

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**BİLGİ VE İLETİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ KİŞİ ÇEVRE
UYUMUNUN KURUMA KARŞI TUTUMLARINA ETKİSİ:
ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACILIK ROLÜ**

Vildan BAYRAM¹

Öz

Türkiye genelinde bilgi ve iletişim sektöründe çalışanların kişi-çevre uyumunun işe karşı tutumlarına etkisi örgütsel etkinlik ve verimlilik açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda kişi-çevre uyumunun örgütsel güvene ve örgütsel güvenin işe karşı tutuma etki derecesi de çalışanların motivasyonunda ve performansında fark yaratabilir. Bu amaçla, örgütsel güvenin kişi-çevre uyumunun çalışanların işe karşı tutumları üzerindeki etkisine aracılık ettiğini öne süren bütünleştirici bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Araştırma hipotezleri geliştirilirken Koşul Bağımlılık Kuramı (KBK) temeline dayandırılmıştır. Uygulanan anket yöntemi ile elde edilen verilerin analizi SPSS 24.0 ile yapılmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla t Testi ve Anova yöntemi kullanılmıştır. Aracılık testi için Process analizi uygulanmış, kişi çevre uyumunun her bir alt boyutu için model oluşturularak örgütsel güven aracı değişkeninin her bir alt boyutunun aracılık etkisine bakılmıştır. Analiz sonuçları, kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinin olduğu ve bu etkide örgütsel güvenin aracı rolü olduğu görülmüştür. Bulgular geliştirilen araştırma modelini desteklemektedir. Analiz sonuçlarına göre iş arkadaşlarına duyulan güvenin güçlü belirleyici olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, kişi-çevre uyumunun işe karşı tutum üzerindeki etkisinde yöneticiye duyulan güvenin işe karşı tutum alt boyutlarının hiçbirinde aracılık rolü göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişi Çevre Uyumu, İşe Karşı tutum, Örgütsel Güven, Process Analizi

Jel Sınıflaması: M1, M12, M54.M5

¹ Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, vildanbayram@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7526-6485

Başvuru: 31.05.2023 **Kabul:** 05.03.2024

**THE EFFECT OF INFORMATION AND COMMUNICATION
SECTOR EMPLOYEES' PERSON-ENVIRONMENT ADAPTATION
ON THEIR ATTITUDES TOWARDS WORK: THE MEDIATION
ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST²**

Abstract

The effect of person-environment fit on the work attitudes of employees in the information and communication sector throughout Turkey is important in terms of organizational effectiveness and efficiency. In this context, the degree to which person-environment fit affects organizational trust and organizational trust on attitude towards work can also make a difference in employees' motivation and performance. For this purpose, an integrative model was developed and tested, suggesting that organizational trust mediates the effect of person-environment fit on employees' attitudes towards work. While developing the research hypotheses, they were based on the Condition Dependency Theory (CBK). The analysis of the data obtained with the applied survey method was made with SPSS 24.0. T Test and ANOVA method were used to measure the relationship between scale scores. Process analysis was applied for the mediation test, a model was created for each sub-dimension of person-environment fit and the mediating effect of each sub-dimension of the organizational trust mediator variable was examined. The analysis results showed that person-environment fit has an effect on attitude towards work and organizational trust has a mediating role in this effect. The findings support the developed research model. According to the analysis results, trust in colleagues was seen to be a strong determinant. In addition, it was determined that trust in the manager did not play a mediating role in any of the sub-dimensions of attitude towards work in the effect of person-environment fit on attitude towards work.

Keywords: *Person-Environmental Adaptation, Attitude to Work, Organizational Trust, Process Analysis*

JEL Codes: *M1, M12, M54.M52*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

² The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Örgüt sahiplerinin ve yöneticilerinin hedeflerine ulaşmalarında çalışanlar önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların işlerine ve çalıştıkları kuruma olan tutumları pek çok unsurdan etkilenmektedir. Bu unsurlar arasında kişi-çevre uyumunun ve örgütsel güvenin olduğu söylenebilir. Personel politikaları, ücret politikaları, çalışma koşulları, esnek ve katılımcı karar alma sistemleri, terfi koşulları çalışanların tutumlarını, motivasyonlarını ve iş tatminlerini etkileyen faktörlerden bazılarıdır. Bu unsurlar aynı zamanda çalışanların faaliyetlere uyumunu ve kişi ile çevre arasındaki uyumun gelişmesini sağlamaktadır.

Kişi-çevre uyumu, çalışanların örgüt kültürüne uyum sağlamasına ve örgüt hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur. Böylece çalışan devir hızı düşer ve örgütün verimliliği artış gösterir. Ayrıca uyumlu ve pozitif bir çevrede çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşmasında etkin rol oynayabilir ve işe karşı tutumları da iyileşebilir (Gürlek, 2020). Ayrıca örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven, çalışanların performansını olumlu yönde etkilemektedir. Güven duygusunun işe bağlılığı artıran bir faktör olduğu söylenebilir (Gültekin ve Ulusoy, 2022). Ayrıca çalışanın iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve başarısı örgüte duyulan güven ile yakından ilişkilidir. Örgüte duyulan güven, çalışanların örgüt hakkında iyi duygular beslemesini sağlar (Çaçan ve Demirtaş, 2023).

Bu çalışmada bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının kişi-çevre uyumunun işe karşı tutumlarına etkisi ve bu etkide örgütsel güvenin aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak veri toplanmış, verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Sonuç bölümünde çalışanların sahip oldukları kişi-çevre uyumunun işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasındaki önemi üzerinde durulmuş, işe karşı tutum davranışlarının geliştirilmesi ve örgütsel güvenin artırılması yönünde iş hayatına yönelik önerilerde bulunulmuştur. Çalışmada hızla gelişen bir sektör olan bilgi ve iletişim sektöründe çalışanların etkinliğini ve verimliliğini artırmak amacıyla farkındalık yaratmanın ve çalışanların yaptığı işle, örgütle, gruplarla ve yöneticileriyle uyumlu ilişkiler kurmasının öneminden hareket edilmiştir. Literatürde önceden yapılan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmanın konusunun daha önce çalışılmadığı görülmüştür. Bu nedenle çalışanların çevre uyumlarının işe karşı tutumlarına etkisini belirleyerek ve örgütsel güvenin aracılık rolünü araştırarak literatürdeki bu konuda olan boşluğu doldurmak amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kişi-çevre uyumu, işe karşı tutum ve örgütsel güven kavramları ele alınmış, kavramlararası ilişkiler ortaya konmuş ve literatürden yararlanılarak araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

2.1. Kişi-çevre uyumu

Kişi-çevre uyumu, bireyin bir veya daha fazla özelliğini yansıtan ortak değerlerin ve yaşadığı çevrenin özelliklerinin uyumluluğudur. Kişi-çevre uyumu ile ilgili ilk çalışmalar Lewin (1951), Schneider (1983), Terborg (1981), Muchinsky ve Monahan (1987), Chatman (1989), Ostroff ve Schulte (2007) tarafından yapılmıştır. Belirli tutum ve davranışlar, insanların içinde yaşadığı çevresel faktörlerin birleşimi sonucu oluşur. Kişi-çevre uyumu, çalışanların çalışma ortamlarının iş yapma ve sağlık açısından uyumlu olmasını ifade eder (Kristof Brown ve Guay, 2011). Kişi-çevre uyumu, örgütlerin çalışanların çeşitli ihtiyaç ve isteklerini ne ölçüde karşılayabildiği ile ilgilidir (Irak, 2012). Kişi-çevre uyumu, iş doyumunu ve işe olan motivasyonu belirleyen etmenlerden biridir (Gander, 2020). Çalışanlar arasında kişi-çevre uyumunun yüksek olması birçok avantaj sağlar. Çalışanların örgüt kültürü ve hedefleri ile uyumu artar ve işe karşı tutumları olumlu yönde etkilenir (Su vd., 2015). Dört boyuttan oluşan kişi-çevre uyumunun boyutları; kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-yönetici uyumudur (Chuang vd., 2016). Kişi-iş uyumu, bireyin ilgi ve yeteneklerinin işin özellikleri ve gereksinimleri ile eşleşmesini ifade eder (Köksal ve Şenel, 2022). Kişi-grup uyumu, bir bireyin çalışma arkadaşları ile uyumunu belirtir (Güngör ve Bolat, 2023). Kişi-örgüt uyumu, işgörenin çalıştığı örgütün kültürü, hedefleri ve amaçları ile uyumunu ifade eder (Atılmış ve Bolat, 2023). Kişi-yönetici uyumu, bireyin yöneticisinin çalışma tarzı, beklentileri ve değerleri ile uyumu anlamına gelmektedir (Polatçı ve Atak, 2023). Bu uyumların sağlanması, bireyin örgüte bağlılığını artırmakta ve örgütün amaçlarına ulaşmasında etkili olmaktadır. (İnkaya Horoz, 2019).

2.2. İşe karşı tutum

Kişî-çevre uyumunun yanı sıra işe karşı tutum kavramı ise kişinin iş yerindeki düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını yansıtmaktadır. İşe karşı tutum, kişinin işine, mesleğine, yöneticisine ve çalışma ortamına ne kadar değer verdiğini ve bağlı olduğunu ifade eder. İş tutumu kavramı ilk olarak 1920'lerde ortaya çıkmış ve anlamı 1930-1940'larda anlaşılmaya başlanmıştır (Altuntaş ve Baykal, 2008). Örgütteki çalışma ortamı, işe karşı tutumun düzeyini etkiler. İş tutumu öncüleri arasında Frederick Irving Herzberg, Fred Luthans, Timothy A. Judge ve John D. Kammeyer-Mueller yer alır. Çalışanların işe karşı tutumunun olumlu olması, örgütsel hedeflere ulaşmada daha etkin ve verimli çalışmalarını sağlar (Özsoy, 2022). Aynı zamanda, çalışanların fiziksel/ruhsal sağlığını, yaşam kalitesini, başarısını ve kariyer gelişimini etkiler. İşe karşı tutumun yüksek olması, çalışanların örgütün vizyon, misyon ve değerlerini benimsemesini sağlar ve örgütsel bağlılığı artırır (Coşkun, 2017).

2.3. Örgütsel güven

Örgütsel güven, çalışanların algılarında birbirlerine ve örgüte duydukları güveni ifade etmektedir. Örgütsel güvenin oluşması için örgütün iç adaletinin sağlanması, üst yöneticilerin çalışanlara desteğinin sağlanması, çalışanların hak ettikleri kazanımları almaları, yönetici ile çalışanlar arasındaki iletişimin yükseltilmesi gerekmektedir (İlyas vd., 2020). Ayrıca örgüt içi işbirliğini geliştirmek de örgütsel güven algısını artıracak bir unsurdur (Shateri ve Hayat, 2020). Örgütsel güven; örgüte duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Çalışkan, 2021). Örgüte duyulan güven, çalışanların örgütün geleceğine ilişkin olumlu beklentilerini ve örgütün çalışanlarına karşı tutumunu ifade etmektedir. Bu tutum, çalışanların örgütün geleceğine ilişkin olumlu beklentileri ile birleştiğinde örgütsel güven oluşmaktadır (Bükeç ve Dalmiş, 2022). Yöneticiye duyulan güven, çalışanların yöneticilerinin uzmanlığı, kişilikleri ve tutumları ile ilgilidir (Değirmenci vd., 2022). Çalışma arkadaşlarına duyulan güven ise örgüt çalışanları arasındaki iletişim ve ilişkilerin uyumunu ifade eder. Örgütte güven ortamı oluşturmak, çalışanların birbirleriyle işbirliği yapmalarını ve iletişim düzeyini artırarak daha mutlu olmalarını sağlayacaktır (Demircan ve Ceylan, 2003). Bunun yanı sıra çalışanların motivasyonunun yükselmesi performanslarının artmasını sağlayabilir (Velez, 2020).

2.4. Kavramlararası ilişkiler

Çalışmada, çalışanların kişî- çevre uyumunun işe karşı tutumları üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı bir rol oynadığı varsayılmaktadır. Kişî-çevre uyumu, çalışanların çalışma ortamlarının faaliyetleri gerçekleştirmeye uygun ve sağlık şartlarına uyumlu olmasını belirtmektedir (Kristof Brown ve Guay, 2011). Çalışma ortamının gerektirdiği olanakların sağlandığı, iş sağlığı ve güvenliğine uygun düzenlenmiş bir ortamın çalışanların işe karşı tutumunu üzerinde ve örgütsel güven üzerinde etkisinin olacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle, H1 ve H2 hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Kişî çevre uyumunun işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.

H2: Kişî çevre uyumunun örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.

Örgütsel güven, çalışanların diğer çalışma arkadaşlarına ve örgüte duydukları güven algısını belirtmektedir (İlyas vd., 2020). Bu bağlamda örgüt içi işbirliğini geliştirmek, örgütsel güven algısının yükselmesini sağlayabilir (Shateri ve Hayat, 2020). Ayrıca çalışanların motivasyonunun yükseltilmesi ve performanslarının artmasına neden olabilir (Velez, 2020). Örgütsel güvenin olduğu örgütlerde çalışanların; işine, yöneticisine ve çalışma ortamına değer vereceği ve bağlı olacağı düşünülmektedir (Altuntaş ve Baykal, 2008). Buradan hareketle, H3 hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H3: Örgütsel güvenin işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.

Kişî-çevre uyumu, iş doyumunu ve işe olan motivasyonu belirleyen etmenlerden biridir (Gander, 2020). Kişî-çevre uyumunun yüksek olduğu örgütlerde çalışanların örgüt kültürü ve hedefleri ile uyumunun artacağı düşünülmektedir (Su vd., 2015). Ayrıca çalışanın örgüte olan düşüncelerinin, duygularının ve davranışlarının yanı sıra işe karşı tutumunun olumlu yönde etkileeneceği öngörülmektedir (Altuntaş ve Baykal, 2008). Örgütsel güvenin artacağı ve örgütsel güvenin artmasıyla işe karşı tutumun yükseleceği düşünülmektedir. Buradan hareketle, H4 hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H4: Kişî çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

Yukarıdaki ifadeler çerçevesinde kişi-çevre uyumunun her bir alt boyutu için aşağıdaki H5, H6, H7 ve H8 hipotezleri geliştirilmiştir:

H5: Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

H6: Kişi-örgüt uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

H7: Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

H8: Kişi-yönetici uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.

3. YÖNTEM

Bu araştırmada tarama yöntemi kullanılarak çalışanların kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tarama yöntemi nicel araştırma yöntemlerinden biridir. Araştırmada analiz yöntemi olarak SPSS 24.0 ile ölçek puanları hesaplanmış ve puanların normal bir dağılım izleyip izlemediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla bulunan basıklık ve çarpıklık katsayılarının normal dağılım göstermesinden dolayı parametrik testler uygulanmıştır. Demografik maddelerin değişimini incelemek için t-testi ve ANOVA yöntemi uygulanmıştır. İki değişkenin analizi için t-testi, ikiden fazla değişkenin analizi için ise ANOVA kullanılmıştır. Ayrıca çalışmanın aracılık testi için Process Analizi yapılmıştır. Aracılık analizi, bağımsız bir değişkenin (X) bağımlı bir değişkene (Y) olan etkisinde aracı değişkenlerin (M) nasıl aracılık ettiğini araştıran bir istatistik yöntemidir (Baron ve Kenny, 1986). Aracılık analizleri sosyal bilimler, işletme, psikoloji ve sağlık hizmetlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu tür analizler sayesinde ilişkilerin doğası ve farklı mekanizmaların etkileri hakkında daha fazla şey öğrenmek mümkündür (Hayes, 2013).

Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS analizi, doğrudan ve dolaylı etkileri tahmin etmek için istatistiksel analizde kullanılan popüler bir araçtır. PROCESS, SPSS ve SAS gibi istatistiksel yazılımlarla uyumlu bir uzantıdır ve aracılık, düzenleyicilik ve diğer karmaşık ilişkileri incelemeyi kolaylaştırır. Birden fazla aracı değişkenin etkileri için doğrudan ve dolaylı etkilerin ayrı ayrı ve birlikte tahmin edilmesini sağlayan aracılık analizinde Model kullanılmaktadır (Hayes, 2013). Dolaylı etkiler, bootstrap yöntemi kullanılarak güven aralıkları ve anlamlılık değerleri ile raporlanır. Bu yöntem, parametrik varsayımlar daha az kısıtlayıcı olduğundan dolaylı etkilerin önemini tahmin etmek için güçlü ve esnek bir yaklaşımdır (Preacher ve Hayes, 2008).

2.1. Araştırmanın amacı

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de iletişim sektörü ve iletişim sektöründe çalışanların iş tutumları üzerinde kişi-çevre uyumunun etkisini ve örgütsel güvenin aracı rolünü araştırmaktır. Bilgi ve iletişim sektöründe çalışanların kişi-çevre uyumu, onların işe olan tutumlarını etkileyen önemli bir faktördür. Kişi-çevre uyumu, çalışanların işyerindeki çeşitli faktörlere uyum sağlama yeteneğini ifade eder. Bu faktörler arasında meslektaşlarla ilişkiler, yöneticilerin liderliği, uygun mali kaynaklar ve pozisyon için gerekli beceriler yer alır. Bir çalışan bu unsurlarla tutarlıysa işe karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Atılmış ve Bolat, 2023).

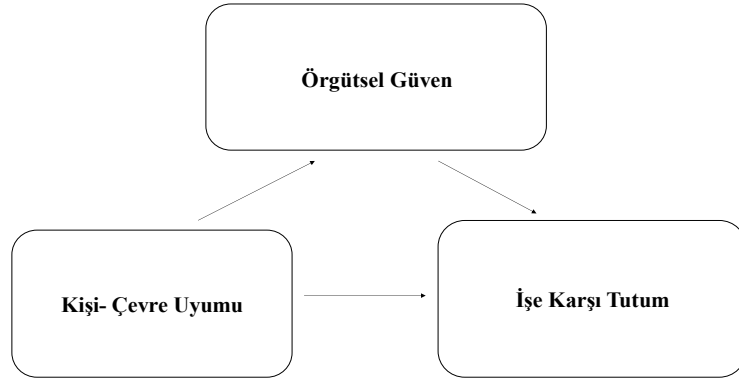
Kişi-çevre uyumu ile işe karşı tutum arasındaki ilişkiyi güçlendiren faktörlerden biri örgütsel güvenidir. Çalışanlar, iş ortamında güvendikleri bir atmosferde, kişi-çevre uyumunu daha kolay sağlayabilir ve işe karşı pozitif bir tutum geliştirebilirler. İşverenlerin ve yöneticilerin, çalışanların güvenini kazanmak için adil ve şeffaf bir ortam sağlamaları önemlidir (Çalışkan, 2021). Aynı zamanda, çalışanların kişi-çevre uyumunu sağlamalarına yardımcı olacak programlar ve destekler sunmak da önemlidir. Bu şekilde, çalışanların işe karşı tutumları olumlu yönde etkilenebilir ve buna bağlı olarak iş verimliliği artabilir.

2.2. Araştırmanın modeli

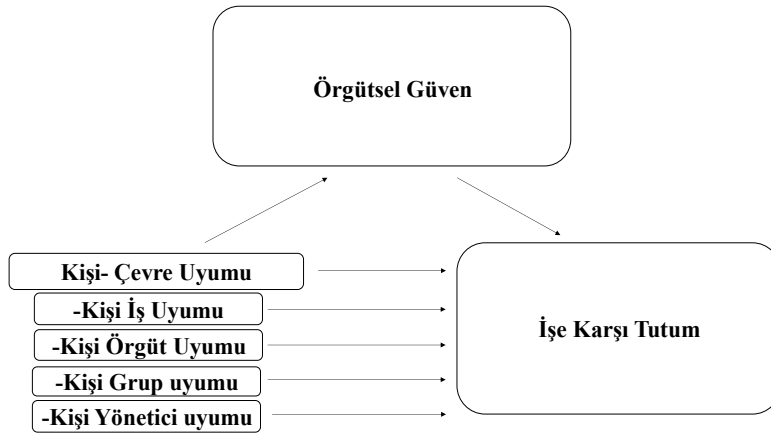
Araştırma hipotezleri geliştirilirken Koşul Bağımlılık Kuramı (KBK) temeline dayandırılmıştır. Kuram, Lawrence ve Lorsch tarafından 1967'de ortaya atılmıştır. Koşul bağımlılık kuramına göre örgütlerin alt birimleri, içinde buldukları çevre tipi ile sistematik bir ilişki içindedir ve içyapıları çevre koşullarına uyum gösteren örgütler ve alt birimleri daha başarılı olurlar (Seymen, 2014).

Türkiye genelinde bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının kişi-çevre uyumunun işe karşı tutumları üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolüne ilişkin araştırmanın Şekil 1'de genel modeli, Şekil 2'de detaylı modeline yer verilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Genel Modeli



Şekil 2. Araştırmanın Detaylı Modeli



2.3. Araştırmanın evren ve örneklemi

Araştırmanın ana evreni Türkiye genelinde bilgi ve iletişim sektöründe çalışan 258746 kişiden oluşmaktadır (TÜİK, 2022). Anket yapılarak kolayda örnekleme yöntemi ile 17.03.2023- 30.04.2023 tarihleri arasında 401 çalışana ulaşılmıştır. 401 örnekleme çalışma için yeterli kabul edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2014; Karasar, 2012).

2.4. Araştırmanın veri toplama araçları

Çalışmada, Algılanan Kişi-Çevre Uyumu, İşe Karşı Tutum ve Örgütsel Güven ölçekleri kullanılmıştır. Demografik maddeler cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mevcut yöneticisiyle çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi olarak beş maddeden oluşmuştur. Hazırlanan anket formu araştırmada veri toplamak için kullanılmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde Chuang vd. (2016)'nin yapmış oldukları çalışmalar sonucu geliştirilen ve Kahraman vd. (2023) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,95 olarak tespit edilmiş, güvenilir olduğu görülmüştür. Cronbach Alfa katsayısının 0.70'ten büyük olması ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğu nu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Ölçekte 4 maddelik kişi-iş uyumu, 7 maddelik kişi-örgüt uyumu, 10 maddelik kişi-grup uyumu ve 5 maddelik kişi-yönetici uyumu, toplam 26 madde ve dört boyut bulunmaktadır. Bu maddeler “Hiç Uyumlu Değil” ile “Tamamen Uyumlu” sıralamasında değişen 7’li Likert ile değerlendirilmiştir. “Hayatta sizin değer verdiğiniz şeyler ile yöneticinizin değer verdikleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?” ifadesi ölçekte kullanılan maddelerden biridir.

Anket formunun üçüncü bölümünde 1980 yılında Robinson, Athanasiou ve Head’den yararlanarak Ayşe Can Baysal tarafından geliştirilen daha sonra Altuntaş ve Baykal (2008) tarafından uyarlanan İşe Karşı Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir. Ölçek çalışanların kuruma, yöneticiye, işin içeriğine, çalışma koşullarına, çalışma arkadaşları ile ilişkilere ve ücrete olan tutumlarını ölçmek amacıyla 6 boyuttan oluşmaktadır. Bu maddeler, “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” sıralamasında değişen 5’li Likert yanıt kategorisine göre derecelendirilmiştir. “Kurumumuzda karar alma yetkisine sahip çalışanlar, tüm bilgilerden yararlanma olanağına sahiptir.” ifadesi ölçekte kullanılan maddelerden biridir.

Anket formunun dördüncü bölümünde Çalışkan (2021)’in ise çalışmasında geliştirdiği Örgütsel Güven Ölçeğine yer verilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte, 5 maddelik örgüte duyulan güven, 5 maddelik yöneticiye duyulan güven ve 7 maddelik çalışma arkadaşlarına duyulan güven bulunmaktadır. Ölçek toplam 17 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu maddeler “Kesinlikle Katılmıyorum” ile “Kesinlikle Katılıyorum” sıralamasında değişen 5’li Likert yanıt kategorisi ile değerlendirilmiştir. “Çalışma arkadaşlarımla, işle ilgili her türlü düşüncemi rahatlıkla paylaşıyorum.” ifadesi ölçekte kullanılan maddelerden biridir.

3. BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerinin analizi aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Değişkenlerin Analizi

		n	%
Cinsiyet	Erkek	96	23,9
	Kadın	305	76,1
Yaş	18-24 yaş	354	88,3
	25 yaş ve üzeri	47	11,7
Eğitim Düzeyi	Lise-Ön lisans	40	10,0
	Lisans ve Üstü	361	90,0
Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi	2 yıldan az	310	77,3
	3-5 yıl	75	18,7
	5 yıldan fazla	16	4,0
Kurumdaki çalışma süresi	1 yıldan az	309	77,1
	1-5 yıl	77	19,2
	5 yıldan fazla	15	3,7

Araştırmaya katılanların %76,1’i kadın, %88,3’ü 18-24 yaş aralığında, %90,0’i lisans ve üstü eğitim düzeyindedir. Araştırmaya katılanların %77,3’ünün mevcut yönetici ile çalışma süresi 2 yıldan az, %77,1’inin kurumdaki çalışma süresinin 1 yıldan az olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda Tablo 2’de Kişi-Çevre uyumu ölçeği için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Kişi-Çevre uyumu ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 5$	4,52
GFI \geq 0,90	0,92
AGFI \geq 0.85	0,95

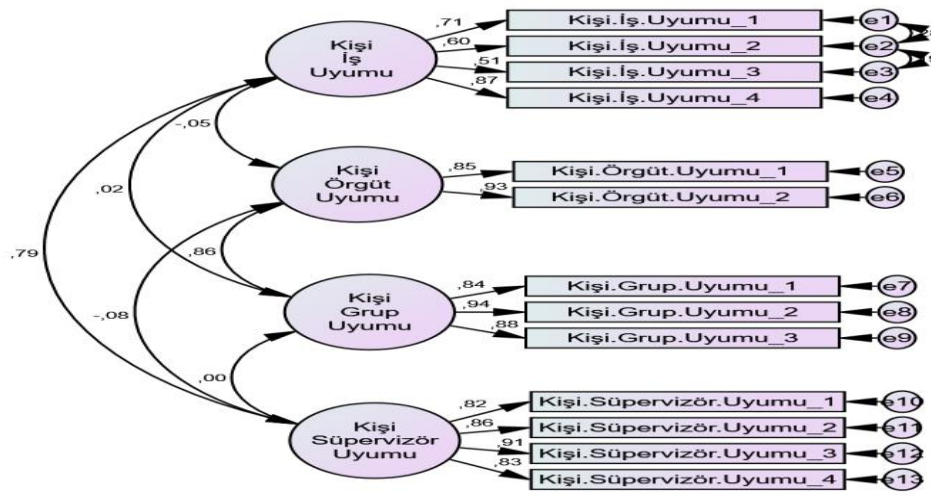
CFI \geq 0.90	0,88
RMSEA \leq 0.10	0,09
RMR \leq 0.08	0,07

Kaynak: Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2015; Tabachnik ve Fidell, 2012.

Tablo 2’deki Kişi-Çevre uyumu ölçeği için yapılan DFA sonuçlarına göre hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu görülmektedir.

. Kişi-Çevre uyumu ölçeği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda Şekil 3’te verilmiştir.

Şekil 3. Kişi-Çevre uyumu ölçeği için yapılan DFA Analizinde Oluşturulan Yol Haritası



Aşağıda Tablo 3’te İşe karşı tutum ölçeği için yapılan DFA analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. İşe Karşı Tutum için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

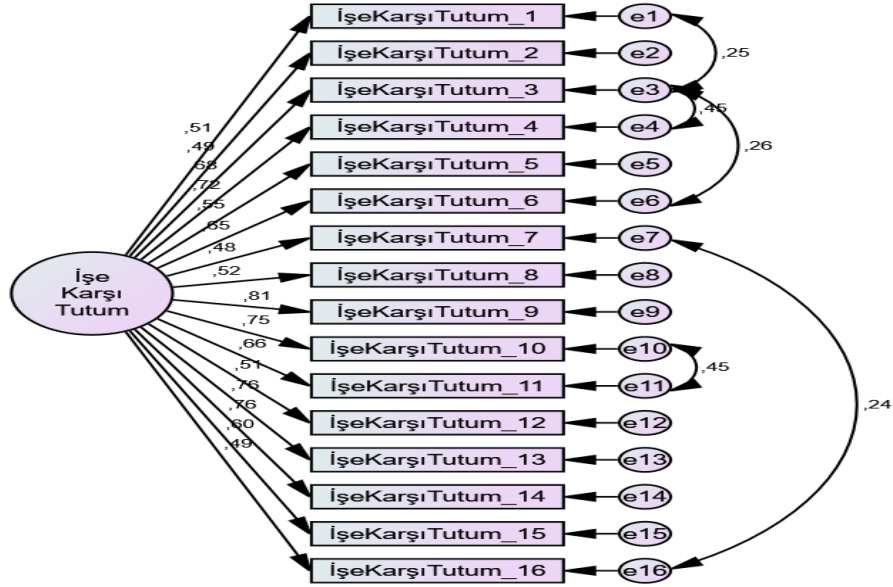
Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 5$	4,94
GFI \geq 0,90	0,88
AGFI \geq 0.85	0,83
CFI \geq 0.90	0,88
RMSEA \leq 0.10	0,09
RMR \leq 0.08	0,08

Kaynak: Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2015; Tabachnik ve Fidell, 2012.

Tablo 3’e göre hesaplanan χ^2/sd , RMSEA ve RMR uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmekte iken GFI, AGFI ve CFI uyum indekslerinin düşük kaldığı görülmektedir. Anderson ve Gerbing (1984); Cole (1987) Marsh, Balla ve McDonald, (1988) GFI değerinin 0.85 ve AGFI değerinin 0.80’in

üzerinde olduğu durumların da uyum için kabul edilebilir olduğunu belirtmektedirler. İşe karşı tutum ölçeği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda Şekil 4'te verilmiştir.

Şekil 4. İşe Karşı Tutum Ölçeği İçin Yapılan DFA Analizinde Oluşturulan Yol Haritası



Aşağıda Tablo 4'te Örgütsel güven için yapılan DFA analizi sonuçları görülmektedir.

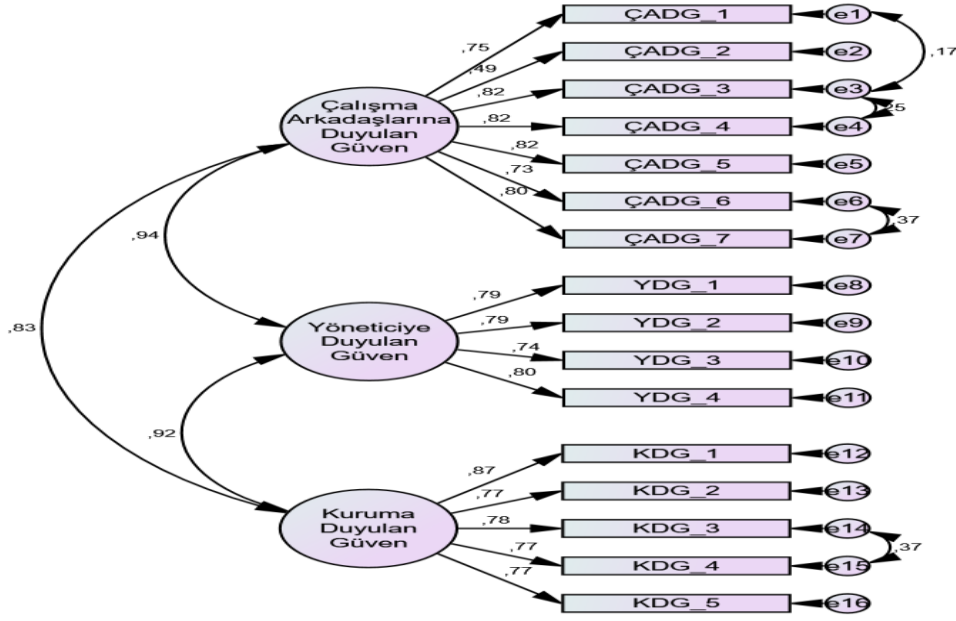
Tablo 4. Örgütsel Güven için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd \leq 5$	4,90
GFI $\geq 0,90$	0,88
AGFI $\geq 0,85$	0,83
CFI $\geq 0,90$	0,92
RMSEA $\leq 0,10$	0,09
RMR $\leq 0,08$	0,05

Kaynak: Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2015; Tabachnik ve Fidell, 2012.

Tablo 4'e göre hesaplanan χ^2/sd , CFI, RMSEA ve RMR uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmekte iken GFI ve AGFI uyum indekslerinin düşük kaldığı görülmektedir. Anderson ve Gerbing (1984); Cole (1987) Marsh, Balla ve McDonald, (1988) GFI değerinin 0.85 ve AGFI değerinin 0.80'in üzerinde olduğu durumların da uyum için kabul edilebilir olduğunu belirtmektedirler. Aşağıda Şekil 5'te Örgütsel güven ölçeği için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası verilmiştir.

Şekil 5. Örgütsel Güven Ölçeği İçin Yapılan DFA Analizinde Oluşturulan Yol Haritası



Aşağıda Tablo 5’te, ölçek puanları ve normallik testi değerleri için tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur.

Tablo 5. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler ve Normallik Testi

	n	Min	Max	X	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Kişi-İş Uyumu	401	8	28	21,03	4,04	-0,593	0,553
Kişi-Örgüt Uyumu	401	2	7	4,55	1,12	-0,010	-0,997
Kişi-Grup Uyumu	401	3	10	6,34	1,36	0,157	-0,286
Kişi-Yönetici Uyumu	401	9	28	20,15	4,67	0,115	-0,850
İşe Karşı Tutum	401	33	71	53,13	8,41	0,052	-0,331
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	401	8	35	25,36	5,40	-0,042	0,185
Yöneticiye Duyulan Güven	401	4	20	14,03	3,58	-0,253	0,160
Kuruma Duyulan Güven	401	5	25	17,86	4,64	-0,359	-0,005

+3 ve -3 skalalarında ulaşılan basıklık ve çarpıklık sonuçları yeterli kabul edilmiş, normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (De Carlo, 1997; Moors, 1986; Hopkins ve Haftalar, 1990; Groeneveld ve Meeden, 1984). Tablo 5’teki değerler incelendiğinde elde edilen puanlara göre basıklık ve çarpıklık katsayılarının +3 ile -3 arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların Kişi-İş Uyum $21,03 \pm 4,04$, Kişi-Örgüt Uyum $4,55 \pm 1,12$, Kişi-Grup Uyum $6,34 \pm 1,36$, Kişi-Yönetici Uyum $20,15 \pm 4,67$, İşe Karşı Tutum $53,13 \pm 8,41$, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven $25,36 \pm 5,40$, Yöneticiye Duyulan Güven $14,03 \pm 3,58$, Kuruma Duyulan Güven puanları $17,86 \pm 4,64$ olarak hesaplanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre ölçeklere ve alt boyutlarına ait Cronbach Alpha değerleri Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği 0,791; Kişi-İş Uyum 0,798; Kişi-Örgüt Uyum 0,797; Kişi-Grup Uyum 0,802; Kişi-Yönetici Uyum 0,799; İşe Karşı Tutum Ölçeği 0,727 ve Örgütsel Güven Ölçeği 0,958; Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven 0,967; Yöneticiye Duyulan Güven 0,959; Kuruma Duyulan Güven puanları 0,961 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeklerin korelasyon analizi aşağıda Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Ölçeklerin Korelasyon Analizi

		Kişi-İş Uyumu	Kişi- Örgüt Uyumu	Kişi- Grup Uyumu	Kişi- Yönetici Uyumu	İşe Karşı Tutum	Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	Yöneticiye Duyulan Güven	Kuruma Duyulan Güven
Kişi-İş Uyumu	r	1							
	p								
Kişi-Örgüt Uyumu	r	-0,074	1						
	p	0,141							
Kişi-Grup Uyumu	r	-,129**	,501**	1					
	p	0,009	0,000						
Kişi-Yönetici Uyumu	r	,701**	-,129**	-,238**	1				
	p	0,000	0,010	0,000					
İşe Karşı Tutum	r	,351**	-,203**	-,277**	,463**	1			
	p	0,000	0,000	0,000	0,000				
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	r	,317**	-,127*	-,184**	,459**	,633**	1		
	p	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000			
Yöneticiye Duyulan Güven	r	,196**	-,162**	-,223**	,450**	,600**	,821**	1	
	p	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		
Kuruma Duyulan Güven	r	,314**	-0,066	-,185**	,520**	,623**	,756**	,813**	1
	p	0,000	0,187	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Tablo 6'daki korelasyon analizi sonuçlarına göre kişi-iş uyumu ile kişi-grup uyumu arasında negatif yönde zayıf bir ilişki vardır ($r=-,129$). Kişi-iş uyumu ile kişi-yönetici uyumu arasında güçlü bir pozitif ilişki görülmektedir ($r=,701$). Kişi-iş uyumu ile işe karşı tutum ($r=,351$), çalışma arkadaşlarına ($r=,317$) ve kuruma duyulan güven ($r=,314$) ilişkisinde pozitif, orta düzeyde güçlü bir ilişki gözlemlenmektedir. Kişi-iş uyumu ile yöneticiye duyulan güven arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır ($r=,196$).

Kişi-örgüt uyumu ile kişi-grup uyumu arasında orta derecede güçlü bir pozitif ilişki vardır ($r=,501$). Kişi-örgüt uyumu ile kişi-yönetici uyumu ($r=-,129$), işe karşı tutum ($r=-,203$), çalışma arkadaşlarına ($r=-,127$) ve yöneticiye duyulan güven ($r=-,162$) arasında negatif yönde zayıf bir ilişki vardır. Kişi-grup uyumu ile kişi-yönetici uyumu ($r=-,238$), işe karşı tutum ($r=-,277$), çalışma arkadaşlarına karşı güven ($r=-,184$), yöneticiye duyulan güven ($r=-,223$) ve kuruma duyulan güven ($r=-,185$) arasında zayıf yönlü negatif bir ilişki vardır. Kişi-yönetici uyumu ile işe karşı tutum ($r=,463$), çalışma arkadaşlarına duyulan güven ($r=,459$), yöneticiye ($r=,450$) ve kuruma duyulan güven ($r=,520$) arasında pozitif, orta derecede güçlü bir ilişki vardır.

İşe karşı tutum ile çalışma arkadaşlarına ($r=,633$) ve kuruma duyulan güven ($r=,623$) arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır. İşe yönelik tutumlar ile yöneticilere duyulan güven arasında pozitif, orta derecede güçlü bir ilişki vardır ($r=,600$). Çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile yöneticiye duyulan güven ($r=,821$) ve kuruma duyulan güven ($r=,756$) arasında güçlü bir pozitif ilişkidir. Yöneticiye duyulan güven ile kuruma duyulan güven arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır ($r=,813$).

3.1. Process analizi

Bu bölümde örgütsel güven ve kişi çevre uyumunun her bir alt boyutu için Process analizi kullanılarak aracılık etkisi ölçülmüştür. Kişi-çevre uyumunun işe karşı tutum üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü, kurulan Model 1, Model 2, Model 3 ve Model 4 ile analiz edilmiştir.

3.1.1. Model 1

Model 1, Kişi-çevre uyumu dört alt boyutundan biri olan kişi-iş uyumunun işe karşı tutum üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü incelemiştir. Bunu yapmak için, örgütsel güvenin her bir alt boyutunun aracı rolü olup olmadığı analiz edilmiştir. Model 1 analizi sonucu elde edilen bulgular aşağıda Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Kişi-İş Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü (Model 1)

BİLGİ VE İLETİŞİM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ KİŞİ ÇEVRE UYUMUNUN KURUMA KARŞI TUTUMLARINA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACILIK ROLÜ

Etki Türü	Katsayı	Ss	t	p	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı
Toplam Etki	0.7321	0.0977	74.965	< .001	0.5401	0.9241
Doğrudan Etki	0.3248	0.0828	39.235	< .001	0.1621	0.4876
Dolaylı Etki (M1)	0.1893	0.0537	35.275	.0004	0.0910	0.3258
Dolaylı Etki (M2)	0.0532	0.0348	15.276	.1266	-0.0047	0.1569
Dolaylı Etki (M3)	0.1647	0.0507	32.520	.0011	0.0688	0.2946

Y: İşe Karşı Tutum, X: Kişi-İş Uyumu, M1: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, M2: Yöneticiye Duyulan Güven, M3: Kuruma Duyulan Güven

X (Kişi-İş Uyumu) ve Y (İşe Karşı Tutum) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz etmek için Process Analizi yapılmıştır. Bu analizde, X'in Y üzerindeki dolaylı etkisini araştırmak için üç aracı (mediator) değişken M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven), M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) kullanılmıştır.

Tablo 7'deki sonuçlar, X ve Y arasında tam, doğrudan ve dolaylı etkilerin olduğunu göstermektedir. İlk olarak, X'in toplam etkisi, katsayı 0,7321 ve $p < .0000$ ile anlamlıdır. İkincisi, X'in doğrudan etkisi, katsayı 0.32 8 ve $p < .0001$ ile anlamlıdır. Üçüncüsü, X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi, üç aracı değişken aracılığıyla araştırılmıştır: M1, M2 ve M3. X'in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi 0. 4073'tür ve bu etki anlamlıdır (BootLLCI = 0,2691, BootULCI = 0,5 85).

X'in dolaylı etkileri her bir aracı değişken için ayrı ayrı analiz edildiğinde, M1 üzerindeki dolaylı etki 0,1893'te anlamlıdır ($p = 0.0004$). M2 aracılığıyla dolaylı etki 0,0532 ile anlamsızdır ($p = 0.1266$). M3 aracılığıyla dolaylı etki 0.1647 ile anlamlıdır ($p = 0.0011$). Bu analiz, X'in hem doğrudan hem de dolaylı etkilerinin Y için anlamlı olduğunu göstermektedir. Aracılık rolü anlamlı dolaylı etkiye sahip aracı değişkenler M1 ve M3'tür. Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin alt boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu görülmüş, yöneticiye duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre "H5: Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

3.1.2. Model 2

Model 2' de Kişi-Çevre uyumunun dört alt boyutundan biri olan Kişi-Örgüt uyumunun İşe Karşı Tutuma etkisinde Örgütsel Güvenin aracılık rolüne bakılmıştır.

Bu amaçla Örgütsel güven alt boyutlarının her birinin aracılık rolü olup olmadığı analiz edilmiş ve aşağıda Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Kişi-Örgüt Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü (Model 2)

Etki Türü	Katsayı	Ss	t	p	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı
Toplam Etki	-15.179	0.3668	-4.14	< .001	-22.389	-0.7968
Doğrudan Etki	-0.9960	0.2800	-3.56	< .001	-15.465	-0.4456
Dolaylı Etki (M1)	-0.3241	0.1439	-2.25	.024	-0.6965	-0.0848
Dolaylı Etki (M2)	-0.0327	0.0966	-0.34	.735	-0.3032	0.1316
Dolaylı Etki (M3)	-0.1650	0.1314	-1.26	.209	-0.4535	0.0602

Y: İşe Karşı Tutum, X: Kişi-Örgüt Uyumunu, M1: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, M2: Yöneticiye Duyulan Güven, M3: Kuruma Duyulan Güven

X (Kişi-Örgüt Uyumunu) ve Y (İşe Karşı Tutum) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz etmek için process analizi yapılmıştır. Bu analizde, X'in Y üzerindeki dolaylı etkisini araştırmak için üç aracı (mediator) değişken M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven), M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) kullanılmıştır.

Tablo 8'deki sonuçlar, X ve Y arasında toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler olduğunu göstermektedir. İlk olarak, X'in toplam etkisi, -1.5179 katsayısı ve $p < .0000$ ile anlamlıdır. İkincisi, X'in doğrudan etkisi, -0.9960 katsayısı ve $p < .0004$ ile anlamlıdır. Üçüncüsü, X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi, üç aracı değişken üzerinden incelenmiştir: M1, M2 ve M3. X'in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi -0.5218'dir ve bu etki anlamlıdır (BootLLCI = -1.0601, BootULCI = -0.0202).

X'in dolaylı etkilerinin her bir aracı değişken üzerinden ayrı ayrı incelendiğinde, M1 üzerinden olan dolaylı etki -0.3241 ile anlamlıdır ($p = .0243$). M2 üzerinden olan dolaylı etki -0.0327 ile anlamsızdır ($p = .7349$). M3 üzerinden olan dolaylı etki -0.1650 ile anlamsızdır ($p = .2092$). Kişi-Örgüt Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre "H6: Kişi-örgüt uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel

güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Ancak bu etkinin düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

3.1.3. Model 3

Model 3’ de Kişi-Çevre uyumunun dört alt boyutundan biri olan Kişi-Grup uyumunun İşe Karşı Tutuma etkisinde Örgütsel Güvenin aracılık rolüne bakılmıştır. Bu amaçla Örgütsel güven alt boyutlarının her birinin aracılık rolü olup olmadığı analiz edilmiş ve aşağıda Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Kişi-Grup Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü (Model 3)

Etki Türü	Katsayı	Ss	t	p	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı
Toplam Etki	-17.169	0.2978	-5.77	< .001	-23.023	-11.316
Doğrudan Etki	-0.9256	0.2320	-3.99	< .001	-13.817	-0.4696
Dolaylı Etki (M1)	-0.3944	0.1313	-3.00	.0027	-0.7026	-0.1831
Dolaylı Etki (M2)	-0.0478	0.1064	-0.45	.6531	-0.3194	0.1208
Dolaylı Etki (M3)	-0.3491	0.1207	-2.89	.0038	-0.6350	-0.1482

Y: İşe Karşı Tutum, X: Kişi-Grup Uyumu, M1: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, M2: Yöneticiye Duyulan Güven, M3: Kuruma Duyulan Güven

X (Kişi – Grup Uyumu) ve Y (İşe Karşı Tutum) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz etmek için process analizi yapılmıştır. Bu analizde, X’in Y üzerindeki dolaylı etkisini araştırmak için üç aracı (mediator) değişken M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven), M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) Ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) kullanılmıştır.

Tablo 9’daki sonuçlar, X ve Y arasında toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler olduğunu göstermektedir. İlk olarak, X’in toplam etkisi, -1.7169 katsayısı ve $p < .001$ ile anlamlıdır. İkincisi, X’in doğrudan etkisi, -0.9256 katsayısı ve $p < .001$ ile anlamlıdır. Üçüncüsü, X’in Y üzerindeki dolaylı etkisi, üç aracı değişken üzerinden incelenmiştir: M1, M2 ve M3. X’in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi -0.7913’dür ve bu etki anlamlıdır (BootLLCI = -1.1604, BootULCI = -0.4206).

X’in dolaylı etkilerinin her bir aracı değişken üzerinden ayrı ayrı incelendiğinde, M1 üzerinden olan dolaylı etki -0.3944 ile anlamlıdır ($p = .0027$). M2 üzerinden olan dolaylı etki -0.0478 ile anlamsızdır ($p = .6531$). M3 üzerinden olan dolaylı etki -0.3491 ile anlamlıdır ($p=.0038$). Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde,

çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu, yöneticiye duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre “H7: Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

3.1.4. Model 4

Model 4’ de Kişi-Çevre uyumunun dört alt boyutundan biri olan Kişi-Yönetici uyumunun İşe Karşı Tutuma etkisinde Örgütsel Güvenin aracılık rolüne bakılmıştır. Bu amaçla Örgütsel güven alt boyutlarının her birinin aracılık rolü olup olmadığı analiz edilmiş ve aşağıda Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Kişi-Yönetici Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü (Model 4)

Etki Türü	Katsayı	Ss	t	p	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı
Toplam Etki	0.8350	0.0800	10.44	< .001	0.6778	0.9922
Doğrudan Etki	0.2872	0.0779	3.69	< .001	0.1342	0.4403
Dolaylı Etki (M1)	0.2649	0.0613	4.32	< .001	0.1505	0.4020
Dolaylı Etki (M2)	0.0565	0.0613	0.92	.3570	-0.0614	0.2007
Dolaylı Etki (M3)	0.2264	0.0663	Mar.41	.0006	0.0946	0.3755

Y: İşe Karşı Tutum, X: Kişi-Yönetici Uyum, M1: Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, M2: Yöneticiye Duyulan Güven, M3: Kuruma Duyulan Güven

X (Kişi-Yönetici Uyum) ve Y (İşe Karşı Tutum) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz etmek için Process Analizi yapılmıştır. Bu analizde, X’in Y üzerindeki dolaylı etkisini araştırmak için üç aracı (mediator) değişken M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven), M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) kullanılmıştır.

Tablo 10’daki sonuçlar, X ve Y arasında toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler olduğunu göstermektedir. İlk olarak, X’in toplam etkisi, 0.8350 katsayısı ve $p < .001$ ile anlamlıdır. İkincisi, X’in doğrudan etkisi, 0.2872 katsayısı ve $p < .001$ ile anlamlıdır. Üçüncüsü, X’in Y üzerindeki dolaylı etkisi, üç aracı değişken üzerinden incelenmiştir: M1, M2 ve M3. X’in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi 0.5477’dir ve bu etki anlamlıdır (BootLLCI = 0.4312, BootULCI = 0.6850)

X'in dolaylı etkilerinin her bir aracı değişken üzerinden ayrı ayrı incelendiğinde, M1 üzerinden olan dolaylı etki 0.2649 ile anlamlıdır ($p < .001$). M2 üzerinden olan dolaylı etki 0.0565 ile anlamsızdır ($p = .3570$). M3 üzerinden olan dolaylı etki 0.2264 ile anlamlıdır ($p = .0006$).

Sonuçlar, X ve Y arasındaki ilişkinin hem doğrudan hem de dolaylı etkiler içerdiğini göstermektedir. Bu dolaylı etkiler, özellikle M1 (Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven) ve M3 (Kuruma Duyulan Güven) aracılığıyla anlamlıdır. Öte yandan, M2 (Yöneticiye Duyulan Güven) üzerinden olan dolaylı etki anlamsızdır.

Analiz sonuçlarına göre “H8: Kişi-yönetici uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü tespit etmek için Process analizi kullanılarak oluşturulan dört farklı model sonuçlarına göre “H1: Kişi çevre uyumunun işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.”, “H2: Kişi çevre uyumunun örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.”, “H3: Örgütsel güvenin işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.” ve “H4: Kişi çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” Hipotezleri kabul edilmiştir.

3.2. Karşılaştırma testleri

Aşağıda Tablo 11’de cinsiyet açısından ölçek puanları karşılaştırılmıştır.

Tablo 11. Cinsiyet Açısından Ölçek Puanlarını Karşılaştırma Analizi

Cinsiyetiniz	n	X	ss	t	p	
Kişi-İş Uyumu	Erkek	96	20,45	5,88	-1,229	0,221
	Kadın	305	21,22	3,24		
Kişi-Örgüt Uyumu	96	4,58	1,09	0,347	0,729	
	305	4,54	1,14			
Kişi-Grup Uyumu	96	6,42	1,79	0,506	0,614	
	305	6,32	1,20			
Kişi-Yönetici Uyumu	96	20,60	5,69	0,937	0,351	
	305	20,01	4,29			
İşe Karşı Tutum	96	53,86	9,09	0,985	0,325	
	305	52,90	8,18			
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	96	26,52	5,55	2,433	0,015*	
	305	24,99	5,31			
Yöneticiye Duyulan Güven	96	14,69	3,69	2,062	0,040*	
	305	13,83	3,53			
Kuruma Duyulan Güven	96	18,52	4,45	1,607	0,109	

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarında cinsiyet açısından farklılık olup olmadığının incelendiği t Testi sonuçları Tablo 11’de görülmektedir. Yapılan analize göre Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven ve Yöneticiye Duyulan Güven puanında cinsiyete göre farklılık olduğunu göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre erkek çalışanların Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven ve Yöneticiye Duyulan Güven puanının kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Aşağıda Tablo 12’de yaş açısından ölçek puanları arasındaki fark analizleri ortaya koyulmuştur.

Tablo 12. Yaş Açısından Ölçek Puanları Arasındaki Fark Analizi

Yaşınız	n	X	ss	t	p	
Kişi-İş Uyumu	18-24 yaş	354	20,89	4,14	-2,622	0,011*
	25 yaş ve üzeri	47	22,15	2,93		
Kişi-Örgüt Uyumu	354	4,54	1,13	-0,306	0,760	
	47	4,60	1,08			
Kişi-Grup Uyumu	354	6,32	1,34	-1,022	0,307	
	47	6,53	1,49			
Kişi-Yönetici Uyumu	354	20,21	4,58	0,707	0,480	
	47	19,70	5,28			
İşe Karşı Tutum	354	52,61	8,26	-3,424	0,001*	
	47	57,02	8,60			
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven	354	25,31	5,57	-0,642	0,523	
	47	25,72	3,92			
Yöneticiye Duyulan Güven	354	14,08	3,54	0,715	0,475	
	47	13,68	3,91			
Kuruma Duyulan Güven	354	17,90	4,48	0,393	0,696	
	47	17,55	5,79			

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarının yaşa göre farklı olup olmama durumunu tespit etmek için uygulanan t Testi bulguları Tablo 12’de verilmiştir. Yapılan analize göre Kişi-İş Uyumu ve İşe Karşı Tutum puanı yaşa göre farklı olduğunu ortaya

koymaktadır ($p < 0,05$). Ortalama puanlarına göre 25 yaş ve üzeri olanların Kişi-İş Uyumu ve İşe Karşı Tutum puanı en yüksek iken 18-24 yaş aralığında olanların puanı en düşüktür.

Aşağıda Tablo 13'te eğitim düzeyi açısından ölçek puanları arasındaki fark analizleri ortaya koyulmuştur.

Tablo 13. Eğitim Düzeyi Açısından Ölçek Puanları Arasındaki Fark Analizi

Eğitim Düzeyi		n	X	ss	t	p
Kişi-İş Uyumu	Lise-Ön lisans	40	20,25	5,83	-0,924	0,361
	Lisans ve Üstü	361	21,12	3,79		
Kişi-Örgüt Uyumu		40	4,50	1,01	-0,288	0,773
		361	4,55	1,14		
Kişi-Grup Uyumu		40	6,38	1,51	0,163	0,870
		361	6,34	1,34		
Kişi-Süpervizör Uyumu		40	21,38	4,47	1,748	0,081
		361	20,02	4,67		
İşe Karşı Tutum		40	52,63	9,75	-0,398	0,691
		361	53,18	8,26		
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven		40	26,38	6,81	1,015	0,315
		361	25,25	5,22		
Yöneticiye Duyulan Güven		40	14,50	5,21	0,616	0,541
		361	13,98	3,36		
Kuruma Duyulan Güven		40	17,50	5,01	-0,513	0,608
		361	17,90	4,61		

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarında eğitim düzeyine göre farklı olup olmama durumunu ortaya çıkarmak için yapılan t Testi bulguları Tablo 13'te gözlemlenmektedir.

Yapılan analize göre Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güvenin eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Aşağıda Tablo 14'te mevcut yönetici ile çalışma süresi bakımından ölçek puanları arasındaki fark analizleri ortaya koyulmuştur.

Tablo 14. Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi Bakımından Ölçek Puanları Arasındaki Fark Analizi

Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi	n	X	ss	ANOVA		
				F	p	
Kişi-İş Uyumu	2 yıldan az	310	20,62	4,09	17,260	0,000*
	3-5 yıl	75	23,27	2,93		
Kişi-Örgüt Uyumu		310	4,61	1,12	2,035	0,132
		75	4,33	1,20		
Kişi-Grup Uyumu		310	6,35	1,29	0,006	0,994
		75	6,33	1,63		
Kişi-Süpervizör Uyumu		310	20,09	4,59	5,073	0,007*
		75	21,07	5,14		
İşe Karşı Tutum		310	52,45	7,66	7,443	0,001*
		75	56,40	11,01		
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven		310	25,53	5,45	5,565	0,004*
		75	25,60	5,35		
Yöneticiye Duyulan Güven		310	14,33	3,41	8,249	0,000*
		75	13,47	4,14		
Kuruma Duyulan Güven		310	18,06	4,22	7,161	0,001*
		75	17,93	6,07		

Mevcut yöneticisiyle çalışma süresi bakımından farklılık testlerinde 5 yıldan fazla çalışma süresine sahip çalışan sayısı 30'un altındadır (16 kişi). Bu yüzden 2 yıldan az olanlar ile 3-5 yıl çalışma süresi olan örneklem karşılaştırılmıştır.

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarının Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi açısından farklılık olup olmadığı durumunu tespit etmek için yapılan Anova testi

bulguları Tablo 14’te görülmektedir. Yapılan analize göre Kişi-İş Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu, İşe Karşı Tutum ve Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven puanı Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresine göre farklı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi 3-5 yıl olanların Kişi-İş Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu, İşe Karşı Tutum ve Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven puanı Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresine puanı daha yüksektir. Analiz sonuçlarına göre Yöneticiye Duyulan Güven ve Kuruma Duyulan Güven puanı Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresine göre farklı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi 2 yıldan az olanların Yöneticiye Duyulan Güven ve Kuruma Duyulan Güven puanı daha yüksektir.

Aşağıda Tablo 15’te kurumdaki çalışma süresi bakımından ölçek puanları arasındaki fark analizleri ortaya koyulmuştur.

Tablo 15. Kurumdaki Çalışma Süresi Bakımından Ölçek Puanları Arasındaki Fark Analizi

Kurumdaki çalışma süreniz	n	X	ss	ANOVA		
				F	p	
Kişi-İş Uyumu	1 yıldan az	309	20,74	4,17	6,927	0,001*
	1-5 yıl	77	22,49	3,27		
Kişi-Örgüt Uyumu		309	4,57	1,14	0,592	0,554
		77	4,43	1,03		
Kişi-Grup Uyumu		309	6,35	1,31	2,315	0,100
		77	6,18	1,51		
Kişi-Yönetici Uyumu		309	20,37	4,62	9,936	0,000*
		77	20,31	4,30		
İşe Karşı Tutum		309	52,95	7,93	0,667	0,514
		77	54,05	9,89		
Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven		309	25,62	5,41	2,036	0,132
		77	24,69	5,56		
Yöneticiye Duyulan Güven		309	14,27	3,45	6,651	0,001*
		77	13,66	3,61		
Kuruma Duyulan Güven		309	17,93	4,27	8,044	0,000*
		77	18,44	5,23		

Kurumdaki çalışma süresi bakımından farklılık testlerinde 5 yıldan fazla çalışma süresine sahip çalışan sayısı 30' un altındadır (15 kişi). Bu yüzden 1 yıldan az olanlar ile 1-5 yıl çalışma süresi olan örneklem karşılaştırılmıştır.

Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Grup Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu İşe Karşı Tutum, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven, Yöneticiye Duyulan Güven, Kuruma Duyulan Güven ölçek puanlarında Kurumdaki çalışma süresine göre farklı olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Anova testi bulguları Tablo 15'te görülmektedir. Yapılan analize göre Kişi-İş Uyumu, Kuruma Duyulan Güven puanı Kurumdaki çalışma süresine göre farklı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre Kurumdaki çalışma süresi 1-5 yıl aralığında olanların Kişi-İş Uyumu, Kuruma Duyulan Güven puanı Kurumdaki çalışma süresi daha yüksektir. Analiz sonuçlarına göre Kişi-Yönetici Uyumu, Yöneticiye Duyulan Güven puanı Kurumdaki çalışma süresine göre farklıdır ($p<0,05$). Ortalama puanlarına göre Kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olanların Kişi-Yönetici Uyumu, Yöneticiye Duyulan Güven puanı Kurumdaki çalışma süresi daha yüksektir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İşe karşı tutum, çalışanın işine, mesleğine, yöneticisine ve çalışma ortamına verdiği değer ve bağlılığını ifade etmektedir. Örgütsel güven düzeyi çalışanların işe karşı tutumunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanların algılarında birbirlerine ve örgüte duydukları güven bu konulardaki tutumlarını da belirleyecek unsurlardan biridir. Kişi-çevre uyumu ise çalışanların özellikleri ve ortak değerleri ile çalışma ortamında oluşan çevrenin özelliklerinin birbiriyle uyumunu ifade etmektedir. Bu uyumun güçlü olmasının çalışanların faaliyetlerine de etki edeceği söylenebilir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanları günümüzde, her geçen gün yeni teknolojilerin gelişmesiyle birlikte sürekli değişim ve dönüşüm içinde bulunmaktadır. Bu değişim ve dönüşümü yönetebilmek için yaptıkları işe karşı olumlu tutum içinde olmaları, örgütsel güven duygularının yüksek olması ve kişi çevre uyumunun sağlanmış olması büyük fayda sağlayacaktır. Literatür incelendiğinde bu çalışma konusu ile ilgili daha önce bir çalışma yapılmadığı görülmüş, literatürdeki eksikliğin doldurulması düşünülmüştür. Çalışmada kişi çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisi incelenmiş ve örgütsel güvenin aracılık rolünün olup olmadığına bakılmıştır.

Öncelikle çalışmada kullanılacak ölçekler için DFA yapılmış, hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu görülmüştür. Anket tekniği kullanılarak toplanan verilerin analizi yapılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Ölçek puanlarına ait betimsel istatistikler ve normallik testi analiz sonuçlarına göre ölçeklerin basıklık ve çarpıklık katsayılarının +3 ile -3 arasında değiştiği ve puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Araştırma katılımcılarının Kişi-İş Uyum $21,03 \pm 4,04$, Kişi-Örgüt Uyum $4,55 \pm 1,12$, Kişi-Grup Uyum $6,34 \pm 1,36$, Kişi-Yönetici Uyum $20,15 \pm 4,67$, İşe Karşı Tutum $53,13 \pm 8,41$, Çalışma Arkadaşlarına Duyulan Güven $25,36 \pm 5,40$, Yöneticiye Duyulan Güven $14,03 \pm 3,58$, Kuruma Duyulan Güven puanları $17,86 \pm 4,64$ olarak hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeklere ait Cronbach Alpha değerleri Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği 0,791; İşe Karşı Tutum Ölçeği 0,727 ve Örgütsel Güven Ölçeği 0,958 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre çalışanların iş uyumunun yöneticileriyle uyumlu çalışmaktan olumlu yönde etkilendiği görülmüştür ($r=,701$). Kişi-iş uyumunun, işe karşı tutum ($r=,351$), çalışma arkadaşlarına ($r=,317$) ve kuruma duyulan güven ($r=,314$) arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir. Kişi-örgüt uyumu ile kişi-grup uyumu arasında güçlü bir pozitif ilişki görülmüştür ($r=,501$). Kişi-yönetici uyumu ile işe karşı tutum ($r=,463$), çalışma arkadaşlarına duyulan güven ($r=,459$), yöneticiye ($r=,450$) ve kuruma duyulan güven ($r=,520$) arasında pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. İşe karşı tutum ile çalışma arkadaşlarına ($r=,633$) ve kuruma duyulan güven ($r=,623$) arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. İşe yönelik tutumlar ile yöneticilere duyulan güven arasında ($r=,600$); çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile yöneticiye duyulan güven ($r=,821$) ve kuruma duyulan güven ($r=,756$) arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Yöneticiye duyulan güven ile kuruma duyulan güven arasında da pozitif ilişki gözlemlenmiştir ($r=,813$).

Aracılık testi için Process analizi uygulanmış, kişi çevre uyumunun her bir alt boyutu için model oluşturularak örgütsel güven aracı değişkeninin her bir alt boyutunun aracılık etkisine bakılmıştır. Analiz sonuçları, kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinin olduğu ve bu etkide örgütsel güvenin aracı rolü olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, örgütsel güvenin kişi-çevre uyumunun çalışanların işe karşı tutumları üzerindeki etkisine aracılık ettiğini öne süren bütünleştirici bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Bulgular geliştirilen araştırma modelini desteklemektedir. Buna göre iş arkadaşlarına duyulan güvenin diğer örgütsel güven alt boyutları arasında en güçlü belirleyici olduğu görülmüştür. Buna karşılık yöneticiye duyulan güvenin kişi çevre

uyumunun işe karşı tutumun boyutları üzerinde aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin alt boyutlarından çalışma arkadaşlarına güven ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu görülmüş, yöneticiye duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiş, “H5: Kişi-iş uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Kişi-Örgüt Uyumunun İşe Karşı Tutuma Etkisinde çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu, yöneticiye duyulan güven ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüş, “H6: Kişi-örgüt uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde, çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin ve kuruma duyulan güvenin aracılık etkisinin olduğu, yöneticiye duyulan güvenin aracılık etkisinin olmadığı görülmüş, “H7: Kişi-grup uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre “H8: Kişi-yönetici uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Kişi-çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü tespit etmek için Process analizi kullanılarak oluşturulan dört farklı model sonuçlarına göre “H4: Kişi çevre uyumunun işe karşı tutuma etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü vardır.” ve “H1: Kişi çevre uyumunun işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.”, “H2: Kişi çevre uyumunun örgütsel güven üzerinde etkisi vardır.”, “H3: Örgütsel güvenin işe karşı tutum üzerinde etkisi vardır.” hipotezlerinin doğrulandığı tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde kişi çevre uyumu, işe karşı tutum ve örgütsel güven konularında çok sayıda araştırma yapıldığı ve sonuçların bu çalışmanın bulgularını desteklediği görülmektedir. Kişi-çevre uyumu üzerine yapılan araştırmalar çoğunlukla kişi-iş veya kişi-örgüt uyumuna odaklanmıştır (Sekiguchi, 2004). Edwards ve Shipp, 2007 ise, tüm Kişi-çevre boyutlarını ele alan çok boyutlu bir çalışma yürütmüştür. Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'da yapılan araştırmalar, olumlu işe yönelik olumlu tutumlar ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulmuştur (Mulki vd., 2006; Jaramillo vd., 2006). Örgütsel güven üzerine yapılan araştırmalar, örgüte duyulan güvenin çalışan performansını olumlu yönde etkilediğini, çalışanların birbirlerine ve üstlerine duydukları güvenin iş doyumunu artırdığını, işten ayrılma niyetini azalttığını ve takım başarısını artırdığını bulmuştur (Halis vd., 2007; Laschinger ve diğerleri, 2001; Erdem ve İşbaşı. 2000; Velez 2006). Örgütsel güven oluşturulmadığında çalışan devir hızının arttığı, iş verimliliği ve motivasyonunun düştüğü gözlemlenmiştir. Ayrıca örgütsel güvenin olmadığı çalışma koşullarında örgüte karşı yabancılaşma ve düşmanlık duygularının ortaya çıktığı, çalışanların yaratıcılığının ve yenilikçiliğinin azaldığı belirtilmiştir. Amirlerine güvenmeyen

çalışanların grup çalışmasından kaçındıkları saptanmıştır (İslamoğlu vd., 2007; Halis vd., 2007; Velez 2006).

Örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşması, personel verimliliğinin ve etkinliğinin artırılması ile yakından ilgilidir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının kişi-çevre uyumunu artıracak çeşitli önlemler alınmalıdır. Çalışanların bilgi ve iletişim konularında beceri, yetenek, kişilik ve ilgilerinin işin ihtiyaçları, özellikleri ve amaçları ile uyumu değerlendirilebilir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının kişisel ve mesleki gelişimini desteklemek için eğitim, koçluk ve mentorluk gibi fırsatlar sunulabilir. Çalışanların, iş tatminini, motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için geri bildirim, takdir, destek ve ödüller verilebilir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarına işe katılımlarını ve sorumluluklarını teşvik etmek için özerklik, esneklik ve yetki verilebilir. Çalışanların iş arkadaşları, yöneticileri ve müşterileri ile uyumunu arttırmak için onlara iletişim, işbirliği ve çatışma çözme becerileri kazandırılabilir.

İş tutumunu geliştirmek için bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının yaptıkları işin anlam ve önemini vurgulamak gerekir. Yaptığı işin amacını, sonuçlarını ve değerini bilen çalışanlar işe karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Bilgi ve iletişim sektörü çalışanlarının işlerinde başarılı olmak için gerekli yetkinliğe sahip olmaları işe karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanların işleriyle ilgili kararlara katılımı artırılabilir. Çalışanların işlerini nasıl, ne zaman ve kiminle yapacaklarına karar verme özgürlüğü, onların işe karşı tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bilgi ve iletişim sektörü sürekli geliştiği için çalışma ortamı da sürekli geliştirilmelidir. Fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan sağlıklı, güvenli ve teşvik edici bir çalışma ortamında çalışanların işe karşı tutumları olumlu yönde etkilenecektir. İşini etkin ve verimli bir şekilde yapan çalışanlara geri bildirim verilebilir ve olumlu/olumsuz değerlendirmeler yapılabilir. İşlerinin kalitesi, performansı ve sonuçları hakkında düzenli ve yapıcı geri bildirim alan ve başarıları takdir edilen çalışanların işe karşı tutumları olumlu yönde etkilenecektir.

Örgütsel güven oluşturmak için, bilgi ve iletişim sektörü liderleri/yöneticileri açık ve dürüst bir şekilde iletişim kurmalı, işbirliğini ve ekip çalışmasını teşvik etmeli, bütünlük içinde davranmalı ve güvenilir olmalıdır. Ayrıca işe alım sürecinde doğru adaylar seçilmeli ve personel eğitimine ve gelişimine düzenli yatırım yapılmalıdır.

Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalara Öneriler

Bu çalışma Türkiye'deki bilgi ve iletişim çalışanları üzerinde yapılmıştır. Gelecekteki çalışmalar farklı sektörlerde araştırılabilir. Bu çalışma, kişi-çevre uyumu boyutunun iş tutumları üzerindeki etkisini derinlemesine incelemektedir. Gelecekteki çalışmalarda, diğer değişkenleri tahmin etmek için benzer bir entegrasyon kullanılabilir. Çalışmanın kesitsel olması ve öz-bildirime dayalı veri toplanması

nedeniyle genelleme yapılamayacaktır. Gelecek çalışmalarda farklı teknikler kullanılarak, nitel ve nicel farklı yöntemlerden yararlanılarak araştırma sonuçları birbiriyle karşılaştırılabilir.

THE EFFECT OF INFORMATION AND COMMUNICATION SECTOR EMPLOYEES' PERSON-ENVIRONMENT ADAPTATION ON THEIR ATTITUDES TOWARDS WORK: THE MEDIATION ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST

1. INTRODUCTION

Person-environment fit helps employees adapt to organizational culture and achieve organizational goals. Thus, the employee turnover rate decreases and the productivity of the organization increases. In addition, those who work in a harmonious and positive environment can play an active role in achieving the goals of the organization and their attitudes towards work can also improve. In addition, trust in the organization, manager and colleagues positively affects the performance of employees. It can be said that the feeling of trust is a factor that increases job engagement. In addition, the employee's job satisfaction, intention to leave and success are closely related to the trust in the organization. Trust in the organization enables employees to have good feelings about the organization.

2. METHODS

In this study, it was tried to reveal the mediating role of organizational trust in the effect of employee-environment fit on attitude towards work by using the scanning method. The screening method is one of the quantitative research methods. The population of the research consists of 258 746 people working in the information and communication sector throughout Turkey. By making a survey, 401 employees were reached between 17.03.2023 and 30.04.2023 with the convenience sampling method. While developing the research hypotheses, they were based on the Condition Dependency Theory (CBK). In the research, scale scores were calculated with SPSS 24.0 as the analysis method and it was tried to determine whether the scores followed a normal distribution. For this purpose, parametric tests were applied because of the normal distribution of the kurtosis and skewness coefficients. The t-test and ANOVA method were applied to examine the change in demographic items. T-test was used for the analysis of two variables and ANOVA was used for the analysis of more than two variables. In addition, Process Analysis was performed for the mediation test of

the study. Four models were applied to measure the mediation effect for each sub-dimension of organizational trust and person-environment fit.

3. RESULTS

Process analysis was applied for the mediation test, and the mediation effect of each sub-dimension of the organizational trust instrument variable was examined by creating a model for each sub-dimension of person-environment adaptation. The results of the analysis showed that person-environment fit has an effect on attitude towards work and organizational trust has a mediating role in this effect. In this study, an integrative model was developed and tested, suggesting that organizational trust mediates the effect of person-environment fit on employees' attitudes towards work. The findings support the research model developed. Accordingly, it was seen that trust in colleagues is the strongest determinant among other organizational trust sub-dimensions. On the other hand, it has been determined that trust in the manager does not have a mediating role in the effect of person-environment harmony on each dimension of attitude towards work.

4. DISCUSSION

When we look at the literature, it is seen that there are many studies on Person-Environment Adaptation, Attitude towards Work and Organizational Trust and the results support the findings of this study. Research on person-environment fit mostly focused on person-job or person-organization fit (Sekiguchi, 2004). Edwards and Shipp, 2007, conducted a multidimensional study addressing all Person-environment dimensions. Studies conducted in the United States and Canada have found a negative relationship between positive attitudes towards work and intention to leave (Mulki et al., 2006; Jaramillo et al., 2006). Researches on organizational trust have found that trust in the organization affects employee performance positively, employees' trust in each other and their superiors increases job satisfaction, decreases the intention to leave, and increases team success (Halis et al., 2007; Laschinger et al., 2001; Erdem and İşbaşı). . 2000; Velez 2006). It has been observed that when organizational trust is not established, employee turnover rate increases and work efficiency and motivation decrease. In addition, it is understood that in working conditions where there is no trust in the organization, feelings of alienation and hostility towards the organization arise, and the creativity and innovativeness of the employees decrease. It has been determined that employees who do not trust their supervisors avoid group work (İslamoğlu et al., 2007; Halis et al., 2007; Velez 2006).

CONCLUSION

Achieving the strategic goals of the companies is closely related to increasing the efficiency and effectiveness of the personnel. In this regard, various measures should be taken to increase the person-environment harmony of the employees. The compatibility of the skills, abilities, personalities and interests of the employees with the needs, characteristics and goals of the job can be evaluated. Opportunities such as

training, coaching and mentoring can be offered to support the personal and professional development of employees. Feedback, appreciation, support and rewards can be given to increase job satisfaction, motivation and commitment of employees. Employees can be given autonomy, flexibility and authority to encourage their involvement and responsibility at work. Communication, cooperation and conflict resolution skills can be given to employees to increase their rapport with their colleagues, managers and customers. In order to improve the work attitude, it is necessary to emphasize the meaning and importance of the work done by the employees. Employees who know the purpose, results and value of their work will positively affect their attitudes towards work. The fact that employees have the necessary competence to be successful in their jobs positively affects their attitudes towards work. Participation of employees in business decisions can be increased. The freedom of employees to decide how, when and with whom they will do their work

positively affects their attitudes towards work. The working environment can be improved. To build organizational trust, organizational leaders must communicate openly and honestly, encourage collaboration and teamwork, act with integrity, and be trustworthy. In addition, the right candidates should be selected during the recruitment process and regular investment should be made in personnel training and development.

KAYNAKÇA

Altuntaş, S. ve Baykal, Ü. (2008). İşe karşı tutum ölçeği'nin hemşireler için uyarlanması. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(1), 51-62.

Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.

Atılmış, T., & Bolat, O. İ. (2023). İşyerinde kişi uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Kişi-örgüt uyumu açısından bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-20.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Baysal A.C. (1980). *Tutum kavramına kuramsal ve uygulamalı bir yaklaşım ve işletmelerde işle ilgili tutumlar üzerine bir araştırma örneği*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bükeç, C. M., & Dalmış, A. B. (2022). Dönüşümcü liderliğin örgütsel güven üzerindeki etkisi: havacılık sektöründe bir çalışma. *International Journal of Aeronautics and Astronautics*, 3 (2), 87-97. <https://doi.org/10.55212/ijaa.1148483>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279063>
- Chuang, A., Shen, C. T. ve Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied psychology*, 65(1), 66-98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55(4), 584.
- Coşkun, O. S. (2017). *Kişilik özellikleri, işe karşı tutum ve mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Çaçan, H., & Demirtaş, Z. (2023). Örgütsel güven ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkide örgütsel sessizliğin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(88), 1768-1786.
- Çalışkan, A. (2021). Örgütsel Güven: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-59.
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.2.3.292>
- Değirmenci, B., Öztürk, C., & Büyükbeşe, T. (2022). Yöneticiye duyulan güvenin hizmet inovasyon performansı üzerine etkisinde içsel motivasyonun ve örgütsel öğrenmenin aracılık rolü: Adıyaman ili finans sektöründe bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(1), 124-144. <https://doi.org/10.30855/gjeb.2022.8.1.009>
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). The concept of organizational trust: Reasons and results. *Journal of Management and Economy*, 10(2), 139-150.
- Edwards, J. R. ve Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Erdem, F. ve İşbaşı, J. Ö. (2000). Takım çalışmalarında güven ve güvensizlik: performans için optimum güven mi, koşulsuz güven mi?. *Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi, Nevşehir*.

Gander, F., Hofmann, J. ve Ruch, W. (2020). Character strengths: person–environment fit and relationships with job and life satisfaction. *Psikolojide Sınırlar*, 11 , 1582. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01582>

Groeneveld, R. A. ve Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399. <https://doi.org/10.2307/2987742>

Gültekin, D., & Ulusoy, H. (2022). Sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 70-97.

Güngör, F., & Bolat, T. (2023). Kişilik özellikleri, kişi-grup uyumu ve görev performans ilişkisi: Kavramsal bir değerlendirme. *Beykoz Akademi Dergisi*, 11(1), 304-326.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Gürlek, M. (2020). Kişi-çevre uyumu ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 255-281. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.672408>

Halis, M., Gökğöz, G. S. ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 187-205.

Hayes, A. F. ve Preacher, K. J. (2013). Conditional process modeling: Using structural equation modeling to examine contingent causal processes. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (pp. 219–266). IAP Information Age Publishing.

Hopkins, K.D. ve Weeks, D.L. (1990). Tests of normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and psychological measurement*, 50 (4), 717-729.

Irak, D. U. (2012). Isyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12.

Islamoglu, G., Birsal, M. ve Boru, D. (2007). Trust in organizations. *İstanbul: İnkılap Kitabevi*.

Ilyas, S., Abid, G. ve Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*, 22, 195-204. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.03.003>

İnkaya Horoz, E.F. (2019). Algılanan Kişi- Çevre Uyum Ölçeği'nin Türkçeye uyarılma çalışması / Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Jaramillo, F., Mulki, J. P. ve Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282. <https://www.jstor.org/stable/40472059>

Kahraman, F. Ç., Horoz, E. F. İ., & Türetgen, İ. Ö. (2023). Turkish adaptation of the perceived person-environment fit scale (ppefs). *Öneri Dergisi*, 18(59), 265-290.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayıncılık.

Kline, R. B. (2011). *Principles And Practise Of Structural Equating Modeling*. (T. G. Press, Ed.) (3. Baskı). New York.

Köksal, O., & Şenel, Ö. (2022). İş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 73-86. <https://doi.org/10.18394/iid.1085785>

Kristof-Brown, A. ve Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (pp. 3-50). American Psychological Association.

Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. ve Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.

Lewin, K. (1951). Intention, will and need. In D. Rapaport, *Organization and pathology of thought: Selected sources* (pp. 95–153). Columbia University Press. <https://doi.org/10.1037/10584-005>

Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391.

Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Moors, J.J.A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283-284.

Muchinsky, P.M. ve Monahan, C.J. (1987). Kişi-çevre uyumu nedir? Tamamlayıcı ve tamamlayıcı uyum modelleri. *Mesleki Davranış Dergisi*, 31 (3), 268-277.

Mulki, J. P., Jaramillo, F. ve Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(1), 19-26. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260102>

Nyhan, R.C. ve Marlowe, H.A., Jr. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.

Ostroff, C. ve Schulte, M. (2007). *Multiple perspectives of fit in organizations across levels of analysis*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Özsoy, T. (2022). Çalışanların obsesif kompulsif belirti düzeylerinin işe yönelik tutum ve davranışlara etkisinin incelenmesi= Examining the effect of obsessive compulsive symptom levels of employees on attitudes and behaviors towards work. <https://hdl.handle.net/20.500.12619/98476>

Polatçı, S., & Atak, İ. (2023). Kişi-Yönetici Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: İşe Bağlanmanın Aracı Rolü. *Dynamics in Social Sciences and Humanities*, 4(1), 16-23. <https://doi.org/10.5152/OJFHSS.2022.230527>

Preacher, K.J. ve Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.

Robinson, J.P., Athanasiou, R. ve Head, K.B. (1969). Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics Ann Arbor. *Mich.: Universityof*.

Saks, A.M., Mudrack, P.E. ve Ashforth, B.E. (1996). The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des*

Sciences de l'Administration, 13(3), 226-236. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.1996.tb00733.x>

Schneider, B. (1983). Interactional psychology and organizational behaviour. *Research in Organizational Behavior*, 5, 1-31.

Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196.

Seymen, O. A. (2014). Koşul bağımlılık kuramı kapsamında örgüt büyüklüğü-örgüt yapısı ilişkisinin yazınsal açıdan eleştirel bir değerlendirmesi. *Balıkesir Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 15(2), 135-165.

Shateri, K. ve Hayat, A. A. (2020). Investigating the Mediating Role of Organizational Trust in the Relationship between Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing. *Knowledge Management & E-Learning*, 12(3), 298-314.

Su, R., Murdock, C. ve Rounds, J. (2015). Person-environment harmony. PJ Hartung, ML Savickas, & WB Walsh (Eds.), *APA career intervention handbook*, Vol. 1. Fundamentals (pp. 81-98). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-005>

Tabachnik, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Pearson.

Terborg, J. R. (1981). Interactional psychology and research on human behavior in organizations. *Academy of Management Review*, 6(4), 569-576. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4285691>

Velez, MJ (2020). The relationship between abusive control and organizational trust: The role of subordinates' self-esteem. *Análise Psicológica*, 38 (2), 181-197. <http://hdl.handle.net/10400.12/8696>

Velez, P. (2006). *Effects of organizational trust*. University of San Diego.