

Yöneticiye Duyulan Güven ve Kişi – Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisinin Kamu Çalışanları Örneğinde İncelenmesi

The Effect of Trust in Supervisor and Person-Organization Fit on Job Satisfaction within the Study of Public Officials

Yavuz Kağan YASIM
Sakarya Üniversitesi Sosyal Bil. Ens.
Çalışma Ekonomisi Doktora Öğrencisi
Öğr. Gör. ; Ordu Üniversitesi
ykaany@hotmail.com

Kadir AKSAY
Yrd. Doç. Dr. ; Ordu Üniversitesi
Fatsa Deniz Bilimleri Fakültesi
kadiraksay@hotmail.com

ÖZET

Güven kavramı toplumsal yaşantıda olduğu kadar iş yaşamında da önemli bir başarı faktörü olarak kabul edilmektedir. Diğer yandan kişisel değerlerle örgütsel değerlerin uyumu olarak tanımlanabilecek kişi – örgüt uyumu ise özellikle kurumsal kültüre uyum sağlama noktasında önemli bir kriterdir. Bu çalışmada, birbirini tamamlayıcı iki değişken olarak amire güven ve kişi-örgüt uyumunun, çalışanların performansı ve yaşam kaliteleri üzerinde önemli bir unsur olan iş tatmini düzeyleriyle ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın evrenini Ordu ili Fatsa ilçesindeki kamu kurumları çalışanları oluşturmuştur. Anket tekniği kullanılarak toplanan veriler analiz edildiğinde bu üç faktör arasında pozitif yönde güçlü ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Örgütsel başarı için önemli bir kriter olarak görülen iş tatmininin bağımlı değişken olarak değerlendirildiği regresyon analizinde ise, kişi-örgüt uyumu ve amire güven algılarının iş tatminini % 39,3 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güven, Kişi- Örgüt Uyumunu, İş Tatmini

Abstract

The concept of trust is accepted as an important factor in success not only in communal living but in the work environment as well. On the other hand the person-organization fit, which can be defined as the conformity of personal values and organizational values, is an important criteria in the conformance to the corporate culture. In this study the relationship between the trust in the supervisor and the person-organizational fit as two variables which complement each other, which is an important factor on personnel performance and their quality of life, has been dealt with. The scope of the study consists of civil servants in the municipality of Fatsa, of the city of Ordu. When the data acquired through a survey is analyzed it has been determined that there is a strong positive relationship between this three factor. In the regression analysis where job satisfaction, which is an important criteria for organizational success, is evaluated as a dependent variable, it has been determined that person-organization fit and the trust in the supervisor has a 39,3% explanation on job satisfaction.

Keywords: Trust, Person-organization fit, Job Satisfaction

Giriş

Çalışanların yöneticinin etik prensiplere dayalı olarak ahlaki kurallar çerçevesinde doğru ve dürüst kararlar vermesine ilişkin beklentileri söz konusudur. Çalışana yönelik beklentiler ise genel insani değerlere bağlı olmanın yanı sıra örgütün değerlerine ve kültürüne uygun hareket etmesi yönündedir. Bu bağlamda kişi – örgüt uyumu önemli bir faktör olarak belirmektedir. Kişi-örgüt uyumu hem çalışan açısından hem de işletmeler açısından pek çok örgütsel çıktının öncülüdür (Turunç & Çelik, 2012: 70). Özellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi pek çok değişkene olan etkisi alan yazında yer alan konular arasındadır. Diğer taraftan işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm gibi değişkenlerle de negatif korelasyona sahip bir konudur. Cable ve Judge (1995: 24) kişinin örgüte uyumlu olup olmadığı yönündeki algılarının işe alım sürecinde önemli bir seçim kriteri olduğunu belirtmişlerdir. Kişi – örgüt uyumunun kişinin örgütsel değerlere uyum sağlama yönü olduğu gibi örgütü oluşturan bireylerin örgütün değerlerini şekillendirme yönü de vardır. Bu noktada değerlere uyum sağlayamayan ya da değerlerin negatif etkileyebilecek çalışanların örgütsel performansına zarar vereceği açıktır. Bireye bakan yönüyle de bu uyumsuzluğun iş tatminsizliğine yol açabileceği söylenebilir.

Güven kavramı çalışanların işe yöneltilmesi ve bunun belirli bir performansla sürdürülebilirliğinin sağlanması gibi girift bir konuda anahtar role sahip olduğu söylenebilir. Güven, bireylerarası ilişkilerin ve örgütsel yaşamın en önemli unsurlarından birisi olarak görülmektedir. Örgütsel yaşamı kolaylaştıran bir olgu olarak düşünülen güven, bireyin karşısındaki kişinin davranışları ve kararlarından emin olması ve buna göre hareket etmesidir. Güven ortamının kişilerin birbirlerine duygularını ve düşüncelerini serbestçe dile getirmelerini sağladığı, örgütlerde verimliliği, motivasyonu, iş tatminini, örgütsel bağlılığı, yaratıcılığı ve işbirliğini artırdığı, işten ayrılmaları azalttığı görülmektedir (Arı ve Tunçay, 2010: 114). Güven kavramı örgütsel anlamda çalışanın örgüte ve /veya yöneticilerine duyduğu güveni, yöneticilerin çalışanlara güveni ve aynı statüdeki çalışanların kendi aralarındaki güveni gibi farklı alanları içerisinde barındırmaktadır. Son yıllarda yöneticiye duyulan güven konusunda yapılan çalışmaların artış gösterdiği söylenebilir (Gibson ve Petrosko, 2014: 17).

Bu çalışma yöneticiye duyulan güven ve kişi-örgüt uyumu değişkenlerinin çalışma yaşamı ve koşullarının bir sonucu olarak ortaya çıkan iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak şekillendirilmiştir. Bu çerçevede araştırmadan beklenen güven ve uyum değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. İş Tatmini

İş tatmini ile ilgili birçok teori psikologlar ve yönetim bilimciler tarafından geliştirilmiştir. Bunlar tatminin kaynaklarına asıl ve ikincil olarak sınıflanabilecek farklı derecelerde önem atfetmektedirler. Asıl kaynaklar kişinin tutum gibi bireysel karakterine bağlıdır. İkincil kaynaklar durumsaldır ve işyeri iklimi gibi çevreye bağlıdır. İkincil kaynaklara dayalı teoriler çoğunlukla tipik olarak ekonomistler tarafından geliştirilmiştir. Asıl kaynaklar çoğunlukla farklı bir terminolojiyi referans gösteren diğer sosyal bilimcilerle ilişkilidir.(Petrescu & Simmons, 2008: 652)

İş tatmini; kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Ugboro ve Obeng, 2000: 254). Birçok araştırmacı, iş tatmini literatüründe sıklıkla Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi' ne atıf yapmaktadır. (1954) Maslow ihtiyaçları beş gruba ayırmıştır. Bunlardan sonuncusu, kendini gerçekleştirmedir. Herzberg (1966), iş tatminiyle ilişkili olan iki faktörün etrafındaki etkenlerle ilgili motivasyon-hijyen teorisini geliştirmiştir. Motivasyonel faktörler başarı, takdir edilme, yapılan işin niteliği, sorumluluklar ve yükselme, hijyen faktörler ise denetim, ücret, akranlarla kişisel ilişkiler ve desteklerin yanısıra işyeri koşullarını da içermektedir. Helzberg' e göre motivasyonel faktörlerin seviyesi arttıkça iş tatmininin yükselmesine ayrıca hijyen faktörlerdeki azalma daha yüksek iş tatminsizliğine yol açacaktır (Gibson & Petrosko, 2014: 7)

İş tatminini oluşturan faktörler, bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere ikiye ayrılır. Bireysel faktörler, bireylerin yaşı, cinsiyeti, kişiliği, sosyal kişiliği, eğitim düzeyi, medeni durumu, beklentileri, iş tecrübesi, hizmet süresi olarak şekillenirken; işin kendisinden kaynaklanan faktörler ise işin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, çalışma koşulları ve iş güvenliği, iş stresi, ilerleme olanağı, işletmenin sosyal

görünümü, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici ve çalışanların kararlara katılım derecesidir (Turunç & Çelik, 2012: 61)

1.2. Amire Güven

Güven dışında kişilerarası ve grup davranışlarını tek başına bu kadar etkileyen başka bir değişken yoktur. (Tan & Tan, 2000: 241) Güven ne bir tutum ne de bir seçimdir. Güven, davranışların veya tutumların sebep veya sonuçlarını oluşturan psikolojik bir durumdur (Cho & Poister, 2014: 181)

Örgüt içindeki güven konusundaki araştırmalar ana olarak üç alana yoğunlaşmaktadır. Bunlar, kişilerarası güven, amire güven ve üst yönetime güvendir (Tan & Tan, 2000, p. 242). Mayer vd.(1995: 712) yöneticiye duyulan güveni, yöneticinin faaliyetlerinin önemli sonuçlar ortaya koyacağını düşünerek kişinin duyarlı davranması olarak tanımlamıştır. Mayer vd. literatürde çoğunlukla üç faktörün güvenilirliği açıklamak için kullanıldığını ileri sürmüştür. Bunlar, yetenek, yardımseverlik ve dürüstlüktür (Davis vd., 2000: 566). Bunlar amire güvenin öncülleri olarak değerlendirilmektedir.

Literatürde daha çok örgüte güven konusunun incelendiği görülmektedir. Örgüte güven ile amire güvenin farklı fakat ilişkili yapılar olduğu savunulmaktadır. Bu iki kavram pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Örgüte güven daha çok küresel değişkenlerle (algılanan örgütsel destek ve adalet) ilişkiliyken, amire güven amirin yetenek, yardımseverlik ve dürüstlüğü ile ilişkidir (Tan ve Tan, 2000: 241) Bir çalışan amirine güvenebilir fakat örgüte güvenmeyebilir. Çünkü iyi çalışma ilişkileri amire bir arkadaş olarak güvenmeye imkan sağlayabilir. Çalışanın amiri örgütün temsilcisi gibi görmesi, bu güveni örgüte yaymasına neden olabilir (Tan ve Tan, 2000: 242). Bir çok araştırmacı güvenin etkili yönetim üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Güvenin, iş tatminini yükseltirken işlem maliyetlerini düşüreceği beklenmektedir. (Cho ve Poister, 2014: 179)

Amirler, örgüt ve astlar arasında resmi bir bağlantıdır. Amirler örgütsel politika ve hedeflerin astlara iletilmesinden doğrudan sorumludurlar. Bir çalışan amiri ile etkileşiminden çıkarımlar yaparak örgüte güvenle ilgili yargılarda bulunabilir. Çalışanlar amire güvenirse, amiri örgütün temsilcisi olarak algıladıklarında güveni tüm örgüte genelleyebilir. (Tan ve Tan, 2000: 243)

Bazı liderlik teorilerinde, lidere güvenin, takım çalışmasını ve örgütsel performansı artıracığı ifade edilmektedir (Cho & Poister, 2014: 179) Yöneticiye duyulan güven bireysel ve örgütsel olumlu çıktılara yol açmaktadır (Tan & Tan, 2000: 244). Diğer taraftan Bu güven, çalışanların örgüt sel prosedürlere uymalarına ve örgütsel değişimin gerçekleşmesine yardımcı olacak, performanslarını doğrudan etkileyecektir (Arslantaş & Dursun, 2008: 114). Birçok çalışmada güven ile örgütsel performans ve iş tatmini arasında olumlu ilişki tespit edilmiştir (Davis vd., 2000; Tan ve Tan, 2000; Yang ve Mossholder, 2010). Gibson ve Petrosko (2014) çalışmalarında, lidere olan güvenin yüksek olması durumunda iş tatmininin artıracığının tespiti sonrasında, güven inşa etme konusunda yanlışa düşen liderin iş tatminde olumsuzluklarla karşılaşacağını ifade etmiştir (Gibson & Petrosko, 2014:17) Literatürdeki bu bilgiler ışığında sorulması gereken, lidere güvenin seviyesi, iş tatmini veya tatminsizliğine yol açan olumlu veya olumsuz tutumları etkileyecek midir?

1.3. Kişi- Örgüt Uyumu

İşletmelerin rekabet gücü sağlamada kendileri için en önemli unsur olan insan faktörüne sahip çıkması gereklidir ve bunu sağlamada da kişi - örgüt uyumu büyük önem arz etmektedir (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015: 95). Kişi-örgüt uyumunun temelleri, Tom'un (1971) işgörenlerin kişilik özelliklerine daha uygun olan örgütlerde daha başarılı olacaklarına yönelik önerisine dayandırılabilir. Kişi-örgüt uyumu, yarışmacı iş ortamı ve işgücü pazarında gerekli olan esnek ve bağlılığı yüksek bir işgücü sağlanmasının temel anahtarıdır (Bayramlık vd., 2015: 4).

Kişi – Örgüt uyumu kişinin çalıştığı örgütle kurduğu benzerliktir. Daha açık bir ifadeyle kişinin çalıştığı örgütün değerleri ile kendi değerleri arasında benzerlik kurması kişi – örgüt uyumu kavramıyla açıklanmaktadır (Yıldız, 2013: 156;). Kişi-örgüt uyumu çalışmalarının başlangıç noktasını Lewin'in insan davranışını, birey ve çevresinin bir fonksiyonu olarak tanımlaması oluşturmaktadır. Örgütsel açıdan kişi-örgüt uyumu, işgörenlerin işle ilgili tutum ve davranışlarını etkileyen bir süreçtir (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 3000). Literatürde kişi – örgüt uyumu ile iş tatmini arasında gerçekleşmiş pek çok çalışmaya ulaşmak mümkündür (Vancouver ve Schmitt, 1991; Kristof, 1996; Kristof-Brown vd., 2005; Bayramlık vd., 2015). Bu çalışmalardaki sonuçlar kişi – örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki pozitif korelasyona vurgu yapmaktadır.

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Ordu ili Fatsa ilçesinde bulunan kamu kurumu çalışanları oluşturmuştur. Araştırma için Fatsa Kaymakamlığının izni alınarak evrenin tamamına ulaşılmıştır. Vergi dairesi, Tarım İlçe Müdürlüğü, Milli Eğitim İlçe Müdürlüğü, Mal Müdürlüğü, Kadastro Müdürlüğü, Tapu Müdürlüğü, İlçe Nüfus Müdürlüğü, SGK ve Kaymakamlıkta çalışan toplam 249 personelin tamamına ölçek formları dağıtılmış, geri dönen 141 adet anketin 140' ı değerlendirilmeye değer bulunmuştur. %5 kabul edilebilir hata düzeyinde %90 güven seviyesinde örneklem büyüklüğü 130'dur. Dolayısıyla bu çalışma için örneklem seviyesinin yeterli ölçüde olduğu değerlendirilmektedir.

2.2. Hipotezler

Literatür çalışması çerçevesinde bu araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir;

- H1: Kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H2: Kişi-örgüt uyumu ile amire güven arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır
H3: Amire güven ile İş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H4: Amire güven ve kişi-örgüt uyumu iş tatmininin anlamlı bir açıklayıcısıdır.

2.3. Ölçekler

Amire Güven: İşletmelerde amire duyulan güven düzeyini belirlemek üzere Podsakof ve arkadaşları(1990) tarafından Cook ve Wall (1980) 'in çalışmasından esinlenerek geliştirilen 6 maddeli ölçek kullanılmıştır. Podsakof ve arkadaşları (1990) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlemesi Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı. 86 olarak bulunmuştur.

Kişi-Örgüt uyumu ölçeği: Kişi-örgüt uyumu düzeyini belirlemek için Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen ve Turunç ve Çelik (2012) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılan ölçek kullanılmıştır. Orjinal ölçeğin cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,88 iken Türkçe ölçeğinin ise 0,81olarak tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeği: Bu çalışmada Chen ve arkadaşları (2009) nın geliştirmiş olduğu ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlemesi Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,77 olarak bulunmuştur.

3. Bulgular

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 1: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Değerleri

	Cronbach's Alpha	N
Amire Güven	0,826	6
Kişi-Örgüt Uyumu	0,814	4
İş Tatmini	0,834	4

İş tatmini ölçeğinin Cronbach' s Alpha katsayısı 0,751 çıkmıştır. Bu ölçeğe yapılan korelasyon analizinde 3.sorunun (İşimi yaparken gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor) değeri 0,3' den düşük çıkmıştır. Korelasyon değeri 0,3' den düşük olan değişkenlerin ölçek güvenilirliği açısından problemlili değişkenler olduğu söylenebilir

(İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013: 233). Dolayısıyla bu sorunun ölçekten çıkarılması doğru olacaktır. Nitekim bu sorunun çıkarılması ile Conbach's Alpha değeri 0,834' e çıkmıştır. Cronbach's Alpha değerleri 0,80'in üzerinde ise ölçek güvenilirliği yüksek seviyede olarak kabul edilmektedir. (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013: 278) Dolayısıyla ölçeklerin güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Tablo 2 : Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri

	N	Ortalama	Std. Sapma
Kişi-Örgüt Uyumu	140	3,7321	0,76021
İş Tatmini	140	3,500	0,93734
Amire Güven	140	3,419	0,62152

3.2. Faktör Yükleri

Yapılan faktör analizinde ölçekler literatürle uyumlu şekilde tek faktörlü çıkmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için yapılan analizde, Kaiser- Meyer- Olkin Örneklem yeterliliği ölçütü sırasıyla 0,788 – 0,775 – 0,844 çıkmıştır. Bu değerlerin 0,7 ile 0,8 arasında olması iyi, 0,8 ile 0,9 arasında olması çok iyi olarak kabul edilmektedir. Değişkenler arasında genel bir ilişki olup olmadığını test etmek için yapılan Barlett küresellik testi sonucunda ($p < 0,05$) değişkenler arasında faktör analizine uygun ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013: 375).

Tablo 3 : Ölçeklerin Faktör Yükleri ve Uygunluk Testleri

	Sorular	Bileşen	KMO Örneklem Yeterliliği Ölçütü	Barlett Küresellik Testi (P)
Kişi-Örgüt Uyumu	KÖ1	0,802	0,788	0,000
	KÖ2	0,764		
	KÖ3	0,844		
	KÖ4	0,801		
İş Tatmini	İT1	0,874	0,775	0,000
	İT2	0,859		
	İT4	0,643		
	İT5	0,886		
Amire Güven	AG1	0,834	0,844	0,000
	AG2	0,718		
	AG3	0,824		
	AG4	0,811		
	AG5	0,740		
	AG6	0,452		

3.3. Demografik Bulgular

Örneklem grubuna ait demografik bulgular tablo 4 de görülmektedir.

Tablo 4 : Örneklemin Demografik Bulguları

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Boş	25	17,7
	Erkek	78	55,3
	Kadın	38	27
	Toplam	141	100
Yaş	25' den küçük	3	2,2
	26-35	35	25,2
	36-45	60	43,2
	46-55	35	25,2
	55'den büyük	6	4,3
	Toplam	139	100
Eğitim Durumu	İlk-Ortaokul	6	4,3
	Lise	36	25,7
	Y.Okul	36	25,7
	Lisans	59	42,1
	Lisansüstü	3	2,1
	Toplam	140	100
Medeni Durum	Evli	127	91,4
	Bekar	12	8,6
	Toplam	139	100
İşyerindeki Pozisyon	İşçi	12	8,6
	Memur	113	80,7
	Şef	14	10,0
	Md. Yrd.	1	0,7
	Toplam	141	100
Memuritteki Toplam Süre	0-3 yıl	14	10,0
	3-9 yıl	27	19,3
	9-15 yıl	32	22,9
	15 yıldan fazla	67	47,9
	Toplam	140	100

Tablo 4' den görülmektedir ki araştırmaya katılan personelin %55,3' ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcılar büyük oranda orta yaş grubuna aittir. 36-45 yaş aralığı katılımcıların %43,2' sini oluşturmaktadır. %91,4' ü evlidir. Eğitim durumu açısından ise %25,7 şer ile lise ve yüksekokul mezunları yer almakta, %42,1 ile lisans mezunları çoğunluğu oluşturmaktadır. %80,7 ile memur pozisyonunda çalışanlar araştırmanın bel kemiğini oluşturmaktadır. %47,9' unun memuriyetteki toplam süresi 15 yıldan fazladır.

3.4. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve büyüklüğünü göstermektedir. Tablo 5'de verilen korelasyon tablosunda, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve amire güven değişkenlerinin aralarındaki birebir ilişkilerle bakılmıştır.

Tablo 5 : Korelasyon Analizi

		1	2	3
Kişi-Örgüt Uyumu (1)	Pearson Korelasyon	1		
	Sig.			
İş Tatmini (2)	Pearson Korelasyon	0,590**	1	
	Sig.	0,000		
Amire Güven(3)	Pearson Korelasyon	0,514**	0,502**	1
	Sig.	0,000	0,000	

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlı

Tablo 5' de' da görüldüğü üzere kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve güçlü bir anlamlı ilişki söz konusu olduğundan ($r:0,590$; $p<0,05$) H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Kişi-örgüt uyumu ile amire güven arasında pozitif yönde ve güçlü bir anlamlı ilişki söz konusu olduğundan ($r:0,514$; $p<0,05$) H2 hipotezi kabul edilmiştir. İş tatmini ile amire güven arasında pozitif yönde ve güçlü bir anlamlı ilişki söz konusu olduğundan ($r:0,502$; $p<0,05$) H3 hipotezi kabul edilmiştir

3.5. Regresyon Analizi

Kişi-örgüt uyumu ve amire güvenin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik yapılan regresyon analizi sonucu Tablo () de verilmiştir. Regresyon modelinde oto-korelasyona ilişkin Durbin-Watson istatistiğinin 1,5-2,5 arasında değişmesi nedeniyle oto-korelasyon olmadığı anlaşılmaktadır (Kalaycı, 2006: 264). Ayrıca, tolerans değerinin 0,100'ün üstünde ve VİF değerlerinin de 5'in altında olması çoklu bağlantı sorununun olmadığına delil oluşturabilmektedir (Büyüköztürk, 2009: 100)

Tablo 6: Regresyon Model Özeti Tablosu

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Durbin-Watson
,634 ^a	,402	,393	1,625

Tabloda yer alan R Kare değeri, modelin açıklama gücünü ifade etmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre her iki bağımsız değişken iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($p<0,05$). Model çerçevesinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama oranı % 39,3' dür. Dolayısıyla H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: Regresyon Sonuç Tablosu

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	P	Tolerans	VIF
	B	Standart Hata	B			
Sabit	,032	,378		,932		
Kişi-Örgüt	,557	,095	,451	0	,736	1,359
Amire Güven	,407	,116	,27	,01	,736	1,359

Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren beta katsayısı ,451 , amire güvenin iş tatmini üzerindeki etkisini gösteren beta katsayısı ise ,27'dir. Buna göre iki bağımsız değişkenin etkisi de pozitifdir.

4. Tartışma ve Sonuç

Örgütlerde insan faktörü, örgütün başarısında temel güç olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların iş tatmini de örgütleri başarıya götüren ana faktörlerden sayılmaktadır. Görülmektedir ki bu sonucu etkileyen iki önemli değişken kişi-örgüt uyumu ve amire güvenidir.

Kişisel ve örgütsel değer, hedef ve ihtiyaçların uyumu olan kişi -örgüt uyumu pek çok örgütsel çıktı değişkenin öncülüdür. (Turunç ve Çelik, 2012: 70) İş tatmini de üzerinde en çok tartışılan ve sonuçlarına çok şey atfedilen bu çıktılardan biridir. Kristof (1996)'un kişi-örgüt uyumunu sağlanması için önerdiği dört farklı yoldan biri "Örgüt liderleri ile astlarının hedeflerinin uyumunu sağlamak."dır (Vancouver vd., 1994). Bu bağlamda amire güven düzeyi, üst-ast uyumunun sağlanmasında belirleyici olabilecektir.

Birçok çalışmada (Gibson ve Petrosko, 2014) iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ve iş performansını artırdığını tespit edilmiştir. Türkiye' de kamu çalışanı olma konusundaki bakış açısı, çalışanların işten ayrılma niyetlerini geri plana itse de, iş tatminsizliği, ceza-ödül sisteminin de yetersiz olması nedeniyle kişileri performans düşüklüğüne itmektir. Dolayısıyla kamu personelinin iş tatmin düzeylerini etkileyecek faktörler önem kazanmaktadır. Son dönemde yapılan bir çalışmada (Bayramlık vd., 2015: 17) kişi -örgüt uyumu ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada değişkenlerin tamamı arasında 0,50' nin üzerinde korelasyon tespit edilmiştir. Bu sonuç yüksek düzeyde bir ilişkiyi ifade etmektedir (Cohen,1988). İş tatmininin kişi-örgüt uyumu ve amire güvenin bağımlı değişkeni olduğu hipotezinden hareketle yapılan regresyon analizinin bulguları ise iş tatminin bu iki değişken tarafından açıklanma gücünün %39,3 olduğunu göstermektedir.. Sonuçlar göstermektedir ki işe alım aşamasında kişi-örgüt uyumu yüksek çalışanların tercih edilmesi, devamında ise amire güven düzeyinin yükseltilmesi örgütün başarısı için dikkate alınması gereken unsurlardır.

Kaynakça

- Adıgüzel, O., Kayadibi, K., (2015). "Kişi-Örgüt Uyumu Sürecinde Entelektüel Sermayenin İş Doyumu Ve Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği" İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(4), 92-122.
- Arı, G., Tunçay, A. (2010) "Yöneticiye Duyulan Güven Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Devlet Hastanelerinde Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Araştırma" Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), 113-135.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E., Güney, G. (2015) "Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama" Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 25(2), 1-28.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Akademi.
- Cable, D.M., Judge A.T. (1995) "The Role Of Person-Organization Fit İn Organizational Selection Decisions" Cornell University Center For Advanced Human Resource Studies Working Paper Series.
- Cho, Y.J.; Poister, T.H. (2014). "Managerial Practices, Trust İn Leadership, And Performance: Case Of The Georgia Department Of Transportation" Public Personal Management, 43 (2)
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences (2nd Ed.) Hillsdale, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.
- Davis, J. H.; Schoorman, F. D.; Mayer, R. C.; Tan, H. H. (2000) "The Trusted General Manager And Business Unit Performance: Empirical Evidence Of A Competitive Advantage" Strategic Management Journal, 21 (5) 563-576
- Gibson, D.; Petrosko, J. (2014) "Trust İn Leader And İts Effect On Job Satisfaction And Intent To Leave İn A Healthcare Setting" New Horizons İn Adult Education & Human Resource Development, 26 (3): 3-19
- İslamoğlu, A. H.; Alınçık, Ü. (2013). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri" Beta Yayınları, İstanbul
- İşcan, Ö. F., Sayın, U. (2010) "Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki" Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4).
- Kalaycı, Ş. (2006) Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara, Asil Yayın.
- Kristof, A. L. (1996) "Person-Organization Fit: An İntegrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And İmplications" Personnel Psychology, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005) "Consequences Of Individuals'fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person- Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit" Personnel Psychology, 58(2), 281-342.

- Mayer, R.C., Davis, J.H. And Schoorman, F.D. (1995) "An Integrative Model Of Organizational Trust" Academy Of Management Review, 20 : 709-734.
- Polatçı, S., Cindiloğlu, M. (2013) "Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü" Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3).
- Tan, H.H.; Tan, C.S.F.(2000) "Toward The Differentiation Of Trust İn Supervisor And Trust İn Organization" Genetic, Social And Psychology Monographs, 126 (2): 241-260
- Turunç, Ö.; Çelik, M. (2012) "İş Tatmini -Kişi Örgüt Uyum Ve Amire Güven- Kişi-Örgüt Uyum İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü" İşgüç, The Journal Of Industrial Relations And Human Resources,14 (2)
- Ülker, G. (2008) "Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Yönetici Ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkisi" Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Vancouver, J. B., Millsap, R. E., Peters, P. A. (1994) "Multilevel Analysis Of Organizational Goal Congruence" Journal Of Applied Psychology, 79(5), 666.
- Vancouver, J. B., Schmitt, N. W. (1991) "An Exploratory Examination Of Personorganization Fit: Organizational Goal Congruence" Personnel Psychology,44(2), 333-352.
- Yang, J.; Mossholder, K.W. (2010) "Examining The Effects Of Trust İn Leaders: A Bases-And- Foci Approach" The Leadership Quarterly, 21: 50-63
- Yıldız, M. L. (2013) "Algılanan Kişi-Örgüt Uyum, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi" M.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 34(1), 153-173.