

HEMŞİRELİKTE KİŞİ ÖRGÜT UYUMU

Personal Organization Compliance In Nursing

Yüksek Lisans Öğrencisi, Merve ÖZ¹

Yüksek Lisans Öğrencisi, Nazlıhan EFE²

Dr.Öğr. Üyesi. Aysun TÜRE³

Reference: Öz, M., Efe, N. & Türe, A. (2020). "Hemşirelikte Kişi Örgüt Uyumu", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, Vol:6, Issue:16; pp:159-168.

ÖZET

Örgütlerin başarısında çok sayıda faktör rol almasına rağmen kişilerin çalıştığı örgütle olan uyumu hem örgüt açısından hem de çalışan birey açısından önemlidir. Kişi örgüt uyumu olarak tanımlanan bu durum; kişi ve kurum değerleri arasındaki bir takım temel özelliklerin benzerliğidir. Bu benzerlikler; değerler, hedefler, kişilik, tutum, kültür ve iklim gibi temel nitelikleri ve normları kapsamaktadır. Günümüzde sürekli gelişen ve değişen ortamlarla karşı karşıya kalan sağlık organizasyonları birçok farklı değer yargısına sahip bireyi bünyesinde barındırmaktadır. Bu özeliği ile matris organizasyon yapısına sahip olan hastaneler çeşitli profesyonel meslek grubuna ev sahipliği yapmaktadır. Hemşireler, sağlık organizasyonlarında hastalar ile sürekli ve birebir etkileşim halinde olan ve sundukları hizmetin niteliği bakımından organizasyonlarda büyük bir yere ve öneme sahiptir. Hemşirelerin çalışma ortamında niyet ve tutumlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri kişi örgüt uyumudur. Kişi örgüt uyumunun yüksek olması hemşire devir hızını azaltarak hasta bakım kalitesini arttırmaktadır. Değerleri ile uyumlu olan profesyonel hemşireler sağlık organizasyonlarında daha fazla farkındalık yaratabilmektedir. Bu doğrultuda sağlık organizasyonlarının kilit taşı olan hemşirelerin çalıştıkları örgüte uyumu, hemşirelerin örgütsel bağlılığını, hasta güvenliğini ve sundukları hizmetin kalitesini arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: kişi-örgüt uyumu, hemşirelik, sağlık organizasyonları

ABSTRACT

Although many factors play a role in the success of organizations, the compatibility of individuals with the organization they work is important for both the organization and the working individual. This situation which is defined as person organization harmony; It is the similarity of a number of basic features between person and institution values. These similarities; It covers basic qualities and norms such as values, goals, personality, attitude, culture and climate. Today, health organizations that face constantly developing and changing environments contain many individuals with different value judgments. With this feature, hospitals with a matrix organization structure host various professional occupational groups. Nurses have a great place and importance in the organizations in terms of the quality of the service they offer, which is in continuous and one-to-one interaction with patients in health organizations. One of the most important factors that affect the intentions and attitudes of nurses in the work environment is person organizational harmony. The high organization-to-person harmony decreases the nurse turnover rate and increases the quality of patient care. Professional nurses, which are compatible with their values, can create more awareness in health organizations. Accordingly, the compliance of nurses, which is the keystone of health organizations, to the organization they work, increases the organizational commitment of nurses, patient safety and the quality of the service they provide.

Keywords: person-organization harmony, nursing, health organizations

1.GİRİŞ

İnsanlar ve çalıştıkları kurumlar arasındaki uyumluluk işgücü piyasasında ve rekabet ortamında gereksinim duyulan esneklik ve kararlılığın anahtarıdır (Cable ve Parsons,2001). Birçok iş için çalışanların kurumda tutulabilmesi kurumsal başarının kritik noktalarından biridir (McCulloch ve ark.,2007). Örgütlerin varlığını sürdürebilmesi için bünyesindeki çalışanların örgüt amaçlarını içselleştirmeleri ve örgütlerine karşı olan bağlılıkları ileri düzeyde önem arz etmektedir (Özgen ve Turunç,2017). Kişilerin çalıştığı örgütlere olan uyum seviyesinin artması iş tatminlerini ve örgüte olan bağlılıklarını arttırmaktadır (Türe ve ark.,2019). Bu durum çalışanların performans düzeyini yükseltmekte ve sunulan hizmetin kalitesini arttırmaktadır. Böylece örgütler rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlamaktadır (Bağcı,2018).

Sağlık kurumları içinde rekabet ortamının gün geçtikçe artması, yetişmiş insan gücünü örgüte çekebilmenin ve örgüt bünyesinde tutabilmenin önemini ön plana çıkarmaktadır. Bu durum kurumların işini iyi yapan ve organizasyondan ayrılma olasılığı düşük olan adayları işe almasını gerekli kılmaktadır (Türe ve ark.2019). Bu işe alım hedefinin peşinde, kişi-örgüt uyumunun

1. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Bölümü, Bursa/Türkiye

2. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Bölümü, Bilecik/ Türkiye, ORCID: 0000-0002-9231-6998

3. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Eskişehir /Türkiye, ORCID: 0000-0003-2513-0904

çalışanların elde tutulmasını öngörme konusundaki etkinliği ve iş performansı üzerine olan artırımı etkisi ön plana çıkmaktadır (McCulloch ve ark.,2007).

Hastalar ile yoğun iletişim içerisinde olan bir meslek grubu olarak hemşireler sağlık kurumlarının başarıya ulaşmasında yüksek düzeyde yüksek önem arz etmektedirler. (Wang ve Chang, 2016). Hemşirelerin iş doyum ve hastalara sundukları bakımın kalitesi ile çalıştıkları örgüte uyum sağlayabilmeleri önemli ölçüde ilişkilidir (Risman ve ark.,2016). Bu sebepler doğrultusunda çalışmanın, hemşirelere ve yöneticilerine kişi-örgüt uyumu kavramının tanıtılması ve kullanılması yönünde kaynaklık edeceği düşünülmektedir.

2.KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN TANIMI VE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Kişi-örgüt uyumunun literatürde birçok farklı tanımı yapılmıştır. Chatman (1989)'e göre birey-örgüt uyumu, örgütte bulunan iş görenlerin örgüt ile uyumlu değer ve normları kabul etmesidir. Cable (1995) kişi-örgüt uyumunu iş görenlerin ve örgütlerin değerleri arasındaki uyumluluk olarak tanımlamıştır. Kristof (1996) ise kişi-örgüt uyumunu, iş gören kişiler ve örgüt arasında ihtiyaçların karşılandığı ve tarafların sahip oldukları özelliklerin benzer olduğu durumlarda kişi ile örgüt arasında görülen uyum olarak tanımlamaktadır. Carless (2005)'in tanımına göre ise, iş gören kişinin çalışma çevresiyle kendisi arasında kurduğu benzerliktir.

Kristof (1996) uyumu "kişi ve örgüt (çevre) arasındaki uygunluk" olarak tanımlamaktadır. İş tanımlarının belirsizliğinin artması nedeniyle kurumlar işe alacakları kişilerin rollere kolay adapte olabilmelerini ve bir rolden diğer role kolayca geçiş yapabilmelerini talep etmektedir. Bu istek doğrultusunda örgütler açısından kişilerin nitelikli olmasının yanında örgüte uyum sağlayabilmesi önem kazanmaktadır (Kristof-Brown ve ark., 2005). Algılanan kişi-örgüt uyumu, iş başvurusunda bulunan kişiler için örgütün çekiciliğini arttırmaktadır (Yıldız, 2013).

Örgütlerin varlığını sürdürebilmesi ve belirlediği hedefler doğrultusunda ilerleyebilmesi için artan rekabet ortamı ile mücadele edebilmesi gerekir. Bu doğrultuda örgüt bünyesinde çalışan kişilerin örgütlerine olan bağlılığı büyük önem taşımaktadır (Özgen ve Turunç, 2017). Kişinin çalıştığı örgüt ile kendi tutum ve değerleri arasındaki uyum düzeyinin artması kişilerin çalıştıkları örgüte daha fazla bağlanmasını sağlamaktadır (Yücel ve Çetinkaya,2016). Çalışanların örgütleri ile aralarında oluşan bu uyum ve beklentilerin karşılıklı giderilmesi kişilerin çalışma isteğini güdülemekte ve örgüt için daha fazla emek sarf etmelerine sağlamaktadır (Çalışkan ve Pekkan 2019).

Örgütlerin bünyelerinde barındırdıkları kaynakları etkin bir şekilde kullanabilmesi ve belirlemiş olduğu amaçlara ulaşabilmesi için ihtiyaç duyulan pozisyonlara uygun kişilerin yerleştirilmesi önemlidir (Özsoy ve Yıldız, 2013). Bunun için iş gören seçimi sırasında işe alınacak olan kişilerin, benimsemiş olduğu nitelik ve hedeflerin örgütteki görevler ile uyumlu olması gerekmektedir (İpçioğlu ve ark., 2009). Bu yaklaşım çalışanların işten ayrılma niyetini azaltarak örgüt yapısına uyum sağlayabilecek çalışanın seçilebilmesini sağlar (Malcolm ve ark.,2007). Çalışanların sahip olduğu kişilik özelliklerinin analizi bu uyumun sağlanmasında oldukça önemlidir (Özsoy ve Yıldız, 2013). Kişilerin çalıştıkları örgüte ve örgüt bünyesindeki diğer çalışanlara uyum sağlayabilmesi için benimsedikleri hedeflerin, özelliklerin ve prensiplerin benzer olması gerekmektedir. Uyumun artması beraberinde verimliliği ve örgütsel bağlılığı da arttırmaktadır (Özgen ve Turunç, 2017).

3.KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU YAKLAŞIMLARI

Kişi-örgüt uyumu kavramı literatürde çeşitli kavram ve yaklaşımlar ile ele alınmıştır. Söz konusu yaklaşımlar içerisinden ‘Kristof’un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, Schneider’in Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, Chatman’ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, Cable ve Judge’in Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı ‘’ aşağıdaki yer aldığı şekilde detaylandırılmıştır.

3.1Kristof’un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Kristof, kişi-örgüt uyumunu; taraflardan en az birinin gereksinimini sağladığında, taraflar arasında benzer özellikler paylaşıldığında ve taraflardan en az birinin gereksinimlerinin karşılandığı benzer

özellikler paylaşıldığında ortaya çıkan uyum olmak üzere üç şekilde tanımlanmaktadır. (Kristof, 1996: aktaran Akbaş, 2011). Bu doğrultuda kişi-örgüt uyumu; çalışanların ve iş verenlerin davranışlarını ve olaylar karşısındaki tutumlarını etkilemektedir (Kristof-Brown ve ark., 2005).

Çalışma ortamında belirsizliğin artması nedeniyle kurumlar işe alacakları kişilerin rollere kolay adapte olabilmelerini ve bir rolden diğer role kolayca geçiş yapabilmelerini talep etmektedir. Bu istek doğrultusunda örgütler açısından kişilerin nitelikli olmasının yanında örgüte uyum sağlayabilmesi önem kazanmaktadır (Kristof-Brown ve ark., 2005). Algılanan kişi-örgüt uyumu, iş başvurusunda bulunan kişiler için örgütün çekiciliğini arttıran önemli bir kavramdır (Yıldız, 2013).

3.2.Schneider'in Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Schneider (1987) kişilerin kendi özelliklerine en yüksek düzeyde uyum gösteren örgütleri tercih ettiklerini belirtmektedir. Schneider'in "ASA (attraction-selection-attrition) Modeli" belirli bazı özelliklere sahip bireylerin benzer özellikleri olan örgütler tarafından çekildiğini, benzerlik ve uyum olmadığında kişilerin ayrıldıklarını göstermektedir. Örgüt bünyesinde kalan çalışanlar benzer özellik ve davranışlara sahip olanlardır (Schneider, 1987).

3.3.Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Chatman (1989) kişi-örgüt uyumu için değer kavramının öneminden söz etmektedir. Chatman kişi-örgüt uyumunu örgütler ve iş gören bireylerin sahip olduğu norm ve değerler arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Chatman, 1989).

3.4.Cable ve Judge'in Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Cable ve Judge'in (1996) kişi-örgüt uyumu yaklaşımında kişinin çalıştığı örgütün sahip olduğu değerler konusundaki tutumunun ve düşüncelerinin önemli bir yere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu yaklaşım da kişi-örgüt uyumu ile kişilerin işi tercih etmeleri arasında olan ilişkinin pozitifliği vurgulanmaktadır (Cable ve Judge, 1996). Adaylar iş başvurusunda bulunacakları örgütü seçerken örgütün benimsediği değerler ile kendi değerleri arasındaki uyumu göz önünde bulundururlar (Yıldız, 2006).

4.KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN TÜRLERİ

Kişi örgüt uyumuna ilişkin yapılan tanımlar ve yaklaşımlar neticesinde iki uyum türünden söz edilmektedir. Bu uyum türlerinden birincisi örgüt kültürü, iklimi, normları ve değerleri ile kişilerin değerleri, tutumları arasında ki uyumluluğu ele alan "Bütünleyici Uyum", ikincisi ise tarafların eksiklerinin giderildiği "Tamamlayıcı Uyum" (Kristof, 1996; Cable ve Edwards, 2004) olmak üzere aşağıda açıklanmıştır.

4.1.Bütünleyici Uyum

Bütünleyici uyumdan söz edilebilmesi için iki durumun meydana gelmesi gerekmektedir. Birinci durum, kişi ve örgütün sahip oldukları özellikler arasında benzerlik olması, ikinci durum ise bu özelliklerin birbirine uyum sağlayabilmesidir (Cable ve Edwards, 2004)

4.2.Tamamlayıcı Uyum

Kişilerin özellikleri ile örgütün özellikleri birbirinin istek ve ihtiyaçlarını karşıladığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Literatürde tamamlayıcı uyum genellikle ihtiyaçlar-karşılanalar uyumu veya beklenti-kabiliyet uyumu olarak adlandırılmaktadır (Cable ve Edwards, 2004). Tamamlayıcı uyum personel işe alım sürecindeki kararlarda etkin olarak kullanılmaktadır (Munchinky ve Monahan, 1987).

5.KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNA YÖNELİK BENZER KAVRAMLAR

Kişi örgüt uyumunun yanı sıra literatürde incelenen çeşitli uyum türleri mevcuttur. Genellikle kişi-örgüt uyumu kavramı ile birlikte ele alınan; kişi-çevre uyumu, kişi- kültür uyumu, kişi -iş uyumu kavramları aşağıdaki şekilde detaylandırılmıştır.

5.1.Kişi-Çevre Uyumu

Kişi çevre uyumu kavramı, iş gören kişilerin çalıştıkları çevre ile aralarında oluşan uyum olarak ifade edilmektedir (Kristof -Brown ve Guay, 2011). Bu uyum kişinin nitelikleri ile etkileşimde bulunduğu çevrenin nitelikleri arasındaki uyumdur (Cable ve Edwards,2004). Kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerileri ile birlikte diğer nitelikleri ile kurumların bünyesinde barındırdığı değerlerin birbirine uyum sağlayabilme düzeyidir (Havenstein, 2007)

5.2.Kişi-Kültür Uyumu

Örgütler kendi kültürel yapıları içerisinde dinamik bir yapıya sahiptirler ve örgüt kültürü örgütsel başarıya ulaşabilmek için önemlidir (Silverthorne, 2004). Örgüt kültürü ortak yaklaşım ve çözüm tarzlarını belirleyen, kuruluşların işleyişinin anlaşılmasını sağlayan önemli bir etkidir (Kristof, 1996).

5.3.Kişi-İş Uyumu

Çalışanların örgütsel anlamda bağlılık duygusu geliştirebilmesinde kişi-iş uyumu önemli bir rol üstlenmektedir. İş dünyasının rekabetçi anlayışı ile mücadele edebilmek için kişi-iş uyumu yüksek düzeyde olmalıdır (Chen ve ark., 2016). Örgüt içerisinde mevcut kaynakların etkin kullanılabilmesi ve işleyiş düzeninin sağlanabilmesi için en temel unsurlardan biri işe alım aşamasında kişilerin iyi analiz edilmesi ve uygun iş gören personelin gereksinim olan pozisyona yerleştirilmesidir (Özsoy ve Yıldız, 2013).

6.KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU ETKENLERİ

Kişi ile örgüt arasındaki uyumdan söz edilebilmesi için birçok farklı etkenin bir araya gelmesi gerekmektedir. Söz konusu etkenler; değerler, hedefler, kültür ve çevre uyumu başlıkları kapsamında incelenmektedir.

6.1.Değerler

Kişi ve örgütlerin doğrudan karşılaştırılabilecek bir özelliği olan değerler, bir davranış tarzının benimsendiğine ya da reddedildiğine yönelik kalıcı inançlar olması nedeniyle bireylerin davranışlarına yön vermektedir (Cable ve Judge, 1996). Değerler, kişilerin seçim davranışları, çevresine yönelik olayları değerlendirme kriterleri ve bu kriterleri etkileyen tercih edilen kavramlar olarak da tanımlanabilmektedir (Schwartz ve Bilsky, 1987). Kişiler ve örgütün sahip olduğu değerler arasında bir uyum oluşmaması kişilerin örgütten ayrılma niyetini tetiklemektedir (Altıntaş, 2006).

6.2.Kültür

Kültür, toplumu oluşturan kişilerin, sahip olduğu ortak değerler olan bilgi, inanç, sanat, ahlak, yetenek gibi toplumsal kuralları kapsamaktadır (Bektaş, 2010). Örgüt kültürü, resmi yapı ve örgüt çalışanlarının ilişkilerindeki değer ve tutumlardan ortaya çıkmaktadır. Kültür, örgütün bünyesinde barındırdığı güçler arasında bağ oluşmasını ve hiyerarşik statüde rol kavramının benimsenmesini sağlamaktadır. Bu sayede örgüt verimliliğine doğrudan etki etmektedir (Hasanoğlu, 2004).

Örgüt kültüründe örgütlerin paylaştığı ortak değerlerin varlığından ve üyelerin bu değerler bütününe göre oluşturduğu davranışlarından söz etmek mümkündür. Örgütün benimsediği değerler bütünü, örgüt üyeleri tarafından kabul edilmektedir. Örgüt içindeki değerlerin iletimi ve paylaşımında kullanılan yollarda ortak özellikler içermektedir (Detert ve ark., 2001; Luthans, 2008).

6.3.Çevre

Kişiler ile içerisinde yer aldıkları çevreye yönelik özellikler aynı doğrultuda kesiştiğinde ortaya çıkan uyumluluk kişi-çevre uyumu olarak tanımlanmaktadır (Morley ve ark., 2007). İçerisinde yer aldıkları çevre şartları ile uyum sağlayabilen çalışanların mutluluk ve verimlilikleri artış göstermektedir (Muchinsky ve Monahan,1987).

7.KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN SAĞLADIĞI ÖRGÜTSEL SONUÇLAR

Kişisel ve örgütsel değerler arasında uyum sağlanması, yüksek örgütsel bağlılık ve verimli bir iş gücü oluşmasında kilit rol oynamaktadır (Cable ve Parsons, 2001). Kişilerin çalıştıkları kuruma yüksek düzeyde uyum sağlayabilmesi ile örgütün performansı arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusuysen işten ayrılma niyeti ile tam tersi bir durum söz konusudur. Kişi ile örgüt arasında oluşan uyum çalışan performansını artırarak örgüt verimliliğine katkı sağlamaktadır (Koçak, 2018). Çalışanlar kişilik özelliklerine uygun olan örgütlerde daha başarılı olmaktadır Tom'un (1971). Oluşan uyumun yüksek olması kişilerin örgüte karşı olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilemekte ve örgüt adına faydalı olan finansal faaliyetler üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadır (Akbaş,2011). Örgütü ile uyum içerisinde olan kişiler iş stresini daha az yaşamakta ve örgüt uyumu düşük olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde yaşam doyumu hissetmektedirler (Ulutaş, 2010; Uysal Irak,2014). Kişi ile örgüt arasında uyum sağlanması örgüt açısından birçok fayda sağlamaktadır. Bunlardan bazıları;

7.1.Güven

Kişi-örgüt uyumunun sağlanması örgüt bünyesindeki güven ortamı ve kişilerin işleri karşı hissettikleri yabancılaşma duygusu arasında bir aracılık rolü üstlenmektedir (Özbek,2011).

7.2.İş Tatmini

İş tatmini verimli bir çalışma ortamı sunması, işten ayrılma niyetini düşürmesi nedeniyle sadece bireysel değil aynı zamanda örgütsel bir kavramdır. Düşük iş tatmini örgütler açısından iş sürecine yönelik bir sorun olarak algılanmaktadır (Kök, 2006). Kişi örgüt uyumu iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Örgütleri ile aralarında oluşan uyum zayıf olan çalışanların örgütleri ile aralarında güçlü bir uyum yakalayabilmiş olan çalışanlara göre iş tatmin düzeyleri daha düşüktür (Bayramlık ve ark.,2015).

7.3.Verimlilik

Kişilerin, çalıştıkları örgütlerin yapısına uyumlu olması verimliliği olumlu yönde etkilemektedir, işlerine sağladıkları uyum yapmak zorunda olmadıkları işleri üstlenmede gönüllü olmalarını sağlamaktadır. Bu durum örgüt verimliliğine katkı sağlamaktadır (Ulutaş,2011;Koçak 2018).

İş görenler ile örgüt arasında uyum olması için tarafların karşılıklı benimsedikleri hedef, nitelik ve prensiplerin benzer niteliklerde olması gerekmektedir. Çalışma ortamında uyumluluk sağlanması verimlilik, performans ve bağlılık gibi çıktıları arttırmaktadır (Özgen ve Turunç,2017).

8.HEMŞİRELİKTE KİŞİ ÖRGÜT UYUMU

Sağlık sektörü sunulan hizmetin niteliği dolayısıyla fiziksel yakınlığın yoğun olmasını gerektirmektedir (Price ve ark., 1995). Sağlık kurumlarının belirledikleri amaç ve hedeflere ulaşabilmeleri için kurum çalışanlarının kurum yapısı ve değerlerini benimseyerek içselleştirmesi gerekmektedir. Bu durum sağlık kurumu çalışanlarının çalışmaya arzu ve istek duymalarını sağlamaktadır (Doğanlı ve Demirci,2014). Hizmet sunan grup içerisinde özellikle hemşireler hasta kişiler ile yoğun bir iletişim kurma durumundadır ve sağlık organizasyonlarının başarılı olabilmesinde sahip oldukları roller ileri derecede önemlidir (Wang ve Chang, 2016). Hastanelerde sunulan hizmetin nitelikli olabilmesi için öncelikle kurumda büyük bir öneme sahip olan profesyonel hemşirelerin çalışma isteğinin yüksek seviyede olması gerekmektedir (Doğanlı ve Demirci,2014). Sağlık çalışanlarının örgütleri ile aralarında oluşan uyum ve beklentilerinin karşılanması kişilerin çalışma isteğini arttırmakta ve örgüt için daha fazla çabalamalarını sağlamaktadır (Çalışkan ve Pekkan, 2019). Profesyonel benlik kavramları ve kişi-örgüt uyumunun hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerine olan etkisi yadsınamayacak düzeyde bir öneme sahiptir ve kişilerin çalıştıkları örgüt ile uyum içerisinde olması örgütsel bağlılık düzeyi ile doğru orantılıdır (Seok,2013; Yücel ve Çetinkaya,2016). Çalışanların sahip olduğu değerlerin, örgütsel kültür ve hastane değer sistemlerine uyum sağlaması durumunda ortak değerler hemşirelerin çalışma performansını arttırmaktadır (Peng ve ark.,2014). Hemşirelerin algıladıkları kişi örgüt uyumu iş doyumunun sağlanmasında önemli bir etkidir. Sunulan hasta bakımının kalitesini belirlemede oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Risman ve ark.,2016).

Hemşirelik mesleği yoğun çalışma koşullarının varlığı, fiziksel ve duygusal çalışma şartlarının ağırlığı, terfi olanaklarının kısıtlı olması ve yaşanan rol belirsizlikleri gibi sorunları bünyesinde barındırabilmektedir. Bu durum hemşireleri tükenmişliğe ve zamanla mesleğe olan ilgilerini kaybetmesine yol açabilmektedir (Karakuş, 2011). Çalışanların tükenmişlik düzeyinin artması işten ayrılma niyetini arttırmakta ve organizasyonlarda kişilerin örgüte uyum sağlayıp sağlayamaması bu ilişki üzerinde tetikleyici bir rol üstlenmektedir. Hemşirelerin, hastanelerin yapısına ve sahip olduğu değerlere uyum sağlayamaması tükenmişlik duygusu ile beraberinde örgütsel bağların zayıflamasına neden olmaktadır (Çalışkan ve Pekkan 2019).

Kişi örgüt uyumu, örgütlerin ve kişilerin değerlerinin benzeşmesini temel almaktadır. Hastaneler birçok profesyonel meslek grubunu içinde barındıran matriks organizasyonlardır. Bu organizasyonların temel taşı olan hemşireler sahip oldukları kişilik özelliklerine, mesleki yetkinliklerine göre farklı değerlere sahip olabilir (Vandenberghe,1999). Bir hastanın bakımının yönetilmesinde hemşireler bazı zamanlar yalnızca hekimler ile değil, bir çok meslek grubuyla birlikte çalışmak mecburiyetinde kalmaktadırlar. Bu durumda matriks hastane yapısı içerisinde çalışan hemşirelerin, iş arkadaşlarıyla sık sık bilgi alışverişinde bulunması kişiler ile örgüt arasındaki uyumu güçlendirme eğilimindedir (Afsar,2016).

Kişi-örgüt uyumu, Sağlık organizasyonlarının kilit taşı olan hemşirelerin niyet ve tutumlarını etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Peng ve ark.,2014). Kişi ve örgüt arasındaki uyumluluk ne kadar yüksek düzeyde olursa, hastanenin hemşireler için iş başvurularında tercih edilirliliği ve kurumda çalışan olarak kalmanın önemi hemşireler için o kadar büyük olmaktadır (Gutierrez,2012). Uyumun yüksekliği kişilerin örgütte kendisini iyi hissetmesini sağlamakta ve böylelikle işten ayrılma düşüncesi azalmaktadır (Behram ve Dinç,2014). Hemşirelerin çalışmakta oldukları kurumlardan ayrılmaları hastaların ihtiyaç duydukları bakımın karşılanmasını kötü etkilemekte ve kurumun kaliteli bakım sunması için gerekli olan yetişmiş hemşire sayısının azalmasına neden olabilmektedir (Shields ve Ward, 2001).

İşten ayrılma niyetini gösteren davranışlar çoğunlukla işe başlanan ilk zamanlarda görülmektedir. Bu durumun sebebi iş hayatına yeni girecek olan çalışanların beklentileri çalışma ortamında karşılaştıkları arasındaki uyumsuzluktur (Yang ve Congwei 2008). Çalışan bireylerde işten ayrılma niyetini azaltmak amacıyla sağlık organizasyonları yöneticileri yeni uygulamalara yönelmektedir (Akça ve Devbakan,2017). Örneğin, işe alım aşamasında organizasyonun değer ve normlarına uygun, işini iyi yapan, organizasyona olumlu çıktılar sağamaya hazır bireyleri seçerek organizasyondan ayrılmaları önlemeyi hedeflemektedir (McCulloch ve ark.,2007).

Kişi-Örgüt uyumu, ortak değerler, hedefler ve normlar etrafında toplanan örgüt içerisinde, yaşanması muhtemel çatışmaları azaltıp çalışanların örgütte çalışma istekliliğini arttırarak işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Behram ve Dinç,2014). Çatışmaların önlenbilmesi ve verimliliğin artırılabilirliği için sağlık organizasyonlarında kilit rol oynayan hemşirelerin, çalıştıkları örgütler ile uyum içerisinde olması hemşireler için olduğu kadar organizasyon içinde önemlidir. Bu doğrultuda hemşire yöneticiler hastanelerde profesyonel benlik kavramları ve kişi örgüt uyumunu geliştirebilmek için stratejiler geliştirmeye yönelmektedir. (Seok,2013). Organizasyonlar yüksek derecede uyum sağlayabilecek olan hemşireleri işe almak hastanelerin kişi örgüt uyumu ve hemşire devir hızı arasındaki negatif ilişkiyi olumlu yönde etkilemektedir (Peng ve ark.,2014).

9.SONUÇ

Kişi-örgüt uyumu kavramı günümüz rekabet ortamında sürekli gelişmekte ve değişmekte olan sağlık kurumlarının, iş gücü başarısında ileri derecede öneme sahiptir. Sağlık organizasyonları içerisinde büyük çoğunluğu oluşturan hemşirelerin çalıştıkları örgütün değerlerine, hedeflerine ve normlarına uyum sağlayıp sağlayamaması, örgütsel bağlılıklarını ve düşüncelerini etkilemektedir.

Sağlık organizasyonlarında hemşireler kişi ile örgüt uyumu oluşturulabildiklerinde organizasyon için olumlu yönde önemli çıktılar sağlanmaktadır. Aynı zamanda kişi örgüt arasındaki uyum çalışan kişilerin motive edilmesi ve performanslarının arttırılmasında önemli bulunan örgütsel bir konudur.

Hemşireler çalıştıkları organizasyonun norm, değer ve tutumların kendileri ile uyumlu olduğunu düşündüğü zamanda ilgili kurumun tercih edilebilirliği artmakta ve hemşirelerin kurumdan ayrılma düşünceleri değişmektedir. Bunun yanında kişi örgüt uyumu iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Hemşirelerin multidisipliner sağlık organizasyonlarında sahip oldukları rolün önemi, iş doyum düzeyleri, performansı çıktıkları gibi birçok değişken sağlık bakım hizmetleri kalitesini etkilemektedir. Bu çerçevede düşünüldüğünde hemşirelerin kuruma uyum sağlamasının ve uyuma yönelik girişimlerde bulunulmasının önemli olması nedeniyle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Afsar, B. (2016). The Impact Of Person-Organization Fit on Innovative Work Behavior. International Journal Of Health Care Quality Assurance.

Akbaş, T. T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(1), 53-82.

Akça, S. & Devebakan, N. (2017). Sağlık Kurumlarında Çalışanların Kurumda Kalma Ya Da Ayrılma Kararlarının Belirlenmesinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(2), 239-261.

Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2), 19-40.

Bağcı, B. (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(4).

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.

Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 115-124

Bektaş, F. (2010). Örgütsel İmaj ve Örgüt Kültürü: Öğretmen Adayı Örneğinde Nedensel Bir Araştırma. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama, (1), 5-18.

Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary And Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical İntegration. Journal of Applied Psychology, 89(5), 822.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1995). The Role Of Person-Organization Fit in Organizational Selection Decisions. Cornell University

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Interviewers' Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions. Journal of Applied Psychology, 82(4), 546.

Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization Tactics and Person-Organization Fit. Personnel Psychology, 54(1), 1-23.

Caliskan, A., & Pekkan, N. U. (2019). Sağlık Sektörü Çalışanlarında Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. Business and Economics Research Journal, 10(2), 469-482.

Carless, S. A. (2005). Person-Job Fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study. Journal of Occupational And Organizational Psychology, 78(3), 411-429.

Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. Academy of management Review, 14(3), 333-349.

- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The Relationship Between Person-Organization Fit and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*.
- Detert, J.R., Louis, Ks., Schroeder, Rg. (2001). A Culture Frame Work for Education: Defining Quality Values and The Impact In U.S. High School, School Effectiveness and School Improvement. 12(2), 183-212
- Doğanlı, B., & Demirci, Ç. (2014). Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 47-60.
- Eren, H. K., & Yıldırım, A. (2019). Hemşirelerde Yöneticiye Güvenin Kişi-Örgüt Uyumuna Etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1205-1215.
- Farrell, M. A., & Oczkowski, E. (2009). Service Worker Customer Orientation, Organisation/Job Fit and Perceived Organisational Support. *Journal of Strategic Marketing*, 17(2), 149-167.
- Farrell, M. A., & Oczkowski, E. (2009). Service worker customer orientation, organisation/job fit and perceived organisational support. *Journal of Strategic Marketing*, 17(2), 149-167.
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L. (2012). The Structural Relationships Between Organizational Commitment, Global Job Satisfaction, Developmental Experiences, Work Values, Organizational Support, and Person-Organization Fit Among Nursing Faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601-1614.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52(5), 43-60.
- Havenstein, H. (2007). Aetna Clients To Get Access To Online Health Dat. *Computerworld*, 41(3), 7.
- İpçioğlu, İ., & Uysal, G. (2009). İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: İlaç Firmaları Satışgücü Üzerine Bir Analiz. *Isguc The Journal of Industrial Relations And Human Resources*, 11(3), 131-148.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.
- Kesen, M. (2017). Birey Örgüt Uyumunun Duygusal Emek Üzerindeki Etkileri: Hemşireler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 75-89.
- Koçak, D. (2018). Kişi-Örgüt Uyum, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3), 1487-1508.
- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kristof, A.L. (1996). Person-Organization Fit: An İntegrative Review of İts 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.
- Kristof-Brown, A., & 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.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behaviour*. 11th edition, McGraw-Hill, Boston.
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2007). Using Person–Organization Fit to Select Employees for High-Turnover Jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 63-71.

- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What Is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- Nolan, E. M., & Morley, M. J. (2014). A Test Of The Relationship Between Person-Environment Fit and Cross-Cultural Adjustment Among Self-Initiated Expatriates. *The International Journal Of Human Resource Management*, 25(11), 1631-1649.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özgen, F. Ö., & Turunç, Ö. (2017). Örgütsel Adalet-Sinizizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 80-96.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Peng, J. C., Lee, Y. L., & Tseng, M. M. (2014). Person-Organization Fit And Turnover İntention: Exploring The Mediating Effect Of Work Engagement and the Moderating Effect of Demand-Ability Fit. *Journal Of Nursing Research*, 22(1), 1-11.
- Price, J. L., Stevens, H. O., & LaBarre, M. C. (1995). Spiritual Caregiving in Nursing Practice. *Journal of Psychosocial Nursing And Mental Health Services*, 33(12), 5-9.
- Schneider, B. (1987). The People Make The Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550.
- Seok, H. S. (2013). Factors Affecting Organizational Commitment and Turnover İntention of Hospital Nurses: Focused on the Mediating Effects of Person-Environment Fit. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(3), 361-371.
- Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving Nurse Retention in The National Health Service İn England: The İmpact of Job Satisfaction on İntentions to Quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.
- Silverthorne, C. (2004) The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25, 592-599.
- Tom, V. R. (1971). The Role of Personality and Organizational İmages in the Recruiting Process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.
- Türe Yılmaz, A., Kök Eren H. & Yıldırım, A. (2019). Hemşirelerde Yöneticiye Güvenin Kişi Örgüt Uyumuna Etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1205-1215.
- Ulutaş, M. (2011). Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 13-30.
- Uysal Irak, D. (2014). Birey-Çevre Uyumu: Çalışanların Örgüt Uyumlarının Yaşama İlişkin Doyum ve İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29 (74), 34-45.
- Van Vianen, A., Pater, I., & Dijk, F. (2007). Work Value Fit and Turnover İntention: Same-Source or Different-Source Fit, *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 188-202.
- Vandenbergh, C. (1999). Organizational Culture, Person-Culture Fit, And Turnover: A Replication in The Health Care İndustry. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 20(2), 175-184.

Wang, M. L., & Chang, S. C. (2016). The Impact of Job Involvement on Emotional Labor to Customer-Oriented Behavior: an Empirical Study of Hospital Nurses. *Journal of Nursing Research*, 24(2), 153-162.

Yang, W., & Congwei, X. (2008). Testing for Invariance of Employee Turnover Intention Model: Multi-Group Comparison Between Knowledge Workers and Traditional Staff. *Wireless Communications, Networking and Mobile Computing*, (s. 1-4).

Yıldız, M L. (2006). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *Journal Of Selection And Assessment*, 14(2), 156-166

Yıldız, M. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 153-173.

Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.