

# Davranış Araştırmalarında Kuram, Ölçüm ve Analiz Yöntemi Birlikteliğinin Önemi: Birey-Örgüt Uyumu Üzerine Ampirik Bir Çalışma<sup>1,2</sup>

# The Problem of Theory, Operationalization and Analysis Misalignment in Organizational Behavior Research: An Empirical Analysis on Person- Organization Fit

Ali Fehmi Ünal (\*) • Bilçin Tak Meydan (\*\*)

## Özet

Bilimsel araştırmanın değişkenler arasında istatistiksel ilişkiler bulmaya indirgenerek değişkenlerin yansıttığı kavramlar ve kuramsal arka planın göz ardı edilmesi, davranış bilimleri alanında gözlenen en önemli sorunlardandır. Bu çalışmada, farklı kavramsallaştırma ve ölçüm araçlarının hızla çoğaldığı birey-örgüt uyumu yazını bir vaka olarak incelenmektedir. Çalışmanın amacı doğrultusunda birey-örgüt uyumuna ilişkin farklı kavramsallaştırma (atomistik, moleküler ve molar) ve ölçüm yaklaşımlarını (korelasyon, fark ve polinomiyal regresyon) içeren iki ayrı araştırma tasarlanmıştır. Çok düzeyli atomistik ve moleküler yaklaşım çerçevesinde birey-örgüt uyumu ölçümü yapılan ilk araştırmanın verileri, bir çokuluslu imalat işletmesinde toplam 295 kişiden oluşan iki ayrı örneklemden toplanmıştır. Birey-örgüt uyumunun tek düzeyli atomistik ve molar yaklaşım temelinde ölçüldüğü ikinci araştırmanın örneklemi ise bir süpermarket zincirinde çalışan 93 kişiden oluşmaktadır. İlgili yazında birey-örgüt uyumu ile ilişkilendirilen örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütten ayrılma niyeti bağımlı değişkenler olarak analizlere dahil edilmiştir. Sonuçlar, birey-örgüt uyumunun ba-

1 Bu çalışmada kullanılan veriler Tübitak - 1001 Programı ile desteklenen 113K574 numaralı proje kapsamında toplanmıştır.

2 Yazarlar çalışmanın değerlendirme sürecindeki kıymetli katkıları ve yapıcı yorumları için editör ve hakemlere teşekkürlerini sunar.

(\*) Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, afunal@uludag.edu.tr

(\*\*) Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, btak@uludag.edu.tr

ğımlı değişkenler üzerindeki etkilerinin araştırmacının kavramsallaştırma, ölçüm ve analiz yöntemi tercihlerine bağlı olarak farklılaştığını ve kuram-ölçüm-analiz yöntemi arasında doğru bir eşleşme kurgulanmadığı sürece bulguların gerçeğe ulaşma açısından tartışmalı olacağını ampirik olarak göstermektedir. İkinci araştırmacının bulguları ayrıca, polinomial regresyon yönteminin değişkenler arası ilişki örüntüsünü ortaya koymak açısından diğer yöntemlere göre daha üstün olduğu savını desteklemektedir. Davranış çalışmalarında kuram-ölçüm-analiz yöntemi birlikteliğinin önemi kuramsal ve pratik sonuçlar açısından tartışılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Kuram-ölçüm-analiz birlikteliği, birey-örgüt uyumu, paradigma farklılıkları, uyum kavramsallaştırmaları, atomistik/moleküler/molar yaklaşımlar, polinomial regresyon

### Abstract

Reducing scientific inquiry to identifying statistically significant relationships among variables while the common disregard for the underlying theoretical and conceptual foundation is one of the most important problems in organizational behavior research. In this study we investigated the person-organization fit literature as a case that can be characterized by proliferation of conceptualizations and operationalizations. To that end, two separate studies that employed different operationalization of person-organization fit construct (atomistic vs. molecular vs. molar) and method of analysis (correlation vs. difference vs. polynomial regression) were designed. For the first study, where person-organization fit was measured via cross-level atomistic and molecular fit approaches, we collected data from a total of 295 individuals in two separate samples in a multinational manufacturing company. For the second study, where single-level atomistic and molar fit approaches were used, the sample consisted of 93 individuals working for a supermarket chain. Organizational identification, organizational citizenship behavior, and turnover intention were chosen as dependent variables given their proposed relationship with person-organization fit in the literature. Results empirically demonstrated that choices with regard to conceptualization, operationalization and analysis may alter the findings and misalignment between these components may render the findings questionable in terms of explaining the phenomenon under investigation. Moreover, the findings of the second study provided supporting evidence that polynomial regression analysis has advantages over other methods in terms of identifying more sophisticated network of relationships between fit and other variables. Theoretical and practical implications of the importance of alignment between theory, operationalization, and analysis in organizational behavior studies are discussed.

**Keywords:** Theory-operationalization-analysis alignment, person-organization fit, paradigm differences, fit conceptualizations, atomistic/molecular/molar approaches, polynomial regression

*“Veri içerisindeki değişkenlerin ilişkileri,  
ancak kuramın anlattığı hikaye ile anlam kazanır”*  
(Daft, 1985:195)

## Giriş

Kavramların ölçülerek değişkenlere dönüştürülmesi (*operationalization*) ve ara- larındaki ilişkilerin istatistiksel olarak analizi, özellikle pozitivist ve post-pozitivist bilim paradigmaları içerisinde, bilimsel araştırma sürecinin çok önemli aşamaları olmakla birlikte, olguları anlamak için kendi başlarına yeterli değildirler (Guba ve Lincoln, 1994; Gray, 2013). Kuram, yani *kavramlar arasında hangi yönde ve neden ilişki olduğuna dair önermeler ağı* ancak olgular konusunda aydınlanmamızı sağlamaktadır (Bacharach, 1989; Daft, 1985; Sutton ve Staw, 1995; Weick, 1989). Daft’ın da ifade ettiği gibi *‘veri içerisindeki değişkenlerin ilişkileri ancak kuramın anlattığı hikaye ile anlam kazanmaktadır’*(1985:195).

Örgütsel davranış yazınında da bilimsel araştırmanın ölçme yöntem ve araçları ile elde edilen değişkenler arasında anlamlı istatistiksel sonuçlar bulmaya indirgenmesi, bu yöntemlerle elde edilen değişkenlerin yansıttığı varsayılan kavram ve kuramsal altyapının ise göz ardı edilmesi önemli sorunlardan biridir (Bacharach, 1989; Daft, 1985, Edwards ve Bagozzi, 2000; Sutton ve Staw, 1995). Türkçe yönetim ve örgüt yazınında da bu indirgemeci yaklaşımın “bilgiye ulaşmanın” önünde önemli bir engel olduğuna dair benzer endişeler sıkça dile getirilmektedir (Özen, 2002; Üsdiken, 2002; Yıldırım, 2002).

Aynı alanda çalışan bilim insanlarının bilimsel araştırma faaliyetine (*scientific inquiry*) dair bir paradigma üzerinde hemfikir olması, yani *gerçeğin ne olduğu, araştırmacı ile gerçek arasındaki nasıl bir ilişki olduğu ve olgular, kavramlar, yöntemler ile analizler üzerinde mutabakat sağlanmış olması*, bilgi birikimi ve bilimsel ilerleme açısından büyük önem taşımaktadır (Pfeffer, 1993). Bilimsel ilerlemenin, *mevcut paradigmanın gerçeği açıklamada yetersiz kalması ve anomali oluşturan vakaların çoğalması* halinde meşruiyetini kaybederek kendini yeni paradigmaya bırakması yoluyla, yani devrimsel değişimlerle gerçekleşmesi de mümkündür (Kuhn, 1962). Bir alanda özgün ontolojik, epistemolojik ve metodolojik

varsayımlara sahip birden çok paradigmanın varlığı gerçeğe ulaşma adına ışık tutabileceği gibi, ilgili araştırma alanında kırılmalara ve meşruiyet krizlerine de yol açabilmektedirler (Ünal, Warren ve Chen, 2012). Birey-örgüt uyumu yazını açısından ikinci durumun söz konusu olduğu; yani, paradigma farklılıklarının etkisiyle alanda bir bölünmüşlüğü (*fragmentation*) sinyallerinin alındığı ve birey-örgüt uyumunun giderek tarifi zor (*elusive*) bir kavram haline gelme tehlikesi ile karşı karşıya kaldığı ifade edilmektedir (Kristof-Brown vd., 2005).

Kuram-ölçüm-analiz uyumu, bir araştırmayı oluşturan temel bileşenlerin makro düzeyde anlamlı bir bütün oluşturmasını ifade etmektedir (Daft, 1985). Ölçüm ve analiz tekniklerinin, değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişki örüntüsüne dair kuramsal önermelerin test edilebilmesine izin verecek şekilde seçilmesi, kuram-ölçüm-analiz yöntemi birlikteliğini sağlama açısından kritik öneme sahiptir. Ancak, çeşitli nedenlerle bu birlikteliğin bozulabildiği belirtilmektedir. Örneğin, kavram ile kavramı ölçtüğü iddia edilen ölçeğin birbiri ile örtüşmemesi, çok boyutlu olarak tanımlanan kavramların tek boyutlu olarak ölçülmesi, kuramsal önermeler ile analiz düzeyinin örtüşmemesi gibi sorunlar bu birlikteliği bozarak araştırmaların güvenilirlik ve geçerliğine zarar verebilmektedir (Cording, Christmann, ve Weigelt, 2010; Daft, 1985; Hirsch ve Levin, 1999; Klein ve Kozlowski, 2000). Bu tutarlılığın bozulması durumunda kuramsal önermelerin arkasındaki mantık (operasyonel tanımlama) ölçme ve analiz sürecine yansımayaacağı için bu durum ya hipotezin test edilmesini engellemekte ya da aslında hipotezlerde öne sürülmeyen bir ilişkinin test edilmesine yol açabilmektedir (Edwards ve Harrison, 1993; Edwards, 1996; Edwards vd., 2006).

Bu çalışmada, farklı paradigmaların varlığı nedeniyle ortaya çıkan farklı kavramsallaştırma, ölçüm ve analiz yöntemlerinin hızla çoğaldığı birey-örgüt uyumu yazını bir vaka olarak incelenmektedir. Bu kapsamda yukarıdaki tespitlerden hareketle birey-örgüt uyumunu farklı paradigmalar içerisinde farklı şekillerde kavramsallaştıran ve ölçümleyen iki ampirik araştırma tasarlanmıştır.

Çalışma literatüre dört temel katkı sunmayı amaçlamaktadır. Birincisi, davranış çalışmalarında kronik bir problem olan bilimsel araştırmayı değişkenler arasında istatistiksel ilişkiler bulmaya indirgeyen yaklaşıma dikkat çekmek ve kavramsal temellerin ikinci plana atılmasının neden olabileceği sorunları ampirik olarak göstermektir. Yürütülen iki ayrı saha çalışmasının bulguları, araştırmacının kavramsallaştırma biçimi, ölçüm ve analiz yöntemi tercihlerine göre nasıl farklı sonuçların ortaya çıkabileceğini göstermesi açısından çarpıcıdır.

İkinci olarak çalışma, birey-örgüt uyumu yazınında yer alan farklı paradigmalara dayalı kavramsallaştırmalar ve bu kavramsallaştırmalardan hareketle geliştirilen ölçüm ve analiz yöntemlerinin karşılaştırmalı bir özetini sunarak gelecek çalışmalara ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Üçüncü olarak, uluslararası yazında göreceli olarak daha az sayıda çalışmada tercih edilen, Türkiye’de örgütsel davranış yazınında ise hemen hiç kullanılmayan polinomial regresyon yöntemini (Edwards ve Parry, 1993; Edwards, 1996; Edwards vd., 2006) diğer yöntemlerle de kıyaslayarak bilgiye ulaşma açısından seçilen analiz yönteminin önemine dikkat çekilmek istenmektedir. Çalışmada polinomial regresyon yönteminin birey-örgüt uyumunun tutumsal ve davranışsal sonuçlarına dair diğer analiz yöntemleri ile tespit edilemeyen ilişki örüntüsünü nasıl ortaya koyduğu ampirik olarak gösterilmiştir.

Son olarak çalışma, ilgili uluslararası yazına iki açıdan katkıda bulunmayı amaçlamaktadır: (1) Birey-örgüt uyumu alanında polinomial regresyon yönteminin üstünlüğünü gösteren çalışmalarda polinomial regresyon yöntemi fark yöntemi ile karşılaştırılmaktadır (örn., Edwards, 1993; 1996; 2002; Edwards ve Parry, 1993). Yine Edwards vd. (2006)’ın gerçekleştirdiği çalışmada atomistik, moleküler ve molar uyum kavramları arasındaki ilişkiler neden-sonuç bağlamında incelenmiş ancak bu üç değişkenin aynı bağımlı değişkenlerle ilişkileri karşılaştırmalı olarak incelenmemiştir. Bu çalışmada ise polinomial regresyon yöntemi korelasyon ve farklara dayalı analiz ile molar ve moleküler yaklaşımla ölçülen uyum değişkenleri ile de karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. (2) Uluslararası yazında yer alan çalışmaların tümünde, fark ve polinomial uyum değişkenlerinin kıyaslanmasında mevcut ve ideal örgüt kültürüne dair veriler aynı bireylerden toplanmıştır (Örn., Edwards, 1993; Edwards ve Harrison, 1993). Bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen birinci çalışmada ise moleküler uyum hesaplanmasında insan kaynakları yöneticilerinden, korelasyon ve fark uyum hesaplamasında kullanılan mevcut örgüt kültürü verileri ise hem kıdemli çalışanlardan hem de yeni işe başlayan adaylardan toplanmıştır. Ayrıca, uyum hesaplamalarında korelasyon (birinci ve ikinci çalışmalar) ve molar uyum (ikinci çalışma) değişkenleri de fark ve polinomial uyum değişkenleri ile birlikte analizlere dahil edilmiştir. Araştırma çerçevesinde yapılan bu kıyaslamalar birey-örgüt uyumunun boyutlarının kim tarafından belirlendiğinin ve verinin kaynağının kim olduğunun (örn., araştırmacı, bireyin kendisi, insan kaynakları yöneticisi) uyum ile bireyin tutum ve davranışları arasındaki ilişkilere dair analizlere ne yönde etkisi olacağını anlamak açısından önemlidir. Örneğin yazında molar uyum yaklaşımı bireyin zihnin-

deki boyutlar üzerinden yapıldığı ve bireyin daha önemli gördüğü boyutlara genel uyum değerlendirmesine daha fazla ağırlık vermesine imkan tanıdığı için diğer uyum yöntemleri göre tutum ve davranış tahminlerinde daha kuvvetli olduğuna dair tartışmalar yer almaktadır (Kristof-Brown ve Billsberry, 2013; Kristof-Brown vd., 2005).

Çalışma, birey-örgüt uyumuna dair kuramsal arka plan ile başlamaktadır. Devam eden bölümlerde farklı ölçüm ve analiz yöntemleri kısaca özetlenmiştir. Saha çalışmalarından elde edilen bulgular karşılaştırmalı olarak analiz edildikten sonra kuramsal çıkarımlarına dair tartışmaya yer verilmiştir.

## Kuramsal Arka Plan

### *Birey-Örgüt Uyumu Kavramsallaştırmaları*

Birey-örgüt uyumu (*'person-organization fit'*), çevrenin karşılıklı etkileşimini esas alan yaklaşım (*'interactionist perspective'*) üzerine inşa edilmiştir (Chatman, 1989). Karşılıklı Etkileşimci yaklaşım, bireyin davranışını anlama ve öngörme açısından bireyin kendisi mi yoksa bulunduğu çevre mi etkilidir tartışmasına, her ikisi de etkilidir cevabını vermektedir. Söz konusu yaklaşım farklı bireylerin farklı örgütler, gruplar ve iş kollarıyla farklı derecelerde uyumlu olduğu önermesi üzerine kurulmuştur ve ilgili yazın bu uyumun yada uyumsuzluğun (*'misfit'*) bireyin tutum ve davranışını etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir (Kristof vd., 2005). Birey-çevre uyumu şemsiyesi altında yazında farklı uyum kavramlarını görmek mümkündür. Birey-örgüt uyumu bu bağlamda birey-çevre uyumunun bir türü olarak kavramsallaştırılmakta; örgütün değer ve normlarını ile bireyin değerleri arasındaki uyumu ifade etmektedir (Chatman, 1991). Yazında değer temelli kavramsallaştırmaların yanı sıra kişilik, amaç, temel beceri ve yetenekler bazında da uyum tanımlarının kullanıldığı izlenmektedir<sup>3</sup>. *Birey-örgüt uyumunu bireyin ihtiyaç duyduğu-örgütün sunduğu* (*'needs-supplies fit'*) ve *örgütün talep ettiği-bireyin sağladığı* (*'demands-abilities fit'*) arasındaki uyum olmak üzere sınıflandıran çalışmalar mevcuttur (Muchinsky ve Monahan, 1987). Örgütün sunduğu-bireyin ihtiyaç duyduğu arasındaki uyum, bireyin örgüte sağladığı katkı karşılığında örgütten beklendiği ödülleri ifade etmektedir. Örgütün talep ettiği-bireyin sağladığı arasındaki uyum ise çalışanın yetenek, beceri ve bilgisi ile

3 Bu çalışmada birey-örgüt uyumu temel alınarak bir inceleme yapıldığı için birey-lider ve birey-takım arasındaki uyum ve benzeri kavramlara (Kristof-Brown ve Billsberry, 2013) burada yer verilmemiştir.

işin gereklilikleri arasındaki uyumu yansıtmaktadır (Kristof, 1996). Bu ayırmadan hareketle tamamlayıcı (*'complementary'*) ve bütünleyici (*'supplementary'*) uyum sınıflandırması ortaya çıkmaktadır (Cable ve Edwards, 1994; Kristof, 1996; Muchinsky ve Monahan, 1987; DeRue ve Morgeson, 2007). Kavramsallaştırılma açısından birey-örgüt uyumu birey ve örgütü tanımlayan bir dizi özellik üzerinden *benzerliği esas aldığı* için bütünleyici uyum olarak kategorize edilmekte; diğer iki uyum türü ise örgütte eksik olanın boşluğunun birey tarafından doldurulması veya tersini sağladığı için tamamlayıcı uyum olarak ele alınmaktadır (Edwards, 2006; Kristof, 1996; Kristof-Brown vd., 2005).

### ***Farklı Paradigmalar İçerisinde Birey-Örgüt Uyumu***

Birey-örgüt uyumunun nasıl ölçülmesi gerektiği konusunda ilgili yazında iki farklı paradigma içerisinde farklı yöntemler izlendiği görülmektedir. Bunlardan ilki birey-örgüt uyumu paradigması (*'person-organization fit paradigm'*) ikincisi ise algılanan uyum (*'perceived fit paradigm'*) paradigmasıdır (Edwards vd., 2006; Kristof-Brown vd., 2005; Kristof-Brown ve Billsberry, 2013).

#### **Birey-Örgüt Uyumu Paradigması**

Birey-örgüt uyumu yaklaşımı bilim paradigmaları açısından post-pozitivist düşünceye yakın durmaktadır. Post-pozitivist paradigma pozitivist paradigmanın varsayımlarını gevşeterek objektif bir gerçeklik olduğunu ancak bunu yakınsak (*'imperfect'*) olarak kavramanın ve ölçümlemenin mümkün olduğunu varsaymaktadır. Post-pozitivist paradigma bu anlamda bireylerin kendi algılarını belirttikleri ölçüm yöntemleri (ölçek/anket) ile elde edilen bilginin kısıtlarını kabul etmekte ancak objektif bilgi olarak kabul edilebileceğini varsaymaktadır (Guba ve Lincoln, 1994). Bu yaklaşımı temel alan araştırmacılar kuramsal önermelerden yola çıkarak birey ve örgüt arasındaki uyumun bireylerin davranışlarını nasıl etkileyeceği konusunda tahminler geliştirmekte; bu tahminleri değişkenler arasındaki ilişkileri belirten teknik ifadeler olan hipotezlere dönüştürmekte; söz konusu hipotezleri test edebilecekleri yöntemler kullanarak veri toplamaktadırlar. Kuramsal önermeler veriye karşı test edilerek sınanmakta, ortaya çıkan sonuçlardan genellebilir önermelere ulaşılmaya çalışılmaktadır (Kristof-Brown ve Billsberry, 2013).

Bu paradigmayı benimseyen araştırmacı birey ve örgütü iki farklı olgu olarak ele aldığı, ayrı ayrı veri topladığı ve ölçümlendiği; daha sonra da bu iki ölçüm arasında bir benzerlik veya uyum skoru hesapladığı için yaklaşım, *dolaylı/hesaplanan uyum* olarak adlandırılmaktadır (Caldwell vd.,1990; O'Reilly vd., 1991). İlgili yazında *atomistik* (Edwards vd., 2006) olarak kategorize edilen bu yaklaşım iki farklı ölçme akımını içermektedir. Bunlardan ilkinde ölçümleme birey ve örgüt düzeyinde (cross-level) ayrı ayrı yapılmaktadır (Chatman,1989 ve 1991; O'Reilly vd., 1991). Bu çalışma kapsamında yürütülen ilk araştırmada çok düzeyli ölçüm yöntemi kullanılmıştır. Çok düzeyli yöntemin uygulamasında 'bir fenomeni açıklayan teorik yapıyı yansıtan reflektif ölçek' (Edwards ve Bagozzi, 2000) olarak genellikle Örgüt Kültür Profili Ölçeği (O'Reilly vd., 1991) kullanılarak kıdemli çalışanlardan oluşan bir örneklemden veri toplanmakta ve mevcut 'örgüt kültür profili' çıkarılmaktadır (Chatman,1991; O'Reilly vd., 1991). Örgüt kültür profilinin kavramsallaştırılması ve hesaplanmasında, yazındaki çalışmalar açık olarak belirtmeseler de, cevaplayıcıların örgüt kültürü değerlendirmelerinde belirli derecede bir mutabakat/uzlaşa ('*agreement*') içinde oldukları varsayımı *a priori* olarak kullanılmaktadır.

Dolaylı/hesaplanan uyumu ölçmek için kullanılan ikinci yöntemde ise ölçüm tek düzeylidir. Aynı birey hem idealize ettiği/çalışmayı tercih ya da arzu ettiği örgütü ve hem de mensubu olduğu örgütü aynı karakteristikler üzerinden değerlendirmektedir (Cable ve De Rue, 1997; Cable ve Judge:1996, 1997; Cable ve Parsons, 1996). Daha sonra bu arzu/tercih edilen ideal örgüte ve mevcut örgüte dair profiller karşılaştırılarak uyum skorları hesaplanmaktadır. Bu yöntemle elde edilen uyum, veri aynı kaynaktan toplandığı için 'subjektif' uyum olarak isimlendirilmektedir. Bu çalışma kapsamında yürütülen ikinci araştırmada belirtilen yöntem kullanılmıştır<sup>4</sup>.

Ölçüm yöntemi açısından bakıldığında ise<sup>5</sup> birey-örgüt uyumuna dair ya-

4 Yazında çok düzeyli ve tek düzeyli ölçüm alternatifleri de tartışılmaktadır (Cable ve Judge, 1996; Chatman 1991). Bir görüşe göre, örgüt üyelerinin algılarının bir araya gelmesi sonucunda örgütün karakteristiği hakkındaki gerçeklik ölçülmüş olacağı için düzeyler arası hesaplama tercih edilmelidir. Karşı görüşe göre ise bireyin davranışını algıları yönlendirdiği için uyumunun hesaplanmasında üyesi olduğu örgüte ilişkin algısının esas alınması doğrudur.

5 Birey-örgüt uyumunun ölçümüne dair yazında ipsatif/normatif ölçüm ayırımına ilişkin çok detaylı tartışmalar yürütülmektedir. Dikkatleri çalışmanın odağından uzaklaştırmamak için konuya kısaca değinilmiştir. Ancak, bu çalışmada birey-örgüt uyumu normatif skalalar kullanılarak ölçüldüğü için konuya ilişkin bir tespitin yapılması önem taşımaktadır. Bir görüşe göre her bir değer diğerinden bağımsız olarak ölçüldüğü ve dolayısıyla da uyum skorları arasında anlamlı ve yorumlanabilir farklar ortaya çıkabileceği için normatif ölçekler üstündür. Oysa ipsatif ölçümlerde değerler sıralamaya tabi tutulduğu için bu bilgi kaybolmaktadır. Çünkü her bir değerin göreceli gücü, sette yer alan diğer değerlerle karşılaştırmalı olarak ölçülmektedir. Bu nedenle normatif veri



zının başlangıçta Q-Sort yöntemini (Block, 1961) benimsediği görülmektedir. Bu yöntemde deneklerin örgütü temsil ettiği düşünülen değerler setini 'idealize ettiğim örgütte çok arzu ettiğim değer/ mensubu olduğum örgütün en karakteristik özelliğidir' ve 'idealize ettiğim örgütte en az arzu ettiğim değer/ mensubu olduğum örgütün en az karakteristik özelliğidir' ifadelerine dayalı 9'lu bir skala kullanarak karşılaştırmalı şekilde sıraladıkları 'ipsatif' (Caldwell ve O'Reilly, 1990) bir ölçüm söz konusudur. Q-Sort tekniği ipsatif olduğu yani zorunlu seçim yaklaşımını kullandığı için katılımcılar az sayıda değeri negatif ve pozitif; çok sayıda değeri ise nötr kategorisine koymaya yöneltilmektedir (Block, 1961). Q-Sort tekniği bireyi de tanımladığı kabul edilen ifadelere dayalı orantılı ('*commensurate*') ölçüm (Caldwell ve O'Reilly, 1990; Kristof, 1996; O'Reilly vd., 1991) sayesinde bireye dair ('*idiyografik*') uyum skorlarından, genele dair çıkarsamaya ('*nomotetik*') imkan vermesi nedeniyle savunulmaktadır (Caldwell vd., 1990; Chatman, 1989 ve 1991). Diğer taraftan, örgütü antropomorfize -örgütlere insansı özellikler atfettiği- ettiği; denekleri birbiri ile kavramsal olarak ayrı olan değer kategorilerini karşılaştırmaya zorladığı; ayrı kavramları tek bir profile dönüştürerek ölçüm hatalarına yol açtığı; ölçüğün güvenilirlik ve geçerliliğinin tartışmalı olduğuna dair eleştiriler yazında yer almaktadır (Edwards, 1993 ve 1994; Kristof, 1996). Q Sort tekniğinin uygulama açısından zorluğunu vurgulayan ve uyumun normatif ölçeklerle ölçümünü benimseyen çalışmalar yazında yer almaktadır (Elfenbein ve O'Reilly, 2007; Maden ve Kabasakal, 2014; Sarros, Gray, Densten, ve Cooper, 2005; Tepeci, 2001).<sup>6</sup>

## Algılanan Uyum Paradigması

Algılanan uyum yaklaşımı daha çok nitel araştırma başlığı altında düşünebileceğimiz yorumlayıcı /inşacı ('*Interpretivist / constructivist*') paradigmaya yakındır (Chen, Shek, Bu, 2011; Denzin ve Lincoln, 2005; Gray, 2013). Kendi içerisinde

---

setleri, korelasyon ve regresyon analizlerine uygundur. Fark yöntemi açısından ise ipsatif yöntemle elde edilen veriler bağımsız değildir ve bu nedenle de skorlar arasındaki farklar da anlamsızdır (detaylı tartışmalar için bakınız Caldwell vd. 1990; O'Reilly vd. 1991; Chatman, 1989; Edwards 1993, 1994; Kristof 1996). Cable ve Judge (1996) aynı olgunun ipsatif ve normatif ölçeklerle ölçüldüğünde aralarında 0,78 düzeyinde bir korelasyon tespit edildiğini; bu nedenle de değerlendirme skalası kaynaklı farklılığın çok derin olmayabileceğini belirtmektedir.

6 Türkiye'de yazılan doktora tezlerinde (Karakurum, 2005; Maden, 2010) de anlaşılmasındaki kolaylıklar nedeniyle Likert tipi ölçüm skalasının tercih edildiği belirtilmektedir. Bu çalışmada kullanılan verilerin de toplandığı Tübitak Projesi kapsamında yazarlar bir çokuluslu imalat işletmesinde Q-Sort tekniği ile önce kağıt-kalem ve daha sonra da bir yazılım kullanarak pilot çalışma yürütmüşlerdir. Mavi yakalı çalışanların eğitim açısından profili göreceli olarak yüksek olan söz konusu imalat işletmesinde, tüm çabalara rağmen analize elverişli 19 soru kağıdı elde edilebilmiştir. Bu nedenle Örgüt Kültür Profili Ölçeği, Likert tipi değerlendirme skalası ile yeniden düzenlenerek veri toplanmıştır.

farklı akımları olmakla beraber bu yaklaşım içerisinde objektif tek bir gerçeklik anlayışının tersine, çoklu ve çoğu zaman birbirine ters gerçekliklerin var olduğu; bireylerin çevrelerindeki olguları tecrübe ederek, hissederek, algılayarak ve yorumlayarak gerçeği inşa ettikleri ve *doğaya dair gerçekliğin bireyin zihinsel öğrenme süreçlerinden bağımsız olamayacağı* kabul edilir. Bilimsel bilgi ise araştırmacı ve cevaplayıcıların karşılıklı etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır. Amacı insan davranışlarına dair genel geçer ‘kanunlar’ bulmak yerine, bireylerin zihinsel süreçlerini, olayları algılayışlarını, hislerini derinlemesine analiz ederek insan davranışının sebeplerine dair daha derin bir anlama seviyesine ulaşmaktır (Chen vd., 2011; Denzin ve Lincoln, 2005; Gray, 2013).

Bu yaklaşımı temel alan çalışmalar birey-örgüt uyumunu deneklere doğrudan ‘kendilerini örgütün değerleri ile ne ölçüde uyumlu’ gördüklerini sorarak anlamaya çalışmaktadır. Deneklere uyumun kapsamı ve içeriği konusunda herhangi bir kriter, değer veya özellikler listesi sunulmamakta; tersine, uyumu kendi algı ve anlam dünyaları içerisinde istedikleri boyutlar ve önem seviyesi üzerinden öznel tecrübeleri çerçevesinde değerlendirmeleri hedeflenmektedir (Cable ve Judge:1996, Cable ve Derue: 1997; Kristof, 1996; Piasentin ve Chapman, 2006).

Bilim felsefesi açısından algılanan uyum yorumsamacı/inşacı paradigmaya yakın dursa da yazında çoğunlukla ölçekler aracılığıyla değişkenlere dönüştürüldüğü post-pozitivist yaklaşım içerisinde kuram ve hipotez test etmeye yönelik olarak kullanıldığı izlenmektedir. Bu çalışmalarda ‘uyumun zaten mevcut olduğu’ varsayım olarak kabul edilmekte ve ‘derecesi’ ölçülmektedir (Piasentin ve Chapman, 2006). Doğrudan/gerçek uyum ölçümü olarak adlandırılan bu yöntem *molar yaklaşım* olarak da sınıflandırmaktadır (Edwards vd., 2006). Söz konusu yaklaşımın bir varyasyonu ise bireyin örgüte – departmana, gruba, iş arkadaşlarına , amirine vb.- ne ölçüde uygun olduğuna dair algının pozitif veya negatif yön belirtilerek ölçülmesidir (Cable ve Judge,1996;1997; Kristof-Brown; 2000). Bu ölçüm şekli moleküler yaklaşım (Edwards vd., 2006) olarak adlandırılmaktadır. Molar ve moleküler yaklaşımların her ikisinde de normatif ölçeklere dayalı ölçümler yapılmakta, ideal ve mevcut örgüte dair ayrı ayrı ölçüme yer verilmemektedir.<sup>7</sup> Bu çalışma kapsamında hem moleküler ( birinci araştırma) hem de molar (ikinci araştırma) yaklaşım kullanılmıştır.

7 Bu çalışmalarda uyum bireyin algısı üzerinden doğrudan ölçümlendiği için yazında ‘subjektif’ uyum olarak da incelenmiştir (örn., Cable ve DeRue, 2002). Oysa diğer çalışmalarda bireye ait ideal değerlerin ve mevcut örgüte ait değerlerin aynı kişi tarafından ayrı ayrı cevaplandığı yöntem ‘subjektif’ uyum olarak sınıflandırılmaktadır (Kristof-Brown vd., 2005). Farklı sınıflandırmaların yarattığı karışıklığı önlemek amacıyla bu çalışmada birey-örgüt uyumu ve algılanan uyum paradigmaları sınıflandırması benimsenmiştir.

### ***Birey-Örgüt Uyumunu Skorlarının Hesaplaması ve Birey Tutum-Davranışları Üzerindeki Etkisinin Analizinde Kullanılan Yöntemler***

Birey-örgüt uyumu paradigması altında uyum skorları birey ve örgüt hakkında ayrı ayrı veri toplanarak ('atomistik') hesaplandı; uyumun bireyin davranışını öngörmedeki etkisinin analizinde ise (1) korelasyon, (2) fark hesaplama ve (3) polinomial regresyon olmak üzere üç ayrı metod kullanıldığı izlenmektedir (Chatman,1989; 1991; Edwards, 1993; 1996; 2001; Edwards ve Parry, 1993; Kristof, 1996; O'Reilly vd., 1991; 1992). Algılanan uyum paradigması altında ise, yukarıda da özetlendiği gibi, birey-örgüt uyumu ('molar') veya uyumsuzluk ('moleküler') bireylerin algıları üzerinden doğrudan ölçülmektedir.

#### **Korelasyon Yöntemi**

Bu yöntemde örgüt kültürü profilini oluşturan ifadeler için yapılan değerlendirmeler ile bireyin idealize/tercih ettiği örgüt kültürüne dair değerlendirmeler arasındaki korelasyon esas alınarak uyum skorları hesaplanmaktadır (O'Reilly vd., 1991; Cable ve Judge, 1996). Korelasyon yönteminde birey-örgüt uyumu tek bir skora dönüştürülerek analize dahil edilmektedir.

#### **Fark Hesaplamaya Dayalı Yöntemler**

Bu yöntem altında fark, mutlak fark ve Farkın karesi yöntemleri olmak üzere üç ayrı hesaplama kullanılmaktadır (Tisak ve Smith, 1994).

#### ***Fark Yöntemi***

Bu yöntemde her soru bazında bireyin zihnindeki ideal örgüte dair değerlendirmelerini ifade eden skorlar (B), aynı birey veya diğer çalışanlardan elde edilmiş örgüt kültürü profili skorlarından (Ö) çıkarılmakta ve bu fark değerlerinin ortalaması alınarak uyum skoru hesaplanmaktadır. İdeal örgüt ve mevcut örgüt kültürü ölçümünde kullanılan değer ifadelerine ait skorların ortalamaları arasındaki fark alınarak da aynı sonuca ulaşılabilir. Uyum skorlarının regresyon denklemi şu şekilde oluşmaktadır:

$$Y = b_0 + b_1 (\bar{O} - B) + e$$

Y çıktı değişkenini,  $\bar{O}$  mevcut örgüt değer sokurunu, B bireyin idealindeki örgüte dair değerlendirmeyi temsil etmektedir ve  $e$  rassal hata terimidir. Fark

yaklaşımlarında birey ve örgüt skorları arasındaki fark tek bir değişken olarak regresyonda yer almaktadır. Bu yaklaşımda mevcut örgüt skorunun (Ö) bağımlı değişkenler üzerinde (örneğin örgütsel bağlılık) pozitif ; ideal örgüt skorunun ise (B) negatif etkisi olduğuna ve bu etkilerin eşit güçte olduğuna dair kısıtlar mevcuttur. Ayrıca, birey-örgüt uyum skorları ile çıktılar arasında doğrusal bir ilişki olduğu varsayılmaktadır.<sup>8</sup> Yine örgüt profili yani mevcut örgüt kültürüne dair skorlar (Ö), bireyin idealize ettiği örgüte dair skorlardan (B) düşük oldukça, istenmeyen sonuçların oluşacağı (örneğin örgüte aidiyetin azalacağı); bu skorlar birbirine yaklaştıkça ve ideal örgüt skorları, mensubu olunan örgüte dair skorların üzerine çıktıkça ise arzu edilen sonuçların ortaya çıkacağı (örneğin, örgütsel bağlılığın artması) ön kabulleri söz konusudur (Edwards, 1993; 1994; 1996; Edwards ve Harrison, 1993).

### *Mutlak Fark Yöntemi*

Mutlak fark yönteminde yukarıda hesaplanan birey - örgüt uyum skorlarının arasındaki farkın mutlak değeri üzerinden uyum hesaplanmaktadır. Uyum skorlarının bağımlı değişkenler üzerine etkisi şu regresyon denklemi ile tahmin edilmektedir:

$$Y = b_0 + b_1 | \text{Ö} - \text{B} | + e$$

Bu hesaplama yönteminde mevcut örgüt kültür skoru, ideal örgüt kültürü skorundan saptığı sürece bunun bir uyumsuzluk olduğu (*'misfit'*) ve dolayısıyla olumsuz sonuçlara yol açacağı (örneğin örgüte bağlılığı azaltacağı) varsayılmaktadır. Ancak bu yöntemde uyumsuzluğun ters işaretli – yani, mevcut örgüt skorlarının idealden yüksek olması ve tersi durum- olması açısından bir ayırım yapılmamakta; her iki yönlü fark da aynı derecede uyumsuzluk olarak kabul edilmektedir. Fark yöntemindeki kısıtlara benzer şekilde mutlak fark yönteminde de mevcut örgüt skoru ile ideal örgüt skorunun arzu edilen bağımlı değişkenler üzerinde ters yönde bir etkisi olduğu ve bu etkilerin eşit güçte olduğuna dair kısıtlar mevcuttur (Edwards, 1993; 1994; 1996; Edwards ve Harrison, 1993).

8 Yazında uyumsuzluk ya da uyum eksikliğinin bireye ait skorun örgüte ait skordan düşük olduğu (*'excess'*), veya örgüte ait skorun bireye ait skordan düşük olduğu durumlarda (*'deficiency'*) oluşacağına dair yaklaşımlar yer almaktadır (detaylar için bakınız Edwards ve Harrison, 1993).

### *Farkın Karesi Yöntemi*

Bu yöntemde mevcut örgüt değeri ile ideal örgüt değeri arasındaki farkın karesi alınarak uyum skorları hesaplanmaktadır. Farkın karesi yöntemine ait regresyon denkleminin açık hali şu şekildedir:

$$Y = b_0 + b_1\ddot{O}^2 - 2b_1\ddot{O}B + b_1B^2 + e.$$

Ancak görüldüğü üzere bu denklem içerisinde bireyin idealindeki örgüt ( $b_2B$ ) ve mevcut örgüt ( $b_3\ddot{O}$ ) değişkenleri yer almamakta; doğrusal etkiye dair katsayıların ( $b_2$  ve  $b_3$ ) sıfır olduğu varsayılmaktadır. Bireyin idealindeki ( $b_1B_2$ ) ve mevcut örgüt kültürü ( $b_1\ddot{O}^2$ ) skorlarının karelerinin katsayılarının eşit olduğu, bu iki değişkenin etkileşiminin katsayısının ( $-2b_1\ddot{O}B$ ) birey ideal veya mevcut örgüt skoru değişkenlerine karelerine ait katsayıların iki katı ve ters işaretli olduğu; ve bu üç değişkenin katsayıların toplamının ( $b_1 + b_1 - 2b_1$ ) sıfır olduğuna dair kısıtlar mevcuttur (Edwards, 1993; 1994; 1996; 2002; Edwards ve Harrison, 1993). Benzer şekilde bireyin halen mensubu olduğu örgüt kültürüne ilişkin değerlendirmelerini yansıtan skorların, bireyin idealindeki örgüt kültürünü yansıtan skordan (B) farklı olması halinde uyumsuzluğun artacağı ve bu uyumsuzluğun etkisinin giderek daha kuvvetleneceği varsayımı mevcuttur. İdeal ve mevcut örgüt kültürünü ifade eden skorların arasındaki farkın karesi alınarak uyumsuzluk saptanmaya çalışılmaktadır.

### *Polinomial Regresyon Yöntemi*

Edwards (1993; 1994; 1996; 2002)'in öncülüğünü yaptığı ve temel olarak fark hesaplamaya dayalı yöntemlerinin eksikliklerini gidermek üzere önerilen polinomial regresyon yönteminde, aynı kişinin değerlendirilmesi ile elde edilen 'bireyin arzu ettiği ideal örgüt ve mensubu olduğu örgüte dair' kültür profilleri iki ayrı değişken olarak incelenmektedir. Polinomial regresyon ile yapılan analizde denklem şu şekilde oluşturulmaktadır:

$$Y = b_0 + b_1\ddot{O} + b_2B + b_3\ddot{O}B + b_4\ddot{O}^2 + b_5B^2 + e$$

Polinomial regresyonda birey ve örgüt değişkeninin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrusal etki ( $b_1\ddot{O}$  ve  $b_2B$ ), bu iki değişken arasındaki etkileşim ( $b_3\ddot{O}B$ ), aynı zamanda birey ve örgüt değişkenlerinin bağımlı değişkenler ile aralarındaki muhtemel doğrusal olmayan ('*curvilinear*') ilişkileri gösteren ikinci derece değişkenlerin ( $b_4\ddot{O}^2$  ve  $b_5B^2$ ) eş zamanlı olarak incelenmesi mümkün olmaktadır. Birey

ve örgüt kültür profili değişkenlerinin etkileşimine dair değişken ile ikinci derece değişkenler oluşturulurken öncelikle çoklu-bağılanımlılık (*'multicollinearity'*) problemini azaltmak için bu değişkenlere ait ortalama değerler her bir değerden çıkartılarak birey ve örgüt değişkenlerinin merkezileştirilmesi (*'centering'*) sağlanmaktadır (Aiken ve West, 1991; Edwards, 1996). Daha sonra bu merkezileştirilmiş birey ve örgüt kültür profili değişkenlerinin çarpımları alınarak önce etkileşim değişkenini ( $b_3\text{ÖB}$ ), kareleri alınarak da ikinci derece örgüt ( $b_5B^2$ ) ve birey ( $b_5B^2$ ) değişkenini elde etmek mümkün olmaktadır (Aiken ve West, 1991; Chen, Ünal, Leung, Xin, 2016). Etkileşim değişkeni ve ikinci derece değişkenlerin etkilerini anlamlı şekilde yorumlayabilmek için, etkileşimi oluşturan birinci derece birey ve örgüt profili değişkenlerinin ilk regresyon analizine aşamalı olarak dahil edilmesi gerekmektedir. Alternatif olarak beş değişken birlikte analize dahil edilerek hem birey ve örgüt değerlerinin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrusal etkisi, hem etkileşimleri, hem de doğrusal olmayan etkilerini aynı anda gözlemlemek mümkün olmaktadır (Edwards, 1993; 1994; 1996; 2002).

Bu beş değişkenin analize dahil edilmesi ile birlikte diğer yöntemlerdeki kısıtların -örneğin, ideal ve mevcut örgüt değişkenlerinin katsayılarının eşit, ters işaretli, etkileşimlerinin katsayısının iki katı büyüklüğünde, üç değişkenin katsayıların toplamının sıfır olduğu gibi - test edilmesi mümkün olmamaktadır. Yukarıda verilen polinomiyal regresyon denkleminde ise, birey ve örgüt değişkenlerine ait katsayıların veya etkileşim değişkeninin katsayısının büyüklüğüne veya yönüne dair herhangi bir kısıt bulunmamaktadır. Kısacası polinomiyal regresyon yöntemi ile hem fark ve korelasyon yöntemlerinde açıklanan kısıt ve varsayımların önüne geçilmiş olmakta; hem de farklı düzeylerdeki, örneğin hem ideal hem de mevcut örgüt skorlarının yüksek olduğu durumlardaki uyum ile her ikisinin de düşük olduğu durumlardaki uyumun karşılaştırmasını yapmak mümkün olmaktadır (Edwards, 1993; 1994; 1996; 2002; Edwards ve Harrison, 1993).

Bu çalışmanın ana amacı kuramsal argümanlar doğrultusunda hipotezlerin yazılması ve kavramsallaştırma ile tutarlı ölçüm ve analiz yöntemi seçiminin önemini göstermektir. Bu kapsamda yukarıda detaylı şekilde açıklanan kuramsal ve yöntemsel tespitlerden hareketle birey-örgüt uyumu araştırmalarında kuram-ölçüm-analiz yöntemi birlikteliğini sağlama açısından kritik öneme sahip bileşenler kullanılarak çeşitli kombinasyonlar türetilmiştir (Tablo 1). Tablo 1 üzerinde yer alan kombinasyonların, araştırma tasarımı amacıyla nasıl kullanılabileceğini birkaç örnekle açıklamak mümkündür:

a. Örneğin, post-pozitivist paradigma ve atomistik yaklaşım çerçevesinde birey-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmacı, *mevcut örgüt kültürü değerleri ideal örgüt kültürü değerlerine yaklaştıkça ve ideal örgüt değerlerini aşılıp daha da yükseldikçe örgütsel özdeşleşme artar* varsayımıyla hareket ettiğinde; “H1: *Mevcut örgüt kültürü değerleri bireyin ideal örgüt kültürü değerlerine yaklaştıkça ve üstüne çıktıkça örgütsel özdeşleşme artar*” şeklinde bir hipotez öne sürebilir. Buna karşılık, *mevcut örgüt kültürü değerleri ile bireyin idealindeki örgüt kültürü değerleri ne kadar farklı ise örgütsel özdeşleşme o kadar azalır ve bu negatif etki fark arttıkça kuvvetlenerek artar* varsayımıyla hareket ettiğinde ise, “H2: *Mevcut örgüt kültürüne ait değerler ile bireyin idealindeki örgüt kültürü değerleri arasındaki fark arttıkça örgütsel özdeşleşme azalır*” şeklinde de bir hipotez ileri sürmesi mümkündür.

b. H1 hipotezini ileri süren araştırmacı tutarlı olarak *fark yöntemi* ile birey-örgüt uyumu skorunu hesaplamalı, buna karşılık H2 hipotezini ileri süren araştırmacı ise *mutlak fark yöntemi* ile uyum skoru hesaplamalıdır.

c. H1 için regresyon denklemi “ $Y = b_0 + b_1 (\bar{O} - B) + e$ ” şeklinde, H2 söz konusu olduğunda ise denklem “ $Y = b_0 + b_1 | \bar{O} - B | + e$ ” şeklinde oluşturularak örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi test edilmelidir.

d. Bu hipotezlerin desteklenmesi durumunda ilişki ağı tabloda ilgili satırların karşısındaki son sütundaki gibi üç boyutlu grafikler yardımıyla görselleştirilebilir.

Çalışmanın amacına uygun olarak, maksatlı şekilde tasarlanan iki araştırma için de Tablo 1’de özetlenen kombinasyonlar esas alınmıştır. Söz konusu araştırmaların tasarımına dair açıklamalar yöntem başlığı altında açıklanmıştır.

## Yöntem

Araştırma kapsamında iki ayrı saha çalışması yürütülmüş ve toplam 388 çalışandan veri elde edilmiştir. İlk araştırmada çok düzeyli atomistik ve moleküler yaklaşım ile uyum değişkenleri oluşturulmuş, verilerin niteliği gereği korelasyon ve fark yöntemleri kullanılmıştır. İkinci araştırmada ise çalışmanın amacına yönelik farklı bir ölçüm ve analiz yöntemi kombinasyonu seçilmiştir. Bu kapsamda tek düzeyli atomistik uyum ve molar uyum ölçülmüş; korelasyon, fark ve polinomial regresyon analiz yöntemleri kullanılmıştır. Örgütten ayrılma niyeti, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişkenler olarak araştırma modellerine dahil edilmiştir. Bağımlı değişkenlerin seçiminde birey-örgüt uyumu

**Tablo 1.** Birey Örgüt Uyumu Araştırmalarında Kuram, Ölçüm ve Analiz Yöntemi Birlikteliğinin Bileşenleri

Paradigma	Yaklaşım	Uyum Boyutları	Ölçüm Seviyeleri	Uyum Hesaplaması	Regresyon Denklemi
Birey-Örgüt Uyumu: Post-pozitivist paradigma	Atemistik	İdeal örgüt ve mevcut örgüt uyumu değerlendirilmesinde kullanılacak örgüt kültürü boyutları araştırmacı tarafından belirlenmektedir.	Birey seviyesinde: İdeal ve mevcut örgüt kültürü bireyin değerlendirmeleri ile ölçülmektedir. Çok seviyeli: Birey zihnindeki ideal örgütü değerlendirirken mevcut örgüte dair ölçüm tecrübeli çalışanların değerlendirmesi üzerinden yapılmaktadır.	Korelasyon	$Y = b_0 + b_1 (r_{\text{ideal}}) + e$
				Fark	$Y = b_0 + b_1 (\bar{O} - B) + e$
				Mutlak Fark	$Y = b_0 + b_1  \bar{O} - B  + e$
				Fark Kare	$Y = b_0 + b_1 \bar{O}^2 - 2b_2 \bar{O}B + b_3 B^2 + e$
				Polinomial Regresyon	$Y = b_0 + b_1 \bar{O} + b_2 B + b_3 \bar{O}B + b_4 \bar{O}^2 + b_5 B^2 + e$
	Moleküler	İdeal ve mevcut örgüt değerleri arasındaki uyumsuzluk herhangi bir boyut belirtmeden direkt olarak veya araştırmacının belirlediği boyutlar üzerinden ölçülmektedir.	Birey seviyesinde: Örgütle diğer çalışanlara ait değerler ile bireyin değerleri arasında uyumsuzluk direkt olarak ölçülmektedir. Ölçüm aynı zamanda üçüncü bir kaynak tarafından, örneğin İK yöneticisi veya amir tarafından da yapılabilmektedir.	Direk ölçüm	$Y = b_0 - b_1 U_{\text{da}} + e$
Algılanan Uyum: Yorumlayıcı / yapılandırıcı paradigma	Molar	Bireyin mevcut örgüte ne denli 'ayduğu' zihnindeki boyutlar üzerinden ve kendi deneyimleri açısından değerlendirmektedir.	Birey Seviyesinde: Örgütle diğer çalışanlar ile birey arasında uyumsuz derecesi direkt olarak kişinin zihnindeki boyutlar ve kendi deneyimleri ve değerlendirme kriterleri üzerinden ölçülmektedir.	Direk ölçüm	$Y = b_0 + b_1 U_{\text{da}} + e$



Tablo 1. (Devamı)

Varsayımlar	Test Edilebilecek Hipotezler	Hipotezik İlişkilerin Grafik İle Gösterimi
Bireyin idealindeki örgüt ve mevcut örgüt kültürüne dair değerlendirmelerinin dağılımının 'şekli', yani kültür boyutlarına verilen önem arasındaki farklılıkların seyri ne kadar benzer ise arzu edilen davranış ve tutumlar o kadar artar.	<i>Hipotez: Mevcut ve bireyin idealindeki örgüt kültürünü daha fazla karakterize eden boyutların benzerliği arttıkça örgütsel ödeleşme artar.</i>	
Mevcut örgüt kültürü değerleri ideal örgüt kültürü değerlerine yaklaştıkça ve ideal örgüt değerlerini aşmış da da yükseldikçe arzu edilen davranış ve tutumlar artar. Diğer bir ifadeyle, mevcut örgüt kültürü değerlerinin arzu edilen örgütsel tutum ve davranışlar üzerinde pozitif, ideal örgüt skorunun ise negatif etkisi vardır ve bu etkiler doğrusal ve eşit güçtedir.	<i>Hipotez: Mevcut örgüt kültürü değerleri bireyin ideal örgüt kültürü değerlerine yaklaştıkça ve üstüne çıktıkça örgütsel ödeleşme artar.</i>	
Mevcut örgüt kültürü değerleri ile bireyin idealindeki örgüt kültürü değerleri ne kadar farklı ise arzu edilen örgütsel tutum ve davranışlar o kadar azalır. Bu negatif etki fark arttıkça kuvvetlenerek artar.	<i>Hipotez: Mevcut örgüt kültürüne ait değerler ile bireyin idealindeki örgüt kültürü değerleri arasındaki fark arttıkça örgütsel ödeleşme azalır.</i>	
Mevcut örgüt kültürü değerleri ile bireyin idealindeki örgüt kültürü değerleri arasındaki fark arttıkça arzu edilen örgütsel tutum ve davranışlar kuvvetlenerek azalır. Mevcut örgüt değerlerinin pozitif etkisi ve ideal örgüt değerlerinin negatif etkisi simetrik olarak eğrisel biçimde artar veya azalır. Bu iki değişkenin etkileşiminin etkisi ideal veya mevcut örgüt değişkenlerinin etkisinin iki katı ve ters işaretlidir.	<i>Hipotez: Mevcut örgüt kültürüne ait değerler ile bireyin idealindeki örgüt kültürü değerleri arasındaki fark arttıkça örgütsel ödeleşme azalır.</i>	
Mevcut ve ideal örgüt değişkenlerinin davranış ve tutumlar üzerindeki doğrusal etkisi bu iki değişken arasındaki etkileşimi ve değişkenlerinin bağımlı değişkenler ile aralarındaki muhtemel doğrusal olmayan ("curvilinear") ilişkileri gösteren ikinci derece değişkenlerin aynı anda incelenmesini mümkün kılmaktadır.	<i>Hipotez: Mevcut örgüt kültürü değeri arttıkça örgütsel ödeleşme artar.</i> <i>Hipotez: İdeal örgüt kültürü değeri arttıkça örgütsel ödeleşme azalır.</i> <i>Hipotez: Mevcut örgüt kültürü değerinin örgütsel ödeleşmeye etkisi yükseldikçe mevcut örgüt değeri ile ödeleşme arasındaki pozitif ilişki kuvvetlenir.</i> <i>Hipotez: Mevcut örgüt kültürü değeri ile örgütsel ödeleşme arasında ters U şeklinde bir ilişki vardır; mevcut örgüt kültürü değeri arttıkça ödeleşme önce en yüksek değere ulaşana kadar yavaşlayarak artar daha sonra azalmaya başlar.</i> <i>Hipotez: İdeal örgüt kültürü değeri ile örgütsel ödeleşme arasında ters U şeklinde bir ilişki vardır; ideal örgüt kültürü değeri arttıkça ödeleşme en yüksek değere ulaşana kadar yavaşlayarak artar daha sonra azalmaya başlar.</i>	
Birey ve örgüt değerleri arasında bir uyumsuzluk olduğu varsayılır ve bunun derecesi ölçülür. Mevcut örgüt kültürüne ait değerler ile bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk arttıkça arzu edilen örgütsel tutum ve davranışlar azalır.	<i>Hipotez: Örgüt ve birey değerleri arasındaki uyumsuzluk arttıkça örgütsel ödeleşme azalır.</i>	
Birey ve örgüt değerleri arasında bir uyum olduğu varsayılır ve bunun derecesi ölçülür. Mevcut örgüt kültürüne ait değerler ile bireyin değerleri arasındaki uyum arttıkça arzu edilen örgütsel tutum ve davranışlar artar.	<i>Hipotez: Örgüt ve birey değerleri arasındaki uyum arttıkça örgütsel ödeleşme artar.</i>	

yazınında temel kabul edilen çalışmalarda bağımlı değişken olarak kullanılmış olmaları; (Cable ve DeRue, 2002; Chatman, 1989; 2001; Kristof, 1996; Lauer ve Kristof-Brown, 2001; Kristof-Brown vd., 2005) dolayısıyla birey-örgüt uyumu ile ilişkilerinin önceden ampirik olarak gösterilmiş olması dikkate alınmıştır. Belirtilen bağımlı değişkenleri ölçmek amacıyla kullanılan tercüme ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliğine ilişkin detaylar ilgili bölümlerde raporlanmıştır.

Yazınla tutarlı olarak (Chatman,1991; O'Reilly vd., 1991), her iki araştırma modelinde de birey-örgüt uyumu ile bağımlı değişkenlerin ilişkisini etkilemesi muhtemel olan cinsiyet, yaş, örgütsel pozisyon ve eğitim durumu kontrol değişkenleri olarak analizlere dahil edilmiştir.

### ***Birinci Çalışma***

#### **Prosedür ve Örneklem**

İlk çalışmada birey-çevre uyumu açısından Atomistik ve Moleküler (Edwards vd., 2006) yaklaşımlar kullanılarak veri toplanmıştır. Atomistik Yaklaşım kapsamında dolaylı/hesaplanan (Kristof, 2006) birey-örgüt uyumu, farklı analiz düzeylerinde ('*cross-level*') elde edilen veriler kullanılarak ölçülmüştür. Bu çalışma kapsamında bir çokuluslu imalat işletmesinde iki ayrı örneklemden veri toplanmıştır. Örgüt kültürü profilinin elde edilmesi amacıyla 2 yıl ve üzerinde kıdeme sahip 203 denek çalışmaya dahil edilmiştir. Söz konusu örneklemin %93'ü erkek, %82'si mavi yakalıdır. %74'ü ilköğretim ve lise, % 11'i meslek yüksekokulu, %13'ü üniversite ve %2'si lisansüstü seviyede eğitime sahiptir. Bu referans profil ile karşılaştırılmak üzere bireylerin ideal/arzu ettikleri örgüte dair kültür profillerinin çıkartılması amacıyla ikinci bir örneklemden veri toplanmıştır. Bu örneklem aynı imalat firmasına 2015-2016 yılları içerisinde iş başvurusunda bulunan 205 kişiden işe alım kararı verilen 92'sini içermektedir. Örneklemin tamamı erkektir. %26'sı 21-35, %45'i ise 26-30 yaş aralığında ve %19'u 31-35 ve üzerindedir. Örneklemin %79'u meslek lisesi , %16'sı ön lisans ve lisans mezunudur.

Ayrıca moleküler yaklaşım çerçevesinde iş başvurusu yapan adayların örgüt kültürüne ne derecede uyumlu veya uyumsuz oldukları insan kaynakları yöneticilerinin değerlendirilmesi yoluyla ölçülmüştür. Veri toplama prosedürü olarak ise iş başvurusu yapan adaylar 'örgütün değerleri/diğer çalışanların genel profili ile ne ölçüde uyumlu/uyumsuz oldukları' bakımından ilk mülakatı yapan insan kaynakları yöneticisi tarafından değerlendirilmişlerdir. Dolayısıyla bu

ölçüm biçiminde analiz düzeyi bireydir ve deneye dair diğer bir bireyin, örgütün diğer çalışanları ile karşılaştırmalı, yönü ve derecesi dikkate alınarak uyum algısı ölçülmüştür (Edwards vd., 2006). Belirtilen prosedür izlenerek elde edilen uyum-moleküler değişkeni modele dahil edilmiştir. Atomistik yaklaşım ile elde edilen örgüte ve bireylere ait profiller kullanılarak korelasyon, fark ve mutlak fark uyum değişkenleri oluşturulmuştur. Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişkenler olarak incelenmiştir.

## Ölçekler ve Değişkenler

### *Örgüt Kültür Profil Ölçeği*

O'Reilly vd., (1991) tarafından geliştirilmiş olan Örgüt Kültür Profil (ÖKP) Ölçeği'nin 40 maddelik kısa versiyonunun (Cable ve Judge, 1997) Türkçe tercümesi (Saraç ve Meydan, 2013 ve 2014) kullanılmıştır. Söz konusu 40 ifade, örgüt kültür profilini ortaya çıkarmak üzere veri toplanan soru kağıdında "Çalışmakta olduğum firmada ..."; iş başvurusu yapan adaylardan veri toplanan soru kağıdında ise "Çalışmak istediğim firmada ..." şeklinde farklılaştırılmıştır. Soru kağıtlarında 1 = "Çok önemsiz bir özelliktir" ve 5 = "Çok önemli bir özelliktir" ifadelerine dayanan beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. 40 maddelik tercüme Örgüt Kültür Profili ölçeğinin içsel tutarlılık katsayısının bu örneklem açısından da oldukça yüksek olduğu görülmüştür ( $\alpha = 0,95$ ).

Birinci saha çalışması ile elde edilen veri setleri kullanılarak ilgili yazında yer alan farklı uyum skoru hesaplama yöntemleri ile aşağıda açıklanan üç ayrı değişken oluşturulmuş ve analizlere dahil edilmiştir:

1. Uyum-korelasyon değişkeni: Kıdemli çalışanlardan toplanan verilerle çıkarılan Örgüt Kültür Profili ile iş başvurusu aşamasındaki deneklerin 'idealize ettikleri' örgüte dair kültür profilleri kullanılarak uyum-korelasyon değişkeni hesaplanmıştır.
2. Uyum-fark değişkeni: Örgüte ait kültür profili ile deneklerin idealize ettikleri örgüte ilişkin kültür profillerini ifade eden skorlar arasındaki fark hesaplanarak uyum-fark değişkeni elde edilmiştir.
3. Uyum-mutlak fark değişkeni: Örgüte ait kültür profili ile deneklerin idealize ettikleri örgüte ilişkin kültür profillerini ifade eden skorlar arasındaki farkların mutlak değeri alınarak uyum-mutlak fark değişkeni elde edilmiştir.

### *Birey-Örgüt Uyum Algısı Ölçeği (Moleküler Uyum)*

Moleküler yaklaşımla uyum ölçümü için Kristof-Brown (2000: 661)'un Cable ve Judge (1995)'in çalışmasından hareketle geliştirdiği dört soruluk ölçeğin ( $\alpha = 0,96$ ) çeviri-geri çeviri yöntemi ile hazırlanan Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Ölçek, (1) "Size göre aday, firmanıza ne ölçüde uygundur?" (2) "Size göre aday XYZ firmasının diğer çalışanlarının profiline ne ölçüde uymaktadır?" (3) "XYZ firmasının diğer çalışanlarına göre bu aday firmaya ne ölçüde uygundur?" ve (4) "Görüşme sırasında edindiğiniz genel izlenime göre, aday şirket mensubu olmaya ne ölçüde uygundur?" ifadelerinden oluşmaktadır. Ölçekte beşli skala kullanılmıştır (1 = "Hiç uygun değil" ve 5 = "Tümüyle uygun"). Güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizi sonuçları 4 maddelik tercüme ölçeğin tek boyutlu ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir ( $\alpha = 0,86$ , açıklanan varyans yüzdeliği 0,81). Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda raporlanmıştır.

### *Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği*

Mael ve Ashfort (1992) tarafından geliştirilmiş altı maddelik ölçeğin Türkçe tercüme versiyonu kullanılmıştır (Tak, 2009). Soru formunda beşli Likert tipi değerlendirme skalası kullanılmıştır (1 = "Kesinlikle katılmıyorum" ve 5 = "Kesinlikle katılıyorum"). Örnek ifade şu şekildedir: "(Firma ismi) hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım".

Yürütülen açıklayıcı faktör analizi çalışmasında "Medyada veya kamuoyunda (Firma ismi)'ya yönelik bir eleştiri yer aldığında rahatsız olurum" ifadesinin ayrı bir faktöre yüklendiği görülmüştür. Bu ifade silindiğinde diğer beş ifade tek boyuta yüklendiği için beş maddelik ölçek ile analizlere devam edilmiştir. Beş maddelik tek faktörlü yapı toplam varyansın %57'sini açıklamaktadır ( $\alpha = 0,79$ ).

### *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği*

Organ (1988) tarafından geliştirilmiş ölçeğin Uçanok ve Karabatı (2013) tarafından Türkçe'de test edilmiş 14 soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. Soru formunda beşli Likert tipi değerlendirme skalası kullanılmıştır (1 = "Kesinlikle katılmıyorum" ve 5 = "Kesinlikle katılıyorum"). Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ilgili üç ayrı faktöre anlamlı derecede yüklenen 11 ifade çalışmaya dahil edilmiştir. Söz konusu üç faktör toplam varyansın %63'ünü açıklamaktadır ( $\alpha = 0,81$ ). Ölçeğin üç alt boyutuna dair iç tutarlılık katsayıları şu şekildedir: Yardım boyutu beş ifade

( $\alpha = 0,76$ ); sivil erdem boyutu dört ifade ( $\alpha = 0,80$ ) ve sportmenlik boyutu iki ifade ( $\alpha = 0,60$ ). Örnek ifadeler şu şekildedir: “Benden istenmemiş olsa da yeni işe başlayanların işe alışmasına yardımcı olurum” (yardım); “Firmanın imajına olumlu katkısı olabilecek faaliyetlere zorunlu olmasa bile katılımım (sivil erdem); “Ufak sorunlar için şikâyetle bulunmaktan kaçınıyorum” (sportmenlik).

### *Kontrol Değişkenleri*

Bireylerin yaşı, cinsiyeti, örgütteki pozisyonları ve eğitim seviyeleri kontrol değişkenleri olarak dikkate alınmıştır.

### *Analiz ve Bulgular*

#### Örgüt Kültür Profili ve Uzlaşma Katsayısı

Örgüt kültür profilinin kavramsallaştırılması ve hesaplanmasında literatürdeki çalışmalarla uyumlu olarak (bakınız, Chatman, 1991; O'Reilly vd., 1991), Chan (1998)'in bilesim/uzlaşma modelleri (*composition model*) tipolojisindeki referansın değiştiği uzlaşma modeli (*the referent-shift consensus model*) temel alınmıştır. Referansın değiştiği uzlaşma modellerinde değerlendiricilerin kendi içerisinde hemfikir olması, bireylerden elde edilen verilerin örgütsel düzeyde bir değişken olarak analize dahil edilebilmesi için bir ön koşuldur (Chan, 1998). Bu çerçevede deneklerin hem örgüt kültürü profili bazında, hem de ölçekte yeralan her bir ifade bazında ne ölçüde hemfikir olduğu sırasıyla  $r_{wg}$  ve  $r_{wg(j)}$  (James, Demaree, ve Wolf, 1984) katsayıları hesaplanarak belirlenmiştir. Hesaplanan  $r_{wg}$  ve  $r_{wg(j)}$  değerleri genel olarak yüksek çıkmıştır. Örgüt Kültürü için ortalama  $r_{wg}$  0,79,  $r_{wg(j)}$  değeri ise 0,96 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler literatürde belirtilen 0,70 değerinden (Bliese, 2000) yüksektir ve bireylerin örgüt kültürüne ilişkin değerlendirmelerinde yüksek düzeyde bir mutabakat içinde olduklarına işaret etmektedir. Bu sonuçlardan hareketle bireysel düzeyde toplanan veriler birleştirilmiş ve örgüt seviyesinde bir değişkene dönüştürülerek (bkz. O'Reilly vd.,1991 ve Chatman, 1991) örgüte dair kültür profili elde edilmiştir. Örgüt kültür profili elde edilirken 203 katılımcının her bir soru bazında cevaplarının ortalaması alınmış ve ölçekteki 40 değer ifadesinin her biri için bir ortalama değer elde edilmiştir.

#### Doğrulamalı Faktör Analizi

Çalışmanın yordayıcı değişkeni olan moleküler birey-örgüt uyumunun ayrıştırıcı geçerliliği (*discriminant validity*) örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık

davranışı ölçekleri kullanılarak iç içe modeller ('*nested models*') yaklaşımı çerçevesinde test edilmiştir. Sonuçlar, moleküler uyum ile belirtilen bağımlı değişkenlerin ayrı kavramları ölçtüklerini gösteren iki faktörlü yapının veriye daha uyumlu olduğunu göstermektedir: Moleküler uyum ve örgütsel özdeşleşme (iki faktörlü model:  $\chi^2/df = 1,72$ , CFI = 0,94, TLI = 0,92, RMSEA = 0,089; tek faktörlü model:  $\chi^2/df = 9,93$ , CFI = 0,25, TLI = 0,00, RMSEA = 0,31); Moleküler uyum ve örgütsel vatandaşlık davranışı (iki faktörlü model:  $\chi^2/df = 1,60$ , CFI = 0,91, TLI = 0,89, RMSEA = 0,081; tek faktörlü model:  $\chi^2/df = 2,74$ , CFI = 0,74, TLI = 0,69, RMSEA = 0,138).

### Betimsel İstatistikler ve Korelasyonlar

Betimsel istatistikler ve değişkenler arası korelasyonlar Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde fark yöntemi ile hesaplanan birey-örgüt uyum skorunun (uyum-fark), örgütsel özdeşleşme ( $r = -0,52$ ,  $p < 0,01$ ) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ( $r = -0,46$ ,  $p < 0,01$ ) ile negatif bir ilişki içerisinde olması dikkat çekmektedir.

**Tablo 2.** Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	s.s.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Örgütsel Özdeşleşme	4.26	.55	(.79)							
2. Örgütsel Vatandaşlık	4.27	.38	.32**	(.81)						
3. Uyum - Korelasyon	-.04	.19	-.04	-.01						
4. Uyum – Fark	-.65	.29	-.52***	-.38***	.09					
5. Uyum – Mutlak Fark	.67	.26	.35***	.46***	.03	-.80***				
6. Uyum – Moleküler	1.54	.49	.05	.02	-.06	-.01	.01			
7. Pozisyon	1.13	.34	.00	-.12	-.06	-.04	.00	.22*		
8. Yaş	29.64	5.63	.01	-.02	.30**	-.24*	.28**	.14	.16	
9. Eğitim	2.37	.94	.08	-.16	-.19†	-.14	.02	.17	.75***	-.01

<sup>a</sup>Eksik veriler nedeniyle  $n$  84 ve 92 arasında değişmektedir. Güvenirlilik katsayıları parantez içindedir.

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

## Hiyerarşik Regresyon Analizleri

Birey-örgüt uyum değişkenlerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi dört ayrı model ile tahmin edilmiştir. Sonuçlar, uyum-fark değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi ( $b = -0,80, p < 0,01$ ) olduğunu; yani, ideal örgüt değerleri ile mevcut örgüt değerleri arasındaki fark attıkça özdeşleşmenin azaldığını göstermektedir. Mutlak fark hesaplamasına dayalı uyum-mutlak fark değişkeninin ise örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi ( $b = 0,79, p < 0,01$ ) olduğu görülmeye rağmen, sadece beş deneğin idealize ettikleri örgüte dair skorları, mevcut örgüte dair skordan düşük olduğu için, uyum-mutlak fark değişkeninin etkisi bu çalışmada test edilememiştir. Uyum-korelasyon ve uyum-moleküler değişkenlerinin ise örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir (Tablo 3).

**Tablo 3.** Karşılaştırmalı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Birey-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi<sup>a</sup>

Yordayıcı Değişkenler	Örgütsel Özdeşleşme			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>Birey - Örgüt Uyum Değişkenleri</i>				
Uyum - Korelasyon	.03			
Uyum - Fark		-.80***		
Uyum - Mutlak Fark			.79***	
Uyum - Moleküler				.10
<i>Kontrol Değişkenleri</i>				
Pozisyon	-.19	-.07	-.09	-.23
Cinsiyet	-.07	-.03	-.04	-.07
Yaş	.01	.00	.00	.01
Eğitim	.05	.00	.02	.06
$\Delta R^2$	.00	.19***	.15***	.01
$R^2$	.01	.20	.16	.02
F	.17	3.94**	2.91*	.30

<sup>a</sup> Moleküler uyum skoru için  $n=88$ , diğer tüm regresyonlar için  $n=83$ . Standartlaştırılmamış katsayılar sunulmuştur.

\*  $p < .10$ , \*\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .01$ , \*\*\*\*  $p < .001$

Örgütsel vatandaşlık davranışı için tahmin edilen regresyon modelleri (Tablo 4) incelendiğinde, uyum-fark skorunun anlamlı ve negatif ( $b = -0,55, p < 0,01$ ); uyum-mutlak fark skorunun ise anlamlı ve pozitif ( $b = 0,70, p < 0,01$ ) bir etkiye

sahip olduğu saptanmıştır. Uyum-korelasyon ve uyum-moleküler değişkenlerinin ise örgütsel vatandaşlık üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip oldukları tespit edilememiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı yerine her bir alt boyutun bağımlı değişken olarak kullanıldığı regresyon analizlerinde *yardım* ve *sivil erdem* boyutları açısından çok benzer sonuçlara ulaşılmış; yani, uyum-fark ve uyum-mutlak fark değişkenlerinin anlamlı etkisi saptanmıştır. *Sportmenlik* boyutu ile birey-örgüt uyum değişkenleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

**Tablo 4.** Karşılaştırmalı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Birey-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisi<sup>a</sup>

Yordayıcı Değişkenler	Örgütsel Vatandaşlık			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
<i>Birey - Örgüt Uyumu Değişkenleri</i>				
Uyum - Korelasyon	-.13			
Uyum - Fark		-.55***		
Uyum - Mutlak Fark			.70***	
Uyum - Moleküler				.07
<i>Kontrol Değişkenleri</i>				
Pozisyon	.18	.26	.26	.07
Cinsiyet	.18	.21	.21	.18
Yaş	.00	-.01	-.01*	.00
Eğitim	-.10	-.13*	-.13*	-.08
$\Delta R^2$	.00	.18***	.23***	.01
$R^2$	.04	.23	.28	.05
$F$	.78	4.50***	5.87***	.78

<sup>a</sup>Moleküler uyum skoru için  $n=88$ , diğer tüm regresyonlar için  $n=83$ .

Standartlaştırılmamış katsayılar sunulmuştur.

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

## Tartışma

Birinci araştırma, dört farklı yaklaşımla elde edilen uyum değişkenlerinin ampirik olarak kıyaslanması açısından önemlidir. Daha önce Tablo 1'de de vurgulandığı gibi birey-örgüt uyumu kavramının ölçülerek değişkenlere dönüştürülmesinde kullanılan farklı yaklaşımların kendilerine özgü bir takım varsayımları söz konu-



sudur (Guba ve Lincoln, 1994; Gray, 2013). Örneğin, fark yöntemiyle hesaplanan uyum skoru için ‘mevcut örgüte dair pozitif yönlü değerlendirmeler, bireylerin ideallerindeki örgüte dair değerlendirmelerden ne kadar düşük olursa – fark, idealize edilen örgüt lehine artarsa- örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık üzerinde o derecede olumsuz etkide bulunacaktır’ varsayımı geçerlidir (bakınız Tablo 1). Birinci araştırma bulgularının, fark yöntemiyle hesaplanan birey-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermesi, bu varsayımların desteklediğini anlamına gelmektedir.

Korelasyon yöntemiyle hesaplanan birey-örgüt uyum değişkeni ve moleküler yaklaşımla ölçülen uyum değişkeninin ise her iki bağımlı değişken üzerinde de istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin tespit edilmemiş olması, bu yöntemlere dair varsayımların (bakınız Tablo 1) birey-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi açısından geçerli olmadığını göstermektedir. Korelasyon ve moleküler uyuma dair sonuçlar değerlendirilirken bu değişkenlerin nasıl elde edildiği ve aslında neyi ölçtüğünü hatırlamak faydalı olacaktır. Yazında bireyin örgüte uyumunu kendi zihnindeki boyutlar üzerinden ve önem verdiği boyutlara daha fazla ağırlık vererek yaptığı molar uyumun daha yakın (*proximal*) bir değişken olması sebebiyle tutum ve davranışların tahmin edilmesinde diğer uyum değişkenlerine göre daha kuvvetli etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Kristof-Brown ve Billsberry, 2013; Kristof-Brown vd., 2005). Bu çalışmada moleküler uyum değişkeninin hesaplanmasındaki temel fark verinin sadece insan kaynakları yöneticilerinden elde edilmesidir. Tüm adaylar aynı insan kaynakları yöneticisi tarafından değerlendirilmiş olmasına rağmen kullanılan dört soruluk ölçek uyum boyutları içermemekte, genel olarak adayın örgüte uygun olup olmadığının iki yönlü değerlendirilmesini içermektedir. Dolayısıyla insan kaynakları yöneticilerinin dikkate aldıkları uyum boyutları bireylerin zihinlerindeki boyutlardan farklılaştığında veya bireylerin daha fazla önem vermediği boyutların etkisi insan kaynakları yöneticilerin değerlendirmelerine yansımadağında moleküler uyum değişkeni bireylerin tutum ve davranışlarını tahmin etmede daha etkisiz kalabilmektedir. Korelasyon yönteminde ise uyum boyutları üzerinden yapılan değerlendirmeler ile ideal örgüt ve mevcut örgüt kültürüne dair oluşturulan profillerin arasındaki fark veya yakınlık değil bu profillerin ‘şekil’ benzerliği ölçülmektedir (Meglino ve Ravlin, 1998). Yazında kültür boyutlarına verilen önem arasındaki farklılıkların seyrinin benzerliğinin uyum ölçümü ile aynı anlama gelmediği ve korelasyon yönteminin değerler arasında sıralama zorunluluğu getiri-

len ipsatif ölçümlerde kullanılmasının daha doğru olduğuna dair tartışmalar yer almaktadır (Meglino ve Ravlin, 1998).

Sonuç olarak birinci araştırmanın bulguları, uyum değişkenleri aynı deneklerden farklı yöntemlerle toplandığı ve farklı tekniklerle analiz edildiğinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri açısından sonuçların örtüşmediğini göstermektedir. Bu durum araştırma tasarımı aşamasında kuramsal varsayımlar, ölçüm ve analiz yaklaşımlarının tutarlı şekilde belirlenmesinin önemini ampirik olarak desteklemektedir. Bu bulgulardan hareketle örneğin, *birey ve örgüt profilleri arasındaki fark hangi yönde olursa olsun bunun bir uyumsuzluğa işaret edeceğini ve bu uyumsuzluğun da örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif etkisi olacağını* varsayarak hipotez kuran bir araştırmacının, uyum değişkenini fark yöntemiyle hesaplamasının, farkında olmayarak farklı varsayımlara dayanan bir ilişkiye dair hipotezi test etmesine yol açacağını söylemek mümkündür. Bu durumun daha sonra hipotez testi sonuçlarının da yanlış yorumlanmasına ve anlamlı istatistiksel sonuçlar aslında farklı bir hipotezi desteklediği halde araştırmacının kendi hipotezlerinin desteklediği kanısına varmasına sebep olacağı açıktır.

Birinci çalışmanın iki kısıtı söz konusudur. Bunlardan ilki veri setinde ideal örgüt skorları mevcut örgüt skorundan düşük olan sadece beş denek olduğu için mutlak fark yönteminin dayandığı varsayımların test edilememiş olmasıdır. Diğeri ise atomistik uyumun 'çok seviyeli' olarak ölçülmesi nedeniyle polinomial regresyon (Edwards, 1996) yöntemi de kullanarak karşılaştırma yapma imkanı bulunamamış olmasıdır. Belirtilen iki kısıt, ikinci araştırmanın tasarımında dikkate alınmıştır.

## ***İkinci Çalışma***

### **Prosedür ve Örneklem**

İkinci çalışmada atomistik ve molar yaklaşımla ölçümler gerçekleştirilmiştir. Atomistik yaklaşımla birey-örgüt uyumunun ölçümünde -ilk çalışmadan farklı olarak- bu kez birey seviyesinde ölçüm yapılmıştır. Bir diğer ifade ile denekler, değer profili açısından hem mensubu oldukları örgütü ve hem de idealize ettikleri örgütü değerlendirmişlerdir. Böylece, analiz yöntemi olarak korelasyon ve fark hesaplamaları yanı sıra polinomial regresyonun kullanılması da mümkün olmuştur. Bu çalışma kapsamında ayrıca *molar yaklaşımla* da uyum ölçülmüş ve deneklerin

kendilerini çalıştıkları örgüt ile ne ölçüde uyumlu gördüklerini 'genel olarak' değerlendirmeleri istenmiştir (Cable ve DeRue, 2002). Bağımlı değişkenler olarak örgütsel özdeşleşme ve örgütten ayrılma niyeti; kontrol değişkenleri olarak da yaş, eğitim, cinsiyet ve pozisyon analizlere dahil edilmiştir.

Veriler bir süper market zincirinde çalışmakta olan 189 denekten toplanmıştır. Ancak soru formlarındaki eksik veriler nedeniyle 93 soru kağıdı analize elverişli bulunmuştur. Örneklemin %50'si lise, %32'si üniversite mezunudur. %46'sı kadındır ve %71'i bir yıl ve üzerinde örgütsel kıdeme sahiptir. Örneklemin %10'u ilk kademe amir pozisyonunda ve %70'i 25-35 yaş aralığında yer almaktadır.

## Ölçekler ve Değişkenler

### *Örgüt Kültür Profil Ölçeği*

Bu çalışmada da birey-çevre uyumu açısından atomistik yaklaşım benimsenmiştir ancak bu kez tek düzeyli ölçüm yapılmıştır. İlk çalışmada hatırlanacağı gibi örgüt ve birey olmak üzere çok-seviyeli ölçüm yaklaşımı tercih edilmişti. Bu çalışmada deneklerin aynı soru formunda yer alan değerler setini kullanarak tercih ettikleri/idealize ettikleri örgüt profili ile halen çalışmakta oldukları örgütün kültür profilini değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçüm aracı olarak ilk çalışmada açıklanan ÖKP ölçeğinin (Cable ve Judge, 1996) Türkçe versiyonu kullanılmıştır.

Bu kapsamda elde edilen veri setleri kullanılarak - birinci çalışmada olduğu gibi- genel kabul gören birey-örgüt uyumu hesaplama yöntemleri aracılığıyla uyum-korelasyon, uyum-fark ve uyum-mutlak fark değişkenleri hesaplanmıştır. Diğer taraftan polinomiyal regresyon analizleri hesaplanan bir uyum skoruna dayalı olarak yürütülmediği için *mevcut örgüt kültür profili* ve *ideal örgüt kültür profili* iki ayrı değişken olarak analizlere dahil edilmiştir.

### *Algılanan Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği (Molar Uyum)*

Deneklerin kendilerini çalıştıkları örgüt ile ne ölçüde uyumlu gördüklerini ölçen üç maddelik Molar Uyum Ölçeği'nin (Cable ve Judge, 1996; Cable ve De Rue, 2002) bu çalışmanın yazarları tarafından Türkçe'ye çeviri-geri çeviri yöntemiyle elde edilen versiyonu kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler şunlardır: "Benim hayatta değer verdiğim şeyler çalıştığım firmanın değer verdikleri ile uyum sağlı-

yor”; “Kendi değerlerim ile çalıştığım firmanın değerleri ve kültürü örtüşüyor”; “Kendi değerlerim ile is arkadaşlarımla değerleri örtüşüyor”. 1 = “Kesinlikle katılmıyorum” ve 5 = “Kesinlikle katılıyorum” aralığında beşli Likert tipi değerlendirme skalası kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine göre tek faktörlü yapı toplam varyansın %64’ünü açıklamaktadır ( $\alpha = 0,71$ ). Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin analizler aşağıda raporlanmıştır. Bu prosedür ile elde edilen veri seti kullanılarak uyum-molar değişkeni hesaplanmış ve analizlere dahil edilmiştir.

### *Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği*

Birinci çalışmada da kullanılan, Mael ve Asforth (1991) tarafından geliştirilen ölçek (Tak, 2009) kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, bu veri setinde altı madde tek faktörlü yapının toplam varyansın %66’sını açıkladığını göstermektedir ( $\alpha = 0,90$ ).

### *Örgütten Ayrılma Niyeti*

Örgütten ayrılma niyeti Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen üç soruluk özgün ölçeğin Türkçe tercüme versiyonu (Tak vd. 2008) kullanılarak ölçülmüştür. 1 = “Kesinlikle katılmıyorum” ve 5 = “Kesinlikle katılıyorum” aralığında beşli Likert tipi değerlendirme skalası kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tek faktörlü yapı toplam varyansın %65’ini açıklamaktadır ( $\alpha = 0,74$ ). Örnek ifade “Önümüzdeki yıl içinde iş değiştirmeyi düşünüyorum” şeklindedir.

### *Kontrol Değişkenleri*

Yaş, cinsiyet, örgütsel pozisyon ve eğitim seviyeleri kontrol değişkenleri olarak analizlerde yer almıştır.

### *Analiz ve Bulgular*

#### *Doğrulamalı Faktör Analizi*

Molar birey-örgüt uyumu ve bağımlı değişkenler olan örgütsel özdeşleşme ve örgütten ayrılma niyeti verileri cevaplayıcıların kendi beyanlarına dayandığı için bir araştırma tasarımı problemi olarak kabul edilen ortak yöntem varyansına (*‘common method variance’*) dair bir endişe ortaya çıkmıştır (Podsakoff ve Organ, 1986; Podsakoff vd., 2003). Bu endişeyi gidermek üzere iç içe modeller yaklaş-

mı çerçevesinde doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüştür. Harmon tek-faktör testine göre eğer molar uyum ölçeğine ve bağımlı değişkene ait tüm ifadeler tek bir faktöre yüklendiği model veriye uyum sağlıyorsa, ortak yöntem bu çalışma için ciddi bir hata oluşturuyor demektir (Andrews ve Kacmar, 2001; McFarlin ve Sweeney, 1992; Podsokoff ve Organ, 1986). Bu amaçla yürütülen analizlerin sonuçları, molar birey-örgüt uyumu ile örgütten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşmenin ayrı kavramlar olduklarını gösteren iki faktörlü yapıların veriye daha uyumlu olduğunu göstermektedir: Molar uyum ve örgütsel özdeşleşme (iki faktörlü model:  $\chi^2/df = 1,84$ , CFI =0,95, TLI = 0,93, RMSEA = 0,098; tek faktörlü model:  $\chi^2/df = 2,64$ , CFI = 0,90, TLI =0,86, RMSEA = 0,14); Molar uyum ve örgütten ayrılma niyeti (iki faktörlü model:  $\chi^2/df = 1,81$ , CFI =0,95, TLI =0,92, RMSEA = 0,096; tek faktörlü model:  $\chi^2/df = 9,81$ , CFI =0,44, TLI =0,07, RMSEA = 0,32).

Ek olarak, ortak yöntem hatasının tespitinde daha hassas ve güvenilir bir yöntem olan ortak yöntem faktörü (*'common latent factor'*) ile doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir (MacKenzie ve Podsakoff, 2012). Molar uyum, örgütsel özdeşleşme ve örgütten ayrılma niyetine ait gözlenen değişkenlerin hem kendi kuramsal gizil faktörlerine hem de ortak bir yöntem faktörüne yüklendiği bir model test edilmiştir. İkinci aşamada ortak yöntem faktörü modelden çıkarılarak gözlenen değişkenlerin sadece kendi faktörlerine yüklendikleri üç faktörlü model tekrar test edilmiştir. Her iki modelin test edilmesi ile elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri karşılaştırıldığında ortak yöntem hatasının faktör yüklerine etkisinin çok sınırlı olduğu (0,01 ile 0,08 arasında) gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar dikkate alınarak ortak yöntem varyansının bu çalışma için ciddi bir hata oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

## Betimsel İstatistikler ve Korelasyonlar

Betimsel istatistikler ve değişkenler arası korelasyonlar Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	s.s.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Örgütten Ayrılma Niyeti	2.15	1.04	(.74)									
2. Örgütsel Özdeşleşme	4.20	.82	-.36***	(.90)								
3. Uyum-Korelasyon	.34	.44	.08	.11								
4. Uyum -Fark	-.48	.97	.03	-.09	.52***							
5. Uyum-Mutlak Fark	.79	.72	.29**	-.28**	-.43***	-.33**						
6. Uyum-Molar	3.71	.88	-.28**	.32**	.21	.28**	-.38***	(.71)				
7. İdeal örgüt kültürü profili	4.23	.80	-.28**	.42***	-.23*	-.61***	-.21*	.12				
8. Mevcut örgüt kültürü profili	3.75	.80	-.25*	.31**	.43***	.61***	-.61***	.46***	.26*			
9. Pozisyon	1.54	.48	-.04	.05	-.18	-.33**	.13	-.09	.07	-.32***		
10. Yaş	31.93	5.09	.21*	-.02	-.06	.10	.07	.08	-.18 <sup>f</sup>	-.05	.07	
11. Eğitim	1.43	.64	-.01	.00	-.12	-.13	.15	-.11	-.07	-.23*	.62***	-.08

<sup>a</sup> Eksik veriler nedeniyle  $n$  76 ve 94 arasında değişmektedir. Güvenirlilik katsayıları parantez içindedir.

<sup>f</sup> $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

Tablo 5 incelendiğinde uyum-mutlak fark değişkeninin örgütten ayrılma niyeti ile pozitif ( $r = 0,29$ ,  $p < 0,01$ ) örgütsel özdeşleşme ile negatif ( $r = 0,49$ ,  $p < 0,01$ ) bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Uyum-molar değişkeni ise örgütten ayrılma niyeti ile negatif ( $r = -0,28$ ,  $p < 0,01$ ) örgütsel özdeşleşme ile pozitif ( $r = 0,32$ ,  $p < 0,01$ ) bir ilişki içerisindedir. Diğer yandan hem ideal örgüt profili hem de mevcut örgüt profili değişkenlerinin örgütten ayrılma niyeti ile negatif; örgütsel özdeşleşme ile ise pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

### Hiyerarşik Regresyon Analizleri

Sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur. Analiz sonuçları (Model 3), uyum-mutlak fark değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif ( $b = -0,32$ ,  $p < 0,01$ ) uyum-molar değişkeninin ise örgütsel özdeşleşme üzerinde yine anlamlı ve pozitif ( $b = 0,31$ ,  $p < 0,01$ ) yönlü etkisi olduğunu göstermektedir (Model 4).

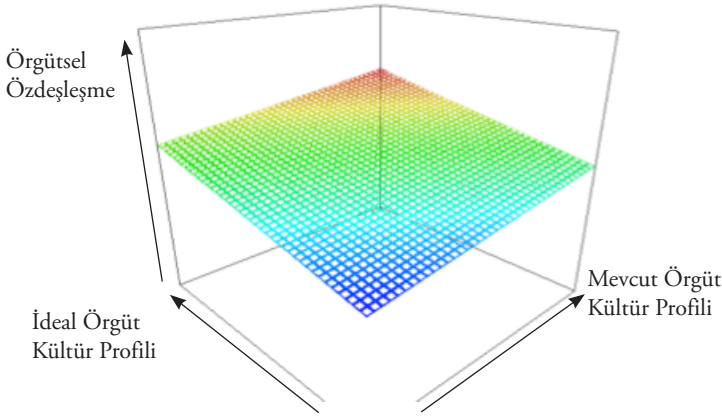
**Tablo 6.** Karşılaştırmalı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Birey-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi<sup>a</sup>

Yordayıcı Değişkenler	Örgütsel Özdeşleşme						
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
<i>Birey - Örgüt Uyumu Değişkenleri</i>							
Uyum- Korelasyon	.28						
Uyum -Fark		-.07					
Uyum -Mutlak Fark			-.32**				
Uyum- Molar				.31**			
Birey					.38***	.38***	.32 <sup>†</sup>
Örgüt					.25*	.25*	.26 <sup>†</sup>
Birey x Örgüt						.16	.16
Birey <sup>2</sup>							-.05
Örgüt <sup>2</sup>							-.02
<i>Kontrol Değişkenleri</i>							
Pozisyon	.21	.08	.15	.21	.10	.12	.09
Cinsiyet	-.10	-.16	-.10	-.15	-.13	-.10	-.10
Yaş	.01	.00	.00	-.00	.01	.01	.01
Eğitim	.07	-.02	.00	-.04	.08	.08	.09
$\Delta R^2$	.02	.01	.08	.11**	.23***	.01	.00
$R^2$	.04	.02	.09	.12	.24	.25	.26
$F$	.58	.31	1.72	2.39*	4.51**	4.12**	3.16**

<sup>a</sup> Korelasyon uyum skoru için  $n=78$ , diğer tüm regresyonlar için  $n=93$ . Standartlaştırılmamış katsayılar sunulmuştur.

<sup>†</sup>  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Polinomiyal regresyonun tüm değişkenleri üç aşamada (Model 5-7) modele dahil edilmiştir (Edwards ve Harrison, 1993). Deneklerin idealize ettikleri örgüte dair değer profili ( $b = 0,38$ ,  $p < 0,01$ ) ve mevcut örgüte ilişkin olarak algıladığı profil değişkenlerinin ( $b = 0,25$ ,  $p < 0,05$ ) örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde etkili olduğu saptanmıştır (Model 5). Etkileşim ve ikinci derece değişkenlerin ise anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Sonuçlar Grafik 1'de üç boyutlu olarak görselleştirilmiştir.



**Grafik 1.** İdeal Örgüt Kültür Profili ve Mevcut Örgüt Kültür Profili Değişkenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

Örgütten ayrılma niyeti değişkenini esas alan analizler (Tablo 7) ise uyum-mutlak fark değişkeninin örgütten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ( $b = 0,39, p < 0,01$ ) bir etkiye sahip olduğunu (Model 3); tutarlı olarak, uyum-molar değişkeninin de örgütten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı ( $b = -.34, p < .01$ ) bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Model 4). Korelasyon ve fark yöntemleriyle hesaplanan uyum skorlarının ise anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmamıştır.

Polinomiyal regresyon sonuçlarına göre (Model 5-7) deneklerin çalışmakta oldukları örgüte dair değerlendirmeleri (Örgüt), örgütten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahiptir ( $b = -.29, p < .01$ ), yani çalışmakta oldukları örgüte ait pozitif değerlendirmeleri güçlendikçe örgütten ayrılma niyetleri zayıflamaktadır. İdeal ve mevcut örgüte ait değerlendirmelerin etkileşiminin de (Birey x Örgüt) negatif anlamlı etkisi ( $b = -.47, p < .01$ ) tespit edilmiştir. Bu sonuç örgütten ayrılma niyetinin en yüksek seviyesine ideal örgüt kültür profili değişkeninin en yüksek, mevcut örgüt kültür profili değişkeninin ise en düşük noktalarında ulaştığını göstermektedir. İkinci derece değişkenlerin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.



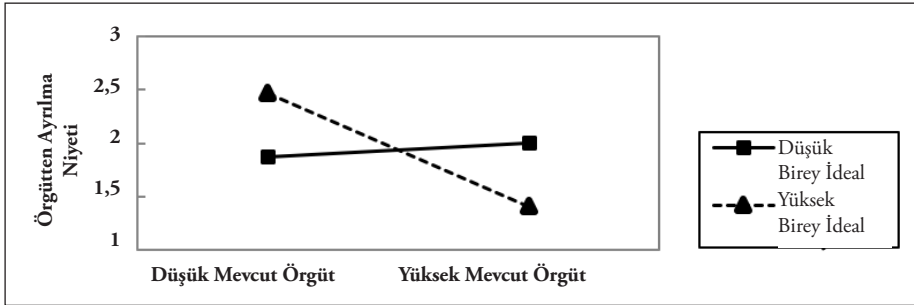
**Tablo 7.** Karşılaştırmalı Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları: Birey-Örgüt Uyumunun Örgütten Ayrılma Niyetine Etkisi<sup>a</sup>

Yordayıcı Değişkenler	Örgütten Ayrılma Niyeti						
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
<i>Birey - Örgüt Uyumu Değişkenleri</i>							
Uyum- Korelasyon <sup>b</sup>	.20						
Uyum- Fark		-.01					
Uyum- Mutlak Fark			.39**				
Uyum- Molar				-.34***			
Birey					-.24 <sup>†</sup>	-.24 <sup>†</sup>	-.21
Örgüt					-.29**	-.29**	-.34 <sup>†</sup>
Birey x Örgüt						-.47**	-.46**
Birey <sup>2</sup>							.01
Örgüt <sup>2</sup>							-.09
<i>Kontrol Değişkenleri</i>							
Pozisyon	.01	-.22	-.22	-.22	-.24	-.28	-.30
Cinsiyet	.22	.30	.26	.32	.29	.21	.21
Yaş	.03	.04 <sup>†</sup>	.03	.04 <sup>†</sup>	.03	.02	.02
Eğitim	-.07	.07	.00	.02	-.04	-.03	-.03
$\Delta R^2$	.01	.00	.07**	.08**	.10**	.08**	.00
$R^2$	.05	.07	.14	.15	.17	.24	.25
F	.75	1.28	2.85 <sup>-</sup>	3.09 <sup>-</sup>	2.86 <sup>-</sup>	3.49 <sup>-</sup>	2.74 <sup>-</sup>

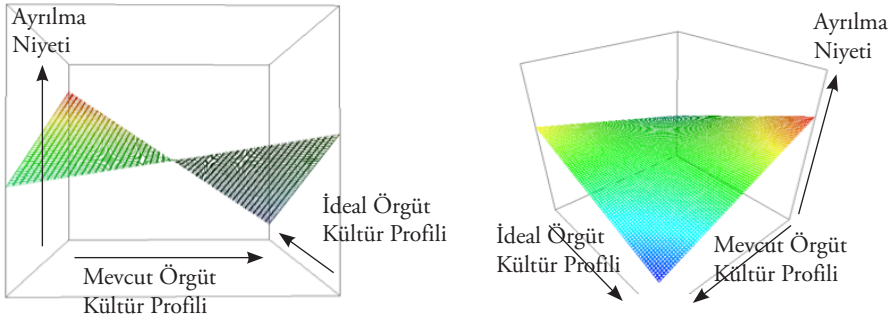
<sup>a</sup> Korelasyon uyum skoru için  $n=78$ , diğer tüm regresyonlar için  $n=93$ . Standartlaştırılmamış katsayılar sunulmuştur.

<sup>†</sup>  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Sonuçlar Grafik 2'de iki boyutlu, Grafik 3'de ise üç boyutlu olarak görselleştirilmiştir (Aiken ve West, 1991; Edwards, 1996).



**Grafik 2.** İdeal Örgüt Kültür Profili ve Mevcut Örgüt Kültür Profili Değişkenlerinin Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi



**Grafik 3.** Üç Boyutlu Grafik ile İdeal Örgüt Kültür Profili ve Mevcut Örgüt Kültür Profili Değişkenlerinin Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri

### Tartışma

İkinci çalışmanın sonuçları uyum-mutlak fark, uyum-molar ve polinomiyal denklemde kullanılan mevcut ve ideal örgüt kültür profili değişkenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütten ayrılma niyeti üzerine istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğunu göstermektedir. Hatırlanacağı gibi birinci çalışmada, uyum-fark değeri arttıkça örgütsel özdeşleşmenin azaldığı görülmekle birlikte mevcut örgüt kültür profili değerinin ideal örgüt kültür profili değerinden yüksek olduğu gözlemlerin eksikliği nedeniyle uyum-mutlak fark değişkenin etkisi test edilememişti. İkinci çalışmanın sonuçları ise uyum-mutlak fark değişkenin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu; uyum-fark değişkeninin ise örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Uyum-mutlak fark değişkeninin anlamlı etkisi, 'mevcut ve ideal örgüt kültür profilleri arasındaki 'uyumsuzluk' arttıkça -yani bu iki değer arasındaki fark hangisinin yüksek veya düşük olduğundan bağımsız olarak arttıkça-, örgütsel özdeşleşmenin azalacağına' dair varsayımı (Tablo 1) desteklemektedir. Bulgular ayrıca, birinci çalışmada uyum-fark değişkenine dair 'mevcut örgüt kültür profil değeri arttıkça örgütsel özdeşleşme artacak, ideal örgüt kültürü profil değeri arttıkça ise azalacaktır' yönündeki varsayımın (Tablo 1) doğrulanmadığını göstermektedir. Benzer şekilde uyum-mutlak fark değişkenin pozitif ve anlamlı etkisi, mevcut örgüt kültür profili ile ideal örgüt kültür profili arasındaki fark arttıkça, örgütten ayrılma niyetinin de artacağına dair varsayımları desteklemektedir. Uyumsuzluk yerine sadece birey ve örgüt arasındaki uyuma odaklanan

uyum-molar değişkeni ile ilgili bulgular ise 'bireyin zihnindeki boyutlar üzerinden yapılan genel birey-örgüt uyumu değerlendirmesi' kuvvetlendikçe örgütsel özdeşleşmenin arttığını, örgütten ayrılma niyetinin ise azaldığını göstermektedir.

Polinomial regresyon yönteminde bireyin idealize ettiği ve mensubu olduğu örgütlere dair değer profilleri iki ayrı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Bu yöntemle yapılan analizler mevcut örgüte dair algılanan kültür profili ve idealize edilen örgüte dair kültür profilinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar uyum-mutlak fark yaklaşımının 'uyumsuzluk' varsayımının (bakınız Tablo 1) desteklenmediği şeklinde yorumlanabilir. Son olarak, polinomial regresyon sonuçlarına göre mevcut ve ideal örgüt kültürü değişkenlerinden herhangi birinin azalması -bu değişkenin örgütsel özdeşleşme ile pozitif ilişkisi nedeniyle- örgütsel özdeşleşmenin de azalmasına yol açacaktır. Mutlak fark yaklaşımında ise birey ve örgüt değişkenlerinden sadece değeri düşük olanın azalması halinde iki değişken arasındaki fark artacağı için örgütsel özdeşleşmenin azalmasına neden olacağı varsayımı mevcuttur (bakınız Tablo 1).

Polinomial regresyon yöntemi ile yürütülen analizler, örgütten ayrılma niyeti üzerinde sadece mevcut örgüt kültür profili değişkeninin negatif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, mevcut örgüt kültürü değişkeninin negatif etkisinin idealize edilen örgüte dair profilin artmasına bağlı olarak güçlendiği ve örgütten ayrılma niyetinin en düşük seviyelere gerilediği gözlemlenmektedir. Yukarıdaki sonuçlara paralel olarak mutlak fark uyum yaklaşımına ait 'uyumsuzluk' varsayımının, örgütten ayrılma niyeti ile ilgili sonuçlar açısından da desteklenmediği görülmektedir. Polinomial regresyon yönteminde mevcut ve ideal örgüt değişkenlerinden birinin azaldığı durumda örgütten ayrılma niyetinin artması beklenirken ; mutlak fark yönteminde örgütten ayrılma niyetinin artmasının ise sadece mevcut ve ideal örgüt kültürü değişkenlerinden düşük değere sahip olanın azalması ile mümkün olacağı varsayılmaktadır. Bulgular, bu varsayımın da doğru olmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak yukarıda açıklanan bulgular, birey-örgüt uyumu ve ilgili bağımlı değişkenler arasında beklenen ilişkilere dair kuramsal önermeler ve hipotezlerle tutarlı birey-örgüt uyum ölçüm ve analiz yöntemi seçiminin önemini ampirik olarak ortaya koymaktadır.

## Sonuç ve Genel Tartışma

Çalışma temel olarak araştırmacının bir yapıyı kavramsallaştırma, hipotez geliştirme, ölçme ve analiz yöntemine ilişkin karar ve tercihlerinin hem çok kritik ve hem de kendi içinde tutarlı olması gerektiğini (McGrath, 1981; Özen, 2002) göstermektedir. Bulgular, seçilen ölçüm ve analiz yönteminin ulaştırdığı sonuçların ancak bir kuramsal zemin üzerinde anlamlı şekilde yorumlanabileceğine işaret etmektedir (Bacharach, 1989; Daft, 1985; Sutton ve Staw, 1995; Weick, 1989). Aksi takdirde araştırmacıların yaptıkları tercihler, aslında kuramsal olarak önermedikleri bir ilişkiyi test etmeleri ve ortaya çıkan bulguları yanlış yorumlamaları gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Örneğin, araştırmacı kuramsal olarak ‘birey veya örgüt değişkenlerinin her ikisinin de modeldeki bağımlı değişken üzerinde pozitif bir etkisi olduğu’ varsayımı ile hareket ediyorsa, bu kuramsal argümanları fark veya mutlak fark yaklaşımları ile test etmesi mümkün olmayacaktır. Eğer bu yöntemlerle analizlerini yaparsa, ulaştığı sonuçları hatalı olarak yorumlayacak; aslında çalışmada test etmediği bir hipotezin desteklendiği veya desteklenmediğine karar verecektir.

Bu çalışmanın kuramsal tartışma bölümünde ‘birey-örgüt uyumu çalışmalarında araştırmacının bireysel duruşu, neyi merak ettiği, bu merak ettiği ilişki örüntüsünü oluşturan değişkenleri nasıl kavramsallaştırdığı, bu merakını cevaplandırmada hangi ölçüm ve analiz metodolojisi kombinasyonlarını izleyebileceğine ‘ dair bir çerçeve önerilmektedir (Tablo 1). Bu çerçeveden hareketle tasarlanan iki araştırmada kullanılan farklı ölçüm ve analiz yaklaşımları bazında uyum değişkenlerinin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri karşılaştırılmalı olarak bir tablo halinde Ek 1’de (Tablo 8) sunulmuştur. Tablo 8’ de özetlenen bulguların birey-örgüt uyumu araştırmalarında, farklı ölçümleme (atomistik, molar ve moleküler) ve analiz yöntemleri (korelasyon, fark ve polinomiyal regresyon) kullanılarak aynı deneklerden elde edilen veri setleri üzerinde ulaşılan sonuçların birbiriyle örtüşmediğini göstermesi önemlidir.

Sonuç olarak çalışma, birey-örgüt uyumu yazını özelinde kuram-ölçüm-analiz birlikteliğinin bozulmasının bilimsel araştırma bulgularının kıyaslanabilirliğini zorlaştırarak alanda bilgi birikimini engellemesinin muhtemel olduğunu (Kuhn, 1962; Pfeffer, 1993), hem önerdiği birey-örgüt uyumuna dair araştırma tasarım kombinasyonları çerçevesi ile kuramsal olarak (Tablo 1) ve hem de iki ayrı araştırmanın bulgularına dayanarak (Tablo 8) ampirik olarak göstermektedir.

## Kısıtlar ve Öneriler

Çalışma temel olarak bilimsel araştırmalarda kuram-ölçüm-analiz birlikteliğinin önemini, birey-örgüt uyumuna dair farklı kavramsallaştırma, ölçümleme ve analiz yöntemlerini kullanarak ampirik olarak göstermeyi amaçlamıştır. Eldeki veriler izin verdiği ölçüde farklı ölçümleme ve analiz teknikleri birlikte kullanılarak sonuçlar karşılaştırmalı olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır. Birinci çalışmada hemen hemen tüm katılımcıların mevcut örgüte dair değerlendirmeleri, ideal örgüte dair değerlendirmelerinden düşük olduğu için, mutlak fark yöntemine dair sonuçlar, fark yöntemiyle elde edilen sonuçlarla çok benzerdir. Ancak bu kısıt ikinci çalışmada kullanılan veri setinde aşılmış, fark ve mutlak fark skorlarının farklı varsayımlarının test edilmesi mümkün olmuştur. Ayrıca ikinci çalışmada kullanılan veri setinde ideal ve mevcut örgüt dair değerlendirmeler iki ayrı değişken olarak ölçülmüş ve polinomial regresyon ile analiz edilerek fark yöntemlerinin varsayımlarının test edilmesi mümkün olmuştur.

Çalışmaya dair diğer bir kısıt ise, ikinci çalışmadaki ortak yöntem varyansı ile ilişkilidir. Birinci çalışmada atomistik yaklaşım çerçevesinde örgüt kültür profili kıdemli çalışanlardan veri toplanarak oluşturulduğu, moleküler yaklaşım çerçevesinde bireye dair değerlendirmeler insan kaynakları yöneticileri tarafından yapıldığı ve bağımlı değişkenlere dair veriler ikinci safhada toplandığı için ortak yöntem varyansı önemli bir sorun teşkil etmemektedir. Ancak ikinci çalışmada molar ve atomistik uyum yaklaşımı çerçevesinde katılımcılar hem birey örgüt uyumunu doğrudan değerlendirmişler hem de ideallerindeki örgüt ve mevcut örgüt kültürü profillerine dair sorulara cevap vermişlerdir. Katılımcılar aynı anket formunda, eşzamanlı olarak bağımlı değişkenlere dair değerlendirmelerini de yaptıkları için ortak yöntem varyansı riski doğmaktadır. Molar yaklaşıma dair Harmon Tek Faktör Testi sonuçları, ortak yöntem varyansının sonuçları etkilemediğini göstermektedir. İdeal ve mevcut örgüt kültürü değerlendirmeleri için kullanılan Örgüt Kültürü Profili Ölçeğinin örgüt kültürüne dair alt boyutlarının/faktörlerin neler olduğuna işaret etmek gibi bir amacı veya bu ifadelerin tek bir örgüt kültürü faktörüne yükleneceğine dair bir varsayımı olmadığı; aksine, 40 ifade ile örgüt kültürünü kapsamlı şekilde ölçmek üzerine tasarlandığı için (Cable ve Judge, 1997; O'Reilly vd., 1991) ortak yöntem varyansı hatasına dair test bu ölçüm için uygulanamamıştır. Gelecek çalışmaların birey ve örgüt düzeyindeki değişkenler ile bağımlı değişkenlerin ölçümlerini farklı kaynaklardan yaparak veya ölçümler arasında uygun zaman aralıkları bırakarak bu problemi aşmaları önerilebilir.

Bir diğer kısıt ise atomistik uyumun birey düzeyinde ölçüldüğü ikinci araştırmada ideal ve gerçek örgüt kültürünü ölçen ifadelerin soru formunda tüm denekler için aynı sırada yer almış olmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada deneklerin önce ideal ve daha sonra da mevcut örgütün kültürünü değerlendirmeleri istenmiştir. Gelecek çalışmalarda ideal ve mevcut örgütün kültürünü ölçen ölçeklerinin soru kağıdı üzerindeki yerlerinin örneklemin bir kısmı için farklılaştırılması önerilebilir.

Son olarak, polinomiyal regresyon modelinde ideal örgüt, mevcut örgüt, bunların etkileşimi ve doğrusal olmayan ilişkilerinin de test edilebilmesi için bu değişkenlerin karelerinin de modele katılması gerekmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin polinomiyal regresyon ile incelendiği ikinci araştırmada örneklem büyüklüğünün sınırlı olması ( $n = 93$ ), değişken sayısının ise görece olarak fazla olması değişkenler arasında bir ilişki olsa dahi bunun istatistiksel olarak tespit edilebilmesi olasılığını düşürmüştür (Tip-II hata). Bu kısıta rağmen mevcut veri seti ile hem ideal ve mevcut örgütün, hem de bu iki değişkenin etkileşiminin etkisini tespit etmek mümkün olmuştur. İlerideki çalışmaların örneklem büyüklüğünü belirlerken polinomiyal regresyon yöntemi için gerekli olan değişken sayısını dikkate almaları faydalı olacaktır.

## Kaynaklar / References

- Aiken, L.S. ve West, S.G. 1991. *Multipleregression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- Andrews, M. C. ve Kacmar, K.M. 2001. Discriminating among organizational politics, justice, and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(4): 347-366.
- Bacharach, S.B. 1989. Organizational theories: Some criteria for evaluation. *Academy of Management Review*, 14(4): 496-515.
- Bliese, P. D. 2000. Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. In K. J. Klein ve S. W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: 349-381*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Block., J. 1961. *The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research*, Charles C Thomas Publisher, Illinois, U.S.A.
- Cable D.M. ve Edwards J.R. 2004. Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5):822-834.

- Cable, D.M. ve Judge, T.A. 1995. *The role of person-organization fit in organizational selection decisions* (CAHRS Working Paper #95-07). Ithaca, NY.
- Cable, D.M., ve Judge, T.A. 1996. Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3): 294-311.
- Cable, D.M. ve Judge T.A. 1997. Interviewer's perceptions of person-organization fit and organizational selection decision. *Journal of Applied Psychology*, 82(4): 546-561.
- Cable, D. M. ve DeRue D.S. 2002. the convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5): 875-884.
- Caldwell, D. F., O'Reilly, C. A. 1990. Measuring person-job fit using a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75 (6): 648-657
- Chan, D. 1998. Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83(2): 234-246.
- Chatman, J.A. 1989. Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3): 333-349.
- Chatman, J. A. 1991. Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3): 459-484.
- Chen, C.C., Ünal, A. F., Leung, K. ve Xin, K.R. 2016. Group harmony in the workplace: Conception, measurement, and validation. *Asia Pacific Journal of Management*, 33(4): 903-934.
- Cording, M., Christmann, P. ve Weigelt, C. 2010. Measuring theoretically complex constructs: The case of acquisition performance. *Strategic Organization*, 8(1): 11-41.
- Daft, R. L. 1985. Why I recommended that your manuscript be rejected and what you can do about it. In L. L. Cummings & P. J. Frost (Eds.), *Publishing in the organizational sciences*: 164-182. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. 1994. *Handbook of qualitative research*. Sage publications, Inc.
- Edwards, J.R. 1993 The problems with the use of profile similarity indices in the congruence in organizational research. *Personnel Psychology*, 46: 641-665
- Edwards J.R. ve Parry, M.E. 1993. On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal*, 36(6): 1577-1613.
- Edwards, J.R. ve Van Harrison, R., 1993. Job demands and worker health: Three-dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 628-648.

- Edwards, J.R. 1994. Regression analysis as an alternative to difference scores. *Journal of Management*, 20(3): 683-689.
- Edwards, J.R. 1996. An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39(2): 292-339.
- Edwards., J.R. 2001. Ten difference score myths. *Organizational Research Methods*, 4(3): 265-287
- Edwards, J. R. 2002. Alternatives to difference scores: Polynomial regression analysis and response surface methodology. In F. Drasgow & N. W. Schmitt (Eds.), *Advances in Measurement And Data Analysis* (pp. 350-400). San Francisco: Jossey-Bass.
- Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S. ve Shipp, A. J. 2006. The phenomenology of fit: linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4): 802.
- Edwards., J.R. ve Bagozzi, R.P. 2000. On the nature and direction of relationships between constructs and measures, psychological methods. *The American Psychological Association*, 5(2): 155-174.
- Gray, D. E. 2013. *Doing research in the real world*. Sage.
- Guba, E.G. ve Lincoln, Y.S. 1994. Competing paradigms in qualitative research. In N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research: 105-117*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hirsch, P.M. ve Levin, D.Z. 1999. Umbrella advocates versus validity police: A life-cycle model. *Organization Science*, 10(2):199-212.
- James, L.R., Demaree, R.G. ve Wolf, G. 1984. Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, 69(1): 85-98.
- MacKenzie, S.B. ve Podsakoff, P.M., 2012. Common method bias in marketing: causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of Retailing*, 88(4):542-555.
- Maden, C. 2010. Person-environment fit, social exchange relationships, and employee outcomes in organizations. Unpublished doctoral dissertation, Boğaziçi University, Istanbul, Turkey.
- Maden, C. ve Kabasakal, H. 2014. The simultaneous effects of fit with organizations, jobs and supervisors on major employee outcomes in Turkish banks: Does organizational support matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(3): 341-366.
- Meglino, B.M. ve Ravlin, E.C., 1998. Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3): 351-389.
- Meyer, J.P., Hecht, T.D., Gill, H. ve Toplonysky, L. 2010. Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3): 458-473.



- Klein, K.J. ve Kozlowski, S.W. 2000. From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*, 3(3): 211-236.
- Kristof, A.L. 1996. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1): 1-49.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. ve Johnson, E.C. 2005. Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof-Brown, A.L. 2000. Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Khun, T.S., 2003. **Bilimsel devrimlerin yapısı**, Alan Yayıncılık, 6. Baskı, İstanbul
- McFarlin, D. B. ve Sweeney, P. D. 1992. Research notes. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3): 626-637.
- McGrath, J.E. 1981. Dilemmatics: The study of research choices and dilemmas. *American Behavioral Scientist*, 25(2): 179-210.
- Muchinsky, H.A. ve Monahan, C.J. 1987. What is person-environment congruence? supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31: 268-77.
- O'Reilly III, Charles A., Chatman, Jennifer A. ve Caldwell, David F. 1991. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3): 467-516.
- Özen, Ş. 2002. Türkiye'deki örgütler/yönetim araştırmalarında törenselleşme sorunu. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 5-31.
- Pfeffer, J. 1993. Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review*, 18(4): 599-620.
- Piasentin., K.A. ve Chapman, D.S. 2006. Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69: 202-221.
- Podsakoff, P.M. ve Organ, D.W. 1986. Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4): 531-544.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. and Podsakoff, N.P., 2003. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal Of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.

- Saraç, M. ve Tak Meydan, B. 2014. *Person organization fit approach to recruitment and selection process differences in outcomes between white and blue-collared employees*, 29th Workshop On Strategic Human Resource Management, Fransa.
- Saraç, M. ve Tak Meydan, B. 2013. *Birey Örgüt Uyumunun Bireysel Düzeydeki Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Boylamsal Bir Araştırma*. 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- Sutton, R.I. ve Staw, B.M. (1995). What theory is not. *Administrative Science Quarterly*, 40(3): 371-384.
- Tak, B. 2009. *Reconceptualization of Organizational Identification Construct: A Cross-cultural Study*. International Academy of Management and Business, Proceedings of the IAMB 2009 Fall Conference (ISSN 1949-9108).
- Tak, B. ve Çiftçioğlu A. 2008. Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 63(4), 156-178.
- Tisak, J. ve Smith, C. S. 1994. Defending and extending difference score methods. *Journal of Management*, 20: 675-682.
- Uçanok B. ve Karabatı, S. 2013. The effects of work values, work-value congruence and work centrality on organizational citizenship behavior: Evidence from Turkish SMES. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1): 89-129.
- Ünal, A. F., Warren, D. E. ve Chen, C. C., 2012. The normative foundations of unethical supervision in organizations. *Journal of Business Ethics*, 107(1): 5-19.
- Üsdiken, B. 2002. Tarihsel bir bakışla bilim-yönetim birlikteliği. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 127-154.
- Yıldırım, E. 2002. “Cogito ergo sum”dan “vivo ergo sum”a örgütsel analiz. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2).

## EK 1:

**Tablo 8:** Farklı Ölçüm ve Analiz Yaklaşımları İle Elde Edilen Uyum Değişkenlerinin Bağımlı Değişkenler Üzerindeki Etkilerinin Karşılaştırılması<sup>a</sup>

Analizlere dahil edilen uyum değişkenleri	Örgütsel Özdeşleşme		Örgütsel Vatandaşlık	Örgütten Ayrılma Niyeti
	1. Araştırma	2. Araştırma	1. Araştırma	2. Araştırma
<b>Korelasyon Yöntemi:</b> Uyum-korelasyon	<i>iad</i>	<i>iad</i>	<i>iad</i>	<i>iad</i>
<b>Fark Yöntemi:</b> Uyum-fark	Negatif	<i>iad</i>	Negatif	<i>iad</i>
<b>Fark Yöntemi:</b> Uyum-mutlak fark	-	Negatif	-	Pozitif
<b>Polinomiyal regresyon yöntemi:</b> İdeal örgüt	-	Pozitif	-	<i>iad</i>
<b>Polinomiyal regresyon yöntemi:</b> Mevcut örgüt	-	Pozitif	-	Negatif
<b>Polinomiyal regresyon yöntemi:</b> Birey x örgüt	-	<i>iad</i>	-	Negatif
<b>Polinomiyal regresyon yöntemi:</b> Birey <sup>2</sup>	-	<i>iad</i>	-	<i>iad</i>
<b>Polinomiyal regresyon yöntemi:</b> Örgüt <sup>2</sup>	-	<i>iad</i>	-	<i>iad</i>
<b>Moleküler Uyum</b>	<i>iad</i>	-	<i>iad</i>	-
<b>Molar Uyum</b>	-	Pozitif		Negatif

<sup>a</sup> *iad* = İstatiksel olarak anlamlı değil.