

Örgütsel Çekicilik ve Algılanan Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine bir Araştırma

Organizational Attraction and Perceived Person-Organization Fit: A Study Among University Students

Hilal BÜYÜKGÖZE, Şefika Şule ERÇETİN

ÖZ

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin lisans eğitiminin ardından çalışmak istedikleri kuruma ilişkin örgütsel çekicilik algıları ile algılanan birey-örgüt uyumu ilişkisine odaklanılmıştır. Çalışmaya, 161 kadın ve 92 erkek olmak üzere 253 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların yaş aralığı 19 ile 28 arasında değişmektedir (aralık = 9, \bar{x} = 21.26, Ss= 1.619). Katılımcıların 106'sı (%41.9) 3. sınıf öğrencisi ve 147'si (% 58.1) ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Üniversite öğrencilerinin örgütsel çekicilik algılarını ölçmek üzere Rau ve Hyland'ın 'Örgütsel Çekicilik Ölçeği' kullanılmıştır. Katılımcıların algılanan birey-örgüt uyumu ise Cable ve DeRue'nun 'Algılanan Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği' ile incelenmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarının güvenilirliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile geçerliliği ise LISREL yazılımında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Bulgular, katılımcı üniversite öğrencilerinin lisans eğitiminin ardından çalışmak istedikleri kuruma ilişkin örgütsel çekicilik algıları ile birey-örgüt uyumu algıları arasında orta düzeyde aynı yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir ($r = .615$). Öğrencilerin çalışmak istedikleri kuruma yönelik birey-örgüt uyumu algılarının, o kuruma yönelik örgütsel çekicilik algılarındaki varyansın %38'ini açıkladığı gözlenmiştir. Çalışma sonucunda, öğrencilerin çalışmak istedikleri kurum ile aralarında olduğuna inandıkları uyumun, o kuruma ilişkin algıladıkları çekiciliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçları, ilgili kuramlar ve literatür çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel çekicilik, Algılanan birey-örgüt uyumu, Üniversite öğrencisi

ABSTRACT

The current study focuses on the relationship between organizational attraction perceptions and perceived individual-organization compatibility of university students toward the organizations they would like to work after university graduation. The participants consisted of 253 university students including 161 females and 92 males. Participant age ranged from 19 to 28 years (range = 9, \bar{X} = 21.26, SD = 1.619). Of the participants, 106 were juniors (41.9%), and 147 were senior year students (58.1%). The 'Applicant Attraction Instrument' of Rau and Hyland was used to measure the organizational attraction perceptions of the university students. Participants' perceived individual-organization compatibility was assessed with the 'Perceived Person-Organization Fit Instrument' developed by Cable and DeRue. While the reliability of the scales used in the study was examined by the calculation of Cronbach alpha internal consistency coefficients, the validity was investigated by conducting confirmatory factor analysis on LISREL software. Findings indicated a positive and moderate correlation between organizational attraction perceptions and perceived individual-organization compatibility among university students toward the organizations they would like to work after graduation ($r = .615$). Further, participants' organizational attraction perceptions were found to explain 38% of the variance in their perceived individual-organization compatibility. Results suggested that stronger perceived organizational attraction of an aimed organization relates to greater perceived individual-organization compatibility for undergraduate students. The results of the study are discussed with the relevant theories and literature on the issues.

Keywords: Organizational attraction, Perceived person-organization fit, University student

Hilal BÜYÜKGÖZE (✉)

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye
Hacettepe University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey
hilal.buyukgoze@gmail.com

Şefika Şule ERÇETİN

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye
Hacettepe University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 10.06.2016

Kabul Tarihi/Accepted : 09.08.2016

GİRİŞ

Bireyin, örgütü çalışabileceği bir yer olarak değerlendirme derecesini yansıtan örgütsel çekicilik kavramı genel olarak kişinin örgüt hakkındaki pozitif yönlü duyuşsal izlenimleri ya da tutumları olarak tanımlanmaktadır (Aiman-Smith et al., 2001; Rynes et al., 1991). Başka bir ifadeyle, bireyin örgüte dönük ilgi ve beğeni derecesini ifade eder (Yıldız, 2013). Tanımdan da görülebileceği gibi örgütün çekiciliği oldukça subjektif ve kişinin algısına göre değişebilen bir kavramdır. Örgütsel çekicilik, esasen bireyin örgüte yönelik niyetlerini de etkilemektedir (Dündar-Akçay et al., 2013). O nedenle örgütler bünyelerine dâhil etmeyi planladıkları potansiyel çalışanların kendilerine yönelmesi için örgütlerini bu bireylere çekici hale getirebilmelidirler.

Örgütlerin sahip olduğu farklı özelliklerin, aday çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve örgütte ne gibi nitelikler aradıklarına ilişkin birçok çalışma yürütülmüştür. Örneğin, Kim ve Park (2011) ile Turban ve Greening (1997) örgütün sosyal faaliyet uygulamalarının örgütü aday çalışanlar açısından daha çekici hale getirdiğini rapor etmiştir. Dündar-Akçay (2014) ise benzer özelliklere sahip ve benzer çalışma koşullarını sunan örgütlerden daha saygın, daha duyarlı ve daha prestij sahibi olanının adaylar tarafından tercih edildiğini belirtmiştir. Pozitif ayrımcılığı benimseyen örgütlerin de tercih sebebi olduğu bulgulanmıştır (Martins & Parsons, 2007; Smith, et al., 2004; Williams & Bauer, 1994). Benzer şekilde, Seijts (2002) bebek emzirmeye olanak tanıyan kurumların hem kadınlar hem de erkekler tarafından daha adil ve çekici bulduklarını belirtmiştir.

Örgütlerin personel alım yolları ve süreci de örgütsel çekicilik algısı üzerinde etkisi olan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Aday çalışanların başvuru ve alım sürecinde sırasıyla yüz yüze mülakat, özgeçmiş değerlendirmesi ve referans sunulması yollarını tercih ettiği gözlenmiştir (Anderson et al., 2012). Bu bağlamda, Williamson ve ark. (2003) ise web sitesinin kullanılabilirliğinin adayları etkilediğini ifade etmiştir. Bu süreçte gizlilik ihlalinin gerçekleşmesi ise, örgütün daha az çekici hale gelmesine neden olmaktadır (Stanton & Lin, 2003).

Bazı çalışmalar ise örgütsel çekiciliğin iş özellikleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir (örneğin, Gomes & Neves, 2011; Hannon, 1996; Nadler et al., 2010). Hannon (1996), çok sayıda çalışanı olan örgütlerin işgücü büyüklüğü aracılığıyla çekici olarak algılandıklarını rapor etmiştir. Dündar-Akçay ve ark. (2013) ise iş özelliklerinin tümünün örgütsel çekiciliği etkilediğini, ancak ücret, prim ve esnek çalışma saatleri gibi araçsal iş özelliklerinin doğrudan bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Nadler ve ark. (2010) da esnek çalışma saatlerinin etkisinden bahsetmiştir.

Lievens ve ark. (2011)'nin çalışması, büyük ya da orta ölçekli, âdem-i merkeziyetçi yönetimi benimseyen ve çok uluslu örgütlerin aday çalışanlara daha çekici geldiğini saptamıştır. Paralel şekilde, Turban ve Keon (1993) da âdem-i merkeziyetçi ve kıdem yerine performans dayalı ücretlendirme yapan örgütlerin tercih edildiğini tespit etmiştir. Newbury ve ark. (2006)'nin araştırması da Lievens ve ark. (2001)'nin bulgularına benzer şekilde çok uluslu yapıların tercih edildiğini ortaya koymuştur. Spitzmüller ve ark. (2008)'nin araştırması ise aday çalışanların

kariyer planlamasına yönelik nitelikli rehberlik hizmeti sunan örgütleri daha çekici bulduğunu göstermiştir.

Aday çalışanların kişilik özellikleri de bu süreçte etkili olabilmektedir. Örneğin, özsaygı düzeyi düşük olan bireylerin iş güvencesi sağlayan kurumları, buna karşın yüksek özsaygısı olan bireylerin ise yenilikçi ve yaratıcı düşünceye imkan tanıyan örgütleri tercih ettiği saptanmıştır (Arbak & Yeşilada, 2003). Turban ve Keon (1993) ise özgüveni ve başarıma hissi daha yüksek olan bireylere performans dayalı ödeme sisteminin daha çekici geldiğini vurgulamıştır. Beş faktör kişilik modeli ile adayların tercihlerini inceleyen araştırmalardan Lievens ve ark. (2001)'nin çalışması, deneyime açıklık kişilik özelliği baskın bireylerin çok uluslu örgütleri tercih ettiğini, öz-disiplin ya da sorumluluk kişilik özelliği baskın olanların ise büyük ölçekli örgütleri benimsediğini ortaya koymuştur. Schreurs ve ark. (2009) ise öz-disiplin özelliği baskın olanların örgüt özelliği olarak samimiyeti, deneyime açıklık özelliği baskın olan bireylerin ise örgütte heyecanı tercih ettiğini saptamıştır.

Thomas ve Wise (1999) adayların iş özellikleri yerine örgüt özelliklerini daha çok dikkate aldığını öne sürmüştür. Bu bağlamda, örgüt çalışanlarının dış imajının (Tsai & Yang, 2010), ağızdan ağıza yayılan pozitif yöndeki reklamın (van Hove & Lievens, 2005) ve kurum imajının (Güler, 2015) adayların örgütün çekiciliğine ilişkin algılarını etkileyerek işe başvurma niyetlerinde belirleyici olduğu saptanmıştır (Gomes & Neves, 2011; Jiang & Iles, 2011).

Bazı çalışmalar ise bireyin iş çevresi ile kendisi arasında algılandığı uyumun ya da benzerliğin de örgütü daha çekici olarak algılamasına katkı sağladığını rapor etmiştir (örneğin, Turban, 2001). Luce ve ark. (2001) bireylerin örgütü tanıdıkça kendisi için uygun olup olmadığına daha net bir şekilde karar verebildiğini, bunun ise uyumu artırarak örgütsel çekiciliğe destek olduğunu bildirmiştir. Paralel olarak bireyin değerleri, kişiliği ve demografik özellikleri ile örgütün özelliklerinin örtüştüğü durumlarda da örgütlerin adaylara daha çekici geldiği saptanmıştır (Umphress et al., 2007). Başka bir ifadeyle, çalışmalar birey tarafından algılanan birey-örgüt uyumunun örgütsel çekiciliği etkilediğini göstermiştir (Rentsch & McEwen, 2002; Turban, 2001). Bu doğrultuda, mevcut araştırma kapsamında algılanan birey-örgüt uyumu ile örgütsel çekiciliğin etkileşimi incelenmiştir.

Birey ile örgütün beklentilerinin örtüşmesi ya da benzer özellikler göstermesi durumu olarak ifade edilen birey-örgüt uyumu da kişiden kişiye değişebilen bir karakteristiğe sahiptir (Judge & Cable, 1997; Lauver & Kristof-Brown, 2001). Carless (2005) ise birey-örgüt uyumunu 'kişinin örgütüyle ve iş çevresiyle arasında olduğunu varsaydığı ya da algılandığı benzerlik' olarak tanımlamaktadır. Bir bakıma birey ile örgüt arasındaki benzerlik derecesi olarak da nitelendirilebilir. Birey, kendi değerleri, kişilik özellikleri ve beklentileri ile örgütün baskın değerleri, yönetim süreçleri, kültürü ve iklimi arasında algılandığı uyum çerçevesinde davranış ve tutumlarına yön vermektedir (Cable & Judge, 1996). Bu uyum algısı, farklı kişilik ya da geçmişe sahip bireylerin farklı örgüt tiplerini tercih etmesi ya da benimsemesi şeklinde örgüt ve yönetim alanına yansımaktadır (Cable & Judge, 1996).

Birey-örgüt uyumu çerçevesinde yürütülen araştırmalar, bu yapının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çıktılarının ve etkilerinin olduğunu rapor etmiştir (örn: Kristof-Brown et al., 2005; Piasentin & Chapman, 2007; van Vuuren et al., 2007; Verquer et al., 2003). Algılanan birey-örgüt uyumunun bireysel düzeydeki yansımaları incelendiğinde, örgütü ile daha yüksek düzeyde uyum algılayan bireylerin, diğerlerine göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu (Cooper-Thomas et al., 2004; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Liu et al., 2010; Piasentin & Chapman, 2007; Ulutaş et al., 2015; Wheeler et al., 2007), buna bağlı olarak iş performanslarının da olumlu yönde etkilendiği (Goodman & Svyantek, 1999; Hoffman & Woehr, 2006) ve bu durumun ise maaş zammı, ikramiye ya da terfi gibi kariyerlerine doğrudan katkısının olduğunu göstermiştir (Bretz & Judge, 1994; Cable & Judge, 1996, 2006). Bireysel değerleri ile örgütsel değerleri arasında etkileşimi yüksek olan bireylerin işe ve örgüte bağlılıklarının arttığı (Cooper-Thomas et al., 2004; Piasentin & Chapman, 2007; Ulutaş et al., 2015; Ünal, 2013; van Vianen, 2000), örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığı (Hoffman & Woehr, 2006; Polatçı et al., 2014), işten ayrılma niyetlerinin azaldığı (Chang et al., 2010; Hoffman & Woehr, 2006; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Liu et al., 2010; Piasentin & Chapman, 2007; van Vianen, 2000; Wheeler et al., 2007), üretim karşıtı iş davranışı sergileme sıklıklarının (Polatçı et al., 2014) ve tükenmişlik sendromu deneyimleme olasılıklarının azaldığı (Yıldırım Bulut, 2006) rapor edilmiştir. Benzer şekilde, yüksek düzeyde uyum çalışanların iş stresinin de azalmasına yardımcı olmaktadır (Hoffman & Woehr, 2006; Yıldırım Bulut, 2006).

Araştırmalar, örgütün entelektüel sermayesini kendisine uygun bulan çalışanların uyum algılarının geliştiğini ve bu çerçevede örgütlerini daha çekici bulmaya başladıklarını göstermiştir (örn: Kayadibi, 2015). Örgüte yeni katılan bireylerin örgütsel sosyalleşmelerinin sağlanması adına örgütsel düzeyde yürütülen taktiklerin de birey tarafından algılanan uyuma pozitif yönde katkı sağladığı belirlenmiştir (Kim et al., 2005). Aday çalışanlar açısından incelendiğinde ise algılanan birey-örgüt uyumunun iş ve örgüt tercihi niyetlerinde etkin olduğu tespit edilmiştir (Cable & Judge, 1996).

Cable ve Judge (1996) bireylerin sahip olduğu değerlerin onların algılarına, tutumlarına, davranışlarına ve kararlarına yön verebilen güçlü birer etmen olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda, birçok araştırma bulgusu bireylerin kendi değerleriyle örtüşen örgütleri daha çekici olarak gördüklerini ortaya koymuştur (Carless, 2005; Judge & Cable, 1997; Rentsch & McEwen, 2002). Bu çalışmalarda, birey tarafından algılanan birey-örgüt uyumunun örgütsel çekicilik algısının ölçülmesinde güçlü bir yordayıcı olduğu bildirilmiştir. Bu bağlamdan hareketle, mevcut araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin görüşlerine göre birey-örgüt uyumu ile örgütsel çekicilik ilişkisine odaklanılmıştır. Yakın zaman içerisinde lisans eğitimini tamamlayıp ilgili işgücüne katılacak olan üniversite 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin görüşlerine başvurulmuştur. Literatür incelemeleri esnasında, bu iki yapı arasındaki olası ilişkiyi öğretmen adaylarının bildirimlerine göre inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan da mevcut çalışmanın ilgili literatüre değerli bir katkısı-

nın olacağı gözlenmektedir. Bu kapsamda, araştırma aşağıdaki sorulara yanıt aramak üzere desenlenmiştir:

- Üniversite 3. ve 4. sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin lisans eğitimi sonrasında çalışmayı istedikleri kuruma yönelik birey-örgüt uyumu algıları ile örgütsel çekicilik algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Üniversite 3. ve 4. sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin lisans eğitimi sonrasında çalışmayı istedikleri kuruma yönelik birey-örgüt uyumu algıları, o kurumun algılanan çekiciliğinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Kamuya ait bir üniversitede öğrenim görmekte olan 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin lisans eğitimlerini tamamladıktan sonra çalışmak istedikleri kuruma ilişkin örgütsel çekicilik algıları ile algılanan birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiye odaklanan bu nicel çalışma 'ilişkisel tarama' modelinde desenlenmiştir (Heppner et al., 2008).

Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları tabakalı örneklem yoluyla belirlenmiştir. Araştırmaya, 2015-2016 akademik yılında bir devlet üniversitesinde öğretmenlik formasyon derslerini alan öğrencilerden bölümlerine ve sınıf düzeylerine göre orantılı olarak seçilen üniversite öğrencileri katılmıştır. Verilerin toplandığı akademik dönemde öğretmenlik formasyon dersleri 3. ve 4. sınıf öğrencilerine sunulmaktaydı. Buna göre, araştırmaya 106 (% 41.9) 3. sınıf öğrencisi ve 147 (% 58,1) 4. sınıf öğrencisi katılmıştır. Katılımcılar, 161 kadın (% 63.6) ve 92 erkek (% 36.4) olmak üzere 253 öğrenciden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 19 ile 28 arasında değişmektedir (ranj = 9, = 21.26, ss = 1.619). Çalışmaya İlköğretim Matematik Öğretmenliği ($n = 57$), Sınıf Öğretmenliği ($n = 68$), Fen Bilgisi Öğretmenliği ($n = 50$), Okulöncesi Öğretmenliği ($n = 43$) ve Beden Eğitimi Öğretmenliği ($n = 35$) öğrencileri katılmıştır. Katılımcı öğrencilerin çoğunluğu ($n = 178$, % 70.4) yaşamlarının büyük bir bölümünü şehirde geçirdiğini belirtirken, 39'u (% 15.4) kasabada ve kalan 36'sı (% 14.2) ise yaşamlarının büyük bir bölümünü köyde geçirdiğini belirtmiştir. Öğrenciler algıladıkları başarı düzeyine göre incelendiğinde ise öğrencilerin 82'sinin (% 32.4) kendilerini yüksek başarılı, 107'sinin (% 42.3) orta düzeyde başarılı ve 64'ünün (% 25.3) ise düşük başarılı olarak algıladıkları belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Algılanan Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği

Katılımcıların üniversiteden mezun olduktan sonra çalışmayı düşündükleri kuruma ilişkin algıladıkları uyum düzeyi Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlama, geçerlik-güvenirlik çalışmaları, Yıldız (2013) tarafından gerçekleştirilen 'Algılanan Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği (ABÖÜÖ)' ile ölçülmüştür. ABÖÜÖ, 'hiç katılmıyorum (1)' ile 'tamamen katılmıyorum (6)' arasında puanlanan altılı Likert tipi ve tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Ölçekte yer alan maddelere örnek olarak 'Bence bu kurum benim sahip olduğum değerlerle uyumludur' ve 'Bence benim kişiliğim bu kurum ile iyi bir uyum içerisindedir' verilebilir. ABÖÜÖ'de ters madde bulunmamaktadır. Ölçe-

ğin İngilizce formunun Cronbach alfa değeri .92 olarak rapor edilmiştir. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği için içtutarlık değerlerinden Cronbach alfa incelenmiş ve .91 olarak hesaplanmıştır. ABÖÜ'nün yapı geçerliğinin test edilmesi için LISREL programında doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri şu şekilde ortaya çıkmıştır: ($\chi^2 = 25.7$ df = 5; $\chi^2 = 5.14$; sRMR = .04; AGFI = .89; NFI = .96; CFI = .97; IFI = .97; GFI = .93). Browne ve Cudeck (1993), standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü (Standardized Root Mean Square Residual; sRMR) değerinin .05 ile .10 arasında olmasının kabul edilebilir uyuma ve .05'ten küçük olmasının ise mükemmel uyuma işaret ettiğini belirtmektedir. Kline (2005) ise ki-karenin (χ^2) serbestlik derecesine ("degree of freedom; df") olan oranının 5.0'ten küçük değerler almasının veri ile kullanılan veri aracı arasında iyi bir uyum olduğuna, 3.0'ten küçük olmasının ise çok iyi düzeyde uyum olduğuna kanıt olarak kabul edilebileceğini ifade etmektedir. DFA ile elde edilen uyum iyiliği indekslerinin, toplanan veri ile kullanılan veri toplama aracının tek boyutlu yapısı arasında iyi düzeyde bir uyuma işaret ettiği belirtilebilir. Bu durumda, ABÖÜ'nün üniversite öğrencilerinin birey-örgüt uyumu algılarını ölçmek için yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu söylenebilir.

Örgütsel Çekicilik Ölçeği

Katılımcı öğrencilerin lisans eğitimini tamamladıktan sonra çalışmayı düşündükleri kurumun çekiciliğine ilişkin algıları, Rau ve Hyland (2002) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmaları, Yıldız (2013) tarafından gerçekleştirilen 'Örgütsel Çekicilik Ölçeği-ÖÇÖ' ile incelenmiştir. ÖÇÖ, hiç katılmıyorum (1) ile tamamen katılıyorum (6) arasında puanlanan altılı Likert tipi bir araçtır. Tek boyuttan oluşmaktadır. ÖÇÖ'de ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekte yer alan maddeler arasında 'Bu kurumdaki iş imkânlarıyla ilgilenirim' ve 'Bu kurum benim şahsen çalışmak isteyebileceğim bir yer gibi gözüküyor' yer almaktadır. Ölçeğin orijinal formuna ait güvenilirlik katsayısı .96'dır. Bu çalışma kapsamında ise Cronbach alfa değeri .91 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama aracının yapı geçerliği DFA ile sınıanmıştır. DFA ile elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: [$\chi^2 = 29.69$ df = 6; $\chi^2 = 4.94$; sRMR = .03; AGFI = .87; NFI = .97; CFI = .98; IFI = .98; GFI = .96]. Uyum iyiliği değerleri, kullanılan ölçeğin tek boyutlu yapısının doğrulandığını göstermektedir. ÖÇÖ'nün, katılımcı üniversite öğrencilerinin örgütsel çekicilik algılarının ölçülmesinde yeterli düzeyde geçerli ve güvenilir bir araç olduğu görülmüştür.

İşlem

Araştırma kapsamında 285 ölçek formu dağıtılmış ve 258 ölçek formu katılımcılar tarafından gönüllülük esasına dayalı olarak doldurulmuştur. Bu doğrultuda, ölçek formlarının dönüş oranının % 90.52 olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında toplanan ölçek formlarından 253'ünün analize uygun şekilde doldurulduğu belirlenmiştir. Her iki ölçeğe ait veri setine ait basıklık ve çarpıklık puanları hesaplanmış ve veri setinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Veri setindeki uç değerler, z puanı ve Mahalanobis uzaklık değeri ile incelenmiş, veri setinde tek yönlü ve çok yönlü uç değerlere rastlanılmamıştır.

Verilerin analizinde betimsel istatistiklerden aritmetik ortalama, standart sapma, ranj, frekans ve yüzdeden yararlanılmıştır. Analizler SPSS programının 23.0 sürümünde yürütülmüştür. Katılımcı öğrencilerin birey-örgüt uyumu algıları ile örgütsel çekicilik algıları arasındaki olası ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Üniversite öğrencilerinin birey-örgüt uyumu algılarının örgütsel çekicilik algılarındaki varyansın ne kadarını açıkladığını belirleyebilmek için linear regresyondan yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa içtutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. Veri araçlarının geçerliği ise LISREL programında yürütülen DFA ile sınıanmıştır (Jöreskog & Sörbom, 1996).

BULGULAR

Araştırmaya katılan 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin örgütsel çekiciliğe ilişkin algıları incelendiğinde, ölçek maddelerinden en çok 'Bu kurumdaki pozisyonlar için nasıl işe başvuracağıma dair bilgi almayı isterim' maddesine katıldıkları gözlenmiştir ($\bar{X} = 5.05/6.00$). Katılımcıların birey-örgüt uyumuna ilişkin algılarına ilişkin ise en çok 'Bence benim kişiliğim bu kurumla iyi bir uyum içindedir' maddesine katıldıkları gözlenmiştir ($\bar{X} = 4.69/6.00$).

Katılımcıların örgütsel çekicilik algıları ile birey-örgüt uyumu algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu sonucunda elde edilen katsayılar Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1'den görülebileceği gibi katılımcıların lisans eğitimini tamamladıktan sonra çalışmayı istediği kurumun örgütsel çekiciliğine yönelik algılarının görece yüksek olduğu ($\bar{X} = 4.89/6.00$), bu kuruma ilişkin algılanan birey-örgüt uyumu düzeyinin ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\bar{X} = 4.59/6.00$). Bununla birlikte, korelasyon katsayısı incelendiğinde katılımcı üniversite öğrencilerinin çalışmayı istedikleri kurumun örgütsel çekiciliğine yönelik algıları ile birey-örgüt uyumu algıları arasında orta düzeyde, aynı yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r_{\text{örgütselçekicilikalgılananbirey-örgütuyumu}} = .61; p < .01$).

Katılımcı üniversite öğrencilerinin lisans eğitimlerinin ardından çalışmayı istedikleri kuruma ilişkin algılanan birey-örgüt uyumu düzeylerinin, o kuruma ilişkin örgütsel çekicilik algılarındaki varyansın (değişimin) ne kadarını açıkladığını belirlemek üzere doğrusal regresyon analizi yürütülmüştür. Doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2'den de izlenebileceği gibi üniversite öğrencilerinin örgütsel çekicilik algılarının birey-örgüt uyumu algıları ile orta düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır ($R = .615; \Delta R^2 = .378; p < .01$). Paralel şekilde, katılımcıların algılanan birey-örgüt uyumunun örgütsel çekicilik algılarındaki varyansın yaklaşık % 38'ini açıkladığı gözlenmiştir. Doğrusal regresyon analizi ile elde edilen regresyon katsayılarının anlamlılığının tespit edilmesine ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde, katılımcı 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin lisans eğitimlerini tamamladıktan sonra çalışmak istedikleri kuruma ilişkin birey-örgüt uyumu algılarının, o kuruma ilişkin örgütsel çekicilik algılarının istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısı olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1: Örgütsel Çekicilik ile Algılanan Birey-Örgüt Uyumu İlişki Tablosu

Değişken	N	\bar{X}	Ss	1	2
1 Örgütsel çekicilik	253	4.895	.914	-	.615**
2 Algılanan birey-örgüt uyumu	253	4.589	.960	.615**	-

** $p < .01$.**Tablo 2:** Algılanan Birey-Örgüt Uyumunun Örgütsel Çekicilik Algısı Üzerindeki Etkisi

Değişken	B	SH _B	β	t	p
Sabit	2.207	.222	-	9.932	.000
Algılanan birey-örgüt uyumu	.586	.047	.615	12.363	.000
R = .615 R ² = .378 F ₍₁₋₂₅₁₎ = 152.844 p = .000					

** $p < .01$.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada, kısa süre sonra lisans eğitimini tamamlayıp işgücüne katılacak olan üniversite 3. ve 4. sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin algılarına göre birey-örgüt uyumu ile örgütsel çekiciliğin etkileşimine odaklanılmıştır. Bulgular, katılımcı öğrencilerin gelecekte çalışmayı düşündüğü kuruma ilişkin en çok, işe başvuru ve alım süreçleri hakkında bilgi sahibi olmayı istediklerini göstermiştir. Bu durum, öğrencilerin potansiyel kurum ve kuruluşlara ilişkin tanıtıcı bilgiye ya da etkinliklere yeterince ulaşamadığından kaynaklanıyor olabilir. Bu bağlamda, yüzyüze gerçekleştirilebilen etkinlikler kadar medya ve internetin de etkili olduğu bir gerçektir. Williamson ve ark.(2003) örgütlerin web sitelerinin kalitesinin ve içeriğinin de aday çalışanların örgütsel çekiciliğe yönelik algılarını etkilediğini belirtmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bir diğer bulgu ise katılımcı öğrencilerin birey-örgüt uyumunu en fazla örgütle kişiliklerinin örtüşmesi durumunda algıladıklarının ortaya çıkması olmuştur. Literatürde yer alan çalışmalar, bireylerin sahip olduğu değerlerin uyum konusunda daha çok ön plana çıktığını göstermiştir (Cable & Judge, 1996; Carless, 2005; Judge & Cable, 1997; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Rentsch & McEwen, 2002). Bireylerin kişilik özelliklerinin ise genellikle örgütü çekici olarak algılamalarında daha etkili olduğu gözlenmiştir (Arbak & Yeşilada, 2003; Lievens et al., 2001; Schreurs et al. 2009; Turban & Keon, 1993). Örnek vermek gerekirse, konuyu beş faktör kişilik modeli çerçevesinde inceleyen Lievens ve ark. (2001) deneyime açık kişiliğe ("openness to experience") sahip bireylerin çok uluslu örgütleri tercih ettiğini, öz-disiplin kişilik özelliği ("conscientiousness") yönelimli bireylerin ise işgücü büyüklüğüne dikkat ederek geniş ölçekteki örgütleri tercih ettiğini belirtmiştir.

Başka bir çalışma ise özgüveni ve başarıma hissi daha yüksek olan adayların performansa dayalı ödeme sisteminin uygulandığı örgütleri daha çekici bulduğunu göstermiştir (Turban & Keon, 1993).

Ulaşılan bir diğer bulgu ise katılımcıların algılanan birey-örgüt uyumu ile örgütsel çekicilik algıları arasında aynı yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermiştir ($r = .615$). Bu bulgu, birçok araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir (Judge & Cable, 1997; Luce et al., 2001; Rentsch & McEwen, 2002; Turban, 2001; Umphress et al., 2007; Yıldız, 2013). Turban ve Greening (1997) bu durumu sosyal kimlik kuramı ile açıklamaktadır. Kurama göre, bireylerin içinde buldukları sosyal gruplar, onlara aynı zamanda birer sosyal kimlik de kazandırır. Bu sosyal kimlikler ise bireyin özbenlik tanımının birer parçası haline gelir. O nedenle, birey özbenlik tanımına olumlu yönde katkısının olacağını düşündüğü örgütlere katılmayı tercih eder. Benzer şekilde, sosyal baskınlık kuramı da bireyin eylemlerinde azami faydayı sağlayabileceği gruplara yöneldiğini ve bu grupların benzerleri üzerinde baskın olmasını üyelerinin haklı bulduğu varsayımı ile temellendirilir (Sidanius & Pratto, 1999). Böylelikle, birey kendi değerleri, yargıları, tutumları ve geçmişleri ile uyumlu örgütleri kendisine daha yakın görme eğiliminde olmaktadır. Başka bir ifadeyle, bireyin kendisi ile örgüt arasında algılanan uyumu arttıkça, örgütün çekiciliği de artmakta ve çalışma isteği ve niyetine katkı sağlamaktadır.

Araştırma bulguları, katılımcı üniversite öğrencilerinin algılanan birey-örgüt uyumu düzeylerinin, örgütsel çekicilik algılarındaki varyansın yaklaşık % 38'ini açıkladığını göstermektedir. Algılanan birey-örgüt uyumunun, örgütsel çekiciliğin güçlü bir yordayıcısı olduğu gözlenmiştir. Luce ve ark. (2001), Turban (2001), Umphress ve ark. (2007) ve Yıldız'ın (2013) araştırma sonuçları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Birey-örgüt uyumunun örgütsel çekicilik üzerindeki etkisini psikoloji alanındaki benzerlik-çekicilik normu ile ilişkilendirmek mümkündür. Bu norma göre benzerlik, çekicidir. Bunun yanı sıra, Spence'in (1973) sinyal teorisi ile de uyumun çekicilik üzerindeki etkisini açıklamak mümkündür. Bu teoriye göre bireyin bir ajan ya da aktör hakkında doğru karar verebilmesi ya da tepki gösterebilmesi için yeterli düzeyde bilgi sahibi olması gerekir. Bu bağlamda, aday çalışanlar iş başvurusunda bulunmayı düşündüğü örgüte ilişkin ayrıntılı bilgi sahibi olursa kendisini o iş çevresi içerisinde değerlendiren bu doğrultuda eylem geliştirebilecektir. Örgüte ilişkin tatmin edici düzeyde bilgi sahibi olan adayın, o örgütle uyum düzeyini öngörebileceği belirtilebilir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda gerek uygulamaya dönük gerekse araştırmaya dönük birkaç öneri geliştirilebilir. Araştırma bulguları, katılımcı öğrencilerin örgütsel çekicilik bağlamında çalışmak istedikleri kurumda herhangi bir pozisyona nasıl başvurulacağına ilişkin bilgi almaya istekli olduklarını göstermiştir. Bu doğrultuda, sektörün önde gelen kurum ve kuruluşlarının tanıtımının yapıldığı etkinlik ve fuarların cazipleştirilmesi ve hem nitel hem de nicel anlamda yaygınlaştırılarak potansiyel işgücüne ulaştırılması sağlanabilir.

Araştırmaya dönük olarak ise farklı karakteristiklere sahip devlet ve vakıf üniversitelerinden veri toplanarak bulguların

genellenebilirliği artırılabilir. Üniversite öğrencilerinin hangi nitelikteki kurumları tercih ettiklerinin daha net bir şekilde anlaşılabilmesi için örgüt türleri üzerinden öğrencilerin görüşleri incelenebilir. Literatür ışığında, öğrencilerin kişilik özellikleri ile örgütleri tercih nedenleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar desenlenebilir. Bununla birlikte, iş deneyimi olan ve iş deneyimi olmayan üniversite öğrencilerinin gerek çekicilik gerekse uyuma ilişkin algıları karşılaştırmalı bir yaklaşımla incelenebilir.

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesinde ve genellenmesinde sınırlılıkların varlığı dikkate alınmalıdır. Öncelikle, bu çalışmada yalnızca bir kamu üniversitesinden veri toplanmıştır. Veri seti, vakıf üniversitelerindeki öğrencileri kapsamamaktadır. O nedenle, bulgular sadece devlet üniversitesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin algılarını yansıtmaktadır. Verilerin öz-bildirim formları aracılığı ile toplandığı da göz ardı edilmemelidir. Ayrıca, katılımcıların hiç ya da çok az iş deneyimine sahip olan üniversite öğrencileri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırma bulgularının öğrencilerin deneyimlerinden ziyade, beklentilerine dayalı sonuçlar ürettiği söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., & Cable, D. M. (2001). Are you attracted? Do you intend to pursue? A recruiting policy-capturing study. *Journal of Business and Psychology, 16*, 219-237.
- Anderson, N., Ahmed, S., & Costa, A. C. (2012). Applicant reactions in Saudi Arabia: Organizational attractiveness and core-self evaluation. *International Journal of Selection and Assessment, 20*(2), 197-208. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/258926257_Ahmed_S_Anderson_N_Costa_A_C_2012_Applicant_reactions_in_Saudi_Arabia_Organizational_attractiveness_core_self-evaluation_and_gender_differences_Paper_presented_at_the_annual_conference_of_the_Division
- Arbak, Y., & Yeşilada, T. (2003). Örgüt-kişi uyumu ve örgütsel çekicilik: Hangi kişiler ne tür örgütleri daha çekici bulur? *Journal of Istanbul Kultur University, 3*, 23-37.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 32-54.
- Browne, M.W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In: Bollen, K.A., & Long, J.S. (Eds.). *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage Publishing.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875-884. doi: 10.1037//0021-9010.87.5.875
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67*(3), 294-311.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (2006). Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology, 47*(2), 317-348. doi: 10.1111/j.1744-6570.1994.tb01727.x
- 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*, 411-429.
- Chang, H., Chi, N., & Chuang, A. (2010). Exploring the moderating roles of perceived person-job fit and person-organization fit on the relationship between training and investment and knowledge workers' turnover intentions. *Applied Psychology, 59*(4), 566-593.
- Cooper-Thomas, H. D., van Vianen, A., & Anderson, N. (2004). Changes in person-organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(1), 52-78.
- Dündar-Akçay, A. (2014). Örgütsel çekicilik bağlamında otel işletmelerini rakiplerinden ayıran özellikler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(1), 175-186.
- Dündar-Akçay, A., Timur, N., & Ulukan, C. (2013). Kent merkezinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde araçsal ve sembolik özelliklerin örgütsel çekiciliğe etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8*(1), 319-340.
- Gomes, D., & Neves, J. (2011). Organizational attractiveness and prospective applicants' intentions to apply. *Personnel Review, 40*(6), 684-699.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 254-275.
- Güler, M. (2015). İşveren markası, örgütsel çekicilik ve katılma niyeti ilişkisi üzerinde aday özelliklerinin rolü (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu: Ankara.
- Hannon, J. M. (1996). Organizational attractiveness in Japan: A screening perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 7*(2), 489-507. doi: 10.1080/09585199600000139
- Hoppner, P. P., Wampold, B. E., & Kivlighan, D. M. (2008). *Research design in counseling* (3rd ed.). USA: Thomson Brooks/Cole.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 389-399.
- Jiang, T., & Iles, P. (2011). Employer-brand equity, organizational attractiveness and talent management in the Zhejiang private sector, China. *Journal of Technology Management in China, 6*(1), 97-110.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8 user's reference guide*. Uppsala, Sweden: Scientific Software International.
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organizational attraction. *Personnel Psychology, 50*, 359-394.
- Kayadibi, K. (2015). Kişi - örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumunu ve örgütsel çekicilik üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği (Doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kim, S., & Park, H. (2011). Corporate social responsibility as an organizational attractiveness for prospective public relations practitioners. *Journal of Business Ethics, 103*, 639-653.
- Kim, T., Cable, D. M., & Kim, S. (2005). Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 232-241.

- https://www.researchgate.net/publication/7966102_Socialization_Tactics_Employee_Proactivity_and_Person-Organization_Fit
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- 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*, 281-342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 454-470.
- Lievens, F., Decaestecker, C., & Coetsier, P. (2001). Organizational attractiveness for prospective applicants: A person-organization fit perspective. *Applied Psychology: An International Review, 50*(1), 30-51.
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality, 38*(5), 615-625.
- Luce, R. A., Barber, A. E., & Hillman, A. J. (2001). Good deeds and misdeeds: A mediated model of the effect of corporate social performance on organizational attractiveness. *Business and Society, 40*(4), 397-415.
- Martins, L. L., & Parsons, C. K. (2007). Effects of gender diversity management on perceptions of organizational attractiveness: The role of individual differences, attitudes and beliefs. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 865-875.
- Nadler, J. T., Cundiff, N. L., Lowery, M. R., & Jackson, S. (2010). Perceptions of organizational attractiveness. *Management Research Review, 33*(9), 865-876.
- Newbury, W., Gardberg, N., & Belkin, L. Y. (2006). Organizational attractiveness is in the eye of the beholder: The interaction of demographic characteristics with foreignness. *Journal of International Business Studies, 37*(5), 666-686.
- Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2007). Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person-organization fit. *Journal of Occupational Psychology, 80*, 341-354.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindioğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7*(3), 1-12.
- Rau, B. L., & Hyland, M. A. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology, 55*(1), 111-136.
- Rentsch, J. R., & McEwen, A. H. (2002). Comparing personality characteristics, values, and goals as antecedents of organizational attractiveness. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(3), 225-234.
- Rynes, S. L., Bretz, R. D., & Gerhart, B. (1991). The importance of recruitment in job choice: A different way of looking. *Personnel Psychology, 44*(3), 487-521.
- Schreurs, B., Druart, C., Proost, K., & De Witte, K. (2009). Symbolic attributes and organizational attractiveness: The moderating effects of applicant personality. *International Journal of Selection and Assessment, 17*(1), 35-47.
- Seijts, G. H. (2002). Milking the organization? The effect of breastfeeding accommodation on perceived fairness and organizational attractiveness. *Journal of Business Ethics, 40*, 1-13.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). Social dominance theory. In Handbook of theories of social psychology (pp. 418-438). Retrieved from <https://www.surrey.ac.uk/politics/research/researchareasofstaff/isppsummeracademy/instructors%20/Sidanius%20&%20Pratto,%20in%20press.pdf> on 24 May, 2016.
- Smith, W. J., Wokutch, R. E., Harrington, K. V., & Dennis, B. (2004). Organizational attractiveness and corporate social orientation: Do our values influence our preference for affirmative action and managing diversity? *Business and Society, 43*(1), 69-96.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics, 87*(3), 355-374.
- Spitzmüller, C., Neumann, E., Spitzmüller, M., Rubino, C., Keeton, K. E., Sutton, M. T., & Manzey, D. (2008). Assessing the influence of psychosocial and career mentoring on organizational attractiveness. *International Journal of Selection and Assessment, 16*(4), 403-416.
- Stanton, J. M., & Lin, L. F. (2003). Effects of workplace monitoring policies on potential employment discrimination and organizational attractiveness for African Americans in the technical professions. *Journal of Black Psychology, 29*(3), 257-274.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. In Austin, W. G. and Worchel, S. (Eds). *The social psychology of group relations* (pp. 33-47), Monterey, CA: Brooks-Cole
- Thomas, K. M., & Wise, P. G. (1999). Organizational attractiveness and individual differences: Are diverse applicants attracted by different factors? *Journal of Business and Psychology, 13*(3), 375-391.
- Tsai, W., & Yang, I. W. (2010). Does image matter to different job applicants? The influences of corporate image and applicant individual differences on organizational attractiveness. *International Journal of Selection and Assessment, 18*(1), 48-64.
- Turban, D. B. (2001). Organizational attractiveness as an employer on college campuses: An examination of the applicant population. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 293-312.
- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1997). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal, 40*(3), 658-672.
- Turban, D. B., & Keon, T. L. (1993). Organizational attractiveness: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology, 78*(2), 184-193.
- Ulutaş, M., Kalkan, A., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2015). Birey-örgüt uyumunun iş doyumu ve örgüte bağlılık üzerine etkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17*(1), 141-160.
- Umphress, E. E., Smith-Crowe, K., Brief, A. P., Dietz, J., Watkins, M. B. (2007). When birds of a feather flock together and when they do not: Status composition, social dominance orientation, and organizational attractiveness. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 396-409.
- Ünal, Z. M. (2013). The contribution of person organization fit to employee engagement (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- van Hove, G., & Lievens, F. (2005). Recruitment-related information sources and organizational attractiveness: Can something be done about negative publicity? *International Journal of Selection and Assessment*, 13(3), 179-188.
- van Vianen, A. E. M. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53, 113-149.
- van Vuuren, M., Veldkamp, B. P., de Jong, M. D. T., & Seydel, E. R. (2007). The congruence of actual and perceived person-organization fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1736-1747.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Wheeler, A. R., Gallagher, V. C., Brouer, R. L., & Sablinski, C. J. (2007). When person-organization (mis)fit and (dis)satisfaction lead to turnover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 203-219.
- Williams, M. L., & Bauer, T. N. (1994). The effect of a managing diversity policy on organizational attractiveness. *Group and Organization Management*, 19(3), 295-308.
- Williamson, I. O., Lepak, D. P., & King, J. (2003). The effect of company recruitment web site orientation on individuals' perceptions of organizational attractiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 242-263.
- Yıldırım Bulut, E. (2006). The effects of person-job fit, person-organization fit and social support on job stress: A study in call centers (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, M. L. (2013). Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 153-173.