T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISININ KİŞİ ÖRGÜT UYUMU ARACILIĞI İLE İŞ BECERİKLİLİĞİNE ETKİSİ: PERAKENDE SEKTÖRÜ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Gamze AVCI

2501220096

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Cem Cüneyt ARSLANTAŞ

İSTANBUL - 2025

ÖZ

Örgütsel Kimlik Algısının Kişi-Örgüt Uyumu Aracılığı ile İş Becerikliliğine Etkisi: Perakende Sektörü Üzerinde Bir Araştırma

Gamze AVCI

Bu araştırmada örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliği üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Örgütsel kimlik algısı, bireylerin örgüte ilişkin algılarının, kendi benlik kavramlarıyla uyumlu hale gelmesiyle oluşmakta ve bireylerin örgüte yönelik tutum ve davranışlarında belirleyici bir rol oynamaktadır. Literatürde çeşitli düzeylerde örgütsel kimliğin, bireysel performans üzerindeki etkileri ele alınmakta; bu çalışmada ise özellikle iş becerikliliği üzerindeki etkisi ve bu etkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolü araştırılmaktadır. Araştırma kapsamında veriler anket yöntemi ile perakende sektöründe yer alan 259 katılımcıdan toplanmış ve analizler SPSS ile AMOS programları üzerinden yapılmıştır.

Çalışmada, örgütsel kimlik algısı bağımsız değişken, iş becerikliliği bağımlı değişken ve kişi-örgüt uyumu aracı değişken olarak yer almaktadır. Yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilen analizler sonucunda, örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu; kişi-örgüt uyumunun ise bu ilişkide kısmi aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Ulaşılan sonuçlar, çalışanların örgüte yönelik kimlik algılarının, işlerini nasıl yapılandırdıklarını ve işlerinde ne ölçüde beceriklilik gösterdiklerini etkilediğini ortaya koymaktadır. Kişi-örgüt uyumu bu ilişkiyi kuvvetlendirerek örgütsel davranış literatürüne katkı sunmaktadır. Araştırma hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde yöneticilere yol gösterici niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Kimlik Algısı, Kişi-Örgüt Uyumu, İş Becerikliliği, Sosyal Kimlik Kuramı, Kişi-Çevre Uyumu

ABSTRACT

The Effect of Perceived Organizational Identity on Job Crafting through Person–Organization Fit: A Study on the Retail Sector

Gamze AVCI

In this study aims to examine the effect of perceived organizational identity on job crafting and to reveal the mediating role of person–organization fit in this relationship. Perceived organizational identity is formed when individuals' perceptions of the organization align with their self-concept, playing a decisive role in shaping their attitudes and behaviors toward the organization. While the literature addresses the effects of organizational identity on individual performance at various levels, this study specifically investigates its impact on job crafting and the mediating role of person–organization fit in this context. Data were collected through a questionnaire from 259 participants employed in the retail sector, and analyses were conducted using SPSS and AMOS software.

In the study, perceived organizational identity is considered the independent variable, job crafting the dependent variable, and person–organization fit the mediating variable. Analyses performed through structural equation modeling revealed that perceived organizational identity has a positive and significant effect on job crafting, and person–organization fit partially mediates this relationship.

The findings indicate that employees' perceptions of organizational identity influence how they shape their jobs and the extent to which they engage in job crafting behaviors. Person–organization fit strengthens this relationship and contributes to the organizational behavior literature. The study offers guidance for practitioners as well as theoretical insights for academics and organizational leaders.

Keywords: Perceived Organizational Identity, Person–Organization Fit, Job Crafting, Social Identity Theory, Person–Environment Fit

ÖNSÖZ

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolünün açıklanmasıdır. Ayrıca demografik değişkenlerin, örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği üzerindeki etkileri incelenerek alana yönelik bilginin genişletilmesidir.

İstanbul Üniversitesi İşletme Yönetimi ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans programının meşakkatli tez hazırlık sürecinde değerli katkı ve destekleriyle bana ayırdığı zaman için öncelikle kıymetli tez danışmanım Sayın Prof Dr. Cem Cüneyt ARSLANTAŞ'a ve tez çalışmamın jüri üyeleri Doç. Dr. Duygu TOPLU YAŞLIOĞLU ve Dr. Öğr. Üyesi Yeliz AKÇAY'a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans ders döneminde gerek aktarmış oldukları bilgi birikimi ve kaynak yönlendirmeleri gerek tutum ve yaklaşımlarıyla akademik gelişimimde rol oynayan sayın Prof. Dr. Recep İbrahim PINAR, Prof. Dr. Muhteşem BARAN, Prof. Dr. Fatih SEMERCİÖZ, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Gökhan ACAR, Doç. Dr. Yasemin ŞEN ve Arş. Gör. Dr. Damla KÖROĞLU ÜNVER'e teşekkür ederim. Bunun yanında sevgili babam Mehmet AVCI ve annem Fatma AVCI'ya tez dönemi boyunca bana vermiş oldukları manevi destek ve yüksek moral için teşekkürlerimi sunarım.

.

Gamze AVCI

İSTANBUL, 2025

İÇİNDEKİLER

ÖZ…… ii
ABSTRACT…… iii
ÖNSÖZ…… iv
İÇİNDEKİLER…….. v
TABLOLAR LİSTESİ…….. ix
ŞEKİLLER LİSTESİ…… xiv
KISALTMALAR LİSTESİ…….. xv
GİRİŞ..... 1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ VE SORUSU..... 4
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI..... 5
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE ALANA KATKISI…..... 6
1.4. ARAŞTIRMANIN DAYANDIĞI KURAM VE YAKLAŞIMLAR 8
1.4.1. Sosyal Kimlik Teorisi……. 8
1.4.1.1. Sosyal Kimlik Kuramının Ortaya Çıkışı……. 11
1.4.1.2. Sosyal Kimlik Kuramının Temel Kavramları……. 13
1.4.1.3. Sosyal Kimlik Kuramının Sonuçları……... 14
1.4.1.4. Sosyal Kimlik Kuramına Gelen Eleştiriler……. 14
1.4.2. Benlik Kategorizasyonu Teorisi……. 15
1.4.3. Kişi – Çevre Uyumu Teorisi……... 15
1.4.3.1. Kişi- Çevre Uyumu Temelli Teoriler……. 17
1.4.3.1.1. Holland'ın Mesleki Seçim Teorisi……... 17
1.4.3.1.2. İşe Uyum Teorisi (Work Adjustment)……. 19
1.4.3.1.3. Etkileme-Seçme-Ayrılma Modeli…… 20
1.4.3.1.4. İş Tasarımına Uyum Modeli Yaklaşımı……... 21
1.4.4. İş Tasarımı Teorisi…….. 21
1.4.4.1. İş Özellikleri Teorisi……... 22
1.4.4.1.1. İş Genişletme……... 24
1.4.4.1.2. İş Zenginleştirme……. 24

1.4.5. İş Gereklilikleri-Kaynakları Modeli…… 25

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

2.1. ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI…… 27

2.1.1. Kimlik Kavramı…….. 27

2.1.2. Kimliğin Oluşumu……... 29

2.1.3. Kimlik ve Kişilik……. 31

2.1.4. Kimlik ve Benlik……. 32

2.1.5. Kimlik Türleri……. 33

2.1.5.1. Kişisel Kimlik……. 35

2.1.5.2. Psikososyal Kimlik……. 35

2.1.5.3. Kültürel Kimlik…….. 38

2.1.6. Örgütsel Kimlik Algısının Tanımı ve Literatürdeki Yeri…….. 38

2.1.6.1. Örgütsel Kimliğin Boyutları…….. 41

2.1.6.1.1. Örgütsel Kimlik Algısının Pozitif Yönde Örgüte Etkileri…… 42

2.1.6.1.2. Örgütsel Kimlik Algısının Negatif Yönde Örgüte Etkileri…… 45

2.1.6.2. Örgütsel Kimlik Modelleri……. 46

2.1.6.2.1. Hatch ve Schultz: Örgütsel Kimlik Dinamikleri Modeli…… 46

2.1.6.2.2. Algılanan Örgütsel Kimlik ve Özdeşleşme Modeli…… 47

2.2. KİŞİ- ÖRGÜT UYUMU…… 49

2.2.1. Kişi – Örgüt Uyumu Kuramına Yönelik Yaklaşımlar…… 52

2.2.1.1. Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı……... 52

2.2.1.2. Schneider'in Kişi Örgüt Uyumu Yaklaşımı……... 53

2.2.1.3. Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı……. 54

2.2.1.3.1. O'reilly III, Chatman ve Caldwell'in Örgütsel Kültür Profili…….. 55

2.2.1.4. Cable ve Judge'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı…….. 56

2.2.1.5. Argyris'in Kişi ve Örgüt Bütünleşmesi Kuramı……. 58

2.2.2. Kişi – Örgüt Uyumunun Türleri……... 59

2.2.2.1. Bütünleyici Uyum (Supplementary Fit)…… 59
2.2.2.2. Tamamlayıcı Uyum (Complemantary Fit)…… 59
2.2.2.3. İhtiyaç-arz Uyumu (Need-supplies Fit)……. 60
2.2.2.4. Talep- Yetenek Uyumu (Demands-abilities Fit)... 61
2.2.3. Kişi – Örgüt Uyumunun Örgütler için Önemi…….. 63
2.3. İŞ BECERİKLİLİĞİ……. 65
2.3.1. İş Becerikliliğinin Boyutları…… 69
2.4. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER…….. 71
2.4.1. Örgütsel Kimlik Algısı ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisine Yönelik Çalışmalar…… 72
2.4.2. Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisine Yönelik Çalışmalar……. 74
2.4.3. Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği İlişkisine Yönelik Çalışmalar …….. 76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA TASARIMI VE YÖNTEMİ

3.1. ARAŞTIRMANIN TASARIMI, MODELİ VE HİPOTEZLERİ... 81
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ…….. 83
3.3. ARAŞTIRMANIN ETİK HUSULARI…… 84
3.4. ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ VE ÖRNEKLEMİ…… 85
3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI…… 85
3.6. ANALİZ VE BULGULAR…… 86
3.6.1. Araştırma Örnekleminin Tanımlayıcı İstatistikleri……. 87
3.6.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları…… 90
3.6.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizine Uygunluk Değerlendirmesi…… 91
3.6.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları …….. 94
3.6.4.1. Tek Faktör Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları……. 96
3.6.4.2. Tek Faktör Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları…….. 99

3.6.4.3. Üç Faktör İş Becerikliliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları…….. 101
3.6.5. Örgütsel Kimlik Algısı, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği Ölçek Puanlarının Dağılımı……... 106
3.6.6. Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisi YEM-1……. 107
3.6.7. Örgütsel Kimlik Algısı ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisi YEM-2.. 110
3.6.8. Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği İlişkisi YEM-3…… 112
3.6.9. Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü YEM-4…….. 114
3.6.10. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının Analizi……. 119
3.6.11. Örgütsel Kimlik Algısının Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının Analizi……. 121
3.6.12. Kişi-Örgüt Uyumunun Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının Analizi……. 127
3.6.13. İş Becerikliliğinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının Analizi……. 136
3.6.14. Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları ve Tartışma…….. 144

SONUÇ VE ÖNERİLER…….. 152
KAYNAKÇA……. 156
EKLER…… 192

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Psikososyal Gelişim Dönemleri ve Özellikleri…… 37
Tablo 2.2: Çeşitli Kaynaklardan Örgütsel Kimlik Tanımlamaları…… 40
Tablo 2.3: Çeşitli Çalışmalarda İş Becerikliliğinin Boyutları……..... 71
Tablo 3.1: Doğum Yılı Dağılımları…… 87
Tablo 3.2: Eğitim Durumu Dağılımları…….. 88
Tablo 3.3: Unvan Dağılımları…… 88
Tablo 3.4: Şirkette Çalışma Süresi Dağılımları…….. 88
Tablo 3.5: Sektörde Çalışma Süresi Dağılımları…… 89
Tablo 3.6: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı…….. 90
Tablo 3.7: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı…… 90
Tablo 3.8: İş Becerikliliği Ölçeği ve Alt Boyutları Güvenilirlik Katsayısı…… 91
Tablo 3.9: KMO Yeterlilik Testi Değerleri…… 93
Tablo 3.10: Bartlett Küresellik Testi Değerleri……. 93
Tablo 3.11: Araştırmada Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Referans Değerleri……. 94
Tablo 3.12: Tek Faktör Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Uyum Değerleri…….. 97
Tablo 3.13: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları…… 98
Tablo 3.14: Tek Faktör Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Uyum Değerleri-2…… 99
Tablo 3.15: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Birleşik Güvenilirlik ve Yakınsak Değerleri…….. 99
Tablo 3.16: Tek Faktör Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Uyum Değerleri……. 100
Tablo 3.17: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları…… 101
Tablo 3.18: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Birleşik Güvenilirlik ve Yakınsak Değerleri…….. 101
Tablo 3.19: Üç Faktör İş Becerikliliği Ölçeği Uyum Değerleri……. 101
Tablo 3.20: İş Becerikliliği Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları... 103
Tablo 3.21: Üç Faktör İş Becerikliliği Ölçeği Uyum Değerleri-2…….. 104
Tablo 3.22: İş Becerikliliği Ölçeği Yakınsak ve Iraksak Değerleri…… 105

Tablo 3.23: Örgütsel Kimlik Algısı, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği Ölçek Puanlarının Dağılımı……. 106
Tablo 3.24: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri…….. 107
Tablo 3.25: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri-2…… 108
Tablo 3.26: YEM-1 Hipotez Testi…….. 109
Tablo 3.27: Örgütsel Kimlik Algısı ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri……... 110
Tablo 3.28: YEM-2 Hipotez Testi…….. 111
Tablo 3.29: Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri…….. 112
Tablo 3.30: YEM-3 Hipotez Testi…….. 113
Tablo 3.31: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumu Aracı Rolü Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri…….. 115
Tablo 3.32: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumu Aracı Rolü Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri-2……... 116
Tablo 3.33: YEM-4 Hipotez Testi ……. 117
Tablo 3.34: Boostrap Güven Aralıkları…….. 119
Tablo 3.35: Normal Dağılım Testi Değerleri……. 119
Tablo 3.36: Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri…….. 120
Tablo 3.37: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……. 121
Tablo 3.38: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları…… 121
Tablo 3.39: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi……..... 122
Tablo 3.40: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Unvan Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……. 122
Tablo 3.41: Unvanlar Arasında Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 123
Tablo 3.42: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Unvan Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi…… 123

Tablo 3.43: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……. 124
Tablo 3.44: Şirkette Çalışma Süreleri Arasında Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 124
Tablo 3.45: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi……. 125
Tablo 3.46: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……. 126
Tablo 3.47: Sektörde Çalışma Süreleri Arasında Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 126
Tablo 3.48: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi……. 127
Tablo 3.49: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları…… 128
Tablo 3.50: Doğum Yılı Grupları Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 128
Tablo 3.51: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi ……... 129
Tablo 3.52: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları…… 129
Tablo 3.53: Eğitim Durumları Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 130
Tablo 3.54: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi …….. 131
Tablo 3.55: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Unvan Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……. 131
Tablo 3.56: Unvanlar Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 131
Tablo 3.57: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Unvan Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi……... 132
Tablo 3.58: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……. 133

Tablo 3.59: Şirkette Çalışma Süreleri Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma……. 133
Tablo 3.60: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi……. 134
Tablo 3.61: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……. 134
Tablo 3.62: Sektörde Çalışma Süreleri Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 135
Tablo 3.63: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi……. 135
Tablo 3.64: İş Becerikliliği Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları…… 136
Tablo 3.65: Doğum Yılı Grupları Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 137
Tablo 3.66: İş Becerikliliği Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi…… 137
Tablo 3.67: İş Becerikliliği Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……. 138
Tablo 3.68: Eğitim Durumları Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 138
Tablo 3.69: İş Becerikliliği Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi…… 139
Tablo 3.70: İş Becerikliliği Değişkeni ve Unvan Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……. 140
Tablo 3.71: Unvanlar Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma…… 140
Tablo 3.72: İş Becerikliliği Değişkeni ve Unvan Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi……... 141
Tablo 3.73: İş Becerikliliği Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları……... 141
Tablo 3.74: İş Becerikliliği Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi…… 142

Tablo 3.75: İş Becerikliliği Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları…… 142
Tablo 3.76: Sektörde Çalışma Süreleri Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma……. 143
Tablo 3.77: İş Becerikliliği Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi…… 143
Tablo 3.78: Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları ve Tartışma……. 145

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Holland Mesleki Seçim Altıgeni…… 19
Şekil 1.2: ASA Modeli ……..... 20
Şekil 1.3: İş Özellikleri Modelinin Şematik Gösterimi ……. 23
Şekil 2.1: Kişi – Örgüt Uyumu Modeli …….. 55
Şekil 2.2: İhtiyacı Tamamlama ve Talep Yetenek Uyumu Arasındaki İlişki…. 63
Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli…….. 81
Şekil 3.2: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi……... 98
Şekil 3.3: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi…….. 100
Şekil 3.4: İş Becerikliliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi…… 103
Şekil 3.5: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli…….. 108
Şekil 3.6: Örgütsel Kimlik Algısı ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli…….. 111
Şekil 3.7: Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli 113
Şekil 3.8: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumu Aracı Rolü Yapısal Eşitlik Modeli…….. 116

KISALTMALAR LİSTESİ

Ark.	: arkadaşları
S./p.	: sayfa
Vb.	: ve benzeri
Vs.	: vesaire
Vd. /Et al.	: ve diğerleri / et alia
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
AMOS	: Analysis of Moment Structures
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
CMIN/DF	: Chi-Square Goodness of Fit
AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
GFI	: Goodness Of Fit
NFI	: Normed Fit Index
CFI	: Comperative Factor Index
IFI	: Incremental Fit Index
NNFI (TLI)	: Non-Normed Fit Index- Tucker-Lewis Index
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximaiton
MI	: Modification Indices
Sig.	: Significant/Anlamlılık
CR	: Composite Reliability
AVE	: Average Variance Extracted
MSV	: Maximum Shared Variance
ASV	: Average Shared Variance
J-T	: Jonckheere-Terpstra
Z	: Standart J-T Statistic

GİRİŞ

Günümüzün küreselleşen rekabet dünyası, bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler, kaynakların sürdürülebilirliği, iklim krizinin tetiklediği üretim ve tüketim şekillerinde meydana gelmekte olan değişiklikler, bilgi toplumu çağının risk ve fırsatları, jenerasyonlar arası farklılıklar gibi pek çok faktörün karmaşıklığı kurumların ilgisini varlıklarını korumak ve devam ettirmek için beşeri sermayelerine çekmektedir. (Köse, 2018)

Dış ve iç çevredeki değişim hızı ivmelenen şartlar altında örgütlerin çalışan davranış ve tutumlarını kendi amaç ve hedeflerine uygun kanalize edebilmeleri çalışan davranış ve tutumların anlaşılmasıyla mümkündür. Bu durum literatürde örgütsel iletişim, örgütsel kimlik, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık alanlarında birçok örgütsel kavrama yönelik çalışmanın yerini almasına neden olmaktadır. (Hızarcıoğlu & Güney, 2022) Bu kavramlar arasından örgütsel kimlik tıpkı bireysel kimlik oluşturma aşamalarında olduğu gibi ‘biz kimiz?’, ‘bizi bir grup insan olarak diğer örgütlerden ayrı tutan özellikler nelerdir?’, ‘örgüt karakterimiz, usullerimiz nelerdir?’ gibi soruları yanıtlamaya yöneliktir. Üyelerin yapı içerisinde kendilerini konumlandırmasına, özdeşleştirmesine ve iş ile ilgili neyi nasıl ele alabileceği konusunda fikir sahibi olmasına yardımcı olmaktadır. (Ertürk, 2018) Bu yönüyle örgütte yer alan kişilerin kendi kimlikleriyle sosyal bir alan olan örgütlerde örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin kurulması ve sürdürülmesi önem taşımaktadır. (Çelebi, 2021)

Nihayetinde örgütler bir amaç ve hedef doğrultusunda bir araya gelmiş, aralarında duygu, düşünce ve iletişim alışverişi yaşanan insan topluluklarından oluşmaktadır. Örgütsel kimlik, çalışanların örgütün yaklaşım, uygulama, tutum ve genel özelliklerini algılayış şeklidir ve çalışanların davranışlarının çıktılarını değerlendirerek, örgüt içerisindeki rollerini bulmalarını sağlar. Çalışanların bu kendilerini ve rollerini konumlandırmada pozitif psikolojiye sahip olmaları performanslarını artırmakta örgütsel amaç ve hedeflere ulaşılmasını kolaylaştırmaktadır. (Çankır & Yener, 2017)

Benzer şekilde kişi-örgüt uyumu çalışanların örgütün standart uygulamaları, prosedürleri, normları, değerleri, amaç ve hedefleriyle kendi amaç ve hedeflerinin uyumlanmasıdır. Bu uyumluluk çalışanların beklentileri karşılayan iş çıktıları ile örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur. (Topaç, 2023) Çalışanlar da tüm bireyler gibi başka birey ve örgütleri kendi sahip oldukları değer yargıları, görüşleri ve bakış açıları referansıyla değerlendirir. Bu noktada kendi değer sistemi ile uyumlu kurumsal değerlere sahip bir örgütte yer aldığını düşünen bir çalışanın örgütün amaç ve hedeflerine varmasında, kendini örgütün bir parçası olarak görerek yüksek performans sergilemesinde pozitif yönlü bir ilişki olması beklenmektedir. (Aslan & Yaman, 2021)

İş becerikliliği günümüzde geleneksel anlamda geçmiş iş tasarımlarının ve keskin çizgili görev tanımlarının iş göreni içine almadığında yetersiz kalmasına dayanan çalışanın proaktif bir şekilde yaptığı işe yönelik işi gerçekleştirirken işe getirdiği birtakım yapısal veya iş yerinde kurduğu ilişkilerde bilişsel değişikler ile ilişkilendirilmektedir. (Polat & Kızıldağ, 2022) Bu bağlamada iş becerikliliği çalışanların işlerini şekillendirmede kişisel ihtiyaçlarına uygun bir ortamın oluşturulmasına yaptıkları katkıyla proaktif bir davranış seti sergilemeleri olarak görülebilir. (Güzel & Aslan, 2021)

Bu çalışmada yukarıda bahsettiğimiz başlıklarla örgütlerin insan sermayesini verimli ve amaçlarına uygun performans çıktıları ile yönlendirmesine katkıda bulunmayı sağlayarak, rekabet avantajı elde etmesini desteklemesi beklenen örgütsel kimlik algısının iş becerikliliğine etkisi, kişi örgüt uyumu aracılığıyla incelenmiştir. Çalışmada kişi örgüt uyumu aracılık etkisiyle örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisi araştırılmış ve sonuçları ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç ile örgütsel kimlik algısı bağımsız değişken, kişi örgüt uyumu aracı değişken ve iş becerikliliği bağımlı değişken olmak üzere bir model tasarlanmış ve oluşturulan bu model test edilmiştir.

Araştırma üç ana bölümden oluşmaktadır. Bu üç ana bölümün birincisi araştırmanın problemi, soruları, araştırmanın amacı, literatür için önemi ve katkısı, araştırmaya dayanak oluşturan yaklaşım ve kuramları, araştırmanın bağımsız

değişkeni örgütsel kimliğin, aracı değişken kişi-örgüt uyumunun ve bağımlı değişkeni iş becerikliliğinin tanıtılmasına yönelik bilgileri içermektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde ele alınan değişkenler; örgütsel kimlik algısı, kişi – örgüt uyumu ve iş becerikliliği ve de bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen alan çalışmaları örneklendirilmektedir.

Araştırmanın üçüncü bölümü, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın yöntemi, araştırmada yer alan ölçekler hakkında bilgilendirmeleri, araştırmanın ana kütlesi ve örneklemine yönelik açıklamaları, örnekleme yöntemini, araştırma sınırlılıklarını, araştırmanın analizleri ve ulaşılan bulguları içermektedir. Araştırmanın analiz sonuçları neticesinde ulaşılan bu bulguların yorumu ve diğer çalışmalara getirilen öneriler de üçüncü bölümde yer almaktadır.

Bu konu başlıkları başka araştırmalarda farklı konularla birlikte çalışılmıştır fakat mevcut çalışmada bu üç konu birlikte ele alınmış olması açısından özgün bir nitelik taşımaktadır. Kişi- örgüt uyumunun değerleri referans alan yönünün örgütsel kimlik algısı temelinde şekillenerek aracı rolü ile iş becerikliliğine etki edeceği varsayımının incelenmesi, günümüzün değişen ihtiyaçları karşısında proaktif davranış geliştirerek, iş becerikliliği ile örgüt performansını arttıran çalışanlara nasıl sahip olabileceği veya çalışanları nasıl destekleyebileceğine girdiler sunan dikkate değer bir çalışmadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Bu çalışmanın birinci bölümü araştırmanın problemi ve sorusu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın alana olan katkısı, araştırmanın literatürde dayandığı yaklaşım ve kuramlar, araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel kimlik algısı, aracı değişkeni kişi-örgüt uyumu ve bağımlı değişkeni iş becerikliliği kavramlarının genel çerçevede tanıtılması ve yorumlanmasından oluşmaktadır.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ VE SORUSU

Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle şirketlerde üyeleri bakımından her boyutta çeşitlilik, (sosyo-ekonomik, coğrafik, cinsiyet temelli ve demografik farklılıklar yönelimli vb.) gereklilik arz eden başlıklardan biri olarak öne plana çıkmıştır. Bu noktada örgütsel kimliğin, farklı sosyal gruplardan bireyleri istihdam eden organizasyonlar kurmada ve toplumdaki statüleri ne olursa olsun tüm üyelerin aidiyetini destekleyen kapsayıcı işyeri kültürleri yaratma çabalarında önemli bir araç olabileceğini düşülmektedir. (Freeman & Koçak, 2023)

Örgütsel kimlik birçok farklı tanımı bulunsa da genel çerçevede kimliğe benzer şekilde “Ben kimim?” sorusunun “Biz kimiz?” versiyonuna örgüt düzeyinde, kollektif olarak verilen cevaplar kapsamında oluşmaktadır. Örgütsel düzeyde kimlik, bireysel üyelerinin üstünde ve ötesinde bir anlam setiyle tanımlanmaktadır. Unsurları; paylaşılan değerleri, diğer örgütlerden farklı olan yönleri, tutumları, kültürü, sembolleri, bakış açılarını içermektedir. Örgütsel kimlik algısı da bireyin örgüt içerisinde paylaşılan bu özelliklerden tümden gelimci bir yaklaşımla örgüte yönelik kendi zihninde oluşturduğu izdüşümünden meydana gelmektir. (Corley et al., 2006)

Kişi- örgüt uyumu, literatürde kişi çevre uyumu çalışmalarıyla temellendirilmektedir. Kişi-çevre uyumu çalışmaları, bir kişinin özellikleri ile çevresinin özellikleri arasındaki uyumun; çalışanlar ve organizasyonlar için daha fazla iş tatmini, daha güçlü bağlılık, işlerine daha yüksek katılım, rol ve ekstra rol davranışları, daha düşük personel devri gibi arzu edilen sonuçlarla pozitif yönde

ilişkiler oluşturduğunu göstermiştir. (Boon & Biron, 2016)

Kristof (1996) tarafından kişi-örgüt uyumu "*insanlar ve çalıştıkları organizasyonlar arasındaki uyumluluk*" olarak tanımlanır. Esasen kişi-örgüt uyum teorisiyle, bireylerin özelliklerine uygun olma potansiyeline sahip organizasyonların, bireylerin organizasyon içerisindeki tutum ve davranışlarıyla, organizasyonel beklentilerin eşlenmesi arasındaki uyumluluk derecesinde oluşan etkileşimler üzerine odaklanılır. (Hovman & Woehr, 2006)

İş becerikliliğinin literatürde ilk kullanımı, iş becerikliliğini "*bireylerin işlerinde veya işlerinin ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler*" olarak tanımlayan Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından gerçekleştirilmiştir. (Zhang & Parker, 2019) Günümüz gelişmeleriyle organizasyonel gücün, iş, üretim ekonomisinden bilgi ve hizmet ekonomisine doğru ilerlemesi, bireyleri işlerinin aktif yaratıcıları olarak gören organizasyonlarda, işlerin iş görenlerce yeniden tasarlanması yaklaşımı başarı için giderek daha önemli bir hale gelmektedir. (Gordon et al., 2018)

Bu araştırma örgütsel kimlik algısı, kişi – örgüt uyumu ve iş becerikliliği değişkenlerini ve bu değişkenlerin birbiriyle olası ilişkilerini kapsamaktadır. Araştırmanın sorusu 'Örgütsel Kimlik Algısının, kişi – örgüt uyumu aracılığıyla iş becerikliliğine etkisi var mıdır?' şeklinde gündeme getirilmiş ve bu soruya verilebilecek cevapları edinebileceğimiz bir araştırma yöntemi belirlenerek araştırma gerçekleştirilmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı İstanbul ilinde, perakende sektöründe faaliyet gösteren firmaların beyaz yaka çalışanlarında, bağımsız değişken olan örgütsel kimlik algısının, bağımlı değişken olarak nitelendirilen iş becerikliliğini, kişi – örgüt uyumu aracı rolü ile nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bununla beraber örgütsel kimlik algısı, kişi – örgüt uyumu ve iş becerikliliği düzeylerinin demografik verilere göre

değişimini incelemek araştırmanın amaçları arasında ele alınmıştır.

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE ALANA KATKISI

Organizasyonların küreselleşen dünyada başarıya ulaşabilmeleri için farklı yetenekleri barındıran iş görenlere sahip olması ve mevcut yetenekleri tutundurması her gün önemini artıran bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. (Tepe & Yılmaz, 2022) Bu durum karşımıza çeşitlilik, kapsayıcılık (Erdurur, 2020), çeviklik (Gökçe & Ünlüönen, 2023) gibi konu başlıklarını getirmektedir. Demografik açıdan çeşitliliğin örgütlerin rekabet gücüne etki etmesi söz konusudur. (Fettahlıoğlu & Tatlı, 2015) Özellikle yenilenen jenerasyon ihtiyaçlarında aynı örgütte vakit geçirme süresinin azaldığı (Gurlaş, 2016) ve yenilenme hızı artan rekabet piyasasında organizasyonların gereksinimlerini karşılayacak yetenekleri organizasyonlara çekemediği ya da tutunduramadığı görülmektedir. (Marzec, 2023)

Bu durum kurumsal başarının sürdürülmesinde ve edinilmesinde güçlükler oluşturmaktadır. Bu nedenle iş görenlerin hangi sebeplerle işe ve organizasyona yüksek performans göstermeye devam ederek bağlı kalabileceği dikkatte değer bir konudur.

Örgütsel kimlik algısı, iş görenlerin örgütleri ile bağ kurmasını sağlayan temel kavramlardan biri olarak literatürde yerini almıştır. Kişilerin, örgütün tanımlanan değerleriyle kendi değerleri arasında algıladığı yakınlık, benzerlik veya örgütün değerleriyle kendi değerlerinin özdeşleşme seviyesi şeklinde (Ertürk A. , 2003) belirtebileceğimiz örgütsel kimlik algısı, kişilerin örgütün hedef ve amaçlarını kendi hedef ve amaçları gibi benimsemesine ve örgüte olan bağlılıklarının fazla olmasına katkıda bulunmaktadır. (Hızarcıoğlu & Güney, 2022) Örneklerini arttırabileceğimiz bu nedenlerle örgütün hedeflerine ulaşmasında, örgüt çalışanlarının performanslarını maksimize etmesinde ve örgütün sahip olduğu yetenekleri tutundurarak, kurumsal hafıza ve sürdürülebilirliğin sağlanmasında, örgütsel kimlik algısı göz önünde bulundurulması ve incelenmesi gereken önemli faktörlerden biridir.

Kişilerin kendi değerleriyle örgütün değerlerinin uyumlu olmasına atıf yapan literatüre girmiş konulardan biri de kişi-örgüt uyumu araştırmalarıyla gündeme

getirilmiştir. Kişilerin değerleriyle uyumlu örgüt yapılanmalarının içerisinde yer almasının iş gücü devir oranını azaltacağı, iş tatminini arttıracağı ve iş görenlerle, örgütlerin ayrı ayrı incelenmesinin değil birbiriyle etkileşerek meydana gelen ilişkinin örgütsel kimliğin oluşmasına katkı sağlayacağı ortaya konmuştur. (Morley, 2007) Örgütsel kimliğin oluşumunda kişi – örgüt uyumunun öne çıkan bu niteliğinin örgütsel kimliğin beklenen pozitif çıktılarına hangi oranlarda etki ettiğinin ve aralarındaki ilişkinin ortaya koyulması, örgütlerin işe alım ve yerleştirme süreçlerinden başlayarak yetenek yönetimi uygulamalarını yapılandırmalarında süreçlerine katkıda bulunacaktır.

Araştırmada örgütsel kimliğin pozitif etki ettiği çıktılardan biri olacağı düşünülen iş becerikliliği, iş görenlerin kendi iş ve sorumluluklarında yaptıkları değişiklikleri, ekleme veya çıkartmaları ifade etmektedir. (Kanbur & Mazioğlu, 2021) İş becerikliliği zaman içerisinde birden farklı boyutta ortaya çıkabilmekte ve kişilerin işlerini gerçekleştirmelerinde, kariyerlerinde ilerleyebilmelerinde, yaptıkları işi anlamlı ve önemli bulmalarında (Kerse, 2019) rol oynayabilmektedir. İş görenlerin çeşitli beceri ve yöntemler geliştirerek sorumlu oldukları iş ve görevleri yerine getirmeleri birden fazla faktörden etkilenmektedir. Bunlar işi gerçekleştirmek için sahip olunan kaynaklar ve işin doğası ile ilgili olabileceği gibi daha çok yetki ve sorumluluk alma istediği gibi kişisel nedenler de olabilir. İş becerikliliği genel olarak yönetimden ve yöneticiden gizli bir şekilde görevlerin yerine getirilmesi için gerçekleştirilen işe yönelik görevsel, ilişkisel, bilişsel sınır değişiklikleridir. (Buluç & Kart, 2020)

İş becerikliliğinin bu özelliği iş becerikliliğini üzerinde durulması gereken önemli başlıklardan biri haline getirmektedir. Kendi menfaati veya görevini yerine getirmek için etik olmayan usullere başvurudan biri örgütün maddi, manevi ve hukuksal süreçlerle karşı karşıya gelmesine sebep olabilir ya da ilişkiler aracılığıyla statü değiştirerek örgütsel adalet algısının azalmasına neden olabilir. Sonuç olarak kişilerin işlerini gerçekleştirirken yaptıkları bu sınır değişikliklerinin örgütün amaç ve değerlerine uygun yapılabilmesi için şüphesiz örgüt kültürü, örgüt iklimi, kişi-iş uyumu olmak üzere örneklendirebileceğimiz farklı unsurların iş becerikliliğine etkisi literatürde çalışmaya açık alanlardandır. Bu araştırmada örgütsel kimlik algısının, iş

becerikliliğine kişi-örgüt uyumu aracılığıyla etkisi literatürde daha önce hiç çalışmamış bir alana katkıda bulunması ve bunun yanında örgütsel kimlik algısının, kişi değer uyumuna dayanan doğasının iş becerikliliğini pozitif yönde etkileyeceği iddiasının gündeme taşınması ve sınanması nedenleriyle önem taşımaktadır.

1.4. ARAŞTIRMANIN DAYANDIĞI KURAM VE YAKLAŞIMLAR

Araştırmanın bu bölümünde Sosyal Kimlik Teorisi, Benlik Kategorizasyonu Teorisi, Kişi – Çevre Uyumu Teorisi, İş Tasarımı Teorisi ve İş Gerekleri-Kaynakları Modeli açıklanmış ve yorumlanmıştır.

1.4.1. Sosyal Kimlik Teorisi

'İnsan sosyal bir canlıdır.' İfadesi her ne kadar günlük konuşma dilimize cümlenin içerisinde barındırdığı kelimeleri üzerine çok düşünmeden bizlere sarf ettirecek şekilde yerleştiyse de insan olduğu kadar, insanın sosyalleşme biçimleri de sosyal bilimlerde grupların oluşumu, gruba üyelik süreçleri, grupların birbiriyle etkileşimi gibi birçok başlıkta inceleme alanı oluşturmuştur. Bu başlıklardan biri de sosyal kimlik kuramı olarak karşımıza gelmektedir. (Mete, 2023)

Sosyal Kimlik kavramı 1970'lerin ortalarında, 2. Dünya Savaşı'nda esir kamplarında da deneyimleri bulunan Henri Tajfel ve sonrasında öğrencisi olan John Turner (Tajfel & Turner, 1979) tarafından birlikte geliştirilen çok genel bakışla grup üyeliği süreçlerini, grupların birbiriyle etkileşimini, gruba aidiyet ve bizlik hissini inceleyen bir sosyal psikoloji kuramıdır. (Demirtaş, 2003)

H. Tajfel'e göre sosyal kimlik ilk ele alındığı haliyle bireyin kendisi için de önemli olduğunu düşündüğü bazı duygusal ve değersel önemlerle bir gruba ait olduğunu düşünmesi, hissetmesidir. H. Tajfel'in ifadesiyle *"bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan parçasıdır.''* (Tajfel, 1982)

Toplumsal gruplar arasındaki ilişki ve dinamikleri inceleyen Tajfel ile

Turner'ın yayınlandığı dönemden itibaren oldukça ilgi toplayan sosyal kimlik kuramı çalışmaları, kimlik türleri bölümünde yer verildiğine benzer şekilde kişisel ve sosyal olmak üzere iki çeşit kimlikten bahseder. Bunlardan kişisel kimlik bireysel özelliklere vurgu yaparken, sosyal kimlik içerisinde bulunulan gruplarla kurulan ilişkilere dikkat çeker. Üye olunan grupların kişisel kimlik üzerinde ve oluşumunda oldukça belirgin etkilerinin olduğu kuramın temel varsayımlarındandır. (Eniç & Yanbolluoğlu, 2018)

Sosyal kimlik kuramına göre aynı sosyal kimliğe sahip insanlardan oluştuğu düşünülen grup üyeleri sahip oldukları bu kimlik tanımı kapsamında diğerlerini değerlendirmekte ve rekabet etmektedir, aynı kimlik paylaşımı düşüncesi kişilere o çekişme içerisinde paylaşılan yük ile rekabette belirli bir pozitif ayırt edicilik getirmektedir. (Hogg et al., 2004)

Kuram kişilerin kendilerini içlerinde bulundukları sosyal yapı içerisinde organizasyonel üyelik, cinsiyet, dinsel bağlılık, jenerasyon gibi çok çeşitli kategorilere göre konumlandırarak tanımladıklarını ileri sürmektedir. Bu tanımlama çoğunlukla kişilerden bağımsız, kişilerin dikkatine değen, çokça çeşitli, diğer üyelerce benimsenmiş soyutlamalarına dayanmaktadır. Kişilerin kendini sosyal yapı içerişinde kategorize etmesi, sınıflandırması ilkin bilişsel ve sistematik olarak diğerlerinin yaptıklarını tanılaması ve çevresine anlam vermesi, ikincil olarak da kendini yapı içerisinde rol ve sorumlulukları çerçevesinde tanımlaması bakımından (her zaman güvenilir olması gerekmese de) fonksiyonel bulunmaktadır. Buna örnek kendini Kanadalı ve kadın olarak tanımlayan bireyin gerçekte ve sembolik olarak bir grubun parçası olması ve gruba atadığı özelliklere sahip olduğunu düşünerek tercihlerde bulunması ya da kendi sınıfını ekonomik ölçekle sosyal yapı içerisinde aşağıda konumlayan kişinin iş kurmak için daha çok çalışıp, tasarrufa gitmesi verilebilir. (Ashforth & Mael, 1989)

Konsept olarak sosyal kimlik algısının, örneklenen anlamda kişinin kendini tanımlamada dış çevrede toplam üye değerlendirmesi nezdinde karşılaştırmalı özelliklerle ayrıştırılarak oluşturulan gruplardan herhangi birinin normlarına uygunluk derecesine göre yapılandırıldığı söylenebilir. (Çiçek, 2023)

Bu karşılaştırmalı sosyal kategorizasyon Tajfel'den bu yana yelpazesi oldukça genişlese de sosyal kimlik kuramı araştırmaları temelinde üç ilkeyi çıkış noktası alarak şekillenmiştir.

Bu ilkeler genel olarak;

- Olumlu bir sosyal kimlik edinmek ve bunu sürdürmek kişilerin efor sarf ettikleri bir alandır,
- Kişilerin olumlu sosyal kimlik olarak referans aldıkları bir iç grup olmalı ve bu grup dış gruplardan ayırt edici olumlu bulunan/ hissedilen özellikleri barındırmalıdır,
- İçerisinde bulunulan sosyal kimlik kişileri mutlu etmediğinde kişi olumlu bulunan farklı bir gruba geçmekte ya da üyesi olduğu grubu olumlu bulduğu yeni ayrışık değer ile değiştirme çalışmaktadır, şeklinde belirtilebilir. (Bilger & Özdemir, 2021)

Ele alınış biçimi olarak sosyal kimliğin sınıflandırmaya / kategorizasyona dayalı inşası kişilere dış çevrelerini değerlendirmede algısal bir rehberlik işlevi sağlarken kendi edimlerine bir referans noktası oluşturmaktadır. Bu mekanizma kişilerin hayatlarındaki belirsizliği azaltmaya yönelik bir çaba olarak da işlerlik kazanmış şeklinde ele alınabilir. Kişiler belirli prototipler aracılığı ile bulundukları ortamlarda kişilerin ve kendilerinin kim olduklarını bilmeyi ve bu varsayımsal bilgi dahilinde ön görülebilen ve ön görülen davranışlar sergileyerek yaşamlarındaki neden, sonuç bağlamındaki belirsizliği azaltmayı hedeflemektedir. (Hogg, 2001)

Sosyal kimlik kuramı çalışma sonuçlarına göre yukarıda yer verdiğimiz nedenselliklerle de ilişkilendirilebilecek yönde bir gruba katılan bireyin motivasyonunda, bilişsel, yargılama, mukayese etme alanlarında, davranışlarında birtakım değişiklikler görülmektedir. Bu durum dış çevre ile etkileşim içerisinde olan benlik tasarımının gruptan etki alarak eş zamanlı değişmesi şeklinde açıklanmaktadır. Sosyal kimlik ve benlik kurama göre yakinen grup dinamiklerinin etkisiyle ilgili olup, kişinin sosyal sınıflar içinde kendini nereye konumlandırdığıyla

ilişkili grup seçimine bağlı şekillenmektedir. Üye olunan sosyal oluşumların bu açıklama ile grup üye davranış ve tutumlarına etki ettiği ve bir doğrultuda hizaladığı yönündedir. Gruba aidiyet diğer grupların ötekileştirilmesiyle ve kişinin grubun özelliklerini kendi özellikleriyle özdeşleştirmesiyle güçlenmektir. (Üstündaglı et al., 2023)

Başka bir izah ile bireyin kendisini normları çerçevesinde tanımlayarak sınıflandırdığı gruplardan birine uyumlu üyeliğinin, benliğine katkı sağladığı durumlarda sosyal kimlik kuramının ileri sürdüğü iddialar karşılanmaktadır. (Işıkay & Başcı, 2020)

1.4.1.1. Sosyal Kimlik Kuramının Ortaya Çıkışı

Sosyal kimlik kuramı literatüre Tajfel ve Turner'ın kısmi açılardan Muzaffer Şerif Başoğlu (1954/1961)'nun gerçekçi grup çatışma teorisini oluştururken ulaştığı çalışma sonuçlarını tamamlar nitelikte, grup oluşum süreçlerini detaylı incelemesiyle kazandırılmıştır. (Gürlek & Tuna, 2018)

Muzaffer Şerif Başoğlu ve arkadaşlarının 1961'de, sonrasında Robbers Mağarası Deneyi olarak yankı bulacak gruplar arası çatışma, iş birliği ve özdeşleşme gibi oluşumları gözlem sonuçlarıyla destekleyerek oluşturduğu gerçekçi çatışma teorisi, kıt kaynakların (statü, mal, yiyecek, siyasi güç, güvenlik vb.) edinimi veya kullanımında ortaya çıkan çıkar çatışmasının dinamiklerini ortaya koymaktadır. Robbers Cave State Park'ta bir yaz kampında bulunan çocukların üç hafta süre ile kamp görevlisiymiş gibi izlenmesiyle gerçekleştirilen çalışma grup oluşumunda üç aşamadan bahseder. İlk aşamada gruplar çocukların aralarındaki benzerliklerine göre onlardan habersiz ikiye ayrılır. İkinci aşamada oyunlar ile gruplar rekabete başlar, kazanan grup üyeleri ödüllendirilir, daha itibarlı hale gelirken iki grup arasındaki kutuplaşma, ötekileştirme ve tansiyon artar. Üçüncü kısımda iki ayrı grubun tümü aynı görev dağılımı kendilerine paylaştırılmak suretiyle bir araya getirilir ve çatışma yerine takım olma hali temin edilir. (Bilgin, 2018) Gerçekçi çatışma teorisinde sınırlı kaynaklar karşısında gruplar arası bir çekişme başlar, kişiler hedefleri doğrultusunda tek başına ulaşamayacaklarını bildikleri için gruplarıyla özdeşlik kurarlar, gruplar

arasında ortak amaç ne kadar fazlaysa çatışma o kadar azalır. (Hazer & Özsungur, 2017)

Özet haliyle bahsettiğimiz gerçekçi çatışma teorisinin grup ilişki süreçlerini açıklamada eksiklikler barındırdığı fikrinin Tajfel ve arkadaşları tarafından gündeme gelmesiyle sosyal kimlik kuramına temel oluşturacak grup kimliğinin nasıl meydana geldiği konusuna ilişkin çalışmalar kendileri tarafından başlatılır. Tajfel ve arkadaşları bu amaç ile Bristol'de banliyö bölgesinde yer alan okullardan birinin lise öğrencileriyle bir araştırma gerçekleştirir. Araştırmada lise öğrencileri sonradan Klee ve Kandinsky isimleriyle adlandırılacak iki ekipten birinde yer almak üzere gelişigüzel bir şekilde ikiye ayrılır ancak ayrımdan sonra öğrencilere bu iki ressam ismine atıfla sanatsal estetik tercihlerine ilişkin gruplandıkları söylenir. Bu aşamadan sonra da kişilere mal, değer gibi verilen unsurları içeride dağıtması istenir. Her kişinin bu dağıtımı aslında rastgele oluşturulmuş olmasına rağmen kendi ekip üyelerine verecek biçimde gerçekleştirdiği gözlenir. Bu durum literatüre iç grubu kayırma, dış grubu ayırma ve grubun iyiliği gibi kavramların eklenmesine neden olmuştur. (Gürlek & Tuna, 2018)

Bu bağlamda başlayan araştırma sonuçlarıyla geliştirilen sosyal kimlik kuramı varsayımları güdüsel, sosyal, bilişsel, psikolojik, bireysel pek çok katmana atfen çatışma, kayırma, dışlama, kalıp yargılar, gruba bağlılık, özdeşleşme, bölünme gibi olgular içermektedir. Bu bilgilerin yanı sıra sosyal kimlik kuramının gündeme gelişi çok daha eski çalışmalara da dayandırılabilir. Örneğin Sumner (1906) çalışmalarında etnik merkezcilik üzerine yoğunlaşmış ve kişilerin kendi gruplarını kayırarak dış grup olarak gördüğü diğerlerini dışlayacağı, ötekileştireceği savlarını ileri sürmüştür (Bal, 2018) ancak çalışmamızda bilimsel olarak kurama isim veren ve literatüre kazandırılmasını sağlayan araştırmacıların çalışmalarından bir çıkışla başlangıç noktası seçilmiştir. 1970'lerde Tajfel ve Turner'ın çalışmalarıyla şekillenen sosyal kimlik kuramı bireylerin grup içerisinde grupla kazandığı kimlik süreçlerine, bu süreçlerde yukarıda bahsettiğimiz olguların oluşumu üzerine eğilmiştir. (Narcıkara, 2018)

1.4.1.2. Sosyal Kimlik Kuramının Temel Kavramları

Sosyal kimlik kuramının geliştirildiği dönemden beri vurgusu iç ve dış gruplama yolu ile bireylerin kendileri ve kimliklerini karşılaştıkları seçeneklerde belirsizliği daha aza indirecek şekilde oluşturma ve sürdürme ihtiyacını içermektedir. Bu durum kişilerin hayatlarını algılamalarında ve anlam vermelerinde işlerini kolaylaştıran bir fonksiyon olarak incelenmiştir. Bireylerin grupları ayırt edici özellikleriyle tanımlayıp, kategorize edip, kıyaslaması aynı zamanda sosyal hayatı kolaylaştırıcı ön görülebilir veya ön görülen davranışlar sergilenmesine yardımcı olmaktadır. (Hogg et al., 2017)

Bu süreçte bilişsel, duyuşsal veya daha büyük ölçekli sosyal grup etkileşimleri bireylerin daha önce de bahsettiğimiz üzere gruplar arası benzerlikler ve farklılıklar bazında tanımlar ve sınıflamalar yapmasına neden olmaktadır. İç ve dış gruplar olarak atfedilecek bu gruplandırma süreci incelendiğinde ise karşımıza sosyal kimlik kuramına dair bahsedebileceğimiz üç temel kavram gelmektedir. Kuramın temel üç kavramı sırası ile aşamalı birbirini takip edecek şekilde;

1) Sosyal Kategorizasyon / Sınıflandırma
2) Sosyal Kıyaslama
3) Sosyal Kimlik: Grupla Özdeşleşme olarak özetlenebilir. (Baykal, 2018)

Bunlardan ilki farklılıklar bağlamında küçükten büyüğe grupları tanımlama ve kategorize etme, ikincisi bu grupları kıyaslayarak sıralama, haritalama ve üçüncüsü kendini de kıyaslayıp ait olduğu grubu bulma veya ait olmak istediği grubun normları için neler yapılması, hangi şekilde tutum ve algılar geliştirilmesi gerektiğinin bulunması ve hareket edilmesi şeklinde tanıtılabilir. (Hogg et al., 2017)

Sosyal kimlik kuramının kavramları grup oluşum ve üyelik süreçlerine açıklama getirmekle beraber geçişkenlik içermektedir. Bireyler toplumsal hayatta birden fazla gruba cinsiyet, yaş, ekonomik durum gibi çeşitli kriterlerle dahil olabilmekte, kendi gruplarıyla da çatışabilmektedir ya da grupların evrimleşmesi ve normların değişmesi söz konusu olabilmektedir. (Bakırcı, 2021)

1.4.1.3. Sosyal Kimlik Kuramının Sonuçları

Sosyal kimlik kuramı yayınlandığı zamanlardan günümüze kadar pek çok sosyal bilim araştırma ve incelemesine işletmeden, psikoloji, sosyoloji, antropoloji ve siyasal bilimlere kadar genişletilebilecek bir yelpazede farklı disiplinlerde dayanak noktası oluşturmuş ve ilgi uyandırmıştır. (Hogg et al., 1004)

Günümüzde halen birçok kaynaktan erişilebilecek ötekileştirme, göç sorunu, ayrımcılık, depresyon alanlarında yapılan farklı disiplinlerdeki çalışmalardan etkili pazarlama, örgütsel bağlık, örgütsel performans çalışmalarına, Covid 19 gibi kriz ya da çatışma, göç dönemlerinde sosyal yapıdaki gruplar arası etkileşimlere kadar çok sayıda akademik çalışma gerek kuramı destekler gerek farklı sonuçlarıyla literatüre eklenmeye devam etmektedir.

1.4.1.4. Sosyal Kimlik Kuramına Gelen Eleştiriler

Sosyal kimlik kuramı insanların bir gruba kendilerini ait hissetme, kendini diğerlerinden daha iyi görme, dolayısıyla ait olduğu grubu da yüceltme daha iyi görme ihtiyaçları varsayımı üzerine kurulmakla beraber insanların neden bir gruba ait olması gerektiğini, bu varsayılan ihtiyacın nedenlerini açıklayamamıştır. (Ereş, 2018)

Benzer özellikleri açısından kategorize edilen grupların sınıflandırılmasıyla üye olunan grubun kayrılması sonucuna varılacağı varsayılan sosyal kimlik kuramının iddiasının aksine bireyin ait olduğu azınlık grupları içerisinde grubunu yerdiği, üst yapıyı desteklediği gözlemlenmiştir. Azınlık gruplarına, alt gruplara mensup üyelerin hakim, üst kültürü pozitif anlamda daha iyi değerlendiren kavrayışı (Fırat, 2020) kuramın genel geçer varsayımlarına şüphe ile yaklaşılmasına sebep olmuştur.

Sosyal kimlik kuramına gelen diğer birkaç eleştiri ise kuramın birbirine benzer grupların birbirinden daha fazla ayırt edici olmak için efor sarf edeceği yönündeki iddiasının, yapılan sosyal deneylerde aksine benzer gruplar arası

geçişkenliğin artması ile sonuçlanması ve sosyal kimlik kuramının özsaygı üzerine kurulu ayağıyla sadece pozitif yönde işleyebileceği yani tehdit unsurlarına karşı birleşmeyi, gruplaşmayı hesap dışı bırakıyor olması şeklindedir. (Bakırcı, 2021)

1.4.2. Benlik Kategorizasyonu Teorisi

Benlik Kategorizasyonu Teorisi, Sosyal Kimlik Teorisinin de geliştiricisi Henri Tajfel tarafından geliştirilmiştir. (Aka, 2010) Sosyal kimlik oluşumunun bir gruba aidiyet oluşturma aşaması ile noktalanması beklenen sürecindeki ilk adımını açıklamaktadır. Bireyin aidiyet oluşturmak istediği grubun özelliklerini ve kendi özelliklerini tanımlayıp, kıyaslayıp, yerini saptaması sonrası ise grup ile benzerliklerini fazla görmesi, benzerliklerini arttıracak yönde davranması ve diğer gruplarla farkının ve kendi grubunun farklılıklarının yüksek bulması, algılaması sürecini tarif eden Benlik Kategorizasyonu Teorisi, özellikle psikolojide çok ses getiren Sosyal Kimlik Teorisi'nin (Ceylan & Özbal, 2008) gelişim basamaklarından biri olarak görülebilir.

1.4.3. Kişi – Çevre Uyumu Teorisi

Kişi-çevre uyumu yaklaşımları literatüre 20.yy ile birlikte, mesleki psikoloji, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, seçme ve yerleştirme süreçleri gibi bir çok farklı disipline konu olarak girmiş gibi görünse de kişi-çevre uyumunun köklerini Antik Yunan'dan, Pers İmparatorluğu'na hatta tarım ile yerleşik hayata geçilmesine kadar geride aramamız mümkündür. Platon'un çalışmalarında mesleki tercihlerin kişilere uygun olması gerekliliğinden bahsedilmektedir. (Tatlı, 2019, p. 9) Yerleşik hayata geçişin çevre ile uyumu sağlamak için ürettiği yeni çözümler, iş bölümüne gidilmesi, barınaklarda fiziki koşulların iyileştirilmesi, kasaba ve şehir oluşumları kişi-çevre uyumu çerçevesinde ele alınabilir.

Teorik çerçevede kişi-çevre uyumu ise aslında meslek seçiminin nasıl olması gerektiğine dair danışılabilecek bir rehber olma niteliğinde yazılan Parsons (1909)'ın 'Bir Meslek Seçmek' isimli çalışmasına dayandırılabilir. Parsons bu çalışmasında kişilerin meslek seçimlerinde öncelikle kendilerini, yeteneklerini ve zayıflıklarını tanımaları; sonra mesleğin gereksinimleri, pozitif ve negatif yönlerini araştırıp, bilgi

sahibi olmaları ve son aşamada bu bilgiler doğrultusunda rasyonel bir tercih yapılmaları gerekliliğinden bahsetmektedir. Kişilerin özellikleriyle işin niteliklerinin birbirine uyumunu ele alan Parsons'ın bu çalışması kariyer danışmanlığı, insan kaynakları uygulamaları, mesleki psikoloji gibi birçok farklı alanın araştırma konusuna dayanak noktası oluşturmuştur. (Demirkol & Aslan, 2021) Kişi- çevre uyumu çalışmalarına da dayanak oluşturan bu çalışma direk olarak kişi ve çevre uyumuna atıfta bulunmaz. (Tatlı, 2019)

Parsons'ın çalışmaları direk olarak kişi-çevre uyumunu araştırmamış olsa da bu alanın oluşmasında etkili olmuştur. Parsons'ın çalışmalarını ampirik yöntemlerle destekleyerek inceleyen Williamson, Paterson ve Darley'den oluşan ve daha sonra Minnesota grubu olarak anılacak ekibin adlandırılmasıyla 'özellik- faktör kuramı' literatüre kazandırılmıştır. Özellik – faktör kuramı genel hatları ile bireyin zeka, beceri, bilgi ve yeteneklerini gerçekçi bir şekilde analiz ederek, bu özelliklere uygun işleri tercih etmesi gerektiğini ifade eder. Aynı zamanda beceri ve bilişsel özelliklere göre farklı mesleki eğitim programlarıyla bireylerdeki güçlü yanların beslenmesi veya işlerin gerektirdiği niteliklerin bireylere kazandırılması önerilerinde bulunur. (Erol & Özdemir, 2019) Özellik-faktör kuramı kişi – çevre uyumu kuramının özellikle kişi- iş boyutundaki gelişimine zemin hazırlamıştır.

Kişi- çevre uyumunu teorik olarak ele alıp açıklayan ilk çalışmalar Lewin (1951)'in Alan Teorisi ve Murray (1938)'ın İhtiyaç- Baskı Modeli ile literatürde yerini almıştır. Lewin Alan Teorisi'nde davranışlar birey ile çevrenin birbiriyle etkileşimi sonucu ortaya çıkan bir fonksiyon olarak düşünülmektedir. İhtiyaç- Baskı Modeli ise bireyin ihtiyaçlarıyla çevresinin imkanları arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır ve ihtiyaçların karşılanabilirlik oranının doyuma veya yoksunluğa sebep olacağını ileri sürmektedir. (Irak, 2012)

Lewin çalışması ile kişi ve çevre uyumu çalışmalarında etkileşimli psikoloji ön plana taşınmıştır. Murray'ın kişi ve çevre uyumu çalışmalarına katkısı kişilerin ihtiyaçlarını maddi, manevi, bilinçli, bilinçsiz, açık veya örtük farklı kategorilerde tanımlayarak sınıflandırdığı ve çevresindeki olanaklara bağlı olarak karşılamaya çalıştığı ihtiyaçlar ile tatmin ilişkisi odağında ortaya çıkmıştır. Kişi-çevre uyumu

ilerleyen dönemde insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış sahalarında temel alınan teorilerden biri haline gelmiştir. (Tatlı, 2019)

Kişi ve çevre uyumunun kendisinden sonraki çalışmalarda farklı düzeylerde de ele alındığı görülmektedir. Kişi-örgüt uyumu, kişi- iş uyumu, kişi ve grup uyumu, kişi ve yönetici uyumu, kişi- çevre uyumunun farklı düzeylerini ifade etmektedir. (Yöndem & Çakmak, 2019) Kişi – örgüt uyumu bireylerin örgütlerinin hedef ve amaçlarıyla, kültürüyle uyumunu, kişi – iş uyumu bireyin sahip olduğu yetenek ve nitelikler ile iş gereksinimlerinin uyumunu, kişi – grup uyumu birey ve ekibiyle arasındaki uyumu ve kişi – yönetici uyumu ast ile üst ilişkileri arasındaki uyumu mercek altına almaktadır. (Bayram, 2024)

1.4.3.1. Kişi- Çevre Uyumu Temelli Teoriler

Artan rekabet şartlarında çevre uyumunun bireylerin iş performansını arttırması, işten ayrılma niyetini azaltması, adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerine olanak yaratması gibi olumlu çıktılarıyla gündeme gelmesi bu alandaki çalışmaları farklı bağlamlarda boyutlandırmıştır. (Koçak D. , 2023)

Levis'in Alan teorisi ile etkileşim kuramı ve Murray'ın ihtiyaç-baskı modelinin yanı sıra kişi- çevre uyumu teorisini temel alarak literatüre giren yaklaşımlar;

- Holland'ın Mesleki Seçim Teorisi
- İşe Uyum Teorisi (Work Adjustment)
- Etkileme-Seçme-Ayrılma Modeli
- İş Tasarımına Uyum Modeli Yaklaşımı olarak karşımıza çıkmaktadır. (Evrenosoğlu, 2007, p. 14-19)

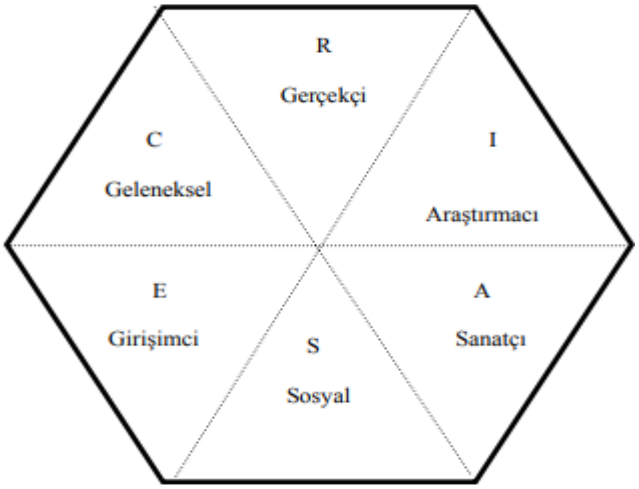
1.4.3.1.1. Holland'ın Mesleki Seçim Teorisi

'Holland Tipoloji Kuramı' olarak da adlandırılan Holland'ın bireyin birey – çevre ilişkisi bağlamında kendine en uygun mesleği seçerek iş tatmini

sağlayabileceği varsayımına yaslanan bu kurum, daha çok seçme ve yerleştirme süreçlerinde rol oynamaktadır. Kuramı geliştiren Holland'ın da Amerikan ordusundaki kariyerinde işe alım süreçlerinde deneyimli olduğu bilinmektedir. Holland kuramında kişilerin kendilerine uygun mesleği seçebilmeleri için öncelikle kendilerinin hangi özellikleri taşıdıklarının ve çevrenin özelliklerinin bilinmesi gerekliliğine vurgu yapar. Bu bağlamda altı farklı kişilik tipinden ve çevre modelinden bahseder. Gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere karakterize edilen bu tipler aynı adlandırmalar ile çevre modellerini de temsil etmektedir. Kişilerin kendilerine bakış açılarına uygun çevrelerde bulunmayı tercih edeceği ve kişinin davranışlarının kendi kişilikleri ile çevreleri arasındaki etkileşim ile ortaya çıkacağı kuramın temel varsayımlarındandır. Ayrıca tutarlılık, farklılaşma, uyum ve hesaplama olarak belirtilen ikincil birkaç varsayımla kişilerin çevrelerine uygunluğu incelenir. (Kalp & Hasıt, 2022)

Tutarlılık kişilerin baskın olan tipi dışında diğer tipler ile uyum derecesini göstermektedir, derecenin yüksekliği kariyer tercihinde rol oynayacaktır. Örneğin gerçekçi ve araştırmacı tipleri arasında korelasyon yüksek ise tutarlılık artacak araştırmacı ve sosyal arasında yüksek ise azalacak kişinin kararsız olduğu tipin değişebileceği sonucuna ulaşılacaktır. Farklılaşma, kişilerin en ön plana çıkan tipine atıfta bulunur, kişinin her tipten yakın özellikler taşıması davranışlarının tahmin edilebilirliğini azaltır. Uyum, sahip olunan tip ile çevre uyumuna vurgu yapar, sosyal tiplerin sosyalleşmeyi gerektiren işlerde olmayı tercih etmesi beklenir. (Demirci, 2017)

Hesaplama, ise tipler ve çevre ve de tiplerin birbiriyle uyumunun orantısal olarak hesaplanabileceğini belirtir. Bu kapsamda altıgen şeklinde Holland'ın oluşturmuş olduğu bir model literatürde yerini almıştır. (Kalp & Hasıt, 2022)



Şekil 1.1 Holland Mesleki Seçim Altıgeni

Kaynak: Kamaşak & Bulutlar, 2010

Holland'ın teorisi Parsons'ın çalışmasında çıkış noktasına benzer şekilde kişi – çevre ilişkisinde kişisel ve çevresel özelliklerin tanımlanması ve birbiriyle etkileşiminin açıklanması şeklinde oluşturulmuştur. Literatürde özellik – faktör kuramları arasında kategorize edilmektedir. (Erol & Özdemir, 2019)

Bireyin özellikleriyle uyumlu çevrede çalışmasının iş tatmini arttıracağını ve performansını yükselteceğini ön gören mesleki seçim kuramı altıgen modeliyle tipler ve çevreler arasındaki yakınlık veya zıtlığı ortaya koymaktadır. Örneğin geleneksel ile sanat birbirine karşılık gelmektedir. Bu durumda araştırmayı seven birinin akademisyen olması, matematik problemleri çözmekten hoşlanan birinin mühendis olması ve sosyallik gerektiren sivil toplum yardım işlerine daha az ilgi duyması beklenmektedir. (Perkmen & Tezci, 2015)

1.4.3.1.2. İşe Uyum Teorisi (Work Adjustment)

Lofquist ve Dawis (1969) tarafından geliştirilen kuramın odak noktası meslek tercihi ve iş çevresine uyum üzerinedir. Bu bağlamada kişilerin yeteneklerini ve değerlerini analiz ederek yapacağı kariyer tercihlerinde işe uyumlanma ve işten tatmin olma noktasında daha isabetli olabileceği ileri sürülür. Kuramın varsayımlarına göre iş tercihi ve kişinin yetenekleriyle şekillenen iş kimliği kişilerin yeteneklerindeki değişikliğin yanı sıra iş çevresindeki değişikliklerle de dönüşmekte, stabil görünse de

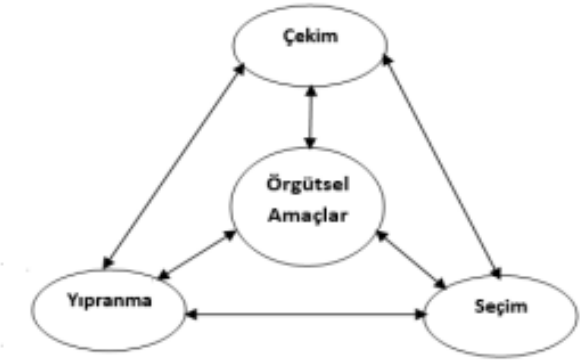
değişmektedir. Örneğin kişinin statüsündeki ya da iş çevresindeki, yönetici, ekip değişikliği, işi seviyor olması, kişinin iş çevresine uyumuna etki edecektir. Bireyin özellikleri ve iş çevresinin analizine dayanan bu yaklaşım özellik – faktör kuramının düzenlemiş bir versiyonu olarak da görülmektedir. (Pilavcı, 2007)

Literatür incelendiğinde kişi – çevre uyumunun alt başlıklarından kişi- iş uyumu çalışmalarının, kişi meslek uyumu araştırmaları yapan Holldan'ın mesleki seçim ve Lofquist ve Dawis'in 'İşe Uyum' teorisine dayandırıldığı görülmektedir. (Aksay & Yasim, 2016)

1.4.3.1.3. Etkileme-Seçme-Ayrılma Modeli

ASA (Attraction- Selection- Attrition) olarak da literatürde yerini alan etkileme-seçme-ayrılma modeli Benjamin Schneider (1987) tarafından oluşturulmuştur. Schneider çalışmasında kişilerin bir organizasyona girişinden ayrılma aşamasına kadar geçirdikleri süreçleri üç kategoride kişi-örgüt uyumu bağlamında tarif eder. Bu açıdan kişi -örgüt çalışmalarında temel alınan kaynaklardan biridir. Kişi – örgüt uyumu bölümünde aşamalar detaylandırılacaktır. Genel çerçevede kişilerin çevrelerinden ayrı düşünülemeyeceğini, çevresiyle uyumlu olacağı varsayımı ile işe başlayanların bu uyumu sağlayamazsa zamanla sönümlenerek organizasyondan ayrılacağını belirli aşamalara ayırarak ortaya koyar. (Demirer, 2019)

Etkime- seçme- ayrılma modeli de özellik- faktör kuramları içerisinde sınıflandırılmaktadır. (Erol & Özdemir, 2019) ASA Modeline Şekil 1.2'de yer verilmiştir.



Şekil 1.2 ASA Modeli

Kaynak: Demirer, 2019

1.4.3.1.4. İş Tasarımına Uyum Modeli Yaklaşımı

Barrett (1978) 'in iş tasarımına uyum modelinde, işin gerekliliklerine uygun bilgi, beceri ve yeteneklere sahip kişilerin iş tatminine ulaşabileceğine ve organizasyona uyum sağlayabileceğine böylelikle işten ayrılma oranının düşeceğine yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Bu bulgulara ulaşırken organizasyonları tip birden başlamak üzere dokuz farklı taksonomiye ayırmıştır. İşten performans ve tatmin beklentisi ile uygulamalarını düzenleyen organizasyonlar tip bir olarak adlandırılmış ve her organizasyonun olması gereken yer olarak önerilmiştir. Bu organizasyonların işe alım ve yerleştirme süreçlerinde daha başarılı olduğu, performans çıktıları ve çalışanların işten tatmin olma düzeyinin yüksek olduğu belirtilmiştir. (Lawrence, 2004) Çalışma ilk yaklaşımlarda da görüldüğü gibi daha çok işe alım ve seçim süreçlerine odaklanmıştır ve sürece yönelik tavsiyeler getirmiştir. Kişi -çevre uyumuna kişi – iş uyumu alt boyutu bağlamında katkıda bulunmuştur.

1.4.4. İş Tasarımı Teorisi

İş Tasarımı Teorisi organizasyon içerisindeki işlerin nasıl yapılacağını, uygulamaların adımlarını, görevlerin, rollerin içerik ve kapsamını, değişikliklerin işleyiş ile bağlantısını, nasıl gerçekleşebileceğini ve sonuçlarının neler olabileceğini tarif eden bir teoridir. Bu bağlamda işlere yönelik motivasyon kaybını önlenmeye ilişkin yapısal ve sosyal birtakım yeniden düzenlemelerin neler olması gerektiğini belirlemeye çalışan bir rehber niteliğindedir. Basit ifade ile yönetim veya yönetici tarafından tasarlanan yapılanmadaki değişiklikler ile işleri çalışanlar için daha anlamlı ve tatmin edici hale getirmeye yönelik çalışmaları içerir. Yukarıdan aşağıya inen bir hiyerarşiyi barındırır. (Karabey & Kerse, 2019)

İş tasarımının erken dönem kavramsallaştırma çalışmalarının F. Taylor (1911) ile başladığı söylenebilir. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı kurucularından F. Taylor işleri olabildiğince mekanistik ve aşamalara ayırarak organize etmeyi insan hatasına en az yol açacak ve verimliliği arttıracak yöntem olarak gündeme getirmiştir. Buna rağmen Hawthorne araştırmaları (1927- 1932) ile insanın çalışma ortamı, çevresiyle kurduğu ilişkiler ve ihtiyaçlarına bağlı olarak performansının değiştiğini gösteren

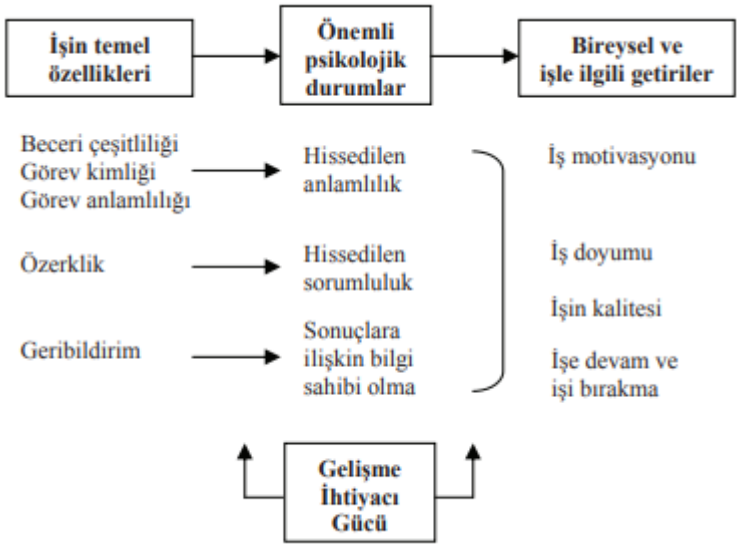
çalışmaların literatüre girmesi gecikmemiştir. Trist and Bamforth (1951)'un çalışmalarıyla insanın çevresiyle kurduğu bu ilişkide iş yaparken kullandığı teknolojinin değişikliği ile yaşadığı psikolojik problemler de sosyoteknik değişiklikleri iş performansına etkiyen incelenmesi gereken bir alan olarak literatüre kazandırmıştır. Ardından Herzberg (1966)'in iki faktör teorisi ile yapılan iş ve karşılık ücret gibi hijyen faktörlerin sağlanmasından sonra performansa etkisi oldukça fazla olduğu görülen motivasyonun iş tasarımında oldukça önem kazanması söz konusu olmuştur. Bu düzlemde iş tasarımına yönelik Hackman and Oldham (1975)'ın iş özellikleri modeli ortaya çıkmıştır. (Truxillo et al., 2012) Model iş tatmini ve motivasyon ile yüksek performans çıktıları alınabileceğine odaklıdır. Bu bağlamada iş zenginleştirme ve genişletme kullanılması gereken bir yöntem olarak sunulmuştur. (Polat & Özdemir, 2018)

Bu gelişim çizgisinde tarihsel olarak üretim sürecindeki değişimlerin de etkili olduğu bilinmelidir. Sanayi tarzı üretime geçiş ve işlerin farklı yöntemlerle yapılıyor olması başlangıçta keskin tanımlamaları gerekli kılmış ancak sonra işlerin öğrenilmesi ve eğitim seviyesindeki değişikliklerin gerçekleşmesi ile performans çıktılarında motivasyonun önemi ön plana taşınmıştır. Bu kapsamda iş tasarımında iş basitleştirmeden, iş zenginleştirmeye yönelik bir akış olduğundan söz edilebilir. (Bilgiç, 2008)

1.4.4.1. İş Özellikleri Teorisi

Hackman ve Oldham tarafından literatüre taşınan iş özellikleri teorisi, iş tasarımında yapılacak değişiklikler ile iş görenleri yüksek derecede motive ederek, en fazla performans çıktısını hedefler. Teorinin varsayımları insanın işini en iyi çıktılarla yerine getirdiğinde sonuçlarıyla motive olacağı ve işini iyi yapmaya devam edeceği ve kötü iş başarımından kaçınacağı yönünde bir motivasyon haline atıfta bulunur. Bu çerçevede işe yönelik beş özelliğin kişilerde üç psikolojik durumu destekleyerek motive edeceği ileri sürülür. İşe yönelik bu beş özellik beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim olmak üzere sınıflandırılmıştır. Sıralanan özelliklerden ilk üçü görev çeşitliliği, bütünlüğü ve önemi, kişilere işin bir bütünün içinde anlamlı önemli bir parçası olduğunu

hissettirmekte, özerklik, sorumluluk duygusunu geliştirmekte ve geri bildirim, sarf edilen eforun sonuçlarına yönelik fikir sahibi olunmasını sağlamaktadır. (Kaşlı, 2007) Model Şekil 1.3'te verilmiştir.



Şekil 1.3 İş Özellikleri Modelinin Şematik Gösterimi

Kaynak: Bilgiç, 2008

Kurama göre bu üç psikolojik motivasyon sağlanmaz ise motivasyon düşecektir. İşi anlamsız bulan, kendi inisiyatifi olmadan komuta usulü hareket eden ve sonuçlarla takdir ya da öneri duymayan birinin işten tatmin olması güçtür. Kuramın varsayımları kişilerin başarabileceklerini düşündükleri işlere asılacağı, işin hedefleri kendi psikolojik gereksinimlerini karşılıyorsa kendilerine hitap edeceği ve temel ihtiyaçlardan sonra hiyerarşide daha üst düzeyde bulunan başarma, kendini geliştirme, sorumluluklarını yerine getirebilme gibi yanlarını destekliyorsa motivasyon yarattığı yönündedir. (Baykal & Koçak, 2018)

İş özellikleri yaklaşımı iş doyumu ve iş tatminini, iş görenlerin işi algılayışına göre biçimlenen unsurlar olarak ele almış, ortaya çıkacak davranış ve tutumları bu motivasyona bağlayarak iş genişletme ve iş zenginleştirme uygulamalarının bu duruma etkisi üzerinden açıklanmasına odaklanmıştır. (Akın, 2019)

1.4.4.1.1. İş Genişletme

Herzberg (1966)' in çift faktör motivasyon kuramına yaslanan iş genişletme kavramı işin rol ve sorumluluklarında yapılacak değişiklikleri çeşitlilik arttırma yolu ile yeniden düzenlenmeyi ifade etmektedir. Bu düzenleme ile rutin işlerin iş görenler için daha cazip hale gelmesi, motivasyon ve anlam kaybının önlenmesi, işten memnuniyetin artması ve performansın yükselmesi gibi sonuçlara ulaşılması hedeflenmektedir. İş genişletme uygulamalarındaki düzenlemeler organizasyon şemasında yatay genişlemeye yol açmaktadır. (Kamhi, 1997)

İş genişletme ile iş görenlerin birden fazla iş ile uğraşarak yaptığı işlerin türünün değişmesi sağlanır ancak rollerinde bir değişiklik oluşmaz, bu sayede mevcut işten tatminin sağlanması hedeflenir. Sadece paketlemeden sorumlu ekip amirinin aynı zamanda üretim hattını da kontrol etmesi, satış destek uzmanının aynı zamanda fatura da kesebilmesi ile örneklendirilebilir. Başlangıçta iş genişletme uygulaması ile sadece bir işte uzmanlaşmanın aksine birden fazla sorumluluğun kişilere verilmesinin iş kayıplarına yol açabileceği düşüncesi, bu durumun geçici bir süre oluşarak sonra ortadan kalkmasının görülmesi ve iş görenleri memnun etmesiyle gündemden kalkmıştır. (Pehlivan, 2019)

1.4.4.1.2. İş Zenginleştirme

Herzberg (1966) ve Louis Davis (1971)'in 1970'lerde iş görenlerin motivasyonunu arttırmaya yönelik yapmış oldukları çalışmalara dayandırılan iş zenginleştirme kavramı işlerin rol ve sorumluluklarında yapılacak birtakım değişiklikler ile revize edilmesidir. Organizasyonel şemada dikey ilerlemeye işaret eden iş zenginleştirme uygulamaları ile kişilere işlerinde daha fazla inisiyatif kullanabilecekleri, kararlara katılabilecekleri beraberinde sonuçların sorumluluklarını üstlenecekleri alanlar açılarak işi daha çok kendi işleri gibi görmelerini sağlamak hedeflenmektedir. Bu yöntem ile işten memnuniyetin artması, işten ayrılma niyetinin, devamsızlıkların azalması ve performansın yükselmesi beklenmektedir. Öncelikle hangi pozisyonlarda zenginleştirme yapılacağı belirlenerek, gerekliliklere karşılık nitelikler saptanır ve uygun profillerdeki iş görenlere rol ve sorumluluklarındaki değişiklikler teklif edilir. (Eren et al., 2014)

1.4.5. İş Gereklilikleri-Kaynakları Modeli

Bakker ve Demerouti (2008) tarafından geliştirilen iş gereklilikleri – kaynakları modeli işle bütünleşme olgusu üzerinden işin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için gereken iş kaynaklarını ve kişisel kaynakları bu başlıklarla iki ana grupta incelemiştir. İş kaynakları çalışma saatleri, kullanılan materyaller, ekip arkadaşları, ikramiyeler olarak örneklendirilirken, kişisel kaynaklar öz -yeterlilik, olumlu bakış açısı, değişken şartlar karşısında esneklik olarak sayabileceğimiz bireysel özellikleri içermektedir. (Köse A. , 2022)

İş gereklilikleri kaynakları modelinde, iş gereklilikleri stres faktörler olarak nitelenmektedir. İşin gerektirdiği zaman yönetimi, kurulması gereken sosyal ilişkiler, hedeflenen çıktılar, zihinsel, bilişsel, psikolojik olarak enerji harcanmasını gerektiren sorumluluklar iş kaynaklarının çok üzerinde ise kişilerde stres yaratmaktadır. Bu da iş çıktılarının beklenen düzeyde karşılanmasına engel olmaktadır. İşe yönelik fiziksel şartlar, sağlanan özerklik, motive eden ücret uygulamaları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma saatleri gibi unsurlardan oluşan iş kaynaklarının veya özyeterlilik, iyimserlik, esneklik gibi bireysel özelliklerden oluşan kişisel kaynakların yetersiz veya iş yapmayı güçleştirecek biçimlerde oluşu zaman içerisinde iş görenlerde psikolojik sorunlara neden olarak iş gereklerinin yerine getirilmesini önlemektedir. Yapılan çalışmalarda iş kaynakları bu nedenle iş gereklerine etki eden unsur olarak yeterli olduğunda iş ile bütünleşmenin, işe tutkunluğun sağlayıcısı rolünü üstlenmektedir. (Turgut, 2011)

Tez çalışması kapsamında birinci bölümde araştırmanın problemi ve sorusu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi ve alana katkısı, araştırmanın dayandığı kuram ve yaklaşımlar açıklanmıştır.

Araştırmanın dayandığı kuram ve yaklaşımların örgütsel kimlik algısına yönelik kısmında kimlik teorilerinin büyük çoğunluğunun temelini oluşturan Sosyal Kimlik Teorisi, kuramın ortaya çıkışı, temel kavramları, sonuçları ve kurama gelen eleştiriler ile ele alınmış, daha sonra Benlik Kategorizasyonu Teorisi hakkında bilgilere yer verilmiştir.

Kişi-örgüt uyumu kısmında öncelikle Kişi-Çevre uyumu teorisi hakkında bilgi verilmiş ve kişi-çevre uyumu temelli teoriler ele alınmıştır. Kişi-çevre uyumu temelli teoriler: Holland'ın Mesleki Seçim Teorisi, İşe Uyum Teorisi (Work Adjustment), Etkileme-Seçme-Ayrılma Modeli ve İş Tasarımına Uyum Modeli Yaklaşımı başlıklarında detaylandırılmıştır.

İş becerikliliğine yönelik olarak ise İş Tasarımı Teorisi açıklanmış, alt başlığında İş Özellikleri Teorisi, İş Genişletme ve İş Zenginleştirme alt kategorileri ile paylaşılmıştır. Bunun ardından iş becerikliliğinin dayandırıldığı bir diğer model olan İş Gereklilikleri-Kaynakları Modeli hakkında bilgilendirmede bulunulmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Bu araştırma bağımsız, aracı ve bağımlı olmak üzere üç farklı değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenlerden bağımsız olan örgütsel kimlik algısı, aracı olan kişi-iş uyumu ve bağımlı olan iş becerikliliği şeklindedir.

2.1. ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI

Bu bölümde, kimlik kavramı, kimliğin oluşumu ve türleri, örgütsel kimlik algısının literatürdeki yeri ve örgütsel kimlik algısının boyutları açıklanmaktadır.

2.1.1. Kimlik Kavramı

Kimlik denildiğinde aklımızda ilkçağ filozoflarının 'ben kimim?', 'kendini bil', 'düşünüyorsam varım' gibi çıkarımlarına kadar uzanabileceğimiz yelpazesi geniş bir literatür gözümüzde canlanmaktadır. Kimlik ve kişinin benliği konusu Sokrates'i takiben Plato, Aristotales ve Freud'a kadar pek çok bilgenin felsefi alanda öncelikli inceleme konusunu sosyal bilimlere araştırma başlığı olarak devren oluşturmuştur. (Kılıçkaya, 2019) Bu tarihsel perspektifle biraz detaylandıracak olursak kimliğin bir kavram olarak ilk kez J. Lock tarafından 'kendinde olma, bilinçli olma, anlama' hali şeklinde tanımlandığını ve kendisini takiben Leibnitz, Kant, Kierkegaard'da Lock'un yoruma benzer şekilde kişinin düşünme, anlam verme, tanımlama ve gelişimi için temel, değişmeyen, ayrılmaz bir unsur olarak değerlendirildiğini söyleyebiliriz. (Öztürk, 2007)

20. yy. ile birlikte ise kimliğin değişmezliğindeki bu anlayış kimliğin değişken doğasıyla, kestirilemez birden fazla içsel ve dışsal faktöre verdiği tepkilerdeki boşluklarla bizi tanıştırarak, kimliğin bireye özel her zaman takip edilemeyen özelliklerinden bahseden Freud tarafından üretilen psikanaliz kuramı ile değişti. Freud akabinde Ericson gibi isimler kimlik tanımında insanın duygusal yönüne daha fazla vurgu yaptı. (Aydoğdu, 2010)

Temelde günümüzde kimlik genellikle ergenlik ve sonrası kişinin

kendisinin kim olduğuna, ne olduğuna dair ontolojik ve epistemolojik farkındalık geliştirme ve tanımlama şekline atıfta bulunan kültürel ve bilişsel bir kavram olarak ortaya çıkmakla beraber, toplum içerisinde topluma bağlı kendini gündeme getiren kişinin kendisini kıyaslamalı kategorik bir unsur olarak değerlendirdiği bir sınıflandırma düzeneği olarak da ele alınmaktadır. İnsana özgü olduğu düşünülen kavramlardan kimlik kişinin inanç, duygu, düşünce ve deneyimlerinin harmanlanmış kompleks bir bütününü kapsamaktadır. Kimlik kavramı literatürde bazı yaklaşımlarda etnik öğelerle eşleştirilerek kültürel aidiyet kavramına vurgu, bazı yaklaşımlarda kişinin modern toplum içerisinde edindiği çoklu sosyal rollere çekilen dikkat ya da sosyal kimlik kuramında sosyal kategori ile paylaşılan toplumsal ortak kimliğe atıf ile ön plana taşınmıştır. (Ulutaş, 2021)

Scott (1998) ve arkadaşlarına göre kimlik, kişilerin toplumsal üyeliği yanında temel inanç, değer, tutum, getirilen alışkanlıklar, ön değerlendirme biçimleriyle eylemlerini değerlendirmede toplam bir tutamak noktası oluşturup kişinin ne olduğu ve olmadığını tanımlamıştır. (Tüzün, 2006)

Erikson (1968)'a göre kimlik bireyin kendisini tanımlamada ergenlik çağından itibaren kazandığı, kim olduğuna dair psikolojik, sosyal, fizyolojik ve bilişsel süreçlerin birbiriyle ilişkili olarak ilerlemesiyle edinilen yaş, toplumsal yapı ve ego bileşenleri ile şekillenen, yönü ve zamanı olan iki bileşenli bir kavramdır. (Atak, 2011) Ericson perspektifinden kimlik bireyin kendini bilmesi ve davranışlarına, hayatına anlam verebilmesini sağlayan, varlığını tutarlılıkla sürdürmesine olanak yaratan temel bir yapı taşıdır. (Bilgin & Oksal, 2018) Erikson kuramına bağlı Marcia (1980) ise kimliği içsel inanç ve sahip olunan yetenekler bağlamında sürekli değerlendirilen dinamik bir yapı olarak görmüş ve bu yapıyı iyi geliştirenlerin kendi değerlerini, farklı yeteneklerini görmekle bireyselleşmede daha başarılı olacağını ileri sürmüştür. (Yörgüç, 2016)

Grotevant (1987) kimliği sürekli, gelişimsel ve bağlamsal bir süreç içerisinde ele alarak kimlik oluşumuna etki eden toplumsal, ailesel, yaşıtlar arası, okul ve iş çevresi içerisinde kazanılan rol edinimleri ve ilkin toplumdan başlamak üzere sunulan seçeneklerin keşfi ya da tercih edilişi olarak değerlendirmiştir.

Berzonsky (2004)'e göre kimlik kişilerin karşılaştıkları sorunlara verdikleri ve karar süreçlerinde referans aldıkları kaçınma, bilgi ve norm yönelimli stratejik cevaplandırmalardır. (Akdemir & Şanlı, 2023)

Belirli bir kültürel yapı içerisinde, yapının tanıdığı normlara, değerlere, dile, dine aidiyet geliştirme ve uygunlukla içselleştirildiği düşünülen kimlik bireysel özelliklerin yanı sıra kültür ve normlardan bağımsız ele alınamaz bir kavram olarak görülmektedir. Ağırlıkla kolektif oluşu bağlamında kimliği inceleyen Alex Mucchielli kimliği bireyin tanımlanmasını sağlayan özelliklerin bütünü olarak görmüş, fiziksel, tarihsel, psiko- kültürel ve psiko-sosyal olarak dört kategoride değerlendirmiştir. Bu kategorilerden ilki kimliğin kılık, kıyafet, maddi kazanç, gelir, mal varlığı gibi fiziksel donanımlarına, ikincisi soya, topluluğun oluşumuna ve zaman içerisindeki hikayelerine, deneyimlerine dayanan tarihine, üçüncüsü sanat, entelektüel edinimler, din, ideoloji, inanış şekillerine göndermeyle psiko – kültürel yanına ve son olarak unvan, yaş, cinsiyet, iş gibi unsurlarla psiko-sosyal yanına atıfta bulunmuştur. (Şeker & Özcan, 2023)

Çok genel çerçevede kimlik kavramı 20. yy.da modernizm ile birlikte bir inceleme alanı olarak yoğunlukla üzerine eğilinen ve günümüze kadar her alanda oldukça ilgi çeken bir araştırma konusudur. Kimlik; öznelci yaklaşım ile hem kişiye özel farklılıkları, nesnelci yaklaşım ile hem sosyal yapıya uyumlanmayı sağlayacak norm edinimli süreçleri kapsayan, kişi ile sosyal yapı arasındaki örgütlenmeden oluşan bir kavram (Aşkın, 2010) olarak bu çalışmada da ele alınmaktadır.

2.1.2. Kimliğin Oluşumu

Bireylerin kendilerini gruplarıyla özdeşleştirerek aidiyet geliştirmesine imkan tanıyan kimlik kavramı aslında bu yönüyle grubu diğer gruplardan ayran ve farklılıklar üzerine kurgulanan bir formdadır. Bu yönü ile kimlik oluşumu tarihsel süreç içesinde modernizme kadar geleneksel toplumlarda din, inanç, gelenekler, akrabalık, değerler, görenekler ekseninde kurgulanmıştır.(Kurtdaş & Öteleş, 2021)

Kimliğin, geleneksel toplumlar içesinde daha katı, az değişkenlik gösteren,

içerisinde bulunduğu grubun norm ve değerleriyle örtüşmeyle edinilen, grup tarafından verili değerlerle bireysel özdeşleşmeye dayanan bir oluşum olduğu görülmektedir. Bu dönemde bireylerin daha küçük homojen topluluklar içerisinde yaşayarak ilişkilerin küçük grupların formu olan aile, akrabalık, etnitise ve tutunulan değerler, gelenek, din kulları gibi unsurlarla şekillenmesi kimlik ediminde etkili olmuştur. Durkheim'ın mekanik dayanışma toplumu niteliklerine denk düşen bu dönemde grup üyeleri içerisinde kişiler arası farklılıklar az ve benzerlikler çok yüksek orandadır ve dolaysıyla kimlik edinimi de bu benzerliklere dayalıdır. (Bayhan, 2022)

Sanayileşme ile gelen modernizm dönemine geçildiğinde ise dini kurallar, gelenek, görenekler, etnik özellikler ekseninde şekillenen kimlik edinimi, kırsaldan, şehirlere göç edip, işçi kimliğine bürünen nüfusun kimliğini yeniden kurgulaması gerekliği ve doğal sonucu üretilen yeni kimliklere dayandırılacaktır. Üretilen bu yeni kimlikler zenginlik, fakirlik gibi maddi unsurlara, tüketim alışkanlıklara, cinsiyete, toplumsal sınıfa, statüye, yaşam şekline, güzellik, çirkinlik gibi fiziksel özelliklere vurgu yapılarak kategorik olarak oluşturulacaktır. (Koçak, 2021) Bu kategoriler arasında geçişkenlik geleneksel dönemin kimlik edinimi ile kıyaslandığında daha olanaklı hale gelmiştir. (Çankaya, 2021) Üretim araçlarındaki değişikliğin getirdiği bu toplumsal yapıdaki değişimler yanı sıra modernleşme döneminde ülkeler arası sınırların aşılması, ötekinin keşfi, kültürel etkileşimin artması, eski değerlerin sarsılması güç erklerinin de değişmesine neden olacak, yeni siyasi otorite ulus kimliği çerçevesinde oluşturulacaktır. (Kurtdaş & Öteleş, 2021) Bu nedenle modernizm dönemi kimlik oluşum sürecine etki eden unsurlardan biri olarak ulusal kimliği de göz ardı etmemek önemlidir.

Modernizm sonrası ise kimlik edinimi post- modern dönemde tüketim odaklı bir yapıya bürünerek, eski kimlikleri her gün yıkıp yeniden icat eden kaygan bir zeminde yeniden yeniden kurgulanmaya başlamıştır. Kimlik oluşumunun bu şekle dönüşmesinin üzerinde gelişen üretim araçlarıyla II. Dünya Savaş'ından sonra hacmi artan üretim ile firmaların kendine sürekli alıcı yaratma ihtiyacının, hızlı teknolojik gelişmelerin etkisinden bahsedilebilir. Bu dönemde toplumsal, sınıfsal ve kategorik ayrılıklar kimlik edinimi için ana tutamak noktası

oluşturmamakta herkes seçtiği kimlik görünüme bir şekilde ulaşabilmektedir. Bu bir şekildeliği belirleyen unsur yine ekonomik temelli olmakla birlikte pek çok ürünün taklidinin üretildiği bir yapı içerisinde bu üretimin kimlik tercihine uygun seçeneklere erişimi olanaklı kılması nedeniyle kimlikler arası sembolik geçişkenlik kolaylaşmıştır. Kimlik edinimindeki bu sosyal tabakalar arası geçişkenliğin artmış görünmesinin nedenlerinden biri de semboller üzerinden, dile ve simgelere dayalı bir inşa olarak kurgulanabilir olmasıdır. (Başaran, 2021)

Post- modern dönemde bu kimlikler arası geçişkenliğin çok yüksek olmasının tek sebebi sembolik anlatıma dayalı olmasından ziyade özellikle 1960'lardan sonra vurgusu artan insan haklarına yönelik hukuksal düzenlemeler, devlet yönetiminde demokrasiye dayanan ülkelerin bu temelde sağlamlaşması, yeni dönemde yeni politik yaklaşımların ön plana çıkması, hızlı teknolojik gelişmeler, alt kültürlü ülkelerde zaman zaman krizlere neden olsa da, kimlik ediniminde zeminin geçişkenliği için uygun koşulların yaratmış olmasına da dikkat çekmek gereklidir. Bu düzlemde kimlik ediminin ya da kazanımının tarihsel koşullar içerisinde her dönemde farklı unsurlara dayandırılarak kavrandığı ve dinamik bir yapı olduğu görülmektedir. (Çankaya, 2021)

2.1.3. Kimlik ve Kişilik

Kimlik tanımı en temel anlamıyla insani bilişsel bir bilgi işleme süreci olarak kişinin kendini toplumsal yapı içerisinde tanımlaması ve bu tanımlamayı yapmasına izin verecek çevresinden referans aldığı bilgilere yönelik anlamlandırdığı var oluşunu diğerlerine tanıtması olarak görülebilmekle beraber hem toplumsal hem bireysel süreçleri kapsayan karmaşık bir kavrayışsal örgütlenmedir. (Erekmekçi, 2022)

Günümüzde kimlik ve kişilik kavramları çok iç içe geçmiş halde kullanılmaktadır. Bu durum kişilerin kimlik oluşturmada referans aldıkları noktaların gözden kaçırılmasına neden olmaktadır. Kimlik süreklilik taşıyan, kişilerin iç ve dış unsurlardan etkilenerek inşa ettikleri bir aynılık olmakla beraber daha çok kültürel anlamda diğerlerine benzerlik veya ayrılık temelinde bir kategorizasyona dayanması bakımından kişilikten ayrılmaktadır. Her ne kadar

bizler günümüzde cinsiyet, etnik, sınıf kimliği gibi sınıflandırmaları kullanıyor olsak da kimlik kişiliğe göre daha toplumsal ve kültürel düzeyde kendini toplum içerisinde konumlamaya dayanan bir süreç olarak farklılaşmaktadır. (Zinderen, 2020) Örneğin eş cinsellerin cinsiyet kimliği bariyerini kırarak yeni bir kimlik yaratmaları kimliğin daha çok sosyal tabanlı tanımlayıcı yanına dikkati çekmektedir.

Bunun yanında kişilikten bahsedildiğinde kültürel, çevresel ve sınıfsal faktörlerin etkisinin yanı sıra ağırlıkla aile faktörü, biyolojik, genetik, coğrafi ve fiziki faktörler gibi özellikler ön plana çıkmakta (Yörgüç, 2016) bu da kişiliği kimliğin oluşumuna etki eden toplumun sunduğu seçenekleri değerlendirmeye dayalı yapısına oranla daha sınırlandırıcı kılmaktadır.

Kimlik oluşumu kişilikten farklı olarak giriş bölümünden bu yana literatürde kavramsal olarak ele alındığı bağlamda birey ile toplum arasındaki biz ve onlar gruplamasına konu olan tanımlamalar arasındaki dinamik etkileşimden beslenen bir bireysel ve toplumsal kavram olarak ele alınabilir.

2.1.4. Kimlik ve Benlik

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde kimlik ve benlik kavramlarının hem birbirinin yerine kullanılabildiği, bu iki yapının sınırlarının ayrılamaz bir bütünden oluştuğunu hem de birbirlerinden farklı olduklarını ileri süren çalışmalar mevcuttur. Bir inceleme alanı olarak sosyal bilimlerde oldukça geniş tabanı olan kimlik ve benlik kavramları G. Mead (1934), Charles Cooley (1902) gibi isimlerin çalışmalarında toplum ile bireyin girdiği karşılıklı ilişki içerisinde oluşan ve bu yönüyle birbirinden ayrılmaz bir aynılık taşırken; diğer çalışmalarda benlik kişinin özü, kişinin içsel olarak kendini algılaması, değerlendirmesi ve toplumsal ilişkilerle oluşturulsa da kişinin her özelliğini kamusal alana yansıtmaması yönüyle kimlikten farklı tanımlanmıştır. (Ada & Meder, 2022)

Bazı çalışmalar benliği kendimizi gördüğümüz algıladığımız, kimliği ise başkaları tarafından bilindiğimiz, görüldüğümüz halimiz şeklinde iki başlıkta ele

almıştır ve kimliği benliğin oluşumunda önemli bir unsur olarak değerlendirmiştir. Sembolik Etkileşimcilik Kuramında kimlik ve benlik oluşumunda toplumsal alanda bizden beklenen rollerle sosyal özneden, nesne olmaya geçtiğimiz ileri sürülür. Bu durum kurama göre zaman içerisinde kollektif bir benlik oluşumuna neden olur yani sosyal etkileşim ile birey kendini diğerlerinin onu gördüğü gibi görmeye başlar ve bir parçası olduğunu düşünerek, topluluğu yansıtan bir benlik geliştirir. Bu kuramının aksine deneysel sonuçlar ise kişilerin kendilerini diğer insanların onları gördükleri gibi gördüklerini sandıklarını ve buna göre davrandıklarını gerçekte toplumun onlar hakkındaki görüşlerini tam bilemediklerini göstermiştir. (Akkaş & Aksakal, 2023)

Goffman (1967)'da bulunduğu dönemin sosyal kimlikler arası geçişin devam eden güçlüklerine tepki olarak benlik, sosyal etkileşimi tutamak alarak sahne performanslarına uygun sergilerken kapıldığımız rollerden oluşan bir yaratım süreci olarak tanılanır. (Bayad, 2016) Pek çok çalışmada ise kişilerin özel hayatlarında ve toplumsal alanda farklı davranışlar sergiledikleri bilinmektedir. (Akkaş & Aksakal, 2023) Bu durum benliğin her anında kişiden ayrılamayacak bir özelliği olduğu ve bahsedilen toplumsal alandaki performansın kimlik ile ilişkili olabileceğine yönelik olduğunu düşündürmektedir.

Kimliğin 'ben kimim?', 'beni tanımlayan unsurlar ne?', 'diğerleriyle özdeş ya da diğerlerinden farklı olduğum noktalar nelerdir?' gibi sorulara verilen yanıtlara ilişkin oluşu modern psikoloji, sosyoloji ve diğer sosyal bilimlerde benliğe içkin olarak gündeme taşınmasına neden olmuştur. (Şahin, 2013)

2.1.5. Kimlik Türleri

Günümüze kadar sosyal bilimlerde antropolojiden, sosyolojiye birden fazla çalışma disiplinine de konu olması neticesinde üzerine anlaşılan tek bir kimlik kuramı olmamasına rağmen literatür incelendiğinde kaşımıza tarihsel süreç içerisinde dönemin kültürel kabulleri, toplumsal normlar, gelenek, bireysel roller, kişisel güdüler, değerler gibi tutamak noktalarına atıflarla oluşturulmuş kimlik kuramları, kimlik modelleri mevcuttur. Buna örnek olarak Stryker ve Burke

(2000)'nin kültürel-etnik, toplumsal ve ferdi kimlik kategorizasyonu, Turner (1981)'dan gelen insanlık, toplum ve fert sınıflandırılması temelindeki izah, Busekist (2004)'in kimliğin ata, soy hattına tarihsel vurgu, fonksiyonalist (dönemin ekonomik, kültürel, sosyal şartlarının bireye etkisini kimlik oluşumunda öne koyan), modernist (modernleşmeyi, evrensel görüşü baz alan kimlik inşasına yöneltilmiş) özelliklerine göre ayırarak oluşturmuş olduğu kuramlar verilebilir. (Öztürk, 2007)

Kimlik kategorizasyonunun ve türlerinin verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere farklı tanımlamalar ve tasnifler söz konusu olsa da temelde iki başlık altında toplanabileceği söylenebilir. Bu başlıklar 'bireysel' ve 'sosyal' olmak üzere literatürde A. Smith (1904) tarafından 'bireysel ve kollektif kimlikler' adlandırılmasıyla da karşımıza çıkan iki ana unsur olarak ele alınabilir. A. Smith bu adlandırmasında cinsiyet, medeni hal, beklenen toplumsal rol, yaş, statü ve benzeri özellikleri geçici, durumsal ve önem derecesi şartlarla değişebilen unsurlar olarak bireysel kimlik olarak tanımlarken; soya atıflı, daha geniş coğrafya ve tarihsel geçmişe, birikime, paylaşıma dayalı etnik kimlik, ulus kimliği, dini kimlik olarak örneklendirebileceğimiz değiştirilmesi daha zor kapsayıcılığı daha yüksek unsurlar olarak kollektif kimlik olarak tanımlar. (Şahin, 2013)

Kimlik türleri; kültürel kimlik, toplumsal kimlik, etnik kimlik, bireysel kimlik, cinsiyet kimliği, dini kimlik, milli kimlik başlıklarında yukarıda bahsettiğimiz üzere genelde bireysel ve sosyal denilebilecek iki hat üzerinde ilerleyerek günümüze kadar ulaşmıştır.

Günümüzde kimlik türlerinin ne olduğu, nasıl olduğu ve ne olması gerektiği tartışmaları kapitalizmin globalleşme ile lokal unsurları ve bölgesel farklılıkları, alışkanlıkları süpüren yapısıyla ve tüketim üzerinden satılan yeni tür yerel kimliklerle ayrıca çalışma alanı oluşturan bir konu başlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. (Karaköse, 2020)

Yukarıda bahsini geçirdiğimiz kimlik türleri A. Smith'in kategorizasyonuna benzer şekilde günümüzde çeşitlendikleri haliyle üç türe indirgenerek kategorize

edilebilir. Bunların ilki ‘kimim?’, ikincisi ‘kimiz?’ üçüncüsü ‘kimlerdeniz?’ şeklinde yöneltilen sorulara cevaben oluşturduğumuz kimliklerdir diyebiliriz. (Mora, 2011) Bu bağlamda çalışmada üçe indirgenen kişisel, psikososyal ve kültürel kimlik türleri incelenmiştir.

2.1.5.1. Kişisel Kimlik

Kişisel kimliğin ne olduğu tarihsel perspektif ile birçok düşünüre felsefe malzemesi de olarak araştırılan konu alanlarından biri olagelmiştir. Lock’a göre kişisel kimlik belli bir algılama ve yorma tarzı olan, kendini farklı zaman dilimlerinde ve olaylara karşı verdiği tepkilerde aynı kişi olarak sürdüren bilişsel bütünlüklü, öz bilinçli yapıldığı varsayılan bir kavrayış biçimidir. (Onur, 2023) William James (1890) buna yakın olarak kişisel, bireysel kimliği kendinin farkında olarak benzer ve devamlı bir davranış setine sahip olgunlaşmış kişi olarak ele almıştır. (Karacoşkun, 2003) Burada karşımıza kişisel kimliğin sürdürülebilir olup, olmadığı ve sürdürülebilir ise bunu nasıl yaptığı, hangi kriterlere dayandığı soruları gelmektedir ki bu literatürde kişisel özdeşlik sorunu olarak ele alınmıştır. Kişi kavramı bu bağlamda biyoloji, anatomi, nörolojiye dayanan özelliklerle, bilinç çıktısı olarak ve etik değerlere uygunlukla genel çerçevede üç boyutta incelenmiştir. (Onur, 2023)

Kişisel kimlik genel çerçevede bu üç boyutu içerecek şekilde içinde yaşadığımız gruplar içerisinde ve gruplardan etki de alarak kendimizi nasıl konumlandırdığımıza ilişkin fiziksel, zihinsel ve psikolojik olarak yaslandığımız bagajımızdır. Bu bagaj nasıl yaşamamız, nasıl davranmamız gerektiğine ilişkin bizleri diğerlerinden ayıran kendimizde tanıladığımız unsurlarımızdan oluşmaktadır. (Minibas-Poussard & Bastounis, 2008)

2.1.5.2. Psikososyal Kimlik

Psikososyal kimlik kavramı Erikson (1968)’un Freud’u psikoseksüel gelişim kuramından etki alarak ve Freud’tan farklı olarak kişiliğin sadece bireye özgü psikolojik yanlarına değil gelişim aşamalarındaki evrelerinde sosyal etkileşim içerisinde olduğu yapıya da vurgu yaparak yapılandırmış olduğu ‘Psikososyal

Gelişim Kuramı' na dayanmaktadır. (Kılıç, 2021)

Sanayi devrimi ve sonrası dönemde farklılaşan psikolojik ve sosyolojik sorunlardan da etki alarak Erikson kuramını ego üzerinde oturtmuştur. İd ile süperego arasında aracı rolündeki egoya çektiği dikkatle insanın mantıklı ve makul yanlarına odaklanmış ve kimlik gelişimini insanın biyolojik özelliklerini de göz önünde bulundurarak bu perspektifle ele almıştır. Kuramında egoyu 'kimlik ve hakimiyet' olmak üzere iki yanına inceleyen Erikson, egonun kişilik gelişimi ve sürdürülebilmesi için kimlik oluşturmadaki fonksiyonlarına odaklanır. Egonun kimlik işlevi bireysellik, bütünlük ve sentez, aynılık ve süreklilik, sosyal dayanışma olmak üzere dört bacağa yaslanmıştır. Egonun hakimiyet işlevi ise Adler (1956)'e benzer şekilde insan doğasının üstünlük kurma çabasına atıfla kimliğin devamlılığına etkisi bakımından ele alınmıştır. Bu çerçevede kimliğin örnek alınan modeller, tecrübeler, öğrenimler neticesinde olumlu-olumsuz ve sağlıklı ya da sağlıksız olarak iki yönde değerlendirilebileceği ileri sürülmektedir. (Taşçı & Bilge, 2021)

Erikson tarafından ileri sürüldüğü 1950 yıllarından beri birçok alanda inceleme konusu olan 'Psikososyal Gelişim Kuramı' temel iddiası bireylerin kimlik oluşum sürecinde aşamalı olarak sekiz evreden geçtiğini ve bu evrelerdeki başarısına göre hayatının bir diğer bölümünde ne kadar başarılı olabileceğini kestirebileceğimiz yaşam boyu süren kademeli bir sistemin varlığıdır. Bireyin her aşamada karşılaştığı sorun, kendisinde psikolojik bir krize sebep olur ve bu kriz karşısında tekrar kendi dengesini korumaya çalışan oluşu ya başarılı bir şekilde evreyi atlatır, örneğin yeterli biri haline gelir ya da tembellik gibi farklı bir savunma mekanizmasına başvurur. Her evre başarılı yönetilirse kişinin gelişmesine ve olgunlaşmasına yardımcı olmaktadır. (Özgüngör & Kapıkıran, 2011)

Kuramın öne sürdüğü sekiz gelişim evresi;

- Temel Güvene Karşı Güvensizlik,
- Özerkliğe Karşı Utanç ve Şüphe,
- Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu,
- Çalışkanlığa Karşı Yetersizlik Duygusu

- Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası,
- Yakınlığa karşı yalıtılmışlık,
- Üretkenliğe karşı verimsizlik,
- Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk şeklinde hiyerarşik olarak sıralanmaktadır. (Arslan, 2008)

Psikososyal gelişim kuramına göre bu gelişimsel hiyerarşik sıralamaya konu olan krizlerin tabloda yer verilen gelişimsel dönemlerde ortaya çıktığı ileri sürülmektedir.

Tablo 2.1. Psikososyal Gelişim Dönemleri ve Özellikleri

Tablo 1. Psikososyal Gelişim Dönemleri ve Özellikleri				
Dönemler	**Psikososyal Kriz**	**Adaptasyon Modu**	**Temel Güç**	**Temel Patoloji**
Bebeklik	Temel Güvene Karşı Güvensizlik	Oral Duyum Modu	Umut	Geri Çekilme
Erken Çocukluk	Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç	Anal-Üretral Kas Modu	İrade	Zorlantı
Oyun Çağı	Girişimciliğe Karşı Suçluluk	Genital-Devinsel Mod	Amaç	Çekingenlik
Okul Çağı	Çalışkanlığa Karşı Aşağılık Duygusu	Gizillik modu	Yeterlilik	Tembellik
Ergenlik	Kimliğe Karşı Kimlik Karmaşası	Puberte Modu	Bağlılık	Rol Yadsıması
Genç Yetişkinlik	Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık	Cinsellik Modu	Sevgi	Dışlama
Yetişkinlik	Üretkenliğe Karşı Durgunluk	Üreme Modu	İlgi	Reddedicilik
Yaşlılık	Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk	Duyumsal Hazzın Genellenmesi Modu	Bilgelik	Hor Görme

Kaynak: Taşçı & Bilge, 2021

Psikososyal gelişim kuramı kimlik oluşumuna dair bireylerin içerisinde yaşadığı sosyal çevre ilişkilerine yaptığı vurgu ile post modern dönemde bazı çevrelerde etkisini kaybetmiş tartışmaya açılmıştır. (Özgüngör & Kapıkıran, 2011)

2.1.5.3. Kültürel Kimlik

Kimliğe dair yöneltilen sorulardan ‘biz nereden geliyoruz?’ a işaret eden kültürel kimlik bireyin ve toplumun yaşamı anlama yönünde referans alabildiği birtakım inanç, gelenek, adet, görenek, örf ve alışkanlıklardan oluşmaktadır. Sosyal bir varlık olarak yaşamını sürdüren bireyin ait olduğu zamandaki toplumun varlığını sürdürmede tutunduğu normlar, tarihsel süreç içerisindeki birikimler kültürel kimliğin şekillenmesinde etkilidir denilebilir. Kültür zaman içerisinde ve farklı coğrafyalarda değişebilir bir olgudur. Kimlik ile olan yakın bağlantısına gelinecek olursa, nasıl bireyden kollektife kimlik oluşumuna etki eden unsurlardan bahsediyorsak kültürel kimlik bu çemberde grubu şekillendiren en dış ve kapsayıcı halka olması yönüyle öne çıkmaktadır. (Şeylan, 2022) Bağlamsal olarak zaman içerisinde değişebilirliği kabul edilen kültürün bireye kendini yaşadığı çevreye ait hissettirmesi, ortak dil kullanımı ile benzer kavrayışa sahip gruplar içerisinde yer almasını sağlaması (Chen, 2017) kapsayıcı özelliklerine örnek gösterilebilir.

Kültürel kimlik kavramının özellikle 1930’lar sonrası ön plana çıktığı ve moderniteye atıfla politikada özellikle 1960’lar sonu ABD’de kimlik siyasetinin geliştiği görülmektedir. Bunun sonucu olarak batıda marjinal denilebilecek grupların (eşcinseller, feministler, cemaatler vs.) hak istemleri gündeme gelmiştir. (Sözen, 2011) Bu da durum kültürel kimliğin zaman içerisindeki bağlamsallığına ve aidiyet oluşturan kapsayıcı yapısına atıf yapar gözükmektedir.

2.1.6. Örgütsel Kimlik Algısının Tanımı ve Literatürdeki Yeri

Belirli bir zamanda belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen birden fazla insandan oluşan oluşumlara örgüt denilmektedir. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmede, işleyişlerinde diğer örgütlerden farklı örgüt ile karakterize edilen nitelikleri önemli bir unsur olarak ele alınan örgütsel kimlik kavramı ile ifade edilmektedir. Özelikle 1970’ler ile birlikte örgütsel davranış çalışmalarında örgütsel kimlik ve kurumsal kişi konularına ilginin artması söz konusu olmuştur. (Çark, 2021)

Bu ilginin artmasının sebebini 1970'lerde başlayan sosyal kimlik çalışmalarına dayandırarak açıklamak mümkündür. Önceki bölümde detaylandırıldığı üzere sosyal kimlik çalışmalarında çok temelde insanların benlik algısı geliştirirken yaş, cinsiyet, etnik kimlik, inançtan, aynı takım tutma, lisede eğitim görmeye kadar çoklu unsurda sosyal çevrelerini ve kendi yerlerini kategorize ettiklerinden bahsedilmektedir. (Duman et al., 2013) Sosyal bağlamdan koparılamayan insanın sosyal sınıflandırma şeması, bireylerin kendilerini belirli bir grupla özdeşleşme duygusu yoluyla tanımlamalarına olanak vermektedir. Bu nedenle örgütsel kimlik özünde sosyal özdeşleşmenin bir alttürü olarak ele alınabilir. (Demir & Kobal, 2021) Örgüt kimliği tıpkı bireysel kimlik oluşturma aşamalarında olduğu gibi 'bizler kimiz?', 'bizi bir grup insan ve örgüt olarak diğerlerinden farklı kılan nitelikler nelerdir?', 'örgüt kültürümüz, yöntemlerimiz nelerdir?' gibi soruların cevaplarına ulaşmayı sağlayan bir kavrayış olarak tanıtabiliriz. Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin, çalışanların organizasyon içerisinde kendi yerlerini belirlemelerine, davranışlarını düzenlemelerine ve işe dair usullere uygun çıktılar verebilmelerine olanak tanımaktadır. (Ertürk R. , 2018)

Örgütsel kimlik kavramı, kimlik tanımına benzer nitelikler barındırmasına rağmen kimlikten daha karmaşık bir özelliktedir. Örgütsel kimlik, örgüt içerisindeki üyelerin, çalışanların örgüt hakkında ortak olarak paylaştıkları temel düşünce, duygu, çıkarım ve bunlara bağlı sergiledikleri davranışlardan meydana gelmektedir. Örgütün diğer örgütlerden ayrılan temel özellikleri ne kadar belirginse, ne kadar açık bir şekilde çalışanlar tarafından kavranıyorsa örgüt içerisindeki ortak alan paylaşımı, işleyişe katılım o derece fazla olabilmektedir. Temelde çalışanların örgüt hakkındaki algılarının toplamından oluşan örgütsel kimliği, oluşumunda algıya etki eden unsurlar etkilemektedir. Bu unsurlara semboller, örgüt binası, binanın iç ve dış dekorasyonu, sloganlar, kıyafet kodu, renkler görsel algı kısmında çalışma şekli, örgüt kültürü, hitap ve unvan kullanımları gibi unsurlar bilişsel algı kısmında gösterilebilecek birkaç örnektir. (Akduru, 2022)

Örgütsel kimliğe yönelik araştırmalar 1980'lere gelindiğinde gelişim göstermiştir ve amacına yönelik tanımlanması söz konusu olmuştur. (Fettahlioğlu,

2018) Örgütsel kimlik algısını bu bağlamda aktörlere benzer şekilde örgütün içerisinde hizmet verdiği sektörde aldığı rol ile oynadığı etki, sosyal bağlantıları, çalışan sayısı ya da niteliğiyle genel çerçevede yetenekleri ve yapabilirliğiyle tanımlayan çalışmalar da mevcuttur. Tabi bu tanımların peşi sıra örgütsel kimliğin, üyeler ve her türden paydaşın zihninde kolektif olarak paylaşılıyor olması koşuluna vurgu söz konusudur. Burada bahsi geçen algı paylaşımının ne olduğu yeterince açık olmamasıyla problemli bulunabilse de; tek bir üyenin örgüte yönelik zihnindeki özet çıkarımın kuruma yönelik genel yargıyı oluşturması şeklinde tarif edilebilmektedir. (Corley K. G. et al., 2006) Yine bazı yazarlara göre örgüt kimliği bir kendini tanımlama iken kimlerine göre örgütün iddialarına göre oluşan bir kurum kitabı ya da üyeler arasında kurum niteliğine yönelik paylaşılan inançlar olarak tanımlanmıştır. (Oliver & Vough, 2020)

Çeşitli kaynaklardan örgütsel kimlik tanımlamaları aşağıda yer alan tabloda özetlenmiştir.

Tablo 2.2. Çeşitli Kaynaklardan Örgütsel Kimlik Tanımlamaları

Kaynak	Tanım
Voss ve arkadaşları (2006)	Örgütsel kimlik 'bir örgüt hakkındaki en temel, en ayırt edici, en daimi özellikleri hakkındaki inançlar toplamıdır.'
Albert, S., & Whetten, D. A (1985)	Örgütsel kimlik 'Bir organizasyon olarak biz kimiz?' sorusuna verilen cevaplardır.
Eun-Suk Lee, Tae-Youn Park, Bonjin Koo (2015)	'Kişinin kendisini aynı niteliklere atfen tanımladığı psikolojik bir yansıtma ile organizasyonu tanımladığına inanmasıdır.'
Özgür Demirtaş, Mehmet Biçkes, Celal Yılmaz (2018)	Kişide kendini ait hissettiren ve diğerleriyle birlik olarak algılamasını sağlayan, kendi benlik tanımlamasıyla uyumlu bir gruba ait hissetmesine neden olan süreçtir.
Muhammet Ali Çelebi, Fatih Çetin (2021)	Kişinin kendisini örgütün üyesi olarak hissetmesini sağlayan bilişsel, duyuşsal, değerlendirme ve davranışsal boyut olmak üzere dört boyutta tanımlanabilen bir olgudur.
Blake E. Ashforth & Beth S. Schinoff (2016)	Bireysel kimlik arzulanılan geleceğe göre formüle edilerek geçmişi geleceğe bağlayarak oluşturulmaktadır, örgütler uygun ortamı sağlayarak ve duygu kırıcıları kullanarak kişilerin kimliklerini örgütsel amaçlara uygun

	yapılandırmasını sağlayabilmektedir. Örgütsel kimlik bu faktörleri sonucunda oluşturulabilmektedir.

Farklı yaklaşımlarla boyutlandırılan örgütsel kimliğin genel çerçevede kurumun başkalarının gözündeki imajı, hatırlanan özelliği, tanımlanan niteliği olduğu söylenebilir. Örgütsel kimliğin örgütlerin pek çok alt birimden oluşması ve departmanlar bazında parçalı bir organizasyona sahip olmasından etki almayarak bütün bir kuruma yönelik geliştirilen bir algı olduğu görülmektedir. Örgütün satış destek birimi de yönetim kurulu da örgüt kimliği algısının ve tanımının aynı örgüt çatısı altında bulunması yeterliliği ile ortak öznesidir. Aynı zamanda bir birimde gündeme gelen problemli işleyiş veya usul örgüt kimlik algısının kurum bazında etki almasına neden olmaktadır. Örgütsel kimlik örgütlerin fiziki yapısından, operasyonuna ve iş gören tavırlarına kadar geniş bir spektrumdan meydana gelmektedir. (Akatay, 2009) Örgütün ürün portföyü, misyonu, hedeflediği müşteri kitlesi, yönetim ortaklık yapısı, şirket birleşmeleri, satma veya satın almaları ve bu alanlarda gerçekleştirilen güncellemeler dolaysıyla da örgüt kimliği revizyona uğrayabilmektedir. Buna benzer şekilde örgütün ilişkide olduğu kurumlardan aldığı etkiler de örgüt kimliğine etki etmektedir. Bazen herhangi bir dış kurum, karşılaşılan ekonomik kriz veya yasal yaptırım ile girilen yeni ilişki neticesinde de örgüt kimliği değişime gidebilmektedir. (Özseven & Danışman, 2017)

Örgüt kimliğinin bu stabil olmayan yapısı örgüt içerisindeki işleyişin sorunsuz, örgüte çalışan adaptasyonun yüksek devam edebilmesi için sürekli örgütsel imaj ve örgüt kültürü ile beslenmesi, güçlendirilmesi gerekmektir. Bu beslemenin sağlıklı olabilmesi için öncelikle şirketin yönetiminden, iş göreni ve müşterisine kadar tüm paydaşları ile açık iletişim halinde olması mühim hale gelmektedir. Aksi durumda örgüt imajı ile örgüt kültürü arasındaki açıklık örgütsel kimlik algısının negatif yönlü oluşmasına neden olabilmektedir. Yeni medya araçları ve her gün yenilenen teknolojiler ile örgütsel kimlik algısını şekillendirme sorunu günümüz işletmelerinin masa üstü sıcak gündem maddelerinden biri haline gelmiş görünmektedir. (Hatch & Schultz, 2002)

2.1.6.1. Örgütsel Kimliğin Boyutları

Örgütsel kimlik algısının oluşumunda literatür incelendiğinde henüz gelişmeye açık bir çalışma alanı olarak görülse de genellikle dört alt boyuta atıf yapılmaktadır. Bu alt boyutlar bilişsel ve duygusal boyut, değerlendirme boyutu ve davranışsal boyut olarak ele alınmıştır. Bu boyutlardan bilişsel ve duygusal olanlar yapılan çalışmalarda genel kabul görmüş ve ortak onay almışsa da diğer iki boyut olan değerlendirme ve davranışsal boyut sınıflaması halen tartışmalarda konu olmaktadır. Bunun nedeni değerlendirme boyutunun bazı araştırmacılar tarafından duygusal değerlendirmenin bir parçası olarak görülmesi ve duyguların değerlendirme sürecinde hali hazırdaki etkisi olarak kabul edilmesidir. Davranışsal boyutun da benzer bir biçimde bazı araştırmacılar tarafından kimliğin olağan bir unsuru, kişinin hem sosyal yapıya dair hem kendisine dair oluşturduğu kendilik algısının toplumla kurduğu ilişkilerdeki doğal dışavurumu olarak görülmesidir. Bu tartışmalar nedeni ile bilişsel ve duygusal boyut hem örgütsel kimliğin hem kişisel kimliğin ana unsuru olarak üzerinde uzlaşılmış iki alt boyuttur. (Sidorenkov & Borokhovski, 2021)

Bununla beraber çalışmalarda ele alınan dört alt boyutun tasnif unsurlarına göre tutamak noktaları; bilişsel boyutta, bireysel kimlik ile örgüt arasında kurulan ilişkilendirmeye vurguyla ve sosyal kimliğin bilişsel ögesine atıfla, bilişsel yönün sosyal yapı içerisindeki kendini kategorize etmeyi sağlayan süreçlerinden oluşmaktadır. Duygusal boyut kişilerin örgüte kendilerini ait, bağlı ve örgütün bir parçası olarak hissetmelerini sağlayan unsurlara dikkat çekmektedir. Kişilerin üyeliğe katılımcı olma yönündeki arzuları, üyeliği sürdürmeye yönelik ilgi ve alakaları, vermiş oldukları önem, kendilerini üyelikte iyi hissetmeleri yine bu kategori içerisinde değerlendirilmektedir. Değerlendirme boyutunda sosyal çevrenin kişi tarafından nasıl algılandığına ve buna göre reaksiyon verildiğine vurgu yapılmaktadır. Davranışsal boyutta ise kişilerin örgütsel faaliyetlerine gerek iş gerek sosyal katılımı ve amaçlara yönelik davranış gösterip göstermediği incelenmektedir. (Çelebi & Çetin, 2021)

2.1.6.1.1. Örgütsel Kimlik Algısının Pozitif Yönde Örgüte Etkileri

Temelleri Sosyal Kimlik Teorisi ve Benlik Kategorizasyonu Teorisi'ne dayandırılan örgütsel kimlik; kişiye özel niteliklerden oluşan benliğin, ortak

özelliklerine göre tanımlanmış gruplara üyeliği ile benlik saygısını arttırma çabası üzerine şekillenmiştir. Burada bahsedilen sosyal gruplara örnekler mezun olunan okullardan, tutulan takımlara, dernek üyeliklerine, dini oluşumlardan, cinsiyet yönelimine kadar çok geniş bir yelpazeyi içerebilmektedir. İş görenlerin çalıştıkları kurumlar da bu gruplara konu olmaktadır. Sosyal kimlik kuramı kişilerin kendilerini toplum içerisinde nasıl kişi olarak kavramsallaştırdığı yönünde yaptığı çalışmalarda insanların ortak özelliklerine göre kategorize ederek sınıflandırdığı gruplara üyeliklerinden etki aldığını ileri sürmüştür. Bunun yanı sıra yapılan kategorizasyonun kişiden kişiye çok farklı olabildiğini belirtmiştir. Örgütsel kimlik kavramı da örgüt içesinde görevlerine göre rolleri ayrılmış, kategorize edilmiş kişilerin sosyal kimliklerine vurgu yapmaktadır. Örgüt içerisindeki üyelerin pozisyonlarına biçilmiş rollerine göre sosyal kimlik oluşturdukları görülmektedir. (Çetin & Çelebi, 2021) Örgüt içi kimlik kategorizasyonu sosyal kimlikten farklı olarak örgüte bağlı küçük farklar içerse de rol düzleminde genelde aynı bağlamdadır diyebiliriz.

Örgüt içerisindeki bu duruma ek olarak, örgütsel kimliğin bireyin sosyal kimliğinin bir parçası olması dolayısıyla olumlu örgütsel kimlik algısı yaratmış kurumların çalışanlarını sosyal kategorizasyonda daha saygın bir yere çekiyor olması örgütsel kimliği önemli bir konuya dönüştürmektedir. Bunun nedeni çift taraflı bir çıktının ediminden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar kurumlarının kendi değerleriyle hizalandığını düşündükleri organizasyonlarda yüksek motivasyonla ve beklenenden fazla ekstra çıktı ile çalışabilmektedirler. Bu durum değerlerini atfettikleri olguların kendi sosyal statülerini yükselttiği yönündeki değerlendirmelerinden ileri gelir. Yine bunun bir sonucu olarak pozitif yönde örgütsel kimlik algısına sahip kurumlarda işten ayrılmalar daha az, iş günü kayıplı izinler daha seyrek, motivasyon, örgütsel bağlılık daha yüksek, iş performansı daha fazla gözlenmektedir. (Karaca & Şenel, 2022)

Örgütsel kimliğin içerde ve dışarıda paylaşılan algısının bir yönünü de üyeler tarafından örgüt içi ve dışı sergilenen davranışları düzenlemedeki etkisidir. Örgütsel kimlik örgütün sadece görünen değil görünmeyen nitelikleri, usulleri, kabulleri, kültürü gibi algısal değerlerini ölçmenin güç olduğu bileşenlerden ve bu

bileşenlerin bağlı olduğu kurallardan oluşmaktadır. Bu yönüyle paydaşlar örgütsel kimlik ile kendilerinden beklenen rollerin yanı sıra yapmamaları gereken, hata, kusur olarak görülebilecek eylemlerini engelleyebilecekleri ve davranışlarının limitlerini çizebilecekleri bir klavuzdan da faydalanabilmektedirler. (Hsu & Hannan, 2005)

Örgütlerin içerisinde bulundukları sektörlere bağlı globalleşme ile rekabetin üst safhalara geldiği günümüz koşullarında her gün yüz yüze geldiği kritik kararlarda çalışanlar tarafından stratejik hedef ve amaçlara göre örgütün ilerlemesini sağlaması bakımından yine örgütsel kimlik üzerinde durulması gereken önemli faktörlerden biri olarak karşımıza gelmektedir. Örgütsel kimlik çalışanları stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda motive ederken, karşılaştıkları sorunların çözümünde izlemeleri gereken yol ve yöntemler hakkında da fikir vermektedir. (Dhalla, 2007)

Stratejik kararların tepeden örgütün katmanlarına yayılmasına yardımcı olan örgütsel kimlik, günümüzde yine globalleşmenin de etkisiyle yeteneklerini en nitelikli çalışanlardan oluşturma arzusunda olan organizasyonlarda daha sık gündeme gelen 'çeşitlilik' ve 'kapsayıcılık' başlıklarının farklı sosyo-demografik, ekonomik, coğrafik unsurlardan gelen üyelerin aynı örgüt çatısı altında birleştirmeye yaptığı katkıyla da gündeme gelmektedir. Bu bağlamda örgütsel kimliği çeşitlik, eşitlik, kapsayıcılık ve aitlik olmak üzere dört bacağa dayalı örgütün rekabet gücünü arttıran, algısal bir tasarım olarak tartışan çalışmalar mevcuttur. Bilişsel ve duyuşsal boyutları ile örgütsel kimliğin yetenek çeşitliliğini arttırmada, dışarıdan adaylar çekerek; fırsat eşitliğini ve eşitlik sağlamada; çeşitlendirme çabası ve sonrasında kapsayıcılık ile; aitlik hissi oluşturmada değerler ile motive ederek oldukça önemli bulunması söz konusu olmuştur. (Freeman & Koçak, 2023)

Günümüz koşulları değerlendirildiğinde yeşil enerjiye ve kaynakların sürdürülebilirliğine yapılan yeni küresel vurgu ve yeni yaptırımlar bunun yanında kamu bakısı, yukarıda bahsettiğimiz başlıklara ek olarak şirketlerin bu yaptırımlar ve bu çerçeveye uyum kapsamında, ürün ve hizmet geliştirmede süreçlerinde hızı

her gün artan inovasyonlar karşısında, organizasyonların örgütsel bütünlüklerini nasıl sürdürecekleri de örgütsel kimliği odak noktası haline getirmektedir. Örgütsel kimliğin yazılı ve yazılı olmayan paylaşılan değer, uygulama, kültür, usul temelli bileşenleri yeniliklere adapte, değişime uygun, değişimi yakalayabilen bir nitelik kazanması gerekliliğini karşımıza getirmektedir. Örgütsel kimliğin öne taşınan yeni değerlere uygunluğu örgütsel davranışlarıyla neticeleneceğinden organizasyonların sürdürülebilir rekabet elini arttırabilecektir. (Song & Yu, 2018)

2.1.6.1.2. Örgütsel Kimlik Algısının Negatif Yönde Örgüte Etkileri

Örgütsel kimlik algısı daha önce örgütsel kimlik tanımları kısımda da sözünü geçirdiğimiz üzere karmaşık yapılı, çok farklı unsurlardan etki alabilen (semboller, dekorasyon, çalışma usulü, şekli, örgütsel değerler, kültür, bilgi paylaşımı vs.) ve bir paydaşın örgüte yönelik örgüt içerisinde herhangi bir uygulama ya da çalışana yönelik özet değerlendirmesiyle tüm örgüte ilişkin bir damgalamada bulunmaya izin veren bir yapıdadır. Bu nedenle bilgi paylaşmayan, gerçekleri saklayan bir yönetici, kendisine saygılı davranmayan bir üst ya da çalışma ortamında sosyal kayırmacılık gibi örgütün belki genelinde olmasa bile bir biriminde olabilecek olumsuzluklar çalışanların işe ilgilerini yitirmelerine, beklenen performansı göstermemelerine neden olmaktadır. Örgütsel kimliğin sosyal kimlik ve benlik kuramlarına yaslanan kısımlarına atıfla örgüt üyeleri kendilerine saygı duyulması ve onurlarının tatmin edilmesi amaçlarıyla sosyal yapıların, grupların bir parçası olmak istemektelerdir. Bu nedenle örneklendirecek olursak bir yönetici ekibine öyle olmadığı ve bildiği halde işlerin kötü gidişatından habersizmiş gibi davranır ya da yalan beyanda bulunursa kişiler kendilerini aptal yerine konmuş gibi hissederek; üst astlarına günlük diyaloglarda görmezden gelerek, yok varsayarak davranırsa önemsiz hissederek örgütte bağlılık ve işlerine özen göstermedeki dikkatlerini kaybetmektedirler. (Zhao et al., 2019) Bu durum işletmelerin sürdürülebilir rekabet gücünü azaltmakta ve gizli istifaya giden görülmez zararlara girmelerine sebep olmaktadır.

Etik olmayan, iş ahlakına uygun olmayan davranışlar sergileyen örgütlerde de yukarıda bahsettiğimiz gibi herhangi bir yöneticinin tavrından, iş arkadaşından, departmanın işleyişinden ya da en kötü senaryo da örgüt kültüründen etkilenmeler

gündeme gelebilmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütün bu paylaşılan sosyal yapısından kaynaklı üyeler arası paylaşılan değerlerin, normların, örgüt ikliminin bu tür davranışlar sergilenmesinde oldukça fazla etkisi olduğu görülmüştür. (Treviño et al., 2014) Etik olmayan davranışlara sebep olan bu unsurların yine örgütsel kimliğe içkin oluşu ve örgütsel kimliğin algıyı oluşturan üyeleri sebebiyle ya da organizasyon nedeni ile kurumlara ve topluma getirebileceği zararlar söz konusudur.

2.1.6.2. Örgütsel Kimlik Modelleri

Örgütsel kimlik alanında yapılan çalışmaların bir kısmı literatürde örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilişkilendirilerek ortaya konmaktadır. Örgütsel özdeşleştirme ile örgütsel kimlik kavramı modellerinin bu anlamda kesin çizgilerle ayrılması güç görünse de genel çerçevede örgütsel kimliğe atıflı araştırmalar iki ana modelde yürütülmüş gözükmektedir. Bunlardan ilki Hatch ve Schultz: Örgütsel Kimlik Dinamikleri Modeli ve ikincisi Algılanan Örgütsel Kimlik ve Özdeşleşme Modeli başlıkları altında toplanabilmektedir. (Tüzün, 2006)

2.1.6.2.1. Hatch ve Schultz: Örgütsel Kimlik Dinamikleri Modeli

Hatch & Schultz (2002) 'The Dynamics Of Organizational İdentity' başlığıyla yayınlanan makalelerinde yeni dönemde örgütsel kimliğin sadece örgüt içi süreçlerin açıklanmasıyla anlaşılamayacağı ve örgüt dışı imajın ve görünümün de örgütsel kimlik algısının oluşumunda son derece etkili olduğu yönünde alan çalışmalarına katkıda bulunmuştur.

Hatch ve Schultz'un bu iddiası küreselleşen rekabet ortamı, gelişen telekomünikasyon ağı ve medya araçlarındaki yeniliklere atıfla örgütlerde meydana gelen imaj krizlerinin bir sonucu ve çözüm önerisi olarak gündeme getirilmiştir. Örgütlerin dış imajları ile iç kültürleri arasındaki tutarsızlık küresel pazar gücüne yönelik rekabeti güçleştirmektedir. Bu nedenlerle kuruluşlar bu örnekler ve deneyimlerle tedarikçilerinden, müşterilerine dış çevre ilişkilerinde bulundukları kuruşları da paydaşları gibi görmeye başlamıştır. Bu nedenle örgüt kimliği, örgüt kültürü ve imajı arasındaki dinamik ilişki ile oluşturulabilir durumdadır. 'Örgüt

Kimliği Dinamikleri' başlığıyla isimlendirilen modelin dört aşmada ve çıktının girdiye etkisi ile dinamik bir biçimde açıklanan adımları:

- ikizleme (mirroring): Başkalarının algısında kimlik imajını oluşturma
- yansıtma (refecting): Kültürel olarak oluşturulan kimlik imajının üyeler tarafından içkinleştirilmesi,
- açıklama (expressing): örgütsel kimliğin dış çevrede tanınır olmaya başlaması,
- etkileme (impressing): kimliğin dış çevrede etki yarattığı etki olarak tanımlanabilmektedir. (Tüzün, 2006)

Çalışmada iki kanada yaslanan örgütsel kimliğin dinamiklerinden örgütsel imaj daha önce Dutton ve Dukerich (1991) çalışmasında örgütsel kimliğin oluşmasında bir unsur olarak sadece dışarıdan gelen değerlendirmelerle şekillenen bir süreç değil, organizasyon içerisinde kişinin kendini algıladığı süreçle bütünlenerek açıklanmıştır.

Hatch ve Schultz da çalışmasında örgütsel kimliğin dışarıdan aldığı ve dışarıya verdiği etkiyle dinamik bir şekilde dönüşebilir, değişebilir olduğuna atıf yaparak katkı sağlamıştır. (Hatch & Schultz, 2002)

2.1.6.2.2. Algılanan Örgütsel Kimlik ve Özdeşleşme Modeli

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel kimliğin ortaya çıkışında da etkili olup sosyal kimlik kuramına atıf ile beraber literatürde tanımlanmaktadır. Sosyal kimlik kuramı örgüt ve çalışan ilişkililerini açıklamak için yapılan sosyal bilim çalışma alanlarında üzerine oldukça dikkat verilen çıkış noktalarından biridir. Sosyal kimlik kuramı kurucularından Taftej'in çalışmasında sosyal kimlik; bir sosyal gruba üyeliğin, üyeliğe değer atfedici ve duygusal bağlarla beraber üye olunduğunun bilinmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu yönü ile sosyal kategorilerden biri olan örgütlerde çalışanların kendilerini örgütün bir parçası gibi algılamaları ve kendilerini örgüte ait hissetmeleri özdeşleşme adlandırmasını alarak sosyal kimliğe atıfla tanımlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşme genel anlamda çalışanların kendisini örgüt

üyeliğine göre ne derecede tanımladığıdır. Özdeşleşme çalışmaları, örgüt ile çalışan arasında pozitif ilişki kurmaya yarayan bu özelliğin işten çıkış oranlarını azalttığını, performansı arttırdığını, çalışan memnuniyetini yükselttiğini, örgütsel davranış edinimi sağladığını ve liderliğin gelişmesine katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. (He & Brown, 2013)

Örgütsel özdeşleşme çalışmalarının literatürde örgütsel bağlılık olarak ele alınması bu alanda kafa karışıklıklarının oluşmasına neden olmuş, Ashforth ve Mael (1989)'in çalışmasında bağlılığın örgüte özel olmadığı fakat özdeşleşmenin örgüte özel olduğu tartışmasıyla yeniden araştırma alanı olarak kendine zemin yaratmıştır. (Kragt & Day, 2015)

Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel kimlik ile ilişkisi oldukça yakındır. (Hodgkinson, 2013) Örgütsel özdeşleşme, kişinin kimliğinin bilişsel ve duygusal olarak örgütle kurduğu ilişki neticesinde oluşmaktadır. Başka bir deyiş ile örgütsel özdeşleşme kişinin örgütsel kimlikle kendini algıma derecesinin yüksekliğiyle alakalıdır. Örgütsel kimlik dolayısıyla kurulan bu bilişsel ve duygusal bağlantı örgütün kişiye cazip gözüküp, gözükmemesinden da etki alarak özleşmeye etki yapmaktadır. Bu iki kavram arasındaki bu tür bir yakın ilişkisellik literatürde örgütsel özdeşleşmeye yönelik bir diğer karışıklığın örgütsel kimlik ile de gündeme gelmesine neden olmuştur. Bazı yazarlar örgütsel özdeşleşmeyi ve örgütsel kimliği aynı anlamda kullanırken, bazı yazarlar ayrı fakat yakından ilişkili iki başlık olarak ele almıştır. Bu noktada kimlik 'Biz kimiz?' sorusuna verilen cevaplarla çerçevelenirken, özdeşleşme kişilerin örgüte aitlik hissi, birlik algısı olarak betimlenmiştir. (Tüzün & Çağlar, 2008)

Örgütsel kimlik ve özdeşleşme modeline örgüt üyelerinin algıladıkları örgütsel kimlik ile beklentilerindeki kimliğin birbirine uygun olması örgütsel özdeşleşmeyi arttırmaktadır. Örgütsel kimlik algısı ise daha önce de bir önceki başlıkta yer verildiği üzere çift yönlü olarak hem üyelerin örgütsel kimliği algılamasından hem de sosyal dış çevrede örgütün algılanma şeklinden etki almaktadır. Reger (1994)'in alan çalışmalarında durum kişinin örgütün gerçek kimliği, olması gerektiği düşünülen kimliği ve kişinin kendini görmek istediği kimlik arasındaki mesafeye göre kimliğe yakınlık veya kimlik aralığı çıktısıyla özdeşleşmeye etkide bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel kimlik ile

ilişkili bu bağlantısallığı doğrultusunda örgüt içerisinde harmoniyi arttırarak üyeler arasında hedeflere varmada koordinasyonu sağlaması ve bahsettiğimiz diğer pozitif katkılar (Tüzün İ. K., 2006) örgütsel kimlik ve özdeşleşme modelini dikkate değer kılmaktadır.

2.2. KİŞİ- ÖRGÜT UYUMU

Lewin (1951)'in kişi ve çevre uyumu teorisinden hareket ile gündeme gelen kişi örgüt uyumu kavramı kişileri örgüt içerisinde etkileşime girdiği grup içerisinde değerlendirmeye açmaktadır. Lewin teorisinde kişiler çevreleri ile girdikleri ilişkiler ağı içerisinde davranışlarını şekillendiren karakterlerden oluşmaktadır. (Yahyagil, 2005)

Kişi ve örgüt uyumu kavramı bu manada insanın bulunduğu çevreyle girdiği etkileşim ile davranışlarını şekillendirdiği varsayımına atıf yapmaktadır. Varsayım çerçevesinde kişi çevresinin beklentilerini karşılayan davranışlar sergilemekte, çevresi ile kendisinin paylaştığı temel özellikler doğrultusunda hareket etmekte veya her iki nedeni de içerecek biçimde çevresiyle davranışlarının çıktıları neticesinde uyumlanmaktadır. (Pamuk & Marşap, 2023) Bu çerçevede kişi ve örgüt uyumu, sosyal bir oluşum olan örgüt ile kişinin örgüt içerisinde etkileşime girdiği gruba uyumu, uyumsuzluğu vasıtasıyla göstermiş olduğu performans, hedef ve amaçlar doğrultusunda ilerleyebilme, paylaşılan norm ve kültüre adaptasyon gibi unsurlarda yarattığı farklılık (Taş, 2022) ile ilgi çeken bir kavramdır.

Kişi örgüt uyumu, temelde kişi-çevre uyumu varsayımı bağlamında kişinin parçası olduğu örgüt içerisinde yöneticisi, çalışma arkadaşları, iletişimde olduğu diğer iç paydaşlar ile uyumlu ilişkiler içerisinde olmasıdır. Kişilerin örgüt değerleri doğrultusunda gösterecekleri davranışlar konusunda bir tutamak noktası olan değerlerin kavranması ve uygulanması noktasında uyumun yüksekliği kişilere kolaylıkla rehberlik sağlamaktadır. Ele detaylıca alacağımız bazı yaklaşımlarda kişi örgüt uyumunun; örgütün kişilerin ihtiyaçlarını karşıladığı noktada ortaya çıkacağı ya da aksine kişilerin nitelik ve yetenekleriyle örgütün gereksinimlerini karşıladığı noktalarda ortaya çıkacağı vurgulanmıştır. (Koçak D. , 2018)

Kişi-örgüt uyumunun tanımlamalarından bazıları kişilerin sahip oldukları değerler bütünü ve ulaşmak istedikleri hedefler ile örgütün amaçlarındaki onları istedikleri konuma taşıyabilme kapasitesinde bulunan eş uyumluluğu, bazıları ise kişilerin sahip oldukları nitelikler ile örgütün amaçlarına ulaşılmasında yer aldıkları pozisyona olan bilişsel ve duygusal uygunluklarıyla yaptıkları katkıyı temel tutamak noktası olarak ele almaktadır. İkincil durumda uyum; kişilerin işe, pozisyona yetenek ve yetkinliği ile uygunluğunun altını çizmekte ve örgüt perspektifinde işin gerçekleştirilmesinde kişinin örgüt hedeflerine, amaçlarına, değerlerine uygunluğu fiilen gerçekleştirdikleri iş çıktıları doğrultusunda değerlendirilmektedir. Bu iki yaklaşımı da birleştiren Kristof (1996) betimlemesinde her iki tanım da bir arada yer almaktadır. Bu aşamada kısaca değinilecek olursa bu betimlemede kişinin değerleriyle örtüşen örgüt yapılanmasında bulunması örgütü kişiler açısından cezbedici kılacak (kişi – çevre uyumu) aynı zamanda kişi – iş uyumu doğrultusunda örgüt tarafından kişiden beklenen davranış çıktılarının alınmasına yardımcı olacaktır. (Kahraman & Kara, 2021)

Kişi – örgüt uyumunu olağan sonuçlarıyla değerlendiren bazı yaklaşımlarda, kişi ile örgüt uyumunun; örgütün hedef ve amaçlarının, kişinin tutum, değer ve inançlarıyla hizalı olması neticesinde kişilerde çalışan bağlılığını arttıracağına, işten ayrılma olasılığını düşüreceğine, yönetici ve grup ile iletişimi güçlendireceğine yönelik ön görüler yer almaktadır. (Öcel, 2013)

Chatman (1989) kişi – örgüt uyumunda değer öncelikli bir yorumda bulunarak örgütte çalışanların değerlenin gerek işe alım sürecindeki uygulamalarla seçilmişliklerinden gerek şirket uygulamalarıyla ilişkiselliklerinden kaynaklanan bir biçimde zaman içerisinde diyalektik olarak etkileşerek organizasyon düzeyinde örgütün değerlerini biçimlendiren bir temel unsur halini aldığından bahsetmektedir. Schneider (1987) kişi- örgüt çalışmalarında üç aşamada çekim, seçim ve sürtüşme başlıklarıyla kişi örgüt uyumu sürecini tanımlamaktadır. Bu süreçlerden çekim, kişilerin uygun olduklarını düşündükleri örgüt yapılanmasında yer alma fırsatını yakaladıklarını, seçim, örgütün hedef, değer ve pozisyon beklentilerine uygun

davranışlar sergilemelerini ve statülerini korumalarını, sürtüşme ise bu uyumun sağlanmasındaki yakınsallık veya uzaklığı ifade etmekte, sürtüşmenin uyumlanma mesafesi kişilerin örgütte çalışmaya devam etme veya ayrılma durumunu etkilemektedir. (Çam et al., 2020)

Genel çerçevede kişi ile örgütün eş güdümlülüğünü ifade eden kişi-örgüt uyumu kişi- çevre uyumu teorisinin alt kategorilerinden biridir. Çevresel ihtiyaçların kişi davranışlarını biçimlendirici etkisine yaptığı vurgu yanı sıra literatüre gelen katkılarla karşılıklı etkileşim ve etkileşimin bilişsel (bilgi, beceri) ve duygusal (değer, inanç) olmak üzere hangi alanlara nüfuz ettiğine odaklanır. (Polatçı & Cindiloğlu, 2013)

Kişi- örgüt uyumu kişi-çevre uyumu teorisine atıfla ortaya çıkan kişinin genel çevresinde ilişkide olduğu pek çok oluşumla incelemelerde bulunulan çalışma konularından biridir, bu kapsamda kişi-iş uyumu, kişi- grup, kişi- yöneten uyumu başlıkları yine kişi – örgüt uyumu ile ilişkilendirilebilecek kategorilerle kişi- örgüt uyumu çatı kavramı altında literatürde karşımıza çıkmaktadır. (Gürlek, 2020)

Literatüre kişi örgüt uyumu özelinde katkıda bulunanlardan gelen diğer tanımlamalar doğrultusunda eklemelerde bulunulacak olursa O'Reilly (1991) kişi örgüt uyumuna yönelik, iş görenler ile örgüt değerleri arasındaki uyumluluk betimlemesinde bulunur, Muchinsky ve Monahan (1987) iki kategoride bütünleştirici ve tamamlayıcı uyumdan bahsederek, kişinin örgütün değerleri ile benzer özelliklerde örtüşerek organizasyona dahil olmasından ya da örgütün kişinin sahip olduğu beceriler, bilgiler ve donanımlar ile birlikteliğinden oluşan ilişkiye gönderme ile açıklamalar yapar. (Derelioğlu, 2023)

İşin özelliklerinin kişinin yetenek ve gereksinimleriyle eşleştiği durumlarda kişi iş uyumu neticesinde kişilerin işlerinde daha iyi bir deneyim yaşayacağı ileri sürülmektedir. İş kimliği teorisine atıf ile kişiler işlerini bir veya daha çok sahip olukları iş kimlikleri doğrultusunda öncelikleriyle hizalı olarak önem sırasına göre değerlendirmektedir. Kişilerin bu hizalanmadaki öncelik sıralaması kişilerin işe

yönelik davranışlarına ve işe yönelik performanslarına etki eder. Bunun sonucunda kişilerin tercih ettikleri iş kimliği ile uyuşan işlerde yer almalarının yaptıkları işi anlamlı ve ilgi çekici bulmalarını sağladığı ve kişi iş uyumu ile iş deneyimini pozitif yönde etkilediği aksi durumda deneyimin negatif olacağı kişi iş uyumu literatürüne eklenen alt başlıklardaki bakış açılarından biridir. (Tims et al., 2016)

Kişi-örgüt uyumu genel çerçevede kişinin değer ve inançlarıyla örgütün norm ve kültürünün uyumlu olması olarak tariflenmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken, vurgulanan noktalardan biri kişisel özelliklerin davranışlara etkisinin yanı sıra kişinin örgüt içerisinde kendini izlemesi, aldığı tepkiye yönelik davranışlarını şekillendirme boyutuyla örgütün norm ve değerleriyle ilişkisel olarak girdiği etkileşimin neticelerinin gözden kaçırılmaması gerekliliğidir. (Chatman, 1989)

2.2.1. Kişi – Örgüt Uyumu Kuramına Yönelik Yaklaşımlar

Literatür incelendiğinde kişi – örgüt uyumuna yönelik birçok alan çalışması karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızda bunlardan öne çıkan Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, Schneider'in Kişi Örgüt Uyumu Yaklaşımı, Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, Cable ve Judge'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı ve O'Reilly III ve arkadaşlarının Örgütsel Kültür Profili incelemeleri ele alınacaktır.

2.2.1.1. Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Kişi örgüt uyumu yaklaşımına katkı sağlayan Kristof-Brown ve arkadaşlarının (2005) çalışmaları kişi - iş, kişi - grup, kişi – yönetici ve kişi - örgüt uyumunu inceleyerek bu başlıklardaki uyumun çalışanların organizasyona dahil olmasını sağlayan işe alım sürecinden başlayarak, çalışanların ve örgütün kararlarını, davranış şekillerini, normlarını etkilediğini gündeme taşımıştır. Değişen küresel rekabet koşulları, geçmişte benimsenen örgüt yapılarının terk edilişi ya da yeniden düzenlenişi, kaliteye yönelik vurgunun artması, örgütsel esnekliğin ve örgüte bağlılığın örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli unsurlar olarak gündeme gelmesi kişi-örgüt uyumunu, üzerinde durulması gereken önemli bir etken olarak ön plana getirmiştir. İşe alım süreciyle başlayan ve sonrasında örgüt içi

sosyalleştirme faaliyetleriyle devam eden kişi örgüt uyumlama süreci Kristof (1996) çalışmalarında kişilerin;

- Örgüt ile benzer özellikleri ve değerleri paylaşması,
- Tarafların gereksinimlerini, ihtiyaçlarını karşılaması,
- Her iki durumun da sağlanması yoluyla ortaya çıkmaktadır. (Yetim, 2019)

Kristof çalışmalarında, kişi örgüt uyumunun örgüt seçimi noktasından başlayan bir süreci kapsayarak inşa edilmesi durumuna dikkat çekmektedir. Bu aşamadan başlamak üzere kişilerin ve örgütün gereksinimleri, tutumları, değerleri, hedefleri ve organizasyonun bu gereksinimleri karşılamaya yönelik oluşturduğu sistem, yapılanma ve ortam ile kişi arasındaki ilişki kişi örgüt uyumunu sağlamaktadır. Kristof bu aşamada kişi – örgüt uyumu kavramını iki alt başlıkta ele almıştır. Bunlardan biri bütünleyici diğeri tamamlayıcı uyum olarak literatürde yerini almıştır. Çalışmada tamamlayıcı uyumdan bahsedildiğinde kişilerin yeteneklerinin bir ihtiyacı karşılaması ve bütünleyici uyumdan bahsedildiğinde kişiler ile örgütün paylaşılan, aynı nitelikler barındırıyor olması kastedilmektedir. (Ezer, 2023)

Kristof (1996) 'un tanımlamasıyla bu yaklaşıma göre kişi – örgüt uyumu 'en az bir varlık diğerinin ihtiyaçlarını sağladığında veya benzer temel özellikleri paylaştığında veya her ikisinde ortaya çıkan insanlar ve kuruluşlar arasındaki uyumluluk' tur. (Çiçek M. , 2021)

2.2.1.2. Schneider'in Kişi Örgüt Uyumu Yaklaşımı

ASA (Attraction-Selection-Attrition) Modeli, Türkçe açılımı ile Çekicilik – Seçim - Yıpranma olarak da bilinen bu model Schneider (1987) tarafından geliştirilmiş ve kişi – örgüt uyumu çalışmalarında bir mihenk taşı olmuştur. Shneider (1987) 'in kişi – örgüt uyumu modeli genel çerçevede birkaç ana aşamadan bahsetmektedir. Bu aşamalar kısaca aşağıdaki süreçleri betimlemektedir.

- Kişiler kendi özellikleri doğrultusunda kimi örgütleri daha cazip oluşumlar olarak görmektedir,

- Örgütler işe alım ve seçilim süreçlerinde örgüt ile uyumlu değer ve özellikleri paylaşan kişileri tercih ederek, kadrolarına katmaktadır,
- Örgüt değerleri ve yapısı ile kişilerin uygulamada uyuşamadığı durumlarda kişiler oluşumdan ayrılır,
- Benzer değer ve özelliklerde buluşup, yoluna devam eden örgüt üyeleri ve örgüt oluşumu bu aşamalar ile eş paylaşımlı olarak ortyak bir kültürü yaratmaya devam eder. (Bayramlık et al., 2015)

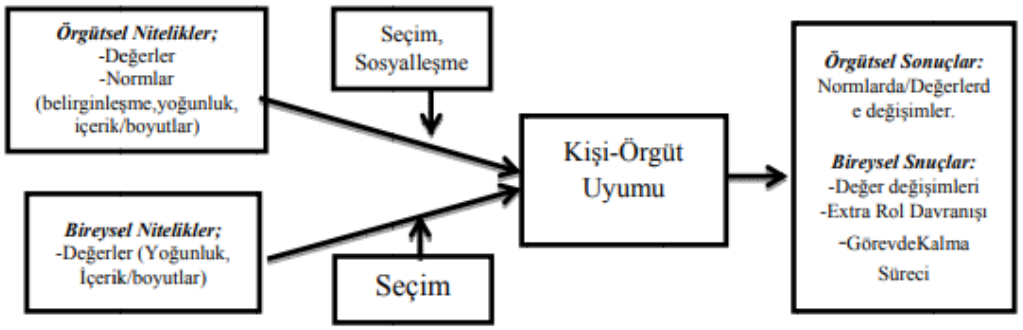
Shneider (1987) ASA Modeli'nin boyutlarından çekim; örgüt kurucularının oluşum üzerindeki etkisiyle, şirket içi ve dışı uygulamalar ve ulaşılmak istenen hedefler ile zaman içerisinde oluşan örgütsel atmosferin iş görenlerce paylaşılması (Yetim, 2019) neticesinde benzer değerler ve bakış açısı taşıyan kişilerce çalışılmak istenen yapılanma olarak tercih edilmesi, seçim; örgütün benzer değerleri ve görüşleri bulunduran kişileri işe alım ve seçim süreçlerinde tercih etmesi olmak üzere çift yönlü diyalektik bir ilişkiyi barındırmaktadır. Yıpranma ise bu ilişkide örgüt yapılanmasına dahil olunduktan sonra pratikte beklentilerin uyuşmadığının fark edilmesi ile kişilerin bu durumdan dolayı kendi arzuları veya örgüt kararı ile oluşumdan ayrılması durumunu açıklamaktadır. (Endirlik, 2019)

2.2.1.3. Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Chatman (1989)'ın kişi örgüt uyumu yaklaşımı paylaşılan değerler temeli üzerine yaslanmaktadır. Geniş çerçevede kabul gören yaklaşımın varsayımları kişilerin değerleri ile örgüt değerlerinin örtüşmesi durumda yer aldıkları organizasyonlarda, kişilerin işten ayrılma niyetlerinin azalacağını, performanslarının daha yüksek ve iş tatminlerinin daha fazla olacağını ve bu durumun iş çıktılarını pozitif yönde etkileyen bir unsur olarak gündeme taşınacağını ileri sürmüştür. (Yıldız, 2015)

Değer temelli bu yaklaşım kişilerin değerlerinin oluşumunda etkili olan sosyal unsurlara da dikkat çekmiş hali hazırda toplumsal kültür yolu ile oluşturulan kabullerin kişiler ile örgütleri belli açılardan ortak paydada birleştirdiği varsayımında bulunmuştur. Kişiler ile örgütlerin temel, inanç, değer, bakış açısı ve tutumlarının bağdaşmasına atıfla oluşturulan bu model aşağıdaki şekil üzerinden

modellenerek literatürde yerini almıştır. (Guliyeva, 2018)



Şekil 2.1. Kişi – Örgüt Uyumu Modeli

Kaynak: Chatman, 1989

Chatman (1989) yaklaşımında paylaşılan değerler konusunda kişilerin organizasyona getirdikleri değer kalıpları ile sosyal bir oluşum olan örgütlerin değerlerinin zaman içerisinde birbirine karşılıklı etkisinden de bu bağlamada bahsetmiş ve örgüt kabullerinin sosyal bir itici güç olarak kişisel değerleri biçimlendirmede, davranış ve tutumları etkilemede daha baskın olacağını ileri sürmüştür. Bu iddia kurumların ve sosyal her oluşumun sürdürülebilirlik açısından gereksinim duyduğu uyumluluk, kendine özgü değerler üretebilme, aktarılabilen bir kültür yaratma konularında tutamak noktalarından biri olarak ele alınmıştır. (Taşçı H. , 2019)

2.2.1.3.1. O'reilly III, Chatman ve Caldwell'in Örgütsel Kültür Profili

Örgütsel Kültür Profili (Organizational Culture Profile (OCP)) adlandırmasıyla O'Reily (1991) ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçekle kişi-örgüt uyumu çalışmalarına katkı sağlanmıştır. Geliştirilen ölçekte kişilerin değerleri ile kültür uyumu, kişisel değerlere ve örgüt kültürüne ilişkin öğelere yönelik oluşturulan ifadelere verilen yanıtların korelasyonuyla erişilen sonuçlar bakımından iş performansına etkileri bağlamında incelenmiştir. (Ezer, 2023)

Chatman'ın çalışmalarıyla geliştirilmeye başlayan Örgütsel Kültür Profili Ölçeği, O'reilly ile Caldwell'in sürece dahil olmasıyla ve yaptıkları katkılarla tamamlanmıştır. Ölçeğin değerler temelinde kişiler ve örgüt profillerinde

incelemelerde bulunması kişilerin davranışlarını biçimlendirmede, olayları değerlendirme, örgüt içerisindeki sosyal rolünü kavramada, uyumlu devamlılığını sağlamada; örgütsel kültürün, kültürü oluşturan değerlerin, ilkelerin belirleyici unsur ve tutamak noktası olduğu yaklaşımından kaynaklanmaktadır. (Aydın, 2021)

Kişi-örgüt uyumuna yönelik yapılan bu çalışmada araştırmacılar öncelikle bu kapsamda 110 maddeyi içeren genel bir çerçeve oluşturmuş, sonrasında bu çerçeveyi dört farklı alt boyuta ithaf edecek şekilde tasfiye ederek 54 maddeye kadar düşürerek yalıtmışlardır. Geliştirilen ölçekte olabildiğince konuya odaklı olarak sektör farklılıklarının, pozisyondan ekonomik kazanımın, örgüt oluşum büyüklüğünün etkileri azaltılmaya çalışılmıştır. Dikkat edilen diğer unsurlar ise ölçekte yer alan her ögenin her organizasyon yapılanması içerisinde belirli ölçüde farklılık yaratan niteliklerden oluşması ve tüm ögelerin herhangi bir organizasyon yapısı içerisinde yer alan herhangi biri tarafından aynı şekilde algılanabilir olması şeklindedir. (Yahyagil, 2005)

Örgütsel Kültür Profili ölçeği olgu ve olayları açıklayan, olguların alt yapısını ortaya çıkartmak için geliştirilen reflektif başlığı altındaki ölçeklerden biridir. Bu kapsamda öncelikle örgütlerin kıdemli iş görenlerinden alınan veriler ile örgüt profiline ulaşılır ve sonrasında kişilerden alınan bilgiler ile kıyaslamalar ile kişi – örgüt uyumu derecesi hesaplamalarla incelenir. (Ünal & Meydan, 2017)

Örgütsel bağlılığın ve yüksek performansın sağlanmasında iş devir hızının düşürülmesinde işe alım süreçlerinde sadece kişi – iş uyumunun değerlendirilmesinin yetersiz olduğu ve kişi – örgüt uyumunun da önemli olduğuna dikkat çeken çalışma sonucunda yenilik, istikrar, insana saygı, sonuç yönelimi, detaylara dikkat, ekip odaklılık, mücadelecilik olmak üzere yedi boyuttan oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Hem kişilerin hem örgütün değerlerinin yedi alt boyutlu bu ölçme aracı ile birbirine uyum skorunun bakımından karşılaştırıldığı çalışmaya göre uyum fazla olduğunda işten ayrılma niyeti daha az olacaktır. (O'Reilly et al., 1991)

2.2.1.4. Cable ve Judge'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Kişi – örgüt uyumu araştırmalarında Cable ve Judge (1996) iş gören seçimi sürecine özellikle dikkatleri çekmiştir. İşe başvuru sürecinde kişilerin dışarıdan örgütü algılayabildikleri ölçüde kendi değerlerine hitap eden tercihlerde bulunacağını belirtmiştir. Rekabet koşullarının her gün örgütleri öne çıkmada güçlüklerle karşılaştıran koşullarında esnek örgüt yapısının ve çalışan devamlılığın sağlanmasında kişi-örgüt uyumunun önemine işaret eden çalışmalarında; nitelikli iş görenlerin kadrolarda yer alması, iş gören seçimi ve nitelikli iş gören tercihlerinin cazibe merkezi olmanın katma değerine vurgu yapmışlardır. Bu süreçlerde kişiler ve örgütler arası kültürel bazı oluşabilecek anlaşmazlıkların giderilmesine yönelik tavsiyelerde bulunmuşlardır. (Uçan, 2016)

Genel çerçevede Cable ve Judge (1996) 'un çalışmaları kişi – örgüt uyumu kavramını Chatman (1989) ve Shneider (1987)'in kişi-örgüt modellerindeki varsayımlarını takiben örgütün kişilerce cazip bulunma aşamasına odaklı başlamak üzere kişilerin örgüt seçimi konusundaki tercihlerini biçimlendiren ve örgüte dahil olmaları halinde örgüt bağlılıklarını, iş performanslarını, işi terk etme veya örgütü dış çevrede pozitif lanse etme olasılıklarını inceleyerek araştırmıştır. Bu kapsamda kişiler tarafından işe alımdan önce başlamak üzere algılanan kişi-örgüt uyumunun iş çıktılarında ve işe devamlılıkta pozitif etki yarattığı ileri sürülmüştür. Araştırma kişi – örgüt uyumunun ilk adımı olan örgüt seçiminden başlamak üzere öznel değerlendirmeyi içeren kişi – örgüt uyumu algısına yaptığı vurgu neticesinde önemli bulunmaktadır. Bu aşamada öznel, subjektif uyum algısı kişiler ile örgütün değerlerindeki karakteristik özelliklerin yakınlığı ya da uzaklığına odaklanırken, objektif uyum algısında çevrenin ve diğer örgüt üyelerinin örgüt hakkındaki yorumlarının algıya etkisi gündeme taşınmıştır. (Durmuşçelebi, 2017) Bu çift eksenli kişi – örgüt uyumu algılaması araştırmasında örneklenmek üzere örgüt üyelerine 'Sizin ve örgütün değerleri arasındaki fark nedir?' ve 'Sizin ve örgüt üyelerinin değerleri arasındaki fark nedir?' gibi sorular sorulmuş, ilk soruya benzerlikleri baz alan açıklamalar yapanların örgüte bağlılıklarının ve performanslarının daha yüksek olduğu görülmüştür. (Akbaş, 2010)

Örgütün kişilerce organizasyonda yer almak üzere cazip bulunma aşamasına odakla Cable ve Judge (1996)'ın atıf gören varsayımlarından bazıları

ise şu şekildedir:

- Ücretlerin piyasaya nazaran daha yüksek olduğu örgütler iş arayanlara daha yüksek oranda cazip gözükecektir,
- İş arayışında olanların maddi imkanları önceleyenleri (materyalist olanlar) diğer şartları değerlendirenlere göre ücret yüksekliği doğrultusunda örgüt tercihlerinde bulunacaktır,
- İş arayışında olanlardan içsel kontrol odağı, dışsal kontrol odağına göre yüksek olanlar hak edişler konusunda daha esnek imkanlar talep edeceklerdir,
- Bireyselliği baskın ve öz yeterliliği yüksek olan iş arayanlar, kollektif tarafı daha ağır basan ve öz yeterliliği daha düşük adaylara göre daha bireysel temelli ve kişisel performans değerlendirmesi ve ödeme sistemi bulunan örgütlerce cezbedilecektir,
- Durumsal ödeme yapan örgütlere karşın kesin ödeme yapan örgütsel genel kabul görse de öz yeterliliği yüksek iş arayanlar durumsal ödeme koşullarına daha sıcak bakacaktır,
- İş arayanlardan becerileri yerine işe odaklı yapılan başvurular beceriye odaklı yapılan başvurularla karşılaştırıldığında öz yeterliliğin ikinci seçenekte daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılacaktır. (Akbaş, 2010)

2.2.1.5. Argyris'in Kişi ve Örgüt Bütünleşmesi Kuramı

Kişi – örgüt uyumu çalışmalarına yapılan katkılardan biri de Argyris (1957)in Kişi ve Örgüt Bütünleşmesi Kuramı ile gerçekleşmiştir. Kuramın literatürdeki çalışmalardan ayırt edici tarafı kişilerin motivasyonunu ve iş devir hızını etkilen faktörlerden kişi- örgüt uyumunda kişilerin örgüte uyması değil, örgütlerin kişilere uygun hale getirilmesi gerektiği varsayımıdır. Örgüt Bütünleşmesi Kuramı'na göre iş görenlere kararlara daha fazla katılım, görev ve sorumluluklarda daha fazla özerklik ve denetim veren uygulamaları içeren organizasyonel tasarımlar ile eğitim ihtiyaçlarının karşılanması ve insana saygılı bir atmosferin oluşturulması kişi – örgüt arasındaki uyumsuzluklarını giderecek ve kişinin örgütle uyumlu olabilmesine olanak tanıyacaktır. (Aydın, 2021)

Argyris (1957) çalışmasında kişiler ile örgütlerin bazı noktalarda uyumsuz

olabileceğini bunun doğal olduğunu ve az miktarda ise motivasyona katkı sağlayacağını ancak yüksek düzeyde çatışma ortamının olumsuz olacağını belirtmiştir. Kişi ile örgüt uyumunu iki yönlü bir ilişki biçiminde ele alıp, kişilerden ziyade örgütlerin bu sorunu nasıl çözebileceğine odaklanmıştır. (Bektaş, 2016)

2.2.2. Kişi – Örgüt Uyumunun Türleri

Kişilerin çevreleriyle uyumunu literatürde genel çerçevede iki başlık altında açıklayan çalışmalara rastlamaktayız. Bunlardan bir tanesi Tamamlayıcı Uyum (Complemantary Fit) ve diğeri Bütünleyici Uyum (Supplementary Fit) olarak tanımlanmaktadır. (Kerse et al., 2016) Çalışmamızda bu iki temel başlık yanında bazı çalışmalarda tamamlayıcı uyum kategorisi altında değerlendirilebilen İhtiyaç-arz Uyumu (Need-supplies Fit) ve Talep Yetenek Uyumu (Demands-abilities Fit) da ayrı bir başlık olarak yer alacaktır. (Ekin & Takır, 2021)

2.2.2.1. Bütünleyici Uyum (Supplementary Fit)

Kişi-örgüt uyumu, kişi-ekip uyumu ve kişi-yönetici uyumu çoğunlukla insan davranışına yönelik evrimsel yaklaşımlara ve sosyal psikolojide geliştirilen bilişsel teorilere dayandırılarak açıklanmaktadır. Her iki teorik bakış açısı da insanların başkalarıyla olan benzerliklerini değerlendirme konusunda güçlü bir eğilime sahip olduğunu varsaymaktadır. Evrimci akademisyenler benzerlik değerlendirmelerinin evrensel ve otomatik olduğuna dair kanıtlara ulaşmışlardır. Sosyal psikoloji çalışmalarında insanların çevrelerini benzerlik ve farklılıklar üzerinden sınıflandırdığı bulgulanmıştır. (Vianen, 2018) Bütünleyici uyum da kişiler ve örgütler arasındaki benzerliklerin, paylaşılan değerlerin birbirine paralelliğiyle oluşmaktadır. Chatman (1989) bu durumu iş gören seçiminde kişilerin değerleri ile örgütün norm ve değerlerinin uygunluğunun davranışlara etkiyen ve uzun dönemli çalışma imkanı yaratan bir faktör olarak gündeme taşımıştır. (Yazıcı & Yürür, 2019)

2.2.2.2. Tamamlayıcı Uyum (Complemantary Fit)

Kişi – örgüt uyumu yaklaşımlarından tamamlayıcı uyumun kişinin örgüt

içerisinde ihtiyacı karşılan bir eksikliği giderdiğinde ya da getirdiği özellik ile ortamı, yapıyı tamamladığında ortaya çıktığından bahsedilmektedir.(Kılıç & Yener, 2015)

Tamamlayıcı uyum, bir kişinin veya kuruluşun özellikleri diğerlerinin ihtiyaçlarını karşıladığında ortaya çıkmaktadır. Kuruluşun benzer veya uyumlu özelliklere sahip olması durumunda ortaya çıkan Bütünleyici Uyum (Supplementary Fit) dan farklı olarak tamamlayıcı uyumda örgüt ile kişi arasında özellikler ve değer bakımından farklılıklar olabilir. Burada kişi örgüt ile farklı olan değer ve özellikleri değerlendirirken, kendi bilgi, beceri, nitelik ve yetenekleri ile katma değer vererek geliştirebileceği bir yapı olarak ele alır. Bu sayede çalışan sahip olduğu beceri seti ile örgütün ihtiyaç duyduğu işleri gerçekleştirirken, çalışan da örgütün sağladığı haklarla ve ödüllerle motive olur. (Mehtap & Alnıaçık, 2014)

Bütünleyici ve tamamlayıcı uyum karşılaştırıldığında ise Cable ve Edwards (2004) çalışmalarında her iki uyum türünün de birbirine baskın ya da daha etkili olmadığını her iki uyumun da sosyal psikolojik ihtiyaçların karşılanmasında önemli olduğunu bulgulamıştır. (Yazıcı & Yürür, 2019)

2.2.2.3. İhtiyaç-arz Uyumu (Need-supplies Fit)

Hipotetik olarak AMY L. Krıstof-Brown, Ryan D. Zımmerman, Erın C. Johnson (2005)' un çalışmasında değinildiği ve incelediği üzere işin özellikleri çalışanların kişisel ihtiyaçları ve yetenekleriyle uyumlu olduğunda çalışanların iyi deneyimler yaşamaları muhtemeldir.

Bu bağlamda ihtiyaç – arz uyumu ve talep – yetenek uyumu çalışmada yer alan kişi – örgüt uyumuna etki eden iki başlık olarak incelenecektir.

İhtiyaç – arz uyumunun, örgütün üyelerini kendi gereksinimlerini karşılayan başlıklarda sunabildiği olanaklarla buluşturduğu noktalarda ortaya çıkacağından söz edilmektedir. Kişilerin örgütlere kendi önem sıralamasına göre örgütlerin sağlayabildikleri olanaklar doğrultusunda uyumlanacağını ön gören yaklaşıma göre kişilerin ihtiyaçları; örgütün kişisel kazançlarına olan maddi getirisi, iş arkadaşları

ile olan pozitif ilişkileri ya da örgüt içerisinde hiyerarşide önemsediği bir unvan gibi sosyo-psikolojik yönelimli unsurlardan oluşabilir. İhtiyaç – arz uyumu yaklaşımı, kişi – iş uyumu ve iş seçimi konularına da dayanak oluşturmakla beraber kişi – örgüt uyumunun, kişi ve kişilerin tercih ve öncelikleri doğrultusunda kişi – iş uyumları ile sağlanabileceğinden bahsetmektedir. (Dağlı & Han, 2016)

Yaklaşım teorik olarak örgüt üyelerinin farklı kültürel alt yapı ve değerlerden geldiğini kabul ederek, kişilerin bu değerlere uygun olduğunu (kişi-örgüt uyumu) düşündükleri örgütlerde kendi farklılıklarına özgün oluşan, karşılanmasını umdukları ihtiyaçlarına ve emek verdikleri konularda örgüt tarafından ödüllendirilme şekillerindeki karşılıklara veya hak edişlere vurgu yapar. Örneklendirilecek olursa genç, bekar iş görenler emekleri karşılığı ücret ödemelerinde piyasaya kıyasla daha yüksek oranlar ve daha az sosyal, yan haklar talep edebilirken; daha olgun ya da ebeveyn olan iş görenler daha fazla sosyal ve yan hak talep edebilir. Bir işin içerebileceği tanınma fırsatı, katacağı düşünülen farklı bir deneyim, terfi olanakları ya da çalışma koşullarındaki kişisel getirili olduğu düşünülen bir farklılık da işe verilen emeğin dönüşü olarak kişilerce pozitif anlamda değerlendirilebilmektedir. Bu doğrultuda çalışanların yüksek derecede eşleşme algıladığı ölçüde ihtiyaçları ile örtüşen bir işin arzı arasında, iş tatmini olumlu olmalı ve bu da kişi – örgüt uyumuna pozitif girdi sağlayan önemli unsurlardan biri olarak ele alınmalıdır. (Cable & DeRue, 2002)

2.2.2.4. Talep- Yetenek Uyumu (Demands-abilities Fit)

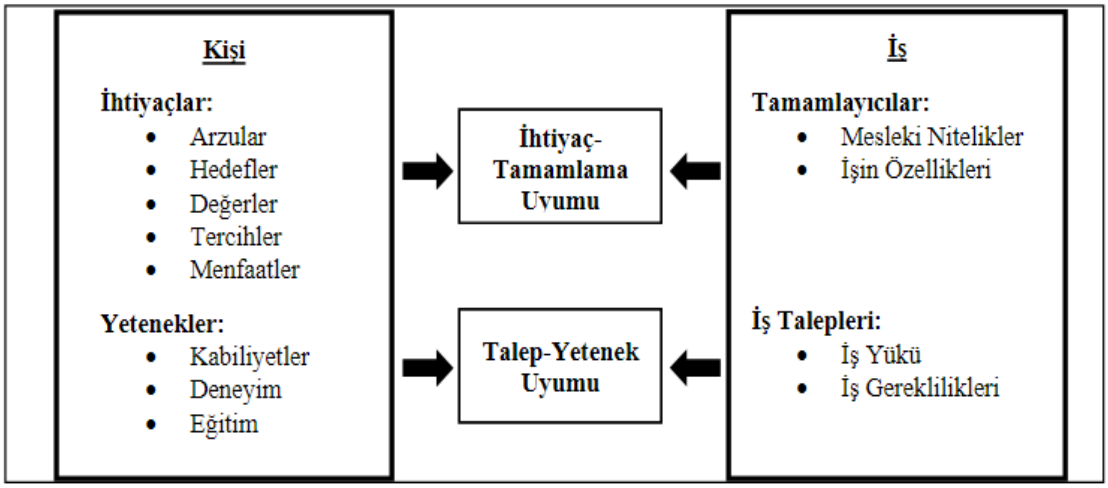
Kişi – örgüt uyumunun ortaya çıkmasında kişi – iş uyumu aracılığıyla etkili olduğu düşünülen unsurlardan bir diğeri talep ve yetenek uyumudur. Kişilerin sahip oldukları yetenekler, beceriler, nitelikler ile işin gerekliliklerinin karşılanma düzeyindeki arasındaki uygunluk olarak tarif edilen talep – yetenek uyumu (Tims et al., 2016) başka bir ifade ile işin taleplerinin kişilerin bilgi, beceri ve yetkinlikleri ile karşılanabiliyor oluşudur. (Vargün & Büyükyılmaz, 2019)

Talep – yetenek uyumunda eğer kişilerin bilgi, beceri ve yetkinlikleri kendisine verilen işin talep ettiği gerekliliklerin altında ise kişiler düşük performans

göstermekte ve üzerinde ise işe olan ilgilerini onları uğraştıran herhangi bir durum olmadığından kısa sürede kaybedebilmekte olacaklarından bahsedilmektedir. İhtiyaç – arz uyumunda işin sağladıkları ile kişilerin ihtiyaçlarının uyum derecesi tanımlanırken, talep – yetenek uyumunda yetenek kullanımı ve gelecek performans tahminlerine yönelik bir ilişkilendirilmede bulunulmaktadır. Porter ve Lawler (1967), Hackman ve Oldham (1980) çalışmalarında talep – yetenek uyumunun yüksek performansın ortaya çıkmasından önemli bir derecede katkısı olduğunu belirtmişlerdir. (Koçak Ö. E., 2017)

Talep – yetenek uyumunun örgütün farklı bir iş gerekliliğine göre daha alt boyutlara ayrılabileceği yakın dönemde literatüre duygusal talepler ve yetenek uyumu gibi çalışmaların dahil olmaya başlamasına neden olmuştur. Bu bakış açısının kazanılmasında Edwards ve Shipp (2007) 'in geliştirdiği teorik çerçevenin etkisi olmuştur. Buna göre üç tür örgüte uyum tipi (talep-yetenek, ihtiyaç-arz ve bütünleyici uyum) x üç başlıkta içerik (özellik, etki alanı, genel) x beş çevre sınırına göre uyum tipolojisi (bireysel, iş, grup, örgüt, meslek) çarpım sonucu ile toplamda kırk beş farklı uyum türüne ulaşılabilmektedir. (Diefendorff et al., 2016) Konumuz çerçevesinde kişi – örgüt uyumunu iki temel alt boyutu ve örgüt uyumuna etkisi olduğu düşünülen kişi – iş uyumunun iki alt boyutu olmak üzere dört uyum türü incelenmiştir.

Şekil 2.2.'de konumuza dahil olan ihtiyaç - tamamlama ve talep - yetenek uyum türlerinin kişi ve örgüt perspektifleriyle birbiriyle olan ilişkisine yer verilmektedir.



Şekil 2.2. İhtiyacı Tamamlama ve Talep Yetenek Uyumu Arasındaki İlişki

Kaynak: Koçak Ö. E., 2017

2.2.3. Kişi – Örgüt Uyumunun Örgütler için Önemi

Kişi – örgüt uyumu iş dünyasında kişi – iş uyumu kadar öne çıkan kavramlardan biridir. Örgütler hızlı değişen koşullar ve gelişmeler karşısında farklı rol ve sorumluluklar arasında geçiş yapabilen iş görenlere ihtiyaç duymaktadır. Kişi – örgüt uyumunun bu geçişi kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Örgütü oluşturan üyelerin belirli değer yargıları, tutumları, görüşleri örgütün kültürüne etki ettiği gibi örgüt kültüründen etki de almaktadır. Bu noktada benzer yönleri fazla olan kişilerin birbiriyle daha kolay iletişim kurması ve benzer değerleri paylaşan bir kişi ile örgüt kültürünün, kişinin yönetimin aldığı kararları benimsemesinde, hedefler doğrultusunda yol almasında, beklenilen performansı göstererek iş çıktılarına ulaşmasında pozitif ektisi mevcuttur. Paylaşılan değerler üzerinden Posner ve arkadaşlarının (1985) yaptığı bir çalışmada;

- yönetici örneği üzerinden kişinin değerleriyle uyuşan bir öğütte yer almasının psikolojik olarak kendini daha başarılı hissetmesini sağladığı,
- örgüte bağlılıklarının daha yüksek oranda olduğu,
- ortak değerlerin kişinin bu değerleri kavraması yönünde özgüven duygusunu olumlu etkilediği,
- paylaşılan değerlerin yüksek olmasının iş görenlerin kararlarında etik vurgusunun fazla olmasını sağladığı ve belirli prensipler üzerinden tercihlerde

bulunmasına yardımcı olduğu,

- değer uyumunun yüksekliğinin kişilerin işte baskı altında hissetme, kaygı seviyesi ve iş yaşam dengelerine yaptığı etki ile iş tatminini arttırdığı,
- kişilerin paylaşılan değerler fazla olduğunda örgütün karlık, firma bilinirliğini arttırma, sürdürülebilir büyüme gibi amaçlarını benimsemede ve önem göstermede daha özenli olduğu,
- değerlerin paylaşımının yüksekliğinin iş görenlerin, örgütün iç paydaşlarına (ekip arkadaşları, yönetici, tekniker vb.) ve dış paydaşlarına (tedarikçiler, müşteriler, alt yükleniciler vb.) daha çok önem vermesine sebep olacağı sonuçlarına ulaşılmıştır. (Akbaş T. T., 2011)

Literatürde kişi – örgüt uyumunun örgütsel davranışları geliştirdiği yönünde çalışmalar bulunmaktadır. Örgütsel davranış konusunda araştırmalarda en çok referans alınan Organ (1988)'ın diğerkamlık, ileri görev bilinci, yurttaşlık erdemi, centilmenlik ve nezaket olmak üzere beş boyuttan oluşan örgütsel vatandaşlık davranışının kişi – örgüt uyumu yüksek olduğunda gelişiminin daha kolay olacağı bulgulanmıştır. (Polatçı & Cindiloğlu, 2013)

Chatman (1989) ve O' Reilly ve arkadaşları (1991), muhasebe iş görenleri ile yaptıkları çalışmada geliştirdikleri örgüt kültür profili ölçeği ile kişisel değerlerin karşılaştırılması neticesinde örgüt kültürü ve kişi uyumunun örgütsel bağlılığı yükselteceği, işi terk etme olasılığını düşüreceği ve iş tatminini arttıracağı yönünde sonuçlara ulaşılmasını sağlamıştır. Kişi – örgüt uyumunun yine örgütsel özdeşleştirmeye pozitif olarak etkide bulunduğu düşünülmektedir. Sosyal olarak bir grup ile özdeşleşme türü şeklinde değerlendirilen örgütsel özdeşleşmenin birbiriyle uyumlu ve benzerlik gösteren değerleri paylaşan kişilerin grubun üye tarafından benimsenmesinde, bir parçası gibi hissedilmesinde olumlu yönde rol oynayacağı ileri sürülmektir. Bunu yanı sıra kişi – örgüt uyumu örgütün uygulamalarına etkisini inceleyen çalışmalar literatürde karşımıza çıkmaktadır. İşe alım ve kurum içi sosyalleştirme süreci bu uygulamalara örnek gösterilebilir. Kişi – örgüt uyumu bu süreçlerin yapılandırılması ve yürütülmesine referans sağlayan değerlendirme biçimlerinden biridir. (Saraç, 2014)

Örgütlerde rol ve rol ötesi davranışların sergilenmesine olan olumlu yöndeki etkisi de kişi -örgüt uyumunu yine üzerinde düşünülmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkarmaktadır. Başlangıçta da bahsedildiği üzere örgütler için roller arası geçiş yapabilen, aldığı sorumlulukları yerine getiren iş görenler önemlidir. Örgüt içerisinde görev tanımı çerçevesinde kişinin sorumluluklarını yerine getiriyor olması rol davranışını göstermesini ifade ederken, kendisinden beklenen rolün üzerinde örgüt yararına fazladan yapılan davranışlar rol ötesi olarak belirtilmektedir. Rol davranışının örgütün ödüllendirme şekliyle ilgili olduğu düşünülürken, rol ötesi davranışların daha çok yurttaşlık ile alakalı ve gönüllü olduğu ileri sürülmektedir. Kişi – örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlar sergilemesine etkisi bulunmaktadır. (Ekin & Takır, 2021)

Küreselleşen rekabet çevresi, bilim ve teknolojide yaşanan gelişmelerle değişimlerin çok hızlı olması, yeni sorunların yeni uygulamalar gerektirmesi gibi birçok neden ile örgütler için iş görenlerin psikolojik sağlamlığı önemli bir gündem maddesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişi – örgüt uyumunun örgütün çalışan devir hızına, örgütsel bağlılığa, örgüt vatandaşlığına ve performansın arttırılmasına yaptığı katkının yanında kişilerin psikolojik olarak daha rahat hissedebildikleri bir atmosferde çalışmalarına olanak tanıması söz konusudur. Bu durum stres kaynaklı oluşabilecek hataları önlemeye yardımcı olmaktadır. İş yerinde stresin genel olarak örgütün kişiden beklentisinin kişinin niteliklerinden fazla olduğunda ya da örgüt ile kişinin değerleri birbirine uygun olmadığında ortaya çıktığı düşünülmektedir. (Aygündüz, 2003)

Örgütlerde bahsettiğimiz başlıklardaki etkilerinden dolayı kişi ve örgüt uyumunun işe alımdan başlayarak çalışan deneyimine önemli görülmesi söz konusudur.

2.3. İŞ BECERİKLİLİĞİ

"İş becerikliliği'' olarak daha genel kabul gören '' job crafting'' tanımı Türkçede ''iş şekillendirme'', ''iş biçimlendirme'' gibi çevirilerde de karşılık bulmuştur. Aynı şekilde kavramı yine ''iş zanaatkarlığı'' olarak da bazı yazılarda görmek mümkündür. Kavramın tanımının da atıf yaptığı üzere çeviride yaygın

kullanımı ile iş becerikliliği, kişilerin işlerinin çerçevesini ve içeriğini değiştiren bir unsur olarak iş dizaynında düşünülmesidir. (Yıldırım, 2022)

Kavramsal olarak literatüre Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından kazandırılan iş becerikliliği (job crafting) kavramı, bireylerin fiziksel, bilişsel ve ilişkisel yönden işlerinde değişiklikler yapmasını, süreçleri kişiselleştirmesini, görev ve sorumluluklarına ekleme ve çıkartmalar yaparak kendisi ile uyumlu hale getirmesini ifade etmektedir. Bu fiziksel olduğunda görev sınırlanın değiştirilmesini, bilişsel olduğunda iş görevleri arasındaki ilişkilerin değiştirilmesini ve ilişkisel olduğunda meslektaşlarla kurulan ilişkilerin değiştirilmesini kastetmektedir. (Ingusci et al., 2016)

Wrzesniewski ve Dutton iş becerikliliği kavramını ilk olarak ele aldıklarında genel olarak fiziksel değişiklikler ile iş özelliklerindeki gerçek değişikliklerden; bilişsel değişiklikler ile iş özelliklerinin gerçek değişiklikler olmaksızın, psikolojik olarak işin yeniden tanımlanmasından ve yeniden yorumlanmasından ve ilişkisel sınır değişiklikleriyle örgüt içerisindeki kurulan ilişkilerin nicelik ya da nitelik olarak düzenlenmesinden bahseder. Çalışanların iş becerikliliği kavramını psikolojik ihtiyaçları olan özerklik, olumlu öz imaj geliştirme ve ilişki kurma nedenleri ile geliştirmeye gönüllü olduklarından söz eder. Bu kapsamda iş becerikliliğinin kişinin kimlik gelişimine de kendisi ve işi arasında kurduğu bağı biçimlendiren bir faktör olarak yaptığı katkı ile aradaki uyumu sağlayarak olumlu etkide bulunduğunu ileri sürer. Çıkarımlarına göre iş becerikliliği ile işin özellikleri ve kişisel yetenek ve ihtiyaçlar uyumlanmaktadır. Bu da işin amaçlarını kavramayı kolaylaşmaktadır. Aynı zamanda iş becerikliliğinin, kişinin kimliğini ve işini anlamlandırmasında yarattığı değişiklik ile işten aldığı tatminin artmasına ve daha fazla performans göstermesine neden olacağı sonucuna vurgu yapılmıştır. (Rudolph et al., 2017)

İlerleyen dönemde iş becerikliliği literatürüne eklenen nitel araştırmalardan Lyons (2008)' un çalışması, iş becerikliliğinin genel olarak iş yerinde ve genellikle yöneticilerin bilgisi olmadan ortaya çıktığını göstermiştir. Lyons çalışmasında iş becerikliliğinin hangi sıklıkla ortaya çıktığını da araştırmış ve işlerde en az bir iş

becerikliliğini girişiminin ortaya çıktığını ve bu girişimin önemli bir kısmının işteki görevleri veya görevlerin gerçekleştirilmesine yönelik ilişkileri kapsadığını bildirmiştir. (Tims & Bakker, 2010) Lyons'un ulaştığı bulgular iş becerikliliğinin, çalışanın işi ile alakalı keyfi, ihtiyaçlarına veya özelliklerine uygun yaptığı genellikle yönetimin bilgisinin olmadığı, örtük değişiklikleri içerdiğini göstermiştir. Bu açıdan iş becerikliliğinin sonuçları yönetimin arzu ettiği veya bazı olmasından sakındığı noktaları içerebilmektedir. (Buluç, 2019)

Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland (2012) çalışanların, Lyons ile birlikte işlerini en az bir kez değiştirme girişiminin de bulunmasından sonra iş becerikliliğine her günün değişkenliğini yakalamaya yönelik bir efor olarak yaklaşır. İş becerikliliğini her gün özel iş talepleri karşılamaya yönelik ve kaynaklarına bağlı olarak iş çevresinde ve yönlendirmesinde ortaya çıkması mümkün bir özellik olarak ele alır. En detaylı iş tanımlarının, en açık prosedürlerin bulunduğu ve en stabil iş çevrelerinde bile çalışanların işlerini başarı ile tamamlamak için işlerinde yapması gereken değişiklik ya da kaynak kullanımlarında hareketlilik olabileceğinden bahseder. (Demerouti, 2014)

İş becerikliliği kavramının Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından kişinin değerleri ile işi arasındaki uyum arayışından kaynaklanarak ortaya çıktığı belirtilmiştir. Çalışanlar bu yol ile kendi arzu ve değerleriyle, iş yönelik seçimleri arasındaki mesafeyi yakınlaştırıp, buluşturmakta ve kendilerinden katıkları değişiklikler ile görev ve sorumluluklarını yerine getirmede daha çok motive olmaktadır. (Karataş, 2019)

Kavramsal çerçevede iş becerikliliğini ele alan farklı başka yaklaşımlar söz konusu olsa da iki perspektifte büyük ölçüde daha çok kabul görmüştür. Bunlardan ilki kavramı literatüre kazandıran Wrzesniewski ve Dutton'un kişinin işte; fiziksel, bilişsel ve ilişkisel düzeyde yaptığı değişiklerdir. Diğeri ise Tims ve arkadaşları (2012) tarafından iş talepleri ve kaynakları teorisi olarak açıkladıkları yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşıma göre çalışanlar işin taleplerini, iş kaynaklarıyla; kendi ihtiyaç ve yeteneklerine uygun yapabilecekleri değişikliklerle dengelemektedir. (Zhang & Parker, 2018, p. 127) İş talepleri, sürekli fiziksel,

duygusal veya zihinsel çaba gerektiren iş yönlerini ifade ederken, iş kaynakları, kişisel büyüme ve gelişmeyi teşvik eden, iş taleplerini azaltan veya iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olan iş yönlerini ifade etmektedir. (Bakker & Demerouti, 2007)

Tims (2010) ve arkadaşları bu bakış açısıyla iş becerikliliğinin dört farklı boyutunu tanımlamıştır. Bu dört boyut:

- yapısal iş kaynaklarını arttırmak (örneğin kişinin gelişim fırsatını artırmak),
- sosyal iş kaynaklarını arttırmak (örneğin birinin amirinden geri bildirim almasını sağlamak),
- zorlu iş taleplerini arttırmak (örneğin fazladan bir görev almak),
- engelleyici iş taleplerini azaltmak (örneğin, kişinin işinin duygusal olarak daha az yoğun olmasını sağlamak) şeklinde tanımlanmıştır.

Her iki yaklaşımda da işlerin görev ve sorumluluklarda yapılan değişikliklerle genişleyip, daralabileceği görülmektedir. (Zhang & Parker, 2018)

İş becerikliliği kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için bu noktada iş tasarımını kavramına da atıfta bulunmak gereklidir. İş tasarımı kavramı genel çerçevede gündeme geldiği, bilimsel yönetim yaklaşımının hakim olduğu 1900'lü yıllarda; örgütlerdeki yapılması gereken iş, görev ve sorumlulukların yerine getirilebilmesini sağlamak için iş gören görevlerine yönelik yapılan düzenlemeleri ifade etmektedir. İlerleyen zamanlarda kişilere verilen işlerin; iş zenginleştirme, iş rotasyonu ve iş genişletme gibi seçeneklerden uygun olan ile iş kapsamının değiştirilmesi olarak anlamını zenginleştirmiştir. Bu noktada iş tasarımı yöneticilerin iş görenlerin işlerinde yaptığı değişiklikleri belirtirken, iş becerikliliği kişinin işinde yaptığı değişiklikleri belirtmektedir. (Polat & Kızıldağ, 2022)

İş becerikliliğinin, iş tasarımı çalışmalarına yeni bir soluk getirdiği söylenebilir. İş becerikliliği ile kompleks, zor ve rutin iş gerekliliklerinin, kişilerin de kendi gereksinimlerini karşılama ihtiyacından faydalanarak yerine getirilebilmesi hedeflenmektedir. İş becerikliliği yaklaşımında işlere yönelik

çözülmesi zor sorunlarda kişilerin yetkinliklerinden destek alınabileceği; basit ya da daha rutin, süregiden işlerde dahi kişilerin yetenekleriyle farklılık yaratabileceği anlayışı kabul görmektedir. (Yalap et al., 2021)

Bu kapsamda değerlendirildiğinde uzun bir yazın geçmişi bulunmayan iş becerikliliği kavramını ‘’Kişi-Çevre Uyumuna Bir Yaklaşım Olarak İş Tasarımı’’ çalışmalarıyla Kulik ve Oldham (1987)‘a dayandıran bakış açıları da literatürde yer almaktadır. Kulik ve Oldham çalışmasında, iş tasarımında; çalışanların kendi yetkinlik düzeyleri ve gereksinimlerine bağlı olmak üzere işlerinde değişiklikler yapmasına izin veren, yönetici izninin gerekmediği bir metodun uygulanması önerisinde bulunmaktadır. (Örnek et al., 2022) Bu yönüyle Wrzesniewski ve Dutton (2001)’un da kendi çalışmasında atıf yaptığı üzere aslında sonradan iş becerikliliği kavramı olarak gündeme gelecek çalışmaların dolaylı olarak ilk incelemede bulunanlarındandırlar. (Aslan & Güzel, 2021)

2.3.1. İş Becerikliliğinin Boyutları

İş becerikliliğinin boyutları Wrzesniewski ve Dutton (2001), Ghitulescu (2006), Slemp ve Vella-Brodrick (2013) ve Niessen, Weseler ve Kostova (2016) ‘nın çalışmalarında görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik olmak üzere 3 başlıkta ele alınmıştır. Bunlardan görev becerikliliği işe ait özelliklerde yapılan değişiklikleri; işin sayısı, kapsamı, sorumlulukları, görev tanımı vs. içerir. İkincisi işe yönelik bakış açısındaki, algılayıştaki, yaklaşımdaki değişiklikleri; örneğin bireyin kendi işini örgütün tümü içerisinde bir dişli gibi çarkı aksatacak bir aşama olarak görmesi ile sadece sorumluluklarını bilmesi arasında bir fark bulunmaktadır. İlişkisel beceriklilik ise iletişim kurulacak kişilerle kolaylıkla irtibata geçebilme konusundaki beceriklilikleri ifade etmektedir. (Aslan A. , 2020)

İş becerikliliğinin boyutları ilerleyen dönemde literatüre kazandırılan çalışmalarla farklı başlıklarda incelenmiştir. Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009) çalışmalarında iş becerikliliğinin boyutlarını bireysel olarak işini gerçekleştirmede ve örgüt içerisinde ekip çalışmasına dayalı ortak performans göstermedeki yetenek üzerinden tanımlamıştır. (Aslan A. , 2020)

Tims (2010) ve arkadaşlarının yapısal iş kaynaklarını arttırmak, sosyal iş kaynaklarını arttırmak, zorlu iş taleplerini arttırmak ve engelleyici iş taleplerini azaltmak olarak 4 boyutta incelediği iş becerikliliği yaklaşımı iş kaynakları ve talepleri, Bakker & Demerouti (2007) modeline dayandırılmaktadır. İlk iki fiziki ve psikolojik kaynak desteklenerek, zorlu iş talepleriyle, engelleyicilerin önlenmesi desteğinin iş becerikliliğine etkileri değerlendirilir. (Ayvaz & Çiçek, 2022)

Nielsen ve Abildgaard (2012) 2012 yılında Tims (2010) ve arkadaşlarının çalışmasını iş becerikliliğin boyutlarını zorlayıcı iş taleplerini arttırmak, sosyal iş taleplerini azaltmak, sosyal iş kaynaklarını arttırmak, nicel iş taleplerini arttırmak ve engelleyici iş taleplerini azaltmak başlıklarıyla güncelleyerek ele almıştır. (Aslan A. , 2020)

İş becerikliliğine yönelik çalışmalarında Petrou (2012) ve arkadaşları ise Tims ve arkadaşlarının da referans aldığı iş kaynakları ve talepleri modelinden çıkarım ile işin özellikleri üzerinden bir kavramsallaştırmada bulunarak iş becerikliliğini 3 boyutta incelemiştir. Bu boyutlar kaynak arayışı, zorlayıcı görev arayışı ve talepleri azaltma başlıklarıyla tanımlanmıştır. Boyutlardan kaynak arayışı, iş taleplerinin yerine getirilmesi için bilgi edinme, geri bildirim alma, bağlantılar kurma gibi davranışların desteklenmesini, zorlayıcı görev arayışı önleyici olmadığı sürece başarma dürtüsü ile stresi motive edici bir unsur olarak değerlendirmeyi, talepleri azaltmak ise aşırı yoğunlukta kişilerin işleri erteleme gibi baş etme yollarına düşmelerini engellemek üzere işlere yönelik zaman baskısı azaltma gibi yöntemlerin denenmesini ifade etmektedir. (Petrou et al., 2012)

Lichtenthaler ve Fischbach ise iş becerikliliğini emeklilere yönelik yaptıkları alan çalışmasında yükselmeye yönelimli ve kaçınma yönelimli olmak üzere iki boyut üzerinden motivasyona yaptıkları vurgu ile incelemişlerdir. Buradaki yükselme yönelimi sosyal çevrenin, işin yapısal özelliklerinin geliştirilmesi gibi ileri yaşlarda sağlığı olumlu etkileyecek özellikleri içerebilmektedir. (Lichtenthaler & Fischbach, 2016)

Literatürde yer alan iş becerikliliği boyutlarına ilişkin yapılan

kategorizasyonlardan bazıları Tablo 2.3.'te verilmiştir.

Tablo 2.3. Çeşitli Çalışmalarda İş Becerikliliğinin Boyutları

Yazarlar	Boyutlar
Wrzesniewski & Dutton (2001); Ghitulescu (2006); Slemp & Vella-Brodrick (2013); Niessen, Weseler & Kostova (2016)	Görev Becerikliliği
	İlişkisel Beceriklilik
	Bilişsel-Anlam ile ilgili Beceriklilik
Leana, Appelbaum & Shevchuk (2009)	Bireysel Beceriklilik
	Ortak Çalışmaya Dayalı Beceriklilik
Berg, Grant & Johnson (2010)	İş Esnasında Yapılan Beceriklilik
	İş Dışı (Boş) Zamanlarda Yapılan Beceriklilik
Tims & Bakker (2010)	İş Kaynaklarını Arttırma
	İş Taleplerini Arttırma
	İş Taleplerini Azaltma
Volman (2011)	Görev Becerikliliği
	İlişkisel Beceriklilik
Nielsen & Abildgaard (2012)	Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırmak
	Sosyal İş Taleplerini Azaltmak
	Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak
	Nicel İş Taleplerini Arttırmak
	Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak
Tims, Bakker & Derks (2012)	Yapısal İş Kaynaklarını Arttırmak
	Sosyal İş Kaynaklarını Artırmak
	Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Arttırmak
	Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak
Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli & Hetland (2012); Petrou (2013); Le Blanc, Demerouti & Bakker, (2017).	Kaynak Arama
	Zorlayıcı Görev Arama
	Talepleri Azaltma
Lichtenthaler & Fischbach (2016)	Yönelimci (Terfi) Odaklı Beceriklilik
	Kaçınmacı (Önleme) Odaklı Beceriklilik
Bruning & Campion (2018)	Rol temelli iş becerikliliği (göreve ilişkin, ilişkisel ve bilişsel beceriklilik)
	Kaynak temelli iş becerikliliği (kaynak ve talepleri kullanarak bir işin yapısal bileşenlerini değiştirmek)

Kaynak: Aslan A. , 2020

2.4. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Tezin ikinci bölüm, dördüncü alt başlığını oluşturan bu kısımda araştırma konusunun değişkenleri olan örgütsel kimlik algısı, kişi-iş uyumu ve iş becerikliliğine yönelik literatürde yer alan çalışmalar ve değişkenler arası ilişkiler incelenecek, değişkenlere ve aralarındaki ilişkilere yönelik ortaya konmuş

çalışmaların özetlerine yer verilecektir.

2.4.1. Örgütsel Kimlik Algısı ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Örgütsel kimlik algısı ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişki, literatür incelendiğinde ele alınan alandaki araştırma konularının temel başlığını oluşturmaktan ziyade çalışmaların bulgularında dolaylı olarak ulaşılan bir etkileşimden doğmaktadır. Bu etkileşimin en fazla örneği örgütsel özdeşleşme ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel kimlikten farklı olarak, örgütsel kimliğin örgüt üyesi tarafından örgüte yönelik bilişsel kategorik tanımları aşarak ne kadar içselleştirildiği ve örgütsel kimlik algısının derecesi ile ilgilidir. (Dutton et al., 1994) Bu yönüyle örgütsel kimlik algısı ile doğrudan ilişkili örgütsel özdeşleşme kavramı ve kişi-örgüt uyumuna yönelik literatürde yer alan çalışmalar da bu bölümde karşımıza çıkacaktır.

Manzi ve arkadaşları (2023) tarafından genç işçileri motive eden, harekete geçiren unsurların ne olduğu, kimlik oluşturma güdüsü ile içerisinde kişi-örgüt uyumu etkisi de ele alınarak, karışık bir modelde incelenmiştir. Çalışmada özellikle bireysel kimlik ihtiyaçları ile örgütsel kimlik ihtiyaçları arasındaki uyumun 35 yaş altı çalışanların işe tutundurulması ve işe bağlılıklarını nasıl etkileyebileceği analiz edilmiştir. Bulgulardan edinilen sonuçlar gençlerin motivasyonunu en çok arttıran unsurun etkililik, yararlık olduğunu ortaya koymuş ve önemli başka bir sonuç olarak kişi-örgüt uyumundaki etkililiğin doğrudan ve dolaylı olarak bireysel ve örgütsel kimliğin uyumunun toplamıyla özdeşleşmeye yaptığı katkı nedeni ile işe bağlılık ya da ayrılma niyetine etki ettiğini göstermiştir. Araştırma telekomünikasyon şirketinden 206 katılımcının insan kaynakları tarafından sağlanan e-mailleri aracılığıyla anket ile gerçekleştirilmiştir. (Manzi et al., 2023)

Öncel (2013) başka bir çalışmada bağlamsal performansın kişi-örgüt uyumu, algılanan örgütsel prestiji ve örgütsel kimlik gücü ile ilişkisini örgütsel bağlılık aracı rolü üzerinden incelemiştir. Çalışma sonucunda duygusal ve normatif bağlılığın kişi-örgüt uyumu, örgütsel kimlik gücü, örgütsel prestiji ve bağlamsal

performansı aracı olarak etkilediği, bağlamsal performansın örgütsel prestij, örgütsel kimlik gücü ve kişi- örgüt uyumundan etkilendiği ortaya konmuştur. Çalışmaya Karabük Üniversitesi'nden 190 akademik personel anket üzerinden katılmıştır. (Öncel, 2013)

Örgütsel kimlik gücü, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri inceleyen Chang ve Cho (2019) Güney Kore'de 53 şirketten 260 yönetici ve 406 çalışanın anket üzerinden katıldığı çalışmalarında; yöneticilerin algılarını üzerinde toplan örgütsel kimlik algısı gücünün, çalışanların kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinde pozitif etkiye neden olduğu, kişi-örgüt değer uyumunun, örgütsel kimlik gücü ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide aracı rolü oynadığı ve örgütsel imajın örgütsel kimlik gücü ile kişi – örgüt değer uyumu üzerinde etkili olmadığı sonuçlarına ulaşmıştır. (Chang & Cho, 2019)

Anaza (2015), Amerika'da sağlık sektöründe yer alan 139 hemşirenin ve sağlık kurumlarının öf saflarında çalışanlardan 298 kişinin katılımıyla iki örneklem kullanarak incelediği çalışan- müşteri kimliği modelinde kişi – örgüt uyumu, kişi – iş uyumu ve örgütsel kimlik algısının içerilme düzeyini kapsayan örgütsel özdeşleşmenin (Dutton et al., 1994) çalışan-müşteri kimliğine pozitif yönde etkisi olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma yapılandırılmış model tercihi ile anket kullanılarak gerçekleştirilmiş ve bulgularında dolaylı olarak kişi-örgüt uyumunun, kişi-iş uyumunun örgütsel özdeşleşmeyi pozitif etkilediği ve bunun üzerinden örgütsel özdeşleşmenin çalışan- müşteri kimliğine pozitif katkıda bulunduğu görülmüştür. (Anaza, 2015)

Hizmetkar liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi kişi-örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşme düzenleyici rolü üzerinden inceleyen Vondey (2010) hizmetkar liderlerin kısmen örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdiği ve bu ilişkide kişi-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rol oynadığı sonuçlarına ulaşmıştır. Araştırmaya e-mail yolu ile dağıtılan anketlere Amerika'da çalışan 114 kişi katılmıştır. (Vondey, 2010)

Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşim üzerindeki etkisini ortaya koyarken, kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü incelemek için Zorlu ve arkadaşları (2019) tarafından yapılandırılan 193 akademisyenin katılımcı olduğu araştırma

sonuçları kişi-örgüt uyumunun, örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve güçlü bir etkisi olduğunu göstermiş ve aracı etkisini doğrulamıştır. (Zorlu et al., 2019)

Demir vd. (2014) yapmış oldukları bir diğer çalışmada kişi- örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme ve iş çıktıları arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Çalışma sonucunda dış faktör olarak kişi-örgüt uyumunun iç faktörler olan örgütsel özdeşleşme, iş performansı, üretim sapması ve işte kalma niyetine etki ettiği bunlardan örgütsel özdeşleşme, iş performansı, işte kalma niyetinin pozitif etki aldığı ancak üretim sapmasının negatif etkilendiği bulgularına erişilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin iş performansı, işte kalma niyeti ve üretim sapmasını önemli derecede etkilediği gözlenmiştir. Araştırma Muğla'da bulunan beş yıldızlı otel çalışanlarından 582 kişinin anket üzerinden katılımıyla gerçekleştirilmiştir. (Demir et al., 2014)

2.4.2. Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Jiang ve arkadaşları (2024) tarafından algılanan aşırı nitelikliliğin çalışanların yaratıcılığı için iki ucu keskin bir bıçak olarak, iş becerikliliği ve işten kaçınma aracı değişkenleri üzerinden incelendiği, yüksek nitelikliliğin işte sonuçlarına yönelik çalışmada; örgütsel kimliğin, algılanan aşırı nitelikliliğin iş becerikliliği ve işten çekilme davranışı üzerindeki etkisini yumuşattığı bulgusuna ulaşılmıştır. Özellikle örgütsel kimlik algısı, özdeşleşme duygusu ne kadar yüksekse algılanan aşırı nitelikliliğin iş becerikliliği üzerindeki olumlu etkisi o kadar güçlü ve işten çekilme davranışı o kadar zayıftır. Örgütsel kimlik algısı, özdeşleşme, aşırı niteliklilik ile yaratıcılık arasındaki ilişkide iş becerikliliği ve işten çekilme davranışının aracı rolünü yumuşatmaktadır. Örgütsel kimliğin güçlü oluşu iş becerikliliğine pozitif ve işten kaçınmaya negatif etki etmektedir. Araştırma Çin'in doğusunda beş firmada elektronik anket üzerinden 556 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. (Jiang et al., 2024)

Wrzesniewski ve arkadaşları (2013) örgütsel psikoloji alanındaki gelişmelere yönelik hazırladıkları "Advances In Posıtıve Organızatıonal Psychology" adlı kitap serisinin bölümlerinden birinde direk olarak ve kapsamlı bir

şekilde iş becerikliliğini, işte anlam ve kimlik yaratmadaki pozitif etkileriyle ele almıştır. İlgili bölümde iş becerikliliği; erdemli örgütsel kimlik, saygın örgütsel kimlik, progresif örgütsel kimlik ve tamamlayıcı örgütsel kimlik yaratmadaki etkisi üzerinden beş kategoride pozitif yönlü etkileriyle ele alınmıştır. (Wrzesniewski et al., 2013)

Gönüllü çalışanların katılımıyla gerçekleştirilen bir başka çalışmada, işlerin şekillendiricileri olarak gönüllülerin, gönüllü çalışma tatmini ve örgütsel kimlik belirlemede iş becerikliliğini nasıl kullandıklarına odaklanılmıştır. Çalışma Walk ve Peterson (2022) tarafından yürütülmüştür ve Ortabatı Amerika'da yer alan gönüllü gençlik hizmeti sağlayan sivil toplum kuruluşlarına kayıtlı kişilere yollanan e-maillere cevaben gelen 678 anket verisine dayanmaktadır. Ulaşılan bulgular gönüllülerin iş tatminlerini ve örgüt kimliklerini belirlemede iş becerikliliğine başvurduklarını göstermiştir. (Walk & Peterson, 2022)

İş becerikliliğinin alt faktörlerinden biri olan görev becerikliliği ve örgütsel erdem algısı arasındaki ilişkiyi örgütsel özdeşleşme ve işe bağlılık aracı rolleri üzerinden inceleyen Hur ve arkadaşları (2017) araştırmalarında prestijli, erdemli örgütsel kimliğe sahip şirketlerin çalışanlarında kendilerini bu örgütsel kimlikle tanımlama isteği uyandıracağına değinilmiş bunun örgütsel özdeşleşmeye pozitif katkısından bahsedilmiştir. Araştırma sonuçlarında örgütsel özdeşleşme ile görev becerikliliği arasında direk değil dolaylı bir ilişkiye rastlanmış, örgütsel özdeşleşmenin işi, ortamı sevme ve motivasyon sağlamaya yaradığı ve bu etkinin görev becerikliliğine yansıdığı açıklanmıştır. Araştırma Güney Kore havayolu çalışanlarından 175 kişinin anket üzerinden yürütülen çalışmaya katılımıyla gerçekleştirilmiştir. (Hur et al., 2017)

Ciavolino vd. (2024) yapmış oldukları çalışmada yüksek düzeyde aidiyet duygusuna karşılık gelen örgütsel kimliğin, özdeşleşmenin, her düzeyde iş becerikliliği aracı rolü ile iletişim tatmini yarattığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma örneklemin daha limitli olduğu İtalya Bari bölge müfettişliği çalışanlarından 73 kişinin katılımıyla ve bu limitli örneklerimi ölçmeye uygun olan 'Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi' yöntemiyle toplanan anketler üzerinden gerçekleştirilmiştir. (Ciavolino et al., 2024)

İş becerikliliğinin huzurevi çalışanlarının vermiş olduğu hizmet kalitesine etkisini örgütsel özdeşleşme düzenleyici rolü üzerinden araştıran bir başka çalışmada özellikle bilişsel becerikliliğin örgütle özdeşleşmeden oldukça fazla etkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Romeo vd. (2023) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmaya İspanya ve İsveç'te yer alan 23 özel huzurevinden 226 huzurevi çalışanı anket üzerinden katılmıştır. (Romeo et al., 2023)

Etlik, K. Yıldız ve Y. Yıldız (2019) spor yöneticileri odağında iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine yönelik incelemelerinde örgütsel özdeşleme düzeyinin artması ile iş becerikliliği düzeyinin artması bulgusuna ulaşmış, özellikle iş becerikliliğinin ilişkisel beceriklilik alt boyutunun örgütsel özdeşleşmeye anlamlı bir etkisi olduğunu da tespit etmiştir. Araştırmaya Manisa ve İzmir Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinden 121 spor yöneticisi anket yolu ile katılmıştır. (Etlik et al., 2019)

Literatür incelendiğinde iş becerikliliğinin örgütsel kimlik algısı ile ilişkisi oldukça sınırlı bir düzeyde ve çoğunlukla aracı ve düzenleyici değişkenler üzerinden indirekt bir biçimde ele alınmış veya daha çok örgütsel özdeşleşme kavramıyla ilişkilendirilerek kavramın kapsamı itibarıyla metin içlerinde örgütsel kimlik algısına yapılan atıflarla gündeme taşınmıştır. Bu çalışmaların sonuçlarından ulaşılan bulgulara bakılarak örgütsel kimlik algısı ile iş becerikliliğinin ilişkili olduğu söylenebilmektedir.

2.4.3. Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği İlişkisine Yönelik Çalışmalar

İş becerikliliğinin kişi-örgüt uyumuna etkisini araştıran Tekin (2021) Konya Organize Sanayi bölgesinde çalışan 416 kişiden toplanan anketler üzerinden yaptığı değerlendirmelerde, kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği algılarına yönelik demografik farklılıklara bağlı anlamlı değişiklikler tespit etmiş ve kişi örgüt uyumunun iş becerikliliğine anlamlı ve pozitif yönde etki ettiği bulgusuna ulaşmıştır. (Tekin, 2021)

İş becerikliliği ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü araştıran bir diğer çalışmada Aslan (2021), iş

becerikliliğinin kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif bir etkiye sahipken işten ayrılma niyetinde negatif etkiye sahip olduğunu, kişi-örgüt uyumunun buna benzer şekilde ayrılma niyeti üzerinde negatif etkide bulunduğunu, ayrıca iş becerikliliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun kısmi aracı rolü olduğunu bulgulamıştır. Çalışmaya Şırnak'ta kamuda ve özel sektörde yer alan 429 kişi katılmış ve kendilerinden elde edilen anket verileri kullanılarak analizler yapılmıştır. (Aslan A. , 2021)

Ergeneli ve Sözber (2019) bir çalışmasında dış prestijin, iş becerikliliğinin ve kişi-örgüt uyumunun iş- aile çatışmasına etkisini incelemiştir. Çalışma örgütün prestijli algılanmasının ve kişinin çalışmalarını şekillendirmesinin yani iş becerikliliğinin, iş-aile çatışmasına etkisini araştırırken iş becerikliliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü de ele almıştır. Ankara'da iki özel ve iki devlet üniversitesinde yer alan akademik personelden 247 kişinin hazırlanan ilgili ankete katılımı ile gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre; dışsal prestijin iş-aile çatışması üzerinde anlamı negatif bir etkisi vardır, iş becerikliliği ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ancak kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği ile iş- aile çatışması arasında aracı rolü tespit edilememiştir. (Ergeneli & Sözber, 2019)

Bakker (2018) sağlık personellerinin iş becerikliliğini işe bağlılığın aracı rolü ile araştırdığı çalışmasında, iş talepleri-kaynaklar teorisini kullanarak, iş becerikliliğinin iş kaynakları ve kişi-örgüt uyumu ile olumlu yönde, engellenen taleplerle olumsuz yönde ilişkili olacağı savını ileri sürmüş ve bu ilişkinin işe bağlılık niteliğini etkileyeceği varsayımını yapmıştır. Araştırma sonuçlarında iş becerikliliği ve işe bağlılık kombinasyonlarının kişi ile örgüt arasındaki uyumu sağlamada ve iş kayraklarını etkin bir şekilde kullanmada önemli bir role sahip olduğu görülmüştür. Araştırmaya Hollanda'da bulunan 35 farklı sağlık kuruluşundan elektronik anket üzerinden 5,272 kişi katılmıştır. (Bakker, 2018)

Zhu ve arkadaşlarının (2022) yapmış olduğu bir diğer çalışmada dijital liderlik ve çalışan yaratıcılığı, iş becerikliliği ve kişi-örgüt uyumu aracı rolleri üzerinden incelenmiştir. Çin'de çeşitli firmalarda çalışan 357 kişinin anket üzerinden katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada dijital liderliğin çalışan

yaratıcılığını pozitif yönde etkilediği, çalışan iş becerikliliğinin dijital liderlik ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu, kişi-örgüt uyumunun dijital liderlik ve iş becerikliliği ilişkisinde olumlu yönde düzenleyici rol oynadığı ve kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği yolu ile dijital liderliğin çalışan yaratıcılığı üzerindeki dolaylı etkisinde pozitif yönde düzenleyici rolüne sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. (Zhu et al., 2022)

Meng vd. (2021) Çin'de sosyal hizmet çalışanlarının dahil olduğu işe bağlılığın sağlanması için iş becerikliliği yollarını araştırdıkları çalışmalarında, çalışan işe bağlılığının hipotetik olarak kişi-örgüt uyumu, psikolojik anlamlılık, psikolojik güvenlik ve psikolojik erişilebilirlik sayesinde iş becerikliliği tarafından şekillendirilip, teşvik edildiğini öne sürmüştür. 16 sosyal hizmet organizasyonundan 194 kişinin cevaplarıyla erişilen sonuçlarda iş becerikliliğinin doğrudan işe bağlılığı şekillendirdiği ve teşvik ettiği ve dolaylı olarak kişi-örgüt uyumu, psikolojik anlamlılık, psikolojik güvenlik ve psikolojik erişilebilirlik aracılığıyla işe bağlılığa etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. (Meng et al., 2021)

Zhao ve arkadaşlarının (2022) iş özerkliği ile bilgi işçilerinin memnuniyeti arasındaki ilişkinin optimize edilmesinde becerikliliğin ve değer uyumunun rolünü inceledikleri çalışmalarına Çin'de bulunan 836 bilgi işçisi anket yoluyla katılmıştır. Araştırma iş becerikliliğinin iş özerkliği ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu sonucuna ulaşmış bunun yanında boş zaman becerikliliğinin iş özerkliği ve boş zaman memnuniyeti ilişkisinde aracı rolü oynadığı verisine erişmiştir. Araştırma sırasıyla kişi-örgüt değer uyumunun, direk olarak iş özerkliği ve boş zaman/iş becerikliliği ilişkisinde ve de dolaylı olarak iş özerkliği ve bilgi işçi memnuniyeti ilişkisinde düzenleyici role sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular aynı zamanda kişi-örgüt değer uyumunu kolaylaştırmak ve iş özerkliği ile beceriklilik arasındaki pozitif ilişkileri güçlendirmek için beceriklilik kültürünün önemini vurgulamıştır. (Zhao et al., 2022)

Abuzaid vd. (2024) etik liderliğin yenilikçi iş davranışlarına olan etkisini psikolojik güçlendirmenin, iş becerikliliğinin, proaktif kişiliğin aracı rolü ve kişi-örgüt uyumunun düzenleyici rolü üzerinden incelemiştir. Çalışmaya Ürün'de çeşitli endüstrilerde yer alan 782 tam zamanlı çalışan anket yolu ile katılmıştır. Araştırma

sonuçları etik liderlik ile yenilikçi iş davranışları arasında, psikolojik güçlendirme, iş becerikliliği ve proaktif kişiliğin pozitif yönlü bir korelasyon ile aracı rolü olduğunu, kişi-örgüt uyumunun düzenleyici rolü olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma iş becerikliliği, psikolojik güçlendirme ve proaktif kişiliğin, liderlik ve yenilikçi davranışları ortaya çıkarmaya yönelik sunduğu katkıya ve bu katkıda düzenleyici rolü ile kişi-örgüt uyumunun önemine vurgu yapılmıştır. (Abuzaid et al., 2024)

Proaktif kişilik ve kişi-çevre uyumu ilişkisinde iş becerikliliğinin aracı rolü ile iş özerkliğinin düzenleyici etkisini ortaya koyan Liao (2023)'nun başka bir çalışmasında proaktif kişilikle iş becerikliliğinin pozitif korelasyona sahip olduğu, iş becerikliliğinin proaktif kişilik ile kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-süpervizör uyumu arasında direk aracı ve kişi-iş, kişi-meslek uyumu arasında kısmen aracı rolü olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Buna ek olarak proaktif kişiliğin iş becerikliliği aracılığıyla kişi-örgüt, kişi-iş, kişi-grup, kişi- meslek uyumuna dolaylı olarak etkisinin iş özerkliği yüksekse daha güçlü olduğu bulgusuna erişilmiştir. Araştırmaya Tayvan'da merkezi bir bölgede bulunan bir üniversitede master yapan seçilmiş bir grubun çevrelerini anketi doldurmaya daveti ile 171 kişi ile katılım göstermiştir. (Liao, 2023)

Tezin ikinci bölümünde araştırmanın değişkenleri örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği açıklanmış ve değişkenler arası ilişkilere yer veren çalışmalar sunulmuştur.

Örgütsel kimlik algısı kısmında sosyal bilimlerde pek çok farklı disiplinden kimliğe yönelik tanım ve tarif geldiği için öncelikle kimlik kavramı, kimliğin oluşumu, kimlik ve kişilik, kimlik ve benlik, kimlik türleri ve alt başlıklarıyla kişisel, psikososyal, kültürel kimlik detaylandırılmıştır. Daha sonra örgütsel kimlik algısının tanımı ve literatürdeki yeri, pozitif ve negatif etkileriyle örgütsel kimliğin boyutları ve örgütsel kimlik modelleri; Hatch ve Schultz: Örgütsel Kimlik Dinamikleri Modeli, Algılanan Örgütsel Kimlik ve Özdeşleşme Modeli alt başlıklarıyla paylaşılmıştır.

Kişi-örgüt uyumu kısmında ilk olarak kişi – örgüt uyumu kuramına yönelik yaklaşımlar; Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, Schneider'in Kişi Örgüt

Uyumu Yaklaşımı, Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, Cable ve Judge'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, alt başlığında O'reilly III, Chatman ve Caldwell'in Örgütsel Kültür Profili ve Argyris'in Kişi ve Örgüt Bütünleşmesi Kuramı paylaşılmıştır. Sonrasında kişi-örgüt uyumu türlerine; bütünleyici uyum, tamamlayıcı uyum, ihtiyaç-arz uyumu ve talep-yetenek uyumu alt başlıklarıyla yer verilmiş ve kişi-örgüt uyumunun şirketler için önemi belirtilmiştir.

İş becerikliliğine yönelik olarak iş becerikliliği detaylıca tanıtılmış ve iş becerikliliği boyutları hakkında bilgiler paylaşılmıştır.

Son olarak araştırmanın literatürdeki değişkenler arası ilişkileri örgütsel kimlik algısı ve kişi-örgüt uyumu ilişkisine yönelik çalışmalar, örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği ilişkisine yönelik çalışmalar, kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği ilişkisine yönelik çalışmalar olarak üç başlıkta verilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

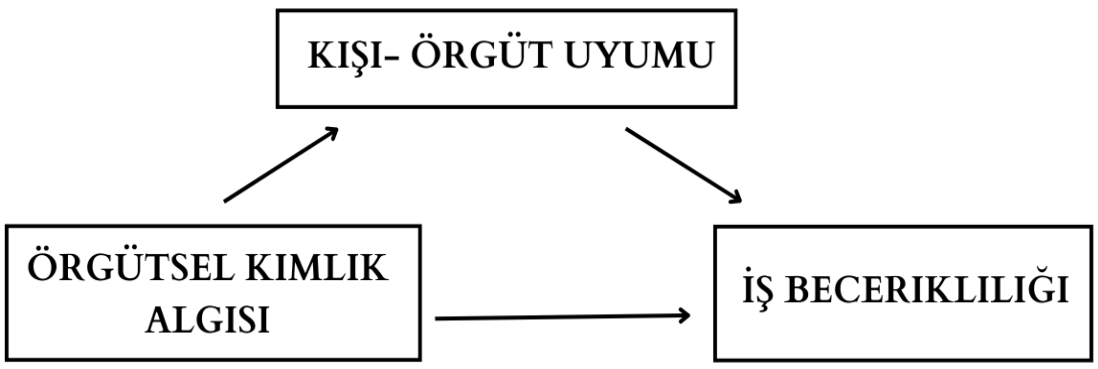
3. ARAŞTIRMA TASARIMI VE YÖNTEMİ

Tezin üçüncü bölümünde, öncelikle araştırmanın tasarımı, modeli ve hipotezlerine yönelik detaylar paylaşılmıştır. Ardından araştırmanın yöntemi, etik hususları, ana kütlesi, örneklemi ve örnekleme yöntemi belirtilmiştir. Bölüm araştırmanın sınırlılıklarına, analizine ve bulgularına yer vererek tamamlanmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN TASARIMI, MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisini kişi-örgüt uyumu aracı rolü üzerinden inceleyen bu çalışma amacı bakımından açıklayıcı bir araştırmadır. Açıklayıcı araştırmalar olayların nedenini ortaya koymak üzere mevcut durumu özetlemekte, bir kuramın farklı bir grup veya alanda test edilmesini sağlamakta (Neuman, 2013) değişkenler arasındaki ilişkilerin neler olduğunu tahmin etmekte kullanılan (Kinnear et al., 1993) araştırmalardır. Araştırma oluşturulan anket üzerinden verilerin toplanması ve analiz edilmesi yoluyla gerçekleştirildiği için yöntemi bakımından nicel ve araştırma verileri belirli bir süre zarfında toplandığı için süresi bakımından kesitsel bir araştırmadır.

Araştırmanın modeli değişkenlere yönelik ikinci bölümde yer verilen literatür taramasının sonucunda ve kuramsal bilgilere yaslanarak oluşturulmuştur. Araştırma modeli Şekil 3.1'de yer almaktadır.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli üzerinden şekilde yer verildiği üzere çalışmada örgütsel kimlik algısı bağımsız değişken, iş becerikliliği bağımlı değişken ve kişi-örgüt uyumu aracı (mediatör) değişkendir. Çalışma bu çerçevede örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisini kişi-örgüt uyumu aracı rolü ile incelemektedir. Aşağıda belirtilen sorulara araştırma kapsamında cevap aranmıştır.

Araştırma soruları;

1. Örgütsel kimlik algısı, iş becerikliliğini nasıl etkilemektedir?
2. Örgütsel kimlik algısı, iş becerikliliğini pozitif ya da negatif hangi yönde, ne kadar etkilemektedir?
3. Örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumunu nasıl etkilemektedir?
4. Örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumunu pozitif ya da negatif hangi yönde, ne kadar etkilemektedir?
5. Kişi-örgüt uyumu, iş becerikliliğini nasıl etkilemektedir?
6. Kişi-örgüt uyumu, iş becerikliliğini pozitif ya da negatif hangi yönde, ne kadar etkilemektedir?
7. Kişi-örgüt uyumu, örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi nasıl etkilemektedir?
8. Kişi-örgüt uyumu örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi pozitif ya da negatif hangi yönde, ne kadar etkilemektedir?
9. Demografik değişkenler örgütsel kimlik algısını nasıl etkilemektedir?
10. Demografik değişkenler kişi-örgüt uyumunu nasıl etkilemektedir?
11. Demografik değişkenler iş becerikliliğini nasıl etkilemektedir?

Araştırma için kurulan model ve araştırmanın cevaplandırmayı amaçladığı sorular neticesinde aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2: Örgütsel kimlik algısının kişi-örgüt uyumunu üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3: Kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H4: Örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumu aracılığı ile iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir.

H5: Örgütsel kimlik algısı çalışanların içinde bulunduğu kuşak, eğitim düzeyi, unvan, şirkette ve sektörde çalışma suresi temelinde farklılıklara sahiptir.

H6: Kişi-Örgüt uyumu çalışanların içinde bulunduğu kuşak, eğitim düzeyi, unvan, şirkette ve sektörde çalışma suresi temelinde farklılıklara sahiptir.

H7: İş becerikliliğine ilişkin çalışanların algıları ait olunan kuşak, eğitim düzeyi, unvan, şirkette ve sektörde çalışma suresi temelinde farklılaşmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Tez konusu araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Literatürde yer alan ilgili çalışmaların incelenmesinden sonra kurgulanan modele uygun oluşturulan anket formu; demografik özelliklere yönelik tanıtıcı sorular, "Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği", "Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği" ve "İş Becerikliliği Ölçeği" kullanılarak toplam otuz dört sorudan meydana gelmiştir. Anket formunda yer alan ilk beş soru demografik unsurlara yöneliktir. Bu beş soru ardından gelen altı soru örgütsel kimlik algısına, sonraki dört soru kişi-örgüt uyumuna ve takiben on dokuz soru iş becerikliliği boyutlarına ilişkindir. Veri formunu meydana getiren ölçeklere yönelik bilgiler aşağıda paylaşılmıştır.

Anket veri formunun ilk beş sorusunu oluşturan demografik unsurlara yönelik sorular; doğum yılı, eğitim durumu, unvan, şirkette çalışma süresi ve sektörde çalışma süresidir. Doğum yılı sorusu bir zaman aralığı olarak kuşaklara göre seçeneklendirilmiştir. İlgili kuşaklar; Baby Boomers, X, Y1. Y2 ve Z'dir. (Yalçın et al., 2013)

Araştırmada örgütsel kimlik algısını ölçmek için Jones ve Volpe (2010) tarafından geliştirilen tek faktör 6 maddelik Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nden

yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,79'dur. Ölçek beşli likert tipi bir ölçek olup "Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle katılmıyorum." ifadelerini içermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Arslantaş (2015)'a referansla Bozbey (2019)'in çalışmasından alınmıştır.

Netemeyer ve arkadaşlarının (1997) geliştirdiği Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği tek faktör dört sorudan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Elçi vd. (2008) tarafından yapılmıştır. Araştırmada kullanılan Kişi-örgüt Uyumu Ölçeği Yetim (2019)'in çalışmasından alınmıştır.

İş becerikliliğini ölçmeye yönelik kullanılan İş Becerikliliği Ölçeği, Slemp & Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilmiş, üç faktör ve on dokuz sorudan oluşmaktadır. Bu üç faktörden görev becerikliliği yedi, bilişsel beceriklilik beş ve ilişkisel beceriklilik yedi sorudan oluşmaktadır. Çalışmada beşli likert tipinde kullanılan ölçek, Kerse (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve bu kaynaktan alıntılanmıştır. Uyarlamada ölçeğe yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı görev becerikliliği boyutunda 0,757, bilişsel beceriklilik boyutunda 0,860 ve ilişkisel beceriklilik boyutunda 0,844'tür.

3.3. ARAŞTIRMANIN ETİK HUSULARI

Araştırma gerçekleştirilmeden önce uygunluğunun değerlendirilebilmesi için İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kuruluna başvuru yapılmış ve araştırma onayı alınmıştır. Araştırma süresince;

1. Ankete katılanların gizliliği sağlanmış,
2. Ankete yönelik yazılı açıklama ile çalışmanın akademiye yönelik, gönüllülük esasında gerçekleştirildiği belirtilerek, araştırma bilgileri paylaşılmış,
3. Araştırmanın hiçbir aşamasında ankete katılım sağlayan bireylere yönelik aldatma gerçekleştirilmemiş,
4. Tez araştırmasının gerçekleştirilme amacı ve araştırmadan neler beklendiği katılımcılara aktarılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ VE ÖRNEKLEMİ

Tez araştırması kapsamında örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisi kişi-örgüt uyumu aracı rolü üzerinden incelenmiş; örgütsel kimlik algısı, iş becerikliliği ve kişi-örgüt uyumu dereceleri demografik verilere göre gösterdiği değişikliklerle sunulmuştur. Araştırmanın ana kütlesini İstanbul ilinde perakende sektöründe faaliyet gösteren firmalar oluşturmuştur. Ana kütlenin büyüklüğü uygulanabilirlik, yer ve zaman maliyetleri göz önünde bulundurularak, araştırma asgari düzeyde, yeterli sayıda veri sağlayabileceği için İstanbul ili ile sınırlandırılmıştır. Perakende, son kullanıcılara hitap eden, kurumsal itibarın, bilinirliğin önemli olduğu (Çakırkaya, 2010), örgütsel kültüre, örgütsel bağlılığa (Tamer et al., 2014) ve örgütsel kimlik algısına etki ettiği düşünülen sektörlerden biridir. Bu sebeplerle çalışmada perakende sektörü tercih edilmiştir.

Araştırma örnekleminde İstanbul ilinde perakende sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çeşitli pozisyonlarda içerik, temsiliyet uygunluğu ve rastsal birim seçimi kriterlerini karşılayan çalışanlara yer verilmiştir. Ana kütlenin büyüklüğü nedeni ile bir ilde, araştırma amacına uyan bir sektörde gerçekleştirilen bu çalışma, hedeflenen kitleye yönelik bir liste bulunmadığından olasılıklı olmayan örnekleme türlerinden (Yıldız S. , 2017) gelişigüzel örnekleme yöntemiyle yürütülmüştür. (Kılıç S. , 2013)

Araştırma kapsamında perakende sektöründe yer alan, İstanbul'da genel müdürlük binası ve zincir mağazalara sahip altı firma ile doğrudan insan kaynakları vasıtasıyla iletişime geçilerek veriler toplanmış, ayrıca dolaylı yollardan (firmaların kurumsal e-mail adresleri, linkedln direk mesaj özelliği vb. dijital araçlarla) on üç firma ve çalışanları da araştırmaya davet edilmiştir. Bu yollar ile araştırmaya katılımda ulaşılan sayı 259 olmuştur. Araştırmanın örneklemini çeşitli pozisyonlarda beyaz yaka olarak çalışan 259 kişi oluşturmaktadır.

3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmaların çoğunluğunda olduğu gibi bu tez çalışmasında da zaman ve

bütçe kısıtlarından dolayı sınırlılıklar söz konusudur. Öncelikle araştırma perakende sektöründe coğrafi dağılım olarak firma varlığının en yoğun olduğu İstanbul ili ile sınırlandırılmıştır. (PwC, 2015) Araştırmanın genellenebilirliği açısından bir ile odaklanması olumsuz bir yön oluşturmaktadır. Bu sebeple ileride yapılacak araştırmaların birden fazla, farklı ile yer vermesi bulguların genellenebilirliğini olumlu yönde etkileyecektir.

Araştırma sınırlılıklarından bir diğeri çalışmanın verileri tek bir zaman aralığında kesitsel olarak toplamış olmasıdır. Bu durum çalışmada nedensellik testi uygulanamamasına sebep olmuştur. Bu alanda yapılacak diğer araştırmalarda nedensellik unsuruna yönelmek için boylamsal çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Araştırmanın ölçekler üzerinden gerçekleştirilmesi, seçilen ölçüm aracı dolayısıyla ölçümlerin çoğunun algı temelli olmasına neden olmaktadır. Bu sınırlılığın giderilmesi ve yapının doğru ölçümlendiğini göstermek için ise ileride yapılacak çalışmalarda derinlemesine mülakat gibi farklı yöntemlere yer verilmesi, farklı illerde ve sektörün alt kategorilerinde araştırmanın tekrarlanması alanı geliştirmek adına önerilenlerdendir.

3.6. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmada edinilen veriler SPSS 30 ve AMOS 26 programlarında çözülerek değerlendirilmiştir. Araştırmaya dahil olan katılımcıların çalışmada yer verilen demografik unsurlara yönelik gösterdikleri özellikler tanımlayıcı istatistiklerle ortaya koyulmuştur. Tanımlayıcı istatistiklerin ardından ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir. Sonraki adımda ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği ölçeklerine ait ulaşılan puan ortalamaları ve standart sapmaları belirtilmiştir. Araştırmanın değişkenleri ve alt boyutları arasındaki ilişkiler metot olarak yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılarak ortaya koyulmuştur. Gruplar arası farklılıkların incelemesi için öncelikle normallik analizleri gerçekleştirilmiş, yapılan analizler neticesinde verilerin normal dağılım

göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca istinaden gruplar arası farklılıkların tespiti non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis ve Jonckheere-Terpstra testleri kullanılarak gerçekleştirilen analizlerle yapılmıştır.

3.6.1. Araştırma Örnekleminin Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırma perakende sektöründe ve İstanbul ilinde yer alan firmalarda gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklemini İstanbul ili perakende sektörü firmalarında beyaz yaka olarak çeşitli pozisyonlarda çalışan katılımcılar oluşmaktadır. Söz konusu sektörün çalışan sayısının il bazında oldukça fazla olması ve tamamına ulaşma olanağının olmaması nedenleri ile örnekleme yoluna gidilmiştir. Bu yol ile ulaşılan sayı 259 olmuştur. Araştırmanın bu kısmında örneklemi oluşturan katılımcılara ait doğum yılı, eğitim durumu, unvan, şirkette çalışma süresi ve sektörde çalışma süresi bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 3.1: Doğum Yılı Dağılımları

Doğum Yılı Dağılımları			
Doğum Yılınız	**Sıklık**	**Yüzde**	**Kümülatif Yüzde**
1965-1980 arası (X kuşağı)	29	11.2	11.2
1981-1990 arası (Y1 kuşağı)	111	42.9	54.1
1991-1999 arası (Y2 kuşağı)	108	41.7	95.8
2000 ve sonrası (Z kuşağı)	11	4.2	100.0
Total	**259**	**100.0**	

Araştırma çerçevesinde erişilen veriler kontrol edilmiş, SPSS programı ile çözümlenmiş ve araştırmaya dahil olan katılımcılara ait bilgilerin dağılım sıklıkları bulunmuştur. Bu yol ile oluşturulan yukarıda yer alan tablodaki bilgilere referans ile katılımcıların % 11.2'si 1965-1980 arası, % 42.9'u 1981-1990 arası, % 41.7'si 1991-1999 arası ve % 4.2'si 2000 ve sonrası doğumludur. Araştırmaya 1946-1964 arası (Bebek Patlaması) doğmuş olan herhangi bir katılımcının dahil olmadığı gözlemlenmiştir. Katılımda en yoğun grubun 1981–1990 yılları arasında doğan Y1 kuşağı bireylerden oluştuğu görülmektedir (%42,9). Y1 kuşağını sırasıyla Y2 kuşağı (%41,7), X kuşağı (%11,2) ve Z kuşağı (%4,2) takip etmektedir.

Örneklemin büyük bir kısmı (%95,8) 1981–1999 yılları arasında doğmuştur. Bu durum, çalışma sonuçlarının ağırlıklı olarak Y kuşağı çalışanlarını yansıttığını göstermektedir.

Tablo 3.2: Eğitim Durumu Dağılımları

Eğitim Durumu Dağılımları			
Eğitim Durumunuz (mezun)	**Sıklık**	**Yüzde**	**Kümülatif Yüzde**
Lise	11	4.2	4.2
Önlisans	30	11.6	15.8
Lisans	164	63.3	79.2
Yüksek Lisans	53	20.5	99.6
Doktora	1	0.4	100.0
Total	**259**	**100.0**	

Araştırmaya dahil olan katılımcıların eğitim durumlarını gösteren yukarıdaki tablo incelendiğinde % 4.2 lise, % 11.6 önlisans, % 63.3 lisans, % 20.5 yüksek lisans ve % 0.4 doktora mezununun çalışmada yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Veriler incelendiğinde araştırmaya en yüksek katılımın % 63.3'lük oran ile lisans mezunları tarafından yapıldığı ve % 0.4'lük oran ile oldukça düşük katılımın doktora grubundan sağlandığı görülmüştür.

Tablo 3.3: Unvan Dağılımları

Unvan Dağılımları			
Unvanınız	**Sıklık**	**Yüzde**	**Kümülatif Yüzde**
Uzman	105	40.5	40.5
Kıdemli Uzman	68	26.3	66.8
Yönetici	86	33.2	100.0
Total	**259**	**100.0**	

Katılımcıların unvanlarına yönelik verilerin paylaşıldığı yukarıdaki tablo % 40.5 oranında uzmanın, % 26.3'lük dilim ile kıdemli uzmanın ve % 33.2'lik dilim ile yöneticinin araştırmaya dahil olduğunu göstermektedir. İncelemeler katılımın % 40.5 ile en yüksek uzman unvanından ve % 26.3 ile en düşük kıdemli uzman unvanından geldiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.4: Şirkette Çalışma Süresi Dağılımları

Şirkette Çalışma Süresi Dağılımları			
Şirkette çalışma süreniz	**Sıklık**	**Yüzde**	**Kümülatif Yüzde**
1-5 yıl	148	57.1	57.1
6-10 yıl	66	25.5	82.6
11- 15 yıl	28	10.8	93.4
16-20 yıl	13	5.0	98.5
21 yıl ve üzeri	4	1.5	100.0
Total	**259**	**100.0**	

Şirkette çalışma sürelerinde ilişkin katılımcı bilgilerinin belirtildiği yukarıdaki tablo incelendiğinde katılımcılardan % 57.1'inin 1-5 yıl arası, % 25.5'inin 6-10 yıl arası, % 10.8'inin 11- 15 yıl arası, % 5'inin 16-20 yıl arası ve % 1,5'inin 21 yıl ve üzeri aynı şirkette çalıştığı bulgulanmıştır. Şirkette çalışma süresi en yüksek oran % 57,1 ile 1-5 yıl arası çalışanlardan oluşmakta ve en düşük oran % 1,5 ile 21 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 3.5: Sektörde Çalışma Süresi Dağılımları

Sektörde Çalışma Süresi Dağılımları			
Sektörde çalışma süreniz	**Sıklık**	**Yüzde**	**Kümülatif Yüzde**
1-5 yıl	64	24.7	27.7
6-10 yıl	90	34.7	59.5
11- 15 yıl	61	23.6	83.0
16-20 yıl	32	12.4	95.4
21 yıl ve üzeri	12	4.6	100.0
Total	**259**	**100.0**	

Sektörde çalışma sürelerine ilişkin katılımcı bilgilerine yer verilen yukarıdaki tablo incelendiğinde ise katılımcılardan % 24.7'sinin 1-5 yıl, % 34.7'sinin 6-10 yıl, % 23.6'sının 11- 15 yıl, % 12.4'ünün 16-20 yıl ve % 4.6'sının 21 yıl ve üzeri bir sektör deneyimine sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Yüksek oranların %34.7'lik dilim ile 6-20 yıl ve % 24.7'lik dilim ile 1-5 yıl sektör deneyimi olanlardan oluştuğu gözlenirken % 4.6'lık dilim ile yine en düşük oranın 21 yıl ve üzeri deneyimlilerden oluştuğu gözlenmiştir. Hem şirkette çalışma süresi hem sektörde çalışma süresi dağılım tabloları göz önünde bulundurulduğunda perakende sektöründe işe başlayanlar ve biraz deneyim kazananların sektör içi transferlerle

büyük bir katılımcı oranını oluşturdukları çıkarımlanabilir.

3.6.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Gerçekleştirilen araştırmada kullanılan ölçekler; örgütsel kimlik algısı ölçeği, kişi-örgüt uyumu ölçeği ve iş becerikliliği ölçeğidir. Bu ölçeklerle yürütülen araştırmada ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirliği, Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı metodu ile analiz edilmiştir. Yapılan analizlerin değerlendirmesinde aşağıda yer alan referans aralıkları kriter olarak baz alınmıştır.

Ölçek;

- < 0.40 olduğunda güvenilir değil,
- 0.40 < 0.60 olduğunda düşük güvenirlikte,
- 0.60< 0.80 olduğunda oldukça güvenilir,
- 0.80 < 1.00 olduğunda ise yüksek derecede güvenilir. (Kalaycı, 2018)

Tablo 3.6: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı

Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı		
Boyutlar	**Madde Numaraları**	**Cronbach's Alpha**
Örgütsel Kimlik Algısı	6 madde (1-2-3-4-5-6)	0.836

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğine yönelik tespitler için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda örgütsel kimlik algısı ölçeği cronbach alpha değeri (α) 0.836 olarak saptanmıştır. Bu saptama sonucunda ölçeğin yukarıda belirtilen kriterlere referans ile yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3.7: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Güvenilirlik Katsayısı

Boyutlar	Madde Numaraları	Cronbach's Alpha
Kişi-Örgüt Uyumu	4 madde (7-8-9-10)	0.838

Araştırmada kullanılan ölçeklerden bir diğeri olan kişi-örgüt uyumu ölçeğinin gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alpha değeri (α) 0.838 olarak tespit edilmiş ve ölçeğin yine yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilebilir bir sonuca ulaşıldığı gözlenmiştir.

Tablo 3.8: İş Becerikliliği Ölçeği ve Alt Boyutları Güvenilirlik Katsayısı

İş Becerikliliği Ölçeği ve Alt Boyutları Güvenilirlik Katsayısı		
Boyutlar	**Madde Numaraları**	**Cronbach's Alpha**
Görev Becerikliliği	7 madde (11-12-13-14-15-16-17)	0.859
Bilişsel Beceriklilik	5 madde (18-19-20-21-22)	0.848
İlişkisel Beceriklilik	7 madde (23-24-25-26-27-28-29)	0.891
İş Becerikliliği	19 madde	0.933

Araştırmanın son ölçeği iş becerikliliği ölçeği ve alt boyutlarına yönelik yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ise yukarıdaki tablodan da incelenebileceği üzere ölçek toplamında cronbach alpha değeri (α) 0.933 olarak saptanmıştır. Görev becerikliliği alt boyutunun cronbach alpha değeri (α) 0.859, bilişsel beceriklilik alt boyutunun cronbach alpha değeri (α) 0.848 ve ilişkisel beceriklilik alt boyutu cronbach alpha değeri (α) 0.891 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara istinaden iş becerikliliği ölçeğinin de yüksek derecede güvenilir olduğu belirtilebilir.

3.6.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizine Uygunluk Değerlendirmesi

Araştırmada kullanılan örgütsel kimlik algısı ölçeği, kişi-örgüt uyumu ölçeği ve iş becerikliliği ölçeğinin geçerliliğine yönelik gerekli tespitlerin yapılabilmesi için yöntem olarak verilerin faktör analizi yapabilme kriterlerine uygunluğu incelenmiş ve uygunluğun saptanmasıyla açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Faktör analizinin uygunluğa yönelik kriterler;

- Örneklem sayısının değişken sayısından büyük olması (n > p),
- Örneklem sayısının en az 50 olması (n ≥ 50),
- Her bir ölçek maddesine düşen gözlem sayısının yüksek olması (n > 5*p) şeklinde açıklanmaktadır. (Hair et al., 2010)

Perakende sektöründe ve İstanbul ilinde yer alan şirketlerde çalışanların katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada ulaşılan örneklem sayısı 259'dur. Katılımcılara yöneltilen anket soru formu 29 maddeden oluşmaktadır. Bu çıktıların kontrolü ile faktör analizi yapmaya uygunluk sağlandığı görülmüştür.

Veri setinin faktör analizine uygunluğunun kontrolü konusunda yukarıda sayılan kriterlere ek olarak en önemli göstergeler arasında Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) yeterlilik testi ve Bartlett testi değerleri yer almaktadır. KMO katsayısının 0,60'dan yüksek olması örneklem yeterliliğinin ve Barlett küresellik testi olasılık değerinin (p) 0.05'ten küçük olması verilerin anlamlı ve faktör analizi için uygun olduğunun göstergeleridir. (Büyüköztürk, 2012)

Bartlett testi değeri verilerin, gözlemlenen korelasyon matrisinin içindeki tüm madde değerlerinin birbiriyle tutarlı olup olmadığını incelemektedir. KMO testi ise örneklem yeterliliğini göstermektedir. KMO katsayılarını değerlendirme kriterleri her aralık için; (Karaman, 2023)

- 0,00-0,49 arası kabul edilemez,
- 0,50-0,70 arasında orta,
- 0,70-0,80 arasında iyi,
- 0,80-0,90 arasında harika,

- 0,90- 1.00 arasında mükemmel şeklindedir.

Araştırmada kullanılan örgütsel kimlik algısı ölçeği, kişi-örgüt uyumu ölçeği ve iş becerikliliği ölçeği KMO ve Bartlett test sonuçları aşağıda yer alan tablolar üzerinden verilmiştir.

Tablo 3.9: KMO Yeterlilik Testi Değerleri

KMO Yeterlilik Testi Değerleri	
Örgütsel Kimlik Algısı	**0.786**
Kişi-Örgüt Uyumu	**0.837**
İş Becerikliliği	**0.931**
Görev Becerikliliği	0.861
Bilişsel Beceriklilik	0.864
İlişkisel Beceriklilik	0.897

Tablo 3.10: Bartlett Küresellik Testi Değerleri

Bartlett Küresellik Testi Değerleri	
Örgütsel Kimlik Algısı	**0.000**
Kişi-Örgüt Uyumu	**0.000**
İş Becerikliliği	**0.000**
Görev Becerikliliği	0.000
Bilişsel Beceriklilik	0.000
İlişkisel Beceriklilik	0.000

Tablo 3.9'da yer alan KMO yeterlilik testi sonuçları incelendiğinde örgütsel kimlik algısı ölçeğinin değeri 0.786 ile iyi düzeyde, kişi-örgüt uyumu ölçeğinin değeri 0.837 sonucu ile harika düzeyde, iş becerikliliği ölçeğinin değeri 0.931 ile mükemmel düzeyde ve iş becerikliliği ölçeği alt boyutları görev becerikliliği 0.861, bilişsel beceriklilik 0.864, ilişkisel beceriklilik 0.897 ile yine harika düzeyde

bulunmuştur.

Tablo 3.10'da yer verilen örgütsel kimlik algısı ölçeği, kişi-örgüt uyumu ölçeği ve ayrı ayrı alt boyutlarıyla iş becerikliliği ölçeği Bartlett Küresellik Testi değerleri incelendiğinde $p<0.001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ulaşılan değerlerin sonuçları doğrultusunda araştırma kullanılan ölçeklere ait maddelerin faktör analizine uygun olduğu saptaması yapılabilmektedir.

3.6.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi ile daha önce keşfedilmiş ve oluşturulmuş ölçeklerin faktör yapılarının kullanıldıkları mevcut araştırmanın örnekleminde de benzer sonuçlar verip vermediği test edilmektedir. (Sürücü et al., 2023) Doğrulayıcı faktör analizinin amacı daha önce geliştirilmiş ölçeklerin kuramsal yapısının mevcut veri üzerinden doğrulanmasıdır. Bu şekilde araştırmada kullanılan ölçüm modelinin geçerliliği sınanmaktadır. (Gürbüz, 2021)

Yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilen temel iki analizden biri doğrulayıcı faktör analizinde ve bir diğeri yapısal model analizi ya da diğer adıyla yol analizinde, toplanan verilerin kurulan modele uygun olup olmadığı uyum iyiliği indekslerine bakılarak değerlendirilmektedir. (Gürbüz, 2021)

Literatürde en çok kullanılan uyum iyiliği indeksleri referans değerleri ile Tablo 3.11 Araştırmada Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Referans Değerleri üzerinden verilmiştir. (Schermelleh-Engel et al., 2003; Hu & Bentler, 1999)

Tablo 3.11: Araştırmada Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Referans Değerleri

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**
$\boldsymbol{X^2}$	p>0,05	
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/df \leq 5$
AGFI	≤ 1	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85

NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08

CMIN ya da X^2 değeri, araştırma sonucu belirlenen örneklem üzerinden toplanan verinin, araştırmada kuramsal olarak önerilen teorik modele uygun olduğunun ya da olmadığının göstergesidir. X^2 değeri örneklem büyüklüğüne çok duyarlı bir uyum iyilik değeri olduğu için X^2 'nin serbestlik derecesine (df) bölümünden elde edilen sonuçların araştırmaların genel model uyum iyilik değerlerini daha iyi yansıtacağı kanısı kabul görmektedir. (Gürbüz, 2021)

AGFI ya da düzeltilmiş iyilik uyum indeksi, örneklem genişliğini dikkate alan GFI değerinin yanı sıra serbestlik derecesinde, daha fazla özelliğe yer verilerek daha az kısıtlanmış bir modelde, gerçekleştirilen düzeltmeleri ifade etmektedir. (Sürücü et al., 2023)

GFI ya da iyilik uyum indeksi, mutlak uyum indeksleri arasında yer alan GFI değeri, gözlemlenen ve yeniden üretilen matrisler arasındaki kare farkların toplamının gözlemlenen varyanslara oranına dayanır ve bu yolla ölçeklendirmeye olanak tanır. Modeldeki varyans ve kovaryans miktarını ölçer. (Schumacker & Lomax, 2015)

NFI ya da normlaştırılmış uyum indeksi, karşılaştırmalı uyum indeksleri arasında yer alan NFI değeri araştırma modelinin X^2 değerinin, bağımsız modelin X^2 değerine oranıdır. (Sürücü et al., 2023) Bentler ve Bonett (1980) tarafından önerilmiştir. Bağımsız model veya sıfır modeli tüm değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin, kovaryansın bulunmadığı varsayılmaktadır.

CFI veya karşılaştırmalı uyum indeksi, Bentler (1990) tarafından önerilen uyum iyiliği, test edilen modeli örneklem sayısını ve serbestlik derecesini dikkate alarak bağımsız model ile karşılaştırır. (Bentler, 1990)

IFI veya artırmalı uyum indeksi, modelin uyumunu örneklem büyüklüğü ve karmaşıklık seviyesi özelliklerine dikkat ederek analiz eder. (Gürbüz & Şahin, 2018)

NNFI veya TLI normlaştırılmamış uyum indeksi, model uyumunu bağımsız model ile karşılaştırırken serbestlik derecelerini dikkate alır. Örneklem büyüklüğü etkilerinden az etkilenmekte ve serbestlik derecesine göre artan ya da azalan değerler göstermektedir. (Schermelleh-Engel et al., 2003)

RMSEA ya da yaklaşık hataların ortama karekökü, kullanılan modelin araştırmada yer alan örneklem kovaryansı ile hangi düzeyde uyumlu olduğunu serbestlik derecesini göz önünde bulundurarak test eder. (Gürbüz & Şahin, 2018)

Doğrulayıcı faktör analizinde yukarıdaki uyum iyilik indeksi değerlerinin yanında model yapı geçerliliğinin sağlanması için aşağıdaki koşulların karşılanması beklenmektedir (Hair et al., 2010; Yaşlıoğlu, 2017):

- Standartlaştırılmış faktör yüklerinin (standardized loading estimates) 0.5'ten ve ideal olarak 0.7'den daha büyük olması,
- Yakınsak geçerliliğin yeterli olduğunu göstermek için AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) değerinin 0.5 veya daha yüksek olması ayrıca CR (Birleşik/Yapı Güvenilirliği) değerinin AVE değerinden büyük olması,
- Ayırt edici/ıraksak geçerliliğin desteklenmesi için MSV (Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi)'nin AVE'den küçük olması (MSV<AVE) ve ASV (Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması)'nin MSV'den küçük olması (AVS<MSV) ve AVE'nin karekökünün faktörler arası korelasyondan daha büyük olması,
- Modelin yeterli yakınsama veya iç tutarlılığı olduğunu göstermek için yapı güvenirliği (CR) değerinin 0.7 veya daha fazla olması.

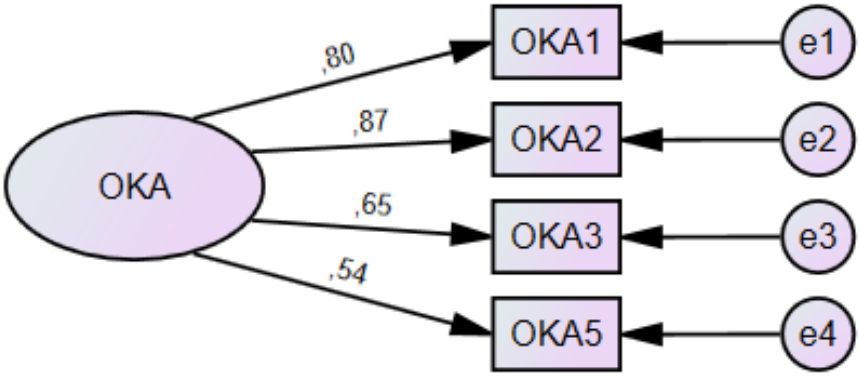
3.6.4.1. Tek Faktör Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Tek faktör ve altı maddeden oluşan araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel kimlik algısı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda verilen tablo üzerinden sunulmuştur.

Tablo 3.12: Tek Faktör Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Uyum Değerleri

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\text{df} \leq 5$	14.212	Kabul Edilemez
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.670	Kabul Edilemez
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.859	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.804	Kabul Edilemez
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.814	Kabul Edilemez
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.815	Kabul Edilemez
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.689	Kabul Edilemez
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.226	Kabul Edilemez

Örgütsel kimlik algısı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3.12'de sunulan verilere referans ile incelendiğinde CMIN/DF, AGFI, NFI, CFI, IFI, NNFI (TLI) ve RMSEA'nın uyum iyilik değerlerini karşılamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle önce MI kovaryans değerleri incelenerek yüksek değerler birleştirilmiş ve birleştirme sonucu faktör yükü 0.5'in altında kalan bir değer (OKA6, 0.481) ve daha sonra faktör yükü 0.534 düşen, yakınsaklığa negatif etki ettiği düşünülen bir değer (OKA4, 0.534) çıkartılmış ve Cronbach güvenilirlik sayısı kontrol edilmiştir (0.794).



Şekil 3.2: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan düzenleme ile doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, Şekil 3.2 üzerinden paylaşılan tek boyutlu örgütsel kimlik algısı madde faktör değerlerinin 0.537 - 0.871 aralığında olduğu görülmüştür. Faktör değerlerine yönelik detaylar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.13: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları

Madde Adı	**Faktör Adı**	**Faktör Değeri**
OKA1	Örgütsel Kimlik Algısı	0.799
OKA2		0.871
OKA3		0.650
OKA5		0.537

Uyum indekslerinin kabul edilebilmesi için doğrulayıcı faktör analizi yol modeline göre faktör yükü 0.5' ten küçük ve 0.5 sınırında kalan 6.(OKA6) ve 4.(OKA4) madde ölçekten çıkartılmıştır. Gerçekleştirilen düzelme sonrası doğrulayıcı faktör analizi indeksleri, CMIN/df değeri 2.103, AGFI değeri 0.961, GFI değeri 0.992, NFI değeri 0.988, CFI değeri 0.994, IFI değeri 0.994, TLI değeri 0.981 ve RMSEA değeri 0.065 sonuçlarıyla iyi düzeyde uygum iyilik seviyelerinin yakalandığını göstermiş, geçerli ve güvenilir bir modele ulaşıldığı kanaatini oluşturmuştur. Paylaşılan değerlerin uyum iyiliği referans aralıkları üzerinden değerlendirmesi Tablo 3.14'te verilmiştir.

Tablo 3.14: Tek Faktör Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Uyum Değerleri-2

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\text{df} \leq 5$	2.103	İyi Uyum
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.961	İyi Uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.992	İyi Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.988	İyi Uyum
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.994	İyi Uyum
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.994	İyi Uyum
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.981	İyi Uyum
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.065	Kabul Edilebilir Uyum

Örgütsel kimlik algısı ölçeği yapı güvenirliği ve yakınsak geçerlilik değerlendirmesi amacıyla ayrıca incelenen, CR, AVE değerleri Tablo 3.15'te paylaşılmıştır.

Tablo 3.15: Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Birleşik Güvenilirlik ve Yakınsak Değerleri

	CR	**AVE**
Örgütsel Kimlik Algısı	0.812	0.527

CR ≥ 0.70 değeri iyi ve CR ≥ 0.80 değeri güçlü bileşik güvenilirlik göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Cheung et al., 2024). Tablo 3.15'te CR değeri 0.812 ile güçlü bir bileşik güvenilirlik göstermektedir. Yakınsak geçerliliğe CR>AVE ve AVE>0,5 koşullarının sağlanmasıyla ulaşılmaktadır. Bu koşulun sağlandığı tablo üzerinden görülmektedir. (Gürbüz, 2021, pp. 85-86)

3.6.4.2. Tek Faktör Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

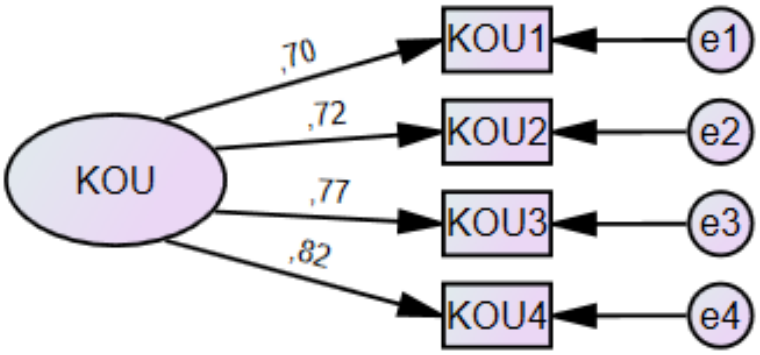
Tek faktör ve dört maddeden oluşan araştırmanın aracı değişkeni kişi-örgüt uyumu ölçeğinin Tablo 3.16 üzerinden verilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.16: Tek Faktör Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Uyum Değerleri

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\text{df} \leq 5$	1.985	İyi Uyum
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.962	İyi Uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.992	İyi Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.990	İyi Uyum
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.995	İyi Uyum
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.995	İyi Uyum
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.985	İyi Uyum
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.062	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 3.16'da paylaşılan referans değerler üzerinden kişi-örgüt uyumu doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre CMIN/df değeri 1.985, AGFI değeri 0.962, GFI değeri 0.992, NFI değeri 0.990, CFI değeri 0.995, IFI değeri 0.995, TLI değeri 0.985 ve RMSEA değeri 0.062'dir. Tabloda paylaşılan uyum iyiliği referans değerleri üzerinden yapılan değerlendirmede model iyi düzeyde geçerli ve güvenilir bulunmuştur.



Şekil 3.3: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kişi-örgüt uyumu ölçeği faktör yüklerinin 0.702 - 0.816 aralığında olduğu

Şekil 3.3'te gözlenmiş ve faktör yükü detayları Tablo 3.18'de verilmiştir.

Tablo 3.17: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları

Madde Adı	**Faktör Adı**	**Faktör Değeri**
KOU1	Kişi-Örgüt Uyumu	0.702
KOU2		0.725
KOU3		0.769
KOU4		0.816

Kişi-örgüt uyumu ölçeği yapı güvenirliği ve yakınsak geçerliliği Tablo 3.18'de verilen CR ve AVE değerleri üzerinden incelenmiştir.

Tablo 3.18: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Birleşik Güvenilirlik ve Yakınsak Değerleri

	CR	**AVE**
Kişi-Örgüt Uyumu	0.840	0.569

Tablo 3.18 üzerinden CR değerinin 0.840 ile CR>0.80 koşulunu sağlayarak yüksek birleşik güvenilirliği gösterdiği, yakınsak geçerlilik koşullarının olan CR>AVE ve AVE>0,5 in AVE değerinin 0.569 olması ile sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Analiz bulguları birleşik güvenirliğin ve yakınsak geçerliliğin olduğunu göstermiştir. (Gürbüz, 2021, pp. 85-86)

3.6.4.3. Üç Faktör İş Becerikliliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

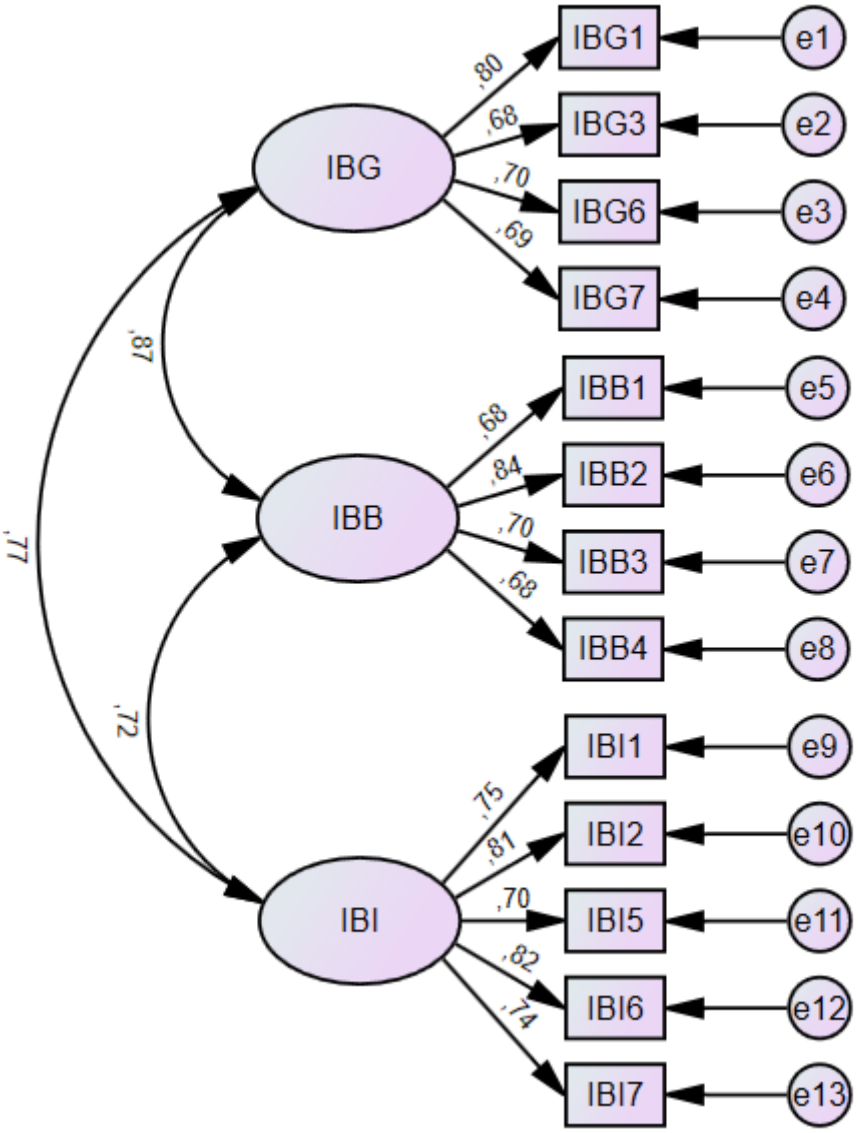
Üç faktör ve on dokuz maddeden oluşan araştırmanın bağımlı değişkeni iş becerikliliği ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve uyum iyiliği değerleri Tablo 3.19 üzerinden verilmiştir.

Tablo 3.19: Üç Faktör İş Becerikliliği Ölçeği Uyum Değerleri

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\mathrm{df} \leq 5$	3.121	Kabul Edilebilir

				Uyum
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.778	Kabul Edilemez
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.834	Kabul Edilemez
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.838	Kabul Edilemez
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.883	Kabul Edilemez
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.884	Kabul Edilemez
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.886	Kabul Edilemez
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.091	Kabul Edilemez

İş becerikliliği ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları referans değerler ile Tablo 3.19 üzerinden incelendiğinde, ulaşılan AGFI, GFI, NFI, CFI, IFI, NNFI (TLI) ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum iyilik değerleri dışında kaldığı gözlenmiştir. Uyum iyilik değerlerinin yeterli seviyeye ulaşması amacıyla kademeli olarak faktör yükü 0.5' in altında kalan ve kendi faktör grubundan farklı faktör gruplarında bulunan maddelere yüksek derecede yükleme yapan değerler çıkartılmıştır.



Şekil 3.4: İş Becerikliliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3.4, DFA bulgularına göre iş becerikliliği ölçeği boyutları; görev becerikliliği faktör yükleri 0.682- 0.800 aralığında, bilişsel beceriklilik faktör yükleri 0.683- 0.837 aralığında ve ilişkisel beceriklilik faktör yükleri 0.700- 0.817 aralığındandır. Faktör yüklerinin detayları ayrıca Tablo 3.20'de verilmiştir.

Tablo 3.20: İş Becerikliliği Ölçeği Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları

Madde Adı	**Faktör Adı**	**Faktör Değeri**
IBG1	Görev Becerikliliği	0.800
IBG3		0.682

IBG6		0.703
IBG7		0.686
IBB1	Bilişsel Beceriklilik	0.684
IBB2		0.837
IBB3		0.704
IBB4		0.683
IBI1	İlişkisel Beceriklilik	0.753
IBI2		0.815
IBI5		0.700
IBI6		0.817
IBI7		0.737

DFA yol modeli ile model uyum indekslerinin yeterli düzeye gelebilmesi için kademeli olarak 0.5'ten düşük faktör yükü olan ve kendi grubundan farklı faktörlere fazla yükleme yapan değerler ölçekten çıkartılmıştır. Bu düzenleme neticesinde görev becerikliliğinin 2. (IBG2), 4. (IBG4) ve 5. (IBG5), iş becerikliliğinin 5.(IBB5), ilişkisel becerikliliğin 3.(IBI3) ve 4.(IBI4) maddesi ölçekten çıkartılmıştır. Uygulamalar neticesinde ulaşılan değerlerin uyum iyiliği değerlerine uygun olduğu gözlenmiştir. Tablo 3.21'de paylaşılan değerler; CMIN/df değeri 2.472, AGFI değeri 0.876, GFI değeri 0.916, NFI değeri 0.914, CFI değeri 0.946, IFI değeri 0.947, TLI değeri 0.933 ve RMSEA değeri 0.076 sonuçlarıyla modelin geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.21: Üç Faktör İş Becerikliliği Ölçeği Uyum Değerleri-2

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\text{df} \leq 5$	2.472	İyi Uyum
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.876	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.916	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.914	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.946	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.947	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.933	Kabul Edilebilir Uyum

RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.076	Kabul Edilebilir Uyum

İş becerikliliğine ait yakınsak ve ıraksak geçerlilik için incelenen; yakınsak geçerlilik için CR ve AVE, ıraksak geçerlilik için MSV ve ASV değerleri ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.22: İş Becerikliliği Ölçeği Yakınsak ve Iraksak Değerleri

	CR	**AVE**	**√AVE**	**MSV**	**ASV**	**Görev Becerikliliği**	**Bilişsel Beceriklilik**	**İlişkisel Beceriklilik**
Görev Becerikliliği	0.810	0.517	0.719	0.751	0.674			
Bilişsel Beceriklilik	0.818	0.532	0.730	0.751	0.635	***(0.832)*** 0.867		
İlişkisel Beceriklilik	0.875	0.586	0.766	0.596	0.557	***(0.779)*** 0.772	***(0.717)*** 0.720	
**Parantez içerisindeki italik değerler Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT) değerlerini temsil eder.*								

Tablo 3.22'de tüm boyutlar için CR değerleri 0.70'in üzerindedir (Görev Becerikliliği = 0.810, Bilişsel Beceriklilik = 0.818, İlişkisel Beceriklilik = 0.875). Bu bulgular, faktörlerin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Yakınsak geçerliliğin sağlanabilmesi için gerekli olan AVE> 0.5 değerine tüm boyutlarda ulaşılmıştır (Görev Becerikliliği = 0.517, Bilişsel Beceriklilik = 0.532, İlişkisel Beceriklilik = 0.586). Bu durum, her boyutun kendi göstergeleri tarafından yeterli düzeyde açıklandığını ve yakınsak geçerliliğin sağlandığını göstermektedir.

Iraksak geçerliliğin sağlanabilmesi için gereken ön koşullardan AVE>MSV Tablo 3.22 incelendiğinde, tüm boyutlarda AVE değerleri, MSV değerlerinden düşük olduğu için; Görev Becerikliliği için AVE (0.517) < MSV (0.751), Bilişsel Beceriklilik için AVE (0.532) < MSV (0.751), İlişkisel Beceriklilik için AVE (0.586) = MSV (0.596) ile sağlanmamış ve diğer koşullardan biri olan Fornell-Larcker Kriteri (1981) ile değerlendirilmiştir. Buna göre tablo incelendiğinde √AVE değeri her faktörde, faktörler arası en yüksek korelasyondan fazla değildir.

Bu nedenle ıraksak geçerlilik Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT) (Henseler et al., 2015) ile ayrıca analiz edilmiştir. Henseler, Ringle ve Sarsted (2015) yaptıkları çalışmanda belirli benzer, yansıtıcı yapılar arasında ayrım geçerliliğinin, araştırmada ulaşılan HTMT oranının önerilen 0.85 eşik değerinin altında kalması koşuluyla sağlandığını belirtmiştir. (Tuğtekin, 2021) Tablo 3.22'de italik, parantez içi paylaşılan HTMT değerleri incelendiğinde 0.832, 0.779 ve 0.717 sonuçları ile tüm boyutlarda önerilen 0.85 eşiğinin altında kalma koşulunun sağlandığı görülmektedir. Gerçekleştirilen analizler neticesinde üç boyutlu iş becerikliliği ölçeğine ait ayırt edici geçerliliğin sağlandığı kabul edilmiştir.

3.6.5. Örgütsel Kimlik Algısı, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği Ölçek Puanlarının Dağılımı

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizleri doğrultusunda düzenlenen ölçeklerin betimsel istatistiklerine ait hesaplamalar Tablo 3.23'te verilmiştir.

Tablo 3.23: Örgütsel Kimlik Algısı, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği Ölçek Puanlarının Dağılımı

	N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği	259	3.62	0.74
Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği	259	3.71	0.73
Görev Becerikliliği Alt Boyutu	259	3.91	0.68
Bilişsel Beceriklilik Alt Boyutu	259	3.86	0.69
İlişkisel Beceriklilik Alt Boyutu	259	4.03	0.69
İş Becerikliliği Ölçeği	259	3.94	0.60

Yukarıda yer alan veriler incelendiğinde örgütsel kimlik algısı ölçeğinin ortalaması X= 3.62 (ss=0.74) bulunmuştur. Kişi-örgüt uyumu ölçeği ortalaması X=3.71 (ss=0.73) olarak hesaplanmıştır. İş becerikliliği ölçeği ortalaması X=3.94 (ss=0.60) düzeyinde, iş becerikliliği görev becerikliliği alt boyutu ortalaması X=3.91 (ss=0.68), bilişsel beceriklilik alt boyutu ortalaması X=3.86 (ss=0.69) ve ilişkisel beceriklilik alt boyutu ortalaması X=4.03 (ss=0.69) şeklinde bulunmuştur.

İş becerikliliği alt boyutları arasında en düşük ortalamaya bilişsel becerikliliğinin ve en yüksek ortalamaya ilişkisel becerikliliğin sahip olduğu görülmektedir. Ölçekler içerisinde ise örgütsel kimlik algısının en düşük ortalamaya ve en yüksek standart sapmaya sahip olduğu görülmektedir.

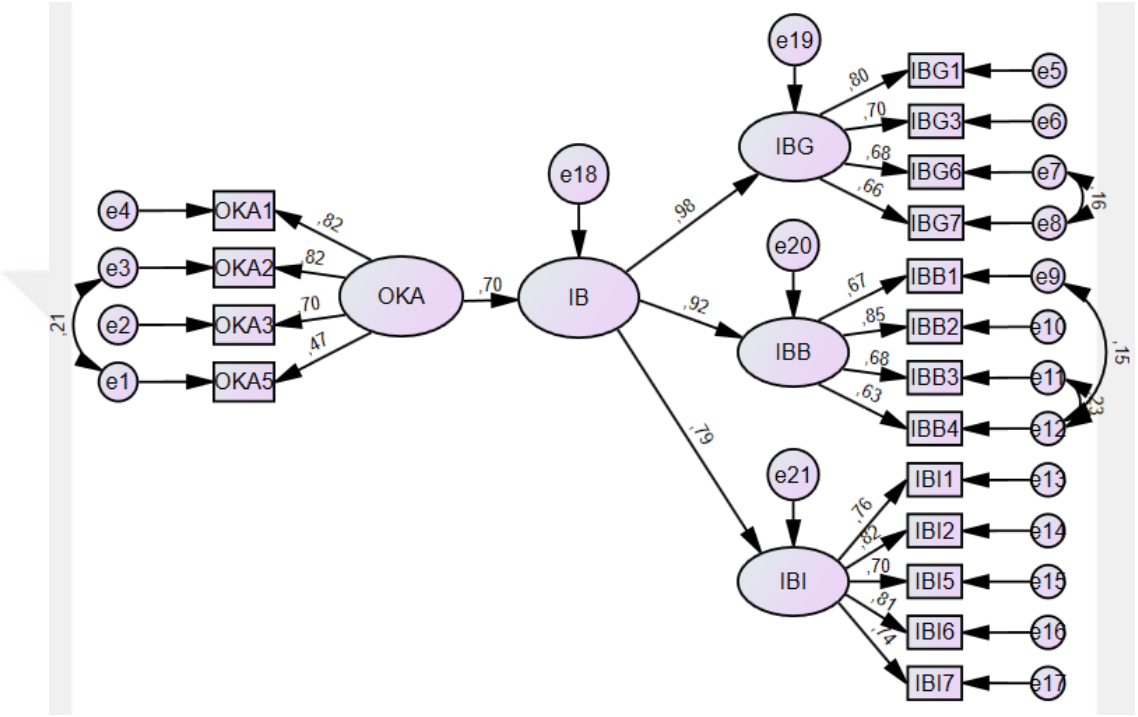
3.6.6. Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisi YEM-1

Tez araştırma konusu çerçevesinde geliştirilen araştırma modelinin ölçümü Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma konusu kapsamında örgütsel kimlik algısının iş becerikliliğine, kişi- örgüt uyumu aracılığı ile etkisi İstanbul ili perakende sektöründe incelenmiştir. Bu bağlamda öncelikle örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği üzerindeki varsayılan genel etkisi doğrudan analiz edilmiştir. Şekil 3.5'te, örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği ile kurduğu ilişki YEM-1 modeli verilmiştir. Örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği ilişkisi için kurulan yapısal eşitlik modeli uyum indeksi değerleri Tablo 3.24'te paylaşılmıştır.

Tablo 3.24: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\mathrm{df} \leq 5$	2.239	İyi Uyum
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.860	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.895	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.890	Kabul Edilemez
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.936	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.936	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.924	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.069	Kabul Edilebilir Uyum

Kurulan yapısal eşitlik modelinde NFI değerleri referans uyum iyiliği değerlerini karşılamak için yeterli düzeyde değildir. Bu nedenle uyum iyiliği değerinde gerekli düzelmenin gerçekleşmesi için modifikasyon indeks verileri incelenmiş ve karşılıklı olarak yüksek olan MI kovaryans değerleri birleştirilmiştir.



Şekil 3.5: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli

MI kovaryans değerlerindeki düzenleme sonrası modelin iyi uyum değerleri CMIN/df değeri 2.090, AGFI değeri 0.872, GFI değeri 0.907, NFI değeri 0.901, CFI değeri 0.945, IFI değeri 0.946, TLI değeri 0.933 ve RMSEA değeri 0.065 sonuçlarıyla Tablo 3.25'te verilmiştir. Elde edilen sonuçlar neticesinde modelin geçerli ve güvenilir olduğunu kabul edilmiştir.

Tablo 3.25: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri-2

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\mathrm{df} \leq 5$	2.090	İyi Uyum

AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.872	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.907	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.901	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.945	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.946	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.933	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.065	Kabul Edilebilir Uyum

Örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği ilişkisinin regresyon kat sayıları ve değişkenlerin faktör katsayılarının verildiği Şekil 3.5 yol diyagramı incelendiğinde model uyun ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modelden elde edilen sonuçlara göre örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki saptanmıştır.

Modelin detayları incelendiğinde örgütsel kimlik algısı (OKA) ve iş becerikliliği (IB) arasındaki regresyon katsayısı 0.70 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, örgütsel kimlik algısında meydana gelen her bir puanlık artışın, iş becerikliliğinde 0.70 puanlık bir artışa neden olacağını ifade etmektedir. Aynı zamanda örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği üzerinde yüksek düzeyde etkisi olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.26: YEM-1 Hipotez Testi

Hipotez		**Yol**		**Yol Değeri**		**Hipotez Sonucu**
H	**Bağımsız Değişken**	→	**Bağımlı Değişken**	**Standardize ß**	**P**	**Desteklendi/ Desteklenmedi**
1.H1	Örgütsel Kimlik Algısı	→	İş Becerikliliği	0.698	0.000	Desteklendi

Gerçekleştirilen YEM-1 analizi sonuçları örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkide bulunduğunu göstermiştir. ($p<0.001$)

Tablo 3.26'da paylaşılan YEM-1 analizi çıktıları neticesinde elde edilen değerler ile araştırmanın birinci hipotezi "H1: Örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği üzerinde pozitif etkisi vardır." onaylanmıştır.

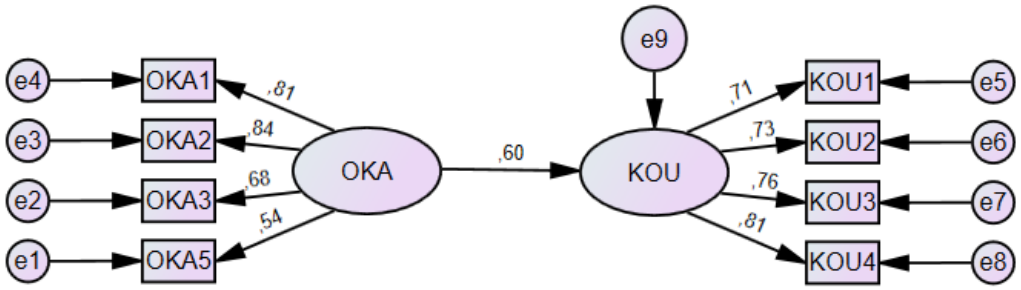
3.6.7. Örgütsel Kimlik Algısı ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisi YEM-2

Örgütsel kimlik algısı ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi ölçmek için kurulan YEM-2 yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen uyum değerleri Tablo 3.27'de verilmiştir. Tablo 3.27'de verilen iyi uyum değerleri ile oluşan YEM-2 modeli Şekil 3.6'da paylaşılmıştır.

Tablo 3.27: Örgütsel Kimlik Algısı ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\text{df} \leq 5$	2.228	İyi Uyum
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.926	İyi Uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.961	İyi Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.951	İyi Uyum
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.972	İyi Uyum
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.973	İyi Uyum
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.959	İyi Uyum
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.069	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 3.27' de paylaşılan uyum iyiliği değerleri CMIN/df değeri 2.228, AGFI değeri 0.926, GFI değeri 0.961, NFI değeri 0.951, CFI değeri 0.972, IFI değeri 0.973, TLI değeri 0.959 ve RMSEA değeri 0.069 sonuçlarıyla modeli geçerli ve güvenilir olduğunu yönünde desteklemiştir.



Şekil 3.6: Örgütsel Kimlik Algısı ve Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 3.6'da örgütsel kimlik algısı ve kişi-örgüt uyumu ilişkisi neticesinde elde edilen regresyon katsayıları ve değişkenlerin faktör katsayıları yer almaktadır. Buna göre modelin yol diyagramına referansla uygun ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve örgütsel kimlik algısının kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif yönde bir etkiye neden olduğu görülmektedir.

Modele yönelik detaylar incelendiğinde örgütsel kimlik algısı (OKA) ve kişi-örgüt uyumu (KOU) arasındaki regresyon katsayısının 0.60 olarak tespit edildiği gözlenmektedir. Regresyon katsayısı değeri örgütsel kimlik algısında meydana gelen bir puanlık artışın, kişi-örgüt uyumunda 0.60 puanlık bir artışa neden olacağını göstermektedir.

Tablo 3.28: YEM-2 Hipotez Testi

Hipotez		**Yol**		**Yol Değeri**		**Hipotez Sonucu**
H	**Bağımsız Değişken**		**Bağımlı Değişken**	**Standardize ß**	**P**	**Desteklendi/ Desteklenmedi**
2.H2	Örgütsel Kimlik Algısı	→	Kişi-Örgüt Uyumu	0.598	0.000	Desteklendi

YEM-2 analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel kimlik algısının, kişi-örgüt uyumu üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkiye neden olduğunu görülmüştür ($p<0.001$).

Tablo 3.28'de verili YEM-2 hipotez testi neticesinde ulaşılan değerler ile araştırmanın ikinci hipotezi "H2: Örgütsel kimlik algısının kişi-örgüt uyumunu üzerinde pozitif etkisi vardır." onaylanmıştır.

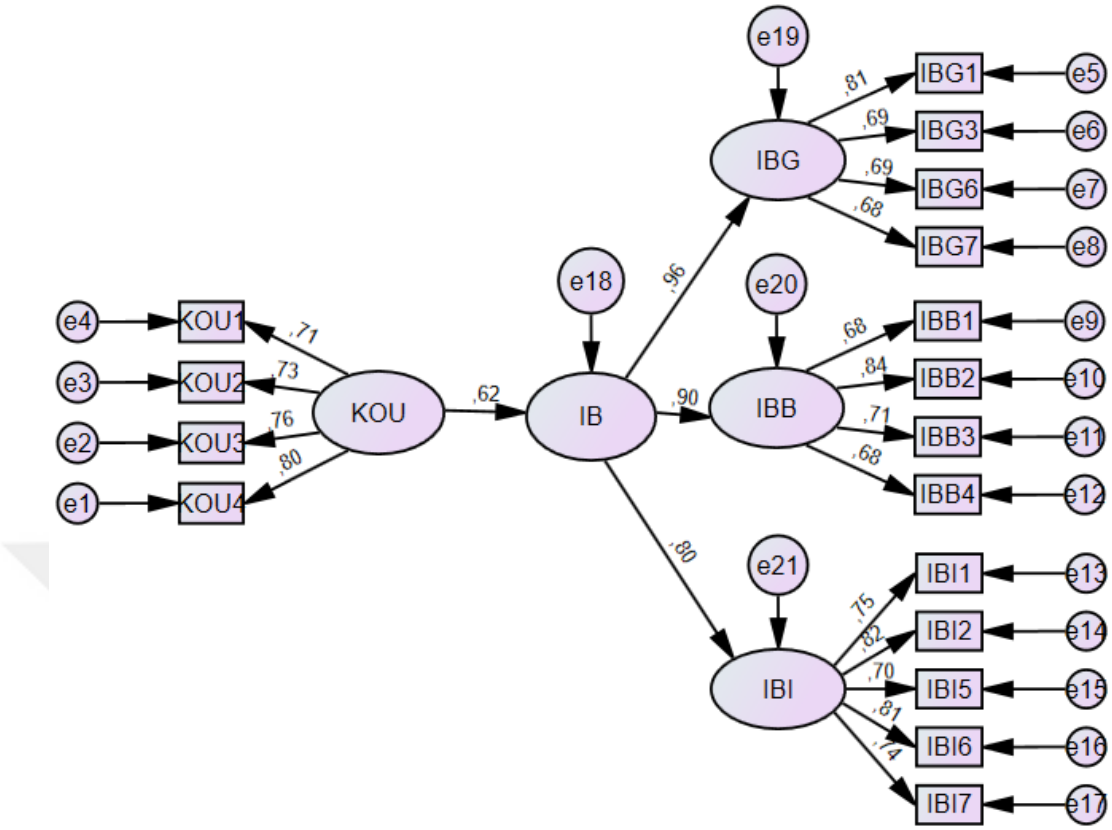
3.6.8. Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği İlişkisi YEM-3

Araştırma kapsamında kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği üzerindeki etkisini ölçümlemek için kurulan YEM-3 yapısal eşitlik modeli uyum iyilik değerleri Tablo 3.29'da paylaşılmış ve ulaşılan iyi seviyede uyum iyilik değerleri ile oluşturulan YEM-3 modeli Şekil 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3.29: Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\text{df} \leq 5$	2.004	İyi Uyum
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.873	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.905	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.902	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.948	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.948	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.938	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.062	Kabul Edilebilir Uyum

Uyum iyilik değerleri Tablo 3.29 üzerinden incelendiğinde CMIN/df değeri 2.004, AGFI değeri 0.873, GFI değeri 0.905, NFI değeri 0.902, CFI değeri 0.948, IFI değeri 0.948, TLI değeri 0.938 ve RMSEA değeri 0.062 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ile modelin geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Kurulan model Şekil 3.6'da verilmiştir.



Şekil 3.7: Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Becerikliliği İlişkisi Yapısal Eşitlik Modeli

Kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği ilişkisine yönelik regresyon kat sayıları ve değişkenlerin faktör katsayıları Şekil 3.7'de gösterilmektedir. Yol diyagramına göre modelin uygun olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında kişi-örgüt uyumu ile iş becerikliliği arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Modelin detayları göz önünde bulundurulduğunda kişi-örgüt uyumu (KOU) ve iş becerikliliği (IB) arasındaki regresyon katsayısının 0.62 olduğu görülmektedir. Bu durum kişi-örgüt uyumunda gerçekleşecek olan bir puanlık artışın, iş becerikliliği üzerinde 0.62 puanlık bir artışa neden olacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 3.30: YEM-3 Hipotez Testi

Hipotez	Yol	Yol Değeri	Hipotez

						Sonucu
H	**Bağımsız Değişken**	**⟶**	**Bağımlı Değişken**	**Standardize ß**	**P**	**Desteklendi/ Desteklenmedi**
2.H2	Kişi-Örgüt Uyumu	⟶	İş Becerikliliği	0.621	0.000	Desteklendi

YEM-3 modeli analiz sonuçları incelendiğinde kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0.001$).

Tablo 3.30 ile paylaşılan YEM-3 hipotez testi sonucu elde edilen değerler doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi "H3: Kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır." onaylanmıştır.

3.6.9. Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü YEM-4

Araştırmada aracılık rolü Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya koyulan aracılık ilişkisi ve Bootstrap yöntemi ile incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle bağımsız değişken örgütsel kimlik algısının, bağımlı değişken iş becerikliliği üzerindeki etkisi (YEM-1) araştırılmıştır. Bunun ardından bağımsız değişken örgütsel kimlik algısının, aracı değişken kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi (YEM-2) analiz edilmiştir. Sonrasında aracı değişken kişi-örgüt uyumunun bağımlı değişken iş becerikliliği üzerindeki etkisi (YEM-3) incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler neticesinde değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu bulgulanmıştır.

Örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü test etmek amacıyla kurulan ilk modele kişi-örgüt uyumunun aracı değişken olarak dahil edildiği YEM-4 modeli yapılandırılmıştır. Yapılandırılan bu model ile örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliği üzerinde doğrudan mı yoksa kişi-örgüt uyumu aracılığıyla mı etkili olduğu araştırılmıştır.

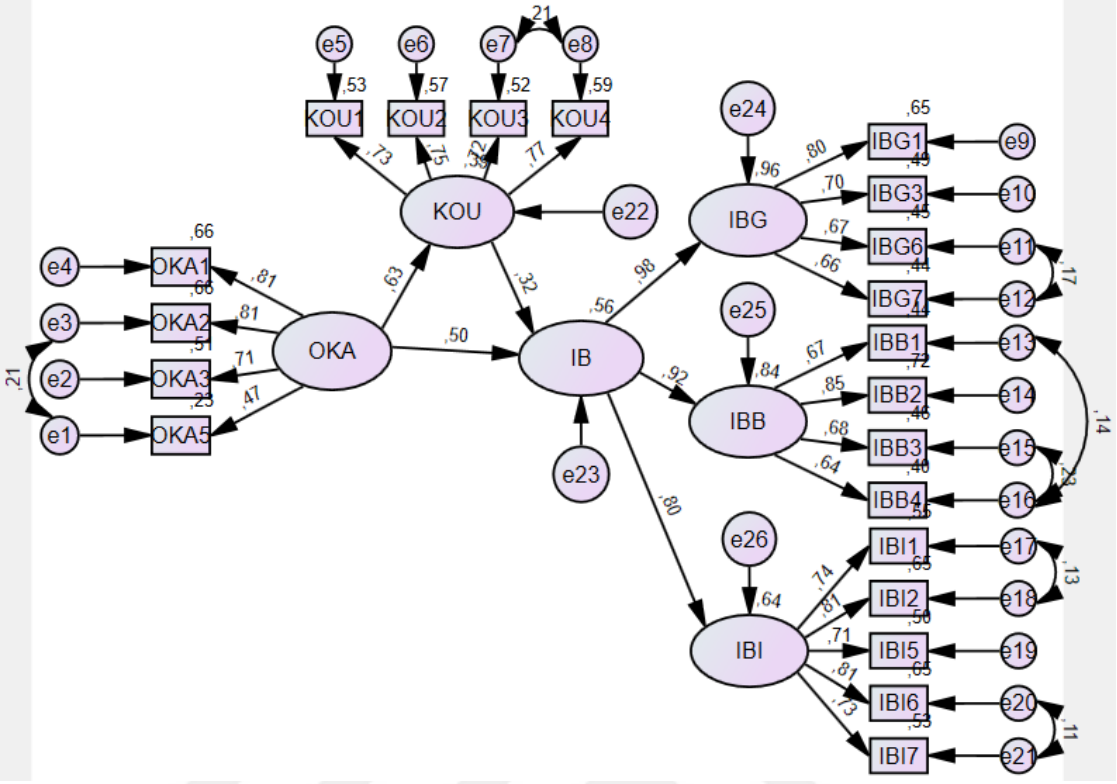
Örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun

aracı rolünü analiz etmek için kurulan YEM-4 Yapısal Eşitlik Modeli sonucunda ortaya çıkan uyum değerleri Tablo 3.31'de verilmiştir.

Tablo 3.31: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumu Aracı Rolü Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq X^2/\text{df} \leq 5$	1.934	İyi Uyum
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.853	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.883	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.888	Kabul Edilemez
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.938	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.938	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.928	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.060	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 3.31' de paylaşılan değerlerden NFI'nin uyum iyilik değerlerine referansla yeterli seviyede olmadığı görülmüştür. Bu nedenle modifikasyon indeks değerlerine bakılmış ve karşılıklı yüksek olan MI kovaryans değerleri birleştirilmiştir. Düzenleme ile oluşan YEM-4 modeli Şekil 3.8'de yer almaktadır.



Şekil 3.8: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumu Aracı Rolü Yapısal Eşitlik Modeli

MI uygulamasından sonra ulaşılan iyi uyum değerleri Tablo 3.32'de verilmiştir. Ulaşılan CMIN/df değeri 1.082, AGFI değeri 0.864, GFI değeri 0.897, NFI değeri 0.900, CFI değeri 0.949, IFI değeri 0.949, TLI değeri 0.939 ve RMSEA değeri 0.054 ile modelin geçerli ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.32: Örgütsel Kimlik Algısı ve İş Becerikliliği İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumu Aracı Rolü Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri-2

	İyi Uyum	**Kabul Edilebilir Uyum**	**Ölçülen Değer**	**Uyum**
CMIN/DF	≤ 3	$3 \leq /X^2 \text{df} \leq 5$	1.082	İyi uyum
AGFI	≤ 1	0.85 ≤ AGFI ≤ 0.90	0.864	Kabul Edilebilir uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85	0.897	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.95 ≤ NFI ≤ 1.00	0.90 ≤ NFI ≤ 0.95	0.900	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0.95 ≤ CFI ≤ 1.00	0.90 ≤ CFI ≤ 0.95	0.949	Kabul Edilebilir Uyum

IFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.949	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI (TLI)	0.95 ≤ TLI ≤ 1.00	0.90 ≤ TLI ≤ 0.95	0.939	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	0.054	Kabul Edilebilir Uyum

Örgütsel kimlik algısı ve görev becerikliliği ilişkisinde kişi-örgüt uyumu aracı rolünün verildiği Şekil 3.8'de, regresyon katsayıları ve değişkenlerin faktör katsayıları yer almaktadır. Yol diyagramına göre model uygun ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliği (ß: 0.501, p<0.001) ve kişi-örgüt uyumu (ß: 0.627, p<0.001) üzerinde pozitif yönde etkisi gözlenmektedir. Kişi-örgüt uyumunun da benzer şekilde iş becerikliliği üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir (ß: 0.321, p<0.001).

Modele yönelik detaylar incelendiğinde örgütsel kimlik algısı (OKA) ve iş becerikliliği (IB) arasındaki regresyon katsayısının 0.50 olduğu ve örgütsel kimlik algısı ile kişi-örgüt uyumu (KOU) arasındaki regresyon katsayısının 0.63 olduğu tespit edilmiştir. Regresyon katsayısı değerleri örgütsel kimlik algısında meydana gelen bir puanlık artışın, iş becerikliliğinde 0.50 ve kişi-örgüt uyumunda 0.63 puanlık bir artışa sebep olacağını göstermektedir. Aracı değişken kişi-örgüt uyumu (KOU) ile iş becerikliliği arasındaki regresyon kat sayısının da 0.32 olduğu ve kişi-örgüt uyumunda meydana gelen bir puanlık artışın iş becerikliliği üzerinde 0.32 puanlık bir artışa neden olacağı görülmektedir.

Tablo 3.33: YEM-4 Hipotez Testi

Doğrudan Etkiler						
Hipotez		**Yol**		**Yol Değeri**		**Hipotez Sonucu**
H	**Bağımsız Değişken**	⟶	**Bağımlı Değişken**	**Standardize ß**	**P**	**Anlamlı/ Anlamlı Değil**
H4	Örgütsel Kimlik Algısı	⟶	İş Becerikliliği	0.501	0.000	Anlamlı
	Örgütsel Kimlik Algısı	⟶	Kişi-Örgüt Uyumu	0.627	0.000	Anlamlı
	Kişi- İş Uyumu	⟶	İş Becerikliliği	0.321	0.000	Anlamlı

	Dolaylı Etkiler					
H4	Örgütsel Kimlik Algısı	⟶	İş Becerikliliği	***(0.096-0.371)*** 0.201	0.002	Anlamlı
	Toplam Etkiler					
H4	Örgütsel Kimlik Algısı	⟶	İş Becerikliliği	0.702	0.000	Anlamlı
	Örgütsel Kimlik Algısı	⟶	Kişi-Örgüt Uyumu	0.627	0.000	Anlamlı
	Kişi- İş Uyumu	⟶	İş Becerikliliği	0.321	0.004	Anlamlı
* *Boostsrap alt ve üst güven aralığı değerleri italik olarak verilmiştir.*						

YEM-4 analizine göre, örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği ve kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif etkisi vardır ($p<0.001$). Kişi-örgüt uyumunun da iş becerikliliği üzerinde anlamı ve pozitif etkisi saptanmıştır ($p<0.001$).

Örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği üzerindeki etkisinin kişi-örgüt uyumu aracı olarak modele dahil edildiğinde azaldığı gözlenmiştir. (YEM-1: ß: 0.698, $p<0.001$; YEM-4: ß: 0.501, $p<0.001$) Kişi-örgüt uyumunun aracı olduğu modelde örgütsel kimlik algısının kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisinin arttığı görülmüştür. (YEM-2: ß: 0.598, $p<0.001$; YEM-4: ß: 0.627, $p<0.001$) Kişi-örgüt uyumunun aracı rolü ile modelde yer almasıyla iş becerikliliği üzerindeki anlamlı pozitif etkisi azalarak devam etmiştir (YEM-3: ß: 0.621, $p<0.001$; YEM-4: ß: 0.321, $p<0.001$). Bu sonuçlar, örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği üzerindeki etkisinin kişi-örgüt uyumunun modele katılmasıyla tamamen ortadan kalkmadığını, azalmakla birlikte devam ettiğini ve kişi-örgüt uyumunun modelde kısmi aracı rol üstlendiğini göstermiştir.

Klasik yöntemle elde edilen sonuçların yanı sıra son yıllarda aracılık analizinde Bootstrap yönteminin Baron ve Kenny (1986)'nin geleneksel yöntemi ve Sobel analizinden daha iyi sonuçlar verdiği ileri sürülmektedir. (Hayes, 2018) Bu kapsamda aracılık etkisi ayrıca 5000 yeniden örneklem ve %95 güven aralığı seçeneği ile Bootstrap analiz yöntemiyle incelenmiştir. Booststrap tekniği ile gerçekleştirilen aracılık yapısal model analizinde sonucun araştırma hipotezini destekleyebilmesi için %95 güven aralığında bulunan alt değerin ve üst değerin aralık olarak 0'ı içermemesi gerekmektedir. (Gürbüz, 2021) Kişi-örgüt uyumunun

aracılık rolünde pozitif etkisinin anlamlı olduğu sonucu Boostrap yöntemiyle de desteklenmiştir (Güven aralığı:0.096-0.371, p<0.05).

Tablo 3.34: Boostrap Güven Aralıkları

	Alt Sınır	**Üst Sınır**	**P**
Boostrap Güven Aralığı	0.096	0.371	0.002

Gerçekleştirilen analizler ve Tablo 3.33 YEM-4 hipotez testi ile ulaşılan sonuçlar doğrultusunda araştırmanın dördüncü hipotezi "H4: Örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumu aracılığı ile iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir." kişi-örgüt uyumunun saptanan kısmi aracı rolü ile kabul edilmiştir.

3.6.10. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının Analizi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada yer alan değişkenlerin ve alt boyutlarının demografik unsurlara göre farklılıklarını istatistiksel olarak saptamak amacıyla gerçekleştirilen analizlere yer verilmiştir. Araştırmada üç değişken yer almaktadır. Bu değişkenlerden bağımsız değişken örgütsel kimlik algısı, aracı değişken kişi-örgüt uyumu ve bağımlı değişken iş becerikliliğidir. Gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin hangileri olması gerektiğine karar vermek için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Verilerin dağılımının tespiti uygulanacak analizlerin parametrik testlerden mi yoksa non-parametrik testlerden mi olacağını ortaya koymuştur. Verilere uygulanan normal dağılım testlerinin sonuçları aşağıda yer alan tablolarda verilmiştir.

Tablo 3.35: Normal Dağılım Testi Değerleri

Normal Dağılım Testi						
Değişkenler	**Kolmogorov-Smirnov[a]**			**Shapiro-Wilk**		
	Statistic	**df**	**Sig.**	**Statistic**	**df**	**Sig.**
Örgütsel Kimlik Algısı	0.154	259	**0.000**	0.923	259	**0.000**
Kişi- Örgüt Uyumu	0.176	259	**0.000**	0.890	259	**0.000**
İş Becerikliliği	0.112	259	**0.000**	0.875	259	**0.000**
Görev Becerikliliği	0.150	259	0.000	0.880	259	0.000
Bilişsel Beceriklilik	0.143	259	0.000	0.903	259	0.000

İlişkisel Beceriklilik	0.129	259	0.000	0.917	259	0.000

Tablo 3.36: Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Değerleri

Değişkenler	**Skewness**	**Kurtosis**
Örgütsel Kimlik Algısı	-1.077	1.419
Kişi- Örgüt Uyumu	-1.311	2.558
İş Becerikliliği	-1.738	6.278
Görev Becerikliliği	-1.528	5.104
Bilişsel Beceriklilik	-1.230	3.616
İlişkisel Beceriklilik	-1.115	2.870

Normal dağılım testi sonuçları, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile analiz edilmiştir. Test sonuçlarında Sig. (p) değerlerinin tüm değişkenler için $p < 0.05$ olduğu yönündedir. Bu durum, verilerin normal dağılıma uygun olmadığını göstermektedir. (Kalaycı, 2018) Tablo 3.34'te test istatistikleri, serbestlik dereceleri (df) ve anlamlılık seviyeleri (Sig.) sunulmuştur.

Ayrıca, Tablo 3.35'te yer alan verilerin dağılım özelliklerine ilişkin skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri, normal dağılım varsayımını desteklememiştir. Çoğu değişkenin ±1.5 aralığını aştığı, dağılımın genellikle sola çarpık olduğu ve özellikle iş becerikliliği gibi bazı değişkenlerin leptokurtik özellikler gösterdiği görülmüştür. Bu durum, değişkenlerin uç değerler açısından yoğunlaştığını ve dağılımın normalden sapma gösterdiğini ortaya koymaktadır. (Tabachnick & Fidell, 2013)

Bu bulgular doğrultusunda, verilerin normal dağılıma uymadığı kabul edilmiş ve analizlerde non-parametrik yöntemlerin tercih edilmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Bu değerlendirmeyle analizlerde parametrik testler yerine non-parametrik testler tercih edilmiştir. Bu testler gruplar arası farkları incelemek için Kruskal-Wallis H Testi ve sıralı trendleri incelemek için Jonckheere-Terpstra Testi uygulaması şeklindedir.

3.6.11. Örgütsel Kimlik Algısının Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının Analizi

Araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel kimlik algısının demografik değişkenlere göre farklılıklarının analiz sonuçları aşağıda yer verilen tablolar üzerinden sunulmuştur.

Tablo 3.37: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	2.374
Serbestlik Derecesi (df)	3
Anlamlılık (p-değeri)	0.498

Örgütsel kimlik algısı değişkeninin doğum yılı grupları arasında farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için gerçekleştirilen Kruskal-Wallis H Testi özet sonuçları Tablo 3.37 incelendiğinde, $p > 0.05$ olduğu için gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmüştür. Doğum yıllarına göre örgütsel kimlik algısında anlamlı bir fark elde edilmediğinden, gruplar arasında yönlü bir eğilim olup olmadığını test etmeye yönelik Jonckheere–Terpstra testi tercih edilmemiştir.

Tablo 3.38: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	3.833
Serbestlik Derecesi (df)	4
Anlamlılık (p-değeri)	0.429

Eğitim Durumu gruplarına göre örgütsel kimlik algısında anlamlı farklılıklar

olup olmadığını test eden Tablo 3.38 Kruskal-Wallis Testi özet sonuçlarında p >0.05 bulunmuştur. Bu sonuç, eğitim durumu grupları arasında örgütsel kimlik algısı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir.

Eğitim düzeyi doğal sıralı bir değişken olduğu için eğitim düzeyine göre örgütsel kimlik algısında pozitif yönlü bir eğilim olabileceği düşüncesiyle, gruplar arasında sıralı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla Jonckheere–Terpstra testi uygulanmıştır.

Tablo 3.39: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Eğitim Durumu Değişkeni Grup Sayısı	5
N	259
Observed J-T Statistic	10142.000
Mean J-T Statistic	9088.500
Std. Deviation of J-T Statistic	594.354
Std. J-T Statistic	1,773
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.076

Tablo 3.39 analiz sonucunda, pozitif yönlü bir sıralı artış eğilimi gözlenmiş; ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamıştır (J-T = 10.142, z = 1.773, p = 0.076).

Tablo 3.40: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Unvan Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Unvan Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	7.794
Serbestlik Derecesi (df)	2
Anlamlılık (p-değeri)	0.020

Tablo 3.40'da unvan grupları arasında örgütsel kimlik algısı değişkenine ilişkin farklılıkları test eden Kruskal-Wallis Testi özet sonuçları, unvan grupları

arasında örgütsel kimlik algısı açısından anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir (p< 0.05). Gruplar arasındaki farklar Post Hoc Bonferroni testi detaylandırılmıştır.

Tablo 3.41: Unvanlar Arasında Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Unvanlar Arasında Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
Kıdemli Uzman-Uzman	4.752	11.605	0.409	0.682	1.000
Kıdemli Uzman-Yönetici	-30.050	12.098	-2.484	0.013	0.039
Uzman-Yönetici	-25.298	10.843	-2.333	0.020	0.059

Unvan grupları arasında örgütsel kimlik algısı açısından Tablo 3.41'de verilen ikili karşılaştırma sonuçlarına göre kıdemli uzman ve yönetici grupları arasında anlamlı derecede farklılık bulunmuştur (p<0.05). Kıdemli uzman- uzman ve uzman- yönetici grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p > 0.05).

Unvan seviyesi arttıkça örgütsel kimlik algısı düzeyinin de yükselip, yükselmediği, istatistiksel olarak anlamlı bir sıralı fark ve eğilimin oluşturup oluşturmadığını test etmek amacıyla Jonckheere–Terpstra testi uygulanmıştır.

Tablo 3.42: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Unvan Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Unvan Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Unvan Değişkeni Grup Sayısı	3
N	259
Observed J-T Statistic	12436.000
Mean J-T Statistic	11009.000
Std. Deviation of J-T Statistic	649.460
Std. J-T Statistic	2.197
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.028

Unvan grupları arasında örgütsel kimlik algısı açısından sıralı bir eğilim

olup olmadığı Tablo 3.42 Jonckheere-Terpstra Testi sonuçlarıyla analiz edilmiş ve unvan grupları arasında monoton bir artış eğilimi olduğu görülmüştür (Std. J-T Statistic = 2.197, $p<0.05$). Unvan seviyesi arttıkça örgütsel kimlik algısının artış gösterdiği desteklenmektedir.

Tablo 3.43: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	19.178
Serbestlik Derecesi (df)	4
Anlamlılık (p-değeri)	0.000

Şirket içerisindeki çalışma süresi grupları arasında örgütsel kimlik algısı açısından farklılıkları analiz eden Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 3.43'te sunulmuştur. Analiz sonucunda, çalışma süresi grupları arasında örgütsel kimlik algısı açısından anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur ($p<0.001$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc Bonferroni testi uygulanmıştır.

Tablo 3.44: Şirkette Çalışma Süreleri Arasında Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Şirkette Çalışma Süreleri Arasında Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
16-20 yıl-1-5 yıl	40.593	21.567	1.882	0.060	0.598
16-20 yıl-6-10 yıl	60.543	22.623	2.676	0.007	0.074
16-20 yıl-21 yıl ve üzeri	-82.471	42.628	-1.935	0.053	0.530
16-20 yıl-11- 15 yıl	92.025	25.022	3.678	0.000	0.002
1-5 yıl-6-10 yıl	-19.950	11.035	-1.808	0.071	0.706
1-5 yıl-21 yıl ve üzeri	-41.878	37.778	-1.109	0.268	1.000
1-5 yıl-11- 15 yıl	-51.432	15.365	-3.347	0.000	0.008

6-10 yıl-21 yıl ve üzeri	-21.928	38.390	-0.571	0.568	1.000
6-10 yıl-11- 15 yıl	-31.482	16.815	-1.872	0.061	0.612
21 yıl ve üzeri-11- 15 yıl	9.554	39.851	0.240	0.811	1.000

Geçekleştirilen analiz sonucunda, 16-20 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.05$). Ayrıca 1-5 yıl çalışanlar ve 11-15 yıl çalışanlar arasında da anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir ($p < 0.05$). Ancak 6-11 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar arasında, 16-20 yıl ile 1-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışanlar arasında ve de 21 yıl üzeri çalışanlar ile diğer gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Şirkette çalışma süresine göre, şirkette geçirilen sürenin örgütsel kimlik algısını sıralı bir artış, azalış eğilimde etkileyebileceği düşünülmüş ve Jonckheere-Terpstra Testi uygulanmıştır.

Tablo 3.45: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Şirkette Çalışma Süresi Değişkeni Grup Sayısı	5
N	259
Observed J-T Statistic	11295.000
Mean J-T Statistic	9963.000
Std. Deviation of J-T Statistic	617.949
Std. J-T Statistic	2.156
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.031

Şirkette çalışma süresi grupları arasında örgütsel kimlik algısı bakımından sıralı anlamlı bir eğitim olup olmadığı Tablo 3.45 Jonckheere-Terpstra Testi ile incelenmiştir. Anlamlılık değeri (Asymp. Sig.) $p=0.031$ olarak bulunmuştur. Bu değer, çalışma süresi arttıkça örgütsel kimlik algısının artarak sıralı bir artış eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. ($p < 0.05$).

Sonuçlar şirkette uzun süre çalışan bireylerin örgütsel kimlik algısının genel olarak şirkette geçirdikleri süreyle paralel olarak arttığını desteklemektedir.

Tablo 3.46: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	9.845
Serbestlik Derecesi (df)	4
Anlamlılık (p-değeri)	0.043

Örgütsel kimlik algısının sektörde çalışma süresi gruplarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği Tablo 3.46 ile verili Kruskal-Wallis Testi sonuçlarında görülmüştür. ($p<0.05$). Hangi sektörde çalışma süresi grupları arasında farklılıklar olduğu Post Hoc Bonferroni testi ile incelenmiştir.

Tablo 3.47: Sektörde Çalışma Süreleri Arasında Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Sektörde Çalışma Süreleri Arasında Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
21 yıl ve üzeri-1-5 yıl	7.646	23.336	0.328	0.743	1.000
21 yıl ve üzeri-6-10 yıl	22.319	22.798	0.979	0.328	1.000
21 yıl ve üzeri-11- 15 yıl	41.364	23.427	1.766	0.077	0.775
21 yıl ve üzeri-16-20 yıl	43.068	25.111	1.715	0.086	0.863
1-5 yıl-6-10 yıl	-14.674	12.130	-1.210	0.226	1.000
1-5 yıl-11- 15 yıl	-33.718	13.274	-2.540	0.011	0.111
1-5 yıl-16-20 yıl	-35.422	16.061	-2.205	0.027	0.274
6-10 yıl-11- 15 yıl	-19.045	12.303	-1.548	0.122	1.000
6-10 yıl-16-20 yıl	-20.748	15.268	-1.359	0.174	1.000
11- 15 yıl-16-20 yıl	-1.704	16.192	-0.105	0.916	1.000

Tablo 3.47'de verilen ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, sektör deneyimine göre örgütsel kimlik algısı açısından anlamlı farklar 1-5 yıl ile 11-15 yıl ve 1-5 yıl

ile 16-20 yıl çalışanlar arasında gözlenmiş fakat Bonferroni düzeltmesine ile gruplar arası bu farklılıklar anlamlı olmaktan çıkmıştır. (p>0.05) Gruplar arası ilk aşmada saptanan farklılığın yüksek olmadığı söylenebilir.

Sektörde geçirilen sürenin artan bir eğilim olabileceğini düşündürmesi ve sektörde çalışma süresinin sıralı bir değişken olması nedeni ile ayrıca Jonckheere-Terpstra Testi uygulanmıştır.

Tablo 3.48: Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

Örgütsel Kimlik Algısı Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni Grup Sayısı	5
N	259
Observed J-T Statistic	14027.000
Mean J-T Statistic	12499.000
Std. Deviation of J-T Statistic	664.155
Std. J-T Statistic	2.301
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.021

Sektörde çalışma süresinin örgütsel kimlik algısı üzerindeki sıralı etkisini değerlendirmek amacıyla uygulanan Jonckheere–Terpstra testi sonucunda, pozitif yönlü bir sıralı artış eğilimi gözlemlenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (J-T = 14.027, z = 2.301, p = 0.021). Buna göre daha uzun süre sektör içinde çalışan bireylerin örgütsel kimlik algısı ortalamalarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda araştırmanın beşinci hipotezi "H5: Örgütsel kimlik algısı çalışanların içinde bulunduğu kuşak, eğitim düzeyi, unvan, şirkette ve sektörde çalışma suresi temelinde farklılıklara sahiptir." kısmen onaylanmıştır.

3.6.12. Kişi-Örgüt Uyumunun Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının Analizi

Aracı değişken olarak araştırmada yer alan kişi-örgüt uyumunun demografik değişkenlere göre farklılıklarının analiz sonuçları aşağıda yer verilen tablolar üzerinden sunulmuştur.

Tablo 3.49: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	13.926
Serbestlik Derecesi (df)	3
Anlamlılık (p-değeri)	0.003

Tablo 3.49'da, kişi-örgüt uyumu algısının doğum yılı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Kruskal-Wallis H testi sonuçları verilmektedir. Analiz sonucunda, anlamlılık değeri $p < 0.05$ olarak bulunmuştur. Bu değer, doğum yılı grupları arasında kişi-örgüt uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir. Hangi doğum yılı grupları arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirlemek için Post Hoc Bonferroni testi yapılmıştır.

Tablo 3.50: Doğum Yılı Grupları Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Doğum Yılı Grupları Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
2000 ve sonrası (Z kuşağı) - 1991-1999 arası (Y2 kuşağı)	43.931	23.396	1.878	0.060	0.363
2000 ve sonrası (Z kuşağı) - 1965-1980 arası (X kuşağı)	56.693	26.176	2.166	0.030	0.182
2000 ve sonrası (Z kuşağı) - 1981-1990 arası (Y1 kuşağı)	71.308	23.366	3.052	0.002	0.014
1991-1999 arası (Y2 kuşağı) -1965-1980 arası (X kuşağı)	12.762	15.460	0.825	0.409	1.000

1991-1999 arası (Y2 kuşağı) -1981-1990 arası (Y1 kuşağı)	27.377	9.991	2.740	0.006	0.037
1965-1980 arası (X kuşağı)- 1981-1990 arası (Y1 kuşağı)	-14.616	15.416	-0.948	0.343	1.000

Tablo 3.50'de verilen analiz sonuçlarında 2000 ve sonrası (Z kuşağı) ile 1981-1990 arası (Y1 kuşağı) arasında kişi-örgüt uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.05$). 1991-1999 arası (Y2 kuşağı) ile 1981-1990 arası (Y1 kuşağı) grupları arasında belirgin farklılıklar bulunmuştur. ($p<0.05$) Bulunan farklılıkların aynı zamanda sıralı bir artan, azalan eğilimine sahip olup olmadığı Jonckheere-Terpstra Testi ile değerlendirilmiştir.

Tablo 3.51: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Doğum Yılı Değişkeni Grup Sayısı	4
N	259
Observed J-T Statistic	8654.000
Mean J-T Statistic	10533.500
Std. Deviation of J-T Statistic	642.325
Std. J-T Statistic	-2.972
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.003

Kişi-örgüt uyumunun doğum yılı gruplarına göre sıralı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Jonckheere-Terpstra Testi sonucunda, doğum yılı arttıkça kişi–örgüt uyumunun istatistiksel olarak anlamlı şekilde azaldığı görülmüştür (J-T = 8.654, z = –2.972, p = 0.003). Bu durum, Z kuşağı bireylerinin kişi–örgüt uyumu algılarının diğer kuşaklara göre daha düşük olabileceğini göstermektedir.

Tablo 3.52: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	18.167
Serbestlik Derecesi (df)	4
Anlamlılık (p-değeri)	0.001

Çalışanların eğitim durumu değişkenine göre kişi-örgüt uyumu algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan, Tablo 3.52'de verilen Kruskal-Wallis H testi sonuçları eğitim durumu grupları ile kişi-örgüt uyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir ($p < 0.05$). Bu farklılıkların hangi eğitim seviyeleri arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc Bonferroni testi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.53: Eğitim Durumları Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Eğitim Durumları Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
Önlisans-Doktora	-6.317	75.144	-0.084	0.933	1.000
Önlisans-Lisans	-18.686	14.679	-1.273	0.203	1.000
Önlisans-Lise	45.726	26.056	1.755	0.079	0.793
Önlisans-Yüksek Lisans	-61.175	16.889	-3.622	0.000	0.003
Doktora-Lisans	12.369	74.147	0.167	0.868	1.000
Doktora-Lise	39.409	77.209	0.510	0.610	1.000
Doktora-Yüksek Lisans	54.858	74.616	0.735	0.462	1.000
Lisans-Lise	27.040	23.024	1.174	0.240	1.000
Lisans-Yüksek Lisans	-42.490	11.680	-3.638	0.000	0.003
Lise-Yüksek Lisans	-15.449	24.492	-0.631	0.528	1.000

Eğitim seviyeleri arasında kişi-örgüt uyumu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ikili karşılaştırma Tablo 3.53'de verilmiş, yüksek lisans mezunları ile önlisans ve lisans mezunları arasında kişi-örgüt uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Diğer gruplardan lise, önlisans, lisans ve doktora mezunları arasında kişi-örgüt uyumu açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Doktora grubunun yalnızca 1 kişiden oluşmasının istatistiksel gücünün düşük olmasına neden olmuş olabileceği

göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 3.54: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Eğitim Durumu Değişkeni Grup Sayısı	5
N	259
Observed J-T Statistic	11044.000
Mean J-T Statistic	9088.500
Std. Deviation of J-T Statistic	589.296
Std. J-T Statistic	3.318
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.000

Çalışanların eğitim durumuna göre kişi-örgüt uyumu değişkeninin sıralı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Tablo 3.54, Jonckheere-Terpstra Testi sonuçlarında (Std. J-T Statistic = 3.318, $p<0.001$) eğitim seviyesi yükseldikçe kişi-örgüt uyumu seviyesinin yükselmesinde anlamlı bir sıralı eğilime neden olduğu bulunmuştur. ($p < 0.05$).

Tablo 3.55: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Unvan Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Unvan Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	35.438
Serbestlik Derecesi (df)	2
Anlamlılık (p-değeri)	0.000

Tablo 3.55'te, çalışanların unvanlarına göre kişi-örgüt uyumunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan Kruskal-Wallis H testi sonuçları, unvan seviyelerine göre kişi-örgüt uyumu seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir ($p < 0.05$). Hangi unvan seviyeleri arasında farklılığın olduğunu belirlemek için Post Hoc Bonferroni testi uygulanmıştır.

Tablo 3.56: Unvanlar Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili

Karşılaştırma

Unvanlar Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
Uzman-Kıdemli Uzman	-19.275	11.507	-1.675	0.094	0.282
Uzman-Yönetici	-63.291	10.751	-5.887	0.000	0.000
Kıdemli Uzman-Yönetici	-44.017	11.996	-3.669	0.000	0.001

Unvan seviyeleri arasında kişi-örgüt uyumu açısından farklılıkların tespiti için yapılan ikili karşılaştırma analiz sonuçları Tablo 3.56'te sunulmuştur. Analiz sonucunda yönetici pozisyonundaki çalışanlar ile uzman ve kıdemli uzman seviyesindeki çalışanlar arasında kişi-örgüt uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p<0.05$). Ancak uzman ile kıdemli uzman grupları arasında kişi-örgüt uyumu açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 3.57: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Unvan Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Unvan Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Unvan Değişkeni Grup Sayısı	3
N	259
Observed J-T Statistic	14714.500
Mean J-T Statistic	11009.000
Std. Deviation of J-T Statistic	643.930
Std. J-T Statistic	5.755
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.000

Tablo 3.57, unvan seviyelerine göre kişi-örgüt uyumu değişkeninin sıralı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Jonckheere-Terpstra Testi, unvan seviyesi yükseldikçe kişi-örgüt uyumu seviyesinde anlamlı bir artış eğilimi olduğu sonucunu vermiştir ($p < 0.05$).

Tablo 3.58: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki

Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	19.184
Serbestlik Derecesi (df)	4
Anlamlılık (p-değeri)	0.000

Tablo 3.58, Kruskal-Wallis testi sonucunda $p < 0.001$ bulgusuna ulaşılmış ve çalışanın şirkette geçirdiği süre ile kişi-örgüt uyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Farklılıkların analizi için Post Hoc Bonferroni testine başvurulmuştur.

Tablo 3.59: Şirkette Çalışma Süreleri Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Şirkette Çalışma Süreleri Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
16-20 yıl-1-5 yıl	29.007	21.384	1.357	0.175	1.000
16-20 yıl-6-10 yıl	57.671	22.431	2.571	0.010	0.101
16-20 yıl-11- 15 yıl	74.629	24.809	3.008	0.003	0.026
16-20 yıl-21 yıl ve üzeri	-95.058	42.266	-2.249	0.025	0.245
1-5 yıl-6-10 yıl	-28.664	10.941	-2.620	0.009	0.088
1-5 yıl-11- 15 yıl	-45.622	15.234	-2.995	0.003	0.027
1-5 yıl-21 yıl ve üzeri	-66.051	37.457	-1.763	0.078	0.778
6-10 yıl-11- 15 yıl	-16.958	16.672	-1.017	0.309	1.000
6-10 yıl-21 yıl ve üzeri	-37.386	38.064	-0.982	0.326	1.000
11- 15 yıl-21 yıl ve üzeri	-20.429	39.513	-0.517	0.605	1.000

Şirkette çalışma süreleri arasında kişi-örgüt uyumu açısından farklılıkları belirlemek için yapılan Tablo 3.59'da verili, ikili karşılaştırma test sonuçları 16-20 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip çalışanlarla ($p = .026$), 1-5 yıl ile 11-15 yıl çalışma süresine sahip çalışan grupları ($p = .027$) arasında anlamlı farklılıklar

olduğunu göstermiştir.

Tablo 3.60: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Şirkette Çalışma Süresi Değişkeni Grup Sayısı	5
N	259
Observed J-T Statistic	11645.500
Mean J-T Statistic	9963.000
Std. Deviation of J-T Statistic	612.688
Std. J-T Statistic	2.746
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.006

Şirkette geçirilen süreye göre kişi-örgüt uyumu değişkeninin sıralı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Tablo 3.60, Jonckheere-Terpstra Testi sonuçları şirkette geçirilen süre arttıkça kişi-örgüt uyumu düzeyinde anlamlı bir artış eğilimi olduğunu göstermiştir ($p < 0.05$).

Tablo 3.61: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	11.789
Serbestlik Derecesi (df)	4
Anlamlılık (p-değeri)	0.019

Tablo 3.61'de sektörde geçirilen süreye göre kişi-örgüt uyumu değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için uygulanan Kruskal-Wallis H testi sonuçları, sektörde çalışma süresinin kişi-örgüt uyumu seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara neden olduğunu göstermiştir ($p < 0.05$). Hangi kıdem seviyeleri arasında farklılıkların olduğu Post Hoc Bonferroni testi ile incelenmiştir.

Tablo 3.62: Sektörde Çalışma Süreleri Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Sektörde Çalışma Süreleri Arasında Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
1-5 yıl-16-20 yıl	-18.570	16.005	-1.160	0.246	1.000
1-5 yıl-6-10 yıl	-20.393	12.087	-1.687	0.092	0.916
1-5 yıl-21 yıl ve üzeri	-34.685	23.254	-1.492	0.136	1.000
1-5 yıl-11- 15 yıl	-44.534	13.227	-3.367	0.000	0.008
16-20 yıl-6-10 yıl	1.823	15.214	0.120	0.905	1.000
16-20 yıl-21 yıl ve üzeri	-16.115	25.023	-0.644	0.520	1.000
16-20 yıl-11- 15 yıl	25.964	16.135	1.609	0.108	1.000
6-10 yıl-21 yıl ve üzeri	-14.292	22.717	-0.629	0.529	1.000
6-10 yıl-11- 15 yıl	-24.141	12.260	-1.969	0.049	0.489
21 yıl ve üzeri-11- 15 yıl	9.849	23.344	0.422	0.673	1.000

Sektörde çalışma süresi grupları arasında kişi-örgüt uyumu açısından farklılıkları belirlemek için yapılan ikili karşılaştırma test sonuçları Tablo 3.62'de sunulmuştur. Gruplar arasında 1-5 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl çalışanlar ve 6-10 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl çalışanlar arasında kişi-örgüt uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasında kişi-örgüt uyumu açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 3.63: Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

Kişi-Örgüt Uyumu Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni Grup Sayısı	5
N	259
Observed J-T Statistic	14244.500
Mean J-T Statistic	12499.000
Std. Deviation of J-T Statistic	661.798
Std. J-T Statistic	2.638

Asymp. Sig. (2-tailed)	0.008

Tablo 3.63'te, çalışanların sektörde geçirdiği süreye göre kişi-örgüt uyumu değişkeninin sıralı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Jonckheere-Terpstra Testi sonuçları (Std. J-T Statistic = 2.638, p= 0.008) sektörde çalışma süresi arttıkça kişi-örgüt uyumu seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir sıralı eğilim olduğunu göstermiştir ($p<0.05$).

Geçekleştirilen analizler neticesinde araştırmanın altıncı hipotezi ".H6: Kişi-Örgüt uyumu çalışanların içinde bulunduğu kuşak, eğitim düzeyi, unvan, şirkette ve sektörde çalışma suresi temelinde farklılıklara sahiptir." desteklenmiştir.

3.6.13. İş Becerikliliğinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının Analizi

Demografik değişkenlere göre araştırmanın bağımlı değişkeni iş becerikliliğinin farklılaşıp farklılaşmadığı aşağıdaki tablolar üzerinden verili analiz sonuçları ile ortaya koyulmuştur.

Tablo 3.64: İş Becerikliliği Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İş Becerikliliği Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	8.138
Serbestlik Derecesi (df)	3
Anlamlılık (p-değeri)	0.043

Tablo 3.64'te verili çalışanların doğum yılı gruplarına göre iş becerikliliği değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için uygulanan Kruskal-Wallis H testi sonuçları doğum yılı grupları ile iş becerikliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya

koymuştur (p<0.05). Bu farklılığın hangi jenerasyonlar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc Bonferroni testi uygulanmıştır.

Tablo 3.65: Doğum Yılı Grupları Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Doğum Yılı Grupları Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
2000 ve sonrası (Z kuşağı) - 1991-1999 arası (Y2 kuşağı)	54.894	23.680	2.318	0.020	0.123
2000 ve sonrası (Z kuşağı) - 1981-1990 arası (Y1 kuşağı)	63.775	23.651	2.697	0.007	0.042
2000 ve sonrası (Z kuşağı) - 1965-1980 arası (X kuşağı)	69.466	26.495	2.622	0.009	0.052
1991-1999 arası (Y2 kuşağı) - 1981-1990 arası (Y1 kuşağı)	8.881	10.113	0.878	0.380	1.000
1991-1999 arası (Y2 kuşağı) - 1965-1980 arası (X kuşağı)	14.572	15.649	0.931	0.352	1.000
1981-1990 arası (Y1 kuşağı) - 1965-1980 arası (X kuşağı)	5.691	15.604	0.365	0.715	1.000

Doğum yılı grupları arasında iş becerikliliği açısından farklılıkların tespiti için gerçekleştirilen Tablo 3.65'te sunulu ikili karşılaştırma analiz sonuçları 2000 ve sonrası (Z kuşağı) ile diğer jenerasyonlar arasında ilk etapta anlamlı farklar olduğunu göstermiş ancak Bonferroni düzeltmesi uygulandığında, sadece 2000 ve sonrası (Z kuşağı ile 1981-1990 arası (Y1 kuşağı) arasındaki farklılık anlamlı hale gelmiştir (p<0.05). Bu bulgu, kuşaklar arasında iş becerikliliği düzeylerinin değişebileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.66: İş Becerikliliği Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

İş Becerikliliği Değişkeni ve Doğum Yılı Grupları Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Doğum Yılı Değişkeni Grup Sayısı	4
N	259

Observed J-T Statistic	9252.000
Mean J-T Statistic	10533.500
Std. Deviation of J-T Statistic	640.052
Std. J-T Statistic	-2.002
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.045

Doğum yılı gruplarına göre iş becerikliliği değişkeninin sıralı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için uygulanan Tablo 3.66 Jonckheere-Terpstra Testi analiz sonuçları (Std. J-T Statistic= -2.002, p = 0.045); doğum yılı günümüze yaklaştıkça iş becerikliliği seviyesinde anlamlı bir azalma eğilimini göstermiştir ($p < 0.05$).

Sonuçlar doğrultusunda, X Kuşağı (1965-1980) en yüksek iş becerikliliğine sahipken, Z Kuşağı (2000 ve sonrası) en düşük iş becerikliliği seviyesine sahiptir denilebilir.

Tablo 3.67: İş Becerikliliği Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İş Becerikliliği Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	10.443
Serbestlik Derecesi (df)	4
Anlamlılık (p-değeri)	0.034

Tablo 3.67'de yer verilen Kruskal-Wallis H testi sonuçları, çalışanların eğitim seviyeleri ile iş becerikliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur ($p<0.05$). Hangi eğitim seviyeleri arasında farklılık olduğu Post Hoc Bonferroni testi uygulanarak incelenmiştir.

Tablo 3.68: Eğitim Durumları Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Eğitim Durumları Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Gruplar	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig.[a]
Önlisans-Lise	9.056	26.342	0.344	0.731	1.000
Önlisans-Lisans	-10.357	14.840	-0.698	0.485	1.000
Önlisans-Yüksek Lisans	-44.764	17.075	-2.622	0.005	0.047
Önlisans-Doktora	-46.783	75.968	-0.616	0.538	1.000
Lise-Lisans	-1.300	23.276	-0.056	0.955	1.000
Lise-Yüksek Lisans	-35.708	24.761	-1.442	0.149	1.000
Lise-Doktora	-37.727	78.056	-0.483	0.629	1.000
Lisans-Yüksek Lisans	-34.408	11.808	-2.914	0.004	0.036
Lisans-Doktora	-36.427	74.961	-0.486	0.627	1.000
Yüksek Lisans-Doktora	-2.019	75.435	-0.027	0.979	1.000

Eğitim seviyeleri arasında iş becerikliliği açısından görülebilecek farklılıkları incelemek için yapılan ikili karşılaştırma test sonuçları Tablo 3.68'de verilmiştir. Analiz sonuçları yüksek lisans mezunları ile lisans ve önlisans mezunları arasında iş becerikliliği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ortaya koymuştur ($p < 0.05$). Diğer gruplar arasında Bonferroni düzelmesi sonrasında iş becerikliliği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bu veriler incelendiğinde genel eğilimin eğitim seviyesi yükseldikçe iş becerikliliğinin arttığı yönünde olduğu söylenebilir. Sıralı anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı Jonckheere-Terpstra Testi ile ayrıca incelenmiştir.

Tablo 3.69: İş Becerikliliği Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

İş Becerikliliği Değişkeni ve Eğitim Durumu Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Eğitim Durumu Değişkeni Grup Sayısı	5
N	259
Observed J-T Statistic	10846.000
Mean J-T Statistic	9088.500
Std. Deviation of J-T Statistic	595.788
Std. J-T Statistic	2.950
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.003

Tablo 3.69'da verilen, eğitim seviyelerine göre iş becerikliliği değişkeninin sıralı farklılıklara sahip olup olmadığını analiz eden Jonckheere-Terpstra Testi sonuçları (Std. J-T Statistic= 2.950, p= 0.003), eğitim seviyesi arttıkça iş becerikliliği seviyesinde anlamlı bir artış gerçekleştiğini göstermiştir (p <0.05). Bu bulgular eğitim seviyesinin iş becerikliliği üzerindeki etkisini desteklemektedir.

Tablo 3.70: İş Becerikliliği Değişkeni ve Unvan Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İş Becerikliliği Değişkeni ve Unvan Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	14.488
Serbestlik Derecesi (df)	2
Anlamlılık (p-değeri)	0.000

Kruskal-Wallis H testi ile unvana göre iş becerikliliği değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo 3.70 üzerinden incelediğinde, çalışanların unvan seviyeleri ile iş beceriklilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p <0.001). Farklılığın hangi unvan seviyeleri arasında olduğu Post Hoc Bonferroni testi üzerinden analiz edilmiştir.

Tablo 3.71: Unvanlar Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Unvanlar Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
Uzman-Kıdemli Uzman	-15.620	11.578	-1.349	0.177	0.532
Uzman-Yönetici	-41.069	10.818	-3.796	0.000	0.000
Kıdemli Uzman-Yönetici	-25.449	12.071	-2.108	0.035	0.105

Unvanlar arasında iş becerikliliği yönünden oluşan farklılıkların tespitine yönelik ikili karşılaştırma test sonuçları Tablo 3.71 üzerinden verilidir.

Gerçekleştirilen analiz uzman unvanında çalışanlar ile yönetici unvanında çalışanlar arasında iş becerikliliği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu sonucunu ortaya koymuştur ($p<0.001$). Uzman ile kıdemli uzman ve kıdemli uzman ile yöneticiler arasında iş becerikliliği açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p >0.05$).

Bu doğrultuda, uzman seviyesinde çalışanların iş becerikliliğinin daha düşük olduğu üst seviyelere yükseldikçe iş becerikliliğinin de artış gösterme eğiliminin olduğu gözlemlenmiştir. Bu eğilimin sıralı anlamlı bir ilişkiden doğup, doğmadığı Jonckheere-Terpstra Testi ile incelenmiştir.

Tablo 3.72: İş Becerikliliği Değişkeni ve Unvan Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

İş Becerikliliği Değişkeni ve Unvan Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Unvan Değişkeni Grup Sayısı	3
N	259
Observed J-T Statistic	13460.000
Mean J-T Statistic	11009.000
Std. Deviation of J-T Statistic	647.956
Std. J-T Statistic	3.783
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.000

Unvan seviyelerine göre iş becerikliliğinin sıralı bir artan azalan ilişkisi gösterip göstermediği Jonckheere-Terpstra Testi ile incelenmiş Tablo 3.72'de sunulmuştur. Sonuçlar unvan seviyesi arttıkça iş becerikliliğinin de anlamlı bir artış eğilimi gösterdiğini ortaya koymuştur ($p <0.001$). Bu bulgular unvan seviyesinin iş becerikliliği üzerindeki etkisini desteklemektedir. Özellikle yönetim seviyesine yükselen çalışanların daha yüksek iş becerikliliğine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 3.73: İş Becerikliliği Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İş Becerikliliği Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259

Test İstatistiği (χ^2)	3.693
Serbestlik Derecesi (df)	4
Anlamlılık (p-değeri)	0.449

Şirkette çalışma sürelerine göre iş becerikliliğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için uygulanan Tablo 3.73 ile verili Kruskal-Wallis H testi sonuçları, çalışanların şirketteki kıdem süreleri ile iş becerikliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir (p>0.05).

Tablo 3.74 İş Becerikliliği Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

İş Becerikliliği Değişkeni ve Şirkette Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Şirkette Çalışma Süresi Değişkeni Grup Sayısı	5
N	259
Observed J-T Statistic	9922.000
Mean J-T Statistic	9963.000
Std. Deviation of J-T Statistic	620.177
Std. J-T Statistic	-0.066
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.947

Tablo 3.74 Jonckheere-Terpstra Testi sonuçları şirkette çalışma süresine göre iş becerikliliğinin sıralı bir artan azalan eğilim göstermediğini Kruskal-Wallis Testi verilerini de destekleyerek ortaya koymuştur (p> 0.05).

Tablo 3.75 İş Becerikliliği Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İş Becerikliliği Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	
Örneklem Sayısı (N)	259
Test İstatistiği (χ^2)	10.579
Serbestlik Derecesi (df)	4
Anlamlılık (p-değeri)	0.032

Gerçekleştirilen Kruskal-Wallis H testi ile çalışanların sektörde çalışma

sürelerine göre iş becerikliliğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3.75'te verilmiştir. Analiz sonuçları çalışanların sektördeki kıdem süreleri ile iş becerikliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu yönündedir (p <0.05). Sektörde çalışma süresi grupları arasındaki farklılıkların tespiti için Post Hoc Bonferroni testi uygulanmıştır.

Tablo 3.76 Sektörde Çalışma Süreleri Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma

Sektörde Çalışma Süreleri Arasında İş Becerikliliği Değişkeni İçin İkili Karşılaştırma					
Gruplar	**Test Statistic**	**Std. Error**	**Std. Test Statistic**	**Sig.**	**Adj. Sig.[a]**
1-5 yıl-21 yıl ve üzeri	-1.789	23.127	-0.077	0.938	1.000
1-5 yıl-6-10 yıl	-12.825	12.021	-1.067	0.286	1.000
1-5 yıl-16-20 yıl	-30.664	15.917	-1.927	0.054	0.540
1-5 yıl-11- 15 yıl	-38.578	13.155	-2.933	0.003	0.034
21 yıl ve üzeri-6-10 yıl	11.036	22.593	0.488	0.625	1.000
21 yıl ve üzeri-16-20 yıl	28.875	24.885	1.160	0.246	1.000
21 yıl ve üzeri-11- 15 yıl	36.789	23.216	1.585	0.113	1.000
6-10 yıl-16-20 yıl	-17.839	15.131	-1.179	0.238	1.000
6-10 yıl-11- 15 yıl	-25.753	12.192	-2.112	0.035	0.347
16-20 yıl-11- 15 yıl	7.914	16.047	0.493	0.622	1.000

Tablo 3.76'da sunulan, sektörde çalışma sürelerine göre iş becerikliliği seviyelerindeki farklılıkların ikili karşılaştırma test sonuçlarına göre; 1-5 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl çalışanlar arasında iş becerikliliği açısından belirgin farklılıklar tespit edilmiştir (p <0.05). 6-10 yıl ile 11-15 yıl arasındaki gözlenen fark ise Bonferroni düzeltmesi ile ortadan kalmış ve diğer gruplar arasında anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir (p> 0.05).

Tablo 3.77 İş Becerikliliği Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi

İş Becerikliliği Değişkeni ve Sektörde Çalışma Süresi Arasındaki Jonckheere-Terpstra Testi	
Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni Grup Sayısı	5

N	259
Observed J-T Statistic	14164.500
Mean J-T Statistic	12499.000
Std. Deviation of J-T Statistic	658.161
Std. J-T Statistic	2.531
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.011

Sektörde çalışma sürelerine göre iş becerikliliğinin sıralı bir artan azalan ilişkisi gösterip göstermediği uygulanan Jonckheere-Terpstra Testi ile Tablo 3.77'de gösterilmiştir. Analiz sonuçları (Std. J-T Statistic = 2.531, p = 0.011) sektörde çalışma süresi arttıkça iş becerikliliğinde anlamlı bir artış eğilimi olduğuna işaret etmektedir ($p<0.05$). Bu sonuçlar, sektörde çalışma süresi arttıkça iş becerikliliğinin yükseldiğini ortaya koymuştur.

Geçekleştirilen analizlerin genel sonuçları neticesinde araştırmanın yedinci hipotezi "H7: İş becerikliliği boyutlarına ilişkin çalışanların algıları ait olunan kuşak, eğitim düzeyi, unvan, şirkette ve sektörde çalışma suresi temelinde farklılaşmaktadır." onaylanmıştır.

3.6.14. Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları ve Tartışma

Tezin çalışma konusu kapsamında örgütsel kimlik algısının, İstanbul'da yer alan perakende sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanlarının iş becerikliliğini doğrudan mı yoksa dolaylı olarak mı etkilediği araştırılmıştır. Gerçekleştirilen YEM analizleri sonucunda örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği arasındaki bu ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisine sahip olduğu bulgulanmıştır.

Araştırma sonucunda çalışanların demografik özelliklerine, örgütsel kimlik algılarına ve kişi-örgüt uyumuna yönelik bulgular, iş becerikliliklerini etkilemedeki nitelikleriyle iş tasarımı teorisi ve iş gerekleri-kaynakları modeli ile tutarlıdır. Bu çalışma genel olarak örgütsel kimlik algısının, çalışanların iş becerikliliğine etki eden bir katkı sağladığını destekleyici kanıt ortaya koymuştur.

Çalışma ile ulaşılan sonuçlar örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği araştırmalarına katkı sunmaktadır. İş becerikliliğine, örgütsel kimlik algısının nasıl bir etki ettiğini inceleyen yurt içi ve yurt dışı kaynaklı araştırmalar literatürde henüz sıklıkla karşımıza çıkmamaktadır. Mevcut çalışma bu açığı gidermeye yöneliktir.

Kimlik teorileri ile iş tasarımı teorisi ve iş gerekleri-kaynakları modelini birleştiren bu çalışmada, örgütsel kimlik algısının, daha iyi düzeyde bir iş becerikliliği performansı yaratabilecek etkiye sahip olduğuna yönelik kanıtlar sunulmuştur. Çalışmada aynı zamanda kişi-örgüt uyumunun örgütsel kimlik algısı ve iş becerikliliği ilişkisinde aracı rolü incelenerek konuya yönelik literatür bilgisi genişletilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilen sonuçları Tablo 3.78'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.78. Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları

	Öne Sürülen Hipotezler	**Sonuç**
H1	Örgütsel kimlik algısının iş becerikliliği üzerinde pozitif etkisi vardır.	**Desteklendi.**
H2	Örgütsel kimlik algısının kişi-örgüt uyumunu üzerinde pozitif etkisi vardır.	**Desteklendi.**
H3	Kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	**Desteklendi.**
H4	Örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumu aracılığı ile iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir.	**Desteklendi.**
H5	Örgütsel kimlik algısı çalışanların içinde bulunduğu kuşak, eğitim düzeyi, unvan, şirkette ve sektörde çalışma suresi temelinde farklılıklara sahiptir.	**Desteklendi.**
H6	Kişi-Örgüt uyumu çalışanların içinde bulunduğu kuşak, eğitim düzeyi, unvan, şirkette ve sektörde çalışma suresi temelinde farklılıklara sahiptir.	**Desteklendi.**
H7	İş becerikliliğine ilişkin çalışanların algıları ait olunan kuşak, eğitim düzeyi, unvan, şirkette ve sektörde çalışma suresi temelinde farklılaşmaktadır.	**Desteklendi.**

Örgütsel Kimlik Algısı-İş Becerikliliği İlişkisi:

Tezin araştırma konusu çerçevesinde gerçekleştirilen analizlerin sonuçları, örgütsel kimlik algısı ile iş becerikliliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Literatürde konuya ilişkin yapılan incelemeler örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğini pozitif yönde etkilediği bulgusunu desteklemiştir. (Jiang et al., 2024; Mattarelli & Tagliaventi, 2015; Romeo et al., 2023)

Literatürde yer alan daha önceki araştırmalar örgütsel özdeşleşmenin, iyi oluş halinin, örgütsel destek algısının, örgütsel bağlılığın, profesyonel kimlik algısının, örgütsel özsaygının iş becerikliliğini olumlu yönde destekleyen sonuçlarını ortaya koyarken (Uçar & Kerse, 2022; Hur et al., 2021; Ebrahimi & Fathi, 2022; Yalap et al., 2021; Qi et al., 2014; Kilic et al., 2020; Wang et al., 2021) düşük özerklik, zayıf zaman yönetimi, yüksek iş stresi ve bağlamsal kısıtlamaların iş becerikliliğine olan negatif etkilerini göstermiştir. (Weisman et al., 2022; Debus et al., 2019; Berdicchia & Masino, 2019; Slemp et al., 2015) İş becerikliliği boyutlarından bilişsel beceriklilik ve görev becerikliliğine, örgütsel özdeşleşmenin olumlu etkisini ortaya koyan çalışmalar ise sağlık sektörü ve gönüllük faaliyetleri alanlarından gelmiştir. (Romeo et al., 2023; Walk & Peterson, 2022)

Örgütsel kimlik algısı ile iş becerikliliği ilişkisine yönelik yapılan incelemelerde daha çok iş becerikliliğinin, örgütsel kimlik algısına, örgütsel özdeşleşmeye, iş performansına, örgütsel bağlılığa ve örgütsel değişime olumlu etkilerini ortaya koyan çalışmalar ile karşılaşılmıştır. (Thai et al., 2023; Demerouti et al., 2021; Wrzesniewski et al., 2013) Bu bağlamda bu tez çalışmasında örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisi araştırılarak literatüre yönelik bilgi genişletilmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler neticesinde örgütsel kimlik algısının, anlamlı ve pozitif yönde iş becerikliliği etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu örgütsel kimlik algısının, hızlı değişen çalışma modelleri ve rekabet koşullarında (Aksu, 2023; Öztürkoğlu, 2013) perakende

sektörü ve diğer sektörlerde yer alan şirketler için iş becerikliliğine yaptığı katkı ile önemini desteklemiştir.

Örgütsel Kimlik Algısı-Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisi:

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen analizlerle örgütsel kimlik algısı ile kişi-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde bu bulgunun desteklendiği görülmüştür. (Cinar, 2019; Ünal Z. M., 2014; Demir et al., 2014; Bıyık & Sökmen, 2016; Deniz, 2024; Cha et al., 2014; Pamuk & Marşap, 2023; Straatmann et al., 2017) Ulaşılan bulgular örgütsel kimlik algısı ve kişi-örgüt uyumunun aynı zamanda örgütsel vatandaşlık (Akbaş T. T., 2011; Duman et al., 2013), örgüt kültürü (Güleryüz & Aydıntan, 2020; Korkmaz et al., 2017), liderlik (Vondey, 2010; Kuru, 2019; Çobanoğlu, 2021), iş tatmini (Akbaş & Çetin, 2021), örgütsel bağlılık (Dutton et al., 1994; Van Knippenberg & Sleebos, 2006) ile kurduğu pozitif yönlü ilişkilerle tutarlıdır.

İncelenen literatürde hizmet motivasyonu, örgütsel adalet, iş-yaşam dengesi, kültürel değer uyumu, kurumsal sosyal sorumluluk, personel güçlendirme ve örgütsel sosyalleşme, kişi-örgüt uyumunu olumlu etkileyen diğer değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. (Chatman, 1989; Kim S. , 2012; Kim et al., 2013; Kristof A. L., 1996; Joo et al., 2021; Lau et al., 2016; Hasırcı et al., 2024; Cengiz, 2024; Kakar et al., 2019) Bunun yanında örgütsel sinizm, iş rolü stresi, otonomi ve kontrol yolu ile psikolojik sözleşme ihlali ve lider-üye ilişkisinin zayıflığı, kişi-örgüt uyumunu olumsuz etkileyen değişkenler arasında karşımıza gelmektedir (Türkkan & Ülbeği, 2024; Chhabra, 2016; Sharkawi et al., 2013; Boon & Biron, 2016).

Bu çalışmada örgütsel kimlik algısı ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişki incelenmiş, örgütsel kimlik algısı ve kişi-örgüt uyumunu birlikte inceleyen literatürün genişlemesine katkıda bulunulmuştur. Mevcut çalışmada yapılan analizler neticesinde örgütsel kimlik algısının, kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu tespit, şirketler için kişi-örgüt uyumunu personel

seçimi (Kristof-Brown, 2006; Cable & Judge, 1996) sonrasında da geliştirmeye yardımcı olacak bir veri olarak ele alındığında değerli görülmektedir.

Kişi-Örgüt Uyumu-İş Becerikliliği İlişkisi:

Tez çalışmasında ele alınan konu kapsamında incelenen ilişkilerden bir diğeri kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği arasındadır. Tez çalışmasına ilişkin yapılan analizler sonucunda kişi-örgüt uyumu ile iş becerikliliği arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış, kişi-örgüt uyumunun, iş becerikliliğini olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği ilişkisine yönelik çalışmalar ulaşılan bu bulguyu desteklemiştir. (Tekin, 2021; Zhu et al., 2022; Flatau-Harrison et al., 2025; Bakker, 2018; Meng et al., 2021) Literatürde yer alan iş becerikliliğinin, kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşan çalışmalar, mevcut araştırma çerçevesinde kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği değişkenleri arasında kurulan ilişkide saptanan pozitif yönlü etki ile tutarlıdır. (Liao, 2023; Kim et al., 2018; Ok & Lim, 2022; Shah & Khail, 2023)

Gerçekleştirilen literatür incelemelerinde kişi-çevre uyumu teorisi altındaki başlıklardan kişi-örgüt uyumunun yanı sıra kişi-iş uyumu, kişi-yönetici uyumu, kişi-grup uyumu, kişi-meslek uyumu, ihtiyaç-kaynak uyumu ile iş becerikliliği arasındaki ilişkiye yer veren çalışmaların pozitif yönde etkileşimi ortaya koyan sonuçlarına ulaşılmıştır. (Çarkıt, 2024; Chen et al., 2014; Kerse, 2018; Kooij et al., 2017; Tims & Bakker, 2010; Travaglianti et al., 2016; Jourdan, 2020; Lu et al., 2014) (Verelst et al., 2021) Çalışmaların bazılarında ayrıca kuralları fazla, otoriter kurumlarda aşırı uyumun, iş becerikliliği üzerindeki negatif etkileri ortaya koyulmuştur. (Berg et al., 2007; Zhang & Parker, 2019; Yu, 2013)

Mevcut çalışmada kişi-örgüt uyumu ile iş becerikliliği arasındaki ilişki incelenmiş, gerçekleştirilen analizler sonucunda kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliğini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği ilişkisini birlikte inceleyen literatüre yönelik bilgi genişletilmiştir. Kişi-örgüt uyumu ile iş becerikliliği arasında tespit edilen pozitif yönlü bu ilişki

perakende sektörü başta olmak üzere şirketlerin, insan kaynaklarına ilişkin süreçlerinde kişi-örgüt uyumunun önemine çekilen dikkati artırmaktadır.

Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü:

Tez çalışması kapsamında örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliği ile ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler doğrultusunda ulaşılan sonuçlar, kişi örgüt uyumunun, örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, kişi-örgüt uyumunun bu ilişkide aracı rolü üstlenerek iş becerikliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilemeyi sürdürdüğü ve kişi-örgüt uyumu aracılık etkisi ile örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine olan anlamlı, pozitif etkisinin bir miktar azaldığı fakat devam ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlarla kişi-örgüt uyumunun, örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliği ile kurduğu ilişkide kısmi aracılık rolü saptanmıştır. Literatür incelemelerinde karşılaşılan kişi-örgüt uyumunun; örgütsel kimlik algısının, etik liderlik, yenilikçi davranışlar, lider-üye etkileşimi ve örgütsel destek algısı ile kurduğu ilişkilerde aracılık rolü üstlendiği çalışmalar bu bulguyu desteklemiştir. (Kuru, 2019; Ture et al., 2022; Zorlu et al., 2019)

Örgütsel kimlik algısı, benlik kategorizasyonu ve sosyal kimlik teorisine uygun olarak çalışanların bulundukları örgütte gösterdikleri performans, iş tatmini, bağlılık ve iş becerikliliğine etki etmektedir (Knippenberg, 2001; Haslam & Ellemers, 2005; Wrzesniewski et al., 2013; Bacaksiz et al., 2017). İş becerikliliği, örgütsel kimlik algısının yüksekliği ile iş beklentilerinin karşılanmasını, şirketin sağladığı olanak ve metotlarla kolaylaştırmaktadır. (Jiang et al., 2024) Mevcut çalışmada örgütsel kimlik algısının, örgütlerin çalışanlarından arzu edilen iş sonuçlarından biri olarak iş becerikliliğine etkisinin, kişi-örgüt uyumunun kısmi aracı rolü ile gerçekleştiği tespit edilmiştir. Kişi-çevre teorisine uygun olarak kişi-örgüt uyumunun, örgütsel kimlik algısı ile ilişkili olması çalışmanın beklenen ve literatürde desteklenen sonuçlardan biridir. (Cinar, 2019; Demir et al., 2014; Öncel, 2013) Çalışmada kişi-örgüt uyumuna yönelik literatür genişletilmiş,

literatürde ağırlıkla karşımıza gelen işe alım süreçleri (Kristof-Brown, 2006; Cable & Judge, 1996) sonrasında kişi-örgüt uyumunun etki aldığı değişkenlerden biri olarak örgütsel kimlik algısının üzerindeki etki seviyesi incelenmiş ve bu etkinin iş becerikliliğine yansıması ortaya koyulmuştur. Çalışmanın çıktıları iş becerikliliğini geliştirmeye yönelik çabası olan şirketler için göz önünde bulundurulması gereken sonuçlar göstermiştir.

Tez çalışmasının üçüncü bölümünde araştırmanın tasarımı, yöntemi, modeli ve hipotezleri ortaya konmuştur. Araştırmanın amacına göre oluşturulan model ve hipotezler ile örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliği üzerindeki etkisi kişi-örgüt uyumunun aracı rolü ile perakende sektöründe incelenmiştir. Bunun yanında demografik değişkenlerin örgütsel kimlik algısı, iş becerikliliği ve kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi araştırılarak amaca uygun kurulan modelden erişilen sonuçların çerçevesi genişletilmiştir.

Araştırmanın uygulamasına ilişkin literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda oluşturulan soru maddelerinin detayları açıklanmıştır. Kişisel bilgi formu, örgütsel kimlik algısı ölçeği, kişi-örgüt uyumu ölçeği ve iş becerikliliği ölçeği hakkında bilgilendirmede bulunulmuştur. Ek olarak araştırmanın ana kütlesi ve örneklemi belirtilmiştir. Araştırma İstanbul ilinde, perakende sektöründe gerçekleştirilmiş ve beyaz yaka pozisyonlarda yer alan 259 kişinin katılımı ile tamamlanmıştır.

Bölümün son kısmında ise tez çalışması çerçevesinde şekillendirilen araştırmadan ulaşılan veriler ortaya konmuş ve yorumlanmıştır. Ulaşılan veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak çözümlenmiş, analiz ve bulgular başlığı altında detaylarıyla paylaşılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tez çalışması çerçevesinde sosyal kimlik ve benlik kategorizasyonu teorisi, kişi-çevre uyumu teorisi ve iş tasarımı teorisi literatüründen yararlanılarak örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği konularını kapsayan bir model oluşturulmuştur. Örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkilerini inceleyen ampirik çalışmaların literatürde karşımıza yeterli düzeyde gelmemesi ve kişi-örgüt uyumu aracı rolünün bu ilişkide doğrudan araştırılmamış olmasıyla ortaya çıkan açığın giderilmesi amacıyla model kurgulanmıştır. Oluşturulan modele uygun olarak İstanbul'da perakende sektöründe yer alan şirketlerin beyaz yaka çalışanlarının örgütsel kimlik algıları incelenmiş ve bunun iş becerikliliğine, kişi-örgüt uyumu aracılığıyla yansımaları araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğinin artmasında yardımcı unsurlardan biri olduğu ve kişi-örgüt uyumunun bu pozitif yönlü etkide kısmi aracı rol üstlendiği bulgulanmıştır.

Araştırma kapsamında İstanbul'da perakende sektöründe hizmet veren çalışanlara online anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerden toplanan verilerle, YEM yöntemi kullanılarak, oluşturulan model çerçevesinde araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Gerçekleştirilen analizlerden, değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Birinci aşamada bağımsız değişken örgütsel kimlik algısı ile bağımlı değişken iş becerikliliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucu bulgulanmıştır. Bu bağlamda örgütlerin, çalışanlarının iş becerikliliğinin artması için örgütsel kimlik algısı gibi faktörleri göz önünde bulundurması ve iş tasarımını etkileyen unsurlar olarak geliştirmesi gerekmektedir.

İkinci aşamada bağımsız değişken örgütsel kimlik algısının, aracı değişken kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel kimlik algısının, kişi-örgüt uyumunu anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediğini göstermiştir.

Üçüncü aşamada aracı değişken kişi-örgüt uyumunun, bağımlı değişken iş becerikliliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bunun sonucunda ulaşılan analiz bulguları kişi-örgüt uyumunun, anlamlı ve pozitif yönde iş becerikliliğini etkilediğini ortaya koymuştur.

Son aşamada ise araştırma kapsamında bağımsız değişken örgütsel kimlik algısı ile bağımlı değişken iş becerikliliği arasındaki ilişki, kişi-örgüt uyumu aracılık etkisiyle incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizlerle örgütsel kimlik algısı ile iş becerikliliği arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun kısmi aracılık etkisi olduğu bulunmuştur.

İstanbul'da perakende sektöründe gerçekleştirilen bu araştırma, özellikle örgütsel kimlik algısı ile iş becerikliliğini birlikte inceleyen literatüre değerli katkılarda bulunmuştur. Bu çalışma ile perakende sektörü çalışanlarının örgütsel kimlik algıları, kişi-örgüt uyumları ve iş beceriklilikleri ölçülmüştür. Bu bağlamda örgütsel kimlik algısının ve aracı değişken kişi-örgüt uyumunun, iş becerikliliği üzerinde yarattığı olumlu, önemli etkiler bulunmuştur. Gerçekleştirilen araştırma, ampirik olarak sosyal kimlik teorisi, kişi-çevre uyumu teorisi ve iş tasarımı teorisini de desteklemiştir. Aynı zamanda demografik (örneğin kuşak, eğitim durumu vb.) değişkenlerin bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler üzerindeki etkileri incelenerek alana yapılan teorik katkı genişletilmiştir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

Bu çalışma literatürde perakende sektöründe örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisini inceleyen ve özellikle bu etkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolünü gösteren ilk çalışmadır. Önceki çalışmalarda örgütsel kimlik algısı yerine daha çok örgütsel özdeşleşme ile iş becerikliliği ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiler ayrı ayrı veya örgütsel kimlik algısının, örgütsel özdeşleşmenin aracı veya düzenleyici rolü ile incelenmiştir. Bu kapsamda tez çalışması araştırmada yer verilen değişkenler ve oluşturulan model bakımından özgün değer taşımaktadır. Bu çalışma ile örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisi kişi-örgüt uyumu

aracı rolü ile ele alınmış ve bu konudaki literatür açığının ampirik bir çalışma ile giderilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç ile gerçekleştirilen araştırmanın en başta zaman ve bütçe kısıtları nedeniyle oluşan çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklara ilişkin gelecek araştırmaları gerçekleştirecek araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Öncelikle, araştırmacılara gelecekteki çalışmalarında ulaşılan istatistiki sonuçların genellenebilirliği için çoklu ölçüm metotlarından faydalanmaları ve araştırmayı tekrarlamaları önerilmektedir. Mevcut araştırma kesitsel bir çalışmadır ve boylamsal araştırmalarla desteklenmesinin alana fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma sadece İstanbul ili sınırlarını kapsamaktadır, bu açıdan temsil gücünün artırılması için farklı il ve bölgelerden veri toplanması, varsa bölgesel farklılıkların ortaya konması alana ilişkin bilginin zenginleştirilmesini sağlayacaktır. Yine aynı bağlamda araştırmanın kültürel olarak değişiklikler gösterip göstermediğinin ortaya koyulması için farklı ülkelerde uygulanması alana katkı sağlayacaktır. Buna ek olarak araştırmanın farklı sektörlerde gerçekleştirilmesi ve sektörel farklılıkların karşılaştırılarak incelenmesinin alana önemli katkı vereceği düşünülmektedir.

Araştırma modeli incelendiğinde örgütsel kimlik algısının, kişi-örgüt uyumu aracı rolü ile iş becerikliliğine etkisi, ayrıca iş becerikliliği boyutları ayrı ayrı ele alınarak incelenmemiştir. Bu bağlamda araştırmacıların gelecek çalışmalarda iş becerikliliğinin boyutlarına ilişkin örgütsel kimlik algısı etkilerinin ne olduğunu ortaya koymaları konuya yönelik bilginin derinleştirilmesi için tavsiye edilmektedir.

Uygulamaya yönelik öneriler:

Günümüzde gelişim hızı katlanarak ilerleyen teknolojiye uyum ve rekabet koşullarında avantaj sağlayabilmek adına iş tasarımında yapılan çeşitli değişliklerle iş becerikliliğinin geliştirmesi şirketlerin amaçlarındandır. Bu değişiklikler çoğu zaman şirketlerin sağlamış olduğu fiziki, teknolojik, kültürel olanaklarla ve bu olanakların kişiler üzerinde yarattığı etkilerle ele alınıp

incelenmektedir. Oysa ki kişilerin aidiyet duygularının, örgütsel kimlik algılarının da iş becerikliliği performansı üzerinde etkisi olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Kuşkusuz şirketlerin birincil düzey hijyen şartlarının yanı sıra ikincil düzey motive edici şartlarının (Herzberg, 1966) iyi olması kişilerin iş becerikliliğine etkiyen önemli unsurlar arasında olacaktır. Ancak çalışanların bulundukları kurumlarla kurduğu ilişkide kendi algı dünyalarının da iş becerikliliklerine etki edeceği unutulmamalıdır.

Araştırma kapsamında örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğini anlamlı ve pozitif yönde etkileyeceği varsayımından hareket edilerek kurgulanan model doğrulanmıştır. Şirketler çalışanlarının iş becerikliliğini artırmada kurum içi ve dışı örgütsel kimlik algısını geliştirecek faaliyetlerden de destek alabilirler. Araştırma kapsamında örgütsel kimlik algısının, kişi-örgüt uyumunu anlamlı ve pozitif etkileyeceği ve bu etkinin iş becerikliliğine olumlu yönde yansıyacağı varsayımı desteklenmiştir. Bu bağlamda şirketler örgütsel kimlik algısına aynı zamanda kişi-örgüt uyumunu artıran ve bu yol ile de iş becerikliliğini destekleyen bir unsur olarak yaklaşmalıdır.

Kimlik, çevreye uyum ve iş tasarımı teorilerini bir araya getiren, örgütsel kimlik algısı, kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği değişkenleri ile oluşturulan bu modelden elde edilen bulguların uygulamaya dönük geçerliliğinin değerlendirilebilmesi için çeşitli şirketlerde tekrar uygulanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

ABUZAİD, A. N., GHADİ, M. Y., MADADHA, S.-A. M., ALATEEQ, M. M.: 2024	"The Effect of Ethical Leadership on Innovative Work Behaviors: A Mediating–Moderating Model of Psychological Empowerment, Job Crafting, Proactive Personality, and Person–Organization Fit." **Administrative Sciences,** 14(9), 191. https://doi.org/https://doi.org/10.3390/admsci14090191
ADA, C., MEDER, M.: 2022	"Benlik Sunumunun Dijitalleşmesi." **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** (51), 403 - 411. https://doi.org/https://doi.org/10.30794/pausbed.992546
ADLER, A.: 1956	**The Individual Psychology of Alfred Adler.** H. L. Ansbacher & R. R. Ansbacher (Eds.). Harper:Torchbooks.
AKA, A.: 2010	"Kimliğe Teorik Yaklaşımlar." **C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi,** 34(1), 17-24. https://cujos.cumhuriyet.edu.tr/en/download/article-file/49835
AKATAY, A.: 2009	"Çalışanların Örgütsel Kimlik Algılarının Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi." **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi,** 8(16), 299-315. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/289389
AKBAŞ, T. T.: 2010	Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi; Görgül Bir Araştırma (Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 225-228) Ankara.
AKBAŞ, T. T.: 2011	"Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma." **Yönetim Bilimleri Dergisi,** 9(1), 53-82. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/705215
AKBAŞ, T., ÇETİN, A.: 2021	"İş Tatmini Ve Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi." **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi,** 16(1), 81-101. https://esjournal.cumhuriyet.edu.tr/tr/download/article-file/48565
AKDEMİR, H., ŞANLI, E.: 2023	"Kimlik Stilleri ve Benliğin Ayrımlaşması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 22(87). https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2958588
AKDURU, H. E.: 2022	"Simbiyotik İş Birliklerinde Örgütsel Kimlik İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkileri Üzerine Bir Araştırma." **Academic Review of Humanities and Social Sciences**, 5(2), 228-255. https://doi.org/https://doi.org/10.54186/arhuss.1161767

AKIN, Ö.: 2019	"İş özellikleri ve işe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi." **Journal of Politics, Economy and Management,** 2(2), 1-18. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/908863
AKKAŞ, İ., AKSAKAL, İ.: 2023	"Üniversite Öğrencilerinde Dijital Kimlik Kullanımı ve Benlik Sunumu Üzerine Bir İnceleme." **İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,** 12(1), 177-194. https://doi.org/https://doi.org/10.15869/itobiad.1229576
AKSAY, K., YASİM, Y. K.: 2016	"Kişi – Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği." **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,** 9(43), https://www.researchgate.net/publication/329611613_KISI-ORGUT_UYUMUNUN_ORGUTSEL_SINIZM_UZERINDEKI_ETKISI_KAMU_CALISANLARI_ORNEGI_THE_IMPACT_OF_PERSON-ORGANIZATION_FIT_ON_ORGANIZATIONAL_CYNICISM_SAMPLE_OF_CIVIL_SERVANTS
AKSU, S. K.: 2023	"Çalışma hayatının dönüşümünde yeni çalışma türleri ve işyeri kavramı." **Emek ve Toplum Dergisi,** 12(33), 1-20. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2937926
STUART, A, WHETTEN, D.A.: 1985	**Organizational identity**. E. B. M. Staw and L. L. Cummings içinde, Research in Organizational Behavior (Cilt 7, s. 263-295). JAI Press: Greenwich.
ANAZA, N. A.: 2015	"Relations of fit and organizational identification to employee-customer identification." **Journal of Managerial Psychology,** 30(8), 925-939. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0389
ARGYRİS, C.: 1957	**Personality and organization; the conflict between system and the individual**. Harper & Row: New York. https://read-me.org/toch-catalogue/2024/3/3/personality-and-organization-the-conflict-between-system-and-the-individual
ARSLAN, E.: 2008	**Bağlanma stilleri açısından ergenlerde Erikson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri ve Ego Kimlik Süreçlerinin İncelenmesi** (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi; 12-37): Konya.
ARSLANTAŞ, M.: 2015	İlkokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Örgütsel Kimlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi): Gaziantep.
ASHFORTH, B. E., MAEL, F.: 1989	"Social Identity Theory and the Organization." **The Academy of Management Review,** 14(1), 20-39. https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258189

ASHFORTH, B. E., SCHİNOFF, B. S.: 2016	"Identity Under Construction: How Individuals Come to Define Themselves in Organizations." **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior,** 3, 111-137. https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322
ASLAN, A.: 2020	"Çalışanların İş Becerikliliğine İlişkin Kavramsal Bir Model Önerisi." **İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi,** 2(2), 180-201. https://doi.org/10.47138/jeaa.830002
ASLAN, A.: 2021	"Çalışanların İş Becerikliliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt-Uyumunun Aracı Rolü." **İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi,** 3(2), 1-21. https://doi.org/10.47138/jeaa.958151
ASLAN, M., YAMAN, F.: 2021	"Kurumsal Değerler Olarak Kalite, İnovasyon, Katılımcılık ve İşbirliğinin Kişi-Örgüt Uyumu Bağlamında Çalışanın Görev Performansına Etkisi: Konaklama Sektöründe Bir Araştırma." **Journal of Business Research - Turk,** 13(1), 892-903. https://isarder.org/2021/vol.13_issue.1_article57.pdf
ASLAN, Ş., GÜZEL, Ş.: 2021	"Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz - Yeterliğin ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü." **Yönetim Bilimleri Dergisi,** 19(41), 631-664. https://doi.org/https://doi.org/10.35408/comuybd.786927
AŞKIN, M.: 2010	"Kimlik Ve Giydirilmiş Kimlikler." **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 10(2), 213-220. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/32061
ATAK, H.: 2011	"Kimlik Gelişimi ve Kimlik Biçimlenmesi: Kuramsal Bir Değerlendirme." **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar,** 3(1), 163-213. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/115128
AYDIN, B. Y.: 2021	İnsan Kaynakları Uygulamalarının Kişiörgüt Değerlerine Uyumu İle Yardımsever Davranışlara Etkisi Ve Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü; Bir İlçe Belediyesinde Bir Uygulama (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi;46-67): İstanbul.
AYDOĞDU, H.: 2010	"Modern Kimlikte Öznenin Ölümü." **Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi** (10), 115-147. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/31406

AYGÜNDÜZ, E.: 2003	**Personel Temin ve Seçim Sürecinde Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumunun Sağlanması ve K.K.K'ında Çalışan Subaylar Üzerine Bir Araştırma** (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi; 3-38): İstanbul .
AYVAZ, A., ÇİÇEK, H.: 2022	"İş Becerikliliği. İş Becerikliliği Ve İş Yeri Mutluluğu (s. 3-13)." **İKSAD.** https://iksadyayinevi.com/wp-content/uploads/2022/06/IS-BECERIKLILIGI-VE-IS-YERI-MUTLULUGU.pdf
BACAKSİZ, F. E., TUNA, R., SEREN, A. K.: 2017	"The Relationships between Organisational Identification, Job Performance, and Job Crafting: A Study Among Nurses ." **International Journal of Caring Sciences** , 10(1), 251-258. https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/29_bacaksiz_original_10_1.pdf
BAKIRCI, Ç. M.: 2021	"Sosyal Kimlik Teorisi Nedir? İnsanın Kabileci (Tribalist) ve Ayrımcı Kökenlerine Yönelik Neler Söyler?" **Evrim Ağacı:** https://evrimagaci.org/sosyal-kimlik-teorisi-nedir-insanin-kabileci-tribalist-ve-ayrimci-kokenlerine-yonelik-neler-soyler-10771 adresinden alındı
BAKKER, A. B.: 2018	"Job crafting among health care professionals: The role of work engagement." **Journal Of Nursıng Management,** 26(3), 321-331. https://doi.org/10.1111/jonm.12551
BAKKER, A. B., DEMEROUTİ, E.: 2007	"The Job Demands-Resources model: State of the art." **Journal of Managerial Psychology,** 22(3), 309–328. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115
BAKKER, A. B., DEMEROUTİ, E.: 2008	"Towards a model of work engagement." **The Career Development International,** 13(3), 209-223. https://doi.org/10.1108/13620430810870476
BAL, F.: 2018	"Sosyal Grup Yanlılığının Cinsiyet Farklılığına Göre Belirlenmesi." **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi** , 11(58), 431-447. https://doi.org/10.17719/jisr.2018.2557
BARON, R. M., KENNY, D. A.: 1986	"The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations." **Journal of Personality and Social Psychology,** 51(6), 1173-1182. https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173
BAŞARAN, B.: 2021	"Modern Ve Post-Modern Dönemde Moda, Tüketim Ve Kimlik." **Social Sciences Studies Journal,** 7(87), 3659-3670. https://doi.org/10.26449/sssj.3444
BAYAD, A.: 2016	"Erving Goffman'ın Benlik Kavramı ve İnsan Doğası Varsayımı." **Psikoloji Çalışmaları,** 36(1), 81-93. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/408911

BAYHAN, M.: 2022	"Tüketim Toplumunda Kimlik İnşası." **19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi,** 3(1), 47-57. https://doi.org/https://doi.org/10.52835/19maysbd.1022911
BAYKAL, E.: 2018	"Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu." **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi.** 8(16), 159-175. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/613079
BAYKAL, E., KOÇAK, E.: 2018	"İş Özelliklerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi." **Yönetim, Ekonomi, Edebiyat, İslami ve Politik Bilimler Dergisi,** 3(1), 90-109. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/498494
BAYRAM, V.: 2024	"Bilgi Ve İletişim Sektörü Çalışanlarının Kişi Çevre Uyumunun Kuruma Karşıtutumlarına Etkisi: Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü." **Yönetim Bilimleri Dergisi,** 22(52), 682-715. https://doi.org/https://doi.org/10.35408/comuybd.1307539
BAYRAMLIK, H., BAYIK, M. E., GÜNEY, G.: 2015	"Kişi-Örgüt Uyumunu İş Tatminine Etkisi: Ankara İlide İş Makineleri Sektörü İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama." **Kara Harp Okulu Bilim Dergisi,** 25(2), 1-28. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/403569
BEKTAŞ, T.: 2016	**Birey-Örgüt Uyumunun Sağlanmasında Çalışanların Politik Yeteneklerinin Rolü:İstanbul İli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma** (Yüksek Lisans Tezi,Nevşehir Üniversitesi;4-38): Nevşehir.
BENTLER, P. M.: 1990	"Comparative fit indexes in structural models." **Psychological Bulletin,** 107(2), 238-246. https://escholarship.org/content/qt6cn677bx/qt6cn677bx_noSplash_b9df979f3ecdc02abc5cd3e918f387bb.pdf
BENTLER, P. M., BONETT, D. G.: 1980	"Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures." **Psychological Bulletin,** 88(3), 588-606. https://www.researchgate.net/profile/Douglas-Bonett-2/publication/232518840_Significance_Tests_and_Goodness-of-Fit_in_Analysis_of_Covariance_Structures/links/53e2495d0cf2235f352c2d43/Significance-Tests-and-Goodness-of-Fit-in-Analysis-of-Covariance-Structu
BERDİCCHİA, D., MASİNO, G.: 2019	"The Ambivalent Effects of Participation on Performance and Job Stressors: The Role of Job Crafting and Autonomy." **Human Performance,** 32(5), 220-241. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1669038

BERG, J. M., DUTTON, J. E., WRZESNİEWSKİ, A.: 2007	"What is Job Crafting and Why Does It Matter?" **Michigan Ross School Of Business**, 1-8. https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf
BERZONSKY, M. D.: 2004	"Identity processing style, self-construction, and personal epistemic assumptions: A social-cognitive perspective." **European Journal of Developmental Psychology,** 1(4), 303–315. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/17405620444000120
BİLGER, D., ÖZDEMİR, F.: 2021	**Sosyal Kimlik Kuramı .** Sosyal Psikoloji Kuramları - II (s. 83-120). içinde Nobel Akademik Yayıncılık.
BİLGİÇ, R.: 2008	"İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme." **Türk Psikoloji Yazıları,** 11(22), 66-77. https://www.tpd.com.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828/tpy1301996120080000m000150.pdf
BİLGİN, A., OKSAL, A.: 2018	"Kültürel Kimlik ve Eğitim." **Academy Journal of Educational Sciences,** 2(1), 82-90. https://doi.org/10.31805/acjes.346729
BİLGİN, Y.: 2018	"Robbers Mağarası Deneyi Toplumsal Çatışmalar, Diyalog, Faaliyetleri ve Altı Şart." **Chicago Research Institute for Social Development.** https://blog.crisd.org/wp-content/uploads/2018/01/Robbers-Ma%C4%9Faras%C4%B1-Deneyi-Toplumsal-%C3%87at%C4%B1%C5%9Fmalar-Diyalog-Faaliyetleri-ve-Alt%C4%B1-%C5%9Eart.pdf
BIYIK, Y., SÖKMEN, A.: 2016	"Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma ." **Bilişim Teknolojileri Dergisi,** 9(2), 221-227. https://doi.org/10.17671/btd.99671
BOON, C., BİRON, M.: 2016	"Temporal issues in person–organization fit, person–job fit and turnover: The role of leader–member exchange." **Human Relations,** 69(12), 2177-2200. https://doi.org/10.1177/0018726716636945
BOZBEY, A.: 2019	**Otellerde Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Güven Ve Örgütsel Kimlik Üzerindeki Etkisi**(Yüsek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi): Batman.
BULUÇ, B.: 2019	**Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği: Psikososyal değişkenler açısından bir değerlendirme** (Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi; 5-15: Ankara.

BULUÇ, B., KART, M. E.: 2020	"Araştırma Görevlilerinde İş Becerikliliği ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişki." **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,** 40(2), 591-620. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1076606
BUSEKİST, A. V.: 2004	"Uses and Misuses of the Concept of Identity." **Security Dialogue,** 35(1), 81 - 98. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0967010604042
BÜYÜKÖZTÜRK, Ş.: 2012	**Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Pegem Akademi. https://www.scribd.com/document/776557177/spss-uygulamalarc4b1
CABLE, D. M., DERUE, D. S.: 2002	"The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions." **Journal of Applied Psychology,** 87(5), 875-884. https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875
CABLE, D. M., EDWARDS, A. J.: 2004	"Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration." **Journal of Applied Psychology ,** 89(5), 822–834. https://doi.org/ https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.822
CABLE, D. M., JUDGE, T. A.: 1996	"Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry." **Organizational Behavior and Human Decision Processes,** 67(3), 294-311. https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081
CENGİZ, H.: 2024	"Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Erdemliliğe Etkisinde Kişi Örgüt Uyumu Ve Yöneticiye Güvenin Rolü." **Yönetim Bilimleri Dergisi,** 22(54), 2190-2218. https://doi.org/https://doi.org/10.35408/comuybd.1457593
CEYLAN, A., ÖZBAL, S.: 2008	"Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma ." **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** 9(1), 81-110. https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423875145.pdf
CHA, J., CHANG, Y. K., KİM, T.-Y.: 2014	"Person–Organization Fit on Prosocial Identity: Implications on Employee Outcomes." **Journal of Business Ethics,** 123, 57-69. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1799-7
CHANG, Y.-S., CHO, D.-H.: 2019	"Relationships between organizational identity strength, person-organization fit and organizational identification." **Asia Life Sciences**(1), 429-440. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21742/ijbpsm.2018.5.2.01
CHATMAN, J. A.: 1989	"Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit." **The Academy of Management Review,** 14(3), 333–349.

	https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258171
CHEN, C.-Y., YEN, C.-H., TSAİ, F. C.: 2014	"Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit." I**nternational Journal of Hospitality Management,** 37, 21-28. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006
CHEN, V. H.-H.: 2017	**Kültürel Kimlik. Kültürlerarası Diyalogda Anahtar Kavramlar**(22). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51427624/kc22-cultural-identity_turkish-libre.pdf?1484842792=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DKulturel_Kimlik.pdf&Expires=1715716801&Signature=ZT37wBDUI6g7WmIXFkms5Mb09FQWoAZpCM0Fwxin2P-QksyhZ86c-HYM
CHEUNG, G., COOPER-THOMAS, H., LAU, R., L.C., W.: 2024	"Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations." **Asia Pac J Manag**, 41, 745–783. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y
CHHABRA, B.: 2016	"Work role stressors and employee outcomes: Investigating the moderating role of subjective person-organization and person-job fit perceptions in Indian organizations**." International Journal of Organizational Analysis,** 24(3), 390 - 414. https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2013-0722
CİAVOLİNO, E., ANGELELLİ, M., STERNATİVO, G. A., CARLO, E. D., CATALANO, A. A., INGUSCİ, E.: 2024	"A higher-order job crafting mediation model with PLS-SEM: relationship between organizational identification and communication satisfaction." **Soft Computing**. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s00500-024-09667-2
CİNAR, E.: 2019	"The effect of person-organization fit on the organizational identification: The mediating role of organizational attractiveness." **Eurasian Journal of Business and Management,** 7(1), 74-84. https://doi.org/10.15604/ejbm.2019.07.01.007
COOLEY, C. H. :1902	**Human Nature and the Social Order.** New York: Scribner's. https://ia802800.us.archive.org/24/items/cu31924032559316/cu31924032559316.pdf
CORLEY, K. G., HARQUAİL, C. V., PRATT, M. G., GLYNN, M. A., FİOL, C. M., HATCH, M. J.:	"Guiding Organizational Identity Through Aged Adolescence." **Journal Of Management Inquıry,** 15(2), 85-99. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1056492605285930

2006	
ÇAKIRKAYA, M.: 2010	**Perakende sektöründe itibar yönetimi** (Yüksek Lisans TeziKaramanoğlu Mehmetbey Üniversitesi). Karaman.
ÇAM, E., ELÇİ, M., MÜCELDİLİ, B.: 2020	"Kişi-Örgüt Uyumunun Görev Ve Bağlamsal Performans İle İlişkisi: İş Tutumlarının Aracılık Rolü." **Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi,** 16(4), 938-953. https://doi.org/https://doi.org/10.17130/ijmeb.853552
ÇANKAYA, S.: 2021	"Kimlik Ve Çokkültürlülük Üzerine Bir Değerlendirme." **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**(41), 32-54. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1847544
ÇANKIR, B., YENER, S.: 2017	**Örgütsel Kimlik içinde İşte Pozitif Davranış** (s. 195). Çizgi Kitapevi. https://www.researchgate.net/publication/322255175_Is'te_Pozitif_Davranis
ÇARK, Ö.: 2021	**Örgütsel Kimlik Bibliyometrik Analizi.** Identıty Crısıs: World At A Cross Road. Gujarat, Indian: Abs Books. file:///C:/Users/g.avci/Downloads/TamMetin3_IdentityCrisisWorldAtACrossRoadVolumeII_KrplmrgtselKimlik.pdf
ÇARKIT, E.: 2024	"Counselor burnout, person–environment fit, and job crafting among school counselors: A person–centered approach." **Journal of Counseling & Development,** 102(3), 302 - 317. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jcad.12513
ÇELEBİ, M. A.: 2021	"Örgütsel Kimlik-İş Tatmini İlişkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü." **Journal of Emerging Economies and Policy,** 6(SI), 41-51. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1930656
ÇELEBİ, M. A., ÇETİN, F.: 2021	"Örgütsel Kimlik-Rol İçi ve Rol Dışı Performans İlişkisinde İçsel Güdülenmenin Aracılık Rolü." **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(**69), 135-152. https://doi.org/https://doi.org/10.51290/dpusbe.848633
ÇETİN, F., ÇELEBİ, M. A.: 2021	Ç"ok boyutlu örgütsel kimlik ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması." **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14(1), 228-243. https://doi.org/https://doi.org/10.25287/ohuiibf.737996

ÇİÇEK, I.: 2023	"Örgütsel Sosyalleşme Etkisinde Örgütsel Özdeşleşme: Sosyal Kimlik Teorisinin Geçerliliği." **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 26(1), 1-19. https://ddc449fe97e72df15faf96b8d7d4f5facfaa9c92.vetisonline.com/c/ofrx5y/viewer/pdf/qgcjbvmmbv
ÇİÇEK, M.: 2021	"Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatminine Etkisi." **İçtimaiyat,** 5(2), 454-464. https://doi.org/10.33709/ictimaiyat.954394
ÇOBANOĞLU, N.: 2021	"Okul Öncesi Eğitim Örgütlerinde Paylaşılan Liderliğin Örgütsel Kimlik Algısı Ve Öğretmen Mutluluğu İle İlişkisinin İncelenmesi." **Ekev Akademi Dergisi**(88), 413-432. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2554042
DAĞLI, A., HAN, B.: 2016	"Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin İş Çevresine Uyum Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği)." **Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi,** 5(9), 1-11. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/338485
DAVİS, L. E.: 1971	"Job Satisfaction Research: The Post-Industrial View." **Industrial Relations**., 10(2), 176-193. https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1971.tb00015.x
DEBUS, M. E., GROSS, C., KLEİNMANN, M.: 2019	"The Power of Doing: How JobCrafting Transmits the Beneficial Impact of Autonomy Among Overqualified Employees." **Journal of Business and Psychology,** 35, 317–331. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10869-019-09625-y
DEMEROUTİ, E.: 2014	"Design your own job through job crafting." **European Psychologist,** 19(4), 237–247. https://doi.org/https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188
DEMEROUTİ, E., SOYER, L. M., VAKOLA, M., XANTHOPOULOU, D.: 2021	"The effects of a job crafting intervention on the success of an organizational change effort in a blue-collar work environment." **Journal of Occupational and Organizational Psychology,** 94(2), 374-399. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.12330
DEMİR, M., DEMİR, S. S., NİELD, K.: 2014	"The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes." **Journal of Business Economics and Management,** 16(2), 369-386. https://doi.org/10.3846/16111699.2013.785975
DEMİR, S., KOBAL, H. Y.: 2021	"Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Hakkâri Devlet Hastanesi Örneği." **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,** 24(1), 109-126. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1660042
DEMİRCİ, A.: 2017	**Holland'ın Mesleki Tipleri İle Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler** (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 17-27): Konya

DEMİRER, M. C.: 2019	"Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü." **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi,** 33(1), 283-302. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/642000
DEMİRKOL, A., ASLAN, S.: 2021	"Holland'ın Tipolojisi, Bağlanma Ve Beş Faktör Kişilik Kuramı Üzerine Bir Derleme Çalışması." **Uluslarası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi,** 5(3), 1127-1250. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1749962
DEMİRTAŞ, H. A.: 2003	"Sosyal Kimlik Kuramı Temel Kavram ve Varsayımlar." **Ankara Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi,** 1(1), 123-144. https://doi.org/10.1501/iltaras_0000000023
DEMİRTAŞ, Ö., BİÇKES, M., YILMAZ, C.: 2018	"Örgütsel Kimlik ve Güven Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi." **International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies,** 4(8), 274-285. https://acikerisim.nevsehir.edu.tr/handle/20.500.11787/3366?locale-attribute=en
DENİZ, B.: 2024	"Birey Örgüt Uyumu Ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşteki Mutluluğa Etkisi: Gemi İnşa Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama." **Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi,** 6(2), 119-128. https://doi.org/10.55050/sarad.1421001
DERELİOĞLU, S.: 2023	"Kişi-Örgüt Uyumunun, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Algılanan Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü." **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 24(3), 723-739. https://doi.org/https://doi.org/10.17494/ogusbd.1337266
DHALLA, R.: 2007	"The Construction of Organizational Identity: Key Contributing External and Intra-Organizational Factors." **Corporate Reputation Review**, 10(4), 245-260. https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1550058
DİEFENDORFF, J. M., GREGURAS, G. J., FLEENOR, J.: 2016	"Perceived emotional demands–abilities fit." **Applied Psychology: An International Review,** 65(1), 2–37. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12034
DUMAN, S. A., PAŞAMEHMETOĞLU, A., POYRAZ, A. B.: 2013	"Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma." **Journal of Business Economics and Political Science**, 2(4), 75-89. https://www.researchgate.net/publication/292150648_Orgutsel_Kimlik_Algisi_Orgutsel_Baglilik_ve_Orgutsel_Vatandaslik_Davranisi_Arasindaki_Iliskinin_Belirlenmesine_Yonelik_Bir_Arastirma

DURMUŞÇELEBİ, C.: 2017	**Kişi-örgüt uyumu ve çalışanların emniyet bilincinin, emniyet davranışı üzerindeki etkileri ve emniyet ikliminin aracılık rolü: Bir havayolu işletmesinde uygulama** (Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi; 6-22). Hatay.
DUTTON, J. E., DUKERİCH, J. M.: 1991	"Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation." **Academy of Management Journal,** 34(3), 517-534. https://doi.org/10.2307/256405
DUTTON, J., DUKERİCH, J., HARQUAİL, C.: 1994	"Organizational Images and Member Identification." **Administrative Science Quarterly,** 39(2), 239-263. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2307/2393235
EBRAHİMİ, E., FATHİ, M. R.: 2022	"The Relationship between Perceived Organizational Support and Job Crafting among Hospital Nurses: The Moderating Role of Job Embeddedness**." Depiction of Health,** 13(2), 210-222. https://doi.org/10.34172/doh.2022.28
EDWARDS, J., R. SHİPP, A. J.: 2007	**The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. Perspectives on organizational fit** (s. 209–258). içinde Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
EKİN, E., TAKIR, S. N.:2021	"Kişi-Örgüt Uyumunun Rol Ve Rol Ötesi Davranışlara Etkilerinin Analizine İlişkin Bir Uygulama." **Gaziantep Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 2(2), 185-199. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1554558
ELÇİ, M., ALPKAN, L., ÇEKMECELİOĞLU, G. H.: 2008	"The influence of person organization fit on the employee's perception of organizational performance." In **4th International Strategic Management Conference**. Sarajevo, Bosnia-Herzegovnia (pp. 587-593).
ENDİRLİK, H.: 2019	"İşe adanmışlığın kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi" (Yüksek Lisans Tezi, Nuh Naci Yzgan Üniversitesi; 12-29). Kayseri.
ENİÇ, D., YANBOLLUOĞLU, Ö.: 2018	"Sosyal Kimlik Karmaşıklığı Kuramı: Sosyal Kimliklerimiz Ne Denli Karmaşık?" **Artıbilim: Adana Bilim Ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 1(1), 62-79. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/502215
ERDURUR, D. A.: 2020	"İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Gözünden Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Dışlayıcılık." **Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences,** 34(1), 207-225. https://doi.org/10.16951/atauniiibd.533553
EREKMEKÇİ, M.: 2022	"Küreselleşme Sürecinde Kimlik Sorunları Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme." **Social Sciences Studies Journal,** 8(105), 4219-4232. https://doi.org/10.29228/sssj.66592

EREN, M. Ş., TOKGÖZ, E., SAYLAN, O.: 2014	"Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşgören Katılımı Üzerindeki Etkisi: İş Zenginleştirme Ve Güçlendirmenin Düzenleyici Etkisi." **Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences.,** 19 (2), 89-106. https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20815/222684
EREŞ, F.: 2018	**Sosyal Kimlik Kuramı. Sosyal Bilimlerde Kuramlar** (s. 8-14). içinde PEGEM AKADEMİ.
ERGENELİ, A., SÖZBER, S.: 2019	"Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin ve Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması İle İlişkisi." **Journal of Business Research - Turk,** 11(4), 3404-3420. https://doi.org/10.20491/isarder.2019.817
ERİKSON, E. H.: 1968	**Identity, youth and crisis.** New York: W. W. Norton Company. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/bs.3830140209
EROL, E., ÖZDEMİR, Y.: 2019	**Kariyer Seçim Kuramlarına İlişkin Genel Bir Çerçeve. E. Kaygın, & Y. Zengin içinde, Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular** (s. 49-63). Eğitim Yayınevi.
ERTÜRK, A.: 2003	"Örgütsel iletişim ve adaletalgılarının örgütselkimlik algısı üzerindeki etkileri." **Başkent ÜniversitesiİİBF Yönetim Araştırmaları Dergisi,** 3(2), 147-170. https://yad.baskent.edu.tr/files/2003_cilt_3_ekim_3.pdf
ERTÜRK, R.: 2018	"Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Kimlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." **Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırması Dergisi,** 4(1), 89-98. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/451893
ETLİK, H. A., YILDIZ, K., YILDIZ, Y.: 2019	"Spor Yöneticilerinin İş Becerikliliği Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin İncelenmesi." **Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi,** 13(2), 128-136. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1028506
LEE, E., PARK, T, KOO, B.: 2015	"Identifying Organizational Identification as a Basis for Attitudes and Behaviors: A Meta-Analytic Review." **Psychological Bulletin,** 141(5), 1049–1080. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/bul0000012
EVRENOSOĞLU, A. S.: 2007	Birey-çevre uyumu ve uyumun çalışanların performansı üzerindeki etkisi. (Yüksek Lisans Tezi, İTÜ). İstanbul.
EZER, M.: 2023	**Kişi-Örgüt Uyumu.** İKSAD . https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10391019
FETTAHLİOĞLU, Ö. O.: 2018	Örgütsel Kimlik Dejenerasyonu Üzerinde Örgütsel Atalet Algısının Etkisi. SOCIAL MENTALITY AND RESEARCHER THINKERS JOURNAL, 4(8), 43-54. https://doi.org/10.31576/smryj.37

FETTAHLIOĞLU, Ö. O., TATLI, H. S.: 2015	"Örgütsel Bağlılık ve Farklılıkların Yönetimi Algılamaları Arası İlişkilerin Saptanmasında Demografik Farklılıklara Yönelik İnceleme." **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 12(2), 119-140. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/107866
FIRAT, E.: 2020	"Türkler Ve Kürtler Temelinde Toplumsal Önyargılar." **Sobider Sosyal Bilimler Dergisi**(46), 1-19. https://doi.org/10.29228/SOBIDER.40075
FLATAU-HARRİSON, H., VLEUGELS, W., COOMAN, R. D.: 2025	"Person-organization fit reduces burnout via organizational trust: The moderating role of job crafting." **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 98(2), 1-11. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.70023
FORBES, J. B.: 1978	"Individual abilities and task demands in relation to performance and satisfaction on two repetitive monitoring tasks." **Journal of Applied Psychology,** 63(2), 188–196. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.2.188
FORNELL, C., LARCKER, D. F.: 1981	"Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error." **Journal of Marketing Research,** 18(1), 39-50. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/002224378101800104
FREEMAN, A., KOÇAK, Ö.: 2023	"Designing inclusive organizational identities." **Journal of Organization Design**(12), 177–193. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s41469-023-00150-0
GHİTULESCU, B. E.: 2006	"Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining The Antecedents andConsequences Of Employee Job Crafting" (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh; .
GOFFMAN, E.: 1967	**An Analysis of Ritual Elements in Social Interaction**. New York: Doubleday. https://web.stanford.edu/~eckert/PDF/GoffmanFace1967.pdf
GORDON, H. J., DEMEROUTİ, E., BLANC, P. M., BAKKER, A. B., BİPP, T., VERHAGEN, M. A.: 2018	"Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare." **Journal of Vocational Behavior,** 104, 98-114. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002
GÖKÇE, Y., ÜNLÜÖNEN, K.: 2023	"Örgütsel Çeviklik ve Örgütsel Çevikliğin Turizme Yansımaları ile İlgili Yapılmış Çalışmaların Bibliyometrik Analizi." **İşletme Araştırmaları Dergisi,** 15(4), 3096-3112. https://doi.org/https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1768

GROTEVANT, H. D.: 1987	"Toward a Process Model of Identity Formation." **Journal of Adolescent Research,** 2(3), 203-222. https://doi.org/10.1177/074355488723003
GULİYEVA, D.: 2018	"Psikolojik sözleşme, kişi örgüt uyumu, örgütsel çekicilik ve duygusal emek düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi; konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi; 26-38). İstanbul.
GURLAŞ, M. S.: 2016	Jenerasyon teorisine göre X ve Y kuşakların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti farklılıklarının incelenmesi; kamuda vergi dairesi çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Türkiye.
GÜLERYÜZ, E., AYDINTAN, B.: 2020	"Kişi – Örgüt Uyumu Ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki, Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama." **Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, 6(1), 51-78. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1079077
GÜRBÜZ, S.: 2021	**Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Temel Teknikler ve Uygulamalı Analizler.** Ankara: Seçkin
GÜRBÜZ, S., ŞAHİN, F.: 2018	**Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem- Analiz** (5. Baskı). Ankara; Seçkin Yayıncılık.
GÜRLEK, M.: 2020	"Kişi-Çevre Uyumu Ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi." **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 23(43), 255-281. https://doi.org/https://doi.org/10.31795/baunsobed.672408
GÜRLEK, M., TUNA, M.: 2018	"Sosyal Kimlik Teorisi Açısından Örgütsel Özdeşleşmenin Teorik Temelleri**." Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi,** 2(3), 39- 48. https://doi.org/10.29226/TR1001.2018.35
GÜZEL, Ş., ASLAN, Ş.: 2021	"Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliğin ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü." **Yönetim Bilimleri Dergisi,** 19(41), 631-664. https://doi.org/https://doi.org/10.35408/comuybd.786927
HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R.: 1975	"Development of the Job Diagnostic Survey." **Journal of Applied Psychology,** 60(2), 159–170. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0076546
HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R.: 1980	**Work Redesıgn .** Addison-Wesley. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1059601182007001
HAİR, J. F., BLACK, W. C., BABİN, B. J., ANDERSON, R. E.: 2010	**Multivariate Data Analysis** (7th ed.). Pearson . https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate%20Data%20Analysis.pdf

HASIRCI, I., ÖRÜCÜ, E., YILDIZ, R. Ö.: 2024	"Evresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Kişi-Örgüt Uyumunun Çevreci Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Lojistik Sektörü Üzerine Bir Araştırma." **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,** 20(4), 1010-1030. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.1450966
HASLAM, S. A., ELLEMERS, N.: 2005	**Social Identity in Industrial and Organizational Psychology: Concepts, Controversies and Contributions**. I. G. (Eds.) içinde, International Review of Industrial and Organizational Psychology (s. 39–118). Wiley.
HATCH, M. J., SCHULTZ, M.: 2002	"The Dynamics of Organizational Identity." **Human Relations,** 55(8), 989-1018. https://doi.org/10.1177/0018726702055008181
HAYES, A. F.: 2018	**Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional ProcessAnalysis: A Regression-Based Approach** (Methodology in the Social Sciences) (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
HAZER, O., ÖZSUNGUR, F.: 2017	"Kuşaklararası İşbirliği Ve Geronteknoloji." **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 4(11), 445-472. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/397198
HE, H., BROWN, A.: 2013	"Organizational Identity and Organizational Identification A Review of the Literature and Suggestions for Future Research." **Group & Organization Management**, 38(1), 3-35. https://doi.org/10.1177/1059601112473815
HENSELER, J., RİNGLE, C., SARSTEDT, M.: 2015	"A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling." **Journal of the Academy of Marketing Science**, 43(1), 115-135. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8
HERZBERG, F.: 1966	**Work and the nature of man.** World Publishing Co., Cleveland and New York. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/002218566901100113
HIZARCIOĞLU, G., GÜNEY, S.: 2022	"Öğretmenlerin Kimlik Algısı ve Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü." **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,** 11(2), 993-1021. https://doi.org/10.15869/itobiad.1056611
HODGKİNSON, G. P.: 2013	"Organizational Identity and Organizational Identification: A Critical Realist Design Science Perspective." **Group & Organization Management,** 38(1), 145-157. https://doi.org/10.1177/1059601112474883
HOGG, M. A.: 2001	"A Social Identity Theory of Leadership." **Personality and Social Psychology Review,** 5(3), 184-200. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0503_1

HOGG, M. A., ABRAMS, D., BREWER, M. B.: 2017	"Social identity: The role of self in group processes and intergroup relations." **Group Processes & Intergroup Relations,** 20(5), 570-581. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1368430217690909
HOGG, M. A., ABRAMS, D., OTTEN, S., HİNKLE, S.: 2004	"The Social Identity Perspective; Intergroup Relations, Self-Conception, and Small Groups." **Small Group Research,** 35(3), 246-276. https://doi.org/10.1177/1046496404263424
HOVMAN, B. J., WOEHR, D. J.: 2006	"A quantitative review of the relationship betweenperson–organization fit and behavioral outcomes." **Journal of Vocational Behavior**(68), 389–399. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.003
HSU, G., HANNAN, M. T.: 2005	"Identities, Genres, and Organizational Forms. Frontiers of Organization Science." **Laguna Beach: Organization Science**. https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0151
HU, L., BENTLER, P. M.: 1999	"Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives." **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal** , 6(1), 1-55. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10705519909540118
HUR, W., MOON, T., CHOİ, W.: 2021	"The Role of Job Crafting and Perceived Organizational Support in the Link between Employees' CSR Perceptions and Job Performance: A Moderated Mediation Model." **Current Psychology,** 40, 3151–3165. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-019-00242-9
HUR, W.-M., SHİN, Y., RHEE, S.-Y., KİM, H.: 2017	"Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement." **Career Development International,** 22(4), 436-459. https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0192
INGUSCİ, E., CALLEA, A., CHİRUMBOLO, A., URBİNİ, F.: 2016	"Job crafting and job satisfaction in a sample of italian teachers: The mediating role of perceived organizational support." **Electronic Journal of Applied Statistical Analysis,** 9(2), 267-278. https://doi.org/10.1285/i20705948v9n4p675
IRAK, D. U.: 2012	"İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri." **Türk Psikoloji Yazıları,** 15(30), 12-22. https://psikolog.org.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828/tpy13019961201200000m000098.pdf
IŞIKAY, T., BAŞCI, A.: 2020	"Sosyal kimlik kuramı açısından tüketici – marka özdeşleşmesi ve bir araştırma." **Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi,** 42(1), 63-90. https://doi.org/https://doi.org/10.14780/muiibd.763919

JAMES, W.: 1890	**Psikolojinin İlkeleri.** New York; Henry Holt and Company. https://www.onlinekitap.net.tr/urun-U8Z5T3H5D7S3J2M4J6S5L8K7S0C0G4Z9A7Z6F2P9O7M7H3U3N6S8T6K8J8V1G2A9A8Z1Z3.html
JİANG, D., NİNG, L., ZHANG, Y.: 2024	"Perceived overqualification as a double-edged sword for employee creativity: The mediating role of job crafting and work withdrawal behavior." **Plos One,** 19(6). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304529
JONES, C., VOLPE, E. H.: 2010	"Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks." **Journal of Organizational Behavior,** 32(3), 413–434. https://doi.org/10.1002/job.694
JOO, B.-K., LEE, S., PARK, S.: 2021	"Personal growth initiative: the effects of person–organization fit, work empowerment and authentic leadership." **International Journal of Manpower** , 42(3), 502-517. https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0056
JOURDAN, N.: 2020	"Change in person-job fit perceptions and job crafting behaviours: understanding their intertwined nature. Doctoral dissertation, Dublin City University: (Doctoral dissertation, Dublin City University).
KAHRAMAN, Ç. A., KARA, A. U.: 2021	"Psikolojik Sözleşme İle Kişi Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkide Yöneticiye Duyulan Güvenin Aracılık Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma." **Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi**(33), 117-138. https://doi.org/https://doi.org/10.18092/ulikidince.873052
KAKAR, A. S., MANSOR, N. N., SAUFİ, R. A., SİNGH, H.: 2019	"Work-life balance practices and turnover intention: The mediating role of person-organization fit." **International Journal of Advanced and Applied Sciences**, 9(6), 76-84. https://doi.org/https://doi.org/10.21833/IJAAS.2019.09.012
KALAYCI, Ş.: 2018	**SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.** Dinamik Akademi Yayınları.
KALP, G., HASIT, G.: 2022	"Holland Mesleki Kişilik Tipi Özelliklerinin Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri Üzerine Bir Araştırma." **Press Academia Procedia**, 15(1), 10-20. https://doi.org/https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2022.1571
KAMAŞAK, R., BULUTLAR, F.: 2010	"Kişilik, Mesleki Tercih Ve Performans İlişkisi: Akademik Personel." **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,** 2(2), 119-126. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/150956

KAMHİ, B.: 1997	İşletmelerde iş dizaynının iş zenginleştirme ve ergonomi Ile Ilişkisi ve önemi (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 1997;1-2). https://www.proquest.com/openview/32babd01a538325ad813ea6147014954/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y adresinden alındı
KANBUR, E., MAZİOĞLU, V.: 2021	"Psikolojik İyi Oluşun İş Becerikliliği Üzerine Etkisi." **İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,** 10(2), 1839-1857. https://doi.org/https://doi.org/10.15869/itobiad.851820
KARABEY, C. N., KERSE, G.: 2019	**İş Becerikliliği.** C. N. Karabey, & G. Kerse içinde, Örgütsel Davranış Düzleminde Güncel Kavramlar (s. 1-29). Gazi Kitabev.
KARACA, A., ŞENEL, S.: 2022	"Duygusal Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Kimliğin Aracı Rolü: Devlet Okullarında Bir Alan Araştırması." **Journal of Academic Perspective on Social Studies**(1), 19-42. https://doi.org/https://doi.org/10.35344/japss.1067434
KARACOŞKUN, M.: 2003	"Psikososyal Kimlik (Erik Erikson'dan çeviri)." **Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi III**(2), 181-192. http://ktp.isam.org.tr/pdfdrg/D03296/2003_2/2003_2_KARACOSKUNMD.pdf
KARAKÖSE, G.: 2020	"Küreselleşme Çağında Kimlik, Milliyetçilik ve Çokkültürlülük Görünümleri." **Journal of Human and Social Sciences,** 3(1), 506-519. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1120476
KARAMAN, M.: 2023	"Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizi: Kavramsal Bir Çalışma." **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** 9(1), 47-63. https://doi.org/10.29131/uiibd.1279602
KARATAŞ, M. T.: 2019	İşe Adanmışlık, İş Becerikliliği Ve İşgören Performansı Etkileşimi: Havacılık Sektöründeki Bir Firmada Araştırma (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi; 38-49). İstanbul.
KAŞLI, M.: 2007	"İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma." **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** 8(2), 159-174. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2151915
KERSE, G.: 2017	"İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme." **Journal of Business Research Turk** , 9(4), 283-304. https://doi.org/10.20491/isarder.2017.332

KERSE, G.: 2018	“The Impact Of Job Craftıng On Person-Job Fıt: “I Am Compatıble Wıth My Work Because I Can Make Changes In My Work”.” **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** 32(4), 941 - 958. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/548383
KERSE, G.: 2019	"İş Becerikliliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: “İşe ilişkin değişiklikler, memnuniyeti artırabilir mi?”. **İnsan&İnsan**(20), 205 - 218. https://doi.org/https://doi.org/10.29224/insanveinsan.500958
KERSE, G., SOYALIN, M., KARABEY, C. 2016	“Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma.” **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 8(4), 100-113. https://acikerisim.aksaray.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12451/6475/kerse-gokhan-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
KİLİC, E., TATAR, B., ERDİL, O.: 2020	“The Relationship Between Job Crafting and Organizational Identification: The Mediating Role of Affective Well-being.” **Business and Economics Research Journal,** 11(1), 201-212. https://doi.org/10.20409/berj.2020.245
KILIÇ, 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. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/364899
KILIÇ, S.: 2013	“Örnekleme Yöntemleri.” **Journal of Mood Disorders ,** 3(1), 44-46. https://doi.org/10.5455/jmood.20130325011730
KILIÇ, Ş.: 2021	“Orta Asya Ve Orta Doğu Topraklarından Çocuk Ve Ergen Temalı Filmler: Cengiz’in Çocukları Ve Kefernahum’un Erikson’un Psikososyal Kuramına Göre İncelenmesi.” **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi,** 11(2), 930-943. https://doi.org/https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.933153
KILIÇKAYA, H.: 2019	İmam Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Yüsek Lisans Tezi,İstanbul Üniversitesi). İstanbul.
KİM, H., IM, J., QU, H.,NAMKOONG, J.: 2018	“Antecedent and consequences of job crafting: an organizational level approach.” **International Journal of Contemporary Hospitality Management,** 30(3), 1863-1881. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2017-0040

KİM, S.: 2012	"Does Person-Organization Fit Matter in the Public - Sector? Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit in the Relationship between Public Service Motivation and Work Attitudes." **Public Administration Review,** 72(6), 830-840. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02572.x
KİM, T. Y., ARYEE, S., LOİ, R., KİM, S. P.: 2013	"Person–organization fit and employee outcomes: test of a social exchange model." **The International Journal of Human Resource Management,** 24(19), 3719–3737. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781522
KİNNEAR, T. C., TAYLOR, J. R., JOHNSON, L., ARMSTRONG, R.: 1993	**Australian marketing research.** Sydney : McGraw-Hill. https://doi.org/https://archive.org/details/australianmarket00/page/n5/mode/2up
KNİPPENBERG, D. V.; 2001	"Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective." **Applied Psychology: An International Review,** 49(3), 357–371. https://doi.org/ https://doi.org/10.1111/1464-0597.00020
KOÇAK, C.: 2021	"TV8'in "Gerçeksi Gösterilerinde" Kimlik İnşası." **Erciyes İletişim Dergisi,** 8(1), 399 - 419. https://doi.org/https://doi.org/10.17680/erciyesiletisim.861800
KOÇAK, D.: 2018	"Kişi-Örgüt Uyumu, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi." **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 22(3), 1487-1508. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/553629
KOÇAK, D.: 2023	**Kişi-Örgüt Uyumu.** M. Avcı, & E. K. (Ed.) içinde, Birey, Örgüt ve Toplum (s. 127- 137). Eğitim Yayınevi.
KOÇAK, Ö. E.: 2017	"How Employees Thrive at Work? Importance of Relationship Quality, Person-Job Fit and Recovery Experiences after Work Hours (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi; 19-24). İstanbul.
KOOİJ, D. T., VAN WOERKOM, M., WİLKENLOH, J., DORENBOSCH, L.,DENİSSEN, J. J.: 2017	"Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person–job fit and the role of age." **Journal of Applied Psychology**, 102(6), 971–981. https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0000194
KORKMAZ, O., AYDEMİR, S., UYSAL, H. T.: 2017	"Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Örgüte Hakim Kurum Kültürünün Etkisi." **Balkan Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(12), 62-81. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/336918

KÖSE, A.: 2022	"Okul Psikolojik Danışmanlarının İşle Bütünleşme Düzeylerinin İncelenmesi: Öz Yeterlik, Duygusal Zekâ Ve Performans Algısının Rolü." **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**(61), 165-188. https://doi.org/10.21764/maeuefd.879555
KÖSE, G.: 2018	"İnsan Kaynakları Yönetiminin Derin İçgörüsü; Yetenek Yönetimi ve İşveren Markası İlişkisi." **Journal of International Social Research,** 11(56), 823-833. https://doi.org/10.17719/jisr.20185639051
KRAGT, D., DAY, D. V.: 2015	"Identity and identification at work." **Organizational Psychology Review,** 6(3), 215–247. https://doi.org/10.1177/2041386615584009
KRİSTOF, A. L.: 1996	"Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications." **Personnel Psychology,** 49(1), 1–49. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
KRİSTOF-BROWN, A. L.: 2006	"Perceıved Applıcant Fıt: Dıstınguıshıng Between Recruıters' Perceptıons Of Person-Job And Person-Organızatıon Fıt." **Personnel Psychology,** 53(3), 643-671. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x
KRİSTOF-BROWN, A. L., ZİMMERMAN, R. D., JOHNSAN, E. C.: 2005	"Consequences Of Indıvıduals' Fıt At Work: A Meta-Analysıs Of Person–Job, Person–Organızatıon, Person–Group, And Person–Supervısor Fıt." **Personnel Psychology,** 58(2), 281-342. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
KULİK, C. T., OLDHAM, G. R., HACKMAN, J.: 1987	"Work design as an approach to person-environment fit." **Journal of Vocational Behavior,** 31(3), 278-296. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90044-3
KURTDAŞ, E. M., ÖTELEŞ, Ü. U.: 2021	"Ulusal ve Küresel Kimlik Bağlamında Sosyal Bilgiler Eğitimi." **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 22(2), 1115-1168. https://doi.org/https://doi.org/10.17679/inuefd.941160
KURU, S. A.: 2019	"Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık Etkisi." **Business and Economics Research Journal**, 11(2), 515-530. https://doi.org/10.20409/berj.2020.264
L., K.-B. A., D., Z. R., JOHNSON, C., E.: 2005	"Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit." **Personnel Psychology,** 58(2), 281–342. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

LAU, P. Y., MCLEAN, G. N., HSU, Y.-C., YA-HUİ, B.: 2016	"Learning organization, organizational culture, and affective commitment in Malaysia: A person–organization fit theory." **Human Resource Development International**, 20(2), 159–179. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1246306
LAWLER, E. E., PORTER, L. W.: 1967	"The Effect of Performance on Job Satisfaction." **Industrial Relations,** 7(1), 20–28. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x
LAWRENCE, A. D.: 2004	"Screening for person-job fit: Incremental validity of a congruence based approach to assessment. (Doktora Tezi, The University of Akron, 2004; 3-9).
LEANA, C., APPELBAUM, E., SHEVCHUK, I.: 2009	"Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting." **Academy of Management Journal,** 52(6), 1169–1192. https://doi.org/https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.47084651
LEWİN, K.: 1951	**Field Theory of Social Science: Selected Theoretical Papers.** New York: Harper & Brothers. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/000271625127600135
LİAO, P.-Y.: 2023	"Proactive personality, job crafting, and person-environment ft: does job autonomy matter?" **Current Psychology**, 42, 18959–18970. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-022-03065-3
LİCHTENTHALER, P. W., FİSCHBACH, A.: 2016	"Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age." **The Career Development International,** 21(5), 477–497. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0009
LOFQUİST, L. H., DAWİS., R. V.: 1969	**Adjustment to Work.** NewYork: Appleton-Century Crofts. https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/2022-05/Lofquist_Dawis%201969%20Adjustment%20to%20Work.pdf
LU, C.-Q., WANG, H.-J., LU, J.-J., DU, D.-Y., BAKKER, A. B.: 2014	"Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity." **Journal of Vocational Behavior,** 84(2), 142-152. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004
LYONS, P.: 2008	"The crafting of jobs and individual differences." **Journal of Business and Psychology,** 23(1-2), 25–36. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10869-008-9080-2
MANZİ, C., GORLİ, M., REVERBERİ, E., CRAPOLİCCHİO, E., REGALİA, C.,	"What drives young workers? Person-organization fit-in identity motives—A mixed-method study." **Journal Of Communıty And Applıed Socıal Psychology**, 33(6), 1549-1563. https://doi.org/10.1002/casp.2730

VALENZİSİ, P.: 2023	
MARCİA, J. E.: 1980	**Identity in Adolescence. Handbook of Adolescent Psychology.** New York: Wiley. https://www.researchgate.net/publication/233896997_Identity_in_adolescence
MARZEC, I.: 2023	"Dıfferences In Organızatıonal Commıtment Of The Baby Boomers And The Generatıons X, Y, Z. Scientific Papers of Silesian University of Technology." **Organization & Management / Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji i Zarzadzanie**.(182), 245-263. https://doi.org/10.29119/1641-3466.2023.182.15
MATTARELLİ, E., TAGLİAVENTİ, M.: 2015	"How Offshore Professionals' Job Dissatisfaction Can Promote Further Offshoring: Organizational Outcomes of Job Crafting." **Journal of Management Studies** , 52(5), 585-716. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01088.x
MEAD, G.: 1934	**Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist.** University of Chicago Press: Chicago. https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.275359
MEHTAP, O., ALNIAÇIK, E.: 2014	"Can Dissimilar be Congruent as well as the Similar? A Study on the Supplementary and Complementary Fit." **Procedia - Social and Behavioral Sciences,** 150, 1111-1119. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.126
MENG, Y., WANG, Y., TİAN, X.: 2021	"Job Crafting Paths for Job Engagement: An Empirical Study among Chinese Social Workers". **Human Servıce Organızatıons Management Leadershıp & Governance,** 45(2), 142-167. https://doi.org/10.1080/23303131.2021.1873213
METE, M.: 2023	"Sosyal Kimlik Teorisi ve Göçmen Kimliğinin Ötekileştirilmesi Süreci: Stereotipleştirmeye Yönelik Psikopolitik Bir Analiz." **Akademik İncelemeler Dergisi,** 18(2), 470-489. https://doi.org/https://doi.org/10.17550/akademikinceleme ler.1323189
MİNİBAS-POUSSARD, J., BASTOUNİS, M.: 2008	**Kimlik Ve Sosyal Temsiller: İçimizdeki Eziklik. Sen Benim Kim Olduğumu Biliyor musun ?** Toplumsal Yaşamda Kimlik İzdüşümler. içinde Hil Yayınları.
MORA, N.: 2011	"Medya Ve Küreselleşme." **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,** 10(36), 242-251. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/70276

MORLEY, M. J.: 2007	"Person-organization fit." **Journal of Managerial Psychology,** 22(2), 109-117. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710726375
MUCHİNSKY, P. M., MONAHAN, C. J.: 1987	"What is person environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit." **Journal of Vocational Behavior,** 31(3), 268–277. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1
MURRAY, H. A.: 1938	**Explorations in personality.** New York: Oxford University Press. https://archive.org/details/explorationsinpe031973mbp/page/n19/mode/2up
NARCIKARA, E. B.: 2018	"Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu." **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi,** 8(16), 159-176. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/613079
NETEMEYER, R. G., BOLES, J. S., MCKEE, D. O., MCMURRİAN, R.: 1997	"An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context." **Journal of Marketing**, 61(3), 85–98. https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1251791
NEUMAN, W. L.: 2013	**Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches.** Pearson Education . https://letrunghieutvu.yolasite.com/resources/w-lawrence-neuman-social-research-methods_-qualitative-and-quantitative-approaches-pearson-education-limited-2013.pdf
NİELSEN, K., ABİLDGAARD, J. S.: 2012	"The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers." **Work & Stress**, 26(4), 65–384. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02678373.2012.733543
NİESSEN, C., WESELER, D., KOSTOVA, P.: 2016	"When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting." **Human Relations**, 69(6), 1287–1313. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726715610642
OK, C., LİM, S.: 2022	"Job crafting to innovative and extra-role behaviors: A serial mediation through fit perceptions and work engagement." **International Journal of Hospitality Management,** 106. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103288
OLİVER, D., VOUGH, H. C.: 2020	"Practicing identity in emergent firms: How practices shape founders' organizational identity claims." **Strategic Organization,** 18(1), 75 - 105. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1476127019863642

ONUR, F.: 2023	"Kişisel Kimlik İçin Kriter Arayışı: Sezgilerin Çatışması." **Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 24(44), 169-190. https://doi.org/https://doi.org/10.21550/sosbilder.1179213
O'REİLLY, C. A., CHATMAN, J. A., CALDWELL, D. F.: 1991	"People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit." **Academy of Management Journal**, 34(3), 487-516. https://doi.org/10.2307/256404
O'REİLLY, C. A., CHATMAN, J. A., CALDWELL, D. F.: 1991	"People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit." **Academy of Management Journal,** 34(3), 487-516. https://doi.org/10.2307/256404
ORGAN, D. W.: 1988	**Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.** Lexington Books/D. C. Heath and Com. https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1989.4282145
ÖCEL, H.: 2013	"Örgüt Kimliginin Gücü, Algilanan Örgütsel Prestij ve Kisi-Örgüt Uyumu ile Baglamsal Performans Arasindaki Iliskiler: Örgütsel Bagliligin Araci Rolü." **Türk Psikoloji Dergisi,** 28(71), 37-56. https://www.tpd.com.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828/tpd13 00443320130000m000067.pdf
ÖRNEK, A. Ş., TOPKAYA, S., ÇEVİK, F. F.: 2022	"İş Becerikliliği Ve Çalışan İyi Oluşu Üzerine Nicel Bir Araştırma." **Yönetim Bilimleri Dergisi**(Özel Sayı), 241-270. https://doi.org/https://doi.org/10.35408/comuybd.1151163
ÖZGÜNGÖR, S., KAPIKIRAN, N. A.: 2011	"Erikson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri Ölçeklerinin Türk Kültürüne Uygunluğunun Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi: Ön Bulgular." **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi,** 4(36), 114-126. https://www.acarindex.com/pdfler/acarindex-9536-9542.pdf
ÖZSEVEN, M., DANIŞMAN, A.: 2017	"Kurumsal değişim, örgütsel kimlikler ve örgütsel uygulamalar: Türk kamu bankalarının 2001 ekonomik krizi sonrası durumu." **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 44(3), 335–374. http://www2.feas.metu.edu.tr/metusd/ojs/index.php/metusd/article/view/955
ÖZTÜRK, Y.: 2007	"Tarih ve Kimlik." **Akademik İncelemeler Dergisi,** 2(1), 1 - 25. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/17864
ÖZTÜRKOĞLU, Y.: 2013	"Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri." **Beykoz Akademi Dergisi,** 1(1), 109 - 129.https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/950249

PAMUK, M. M., MARŞAP, A.: 2023	"İş-Yaşam Dengesi, Kişi-Örgüt Uyumu ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri." **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 21(3), 73-99.https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1230489
PARSONS, F.: 1909	**Choosing a vocation.** Mifflin and Company. https://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft/page/14/mode/2up
PEHLİVAN, İ.: 2019	"Örgütün Davranışsal Sorunlarını Azaltma Yaklaşımları." **Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences** (JFES), 23(1), 164-173. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000841
PERKMEN, S., TEZCİ, E.: 2015	"Holland Teorisinin Işığında Meslek Kişiliğinin Ölçülmesi." **Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi,** 9(1), 184-204. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/39917
PETROU, P., DEMEROUTİ, E., PEETERS, M. C., SCHAUFELİ, W. B., HETLAND, J.: 2012	"Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement." **Journal of Organizational Behavior,** 33(8), 1120-1141. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1783
PİLAVCI, D.: 2007	Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, 2007; 37).
POLAT, G. İ., KIZILDAĞ, D.: 2022	"İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Çalışanlara Nasıl Yansır? İş Beceriklilği Perspektifinfen Bir Değerlendirme." **Verimlilik Dergisi(**4), 625-642. https://doi.org/https://doi.org/10.51551/verimlilik.1077016
POLAT, Ş., ÖZDEMİR, M.: 2018	"Öğretmenlik Mesleği İş Özellikleri Ölçeğinin (ÖMİÖÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması." **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**(46), 428-446. https://doi.org/https://doi.org/10.21764/maeuefd.304173
POLATÇI, S., CİNDİLOĞLU, M.: 2013	"Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü." **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 18(3), 299-318. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/194291
POSNER, B. Z., KOUZES, J., SCHMİDT, W. H.: 1985	"Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture." **Human Resource Management,** 24(3), 293 - 309. https://doi.org/10.1002/hrm.3930240305

PWC.: 2015	**Dönüşürken Büyüyen Türkiye Perakende Sektörü.** https://www.pwc.com.tr/tr/publications/industrial/retail-consumer/pdf/donusurken-buyuyen-turkiye-perakende-sektoru-raporu.pdf.
Qİ, J., Lİ, J., ZHANG, Q.: 2014	"How Organizational Embeddedness and Affective Commitment Influence Job Crafting**." Social Behavior and Personality: an international journal,** 42(10), 1629-1638. https://doi.org/https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.10.1629
REGER, R. K., MULLANE, J. V., GUSTAFSON, L. T., DEMARİE, S. M., BERRY, J., GRİLLO, C.: 1994	"Creating Earthquakes to Change Organizational Mindsets ." **Academy of Management,** 8(4), 31-46 . https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/4165221
ROMEO, M., YEPES-BALDÓ, M., NORDİN, M., WESTERBERG, K., LUNDMARK, R., MORALES, P.: 2023	"The infuence of job crafting on the quality of care provided by nursing home employees: The moderating efect of organizational identifcation." **Current Psychology**, 42, 10613–10628. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-021-02317-y
RUDOLPH, C. W., KATZ, I. M., LAVİGNE, K. N., ZACHER, H.: 2017	"Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes." **Journal of Vocational Behavior,** 102, 112-138. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008
SARAÇ, M.: 2014	Birey Örgüt Uyumunun iş Tutumlari Üzerine Etkisi (Doktora Tezi, Bursa Uludag Üniversitesi; 9-26). Bursa.
SCHERMELLEH-ENGEL, K., MOOSBRUGGER, H., MÜLLER, H.: 2003	"Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures." **Methods of Psychological Research Online**, 8(2), 23-74. https://www.stats.ox.ac.uk/~snijders/mpr_Schermelleh.pdf
SCHNEİDER, B.: 1987	"The People Make the Place." **Personnel Psychology,** 40(3), 437 - 453. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x
SCHUMACKER, R. E., LOMAX, R. G.: 2015	**A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling** (3th ed.). Routledge. https://www.researchgate.net/publication/362079746_A_beginner's_Guide_to_Structural_Equation_Modeling#pf6b
SCOTT, C. R., CORMAN, S. R., CHENEY, G.: 1998	"Development of a Structurational Model of Identification in the Organization." **Communication Theory,** 3(1), 298–336. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x

SHAH, S. A., KHAİL, S. J.:2023	"Investigating The Role of Job Crafting as Mediator In-between Pro-active Personality and Person-Environment—Fit." **Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences,** 11(2), 1823–1835. https://doi.org/https://doi.org/10.52131/pjhss.2023.1102.0485
SHARKAWİ, S., RAHİM, A. R., AZURADAHALAN, N.: 2013	"Relationship between Person Organization Fit, Psychological Contract Violation on Counterproductive Work Behaviour." **International Journal of Business and Social Science,** 4(4), 173-183. https://www.academia.edu/82724710/Relationship_between_Person_Organization_Fit_Psychological_Contract_Violation_on_Counterproductive_Work_Behaviour#loswp-work-container
SHERİF, M., HARVEY, O. J., WHİTE, B. J., HOOD, W. R., SHERİF, C. W.: 1954/1961	"Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment." **Classics in the History of Psychology**: https://psychclassics.yorku.ca/Sherif/index.htm adresinden alındı
SİDORENKOV, A. V., BOROKHOVSKİ, E. F.: 2021	"Relationships between Employees' Identifications and Citizenship Behavior in Work Groups: The Role of the Regularity and Intensity of Interactions." **Behavioral Sciences,** 11(7), 92. https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs11070092
SLEMP, G. R., VELLA-BRODRİCK, D. A.: 2013	"The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting." **International Journal of Wellbeing, 3**(2), 126–146. https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1
SLEMP, G. R., KERN, M. L., VELLA-BRODRİCK, D. A.: 2015	"Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support." **Psychology of Well-Being,** 5(7). https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y
SLEMP, G., VELLA-BRODRİCK, D.: 2013	"The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent To Which Employees Engage in Job Crafting." **International Journal of Wellbeing,** 3(2), 126-146. https://www.internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view/217/362
SMİTH, A.: 1904	**An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations.** London, Methuen and Co. Ltd, Fifth Edition.
SONG, W., YU, H.: 2018	"Green Innovation Strategy and Green Innovation: The Roles of Green Creativity and Green Organizational Identity." **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 25(2), 113-208. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.1445

SÖZEN, E.: 2011	"Modernite ev Kültürel Kimlik." **İstanbul Journal of Sociological Studies**(25), 153-160. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/101072
STRAATMANN, T., KÖNİGSCHULTE, S., HATTRUP, K., HAMBORG, K.-C.: 2017	"Analysing mediating effects underlying the relationships between P–O fit, P–J fit, and organisational commitment." **The International Journal of Human Resource Management,** 31(2), 1533–1559. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416652
STRYKER, S., BURKE, P. J.: 2000	"The past, present, and future of an identity theory." **Social Psychology Quarterly**, 63(4), 284–297. https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2695840
SUMNER, W. G.: 1906	**Folkways: A Study of the Sociological Importance of Usages, Manners, Customs, Mores, and Morals**. Gınn And Company. https://www.gutenberg.org/cache/epub/24253/pg24253-images.html
SÜRÜCÜ, L., ŞEŞEN, H., MASLAKÇI, A., YELOĞLU, H. O.: 2023	**SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile İlişkisel, Aracı/DÜzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi.** Detay Yayıncılık, Ankara.
ŞAHİN, Y.: 2013	"Çatışma Kuramları ve Kimlik Temelli Çatışmalar: Teorik Bir Giriş." **Barış Araştırmaları Ve Çatışma Çözümleri Dergisi**, 1(1), 34-52. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/203069
ŞEKER, A., ÖZCAN, E.: 2023	"Amin Maalouf'tan Zygmunt Bauman'a Göç ve Kimlik." **Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**(57), 84-97. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2564087
ŞEYLAN, S.: 2022	"Kültürel Kimlik Bağlamında "Kapı"Da Türk Ve Süryani Olmak"" **Motif Akademi Halkbilimi Dergisi**, 15(40), 1197-1212. https://doi.org/https://doi.org/10.12981/mahder.1190094
TABACHNİCK, B. G., FİDELL, L. S. 2013	**Using multivariate statistics** (6th ed.). Pearson. https://hisp.htmi.ch/pluginfile.php/77114/mod_resource/content/0/Using%20Multivariate%20Statistics%20%28Tabachnick%20and%20Fidell%29.pdf
TAJFEL, H.: 1982	**Social identity and intergroup relations**. Cambridge University Press. https://books.google.com.tr/books?id=q0wFY3Dcu1MC&pg=PR5&hl=tr&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false
TAJFEL, H., TURNER, J. C.: 1979	**An integrative theory of intergroup conflict**. S. W. G. Austin içinde, The social psychology of intergroup relations (s. 33-37). Monterey, CA: Brooks/Cole.

TAMER, İ., İYİGÜN, N. Ö., SAĞLAM, M.: 2014	"Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi; Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma." **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ,** 5(8), 187-202. https://www.kafkas.edu.tr/dosyalar/iibfdergi/file/08/10_.pdf
TAŞ, M. A.: 2022	"Kişi-Örgüt Uyumu Gönüllü İşi Anlamlı Kılar Mı? Gönüllüler Üzerinde Bir Araştırma." **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**(42), 525-554. https://doi.org/https://doi.org/10.14520/adyusbd.1182002
TAŞÇI, F., BİLGE, Y.: 2021	"Psikososyal Kişilik Kuramı Ve Otantiklik Çerçevesinden Kimlik Gelişimi." https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12436/4605/PSIKOSOSYAL_KISILIK_KURAMI_VE_OTANTIKLIK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
TAŞÇI, H.: 2019	"Kâğıtsız hastanelerde yeni teknolojilerin kabulünde kişi-örgüt uyumu: Bir hastane örneği.(Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi; 23-34). Isparta.
TATLI, M.: 2019	"Kişi-Çevre Uyumu ve İş Tutumları Arasındaki İlişkinin Öz Belirleme Teorisi İle Açıklanması. (Doktora Tezi. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi). Zonguldak.
TAYLOR, F. W.: 1911	**The principles of scientific management**. New York, NY: Harper and Brothers. https://en.wikipedia.org/wiki/The_Principles_of_Scientific_Management#/media/File:The_Principles_of_Scientific_Management,_title_page.jpg
TEKİN, I. Ç.: 2021	"İş Becerikliliğine Kişi-Örgüt Uyumunun Etkisi: Konya Organize Sanayi Bölgesi Örneği." **Asian Journal of Social Sciences & Humanities,** 6(11), 403-414. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46872/pj.255
TEPE, N., YILMAZ, G.: 2022	""Çeşitlilik" araştırmalarına bir bakış: Sistematik bir derlem." **Rumelide Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi**(31), 936-945. https://doi.org/10.29000/rumelide.1222153
THAİ, P. K., THO, T. A., TRAN, T. S., HOANG, V. T.: 2023	"How Job Crafting Transmits the Impact of Perceived Organizational Support and Autonomy on Work Engagement." **TEM Journal** , 12(1), 316-323. https://doi.org/10.18421/TEM121-40
TİMS, M. B., B., A., DAANTJE, D.: 2012	"Development and validation of the job crafting scale." **Journal of Vocational Behavior,** 80(1), 173–186. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009
TİMS, M., BAKKER, A. B.: 2010	"Job crafting: Towards a new model of individual job redesign." **SA Journal of Industrial Psychology**, 36(2), 1-9. https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841

TİMS, M., DERKS, D., BAKKER, A. B. 2016	"Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study." **Journal of Vocational Behavior,** 92, 44-53. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007
TOPAÇ, A.: 2023	"Otel İşletmelerinde Kişi-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracıluk Etkisi." **Turizm Akademik Dergisi**, 10(1), 53-67. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/tr/pub/touraj/issue/77918/1272758
TRAVAGLİANTİ, F., BABİC, A., HANSEZ, I.: 2016	"The role of work-related needs in the relationship between job crafting, burnout and engagement : original research." **SA Journal of Industrial Psychology,** 42(1), 1-13. https://doi.org/https://hdl.handle.net/10520/EJC196441
TREVİÑO, L. K., DEN NİEUWENBOER, N. A., KİSH-GEPHART, J. J.: 2014	"(Un)ethical behavior in organizations." **Annual Review of Psychology,** 65, 635–660. https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745
TRİST, E. L., BAMFORTH, K. W.: 1951	"Some social and psychological consequences of the Longwall method of coal-getting." **Human Relations,** 4(1), 3–38. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/001872675100400
TRUXİLLO, D. M., CADİZ, D. M., RİNEER, J. R., ZANİBONİ, S., FRACCAROLİ, F.: 2012	"A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance." **Organizational Psychology Review**, 2(4), 340–360. https://doi.org/10.1177/2041386612454043
TUĞTEKİN, U.: 2021	"Yükseköğretimdeki genç yetişkinler için Sosyal Medya Yeterlik Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması." **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,** 21(4), 1110-1126. https://doi.org/https://doi.org/10.17240/aibuefd.2021..-910030
TURE, A., AKKOC, I., OKUN, O.: 2022	"The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Effect of Perceived Organizational Identification and Leader-Member Exchange on Innovative Behaviors in Nurses." **International Journal of Caring Sciences**, 15(1), 509-521. https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/51.pp_509_521-ture.pdf
TURGUT, T.: 2011	"Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri." **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi,** 155-179(3-4), 155-179. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/30267

TURNER, J. C.: 1981	**Intergroup Behaviour.** Blackwell.
TÜRKKAN, G., ÜLBEĞİ, İ. D.: 2024	"Kişi-Örgüt Uyumunun İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü." **Yönetim Bilimleri Dergisi,** 22(51), 25 - 50. https://doi.org/https://doi.org/10.35408/comuybd.1316883
TÜZÜN, İ. K.: 2006	"Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi, uygulamalı bir çalışma (Doktora Tezi,Gazi Üniversitesi;44-69). Ankara.
TÜZÜN, İ. K., ÇAĞLAR, İ.: 2008	"Örgütsel Özdeşleşme Kavramı Ve İletişim Etkinliği İlişkisi." **aşar Üniversitesi E-Dergisi**, 3(9), 1011-1027. https://doi.org/https://doi.org/10.19168/jyu.32776
UÇAN, F.: 2016	"Kamu personel hareketliliğinin kişi- örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve iş tatmini bağlamında incelenmesi: Erzurum ili örneği (Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi; 53-68). Erzurum.
UÇAR, H., KERSE, G.: 2022	"Relationship between perceived organizational support, job crafting, and job performance." **Ekonomski vjesnik/Econviews - Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic Issues,** 35(2), 287-299. https://doi.org/https://doi.org/10.51680/ev.35.2.5
ULUTAŞ, M.: 2020	**Sosyal Kimlik Kuramı. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Akademik Çalışmalar** -II ed. Hasan Selim Kıroğlu,(s. 99-106). içinde Gece Kitaplığı .
ÜNAL, A. F., MEYDAN, B. T.: 2017	"Davranış Araştırmalarında Kuram, Ölçüm ve Analiz Yöntemi Birlikteliği Sorunu: Birey-Örgüt Uyumu Üzerine Ampirik Bir Çalışma." **Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi,** 2(1), 5-48. https://doi.org/10.15659/yoad.2.1.001
ÜNAL, Z. M.: 2014	"Does Affective Commitment Mediate the Relationship between Person-Organization Fit and Organizational Identification?" **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 4(3), 270-283. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v4-i3/706
ÜSTÜNDAGLI, E., KABASAKAL, İ., İNAN, E., ABDÜRRAHİMOV, T., GÖRGÜN, K.: 2023	"Aktivizm,Sosyal Kimlik Teorisi ve Marka : 8 Mart Kadınlar Günü Odağında Politik ve Protest Tüketici Kimlikler." **Sosyoekonomi,** 31(56), 299-324. https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2023.02.14
KNİPPENBERG V. D., SLEEBOS, E.: 2006	"Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes." **Journal of Organizational Behavior,** 27(5), 571–584. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.359

VARGÜN, H., BÜYÜKYILMAZ, B.: 2019	"Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişi-İş Uyumu Ve Etik Tutum Algıları Arasındaki İlişki: Zonguldak, Bartın Ve Karabük İllerinde Bir Araştırma." **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi,** 21(4), 1091-1108. https://doi.org/https://doi.org/10.31460/mbdd.574147
VERELST, L., COOMAN, R. D., VERBRUGGEN, M., VANLAAR, C., MEEUSSEN, L.: 2021	"The development and validation of an electronicjob crafting intervention: Testing the links with jobcrafting and person-job fit." **Journal of Occupational and Organizational Psychology** , 94(2), 338–367. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.12351
VİANEN, A. E., 2018	"Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets." **Annual Revıew Of Organızatıonal Psychology And Organızatıonal Behavıor**, 5, 75-101. https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702
VİKİPEDİ.: 1927-1932	**Hawthorne etkisi.** Vikipedi: https://tr.wikipedia.org/wiki/Hawthorne_etkisi adresinden alındı
VONDEY, M.: 2010	"The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification." **International journal of leadership studies,** 6(1), 3-27. https://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol6iss1/1_Final%20Edited%20Vondey_pp3-27.pdf
WALK, M., PETERSON, E.: 2022	"Volunteers as Active Shapers of their Work: The Role of Job Crafting in Volunteer Satisfaction and Organizational Identification." **Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations** , 34(2), 289-300. https://doi.org/10.1007/s11266-022-00462-x
WANG, Y., LAU, D. C., KİM, Y.: 2021	"How and when occupational identity threat leads to job crafting and positive outcomes." **Academy of Management Proceedings,** https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.31
WEİSMAN, H., BİNDL, U. K., GİBSON, C., UNSWORTH, K. L.: 2022	"It's About Time: Understanding Job Crafting Through the Lens of Individuals' Temporal Characteristics." **Group & Organization Management,** 47(2), 148-186. https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1059601122108158
WRZESNİEWSKİ, A., DUTTON, J. E.: 2001	"Crafting a job: Revisioningemployees as active crafters of their work." **Academy of Management Review**, 26(2), 179-201. https://doi.org/https://doi.org/10.2307/259118

WRZESNİEWSKİ, A., LOBUGLİO, N., DUTTON, J. E.,; BERG, J. M. : 2013	**Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work.** A. B. (Ed.) içinde, Advances in Positive Organizational Psychology (Vol. 1) (s. 281-302). Emerald Group Publishing Limited, Leeds.
YAHYAGİL, M. Y.: 2005	"Birey Ve Organizasyon Uyumu Ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi." **Öneri Dergisi,** 6(24), 137-149. https://doi.org/https://doi.org/10.14783/maruoneri.680782
YALAP, O., SOBACI, F., BAYGIN, E., ÜNÜVAR, H.: 2021	"İş Becerikliliği, Duygusal Bağlılık ve Örgüt Temelli Öz Saygının Lider-Üye Etkileşimi Kapsamında İncelenmesi." **İşletme Araştırmaları Dergisi,** 13(2), 1647-1665. https://doi.org/https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1221
YALÇIN, O., SÖKMEN, A. B., KULAK, H.: 2013	"Kuşakların Temel Özellikleri Ve Hava Harp Okulu Uygulamaları." **Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları,** 12(24), 133-179. Https://Doi.Org/Https://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/158474
YAŞLIOĞLU, M. M.: 2017	"Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması." **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,** 46(2), 74-85. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/369427
YAZICI, N., YÜRÜR, S.: 2019	"Birey-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Adalet: Uyum Her Zaman İyi midir?" **İzmir İktisat Dergisi**, 34(2), 213-224. https://doi.org/https://doi.org/10.24988/ije.2019342815
YETİM, F.: 2019	Kişi - Örgüt Uyumu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi,Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi; 52-59) . Nevşehir.
YILDIRIM, M.: 2022	"İş Becerikliliği Kavramına İlişkin Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle Tespit Edilmesi." **Kafkas Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 13(26), 768-788. https://doi.org/https://doi.org/10.36543/kauiibfd.2022.032
YILDIZ, M.: 2015	"Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi." **Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi,** 34(1), 153-173. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3812
YILDIZ, S.: 2017	"Sosyal Bilimlerde Örnekleme Sorunu: Nicel Ve Nitel Paradigmalardan Örnekleme Kuramina Bütüncül Bir Bakiş." **Kesit Akademi Dergisi,** 3(11), 421-442. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1520530

YÖNDEM, M. T., ÇAKMAK, A. F.: 2019	"Kişi-Çevre Uyumunun Farklı Kavramsal Yaklaşımlar Açısından Çok Düzeyli Ölçümü; Hemşirelerin Uyum Algıları İle Çalışma Tutum ve Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi." **Business And Management Studies An International Journal**, 7(5), 2464-2488. https://doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1290
YÖRGÜÇ, P.: 2016	Örgütsel Kimlik-Kolektif Bellek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi; 48-68). Sivas.
YU, K. Y.: 2013	**A motivational model of person-environment fit: Psychological motives as drivers of change**. I. A.-B. (Eds.) içinde, Organizational fit: Key issues and new directions (s. 21–49). Wiley Blackwell.
VOSS, Z. G, DANİEL M. CABLE, VOSS G., B.: 2006	"Organizational Identity and Firm Performance: What Happens When Leaders Disagree About ?Who We Are?" **Organization Science,** 17(6), 741–755. https://doi.org/https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0218
ZHANG, F., PARKER, S. K.: 2018	"Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review." **Journal of Organizational Behavior,** 40(2), 126-146. https://doi.org/ https://doi.org/10.1002/job.2332
ZHAO, H., LİU, W., Lİ, J., YU, X.: 2019	"Leader–member exchange, organizational identification, and knowledge hiding: T he moderating role of relative leader–member exchange." **Journal of Organizational Behavior**, 40(7), 834-848. https://doi.org/ https://doi.org/10.1002/job.2359
ZHAO, J.-L., Lİ, X.-H., SHİELDS, J.: 2022	"Optimizing the relationship between job autonomy and knowledge workers' satisfaction: The roles of crafting and value congruence." **Asıa Pacıfıc Journal Of Human Resources,** 26(3), 608-631. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12278
ZHU, J., ZHANG, B., XİE, M., CAO, Q.: 2022	"Digital Leadership and Employee Creativity: The Role of Employee Job Crafting and Person-Organization Fit." **Frontıers In Psychology ,** 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827057
ZİNDEREN, İ. E.: 2020	"Yeni Medyada Kimlik İnşası: YouTuber Kimliğine İlişkin Bir İnceleme." **Erciyes İletişim Dergisi,** 7(1), 415-434. https://doi.org/https://doi.org/10.17680/erciyesiletisim.650956
ZORLU, Ö., AVAN, A., BAYTOK, A.: 2019	"Perceived organizational support and organizational identification: The mediating role of fit to organization." **Turizm Akademik Dergisi**, 6(1), 277-291. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/751133

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Sizi İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalında faaliyet gösteren Prof. Dr. Cem Cüneyt ARSLANTAŞ' ın danışmanlığında Gamze AVCI tarafından yürütülen "Örgütsel Kimlik Algısının Kişi Örgüt Uyumu Aracılığı ile İş Becerikliliğine Etkisi" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğine etkisini kişi örgüt uyumu aracılığı ile saptamak, bunun yanı sıra örgütsel kimlik algısının, iş becerikliliğinin ve kişi örgüt uyumunun demografik özelliklere göre değişim düzeylerini incelemektir. Araştırmada sizden tahminen 10 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu bölümü okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya sorabilir, xxxx e-posta adresi xxxxxx numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Prof. Dr. Cem Cüneyt ARSLANTAŞ
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Gamze AVCI

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Aşağıda yer alan bilgileri doldurunuz. (X)

Doğum Yılınız:

- 1946-1964 arası (Bebek Patlaması) ( )
- 1965-1980 arası (X kuşağı) ( )
- 1981-1990 arası (Y1 kuşağı) ( )
- 1991-1999 arası (Y2 kuşağı) ( )
- 2000 ve sonrası (Z kuşağı) ( )

Eğitim Durumunuz (mezun) :

- Lise ( )
- Önlisans ( ),
- Lisans ( ),
- Yüksek Lisans ( ),
- Doktora ( )
-

Unvanınız:

- Personel ( ),
- Uzman ( ) ,
- Kıdemli Uzman ( ),
- Yönetici ( )

Şirkette çalışma süreniz:

1-5 yıl ( ), 6-10 yıl ( ), 11- 15 yıl ( ), 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve üzeri ( )

Sektörde çalışma süreniz:

1-5 yıl ( ), 6-10 yıl ( ), 11- 15 yıl ( ), 16-20 yıl( ) 21 yıl ve üzeri ( )

ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISI ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) işaretleyiniz. **1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum**					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1) Bu şirketin başarıları benim başarılarımdır.					
2) Birileri bu şirketi övdüğü zaman bunu kendime yapılmış bir övgü olarak hissederim.					
3) Bu şirket hakkında konuşurken "onlar" diye konuşmaktan ziyade "biz" diye konuşurum.					
4) Başkalarının şirketim hakkında ne düşündükleri ile çok ilgilenirim.					
5) Birisi şirketimi eleştirdiğinde, kişisel bir aşağılama hissederim.					
6) Medyada bu şirketi eleştiren hikâye olursa utanırım.					

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU ÖLÇEĞİ

	1	**2**	**3**	**4**	**5**
7) Çalıştığım işletmenin değerleri ile kişisel değerlerimin uyumlu olduğunu düşünüyorum.					
8) Bu işletmenin insanlara bakışıyla ya da yaklaşımıyla ilgili değerleriyle kişisel değerlerim aynıdır.					
9) Bu işletmenin adalet ve hakkaniyetle ilgili değerleri ile benim değerlerim aynıdır.					
10) Bu işletmenin dürüstlük konusundaki değerleri ile benim değerlerim aynıdır.					

İŞ BECERİKLİLİĞİ ÖLÇEĞİ

	1	2	3	4	5
11) İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım.					
12) İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm.					
13) Yeteneklerime ve ilgi alanıma uygun olan yeni iş görevleri ortaya çıkarırım.					
14) Yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim.					
15) Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.					
16) İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım.					
17) Üretken olmadığını düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm.					
18) İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.					
19) Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım.					
20) Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım.					
21) İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm**.**					
22) İşimin genel anlamda refahımda/mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm.					
23) İşletmemde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.					
24) İşletmemde insanları tanımaya gayret ederim.					
25) İşle ilgili sosyal faaliyetler (konferans, seminer, sergi vb.) organize ederim veya bu faaliyetlere katılırım.					
26) İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım.					
27) Tanışmadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım.					
28) Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar onlara yardımcı olurum.					
29) Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım.					

Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha Değerleri

Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Cronbach's Alpha Değeri

Cronbach's Alpha	N of items
,794	4

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Cronbach's Alpha Değeri

Cronbach's Alpha	N of items
,838	4

İş Becerikliliği Ölçeği Cronbach's Alpha Değeri

Cronbach's Alpha	N of items
,914	13

Etik Kurul Onayı

Tarih ve Sayı: 19.09.2024-2880979

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı :E-35980450-663.05-2880979
Konu :Gamze AVCI

Sayın Gamze AVCI

İlgi : 20.08.2024 tarih, 2825911 sayılı yazı

Sorumlu araştırıcılığını üstlendiğiniz 2024/335 dosya numaralı "Örgütsel Kimlik Algısının Kişi Örgüt Uyumu Aracılığı ile İş Becerikliliğine Etkisi" başlıklı çalışma, Kurulumuzun 02.09.2024 tarih ve 09 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ
Başkan

Ek:Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu :BS433PAMSS4 Pin Kodu :79343 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-universitesi-ebys
İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü
34452 Beyazıt/Fatih-İstanbul
Tel : 0212 440 20 89 Faks : 0212 440 20 88
e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr
Kep Adresi: istanbuluniversitesi@hs01.kep.tr
Bilgi için : Arzu ÜSTÜNEL TAŞKIN
u belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Tarih ve Sayı: 13.09.2024-2863421

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

İlgili makama,

İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi **Gamze AVCI** "Örgütsel Kimlik Algısının Kişi Örgüt Uyumu Aracılığı ile İş Becerikliliğine Etkisi" başlıklı, **2024/335** dosya numaralı, 20.08.2024 tarih, **2825911** sayılı başvurusu ile İ.Ü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na başvurmuştur. 02.09.2024 tarihinde gerçekleşen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişki	Karar	İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Eray YURTSEVEN (Başkan Yardımcısı)	İstanbul Tıp Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Çiğdem Börke TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	İZİNLİ
Prof. Dr. Faruk Kerem GİRAY	Hukuk Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	İZİNLİ
Prof. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin IŞIKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Aydın TOPALOĞLU	İlahiyat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Ahmet ÖZTÜRK	İktisat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Tufan KARABULUT	Devlet Konservatuvarı	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mehmet Güven GÜNVER	İstanbul Tıp Fakültesi			
Doç. Dr. Nuray TURAN	Hemşirelik Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	İZİNLİ
Doç. Dr. Ayşen ŞATIROĞLU	Edebiyat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	İZİNLİ
Doç. Dr. Göklem TEKDEMİR	Edebiyat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	İZİNLİ
Doç. Dr. Mustafa Çağatay ASLAN	Siyasal Bilgiler Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Doç. Dr. Ali Barış KAPLAN	İletişim Fakültesi			
Dr. Öğr. Üyesi Bengi PİRİM DÜŞGÖR	Edebiyat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Elif YAVUZ SEVER	Edebiyat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Nermin TAŞKALE	Edebiyat Fakültesi	E ● H ●	● Onay ● Katılmadı ● Ret ● M.Katılmadı	İZİNLİ

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.