Kişi-Örgüt Uyumu Sürecinde Entelektüel Sermayenin İş Doyumu Ve Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği

The Effect Of Intellectual Capital On Job Satisfaction And Organizational Attractiveness During The Person-Organization Fit: A Case Study Of A University Hospital

Orhan ADIGÜZEL

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Isparta, Türkiye
orhanadiguzel@sdu.edu.tr

Kenan KAYADİBİ

Süleyman Demirel Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Isparta, Türkiye
kkayadibi@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın temel amacı; kişi örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumu ve örgütsel çekicilik üzerindeki etkilerini üniversite hastanesi çalışanları üzerinde incelemektir. Amaç doğrultusunda; kişisel bilgi formu, iş doyumu ölçeği, örgütsel çekicilik ölçeği, entelektüel sermaye algısı ölçeği ve kişi örgüt uyumu ölçeğinden oluşan soru formu bir üniversite hastanesinde görev yapan 330 kişiye uygulanmıştır. Çalışma için oluşturulan hipotezlerin sınanmasında Pearson Korelasyon Analizi Lineer ve Çok Değişkenli Regresyon analizleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucu, araştırma yapılan sağlık kurumunun sahip olduğu entelektüel sermaye yapısının iş görenlerin iş doyumu elde etmelerinde ve çalıştıkları kurumu çekici bulmalarında etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık kurumu, Hastane, Kişi-örgüt uyumu, Entelektüel sermaye, İş doyumu, Örgütsel çekicilik.

Abstract

Basic purpose of this study is about investigating the effects of intellectual capital on job satisfaction and organizational attractiveness during the person-organization fit on employees of university hospital. For this purpose; question form, which created with personal information form, job satisfaction scale, organizational attractiveness scale, capital perception scale and person-organization fit scale, was applied on 330 persons, who work for university hospital. The statistical technics was used for testing the hypotheses, which were created for this study; “Pearson Correlation Analysis Linear” and “Multivariate Regression Models”. The results of study put forward that the intellectual capital structure of health establishment is effective on health employees to get job satisfaction and to find their establishment as attractive.

Key words: Health establishment, hospital, person-organization fit, intellectual capital, job satisfaction, organizational attractiveness

GİRİŞ

Bir şirketin çalışanlarınca bilinen ve ona rekabette üstünlük kazandıran varlıkların toplamı (Stewart, 1997: 27) olarak tanımlanan entelektüel sermaye kavramına verilen önem her geçen gün artmaktadır.

Entelektüel sermaye gücünün temeli olduğunun farkına varan ve bunu kendisi için bir güç olarak değerlendiren çalışanlar açısından beklentilerinin karşılanması ve bu süreç üzerinde işletmelerine ve iş hayatlarına dair bir yargılama gerçekleştirmeleri, iş doyumunu kavramını da beraberinde getirmektedir. Elde ettikleri başarı ve sahip oldukları bilgi, tecrübe kapasitesi ile çalışanlar, üzerinde beklentileri bulunan maddi ve manevi faktörlerin (ücret, prim, terfi, eğitim programlarına katılım hakkı, motivasyon, etkili iletişim vb.) kendilerine sağlanması sonucunda, belirli düzeyde bir iş doyumuna erişmektedirler. İş doyumunu bir işletme içerisinde verimliliğin sürekli hale gelmesi adına önemli faktörlerden biri haline gelmiştir ve gereken şartlar sağlandığı takdirde çalışanların yaşayacağı iş doyumunu örgütsel bağlılığa dek uzanacak bir süreci başlatacaktır.

Her ne kadar iş doyumunu son derece olumlu bir durumu ifade ediyor olsa da hassas dengeler üzerine kurulu bir sistemi de ifade etmektedir. Buna göre iş doyumunu konusunda atılacak adımların sürekliliğinin işletmeler tarafında sağlanamaması ve yine çalışanların iş doyumuna erişmek için kriter olarak belirledikleri beklentilerini sürekli olarak yükseltmeleri, iş doyumunun zamanla ortadan kalkarak iş doyumsuzluğunun yaşanmasına sebebiyet verebilmektedir. İş doyumunun ortadan kalkması ve işveren-çalışan ilişkilerinde sorunların baş göstermesi zaman içerisinde düşen verimlilik oranı ile birlikte kurumsal yapı içerisinde zihinsel olarak sistemden ve sistemin bileşenlerinden kopmaya da neden olmaktadır.

Bu tip olumsuz bir durumun sadece iş verimliliği ile ilişkilendirilmesi konuyu sınırlandırmaktadır. Bu sıkıntılı süreçler içerisinde, işletmelerin prestij olarak da ciddi sorunlar yaşadıkları gözlemlenmektedir. Prestij sorununun en ciddi şekilde etkilediği noktalardan biri de örgütsel çekiciliktir. İşletmelerin çalışan adayları için hem istihdam öncesi hem de istihdam sonrasındaki süreçte önem atfetmelerini gerektiren, bu nedenle de giderek değeri artan örgütsel çekicilik konusu, işletmelerin çalışanlar ve genel olarak piyasa gözündeki değerini belirlemektedir.

İş doyumunun da örgütsel çekicilik açısından ayrı bir öneme sahip olduğunu görmek mümkündür. Buna göre iş doyumunu, özellikle istihdam aşamasında olan çalışanlar için örgütsel çekicilik olgusu dahilinde işletmelerin kendilerine neler sunabileceklerini sınımlarına yardımcı olmaktadır. Bu sınama devresinde çalışan adaylarının, örgütsel çekicilik dahilinde kendi kariyerlerini, finansal beklentilerini ve geleceğe dair planlarını gerçekleştirebilmeleri adına kendilerine fırsat sağlayacak olan işletmelere karşı bakış açıları ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışmada kişi örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumunu ve örgütsel çekicilik üzerindeki etkileri üniversite hastanesi çalışanları üzerinde incelenmiştir.

Araştırma, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde açığa çıkan bir olgu olarak, sağlık kurumlarının en değerli varlığı olan entelektüel sermaye unsurunun, çalışanlarda iş doyumunu ve örgütsel çekicilik oluşturmaya ve bunun kişi-örgüt uyumu

geliştirmesine yönelik bir araştırmadır. Özellikle ülkemizde dar bir alanda yoğun rekabetin yaşandığı sağlık hizmetleri sektöründe entelektüel kapasitesi yüksek sağlık çalışanlarını bulmak ve bunları elde tutmak oldukça zor olduğu yapılan araştırmalarda sektörün personel devir hızının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenlerle çalışanların bir işyerinde çalışmaya devam niyetlerinde etkili olduğu düşünülen, entelektüel sermaye unsuru ile kişi-örgüt uyumunun iş doyumu ve örgütsel çekicilik kavramları üzerine etkisini ve birbirleriyle olan ilişkinin boyutlarını belirlemeye katkı sağlaması yönüyle araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sağlık Kurumları ve Sağlık Çalışanları

Sağlık kurumları, kişi ve toplum sağlığına yönelik olarak koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici hizmetler veren kamu, özel müteşebbis, dernekler, vakıflar gibi kuruluşlardır (Tengilimoğlu- Işık- Akbolat, 2009). Diğer hizmet kurumlarından farklı olarak insan hayatıyla ilgili riskli bir hizmet veren sağlık kurumları, İleri teknoloji ürünler kullanan ve ağırlığı işinde uzmanlaşmış kişilerden oluşan personeliyle emek yoğun hizmet sunan, giderlerinin büyük bir kısmının personel harcamalarının oluşturduğu karmaşık yapılardır denilebilir.

Sağlık hizmetleri ise, uzmanlık bilgisi ve ileri teknoloji ürünlerinin kullanımını gerektiren hizmetlerdir. Ancak şu bir gerçektir ki; geçmişten bugüne, sağlık kurumlarının kaliteli hizmet sunmasında özverileri, yetenek, bilgi ve becerileriyle en temel öge insan faktörüdür (Adıgüzel- Keklik, 2011: 305).

Hizmet verilen müşteri tipi, yoğun iş temposu, iş riskleri gibi nedenlerle sağlık çalışanları diğer hizmet sektörü çalışanlarına göre iş stresini daha yoğun yaşayabilen çalışanlardır (Sünter,-vd., 2006:10).

Sınırlı bir pazara odaklanmış irili ufaklı çok sayıda sağlık kurumunun bulunması nedeniyle artan rekabetten kaynaklı idari baskılar, hasta hakları ile ilgili geliştirilen mevzuatlar ve buna bağlı olarak açılan davaların sayısında görülen artışlar, sağlık çalışanları ile hasta arasındaki güven ilişkisini zedelemiştir (Taşçı, 2013: 25). Bu ve bunun gibi nedenlerle ilgili olarak da sağlık çalışanlarının mesleğin gerektirdiği bilgi ve donanımın yanında, iletişim becerisine de sahip olmaları gerekmektedir.

Daha ayrıntılı olarak; sağlık çalışanları yüksek entelektüel bilgi düzeyi ile işin gerektirdiği beceri ve yeteneğe sahip, becerisini ve teknolojiyi hastasının sağlığı için bir araya getirebilen, aynı zamanda ekip çalışmasına yatkın, uyumlu, özverili ve şefkatli, ahlaki değerlere önem veren profesyonel kişiler olarak tanımlanabilir.

Sağlık Kurumlarında Kişi-Örgüt Uyum

Kişi-örgüt uyumu, çalışanların işiyle ilgili tutumları ve davranışları üzerinde etkili olan bir süreçtir (Polatçı-Cindiloğlu, 2013: 300). İşgörenlerin sahip olduğu bir takım değerler, özellikler, hedef ve amaçlar ile örgütlerin sahip olduğu benzer hususların örtüşmesi çalışanların iş ya da kurumla ilgili devam ya da ayrılma niyetlerini belirlemeleri açısından önemlidir (Aktaş, 2011: 15). Kişi örgüt uyumu olgusuna bir çeşit algı da denilebilir. Kişi-örgüt uyumunun olduğu örgütlerde, çalışanlar, kendi özellikleri ile örgütün özelliklerinin birbirleriyle benzeştiğini düşünmektedir (Yıldız, 2013: 156).

Bir uyum sağlanacaksa bu ya başlangıçta işe alırken ya da bir süreç olarak uyumlaştırma faaliyetleri sonucunda olacaktır. Örgütler, yeni işgören istihdamında,

örgüt kültürlerine, örgütün hedef ve amaçlarına uygun bir çalışanı istihdam edebildikleri takdirde, kişi-örgüt uyumu açısından önemli bir mesafe kat etmiş olacaklardır. Diğer yandan kurumun sahip olduğu kültür zaman içerisinde çalışanların tutum ve davranışlarını belirleyen duygu ve düşüncelerini etkileyerek kuruma uyumu sağlayacak ve uzun süren bir birlikteliği getirecektir (Erkmen-Bozkurt, 2011: 199). Literatürde kişi-örgüt uyumunun tanımlanmasında farklılıklar olsa da kültür ve kültür uyumunun kişi-örgüt uyumu açısından önemli bir faktör olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktadır (O'Reilly-Chatman-Caldwell, 1991: 487).

Chatman'ın (1989: 339) yayınladığı bir makalede ifade ettiği ve oluşturduğu modele göre, organizasyonların sahip olduğu karakteristik özellikler ile kişilerin karakterleri birbirlerini etkilemektedir. Bu etki sonucunda organizasyonun kültürel yapısında değişiklikler olabileceği gibi, çalışanlarda da bir değer değişimi yaşanabilecektir.

Şekil 1. Kişi-Örgüt Uyumu Modeli

Kaynak: Chatmann, 1989: 340

Bu ifadelerden hareketle kişi-örgüt uyumu; hem kurumun hem de bireyin uzun yıllar birlikte olma ortak niyetini oluşturan faktörlerin tamamının ya da önemli bir kısmının her iki tarafta da bulunması ve örtüşmesi olarak tanımlanabilir. Burada ne çalışan çalıştığı kurumunu terk etmeyi ne de kurum çalışanından vazgeçmeyi düşünemeyecektir. Bu uyum başlangıçta etkin işe alma şekliyle ve planlı uyumlaştırma faaliyetleri ile olabileceği gibi, örgüt yöneticileri ve liderlerinin örgüt kültüründe yapmaya cesaret gösterdikleri küçük değişikliklerle de sonradan sağlanabilecektir (Luecke, 2012: 135).

Kurumların, rekabette kendileri için en önemli unsur olan insan faktörüne sahip çıkması gereklidir ve bunu sağlamada da kişi örgüt uyumu büyük önem arz etmektedir. Çalıştığı kurumla uyum içinde olan işgörenler ayrılma niyeti içine girmeyeceklerdir. Bu şekilde işlerinde özverili ve sadakatli çalışarak müşterileri, dolayısıyla da kurumları için bir değer olarak üretmeye ve geliştirmeye devam edeceklerdir. Ayrıca bu tür çalışanların oluşturacağı bilgi havuzu entelektüel sermaye olarak kurumun kaynakları arasında bir güç olarak yerini alacaktır.

Sağlık Kurumlarında Entelektüel Sermaye

Yaşanan yoğun rekabet ortamında, işletmelerin sahip oldukları kaynaklar tek başına rekabet avantajı sağlamaya yetmemektedir. Bu kaynakları avantaja dönüştürebilmeleri için sahip oldukları kabiliyetleri ve yetenekleri açığa çıkarıp kaynakların verimli bir şekilde kullanılarak ürün veya hizmete dönüştürmeleri gerekmektedir. Burada bahsedilen ve rekabet üstünlüğü sağlamada asıl fonksiyonu eda eden maddi olmayan varlıklar; çalışanların mesleki bilgi, deneyim, kültür, patentler, telif hakları, gibi varlıklardır (Bayarçelik, 2012: 8).

Bilgi teknolojilerinde devrim niteliğinde açığa çıkan gelişmeler ve bunun sonucunda oluşan bilgi toplumu, bilginin yeni ekonomide değerinin giderek artması ve önemli bir unsur haline gelmesi, inovasyon ve yaratıcılığın rekabetteki önemi gibi olgular, maddi olmayan bu varlıkların genel ifadesiyle entelektüel sermayenin gelişiminin ve fark edilmesinin nedenlerindendir (Akyüz, 2011: 37-38).

Entelektüel sermaye, büyük ölçüde insanın zihninde yaratmış olduğu fikirlerin, yenilikçi bir şekilde pratiğe uygulanması ve bunun pazarda rekabetin bir parçası olması anlamına gelmektedir (Kanıbir, 2004: 78). Entelektüel sermaye tamamı ile akla dayalı bir üretim kaynağını ortaya koymaktadır ve bu kaynağın en temel faktörü insan zihnidir. İnovasyon ile birlikte paralel olarak değerlendirilen bu kavram, büyük ölçüde pazar rekabetinin itici bir gücü haline gelmiştir. Öyle ki artık şirketlerin harcama kalemleri ve muhasebe kayıtları gibi dokümanları içerisinde entelektüel sermaye kendisine önemli bir yer edinebilmiştir.

Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelere bakıldığında; bilanço varlıkları ile piyasa değerleri arasındaki önemli farklılıkların olduğu gözlenmektedir. Bu noktadan hareketle, entelektüel sermaye için maddi olmayan varlıklar olduğu söylenmekle birlikte, işletmenin defter değeri ile piyasa değeri arasındaki farklılıktır biçiminde tanımlamalarda bulunmaktadır (Bontis, 1996: 41).

Entelektüel sermaye durağan bir varlık olmaktan çok, işletmelerin ve müşterilerinin ihtiyaçlarına yönelik katma değer oluşturan dinamik varlıklardır. Entelektüel sermaye işletmenin iş süreçleri, sahip olduğu lisans, telif hakkı ve patentleri, işgörenlerinin know-how bilgi ve yetenekleri, müşterileri, tedarikçileri ve işletme ile ilişkili diğer yapılar hakkındaki kayıtlı bilgileri kapsamaktadır (Kurgun- Akdağ, 2013:157).

Entelektüel sermaye kavramının yıllara göre gelişim süreci Tablo 1’de özet olarak verilmiştir.

Tablo 1. Entelektüel Sermayenin Gelişim Süreci

SÜREÇLER	GELİŞİM
1970'LERİN SONUNDA	MADDİ OLMAYAN DEĞERLERİN ÖNEMİNİN ANLAŞILMAYA BAŞLANMASI VE KONUYLA İLGİLİ İLK GÖRÜŞLERİN ORTAYA ATILMASI
1980'LERİN ORTALARINDA	BİLGİ ÇAĞINA GEÇİŞ SÜRECİNİN BELİRGİNLEŞMEYE BAŞLAMASI VE BİRÇOK FİRMANIN DEFTER DEĞERİ İLE PİYASA DEĞERİ ARASINDAKİ FARKIN DİKKATE DEĞER BİR ŞEKİLDE ARTMASI
1980'LERİN SONUNDA	KONUNUN UZMANLARI TARAFINDAN ENTELEKTÜEL SERMAYEYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALARIN İLK DENEMELERİ
1990'LARIN BAŞINDA	ŞİRKETLERİN ENTELEKTÜEL SERMAYE VARLIKLARININ SİSTEMATİK OLARAK ÖLÇÜLMESİNE VE RAPORLANMASINA YÖNELİK İLK GİRİŞİMLER (CELEMİ, SKANDİA, THE SWEDISH)
	SKANDİA AFS ŞİRKETİNİN EDVİNSSON'U ENTELEKTÜEL SERMAYE YÖNETİCİSİ OLARAK ATAMASI VE BÖYLECE ENTELEKTÜEL SERMAYE YÖNETİMİNİN İLK DEFA YASAL BİR STATÜ KAZANMASI
	KAPLAN VE NORTON'UN BALANCED SCORECARD ADLI ÇALIŞMALARINI YAPMALARİ VE TANITMALARİ
1990'LARIN ORTALARINDA	NONUKKU VE TAKEUCHİ'NİN OLDUKÇA SES GETİREN THE KNOWLEDGE CREATHİNG COMPANY ADLI ÇALIŞMALARINI YAYINLAMALARİ. BİLGİ ÜZERİNDE YOĞUNLAŞMIŞ OLMASINA RAĞMEN, BU ÇALIŞMADA BİLGİ VE ENTELEKTÜEL SERMAYE İLİŞKİSİ DE GAYET AÇIK BİR ŞEKİLDE ELE ALINMIŞTI.
	CELEMİ ŞİRKETİNİN TANGO ADLI SİMÜLASYON ARACINI PİYASAYA SUNMASI. TANGO SİMÜLASYONU, YÖNETİCİLERİ MADDİ OLMAYAN VARLIKLARIN ÖNEMİ ÜZERİNE EĞİTMeye İMKÂN VEREN PİYASADAKİ İLK KAPSAMLI ÜRÜN OLMUŞTUR.
	SKANDİA'NIN YILLIK RAPORUNDA, ŞİRKETİN ENTELEKTÜEL SERMAYE STOKUNUN DA DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR EK YAYINLANMASI. BU ÇALIŞMA, ENTELEKTÜEL SERMAYELERİNİ RAPORLAMAK İSTEYEN DİĞER BİRÇOK ŞİRKET İÇİN DE GAYET İLGI ÇEKİCİ OLDU.
	CEREMİ ŞİRKETİNİN ENTELEKTÜEL SERMAYESİNİN KAPSAMLI BİR DEĞERLENDİRMESİNİN SUNULDUĞU "BİLGİ HESAP CETVELİ"Nİ AÇIKLAMASI
	ENTELEKTÜEL SERMAYE HAREKETİNİN ÖNCÜLERİNİN KONUYLA İLGİLİ EN ÇOK SATANLAR LİSTESİNE GİREN ÇALIŞMALARININ YAYINLANMASI (KAPLAN VE NORTON, EDVİNSSON, MALONE, SVEİBY GİBİ.)
	ENTELEKTÜEL SERMAYE HAREKETİNİN ÖNCÜLERİNİN KONUYLA İLGİLİ EN ÇOK SATANLAR LİSTESİNE GİREN ÇALIŞMALARININ YAYINLANMASI (KAPLAN VE NORTON, EDVİNSSON, MALONE, SVEİBY GİBİ.)
1990'Lİ YILLARIN SONUNDA	GİTTİKÇE ARTAN SAYIDA BÜYÜK ÖLÇEKLİ PROJELERİN (MERİTUM PROJESİ GİBİ) BAZI AKADEMİK ÇEVRELERİN DİKKATİNİ DAHA DA CİDDİ BİR ŞEKİLDE ENTELEKTÜEL SERMAYE HAKKINDAKİ ARAŞTIRMALARA YÖNELMESİNE NEDEN OLMASI
	1999'DA OECD'NİN ENTELEKTÜEL SERMAYE HAKKINDA AMSTERDAM'DA ULUSLARARASI BİR SEMPOZYUM DÜZENLENMESİ
2000'Lİ YILLARDA	ENTELEKTÜEL SERMAYENİN, GENİŞ BİR İZLEYİCİ KİTLESİ TARAFINDAN TAKİP EDİLEN, ARAŞTIRMACILARIN VE AKADEMİSYENLERİN KATILDIĞI KONFERANSLARIN, YAZILI VE GÖRSEL YAYINLARIN EN POPÜLER KONULARINDAN BİRİ HALİNE GELMESİ, BU KONUDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN ARTARAK DEVAM ETMESİ.

Kaynak: Akyüz, 2011: 42

Tablo 1’de görüldüğü üzere, 1970 li yıllarda ortaya atılan kavram 1990’ lı yılların başında Skandia şirketinin tarihte ilk kez bir entelektüel sermaye yöneticisi atayarak konuya yasal statü kazandırması ve yine bu yılların sonunda OECD’nin entelektüel sermaye konusunda sempozyum düzenlemesi entelektüel sermayenin gelişimi sürecinde önemli görülen aşamalardır.

İş Doyumu

İş doyumu işgörenlerde, iç ve dış etmenlere bağlı olarak sürekli değişken bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Yöneticiler bu değişkenliği dikkate alarak çalışanlarının tatmin düzeylerini yüksekte tutmak için belirli periyotlarla çalışan davranışlarını kontrol ederek, olumsuz bir durum varsa, gereken tedbirleri alarak, ilgili düzenlemeleri yapmalıdırlar (Çelen-Teke-Cihangiroğlu, 2013: 401). Çalışanlarda iş doyumu örgüte bağlılık, performans ve verimlilik olarak ortaya çıkarken, iş doyumsuzluğu ise işten ayrılma niyetiyle birlikte verimsizliği de beraberinde getirmektedir (Kula-Taşdöven-Dönmez, 2015:130-131).

Çalışanların işletmelerin başarısında, giderek daha yararlı ve daha önemli faktörler haline gelmişlerdir. Bu nedenle de çalışanların beklentilerinin karşılanması ve isteklerinin en azından göz önünde bulundurulması ciddi bir noktaya gelmiştir. Geçmiş yıllarda sadece bedenen çalışması beklenen ve bunun karşılığında da belirli bir ücret elde eden çalışanlar, artık bir işletmenin başarısında daha önemli roller üstlenmektedirler. Onların bu noktada sağlayacakları verim, işletmenin geleceğine doğrudan etki edebilmektedir. Bu nedenle işletme yönetiminin öncelikleri arasında çalışanlar da artık daha fazla yer almaktadır. Çalışanları ile ilişkilerinde daha olumlu adımlar atan ve gelecek adına onların kendisine sunacağı avantajları doğru şekilde değerlendiren işletmelerin zaman içerisinde daha hızlı büyüdükleri ve başarıya eriştikleri, hatta uluslararası piyasalarda rekabetin önemli birer parçası oldukları gözlemlenmiştir (Çetin, 2007: 92).

Çalışanların önemsenmesi ve beklentilerinin mümkün olduğunca üst seviyede karşılanması durumu, mutlak olarak olumlu sonuçlar doğurmaktadır ve bu sonuçlar hem işletme tarafında hem de çalışanlar tarafında olmaktadır. Çalışanlar tarafından ortaya çıkan olumlu noktalardan biri iş doyumu kavramıdır. İş doyumu, çalışanların verdikleri emek karşılığında elde ettikleri ücret başta olmak üzere birçok faktör konusunda kendisini mutlu hissetmesi ve buna göre performans sergilemesi durumudur (Çalışkan, 2005:9). İş doyumunun temelinde, çalışanlar açısından değerlendirildiğinde elde edilen gelirin üst seviyede olması son derece büyük önem taşımaktadır; genel olarak bu ölçüt çalışanlar açısından belirleyici bir faktördür. Çalışan bireylerin iş davranışlarıyla ilgili tutumlarında iş doyumunun önemli bir etkisi vardır ve bu doyumun örgüte karşı olan tutum ve davranışları da etkilemektedir (Özkalp-Kırel, 2010: 114). Çalışanların örgütsel bağlılığını önemli derecede etkileyen iş doyumu konusunda bilginin, müşteri ilişkilerinin ve ayrılan personelin yerine yenisini yetiştirmenin yüksek maliyet oluşturduğunun farkında olan gelişmiş örgütler (Lucke, 2012: 67) insan kaynakları birimi kurarak iş nitelikleri, ücret, terfi, eğitim gibi iş doyumu ile yakından ilgili hususlarda stratejik çalışmalar yapmaktadırlar.

Örgütsel Çekicilik

Örgütsel çekicilik kavramı, potansiyel iş adaylarının bir işyerine başvurma niyetleri üzerinde baskın olan ve bu konuda verecekleri nihai kararı önemli derecede

etkileyen bir durumu ifade eder (Akçay, 2014: 177). Bu önem dahilinde işveren-birey açısından örgütsel çekicilik, iş dünyası içerisinde, işletmelerin belirlemiş olduğu kendi kuralları ile çalışan adaylarının beklentilerinin oluşturmuş olduğu kriterlerin uyumlu hale getirilmesi durumudur (Eren, 2000: 67). Örgütsel çekicilik kimi kurumlar için ihtiyaç halinde bir imaj oluşturmak ve bu imajlarıyla çıkarları doğrultusunda kendilerine kaliteli ekip yaratma arayışı olarak, kurumsal başarının sağlanması ve devamlılığının olması için daha fazlasını ifade etmektedir. Örgütsel çekicilik kurumun, çalışan adayları ve iş ortaklarının nezdinde imaj, kalite, yenilik ve benzerlik gibi faktörlerden dolayı tercih edilmesini sağlar.

Örgütsel çekicilik bir anlamda çalışanların da kimlik oluşturma sürecini ifade etmektedir. Çalışan adaylarının ya da çalışanların sosyal kimliklerini oluşturmada hangi işletmeye hizmet ettiklerinin büyük önemi vardır. İşletmenin tanınırlığı ve prestiji bu anlamda çalışanların sosyal kimliğinin oluşmasında da büyük bir etkidir. Oluşan bu durum karşısında işletmeler markalarını meydana getirmekte, çalışanlar için ise kariyerleri adına bir birikim söz konusu olmaktadır (Akçay, 2014: 178).

Örgütsel çekicilik, işletmelerin rekabet ortamında isimlerini duyurmaları açısından büyük oranda zorunlu ve tanıtım sistemleriyle aynı doğrultuda bir pazarlama faaliyeti haline gelmiştir. Dolayısıyla örgütsel çekicilik, işletmelerin tanıtımlarını en iyi şekilde gerçekleştirip pazarlama sürecini yönetmeleri adına önemli bir faktördür (Torunoğlu, 2013: 22). Etkin olan işgücünü kendi bünyesinde toplamasını başaran işletmeler rekabet avantajını oluşturmuş olurlar.

Kişî-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Çekicilik

Araştırmalar kişilerin kendi tutum ve davranışları ile uyumlu örgüt yapıları ile gereksinimlerini karşılayan örgüt yapılarını çekici bulduklarını göstermektedir (Dinç-Özcan, 2011: 131). Örgütlerin amacı süreklilik olduğuna göre; daima bunu sağlayabilecek işgörenlerle çalışmak isteyeceklerdir. Bu hedeflerini gerçekleştirmek için de çalışanlarının ya da potansiyel İşgörenlerin dikkatini çekecek örgütsel davranışlar sergilemek ve beceriler geliştirmek zorunda olduğundan; bireylerin ise fizyolojik ve duygusal açıdan tatmin olacakları, kendi kişiliklerine uygun yerlerde çalışma eğiliminde olduğundan bahsedilebilir.

Bu bağlamda ise sosyal bakış açısı, örgüt-birey uyumu kavramında dikkat çekici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin sosyal anlamda taşıdığı değerler, aile yapısı, bulunduğu ortamın farklılığı, davranış biçimi uyum sürecine etkili olmaktadır. Bireysel çıkar kavramı sadece maddiyat ile ilgili olmamakla birlikte bu doğrultuda değerlendirildiği için örgüt-birey uyumu konusunda etkili olabilmektedir. Büyük oranla örgüt-kişî uyumunda durum sosyal anlamda değerlendirilmekte bireyin tutumu, davranışları ve sosyal kimliği, zaman içerisinde iş verenin süzgecinden geçmektedir (Eren, 2000: 74). Bu durum, bireyin şirket içerisinde sergileyeceği davranış ve tutumla bağlantılı olup, iş hayatının geri kalan sürecini de etkileyebilecektir.

Kişilerin örgütle uyumunu etkileyen kişilik faktörleri ve çevresel faktörleri değerlendirdiğimizde kişilerin iş hayatında gerek örgüt gerekse iş ile uyumunun çok önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle kişilerin, iş ararken kendi gelecekleri için bu kadar önemli olan uyumu sağlayabilecek, kişilikleri ile uyumlu olduğunu düşündüğü kendine çekici gelen kurumları tercih etme eğiliminde olduğu söylenebilir.

İlk olarak, 1987 yılında kapsamlı olarak Ben Schneider tarafından ele alınan “Çekicilik-Seçim-Pişmanlık modeli” (Attraction-Selection-Attrition/ASA), temel olarak farklı özelliklere ve algılamalara sahip olan çalışanların bu farklılıklarına uygun, birbirinden farklı uygulamalara sahip olan işletmeler ile kendilerini uyum içerisinde bulundurduklarını belirtmektedir. Böylelikle bireyler, sosyal anlamdaki çıkar beklentilerinden kariyer beklentilerine dek uzanan bir silsile içerisinde kendileri ile uyumluluğu söz konusu olan bir işletme içerisinde istihdam edilmek istemektedirler (Cable ve Judge, 1996: 296).

Sally A. Carless, 2005 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında kişi-örgüt uyumu konusunda sadece çalışanların bağlı bulundukları ya da bağlı bulunmaları muhtemel olan kurumu değil, aynı zamanda çalışanların içerisinde bulunacakları iş çevresini de baz almaktadır. Böylelikle Carless, çalışan bireyin kişi-örgüt uyumu konusundaki durumunu değerlendirirken onu etkileyen faktörlerin sayısını çoğaltmaktadır (Yıldız, 2013: 156). Böylelikle kişi örgüt uyumu konusunda değerlendirme faktörlerinin sayısı arttırılmış ve konunun daha geniş bir yelpazede değerlendirilmesine çalışılmıştır. Carless’in kişi-örgüt uyumunu işletme içerisindeki sınırlamadan kaldırması ile kişinin önemi daha fazla artmakta ve işletmenin bu süreçteki tekil faktör olma durumu ortadan kaldırılmaktadır.

Jennifer A. Chatman da konuyu değerlendiren araştırmacılardan biri olarak 1989 ve 1991 yıllarında gerçekleştirdiği çalışmalarında, değer kavramının önemini vurgulamış ve çalışanların kendilerinin sahip olduğu kişisel değerler ile çalıştıkları veya çalışmak istedikleri kurumun değerleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu sorgulama, çalışanların kendilerini daha fazla aidiyet duygusu hissederek bir kurum içerisinde var olmak adına önemli bir değer olarak görülmüştür (Yıldız, 2013; 156-157). Büyük ölçüde insani değerlerin işletmenin değerleri ile karşılaştırılması ile başlayan süreç, daha sonrasında iş hayatına dair değerlerin karşılaştırılması ile sürmekte ve böylelikle de çalışanların kişi-örgüt uyumu konusundaki durumları belirlenmektedir. İşletmelerin de bu noktada çalışanlarla uyum içerisinde olmak adına oluşturdıkları örgüt kültürü büyük önem arz etmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli şekil 2’de verilmiştir.

Şekil 2. Araştırma Modeli

Araştırmanın bağımsız değişkenleri entelektüel sermaye ve kişi örgüt uyumudur. Bağımlı değişkenleri ise iş doyumu ve örgütsel çekiciliktir. Entelektüel sermayenin iş doyumu ve örgütsel çekicilik üzerindeki etkisinde kişi örgüt uyumunun açıklayıcılık gücünün etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın amaçlarına uygun olarak üretilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H₁: Algılanan entelektüel sermaye alt boyutları örgütsel çekicilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Kişi- örgüt uyumu ile birlikte algılanan entelektüel sermaye alt boyutları örgütsel çekicilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: Genel algılanan entelektüel sermaye örgütsel çekicilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₄: Kişi- örgüt uyumu ile birlikte genel algılanan entelektüel sermaye örgütsel çekicilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₅: Algılanan entelektüel sermaye alt boyutları iç kaynaklı iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₆: Kişi-örgüt uyumu ile birlikte algılanan entelektüel sermaye alt boyutları iç kaynaklı iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₇: Algılanan entelektüel sermaye alt boyutları dış kaynaklı iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₈: Kişi-örgüt uyumu ile birlikte algılanan entelektüel sermaye alt boyutları iç kaynaklı iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₉: Algılanan entelektüel sermaye alt boyutları genel iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₀: Kişi-örgüt uyumu ile birlikte algılanan entelektüel sermaye alt boyutları genel iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₁: Genel algılanan entelektüel sermaye genel iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₁₂: Kişi-örgüt uyumu ile birlikte genel algılanan entelektüel sermaye genel kaynaklı iş doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

Yukarıda verilen hipotezlerden H₃, H₄, H₁₁ ve H₁₂ araştırmanın ana hipotezleri, H₁, H₂, H₅, H₆, H₇, H₈, H₉ ve H₁₀ alt hipotezler olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Evreni Ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Ankara ili sınırları içerisinde yer alan bir üniversite hastanesinin çalışanlarıdır. Hastane toplam üç ayrı yerleşkede hizmet vermektedir. Araştırmanın yapıldığı tarihteki toplam kadrolu çalışan sayısı 677'dir.

Araştırmadaki konu ve konular esas alınarak örneklem seçiminde homojenliği dikkat edilmesine çalışılmış ve böylece incelenecek örneğin güvenilirliğinin artırılması amaçlanmıştır.

Hastanede görev yapanlardan rastgele olarak belirlenen çalışanlara gönüllülük esasına göre anket uygulaması yapılmıştır. Örneklemi oluşturan katılımcılardan sağlanan ve hatalı veya eksik cevaplanmış olanları ayıklandıktan sonra değerlendirmeye alınmış toplam geri dönüş sayısı 330 olup, ana kütlenin yaklaşık % 49'unu oluşturmaktadır. Evren genişliğinin 677 olduğu dikkate alınarak 330 adetlik anket sayısı yeterli görülmüş ve analize geçilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, iş doyumu ölçeği, örgütsel çekicilik ölçeği, entelektüel sermaye algısı ölçeği ve kişi örgüt uyumu ölçeğinden oluşan soru formu kullanılmıştır.

Araştırmada iş doyumu ölçeği olarak Minnesota iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır (Weiss vd., 1967: 4; Karadağ vd., 2009: 35).

Örgütsel çekiciliği belirlemeye yönelik ifadeler Highhouse vd.'nin 2003 tarihli çalışmasındaki ifadelerden oluşmaktadır. Dündar (2012) ölçeğin Türkçeye uyarlanmasını gerçekleştirmiştir. Aynı çalışmayı Akçay ve arkadaşlarının (2013)

tekrarladığı ve ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğunu belirledikleri görülmektedir.

Entelektüel sermayeyi ölçmek üzere Kurgun ve Akdağ (2013) tarafından geliştirilen 12 maddelik ölçek kullanılmıştır. Adı geçen araştırmada yapılan faktör analizi sonucunda üç alt faktör belirlenmiştir. İnsan sermayesini 1, 2, 3, 4. maddeler, müşteri sermayesini 5,6,7,8. maddeler, yapısal sermayeyi 9,10,11,12. maddeler içermektedir. Elde edilen faktörlerin ilgili alan yazındaki faktörlerle örtüştüğü saptanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da ölçeğin açımlayıcı faktör analizini doğruladığı tespit edilmiştir.

Kişİ örgüt uyumunu ölçmek için Yıldız'ın (2013) uyarladığı dört maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek maddeleri Cable-Judge- Person (1996) ve Cable- DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve Netemeyer (1997) tarafından geliştirilen ölçeklerden faydalanarak oluşturmuştur. Yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analiz sonucunda; Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin genel güvenilirliği α 0,945, Örgütsel çekicilik ölçeğinin güvenilirliği α 0,900, entelektüel sermaye ölçeğinin güvenilirliği α 0,826 ve kişİ-örgüt uyumu ölçeğinin güvenilirliği 0,908 olarak bulunmuştur. Özdamar (2004) α 0,60'ın üzerinde α değerinin ölçeğin güvenilir olduğunu gösterdiğini belirtmektedir. Bu durumda araştırmada kullanılan ölçekler yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırmada kullanılmasına karar verilen beşli likert ölçeği yardımıyla kişİlerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini çok olumsuzdan (1) çok olumluya (5) kadar sıralanan seçenekler arasından seçerek belirtmeleri istenmiştir. Ölçek sonuçları 5,00-1,00=4,00 puanlık bir genişliğe sahiptir. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir.

Ölçeğin gözlemlenebilirlik boyutu için likert ölçeğine göre belirlenmiş cevap seçenekleri ile ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler şunlardır:

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1,80 - 2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60 - 3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca hiyerarşik regresyon modeli kurularak açıklayıcılık gücündeki değişim belirlenmiştir. Ölçekler arasındaki ilişkilerin düzeyi aşağıdaki kriterler baz alınarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006: 116):

<i>r</i>	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanlardan elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanlarla İlgili Bazı Tanıtıcı Bilgiler

TABLolar	GRUPLAR	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
CİNSİYET	KADIN	187	56,7
	ERKEK	143	43,3
YAŞ GRUBU	21-30	105	31,8
	31-40	132	40,0
	41-50	93	28,2
MEDENİ DURUMU	EVLİ	242	73,3
	BEKAR	88	26,7
EĞİTİM DURUMU	LİSE VE ALTI	70	21,2
	ÖNLİSANS	77	23,3
	LİSANS	93	28,2
	YÜKSEK LİSANS	30	9,1
	DOKTORA	60	18,2
MESLEKİ DENEYİMİ	1-5 YIL	142	43,0
	6-10 YIL	79	23,9
	11-15 YIL	57	17,3
	16 YIL VE ÜZERİ	52	15,8
KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ	1-5 YIL	90	27,3
	6-10 YIL	62	18,8
	11-15 YIL	76	23,0
	16 YIL VE ÜZERİ	102	30,9
ÇALIŞTIĞI POZİSYON	İŞGÖREN	285	86,4
	YÖNETİCİ	45	13,6
GÖREV GRUBU	HEKİM	67	20,3
	HEMŞİRE/SAĞLIK TEKNİSYENİ	91	27,6
	YÖNETİM BİRİMLERİ	47	14,2
	SEKRETER/BANKO	20	6,1
	TEKNİK	52	15,8
	DİĞER	53	16,1
	TOPLAM	330	100,0

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Algılanan Entelektüel Sermaye Düzeyleri

	N	ORT	SS	MIN.	MAX.
İNSAN SERMAYESİ	330	3,053	0,765	1,000	5,000
MÜŞTERİ SERMAYESİ	330	3,466	0,656	1,000	5,000
YAPISAL SERMAYE	330	3,298	0,781	1,000	5,000
GENEL ALGILANAN ENTELEKTÜEL SERMAYE	330	3,272	0,611	1,000	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, insan sermayesi alt boyutunun orta ($2,60 < 3,053 < 3,39$); müşteri sermayesi alt boyutunun yüksek ($3,40 < 3,466 < 4,19$); yapısal sermaye alt boyutunun orta ($2,60 < 3,298 < 3,39$) ve genel algılanan entelektüel sermaye düzeyinin de orta ($2,60 < 3,272 < 3,39$) seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılanların Örgütsel Çekicilik Düzeyleri

	N	ORT	SS	MIN.	MAX.
ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK	330	3,471	0,841	1,000	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel çekicilik düzeyi ortalamasının yüksek ($3,40 < 3,471 < 4,19$) düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılanların İş Doyumu Düzeyleri

	N	ORT	SS	MIN.	MAX.
İÇ KAYNAKLI İŞ DOYUMU	330	3,617	0,713	1,000	5,000
DIŞ KAYNAKLI İŞ DOYUMU	330	3,347	0,788	1,000	5,000
GENEL İŞ DOYUMU	330	3,509	0,714	1,000	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyumu düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, iç kaynaklı iş doyumu alt boyutunun yüksek ($3,40 < 3,617 < 4,19$); dış kaynaklı iş doyumu alt boyutunun orta ($2,60 < 3,347 < 3,39$); genel iş doyumu boyutunun yüksek ($3,40 < 3,509 < 4,19$) düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılanların Kişi Örgüt Uyumu Düzeyleri

	N	ORT	SS	MIN.	MAX.
KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	330	3,720	0,959	1,000	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların kişi örgüt uyumu düzeyi ortalamasının yüksek ($3,40 < 3,720 < 4,19$) düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılanların Algıladıkları Entelektüel Sermaye, Örgütsel Çekicilik, Kişi Örgüt Uyumu ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

		İNSAN SERMAYESİ	MÜŞTERİ SERMAYESİ	YAPISAL SERMAYE	GENEL ALGILANAN ENTELEKTÜEL SERMAYE
İÇ KAYNAKLI İŞ DOYUMU	R	0,399**	0,448**	0,475**	0,529**
	P	0,000	0,000	0,000	0,000
DIŞ KAYNAKLI İŞ DOYUMU	R	0,382**	0,406**	0,456**	0,499**
	P	0,000	0,000	0,000	0,000
GENEL İŞ	R	0,407**	0,448**	0,486**	0,537**

DOYUMU	P	0,000	0,000	0,000	0,000
ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK	R	0,416**	0,549**	0,594**	0,623**
	P	0,000	0,000	0,000	0,000
KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	R	0,357**	0,409**	0,453**	0,488**
	P	0,000	0,000	0,000	0,000

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye, örgütsel çekicilik, kişi örgüt uyumu ve iş doyumunu düzeylerinin aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi ile İncelenmesi yapılmıştır. Buna göre;

İç kaynaklı iş doyumunu ve insan sermayesi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.399$; $p=0,000<0.05$). İç kaynaklı iş doyumunu ve müşteri sermayesi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.448$; $p=0,000<0.05$). İç kaynaklı iş doyumunu ve yapısal sermaye arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.475$; $p=0,000<0.05$). İç kaynaklı iş doyumunu ve genel algılanan entelektüel sermaye arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.529$; $p=0,000<0.05$).

Dış kaynaklı iş doyumunu ve insan sermayesi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.382$; $p=0,000<0.05$). Dış kaynaklı iş doyumunu ve müşteri sermayesi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.406$; $p=0,000<0.05$). Dış kaynaklı iş doyumunu ve yapısal sermaye arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.456$; $p=0,000<0.05$). Dış kaynaklı iş doyumunu ve genel algılanan entelektüel sermaye arasında, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.499$; $p=0,000<0.05$). Dış kaynaklı iş doyumunu ve iç kaynaklı iş doyumunu arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.845$; $p=0,000<0.05$).

Genel iş doyumunu ve insan sermayesi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.407$; $p=0,000<0.05$). Genel iş doyumunu ve müşteri sermayesi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.448$; $p=0,000<0.05$). Genel iş doyumunu ve yapısal sermaye arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.486$; $p=0,000<0.05$). Genel iş doyumunu ve genel algılanan entelektüel sermaye arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.537$; $p=0,000<0.05$). Genel iş doyumunu ve iç kaynaklı iş doyumunu arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.972$; $p=0,000<0.05$). Genel iş doyumunu ve dış kaynaklı iş doyumunu arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.947$; $p=0,000<0.05$).

Örgütsel çekicilik ve insan sermayesi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.416$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel çekicilik ve müşteri sermayesi arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.549$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel çekicilik ve yapısal sermaye arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.594$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel çekicilik ve genel algılanan entelektüel sermaye arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.623$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel çekicilik ve iç kaynaklı iş doyumunu arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.613$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel çekicilik ve dış kaynaklı iş doyumunu arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.6$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel çekicilik ve genel iş doyumunu arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.632$;

$p=0,000<0.05$). Kişi örgüt uyumu ve insan sermayesi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.357$; $p=0,000<0.05$).

Kişi örgüt uyumu ve müşteri sermayesi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.409$; $p=0,000<0.05$). Kişi örgüt uyumu ve yapısal sermaye arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.453$; $p=0,000<0.05$). Kişi örgüt uyumu ve genel algılanan entelektüel sermaye arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.488$; $p=0,000<0.05$). Kişi örgüt uyumu ve iç kaynaklı iş doyumu arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.646$; $p=0,000<0.05$). Kişi örgüt uyumu ve dış kaynaklı iş doyumu arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.647$; $p=0,000<0.05$). Kişi örgüt uyumu ve genel iş doyumu arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.673$; $p=0,000<0.05$). Kişi örgüt uyumu ve örgütsel çekicilik arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.664$; $p=0,000<0.05$).

Tablo 9. Algılanan Entelektüel Sermaye Düzeyinin Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R^2
ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK	SABİT	0,646	3,172	0,002	74,498	0,000	0,401
	İNSAN SERMAYESİ	0,120	2,160	0,031			
	MÜŞTERİ SERMAYESİ	0,329	4,455	0,000			
	YAPISAL SERMAYE	0,400	6,289	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye düzeylerinin örgütsel çekicilik üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye ile örgütsel çekicilik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Örgütsel çekicilik düzeyinin belirleyicisi olarak insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür ($R^2=0,401$). Buna göre; araştırmaya katılan çalışanların insan sermayesi düzeyi, müşteri sermayesi düzeyi ve yapısal sermaye düzeyi örgütsel çekicilik düzeyini arttırmaktadır.

H_1 : Entelektüel sermaye alt boyutları örgütsel çekicilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 10. Algılanan Entelektüel Sermaye ve Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R^2
ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK	SABİT	0,144	0,802	0,423	107,72	0,000	0,565
	İNSAN SERMAYESİ	0,047	0,991	0,323			
	MÜŞTERİ SERMAYESİ	0,230	3,628	0,000			
	YAPISAL SERMAYE	0,263	4,738	0,000			
	KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	0,407	11,111	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye ve kişi örgüt uyumu düzeylerinin örgütsel çekicilik üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye, kişi örgüt uyumu ile örgütsel çekicilik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Örgütsel çekicilik düzeyinin belirleyicisi olarak insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye, kişi örgüt uyumu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2 = 0,565$). Buna göre;

Araştırmaya katılan çalışanların insan sermayesi düzeyi örgütsel çekicilik düzeyini etkilememektedir ($p = 0.323 > 0.05$).

Araştırmaya katılan çalışanların müşteri sermayesi düzeyi, yapısal sermaye düzeyi ve kişi örgüt uyumu düzeyi örgütsel çekicilik düzeyini arttırmaktadır.

Kişi örgüt uyumunun etkilerini belirlemek üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bağımsız değişken olarak algılanan entelektüel sermaye ile birlikte kişi örgüt uyumu modele eklendiğinde R^2 değerinde artış saptanmıştır. Açıklama oranı (R^2) %40,1' den %56,5' e yükselmiştir. Açıklama oranındaki artış önerilen modeli güçlendirmektedir.

H₂: Kişi- örgüt uyumu ile birlikte algılanan entelektüel sermaye alt boyutları örgütsel çekicilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 11. Genel Algılanan Entelektüel Sermaye Düzeyinin Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R^2
ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK	SABİT	0,667	3,370	0,001	207,856	0,000	0,386
	GENEL ALGILANAN ENTELEKTÜEL SERMAYE	0,857	14,417	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların genel algılanan entelektüel sermaye düzeyinin örgütsel çekicilik üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu genel algılanan entelektüel sermaye ile örgütsel çekicilik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Örgütsel çekicilik düzeyinin belirleyicisi olarak

genel algılanan entelektüel sermaye değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,386$). Buna göre; araştırmaya katılan çalışanların genel algılanan entelektüel sermaye düzeyi örgütsel çekicilik düzeyini arttırmaktadır.

H₃: Genel algılanan entelektüel sermaye örgütsel çekicilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 12. Genel Algılanan Entelektüel Sermaye ve Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R ²
ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK	SABİT	0,163	0,938	0,349	206,351	0,000	0,555
	GENEL ALGILANAN ENTELEKTÜEL SERMAYE	0,540	9,308	0,000			
	KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	0,415	11,215	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların genel algılanan entelektüel sermaye ve kişi örgüt uyumu düzeylerinin örgütsel çekicilik üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu genel algılanan entelektüel sermaye, kişi örgüt uyumu ile örgütsel çekicilik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Örgütsel çekicilik düzeyinin belirleyicisi olarak genel algılanan entelektüel sermaye, kişi örgüt uyumu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,555$). Buna göre; araştırmaya katılan çalışanların genel algılanan entelektüel sermaye düzeyi ve araştırmaya katılan çalışanların kişi örgüt uyumu düzeyi örgütsel çekicilik düzeyini arttırmaktadır.

Kişi örgüt uyumunun etkilerini belirlemek üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bağımsız değişken olarak algılanan entelektüel sermaye ile birlikte kişi örgüt uyumu modele eklendiğinde R^2 değerinde artış saptanmıştır. Açıklama oranı (R^2) %38,6' den %55,5' e yükselmiştir. Açıklama oranındaki artış önerilen modeli güçlendirmektedir.

H₄: Kişi- örgüt uyumu ile birlikte genel algılanan entelektüel sermaye örgütsel çekicilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 13. Algılanan Entelektüel Sermaye Düzeyinin İç Kaynaklı İş Doyumu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R ²
İÇ KAYNAKLI İŞ DOYUMU	SABİT	1,594	8,392	0,000	42,502	0,000	0,275
	İNSAN SERMAYESİ	0,165	3,175	0,002			
	MÜŞTERİ SERMAYESİ	0,216	3,145	0,002			
	YAPISAL SERMAYE	0,234	3,936	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye düzeylerinin iç kaynaklı iş doyumu üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi

sonucu insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye ile iç kaynaklı iş doyumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). İç kaynaklı iş doyumu düzeyinin belirleyicisi olarak insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2 = 0,275$). Buna göre; araştırmaya katılan çalışanların insan sermayesi düzeyi, müşteri sermayesi düzeyi ve araştırmaya katılan çalışanların yapısal sermaye düzeyi iç kaynaklı iş doyumu düzeyini arttırmaktadır.

H₅: Algılanan entelektüel sermaye alt boyutları iç kaynaklı iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 14. Algılanan Entelektüel Sermaye ve Kişi Örgüt Uyumu Düzeyinin İç Kaynaklı İş Doyumu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R ²
İÇ KAYNAKLI İŞ DOYUMU	SABİT	1,128	6,728	0,000	74,180	0,000	0,471
	İNSAN SERMAYESİ	0,097	2,173	0,031			
	MÜŞTERİ SERMAYESİ	0,125	2,109	0,036			
	YAPISAL SERMAYE	0,107	2,053	0,041			
	KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	0,378	11,042	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye ve kişi örgüt uyumu düzeylerinin iç kaynaklı iş doyumu üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye, kişi örgüt uyumu ile iç kaynaklı iş doyumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). İç kaynaklı iş doyumu düzeyinin belirleyicisi olarak insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye, kişi örgüt uyumu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2 = 0,471$). Buna göre; araştırmaya katılan çalışanların insan sermayesi düzeyi, araştırmaya katılan çalışanların müşteri sermayesi düzeyi, araştırmaya katılan çalışanların yapısal sermaye düzeyi ve araştırmaya katılan çalışanların kişi örgüt uyumu düzeyi iç kaynaklı iş doyumu düzeyini arttırmaktadır.

Kişi örgüt uyumunun etkilerini belirlemek üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bağımsız değişken olarak algılanan entelektüel sermaye ile birlikte kişi örgüt uyumu modele eklendiğinde R^2 değerinde artış saptanmıştır. Açıklama oranı (R^2) %27,5' den %47,1' e yükselmiştir. Açıklama oranındaki artış önerilen modeli güçlendirmektedir.

H₆: Kişi-örgüt uyumu ile birlikte algılanan entelektüel sermaye alt boyutları iç kaynaklı iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 15. Algılanan Entelektüel Sermaye Düzeyinin Dış Kaynaklı İş Doyumu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R2
DİŞ KAYNAKLI İŞ DOYUMU	SABİT	1,279	5,967	0,000	36,347	0,000	0,244
	İNSAN SERMAYESİ	0,181	3,096	0,002			
	MÜŞTERİ SERMAYESİ	0,177	2,274	0,024			
	YAPISAL SERMAYE	0,274	4,091	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye düzeylerinin dış kaynaklı iş doyumunu üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye ile dış kaynaklı iş doyumunu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Dış kaynaklı iş doyumunu düzeyinin belirleyicisi olarak insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2 = 0,244$). Buna göre; araştırmaya katılan çalışanların insan sermayesi düzeyi, Araştırmaya katılan çalışanların müşteri sermayesi düzeyi ve Araştırmaya katılan çalışanların yapısal sermaye düzeyi dış kaynaklı iş doyumunu düzeyini arttırmaktadır.

H₇: Sağlık kurumlarında algılanan entelektüel sermaye alt boyutları dış kaynaklı iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 16. Algılanan Entelektüel Sermaye ve Kişi Örgüt Uyumu Düzeyinin Dış Kaynaklı İş Doyumu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R2
DİŞ KAYNAKLI İŞ DOYUMU	SABİT	0,742	3,955	0,000	70,138	0,000	0,457
	İNSAN SERMAYESİ	0,103	2,067	0,040			
	MÜŞTERİ SERMAYESİ	0,072	1,077	0,282			
	YAPISAL SERMAYE	0,128	2,198	0,029			
	KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	0,435	11,348	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye ve kişi örgüt uyumu düzeylerinin dış kaynaklı iş doyumunu üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu: insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye, kişi örgüt uyumu ile dış kaynaklı iş doyumunu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Dış kaynaklı iş doyumunu düzeyinin belirleyicisi olarak insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye, kişi örgüt uyumu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2 = 0,457$). Buna göre;

Araştırmaya katılan çalışanların insan sermayesi düzeyi araştırmaya katılan çalışanların yapısal sermaye düzeyi ve araştırmaya katılan çalışanların kişi örgüt uyumu düzeyi dış kaynaklı iş doyumunu düzeyini arttırmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların müşteri sermayesi düzeyi dış kaynaklı iş doyumu düzeyini etkilememektedir ($p=0.282>0.05$).

Kişî örgüt uyumunun etkilerini belirlemek üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bağımsız değişken olarak algılanan entelektüel sermaye ile birlikte kişî örgüt uyumu modele eklendiğinde R^2 değerinde artış saptanmıştır. Açıklama oranı (R^2) %24,4' den %45,7' e yükselmiştir. Açıklama oranındaki artış önerilen modeli güçlendirmektedir.

H_8 : *Kişî-örgüt uyumu ile birlikte algılanan entelektüel sermaye alt boyutları iç kaynaklı iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

Tablo 17. Algılanan Entelektüel Sermaye Düzeyinin Genel İş Doyumu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R2
GENEL İŞ DOYUMU	SABİT	1,468	7,760	0,000	44,309	0,000	0,283
	İNSAN SERMAYESİ	0,171	3,316	0,001			
	MÜŞTERİ SERMAYESİ	0,200	2,925	0,004			
	YAPISAL SERMAYE	0,250	4,225	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye düzeylerinin genel iş doyumu üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye ile genel iş doyumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Genel iş doyumu düzeyinin belirleyicisi olarak insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,283$). buna göre; araştırmaya katılan çalışanların insan sermayesi düzeyi, araştırmaya katılan çalışanların müşteri sermayesi düzeyi ve araştırmaya katılan çalışanların yapısal sermaye düzeyi genel iş doyumu düzeyini arttırmaktadır.

H_9 : *Algılanan entelektüel sermaye alt boyutları genel iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

Tablo 18. Algılanan Entelektüel Sermaye ve Kişî Örgüt Uyumunun Genel İş Doyumu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R2
GENEL İŞ DOYUMU	SABİT	0,974	5,984	0,000	84,327	0,000	0,503
	İNSAN SERMAYESİ	0,100	2,297	0,022			
	MÜŞTERİ SERMAYESİ	0,104	1,801	0,073			
	YAPISAL SERMAYE	0,115	2,283	0,023			
	KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	0,401	12,061	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların algılanan entelektüel sermaye ve kişi örgüt uyumu düzeylerinin genel iş doyumu üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye, kişi örgüt uyumu ile genel iş doyumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Genel iş doyumu düzeyinin belirleyicisi olarak insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye, kişi örgüt uyumu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2 = 0,503$). Buna göre;

Araştırmaya katılan çalışanların insan sermayesi düzeyi araştırmaya katılan çalışanların yapısal sermaye düzeyi ve araştırmaya katılan çalışanların kişi örgüt uyumu düzeyi genel iş doyumu düzeyini arttırmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların müşteri sermayesi düzeyi genel iş doyumu düzeyini etkilememektedir ($p = 0.073 > 0.05$).

Kişi örgüt uyumunun etkilerini belirlemek üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bağımsız değişken olarak algılanan entelektüel sermaye ile birlikte kişi örgüt uyumu modele eklendiğinde R^2 değerinde artış saptanmıştır. Açıklama oranı (R^2) %28,3' den %50,3' e yükselmiştir. Açıklama oranındaki artış önerilen modeli güçlendirmektedir.

H₁₀: Kişi-örgüt uyumu ile birlikte algılanan entelektüel sermaye alt boyutları genel iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 19. Genel Algılanan Entelektüel Sermaye Düzeyinin Genel İş Doyumu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R ²
GENEL İŞ DOYUMU	SABİT	1,458	8,044	0,000	132,643	0,000	0,286
	GENEL ALGILANAN ENTELEKTÜEL SERMAYE	0,627	11,517	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların genel algılanan entelektüel sermaye düzeyinin genel iş doyumu üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu genel algılanan entelektüel sermaye ile genel iş doyumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 132,643$; $p = 0,000 < 0.05$). Genel iş doyumu düzeyinin belirleyicisi olarak genel algılanan entelektüel sermaye değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2 = 0,286$). Araştırmaya katılan çalışanların genel algılanan entelektüel sermaye düzeyi genel iş doyumu düzeyini arttırmaktadır.

H₁₁: Genel algılanan entelektüel sermaye genel iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 20. Genel Algılanan Entelektüel Sermaye ve Kişi Örgüt Uyumu Düzeyinin Genel İş Doyumu Üzerine Etkisi

BAĞIMLI DEĞİŞKEN	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	T	P	F	MODEL (P)	DÜZELTİLMİŞ R ²
GENEL İŞ DOYUMU	SABİT	0,970	6,221	0,000	169,648	0,000	0,506
	GENEL ALGILANAN ENTELEKTÜEL SERMAYE	0,320	6,161	0,000			
	KİŞİ ÖRGÜT UYUMU	0,402	12,142	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların genel algılanan entelektüel sermaye ve kişi örgüt uyumu düzeyinin genel iş doyumuna üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu genel algılanan entelektüel sermaye, kişi örgüt uyumu ile genel iş doyumuna arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=169,648$; $p=0,000<0.05$). Genel iş doyumuna düzeyinin belirleyicisi olarak genel algılanan entelektüel sermaye, kişi örgüt uyumu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,506$). Buna göre; araştırmaya katılan çalışanların genel algılanan entelektüel sermaye düzeyi ve araştırmaya katılan çalışanların kişi örgüt uyumu düzeyi genel iş doyumuna düzeyini arttırmaktadır.

Kişi örgüt uyumunun etkilerini belirlemek üzere yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bağımsız değişken olarak algılanan entelektüel sermaye ile birlikte kişi örgüt uyumu modele eklendiğinde R^2 değerinde artış saptanmıştır. Açıklama oranı (R^2) %28,6' den %50,6' a yükselmiştir. Açıklama oranındaki artış önerilen modeli güçlendirmektedir.

H_{12} : *Kişi-örgüt uyumu ile birlikte genel algılanan entelektüel sermaye genel kaynaklı iş doyumuna üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada; kişi-örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumuna ve örgütsel çekicilik üzerindeki etkisi hastane çalışanları üzerinde incelenmiştir.

Araştırmada öncelikle araştırmaya katılan çalışanların algıladıkları entelektüel sermaye, örgütsel çekicilik, iş doyumuna ve kişi-örgüt uyumu düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların entelektüel sermaye algıları, insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermaye ve bu boyutların toplamını ifade eden genel entelektüel sermaye boyutlarında incelenmiş ve katılımcıların müşteri sermayesi algılarının yüksek (ort:3,466), insan sermayesi (ort: 3,053) , yapısal sermaye (3,298) ve algıladıkları genel entelektüel sermaye düzeylerinin (ort: 3,272) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş doyum düzeyleri iç kaynaklı, dış kaynaklı ve iki boyutun ortalamasını ifade eden genel iş doyum boyutlarında incelenmiş ve yüksek düzeyde iç kaynaklı (ort: 3,617) ve genel iş doyum düzeyine (3,509) , orta düzeyde ise dış kaynaklı iş doyum düzeyine (ort: 3,347) sahip oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların yüksek düzeyde örgütsel çekicilik (ort: 3,471) ve kişi-örgüt uyumu (ort:3,720) algısına sahip oldukları ortaya konulmuştur.

Çıkan bu sonuçlardan katılımcıların özellikle örgütsel çekicilik konusunda kurumlarının durumunu son derece olumlu bir yönde değerlendirdikleri ve bu vesile ile de kişi-örgüt uyumu konusunda aralarındaki ilişkinin olumlu yönde seyrettiğini söylemek mümkündür.

Entelektüel sermaye genel ve alt boyutlarından insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermayenin örgütsel çekicilik üzerine pozitif etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel çekicilik ile nedensellik ilişkisinin ispatı ve kişi örgüt uyumunun etkisiyle nedensellik ilişkisindeki artış güçlü açıklanabilir model olarak kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

Yine benzer bir sonuç olarak entelektüel sermaye genel ve alt boyutlarından insan sermayesi, müşteri sermayesi, yapısal sermayenin iş doyumu ve alt boyutları üzerine pozitif etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. İş doyumu ve alt boyutları ile nedensellik ilişkisinin ispatı ve kişi örgüt uyumunun etkisiyle nedensellik ilişkisindeki artış güçlü açıklanabilir model olarak kullanılabilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar ile birlikte örgütsel çekicilik ve iş doyumunu sağlamada kurumun entelektüel sermayesi ile birlikte kişi örgüt uyumunun etkiyi artırıcı bir ortam sağladığı düşünülmektedir. İlgili literatürün bulunan sonuçları destelediği görülmektedir. Netemeyer vd.'nin (1997) iş doyumu ile ilgili yaptıkları araştırmada kişi örgüt uyumunun iş doyumunun öncülü olduğunu vurgulamaktadır. Yıldız (2013) örgütsel çekicilik düzeyinin örgütle uyumlu olduğu algısına bağlı olarak değişmekte olduğunu saptamıştır. Turunç-Çelik (2012) kişi örgüt uyumunun iş doyumu üzerinde etkiye sahip olduğu teyit etmişlerdir. Yine McCulloch-Turban (2007) çalışmalarında iş seçimi ile kişi- örgüt uyumu ve iş doyumu ile kişi- örgüt uyumu arasında bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Sağlık hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sunulmasında ve rekabette öncü olmak açısından yetenekli ve tecrübeli sağlık profesyonellerine sahip olmak gerekir.

Hastane yöneticileri, bir iş pozisyonuna alınacak personelden önce işin, iş tanımının ve görev tanımlarını net olarak bilmeleri gerekmektedir. Personel alımlarında insan sermayesi boyutu ve uyum sağlama açısından kurumun vizyonu, misyonu ve değer yargıları ile uyumlu personelleri işe almaları, gerek kurumun entelektüel sermayesi, gerekse kişi-örgüt uyumunun sağlanması açısından önemlidir.

Yoğun rekabet koşullarında, yönetimlerin büyük özveriyle sahip oldukları ve geliştirdikleri yetenekli işgörenlerin elden geçirilmemesi önemlidir.

Bu sebeple yöneticilere;

- Stratejik bir planlamayla sürekli bir süreç olarak bir entelektüel sermaye unsuru olan yetenekli İşgörenlerin iş doyumu ve hayat doyumu elde etmeleri ve kurumsal bağlılıklarını arttırmaları amacıyla bilinçli koordinasyon faaliyetlerinde bulunmaları önerilmektedir.

- Kurum kültürü açısından çok katı olmamaları, gerektiğinde kişi-örgüt uyumu ve iş doyumu gerçekleşmesi için kurum kültüründe küçük bazı değişiklikler yapacak esnekliğe sahip olmaları, bir yapısal sermaye unsuru olan organizasyon yapısındaki, iş süreç ve akışlarındaki, bildirimlerdeki ve iş tanımlarındaki muğlaklık ve zamanlama problemleri kişi-örgüt uyumunu, iş doyumunu ve örgütsel çekiciliği olumsuz etkileyen unsurlar olduğunu bilmeleri ve buna yönelik çözümler geliştirmeleri önerilmektedir.

Sonraki araştırmacılar için Kişi-örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumu ve örgütsel çekicilik üzerine etkisi yanında başka örgütsel davranış değişkenleri üzerine de araştırma yapmaları yanı sıra başka sektörlerde de benzer çalışmalar yapmaları önerilmektedir. Yine, çalışma evreninin genişletilerek kamu hastaneleri, özel hastaneler, vakıf hastaneleri ve üniversite hastanelerinin bütününe veya bir kısmını ele alan karşılaştırmalı benzer çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Keklik B., (2011), *Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin İş Doyumu ve Bir Uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S:29, ss.305-318,
- Akçay, A. D., Timur, N., Ulukan, C., (2013), Kent Merkezinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araçsal ve Sembolik Özelliklerin Örgütsel Çekiciliğe Etkisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C.8, S.1, ss. 319-340.
- Akçay, A.D., (2014), Örgütsel Çekicilik Bağlamında Otel İşletmelerini Rakiplerinden Ayıran Özellikler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.14(1), ss.175-185.
- Aktaş, M., (2011), Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt -Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.26, ss.13-21.
- Akyüz, Ö. F., (2011), İnsan ve Bilgi Ekseninde Entelektüel Sermayenin Etkin Yönetimi, Turkish Technic, Cem Ofset Matbaacılık.
- Bayarçelik, E.B., (2012), Entelektüel Sermayenin Girişimsel Oryantasyona Etkisi ve Firma Performans İlişkisi , İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Bontis, N., (1996), There's a Price on Your Head:Managing Intellectual Capital Strategically, Business Quarterly, C.60, pp. 40-46
- Cable, D.M. – Judge, T.A., (1996), *Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry* , *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 67, No. 3, ss.294–311.
- Chatman, J.A., (1989), Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit , *Academy of Management Review*, V.14, No.3, ss.333-349.
- Çalışkan, Z. (2005) *İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama*, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, ss.9-18
- Çelen, Ö. - Teke, A. - Cihangiroğlu, N., (2013), *Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma* , Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S.3, ss.399-410.
- Çetin, B., (2007), *Çalışma Hayatında Ruhsal Teşvik ve Zihinsel Örgütlenme: Özel Sektörden Uygulama Örnekleri İle*, İstanbul, Tuna Yayıncılık.
- Dinç, Özcan, E., (2011), *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, İstanbul, Beta.
- Dündar Akçay, A. (2012), *Araçsal ve Sembolik Özellikler Kapsamında Otel İşletmelerinin Örgütsel Çekiciliği* , Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.
- Eren, E., (2000), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayıncılık

- Erkmen, T. - Bozkurt, S., (2011), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* , Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.31, S.2, ss.197-228
- Kalaycı, Ş. (2006), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Kanıbir, H., (2004), *Yeni Bir Rekabet Gücü Kaynağı Olarak Entelektüel Sermaye ve Organizasyonel Performansa Yansımaları* , Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi C.1, S.3, ss.77-85.
- Karadağ, E.- Başaran, A.- Korkmaz, T. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki* . Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.12 (21), ss. 32-45.
- Kula, S.- Taşdöven, H.- Dönmez, M., (2015), *Eğitimin, mesleki tecrübenin ve terfi imkanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Güvenlik sektörü analizi* , International Journal of Human Sciences, S.12(1), ss.129-149.
- Kurgun, O.- Akdağ, G., (2013), *Entelektüel Sermaye Ve Örgüt Performansı İlişkisi: Akdeniz Bölgesindeki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* , NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.2, ss. 155-176.
- Luecke, R., (2012), *En İyi Elamanı İşe Almak ve Elde Tutmak*, (Çev.: Önder Sarıkaya).İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- McCulloch, M. C.-Turban, D. B., (2007), *Using Person-Organization Fit to Select Employees For High-Turnover Jobs*, International journal of Selection and Assessment, Vol 15, N.1, pp. 63-71.
- Netemeyer, R.G.- Boles, J.S.- MCKEE, D.O., Mcmurrin, R., 1997, An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context, Journal of Marketing, Vol.61, pp:85-98.
- O'reilly, C.A. - Chatman, J. - Caldwell, D.F., (1991), *People and Organization Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit* , Academy Of Management Journal, V.34, No.3, ss. 487.
- Özdamar, K., (2004), *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir,Kaan Kitabevi.
- Özkalp, E.- Kirel, Ç., (2010), *Örgütsel Davranış*, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Polatçı, S. - Cindiloğlu, M., (2013), *Kişİ-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü* , Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.18, S.3, ss.299-318.
- Stewart, A.T., (1997), *Entelektüel Sermaye, Örgütlerin Yeni Zenginliği*, Nurettin Elhuseyni (çev.). İstanbul, MESS Yayınları.
- Sünter, vd., (2006), *Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri* , Genel Tıp Dergisi, S.16(1), ss.9-14.
- Taşcı, B.İ., (2013), *Hekim Hasta İlişkisinin Psikolojik Boyutları* , Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, S.6, ss. 25-36.

- Tengilimoğlu, D. – Işık, O. – Akbolat, M., (2009), *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık Ltd. Şti.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*.
- Yıldız, M.L., (2013), *Algılanan Kişi Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi* , Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 34, S.1, ss. 153-173.
- Turunç Ö., Çelik M., (2012)., İş Tatmini -Kişi Örgüt Uyumu ve Amire Güven- Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü, İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 14 Sayı: 2 Sıra: 3 / No: 482.

The Effect Of Intellectual Capital On Job Satisfaction And Organizational Attractiveness During The Person-Organization Fit: A Case Study Of A University Hospital

Orhan ADIGÜZEL

Süleyman Demirel University
Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Isparta, Turkey
orhanadiguzel@sdu.edu.tr

Kenan KAYADİBİ

Süleyman Demirel University
Institute of Social Sciences,
Isparta, Turkey
kkayadibi@gmail.com

Extensive Summary

Introduction

Intellectual capital as the difference between market value and book value of a company (Bontis, 1996:41) means the intangible assets of a company like professional knowledge, experience, culture, patent and copyrights (Bayarçelik, 2012:8) and it is the basic element of innovation as factor of superior competition force (Kanıbir, 2004:78). By this way, consistence of employees, which have intellectual implement, as superiority tool in competition, with organization is important to affect the behaviors and attitudes, which are related the job (Polatçı- Cindiloğlu, 2013:300). Consistency of individual with business environment and organization is important for getting job satisfaction, producing for organization and this process's continuity.

While companies contribute their brand value by employing individuals, which have intellectual capital capacity, at the same time, employees develop their intellectual capital capacity by working in a company, which has high intellectual capital capacity (Akçay, 2014:178).

In other words, organizational attractiveness, which means harmonizing the expectations of employee candidates with organizational rules (Eren,2000:67) can be evaluated as a result of intellectual capital's accumulation.

As an important fact in the researches about person-organization fit, it was encountered that employees find the organizational structures, which is compatible with their own attitudes and behaviors, attractive (Dinç-Özcan, 2011:131). That is why, person-organization fit is also can be evaluated as a valuable factor with intellectual capital in organizational attractiveness.

The research is related intellectual capital elements of health establishments, which works for creating job satisfaction and organizational attractiveness for employees in the health establishments, which is responsible to employee professionals and to produce correct under the heavy stress conditions. It was identified in the studies that turnover of health sector is on high level and those studies include information that although there is a intense competition in health sector of Turkey it is hard to find employees, which have high intellectual capacity, and to hold them in the establishment's body.

This is why the intention to continue to work to be effective in a corporate considered,

the effect of intellectual capital with person-organization fit on job satisfaction and organizational attractiveness to determine the extent of relation to each other is believed to be important research aspect.

Main Hypotheses

Hypothesis, which were created as suitable for study's purposes, were stated below.

H₃: General perceived intellectual capital has a meaningful effect on organizational attractiveness.

H₄: The intellectual capital, which was general perceived with person-organization fit, has a meaningful effect on organizational attractiveness.

H₁₁: General perceived intellectual capital has a meaningful effect on general job satisfaction.

H₁₂: General perceived intellectual capital, which was perceived with person-organization fit, has a meaningful effect on commonly sourced job satisfaction.

Case Study

Investigation; There was applied a survey application on 667 persons as random depending on voluntary basis in a university hospital, which is in the borders of city of Ankara. After extracting incorrect or missing answered ones, total number of returns is 330, which is the %49 of the main mass. Considering that width universe was 677, 330 surveys were seen enough and analyze was started.

Data Collection Tools

Question form, which was created with personal information form, job satisfaction scale, organizational attractiveness scale, intellectual capital perception scale and person-organization scale, was used.

Minnesota Job Satisfaction Scale, which is preferred quite widely, was used in the study as job satisfaction scale. The scale, which was used in Highhouse and the others' study in 2003 that Dünder (2012) has adapted to Turkish, was used in the study. The 12-point scale, which was developed by Kurgun and Akdağ (2013) and has overall reliability as 0,826, was preferred to measure intellectual capital. Lastly, the four-point scale, which was developed by Cable-Judge- Person (1996) and Cable- DeRue (2002) that Yıldız (2013) has adapted to Turkish, was preferred to measure person-organization fit.

The participants were called to declare their ideas between the measures of 1 (very negative) to 5 (very positive) for the five-point Likert Scale.

Statistical Analysis of Data and Results

Whole data was analyzed by using "SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0" program. Number, percentage, average and standard deviation were used as descriptive statistical methods during the evaluation process of data. T-test was used for comparison on continuous quantitative data between two independent groups; One Way Anova Test was used for comparison on continuous quantitative data between more than two independent groups. Scheffe test was preferred

as complementary post-hoc analysis to decided the differences after Anova test. Pearson correlation and regression analysis were applied between continuous variables of research.

First impression in research was about that generally, the average of organizational attractiveness level and person-organization fit is extremely high. With that way, it is possible to say that participants evaluated their establishments as extremely positive and their relationship with their establishments was positive on person-organization fit issue.

It was decided that human capital, costumer capital and structural capital from general and sub dimensions of intellectual capital have positive effect on organizational attractiveness. The proof of relationship between organizational attractiveness and causality and the increase in causality with the effect of person-organization fit show that they could be used as powerful explainable model.

It was decided that human capital, costumer capital and structural capital from general and sub dimensions of intellectual capital have positive effect on job satisfaction and its sub dimensions. The proof of relationship between job satisfaction and its sub dimensions and causality and the increase in causality with the effect of person-organization fit show that they could be used as powerful explainable model. It is evaluated that an establishment's intellectual capital and person-organization fit create an environment to increase the organizational attractiveness and job satisfaction with these results. Beside, the relevant literature supports these results. In the study of Netemeyer and the others (1997), it is states that person-organization fit has a leading role for job satisfaction. Yıldız (2013) determined that organizational attractiveness changes due to perception that it is compatible with organization. Turunç-Çelik (2012) confirmed that person-organization fit has effect on job satisfaction. McCulloch-Turban (2007) stated that there relationship between job selection and person-organization fit and job satisfaction and person-organization fit.

It is necessary to have competent and experienced health professionals in terms of providing health services efficiently and effectively and being at the fore in competition.

The hospital administrators should know clearly the job and job definition and duties, before an employee is employed for that job. Employment of those compatible with the institution's vision, mission and value judgements in terms of human capital aspect and orientation is important for both intellectual capital of the institution and ensuring compliance between person and organization.

It is important in fierce competition environments that the administrations don't lose the workers having intellectual information and experience which the administrations devotedly own and develop.

For this reason, it is suggested to the administrators;

- to engage in conscious coordination activities in order that the competent workers, being an intellectual capital factor as a continuous period, obtain a job and life satisfaction and increase their institutional loyalty via a strategic planning;

- not to be hard in terms of the institution culture, to show tolerance, making some small changes in the institution culture in order to realize person-organization harmony and job satisfaction and to know that the ambiguity and timing problems in notifications

and job definitions affect adversely the person-organization harmony and job satisfaction and also organizational attraction and also to develop solutions for this.

It is suggested for the next researchers to do similar studies in other sectors as well as the studies on impact on job satisfaction and organizational attraction in person-organization harmony process and also the other organizational behavioural variables. Moreover, they may do the comparative similar studies, discussing whole or part of the public hospitals, private hospitals, foundation hospitals and university hospitals by enlarging the target population.