

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

Öz

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

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

Anahtar Kelimeler

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

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

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

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

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

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

Abstract

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

Keywords

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

Article Info

Research Article

Giriş

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

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

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

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

Örgüt çalışanları birçok olay sebebiyle farklı tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Çalışanların sorumlulukları kapsamında iş tanımı nedeniyle yaptıkları rol davranışları ve sorumlulukları kapsamında olmayan sadece kendileri yapmak istedikleri için yaptıkları rol ötesi davranışlarda bulunabilmektedirler. Bu davranışlar üzerinde örgütün çalışan üzerindeki etkisi veya çalışanların birbirlerine davranışlarının etkisinin olmaması mümkün değildir. Bireyin işini yerine getirirken elde ettiği mutluluk ve hoşnutluk duygusu iş tatminine sebep olmaktadır. Ahlaki değerler, aktivite, yetki ve başarı, bağımsızlık, yeteneklerini kullanabilme, çeşitlilik, iş güvenliği, sorumluluk, sosyal statü, sosyal hizmet, yaratıcılık, yönetici – insan ilişkileri, işletme politikaları, ücret, ilerleme ve takdir edilme bireyin iş tatmin düzeyini etkileyen içsel ve dışsal değişkenlerden bazılarıdır (Bağcı, 2018).

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

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

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

1. Örgüt

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

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

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

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

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

1.1. Örgüt Kültürü

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

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

Örgüt kültürünün yararları aşağıda belirtilmiştir.

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

1.2. Kişi-Örgüt Uyumu

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

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

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

1.2.1 Kişi-Örgüt Uyumun Alt Boyutları

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.2 Kişi-Örgüt Uyumunun Bileşenleri

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

1.2.2.1 Değerlerin uyumu

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

1.2.2.2 Hedeflerin uyumu

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

1.2.2.3 Kültür ile uyum

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

1.2.2.4 Çevre ile uyum

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

1.2.2.5 Kişiliğin uyumu

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

2. Rol Davranışları

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

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

2.1. Rol Ötesi Davranışlar

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

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

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

3.Uygulama

3.1. Uygulamanın Amaç ve Kapsamı

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

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

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

Çalışmanın Sınırları

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

Çalışmanın Varsayımları

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

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

3.2. Faktör Analizi

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

Tablo 1. Faktör Analizi

KMO and Bartlett's Test

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

Sphericity	df	210
	Sig	,000

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

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

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

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

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

3.3.Korelasyon Analizi

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

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

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

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

Tablo 3. Korelasyon

Correlations

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

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

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

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

3.4.Regresyon Analizi

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

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

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

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

Tablo 4. Regresyon Tablosu

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), rolötesi, rol

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

Tablo 5. Regresyon katsayıları

Coefficients³

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

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

Sonuç

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

Kaynakça

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

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