



Sosyal Bilimler
Enstitüsü

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**KİŞİ - İŞ UYUMU KARİYER BAĞLILIĞI VE ÖZ
YETERLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ELİF KIZIL

İSTANBUL, 2020

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**KİŞİ - İŞ UYUMU KARIYER BAĞLILIĞI VE ÖZ
YETERLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ELİF KIZIL

Danışman

DOÇ. DR. ESRA DİNÇ ELMALI

İSTANBUL, 2020

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZET

**KİŞİ - İŞ UYUMU KARIYER BAĞLILIĞI VE ÖZ YETERLİLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR ARAŞTIRMA**

Örgütsel başarının yükseltilmesinde kişi-iş uyumunun sağlanması oldukça önemlidir. Kişi-iş uyumu işgören seçiminden başlayarak örgüt içindeki tüm organizasyonel süreçleri kapsamaktadır. İlgili literatürde bu uyumun sağlanmasının çalışanların davranış ve tutumları üzerinde etkili olduğuna dair çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu araştırmada ise kişi-iş uyumunun kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik algısı üzerindeki etkileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma İstanbul ili Avrupa Yakasında bulunan çeşitli özel firmalarda çalışan 210 katılımcıdan toplanan verilerle yürütülmüştür. Elde edilen veriler SPSS 21 programı aracılığıyla analize tabi tutulmuştur. Araştırmanın sonucunda, kişi-iş uyumunun kariyer bağlılığı üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerin kişi-iş uyumu arttıkça kariyer bağlılıkları da artmaktadır. Kişi-iş uyumunun öz yeterlilik algısı üzerinde de pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Buna göre kişi-iş uyumu arttıkça işgörenlerin öz yeterlilik algıları da artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişi-İş Uyum, Kariyer Bağlılığı, Öz Yeterlilik

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERSON - JOB FIT, CAREER COMMITMENT AND SELF- EFFICACY AND A RESEARCH

Achieving person-job fit is very important in increasing organizational success. Person-job fit covers all organizational processes within the organization, starting with employee selection. In the relevant literature, it is possible to find various studies showing that ensuring this fit has an effect on the behavior and attitudes of employees. In this study, the effects of person-job fit on career commitment and self-efficacy perception were tried to be revealed.

Questionnaire technique was used as data collection method in the research. The research was conducted with data collected from 210 participants working in various private companies located in the European Side of Istanbul. The data obtained were analyzed through the SPSS 21 program. As a result of the research, it was determined that person-job fit has a positive effect on career commitment. Accordingly, as the person-job fit of the employees increases, their career commitment also increases. It has been observed that person-job fit also has a positive effect on self-efficacy perception. Accordingly, as the person-job fit increases, the self-efficacy perceptions of the employees also increase.

Keywords: Person-Job Fit, Career Commitment, Self-Efficacy

ÖNSÖZ

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI' ya sabrı ve anlayışı için minnetlerimi sunarım.

Hayatım boyunca dualarını ve desteğini esirgemeyen biricik annem Filiz BUĞDAYCI' ya, canım babam ve kardeşlerime, yüksek lisans eğitimim boyunca hoşgörüsü ve desteği için sevgili eşim Fatih KIZIL'a, teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul, 2020

Elif KIZIL



İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİ-İŞ UYUMU

1.1. Kişi-İş Uyumunu Tanımı	3
1.2. Kişi-İş Uyumunu Çeşitleri	4
1.3. Kişi-İş Uyumunun Unsurları	4
1.3.1. Kişiyi İlgilendiren Kişi-İş Uyumunu Unsurları	4
1.3.1.1. Kişilik Özellikleri	5
1.3.1.2. Fizyolojik Özellikler	11
1.3.1.3. Psikolojik Özellikler	11
1.3.1.4. Kişisel Algı	12
1.3.1.5. Kişinin Değer Algısı	12
1.3.1.6. İşe Başvurma Niyeti	13
1.3.1.7. İş Sürdürme Niyeti.....	14
1.3.1.8. Duygusal Emek.....	14

1.3.1.9. Psikolojik Sermaye	16
1.3.1.10. Kişilerin Örgütsel Adalet Algısı	17
1.3.1.11. İş Yükü Algısı.....	19
1.3.2. Örgütü İlgilendiren Kişi-İş Uyumu Unsurları.....	21
1.3.2.1. Örgütsel Çekicilik	21
1.3.2.2. İşin Niteliği ve Gerekleri (İş Tasarımı)	21
1.3.2.3. İşin Özerkliği	22
1.3.2.4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	23
1.3.2.5. Çalışma Ortamı.....	25
1.3.2.6. Yönetim Yapısı.....	25
1.3.2.7. İş Arkadaşları.....	26
1.3.2.8. Örgüt Kültürü.....	27
1.3.2.9. Örgüt İklimi	28
1.3.2.10. Kişi-Örgüt Uyumu	28
1.4. Kişi-İş Uyumunu Artırma Yolları	30
1.4.1. İşgören Seçimi.....	30
1.4.2. Kişinin Kendini İşte Yetiştirmesi.....	31
1.4.3. Örgütün Kişiyi İşte Yetiştirmesi (Hizmet İçi Eğitim).....	31
1.4.4. İş Rotasyonu.....	32
1.5. Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Etkileri ve Sonuçları	32
1.5.1. Kişi-İş Uyumunun İş Performansına Etkisi	34
1.5.2. Kişi-İş Uyumunun Kariyer Bağlılığına Etkisi.....	35
1.5.3. Kişi-İş Uyumunun Motivasyona Etkisi.....	35
1.5.4. Kişi-İş Uyumunun İş Tatminine Etkisi	36
1.5.5. Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi.....	37

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER BAĞLILIĞI

2.1. Kariyer Bağlılığı Tanımı	38
2.2. Kariyer Bağlılığı Açısından Kariyer Türleri	39
2.2.1. Sınırsız Kariyer	39
2.2.2. Bağımsız Kariyer	40
2.2.3. Değişken Kariyer	40
2.2.4. Portföy Kariyer.....	41
2.3. Kariyer Bağlılığını Etkileyen Faktörler.....	41
2.3.1. Kariyer Yönetimi	41
2.3.2. Kariyer Planlama.....	42
2.3.3. Kariyer Geliştirme.....	43
2.3.4. Kariyer Danışmanlığı	43
2.3.5. Kariyer Başarısı.....	44
2.4. Kariyer Bağlılığının Örgütsel Etkileri ve Sonuçları.....	45
2.4.1. Kariyer Bağlılığının İşgörenlerin İş Tutumlarına Etkisi	45
2.4.2. Kariyer Bağlılığının İş Performansına Etkisi	46
2.4.3. Kariyer Bağlılığının Motivasyona Etkisi	47
2.4.4. Kariyer Bağlılığının İş Tatminine Etkisi.....	47
2.4.5. Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılığa Etkisi.....	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK

3.1. Öz Yeterliliğin Tanımı	48
3.2. Öz Yeterlilik Çeşitleri	50
3.2.1. Görev Özel Yeterlilik.....	50
3.2.2. Alana Özel Yeterlilik	50
3.2.3. Genel Yeterlilik.....	51
3.3. Öz Yeterliliğin Temel Özellikleri	51
3.3.1. Bilişsel Süreçler	51
3.3.2. Duygusal Süreçler	52
3.3.3. Denetim Süreçleri.....	52
3.4. Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler	52
3.4.1. Kişinin Öz Yeterlilik Algısı	52
3.4.2. Duygusal Emek	53
3.4.3. Lider- Üye Etkileşimi.....	54
3.4.4. Risk Alma Davranışı	54
3.4.5. Başarı Davranışı Modeli	55
3.5. Öz Yeterliliğin Örgütsel Etkileri ve Sonuçları	57
3.5.1. Öz Yeterliliğin İş Performansına Etkisi	57
3.5.2. Öz Yeterliliğin Kariyer Bağlılığına ve Kariyer Tatminine Etkisi	58
3.5.3. Öz Yeterliliğin Motivasyona Etkisi	58

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİ - İŞ UYUMU KARIYER BAĞLILIĞI VE ÖZ YETERLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	60
4.2. Araştırmanın Hipotezi ve Modeli.....	60
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	64
4.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları.....	64
4.4.1. Kişi-İş Uyum Ölçeği	64
4.4.2. Kariyer Bağlılığı Ölçeği.....	64
4.4.3. Öz Yeterlilik Ölçeği	65
4.5. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler	65
4.6. Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmeler.....	65
4.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	65
4.6.2. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	67
4.6.2.1. Kişi-İş Uyum Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Testi Analizleri.....	68
4.6.2.2. Kariyer Bağlılığı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Testi Analizleri ...	70
4.6.2.3. Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Testi Analizleri.....	71
4.6.3. Değişkenler Arası İlişkiler: Korelasyon Analizi	72
4.6.4. Hipotez Testleri: Regresyon Analizi	73
4.6.4.1. Kişi-İş Uyumunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisi.....	74
4.6.4.2. Kişi-İş Uyumunun Öz Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisi	75
4.6.5. Demografik Özelliklere İlişkin Analizler.....	75

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER	79
KAYNAKLAR.....	83
EKLER.....	99

KISALTMALAR

Akt. : Aktaran

Çev. : Çeviren

Ed. : Editör

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

PsyCap : Psikolojik Sermaye

s. : Sayfa numarası

SPSS : Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi, (Statistic Packets For Social Sciences)

vd. : Ve diğerleri

TDK : Türk Dil Kurumu

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Holland’a Ait İş Kişilik Teorisindeki 6 Kişilik Tipi.....	6
Tablo 2. Beş Faktör Kişilik Teorisi 5 Kişilik Tipi	9
Tablo 3. Duygusal Emegın Özellikleri.....	15
Tablo 4. Psikolojik Sermayenin Unsurları	17
Tablo 5. Örgütsel Adalet Türleri	18
Tablo 6. Toplam İş Yüğü Bileşenlerinin Açıklanması.....	20
Tablo 7. Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzdeler	66
Tablo 8. Kişi-İş Uyumu Faktör Analizi Sonuçları	69
Tablo 9. Kariyer Bağlılığı Faktör Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 10. Öz Yeterlilik Faktör Analizi Sonuçları	72
Tablo 11. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Tablosu	73
Tablo 12. Kişi-İş Uyumunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisi	74
Tablo 13. Kişi-İş Uyumunun Öz Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisi.....	75
Tablo 14. Cinsiyet Durumuna İlişkin t Testi Sonuçları	75
Tablo 15. Medeni Duruma İlişkin t Testi Sonuçları.....	76
Tablo 16. Yaş Gruplarına İlişkin Anova Testi Sonuçları.....	77
Tablo 17. Eğitim Gruplarına İlişkin Anova Testi Sonuçları	78
Tablo 18. Mesleki Kıdem Gruplarına İlişkin Anova Testi Sonuçları	79

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Toplam İş Yükünün Bileşenleri	20
Şekil 2. Öz Yeterliliğe Dikkat Çeken “Başarı Davranışı Modeli”	56
Şekil 3. Araştırmanın Modeli	63



GİRİŞ

Kişi-iş uyumu, kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin özellikleri ile uyumu veya kişinin istekleri ile işin özellikleri arasındaki koordinasyon şeklinde tanımlanmaktadır. Kişinin becerileri ile örgütün yeteneklerinin uyumu, doğru işler için doğru işgörenleri seçme ve örgüt içerisinde uygun pozisyonlara yerleştirme, doğru iş için doğru işgörenin istihdam edilmesi biçiminde tanımlanmaktadır.

Kariyer bağlılığı, bir kişinin kariyerine yönelik tutumu ya da kişilerin mesleki kariyerlerine ilişkin psikolojik tepkisi olarak tanımlanmaktadır. Kariyer bağlılığı kişinin kariyerine ilişkin hedeflerini içermektedir.

Öz yeterlilik, inançları, kişilerin motivasyon ve davranışlarının önemli bir parçasını oluşturmakla kalmayıp kişilerin yaşamlarını değiştirebilecek eylemleri de etkiler. Öz yeterlilik, kişinin ileriye dönük durumları yönetmek için gereksinim duyduğu hareket biçimlerini planlama ve gerçekleştirme konusunda kendi yeteneklerine olan inancı olarak tanımlanır. Öz yeterlilik özsaygının eyleme özgü bir versiyonu olarak da ifade edilmektedir.

Bu araştırmanın amacı, kişi-iş uyumunun çalışanların kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik algıları üzerindeki etkilerini belirlemektir. İlgili literatürde kişi-iş uyumu, kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik arasındaki ilişkileri ayrı ayrı inceleyen çalışmalar bulunmakla birlikte kişi-iş uyumunun kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik üzerindeki etkilerini birlikte bütüncül olarak ele alan çalışmalar eksiktir. Bu çalışma ile ilgili literatürdeki boşluk doldurulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İlk üç bölümde konunun kavramsal çerçevesi çizilmiştir. Birinci bölümde, kişi-iş uyumu, kavramsal çerçeve, kişi-iş uyumunu etkileyen kişisel faktörler ve örgütsel faktörler ve kişi-iş uyumunun diğer örgütsel kavramlarla ilişkileri incelenmiştir.

İkinci bölümde, kariyer bağlılığının kavramsal çerçevesi, kariyer bağlılığını etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde, öz yeterlilik kavramı, türleri ve etkileyen faktörler ele alınmıştır.

Araştırmanın dördüncü bölümünde araştırmanın amacı, önemi, araştırma hipotezleri ve modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama yöntem ve araçları, kullanılan istatistiksel teknikler, araştırmanın bulguları ve analizleri yer almaktadır.

Beşinci ve son bölümde ise, araştırma sonucunda elde edilen bulguların yorumuna, önerilere, kaynakça ve eklere yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİ-İŞ UYUMU

1.1. Kişi-İş Uyumu Tanımı

İşletmelerdeki çeşitli işler ve pozisyonlar, birbirinden farklı niteliklere ve yeteneklere sahip çalışanların istihdamını gerektirmektedir. Bu istihdam sırasında firmalarda doğru işe doğru eleman tahsis edilmelidir. Çalışanların yetenekleri ile işin gereklilikleri arasında bir uyum bulunmuyorsa çalışanlar işin gerekliliklerini tam olarak yerine getiremeyecektir (Keskin, 2015: 30).

Kişi-iş uyumu; işgörenin bilgisinin, becerisinin ve yeteneklerinin işin gerekleri ve işin özellikleri arasındaki uygunluk ya da eşgüdüm şeklinde tanımlanmaktadır (Arbak, Yeşilada, 2003: 25). Kişi-iş uyumunun bulunmaması halinde çalışanın performansının düşmesi ve performans değerlemesi düzenlemelerine olumsuz bir tutum içinde yaklaşması beklenmektedir (Özçelik, Fındıklı, 2014: 1121).

İşletmelerin rekabet ortamında sürekliliklerini sağlayabilmeleri, işin özellikleri ile uyumlu işgören çalıştırmalarına bağlıdır. Bu sebeple işin gereklerine uygun işgören seçimi yapmak kadar, doğru işe doğru eleman yerleştirilmesi de önemlidir (Akbaş, 2011: 58).

Kişi-iş uyumu, yalnızca belirli işler için doğru işgörenleri seçmek ve istihdam etmek anlamına gelmeyip aynı zamanda bir örgütün kültürüne uygun olan ve uyum sağlayabilecek işgörenleri seçmeyi de ifade etmektedir. İşgörenlerde genellikle kendi becerilerine ve kabiliyetlerine uygun iş ve çalışma ortamını sağlayan işletmeleri tercih etme eğilimindedirler. Kişi-iş uyumu sağlandığında çalışanlar işletmede becerilerini ve kabiliyetlerini gösterebilecekleri ortamı bulmakta, firmaya daha fazla değer katabilmektedirler (Öcel, 2013: 39).

Çalışanların değer, tutum ve davranışları örgüt yönetimi tarafından tanımlanmış değerlerle ve normlarla uyumlu olduğu sürece örgütteki ve bireyler arasındaki iletişimin etkili bir biçimde yürütülmesi beklenir (Öcel, 2013: 38).

Kişi-örgüt uyumu kişi-iş uyumundan farklı bir kavram olmakla birlikte birbiri ile karıştırılmaktadır. Alanyazında en çok işlenen uyum kavramları, kişi-iş uyumu ve kişi - örgüt uyumudur. Bu iki uyum birbirlerine benzeyen özellikler çağrışırsalarda aralarında çok düşük seviyede bir ilişki vardır ve bu iki uyumun işgörenlerin iş tutumları üzerindeki etkileri birbirinden oldukça farklıdır (Lauver vd. Aktaran Koçak vd., 2018: 241).

1.2. Kişi-İş Uyumu Çeşitleri

Alanyazında, örgütlerde işgörenlerin yürüttükleri işler ile uyumlarını anlatan kişi-iş uyumunun çeşitli sınıflandırmaları bulunmaktadır. Kişi-örgüt uyumu, kişi-çevre uyumu, kişi-meslek uyumu, subjektif uyum, algılanan uyum, objektif uyum, kişi-grup uyumu ve kişi-yönetici uyumu bu sınıflandırmada yer alan çeşitlerden bazılarıdır (Kristof vd., 2005: 191).

Kişi-çevre uyumu, işgörenlerin yürüttükleri iş, içerisinde bulundukları grup veya içinde yer aldıkları örgütle olan uyumudur. Kişi-örgüt uyumu, işgörenlerin örgütsel hedeflere, amaçlara ve misyoner değerlerine uyumluluk derecesidir.

Kristof vd. (2005) kişi-iş uyumu çeşitlerini “algılanan uyum”, ”subjektif uyum” ve “objektif uyum” olarak sınıflandırmışlardır (Kristof vd., 2005: 191).

- a) Algılanan Uyum:** Kişi ile çevresi arasındaki kişinin algıladığı uyumdur.
- b) Subjektif Uyum:** Kişinin ortaya koyduğu kişi-çevre değişkenlerinin karşılaştırılıp değerlendirilmesini gösteren uyum çeşididir.
- c) Objektif Uyum:** Farklı kaynakların ortaya koyduğu kişi-çevre değişkenlerinin karşılaştırılıp değerlendirilmesini anlatan uyum çeşididir. Başka bir deyişle objektif uyum, bireyin kendisinde bulunduğunu düşündüğü yetenekler ve beceriler ile işin gereklerini yerine getirebilme düzeyidir.

1.3. Kişi-İş Uyumunun Unsurları

Kişi-iş uyumunun unsurları, kişiyi ilgilendiren unsurlar ve örgütü ilgilendiren unsurlar olmak üzere iki başlık altında aşağıda incelenmiştir.

1.3.1. Kişiyi İlgilendiren Kişi-İş Uyumu Unsurları

Kişi-iş uyumunda öncelikle kişiyi ilgilendiren özellikler etkilidir. Kişi-iş uyumunu etkileyen istihdam edilen işgörenlerin kişisel özellikleri, fizyolojik özellikleri, psikolojik özellikleri, kişisel algıları, kişisel değer yargıları, işe başlama niyeti, işi sürdürme niyeti, kişilerin örgütsel adalet algıları gibi çok sayıda etkene ve faktöre bağlıdır.

1.3.1.1. Kişilik Özellikleri

Köknel'e (2005) göre, kişilik, bireysel farklılıklara bağlı olarak oluşan duygular, düşünceler, alışkanlıklar ve becerilerden meydana gelen fonksiyonel bir bütündür. Kişiliğin oluşmasında doğuştan gelen fiziksel özellikler, genlerle gelen kalıtsal faktörler, içinde büyüdüğü aileye ilişkin faktörler ve kişinin içinde yaşadığı coğrafi ve fiziki çevreye bağlı etkenlerde önemli rol oynamaktadır. Bir başka açıdan kişilik, insanın toplumda üstlendiği roller ve bu rollerin başka bireylerde bıraktığı izlenimlerin toplamıdır (Yavuzer, 2001: 169).

Kişilik bireylerin kişi-iş uyumunu etkileyen önemli faktördür. Bu sebeple kişiye göre iş değil işe göre kişi istihdam edilmesi gerekmektedir. Bu uyumu sağlamada birincil sorumluluk işletme yönetiminde olduğuna göre, işletme yönetimi, istihdam edecekleri kişileri çeşitli yollarla işe almadan tanınmaları (anket, sosyal ortam vb.) ve işin gereklerine en uygun kişiyi seçerek işe atamaları gerekmektedir. Kişi-iş uyumunun sağlanmasında, belli bir işin veya mesleğin gerektirdiği özellikler ile kişinin sahip olduğu bilgiler, beceriler ve yeteneklerin uyumu gerekirken bir takım mesleklerin icra edilebilmesi için belli kişilik özelliklerinin taşınması gerekir.

Kişi-iş uyumunu işgörenlerin kişisel özellikleri ile açıklamaya çalışan çok sayıda teori bulunmaktadır. Bu teorilerden bazıları aşağıdaki gibidir:

a) Holland'ın “İş ve Kişilik Teorisi”

Kişi-iş uyumunu bireylerin kişisel özellikleri ile açıklamaya çalışan ilk teorilerden biri Holland'ın “İş ve Kişilik Teorisi'dir”. Kişi-iş uyumu, kişinin ve onun kariyer seçiminin uyumuna odaklanır. Holland bu teoride kişinin ilgi alanları ile en uyumlu mesleği seçtiğini iddia etmektedir. Holland, meslek seçiminin bireyin kişiliğinin bir ifadesi olarak düşünülebileceğini öne sürmektedir (Piasentin'den Aktaran Ulutaş, 2010: 31).

Holland'ın İş ve Kişilik Teorisi'nde tanımlanan altı tip kişilik aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir:

Tablo 1: Holland'a Ait İş Kişilik Teorisindeki 6 Kişilik Tipi

	Kişilik Özellikleri, Kendini Tanımlaması ve Uygun Meslek Grupları
a) Gerçekçi Kişilik Tipi:	Sosyal olmayan, uyumlu, samimi, saf, erkeksi, materyalist, normal, tabii, pratik, kendini arka planda tutan, istikrarlı, inatçı, tutumlu, basiretsiz ve yakın ilişkiler kuramayan bir kişilik tipidir. İşte ve sosyal ortamlarda sorunları çözebilmek için kabiliyetlerini kullanır. Kendini mekaniksel ve fiziksel becerilere sahip bir kişi olarak tanımlar. İnsan ilişkilerinde güçsüz olduğunu kabullenir. Para, güç ve benzeri maddi kişisel özelliklere ve somut şeylere değer atfederler. Zanaatkarlık, uçak teknisyenliği, balıkçılık ve avcılık, su tesisatçılığı, ekskavator operatörlüğü, kadastroculuk, yapı denetçiliği, telsiz operatörlüğü, akaryakıt pompacılığı, botanik uzmanlığı, alet tasarımcılığı, lokomotif makinistliği, klişecilik ve elektrikçilik gibi meslekler gerçekçi kişilik tipine uyumlu mesleklerdir.
b) Araştırmacı Kişilik Tipi:	Analitik düşünebilen, ihtiyatlı, eleştirel, meraklı, özgürlüğü seven, entelektüel, özeleştirici yapabilen, içinedönük, düzenli, pasif, kötümser, titizlenen, rasyonel, suskun, mütevazı ve kendini popüler olmayan biri olarak gören bir kişilik yapısıdır. Araştırmacı kişilik tipi, girişimcilğe gerek duyulmayan faaliyetleri seçer, sorunları çözmeye araştırmacı özelliklerini kullanır. Kendini bilgili, entelektüel, bilimsel çalışma yeteneklerine sahip, özgüveni yüksek ve liderlik becerilerine sahip olmayan birisi olarak görür. Meteoroloji uzmanlığı, biyologluk, gökbilimcilik, havacılık, tasarım mühendisliği, antropologluk, zoologluk, kimyagerlik, araştırmacı bilim adamlığı, bilimsel makale yazarlığı, bilimsel dergi editörlüğü, jeologluk, botanikçilik ve fizikçilik gibi meslekler araştırmacı kişilik tipi ile uyumlu mesleklerdir.
c) Sanatçı Kişilik Tipi:	Duygusal, karmaşık, düzensiz, kadınsı, idealist, hayal gücü kuvvetli, mantık yürütme kabiliyeti düşük, fevri, özgürlüğü seven, özeleştirici sahibi, sezgi gücü yüksek, topluma uyum sağlayamayan, sıra dışı, orjinal biri olarak tanınan bir kişilik tipidir. Sanatçı kişilik tipi, geleneksel mesleklerin gerektirdiği faaliyetlerden uzak durur. Problemleri çözmek için yaratıcı ve sanatçı niteliklerini kullanırlar. Kendini, ifade gücü yüksek, orjinal, sezgi gücü yüksek, sanatsal ve müziksel yetenekleri olan birisi şeklinde tanımlar. Şairlik, orkestra şefliği, müzisyenlik, yazarlık, grafikerlik, reklamcılık, müzik aranjörlüğü, sanat eserleri müzayedeciliği, tiyatro yönetmenliği, şarkıcılık, bestekarlık, rejisörlük, oyun yazarlığı, karikatüristlik gibi meslekler sanatçı kişilik tipi ile uyumlu mesleklerdir.

	Kişilik Özellikleri, Kendini Tanımlaması ve Uygun Meslek Grupları
d) Sosyal Kişilik Tipi:	Nüfuz sahibi, işbirlikçi, kadınsı, dostperver, cömert, yardımsever, idealist, basiretli, kibar, ikna gücü yüksek, sorumluluk taşıyan, iletişime açık, derin düşünceli ve anlayışlı bir kişilik tipidir. Sosyal kişilik tipi, realist, fiziki güç gerekli olan mesleklerden kaçır, kaçınır. Sorunları çözmek için sosyal kabiliyetlerini kullanır. Kendini, yardımsever, hoşgörülü, öğretmenlik yeteneği olan, ancak bilimsel yeteneği olmayan birisi şeklinde görür. Büyükelçilik, ateşelik, diplomatlık, lise öğretmenliği, çocuk suçları uzmanlığı, konuşma terapisi, evlenme danışmanlığı, beden eğitimi öğretmenliği, park yöneticiliği, klinik psikologluğu, sosyal bilim öğretmenliği, sosyal hizmetler müdürlüğü, özel danışmanlık, meslek danışmanlığı benzeri meslekler, sosyal kişilik tipine uygun mesleklerdir.
e) Girişimci Kişilik Tipi:	Açgözlü, maceracı, hırslı, münakaşayı seven, bağımlı, hükmetmeyi seven, enerji dolu, gösterişi seven, geçici ilişkilerden zevk duyan, fevri, iyimser, yeni zevkler peşinde koşan, kendine güveni yüksek, sokulgan, geveze bir kişilik tipidir. Araştırmacı meslek gruplarından kaçınır. Problem çözümünde girişimci niteliklerini kullanır. Kendini agresif, popüler, kendine güveni yüksek, liderlik ve hitap etme kabiliyetlerini taşıyan ancak bilimsel çalışma yeteneğinden mahrum birisi şeklinde görür. Borsa spekülâtörlüğü, satınalmacılık, hisse ve tahvil alım satımı aracılığı, brokerlık, reprezentlik, televizyon üreticiliği, otel müdürlüğü, üst düzey şirket yöneticiliği, garsonluk, sunuculuk, protokol görevliliği, pazarlamacılık, endüstriyel ilişkiler danışmanlığı, spor kulübü yöneticiliği, siyasi seçim kampanyası yöneticiliği benzeri meslekler girişimci meslek tipine uygun mesleklerdir.
f) Geleneksel Kişilik Tipi:	Uyumlu, vicdanlı, koruyucu, etkin, esnek değil, tutuk, itaat eden, düzenli, inatçı, pratik, namus konusunda hassas, sakin, hayal gücü zayıf bir kişilik tipidir. Sanatsal olmayan meslekleri seçme eğilimindedir. Problemleri çözmede geleneksel kabiliyetlerini kullanır. Kendini uyumlu, düzenli, sözel ve sayısal becerilere sahip olan birisi şeklinde tanımlar. Muhasebecilik, kalite-kontrol uzmanlığı, denetçilik, istatistikçilik, stenograflik, gişe memurluğu, vergi uzmanlığı, stok kontrol memurluğu, mali analiz uzmanlığı, keşif memurluğu, insan kaynakları memurluğu, personelcilik, banka murakıplığı benzeri meslekler geleneksel kişilik tipine uyumlu meslek gruplarıdır.

Kaynak: Holland, John L., (1973). Making Vocational Choices a Theory of Careers, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1973, s.13-18.

Holland (1973), bir anket çalışması yaparak insanların duygulanımlarını ve özelliklerini esas alarak bir kişilik profili ortaya koymuştur. Bu teoriye göre, işgörenin kişiliği ile meslek seçimi arasında bir uyumluluk bulunuyorsa, kişinin iş tatmini seviyesi yükselmekte, işi bırakma yönelimi ise azalmaktadır. Buna göre sosyal kişiler sosyal nitelikli işlerde, geleneksel kişilik tipine sahip bireyler buna uygun mesleklerde istihdam edilmeleri halinde iş başarısı sağlayacak ve mutlu olacaklardır. Bu teorinin dayandığı üç temel varsayım vardır (Özkalp, Kirel, 2001:110):

- 1) Kişiler arasında içsel bir kişilik farklılığı bulunmaktadır.
- 2) Dünyada farklı işler mevcuttur ve farklı meslekler bunun için vardır.
- 3) İş ile uyumlu bir kişiliğe sahip işgörenler iş tatmini ile birlikte işlerinden mutlu olan ve işten ayrılmayı daha az düşünen bireylerdir. İş ile uyumlu bir kişiliğe sahip olmayan kişilik tiplerine sahip işgörenler ise iş tatmin düzeyleri düşük ve işten ayrılmayı daha çok düşünen bireylerdir.

Holland'ın teorisinde altı tane kişilik tipi tanımlamış ve bu kişilik tiplerine sahip kişilerin yaptıkları işle uyumlu olmasını sağlayan bazı özelliklerden ve bu kişilik özellikleri ile uyumlu mesleklerden bahsetmektedir. Holland, işgörenlerin tanımlamış olduğu altı kişilik tipinden birine sahip olduğunu ve buna göre kişinin kendisine uygun mesleklerden seçim yapacağını iddia eder (Aytaç, 2001: 1).

b) Costa ve McCrae'nin Beş Faktör Kişilik Teorisi

Holland'ın (1973) İş Kişilik Teorisi'nden sonra kişilikle ilgili ikinci en önemli teori Costa ve McCrae'nin (1985) Beş Faktör Kişilik Teorisi'dir. Kişilik ile ilişkili olarak ileri sürülen teorilerin ve modellerin, günümüzde Costa ve McCrae'nin Beş Faktör Kişilik Teorisi çevresinde uzlaştıkları gözlemlenmektedir (Bacanlı vd., 2009: 262). Beş Faktör Kişilik Teorisi, evrensel ve eksiksiz bütün kişilik özelliklerini, gözlemeye dayalı olarak aşağıdaki şekilde beş temel boyutta ele alarak sınıflandırmaktadır (Demirci vd., 2007: 21):

Tablo 2. Beş Faktör Kişilik Teorisi 5 Kişilik Tipi

Dışa Dönüklük	Kişilerin sosyal, girişimci, konuşkan, dürüst, kolay iletişim kurabilen, cesur, iddialı, enerjisi yüksek, iyimser, eğlenceli, insana odaklı ve sevgi dolu bir mizaca sahip oldukları kişilik yapısını anlatır. Bu kişilik yapısına sahip kişiler iletişim sağlarken sıkıntı yaşamazlar ve etraflarındaki bireylerle kolayca ve kısa zamanda ilişki kurabilirler.
Uyumluluk	Bireylerin iyi huylu, ılıman, geçimli, işbirliğini seven, yardımcı seven, duygusal, olgun, uyumlu, iyiliksever, saygılı, kendine yeten, açık sözlü, fedakâr, mütevazî, esnek, yumuşak kalpli, güvenilir, nazik, hoşgörölü, başkalarını seven, samimi, sevecen dost canlısı benzeri niteliklere sahip oldukları kişilik tipini ifade eder. Uyumlu kişiler, bulundukları ortamın yapısına adapte olmakta zorlanmazlar, negatif bir durum karşısında sakin ve ılımlı biçimde davranarak çözüm üretirler.
Sorumluluk	Bu kişilik yapısındaki bireyler tedbirlidirler, özenlidirler, öz denetimlidirler. Sorumluluk sahibi kişiler hedefe yönelmiş dürtülerini iyi kontrol edebilmekte ve detaylara da önem vermektedirler. Sorumluluk bilincine sahip kişiler güvenilir, kararlı, titiz, düzenli, organize, dakik, güçlü ve iradeli kişilik yapısına sahiptir. Sorumluluk sahibi kişiler işlerini yürütürken aldıkları sorumluluğun gereklerini titiz bir biçimde sağlamaya özen gösterirler.
Nevrotiklik	Nevrotiklik duygusal dengesizliği ifade ederken, yetersizlik, güvensizlik, çekingenlik, endişeli olma, heyecanlılık, kaygılı olma, kendine güvenmeme, kötümserlik ve duygusallık bu kişilik yapısının karakteristik özellikleridir. Bu kişilik yapısındaki kişiler sinirli, agresif, gergin ve şüpheli oldukları için çoğu zaman stres altında yaşarlar. Nevrotik kişilerin bilhassa kendilerine uygun işlerde istihdam edilmeleri gerekmektedir.
Gelişime Açıklık	Gelişime açık kişiler, hayal gücü yüksek, entellektüel, macerayı seven, zeki, meraklı, yaratıcı ve yeniliklere açıklık benzeri özellikler taşırlar. Bu kişilik tipinin nitelikleri arasında analitik düşünme, bağımsızlık, açık fikirlilik, değişiklikten hoşlanma ve gelenekseli reddetme de sayılmaktadır. Gelişime açık kişiler işlerini yürütürken daha başarılı olabilmeye yönelik kendilerini yenileme, kabiliyetlerini ve becerilerini geliştirmeye eğilimlidirler.

Kaynak: Merdan, Ethem (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı 7, ss.142-143.

Beş Faktör Kişilik Teorisi, insanların sergiledikleri kişilik özelliklerinin ortak bir şekilde tüm dünyada kodlanabileceği iddiasındadır. Kişilik özelliklerinin insanın konuşma diline kelimeler şeklinde yansyabileceğini ve bu kelimelerden hareketle bireylerin kişilik tiplerini belirleyebilecek bir sınıflandırmanın yapılabileceği varsayımına dayanan bir teoridir (Tatlılıoğlu, 2014: 937).

Kişilik tipi olarak dışa dönüklük, bireylerin aktif, sosyal, konuşkan, girişken ve kararlı olduklarını ifade eder. Ayrıca bireylerin insanlara ve gruplara olan sevgilerini

anlatmaktadır. Kişilik tipi olarak uyumluluk kişinin çevresine karşı kişisel yönelimini ifade etmektedir. Çevresiyle uyumlu birey dostça davranan, ortak çalışma kültürüne sahip ve beraber çalıştığı bireylere karşı nazik ve saygılıdır. Bu bireyler hoşgörülü, güven aşılayan ve yumuşak kalpli bireylerdir. Kişilik özelliği olarak sorumluluk ve öz denetim, başarı isteğine sahip, kendisini sürekli kontrol edebilen, öz disipline sahip ve dikkatli olan kişileri ifade etmektedir. Kişilik özelliklerinden nevrotiklik (duygusal dengesizlik) kişinin yaşadığı endişeyi, kızgınlığı, sıkıntıyı, düşünmeden hareket etmeyi, güvensizliği ve depresyonu anlatır. Nevrotik kişilik izleri olan bireylerde, kronik yorgunluk, baş ağrısı, uykusuzluk, görmede zorluklar ve iştahsızlık benzeri farklı psiko-somatik belirtilerin bir veya birkaçına ilişkin şikayetler söz konusudur. Açıklık faktörü ise, kişinin kendisini rahat bir biçimde ifade etme, fikirlerini anlaşılır bir biçimde izah etme, mesajları açık ve doğru bir biçimde iletme, görüşlerini ve eylemsel önerilerini doğru ve düzgün olarak açıkça belirtme yeteneğidir (Yazıcı, 2018:13).

c) Schneider'in Çekim-Seçim-Ayrılma Teorisi

Kiş-iş uyumu araştırmalarında önemli bir yere sahip bir başka bir teori, Schneider'in (1987) Çekim-Seçim-Ayrılma Teorisi'dir. Holland'ın teorisine benzeyen bu teoride Schneider (1987) birbirine benzeyen kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin büyük bir olasılıkla birbirine benzeyen işleri yapmayı seçeceklerini ve benzer biçimde davranacaklarını iddia etmiştir.

Çekim-Seçim ve Ayrılma teorisine göre, birbirlerine benzeyen bireyler, hedef ve amaçlarının benzer olduğu iş ortamları tarafından çekilirler, orda çalışmak üzere seçilirler ve orda işlerini sürdürmeyi seçerler. Fakat işgörenler bu ortama uyumlu olmadıklarına inanırlarsa bu durumda işten ayrılma niyeti ortaya çıkar ve işten çıkma gerçekleşir. Kişisel beklentiler ve örgütteki hayat arasındaki uyum iş tatmininin de yükselmesini sağlar. Schneider'a (1987) göre "iş ortamı, o ortam içinde bulunan kişilerin bir fonksiyonudur". Schneider bu iddiayla kişi ve çevre arasında bulunan etkileşimin önemine vurgu yapmaktadır. Holland'ın kuramı kariyer veya meslekleri daha ön plana çıkarırken; Schneider'ın teorisi ondan farklı biçimde çevre, ortam veya örgütsel yaşama odaklanmaktadır (Irak, 2012: 13).

1.3.1.2. Fizyolojik Özellikler

Fizyolojik özellikler fiziksel emek gerektiren işlerde kişinin boyu, kilosu, kol ve bacak uzunlukları ve ellerinin boyutu gibi bireyin yaratılışıyla gelen özelliklerdir. Örneğin kadınların ellerinin el işlerine erkeklere göre daha yatkın olduğu bu sebeplerle ince el işçiliği isteyen işlerde kadınların, kaba el işçiliği isteyen işlerde ise erkeklerin daha fazla istihdam edildikleri gözlemlenmektedir.

İşin, kişinin fiziksel özellikleri ile uyumlu hale getirilmesi çalışmaları ergonomi olarak adlandırılmaktadır. Ergonomi, kişinin işe uyumunu sağlamada görev yapmakta, diğer taraftan işyerinde ergonomi uygulamaları işe fiziksel uyumsuzluklardan kaynaklanan iş kazalarının da önüne geçilmesini sağlamaktadır.

Ergonomi, çalışma ortamının olumsuzluk içeren koşullarının ortadan kaldırması yoluyla kişinin işine fiziksel olarak uyumuna yoğunlaşan bir odak noktasına sahiptir. İşyerinde iş ortamının işgörenlerin fizyolojik ve psikolojik özelliklerine uyumlu bir biçimde düzenlenmesi esastır. Diğer taraftan, ağır ve tehlikeli işlerin yoğun olduğu sektörlerde işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından önem arz eden bazı ergonomik koşullar öne çıkmaktadır. İşin alt faaliyetlerinin gerçekleştirildiği iklim koşulları, hava sıcaklığı, nem oranı, aydınlatma, gürültü ve titreşim, çeşitli tertibatlar ve ekipmanlara ait nitelikler, boyutlandırmalar önem arz etmektedir (Uzun ve Müngen, 2011: 312).

1.3.1.3. Psikolojik Özellikler

Holland'ın İş Kişilik Teorisi'ndeki ve Costa ve McCrae'nin Beş Faktör Kişilik Teorisi'ndeki kişilik özelliklerin bir çoğu kişinin psikolojik niteliklerine dayanmaktadır. Duygusal, fevri, iyimser-kötümser, mutlu-mutsuz, huzurlu-huzursuz, anlayışlı-anlayışsız, neşeli-üzgün, sempatik-antipatik sıfatlar psikolojik duygu durumlarını ifade eden kelimelerden bazılarıdır. Bu psikolojik özelliklerden bazıları kişinin genel ruh halini ifade eden karakter halini almış özellikler olabileceği gibi bazıları ise olaylar karşısında bireylerin verdiği tepkiler sırasında sergilenir.

İnsanların zihinsel süreçlerini ve davranışlarını iş hayatını inceleyen bilim dalı örgüt psikolojisi olarak adlandırılmaktadır. Örgüt psikologları uygun işe uygun eleman atanması, iş yerindeki çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş motivasyonunun artırılması, iş

hayatındaki otomasyon düzeyinin iş görenler üzerindeki etkisi ve benzeri konularda çalışırlar.

1.3.1.4. Kişisel Algı

Ehrahrt ve Makransky (2007) çalışmalarında kişi-iş uyumunun sağlanmasında bireylerin kişisel algılarının önemli bir etken olduğunu göstermiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre kişilik özellikleri, bilgi sahibi olma, beceriler ve yetenekler, belli bir işin veya mesleğin gereklerini yerine getirebilmek için önemli olsa da yeterli görülmez. Kişinin işine veya mesleğine karşı içsel bir motivasyona sahip olması ve işiyle veya mesleği ile özdeşleşmesi de kişisel algısına bağlı olup önemlidir (Yazıcı, 2018: 8).

Örgütsel faktörlerin bir çoğu dışarıdan gözlemlenerek ölçülmeye çalışabilir ancak işgörenin bu konudaki algısı en önemli olanıdır. Yapılan anket çalışmaları ile işgören bu kişisel algısını bazen samimi bir biçimde de ifade edemeyebilir. Örneğin işgörenleri motive etmek için yapılan bayram ikramiyesini bazı işgörenler yeterli olarak algılayabilirken bazıları yetersiz ve tatmin edici bulmayabilir. Bu kişisel algıyı etkileyen unsurlar çok geniş bir yelpazede değişebilir. Örneğin banka hesabına mı yatırıldığı, elden zarf içinde nakit olarak mı verildiği, törenle mi tören yapmadan mı takdim edildiği gibi çok sayıda etken işgörenin motivasyon algısını etkileyecektir.

1.3.1.5. Kişinin Değer Algısı

Örgütlerin ve işgörenlerin birçok yönü, davranışların yorumlanmasında önemli olmasına rağmen hem örgütlerin hem de işgörenlerin en temel ve sürekli yönleri Katz ve Kahn (1978) çalışmasında ifade ettikleri şekilde değer yargılarıdır. Değer yargıları, kişinin işine ve çevresine uyumluluğunu kolaylaştıran bir çeşit sosyal kognisyondur ve değer yargılarının kişilerin davranış ve tutumları üstünde kalıcı etkileri bulunmaktadır. Aslında, kişi-örgüt uyumu; örgütsel norm ve değerleriyle kişilerin değerleri arasında bulunan örtüşmedir (Chatman, 1989: 339).

Kişilerin içinde yaşadığı sosyal ve kültürel ortamın değer yargılarıyla çelişen bir iş veya meslek işgörenler tarafından büyük olasılıkla benimsenmeyecektir. Kişinin önemseydiği bu değerler, dini değerlerden, milli değerlerden, geleneklerden ve göreneklerden kaynaklanabilir. Örneğin toplumumuzda kadınların otobüs şoförlüğü yapması çok alışık olunmadığı için yadırganan bir istihdam biçimi olmaktadır. Kişi-değer çatışmasının

sonuç olarak örgüt içinde kişi-iş uyumsuzluğu doğurması beklenir. Bu sebeple işletmeler istihdam sağlarken, etkileşimsel psikoloji yaklaşımını da dikkate alarak, kişi-iş uyumunun sağlanması amacıyla kişinin değer yargıları ile çevre şartlarının etkileşim düzeyinin iyi ayarlanması gerekmektedir (Aktaş, 2011: 149).

Posner vd. (1985), örgüte ait değerler ile bireye ait değerler arasındaki ilişkiyi, incelemişlerdir. Araştırma yönteminde, üç seviyede (düşük, orta ve yüksek) “paylaşılan değerler” veya değerlerin uyumu ölçümlenmiştir. Araştırma sonunda ulaşılan bulgular aşağıdaki gibidir (Posner vd., 1985: 295):

- Örgütle kişinin paylaştığı değerlerin, kişisel başarı duyguları ile ilişkisi vardır.
- Örgütle kişinin paylaştığı değerler, örgütsel bağlılık ile ilişki içindedir.
- Örgütle kişinin paylaştığı değerler, örgütsel değerleri ve kişisel değerleri anlamlandırmada kendine güven duygusuyla ilişki içindedir.
- Örgütle kişinin paylaştığı değerler, etiksel davranışla ilişkilidir.
- Örgütle kişinin paylaştığı değerler, kişisel stresle ve iş stresiyle ilişki içindedir.
- Örgütle kişinin paylaştığı değerlerin, örgütsel amaçlar ile ilişkisi vardır.
- Örgütle kişinin paylaştığı değerlerin, örgütsel paydaşlar ile ilişkisi bulunmaktadır.

1.3.1.6. İşe Başvurma Niyeti

Aday işgörenlerin örgüte ilişkin algıları ile işe başvurma niyetlerini etkileyen yüksek ücret, terfi imkanları, eğitim fırsatları ve sosyal imkanlar gibi unsurlar örgütü daha çekici hale getirmektedir. Alanyazında aday işgörenlerin işe başvurma niyetlerine etki eden birçok faktör açıklanmaktadır. İşe başvurma niyetini etkileyen faktörlerden bazıları örgütsel itibar, örgütsel imaj, bilinilirlik, örgütsel çekicilik, kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumudur (Van’dan Aktaran Yıldız, 2013: 155).

Kişinin işe başvurma niyeti sırasındaki beklentileri ile sonraki süreçte işe başladığında yüzleştiği iş koşulları ile karşılaşmayabilir. Genelde yüksek ücret ödeyen işler diğerlerine göre daha fazla iş gerekliliğine sahip, daha ağır, daha yoğun işlerdir. Bu sebeple insan kaynakları yönetimleri aday işgörenlerin işe başvurma niyetlerini de iyi okuyabilmelidirler. Örneğin yüksek ücret ödeyen işe başvuran ve diğer adaylardan daha istekli görünen bir aday işe başladığında fiziksel biryandan da psikolojik olarak bu işin altından kalkamayabilir. Diğer taraftan işe başvurma niyeti altında yatan nedenlerde

önemlidir. Örneğin çocuklarını okutmak için bu işe ihtiyacı olan işgören adayı ile oğlunu evlendirebilmek için bu ihtiyacı olan ve ikinci evini almak için bu işe ihtiyacı olan arasında işe alındıktan sonraki içsel motivasyon düzeylerinin birbirinden farklı olması beklenecektir. İşe başvurma niyeti ne kadar ihtiyaca dayalı ve yalın ise işin devamında kişi-iş uyumunun o derece yüksek olması beklenmektedir.

1.3.1.7. İş Sürdürme Niyeti

İşe başvurma niyeti kadar işi sürdürme niyeti de kişi-iş uyumunu etkileyen kişisel faktörlerden biridir. Kişinin örgütsel yapıdaki değişiklikler sebebiyle işi sürdürmeme niyetinde olması kişi-iş uyumunu da bozmakta bu durumda işgörenlerin işe yabancılaştıkları gözlemlenmektedir. Bu işe yabancılaşma bazen örgütsel faktörlerden kişinin kişisel algıları ile de ilgili olabilir. Örneğin işten çıkarılacağını örgüt içi fısıltılardan öğrenen bir işgören bir taraftan kendine yeni bir iş arayışı içine girerken bir taraftan da kişi-iş uyumu zedelenmektedir.

1.3.1.8. Duygusal Emek

Müşteri tatmininin örgüt başarısını etkilediği ve işletmenin performansını işgörenlerin performansının belirlediği günümüz iş hayatında duyguların yönetimi önemli bir konu olmaya başlamıştır. Günümüzde müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla örgüt literatürüne yeni giren örgütsel uygulamalardan birisi de, duygusal emek kavramıdır.

Duygusal emek; algılanan hizmetin kalitesini yükseltebilmek için işin doğası ile uyumlu duyguların diğerleri tarafından gözlemlenebilecek biçimde düzenlenmesi ve aktarılması sürecidir (Hochschild, 1983: 7). İşgörenlerle müşteriler arasında etkileşme yükseldikçe ve hizmet kalitesinin işgörenlerin duygu aktarımı performansına dayalı olması seviyesi arttıkça, duygusal emeğin iş hayatındaki önemi de artış göstermektedir. İş hayatındaki hızlı değişimlere paralel olarak duygular da işin bir parçası haline gelmeye başlamıştır (Cheung vd., 2011: 349). İşgörenlerin işletme tarafından belirlenen hizmet sunumu prensiplerine uyumlu davranmak zorunda olmaları bir taraftan müşteri memnuniyetini artırmakta, diğer taraftan da oluşabilecek duygusal uyumsuzluklar sebebiyle işgörelere negatif biçimde de etki edebilmektedir.

Morris ve Feldman (1996) çalışmalarında duygusal emeğe ait dört temel özellik olduğunu vurgulamaktadırlar. Duygusal emeğin özellikleri aşağıdaki gibidir (Morris ve Feldman 1996: 988):

Tablo 3. Duygusal Emeğin Özellikleri

a) Duygusal tepki:	Duygusal tepkiler, işgören ve müşteri arasındaki etkileşim sonucu meydana gelmektedir. Duyguların oluşmasında ve duygusal tepkilerin iletilmesi sürecinde psikolojik ve sosyal faktörler etkilidir.
b) Duygusal emek sunumu:	Sunum kuralları ile işgörenin algıladığı duygular uyuşsa bile duygusal sunum sırasında belirli seviyede duygusal emek harcanmakta başka bir ifade ile işgören kendinden olanlara biraz rol ve biraz tekrarlayan tavırlar katmak durumunda kalmaktadır.
c) Piyasa malı:	Bir kere sunulan duygu piyasa malına dönüşmekte ve hizmet sunumunun özellikli bir parçası haline gelmektedir.
d) Sunum kuralları:	Duyguların işgören tarafından sunum sırasında müşterinin hangi tepkilerine göre nasıl yönetileceğine ilişkin örgüt tarafından belirlenmiş kurallardır.

Kaynak: Morris J. A. ve Feldman D. C. (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor, The Academy of Management Review, 21(4), ss. 986- 1010.

Duygusal emek sergiyebilemek bazen işgörenin kendi duygularını gizlemesini gerektirebilir. Bazen işgören günlük hayatta kendisinin kullanmadığı bir malı ya da hizmeti pazarlamak zorunda kaldığında böyle bir durum yaşanabilir. Mesela, bir öğretmenin negatif bir ruh hali içerisindeyken bir öğrenci ile iletişim kurması sırasında sahte bir gülümseme geliştirmeye çalışmasında da bu durum yaşanır. Bu süreçte “yüzeysel rol yapma” adı verilmektedir. Yüzeysel rol yapmaya çalışan bir işgören gerçek duygularını bastırmaya gayret gösterirken psikolojik olarak zorlanabilmekte ve içsel gerilim yaşayabilmektedir. Bu durum ise işgörende iş stresine, tükenmişliğe ve depresyona neden olabilmekte ve müşteri memnuniyetsizliği ile sonuçlanabilmektedir. İşgören rolünü içselleştirerek ve derinden oynadığında yukarıda bahsedilen olumsuzluklar yaşanmamaktadır.

Bu sebeple duygusal emek sunumu her personelin yapabileceği bir iş değildir. Kişi-iş uyumu bağlamında duygusal emek gerektiren işlerde psikolojik olarak güçlü olan

gerektiğinde duygularını mimiklerine ve davranışlarına yansıtmama becerisine sahip psikolojik olarak güçlü kişiler tercih edilmelidir.

1.3.1.9. Psikolojik Sermaye

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin rekabet üstünlüğü oluşturan kaynak yapısında meydana getirdiği dönüşümle birlikte geleneksel rekabet araçları olan finansal sermaye, fiziksel sermaye ve teknolojik sermayenin yeterlilikleri azalmıştır. Bununla beraber insan kaynağından türeyen, entelektüel sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye benzeri kavramlar göreceli olarak literatüre yeni giren sermaye çeşitleri olarak önem kazanmaya başlamıştır (Irshad and Toor, 2008: 37).

Lewis (2011) çalışmasına göre hedeflenen örgütsel performans düzeyine ulaşılabilmesi için kullanılabilen en önemli enstürümanlardan birisi psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye, bireysel performansa katkıda bulunan kişilik nitelikleri şeklinde ifade edilmektedir (Gohel, 2012: 35). Luthans vd.'e (2007) göre psikolojik sermaye; “günümüzde iş yaşamının gelişmesi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir biçimde yönetilebilir olumlu eğilimli olan insan kaynaklarına ait kuvvetli taraflar ve psikolojik kapasiteleri üstünde gerçekleştirilen çalışmalar ve uygulamalar” biçiminde tanımlanmıştır.

Psikolojik sermaye, öz yeterlilik (güven), umut, iyimserlik ve dayanıklılık olarak dörtlü boyutuyla incelemeye tabi tutulmaktadır. Psikolojik sermayenin unsurları aşağıdaki Tablo 4’te yer aldığı gibidir (Lewis 2011: 142 -153):

Bu dört faktör birlikte bireyin psikolojik sermayesi (PsyCap) olarak adlandırılmaktadır. Araştırmalar, dört ayrı faktörün birleşik faktörü olan PsyCap’ın iş performansının, iş memnuniyetinin ve iş devamsızlığının bireysel bileşen faktörlerinden daha iyi bir tahmin edici olduğunu göstermektedir. Bu dört faktör hem ayrı ayrı hem de birlikte bir bireyin kapasitesini arttıırırlar. PsyCap’ın arzu edilen organizasyon performansı ile bir seri önemli yolla ilişkili olduğu bulunmuştur. Örneğin, PsyCap ölçümlerinin iş performansını, iş memnuniyetini ve iş devamsızlığını öngördüğü ve örgütsel bağlılık ve örgütte kalma niyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur. PsyCap’ın geliştirilmesi finansal sermaye, beşeri sermaye (bilgi olarak tanımlanır) ve sosyal sermaye (ağlar) gibi kurumsal varlıklara değer katar (Lewis 2011: 142).

Tablo 4. Psikolojik Sermayenin Unsurları

a) Öz Yeterlilik	Öz yeterlilik (kendine güven), temelde bir görevin gereklerini yerine getirebileceğini bilmekten kaynaklanır. Öz yeterlilik duygusu, iş performansı ile yüksek derecede ilişkilidir. Genel olarak yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip insanlar beş özellik taşırlar: Kendileri için yüksek hedefler belirlerler ve farklı görevleri kendileri seçerler; meydan okumayı memnuniyetle karşılarlar; oldukça motive olmuşlardır; hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler; ve engellerle karşılaştıklarında sebat ederler.
b) Umut	Moralin önemli bir bileşeni umuttur; aynı zamanda PsyCap'teki dört anahtar süreçten biridir. Psikolojik bir yapı olarak umut yol bulmayı kapsar. Yani umut hem bir şeye ulaşmak arzusu hem de bir yol bulma yeteneği olarak sergilenir. Umut bir bilişsel durum, bir zihin durumu, bir düşünce biçimi, aynı zamanda planlama yeteneğidir. Bununla birlikte, irade gücünün yeni yollar arayışını motive ettiği ve yeni yollar oluşturma başarısının devam etme kararlılığını artıracak yukarı doğru bir umut yaratabilir.
c) İyimserlik	Eğer öz-yeterlilik bir öz-inanç ve umut durumuysa, iyimserlik bir açıklama durumudur. Olayları kendimize nasıl açıkladığımız, karamsar veya iyimser olduğumuzun derecesini yansıtır. İyimserlik pozitif olayları kişisel, kalıcı ve yaygın sebeplere bağlayan ve olumsuz olayları dış, geçici ve duruma özgü faktörler açısından yorumlayan açıklayıcı bir kişilik özelliğidir.
d) Dayanıklılık (Esneklik)	Dördüncü PsyCap yeteneği esnekliktir. Esneklik, etkili çalışma yeteneğini kurtarmak için aksiliklerin üzerine gidip işi tamamlama becerisidir. Ancak sadece bu değil, daha güçlü ve daha becerikli bir şekilde geri dönme yeteneği anlamına gelir. Bu fikir, travma sonrası büyüme, daha az bilinen travma sonrası stresin karşılığı olarak ele alınmaktadır. Dayanıklı insanlar uyarlanabilir. Dayanıklılık, insanların verimli bir şekilde öğrendikleri giderek artan zorluklara tekrar tekrar maruz kalmak suretiyle geliştirilir. Örneğin, çocuklukta aşırı korunma nedeniyle, aşırı korunan insanlar genellikle esneklik geliştirme konusunda çok az şansa sahiptir. Esneklik, deneyim ve tecrübelerin ve stratejilerin birikimi yoluyla geliştirilir.

Kaynak: Lewis, S. (2011), Positive psychology at Work, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd., ss.142-153.

1.3.1.10. Kişilerin Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel adalet, örgütte yer alan ilişkilere dayalı biçimde meydana gelen kazanımların işgörenler arasında adil olarak dağıtılmasını ifade etmektedir (İşbaşı, 2001: 60). Örgütsel adalet, işgörenlerin örgütte yer alan uygulamalarla ilişkili olarak adaletli olduğunu düşünmesidir (Greenberg, 1996: 24).

İşgörenler çalışmalarının karşılığı sağlanan sonuçları, (ücret, prim, yükselme, lojman, sosyal haklar gibi.) adaletli veya adaletsiz şekilde hissedebilirler. İşgörenler, örgütlerinde kendilerini diğerleri ile karşılaştırır. İşgörenler, örgütte kuralların herkese aynı dozda uygulanmasını, eşit işe eşit ücret verilmesini, izinlerin eşit olarak uygulanmasını, sosyal haklardan eşit şekilde faydalanmayı arzu ederler. Kendi elde ettikleri sonuçlarla diğerlerinin elde ettiği sonuçlar arasında yaptıkları karşılaştırmada kendilerine haksızlık edildiği algısına düşebilirler. Bu düşünceleri işgörenlerin tutumlarını etkileyebilir ve davranışları, bu tutumlara paralel olarak değişebilir. Örgütsel adalet türleri Tablo 5’de özetlenmiştir:

Tablo 5. Örgütsel Adalet Türleri

a)Dağıtımsal adalet	Dağıtımsal adalet, etik ve objektif şekilde belirlenen kurallar bağlamında, benzer işgörenele benzer ve farklı işgörenele de farklılık nispetinde farklı davranılmasını ifade eder. Dağıtımsal adalet, işgörenlerin örgütsel sonuçların veya ödüllerin hakkaniyetle paylaşıldığı ile alakalı adalet algılarıdır.
b)İşlemsel adalet	İşlemsel adalet, işgörenlerin çıkarlarının saptanmasında kullanılan yöntemler ve süreçlerle alakalı adalet algısıdır. İşlemsel adalet, paylaşırma kararlarının verilmesi ve objektif ve subjektif olaylarla ilgilidir.
c)Etkileşimsel adalet	Etkileşimsel adalet, örgütteki pratiklerin beşeri tarafı ile ilişkilidir. Adaletin kaynağı ile adaletten etkilenen arasındaki etkileşim sürecinde nezaketin, dürüstlüğün ve saygının esas olduğu adalettir. Etkileşimsel adalet; örgütsel süreçler uygulanırken kişilerin maruz kaldığı tutumların ve davranışların niteliğini temsil eder.
d)Kişilerarası ilişkide adalet	Bireylerarası ilişkide adalet, örgüt ortamında kişilere karşı ortaya konan davranışların hangi düzeyde saygı sınırları içerisinde kaldığını açıklar. İlişkisel adalet, bir çalışma ortamında çalışan bireylere saygı ve duyarlılık çerçevesinde davranıldığında gerçekleşir.
e)Bilgisel adalet	Bilgisel adalet, örgüt ortamında, bilginin herkese eşit ve eş zamanlı olarak ulaştırıldığı adalettir. İşgörenlerin kendileri ile ilgili olarak alınan kararların nasıl verildiğine ilişkin bilgiye ulaşmalarını temsil eder. Başka bir deyişle, ücret, terfi, maddi imkanlar, çalışma şartları ve performans değerlemesi gibi faktörlerin saptanması ve ölçümünde kullanılan metot, prosedür ve politikalar hakkında işgörenele örgüt yönetimi tarafından düzenli bilgi ulaştırılmasıdır.

Kaynak: Cihangiroğlu N., Yılmaz A. (2012). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, s.200-209.

İşgörenlerin adalet algıları adil oldundğı yönünde ise olumlu tutum ve davranışlar sergilerler. Örgütsel adaletin sağlandığı algısı, çalışanların kendilerini örgütte saygın bir üye olarak algılamalarını, çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle uyum içinde ilişkiler oluşturmalarını sağlar. Örgütsel adaletsizlik algısı ise örgütlerin amaçlarına varmasını zorlaştıran negatif tutum ve davranışlara neden olmaktadır (Beugre, 2002: 1092).

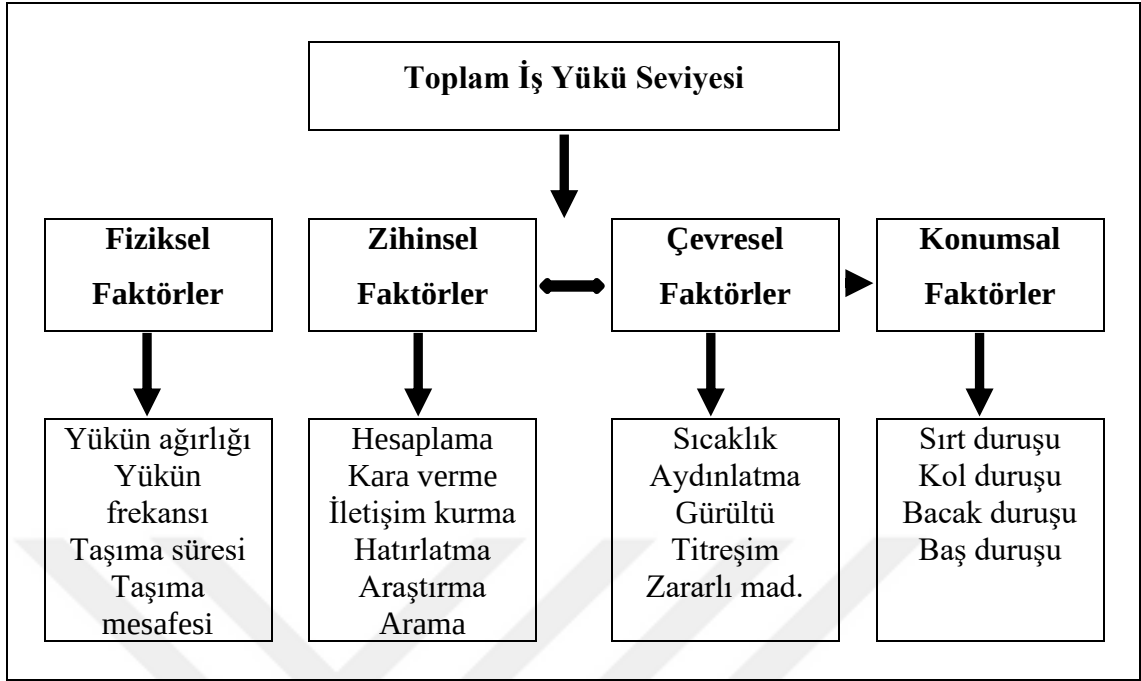
Örgütsel adalet, işgörenler için önemli bir motivasyon kaynağı ve enstrümanıdır. İşgörenlerin adalet algıları düşük seviyede ise moral ve motivasyonları düşecek, örgütten ayrılma olasılıkları artacaktır.

1.3.1.11. İş Yüğü Algısı

İş yüğü, işgörenlerin yönetim tarafından kendilerine yüklenen işin normal koşulların üstünde olduğuna dair algısıdır (Öğrüş, 2009: 33). İşçilik saati başına ve kişi başına düşen işin, işgörene yaptığı baskıya iş yüğü denilmektedir. İş yüğü, işgörenlerin zihinlerinde bireyin kaldırabileceğinden daha fazla iş algısı oluşturan “aşırı iş yüğü”dür. İş yüğü, alanyazında niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki biçimde tanımlanır. Buna göre (Kulaklıkaya, 2013: 42-47):

- a) Niceliksel iş yüğü:** Bu iş yüğü belli bir zaman diliminde birden fazla işin bitirilmesi gerekliliğinden ortaya çıkan iş yüküdür. İşgören işi gerçekleştirebilecek beceri ve kapasiteye sahip olmasına rağmen, işi belli bir sürede yapma kısıtı, işgörenin iş stresi artmaya başlar.
- b) Niteliksel iş yüğü:** Bu iş yüğü ise süre kısıtı baskısı olmamasına rağmen yapılacak işin gerektirdiğı bilgi ve beceri düzeyinin yüksek olmasının işgören üzerinde oluşturacağı baskı ve stresi anlatmaktadır.

Bu bakımdan iş yüğü, işin nitelikleri, işin gerekleri ve çalışma ortamının koşulları ile doğrudan ilgilidir. İş yüğü bir taraftan fiili olarak iş talimatları ile gerçekleşen diğer taraftan işgörenin algıladığı şeklinde ölçülür. Çoğu zaman aynı işe ilişkin işgörenler farklı iş yüğü algısına sahip olabilirler. Şekil 1’de Toplam iş yükünün bileşenleri gösterilmiştir.



Şekil 1. Toplam İş Yükünün Bileşenleri

Kaynak: Dağdeviren, M., Eraslan, E., Kurt, M. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması, Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi, Cilt: 20, No: 4, s. 521.

Buna göre iş yükünün 4 bileşeni aşağıdaki Tablo 6’da açıklanmıştır:

Tablo 6. Toplam İş Yükü Bileşenlerinin Açıklanması

a) Fiziksel iş yükü	İşgörenin örgüt içinde fiziksel güçlerini kullanarak yapmak durumunda bulunduğu işlerin üzerinde oluşturduğu baskıdır.
b) Zihinsel iş yükü	İşgörenin hesaplamalar yapma, karar alma, iletişim tesis etme, hatırlama, araştırma, araştırma benzeri algısal ve zihinsel faaliyetlerinin meydana getirdiği iş yüküdür.
c) Çevresel iş yükü	İş çevresindeki eksikliklerin ve düzensizliklerin işgörenler üzerinde oluşturduğu iş yüküdür.
d) Konumsal iş yükü	İşgörenlerin örgüt içinde üstlendikleri görevleri yürütürken yaşadıkları bedensel sıkıntıların neden olduğu iş yüküdür.

Kaynak: Dağdeviren, M., Eraslan, E., Kurt, M. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması, Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi, Cilt: 20, No: 4, s. 521.

1.3.2. Örgütü İlgilendiren Kişi-İş Uyumu Unsurları

Kişi-iş uyumunda örgütü ilgilendiren faktörlerde oldukça önemlidir. Kişi-iş uyumunu etkileyen örgütsel özellikler, örgütsel çekicilik, işin niteliği ve gerekleri, işin özerklik düzeyi, rol belirsizliği ve rol çatışması, çalışma ortamı, yönetim yapısı, iş arkadaşları, örgüt kültürü ve örgüt iklimi gibi faktörlerdir.

1.3.2.1. Örgütsel Çekicilik

Örgütsel çekicilik, işe uygun personel seçiminde etkinliği ve verimliliği dolayısıyla da işgörenlerin sonraki çalışma sürecindeki performanslarını ve başarısını etkileyen bir faktördür.

Örgütsel çekicilik, işgörenlerin örgüte karşı geliştirdikleri, örgütte çalışmayı arzu edebileceği veya işten ayrılmayı istemeyeceği kadar etkili olan olumlu yönde genel tutumlar veya izlenimleri ifade etmektedir. Örgütün çekiciliği, kişisel algılara göre değişen bir kavram olup; işgörenlerin örgüte karşı hissettiği ilgi ve alaka derecesini anlatır. Rynes vd. (1991) çalışmalarında işgörenlerin algıladığı örgütsel çekicilik kavramı, “kişinin örgütü çalışabileceği veya çalışmayı sürdürebileceği bir ortam biçiminde değerlendirme derecesi” olarak tanımlamışlardır (Rynes vd. 1991: 488).

Aday işgörenler için örgütü çekici hale getiren unsurlardan bir tanesi örgütsel imajdır (kurum imajı). Örgütsel imaj, çevre birimlerinin örgütü algılama şekli veya paydaşlarının (müşteriler, tedarikçiler vb.) örgütün niteliklerini değerlendirdikten sonraki toplam izlenimleri, kanaatleridir (Yıldız 2013: 158).

1.3.2.2. İşin Niteliği ve Gerekleri (İş Tasarımı)

İşin gerekleri, işin yapılması için gerekli olan asgari bilgi, tecrübe, beceri ve yeterliliktir. Kişinin becerisinin bileşenleri ise, eğitimi, deneyimi, bilgisi ve yeteneğidir. Yürütülen işin gerekleri ile kişinin özelliklerinin uyumu, çalışanların tüm dikkatini işin tamamlanmasına odaklamasını sağlamaktadır. Eğer bu uyum sağlanmazsa işgörenler kendilerini işe veremeyip bundan ötürü iş stresi, işe devamsızlık, hata yapma ve benzeri sorunların yaşanması olasılığı artmaktadır (Kılıç ve Yener, 2015: 163). Eğer, birey, işin gerekliliklerine uygun yeteneklere sahip ise işini sevmekte, performansını yükseltmekte ve çalıştığı firmada kalma eğilimini artırmaktadır (Edwards, 1991: 285).

Alanyazın araştırmasında kişi-iş uyumunun, işin gereklerini, niteliksel iş y¼k¼n¼, niceliksel iş y¼k¼n¼ ve işin taleplerini i¼erdięi g¼r¼lmektedir. İşin gerekleri işe ait bilgi, işe ilişkin yeteneklerden ve becerilerden oluşmaktadır. İşe ilişkin yetenekler bilgi ve beceri hazırbulunuşluğunda eğitimle kazanılabilir ve deneyimle tamamlanır (Keskin, 2015: 34).

İşin gerekleri ile iřę¼renlerin gereksinimleri arasındaki ilişkiyi a¼ıklamaya ¼alıřan iki yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar (Sekiguchi, 2004: 184).

a) Gereksinim-arz yaklaşımı: Bu yaklaşım, kişilerin ihtiya¼ları ile yapılan işin bu ihtiya¼ları giderecek ¼zelliklerini i¼erir. Kişilerin bu ihtiya¼lar arasında kişisel ama¼ları, psikolojik ihtiya¼ları, menfaatleri ve değer yargıları bulunmaktadır. İřę¼rene arz edilen unsurlar ise ¼stlenilen g¼revin temel ¼zellikleri, ¼creti ve işin diğer nitelikleridir.

b) Talep-beceri yaklaşımı: Bu yaklaşım işle ilgili iřę¼rene atanan vazifelerin yerine getirilebilmeesi i¼in gereken talepler ile iřę¼renlerin bu gerekenleri karşılayabilmesi i¼in kullanmaları gerekli olan becerileri kapsamaktadır. İşin gerekleri, işin kabul edilebilir bir d¼zeyde yerine getirilmesi i¼in gerekli olan bilgi, yetenek ve beceridir. Buna g¼re kişi-iş uyumu; bireyin yetenekleri ve işin gereklilikleri arasında ya da bireyin istekleri ile işin nitelikleri arasında yer alan uyum şeklinde tanımlanabilir.

1.3.2.3. İşin ¼zerklięi

İşin ¼zerklięi, işin planlanması, y¼r¼t¼lmesi ve işi tamamlamak i¼in kullanılması gereken prosed¼rlerin belirlenmesinde, kişilere ¼zg¼rl¼k, bağımsızlık ve takdir yetkisi sağlama derecesi olarak tanımlanmaktadır (Hackman vd. Aktaran Ko¼ak, 2020: 700). İřę¼renlere ¼ok fazla iş ¼zerklięi sağlanan işlerde, iş sonu¼ları y¼neticilerin talimatlarına ya da iş prosed¼rlere bağlı olmayıp; daha ziyade iřę¼renin kendi ¼abalarına, kararlarına ve inisiyatif alabilmesine bağlıdır. İşin ¼zerklik derecesinin artışı, iřę¼renlerin işin nasıl yapılması gerektiği konusunda takdir yetkilerini artıracak ve kendi rollerini belirlerken daha esnek olabileceklerdir.

¼zerklik, bir bireyin fikrini veya vizyonunu ortaya koyma ve uygulama sırasında bağımsız bi¼imde hareket edebilmesini ifade etmekte olup; iş tasarımı kapsamında iş

özelliğinin ve iş yöntemlerinin seçilmesi ile iş programı üstündeki bireysel kontrol seviyesini gösterir. Örgütte özerkliğin sağlanması iş tasarımı sırasında işe ilişkin bazı yetki ve sorumluluklarını işgörenlere devredilmesi ile sağlanabilir.

Bireylerin davranışlarını kendilerinin seçmesindeki irade hissi ya da bireylerin kendi kaderini belirlemedeki rolü olarak tanımlanan özerklik tecrübesi, işgörenlerin iç motivasyonunu sağlamada güçlü bir noktadır. Özerklik tecrübesi, çalışma ortamında iş özellikleri ve gereklilikleri tarafından da kısıtlanır veya genişler. Örneğin, işin bazı yönleriyle ya da tamamıyla ilgili karar almada hoşgörü ve serbestlik sağlanması mümkündür. Kişiler kendi değerleri ve ilgilerini gösteren amaçları ve hedefleri gördüklerinde özgür ve bağımsız iseler örgütü amaca ulaştırmak için daha fazla güç harcayabilmektedirler (Kennon vd'den Aktaran Kale, 2013: 120).

İş özerkliği ile ilgili yapılan araştırmalar, işin özerkliğinin artması halinde öz yeterliliğin, iş memnuniyetinin, örgütsel bağlılığın, algılanan örgütsel desteğin, yaratıcılığın, bilişsel yeteneğin, performansın ve işe bağlanma benzeri örgütsel amaçların ve hedeflerin gerçekleşmesine olumlu katkı sağlayan unsurların arttığını, diğer taraftan işe yabancılaşma, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz unsurlar ise azaldığını göstermektedir (Koçak, 2020: 701).

1.3.2.4. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Her işgören, örgütü oluşturan iletişim ve ilişkiler ağında bir konuma sahiptir ve bir vazifeyi yerine getirmektedir. Örgütteki diğer işgörenlerinde bu görevli bireylerden rol beklentileri vardır ve bu rol beklentilerinin tümü o kişinin örgütteki rolünü belirlemektedir (Dozier, 2005: 350).

a) Rol belirsizliği

Bireyin örgütün kendisinden ne beklediğini net olarak bilmemesi, örgütün kendisinden ne beklediğini tam olarak biliyor olmasına rağmen bu hedefe nasıl varacağını bilmemesi, hem kendisinden ne beklediğini hem de buna nasıl ulaşacağını bilmesine rağmen yerine getireceği rolün sonuçlarını tahmin edememesi durumunda rol belirsizliği oluşmaktadır. (Şimşek, 2002: 317). Rol belirsizliği, örgütteki eksikliklerden oluşabileceği gibi kişisel algılama farklılıklarından da doğabilir. Rol belirsizliğine neden olan örgütsel faktörlere, örgütteki rolün yeterli biçimde açık olmaması, iş görenin rolün gereklerini yerine

getirmek için gereken biçimde eğitilmemiş olması ve örgütsel rol gönderme sürecinde yaşanan aksamalar gibi faktörler gösterilebilir. Kişisel faktörlere ise kişinin rol algılamasında sorun yaşaması, rolünü içselleştirememesi gösterilebilir. Rol belirsizliğine örgütün çok büyük ölçekte ve kompleks bir yapıda olması, hızlı bir biçimde büyümesi, reorganizasyon yapılması, işgörenleri etkileyen örgüt çevresinde oluşan değişim ve dönüşümler, iş rotasyonu yapılması ve yönetimin örgütsel bilgi akışını etkili biçimde sağlayamaması gibi durumlar sebep olabilmektedir (Basım vd., 2010: 151).

b) Rol çatışması

Rol çatışması, aynı anda iki veya daha çok rol üstlenmek gerektiğinde işgörenin rollerden birine uyarken diğer role uymanın güçleşmesi durumunda işgörenin yaşadığı baskı halini ifade etmektedir. İşgören aynı anda birden fazla rolü oynamak zorunda kaldığında rol gereklerinden birine ötekine kıyasla daha fazla uyum sağlamaktadır. Farklı koşul ve ortamlarda ortaya çıkabilen rol çatışması, genel olarak işgörenlerin birbirine ters iki pozisyonu aynı anda doldurması ve hangi pozisyonun rolüne öncelik tanıyacağı konusunda ikilem yaşaması durumunda, işgörenin varolan yetenekleri ve özellikleri ile rol gereklerinin uyumsuz olması durumunda, işgörenin yapmak zorunda olduğu rolü sevmemesi veya benimsememesi durumunda, pozisyonun değişmesine paralel olarak roller de değiştiğinde ve ast-üst çatışması yaşandığında meydana gelmektedir (Gökçe ve Şahin, 2003: 147).

İşgörenin içsel standartları ya da değer algıları ile rol davranışı arasındaki uyumsuzluk, kişinin zamanı, kaynakları ve kabiliyetleri ile rol davranışı arasındaki uyumsuzluk, aynı kişiden farklı davranışlar bekleyen farklı roller arasındaki uyumsuzluk, birbiriyle çelişen beklentiler ve örgütsel istekler, diğerlerinden gelen çelişen talepler ve değerlemede uygun olmayan standartlar bulunduğu rol çatışması oluşmaktadır (Eray, 2017: 204).

Rol belirsizliği ve rol çatışması ve işgörenlerde iş tatminsizliğine yol açarken yönetimde de başarısızlığa neden olabilmektedir. Rol belirsizliği ve rol çatışması kişi-iş uyumunu bozarak sonuçları itibarıyla işgörenlerin işe yabancılaşması, performanslarının azalması ve motivasyonlarının düşmesi benzeri sonuçlar oluşturmaktadır (Eray, 2017: 204).

Örgütte rol belirsizliği ve rol çatışması yaşanmaması için iş tasarımı teknikleri kullanılarak iş analizleri ve iş tanımları yapılmaktadır. İş tasarım teorileri, işlerin, işteki

rollerin ve görevlerin nasıl yapılandırıldıkları, yasallaştırıldıkları ve nasıl değiştirildikleri ve bunların birey, grup ve örgüt üzerindeki etkileri hakkında bilgi verirler (Torraco, 2005: 85).

1.3.2.5. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamı kişi-çevre uyumu anlamında tüm iş çevresini kapsamaktadır. İşin görüldüğü fiziksel ortamla birlikte, ortamın diğer fiziksel özelliklerini iş yerinin diğer psikolojik özelliklerinin hepsini içermektedir.

İşgörenler, kendilerini rahat hissettikleri iş şartlarında verimli olarak iş yapabilirler. Çalışma ortamının kötü olması; aydınlatmanın yetersizliği, havalandırmanın yetersizliği, ısıtma benzeri çalışma ortamı fiziksel koşullarının uygunsuzluğu, çalışma saatlerinin uzunluğu ve aşırılığı, işyerinde ergonomiye dikkat edilmemesi, yasal koşullara uyulmaması, işçi güvenliğinin ve iş güvenliğinin olmaması gibi durumlarda söz konusu olmaktadır. Bu kötü çalışma ortamı koşulları işgörenlerin hem fiziksel hem de psikolojik durumunu negatif yönde etkilemekte ve kişi-iş uyumu azalmaktadır. Bürolarda ve iş yerlerinde verimli bir çalışma çıktısı alınabilmesi, çalışma ortamına ait koşulların önemi oldukça fazladır (Göral, 2006: 115).

1.3.2.6. Yönetim Yapısı

Yönetim yapısının genel nitelikleri, kişi-iş uyumunu etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir. Yönetimin felsefe olarak merkezden yönetimi mi yoksa yerinden yönetimi mi benimsediği, örgütsel liderliğin otoriter mi ılımlı mı olduğu kişi-iş uyumunda etkilemektedir. Örneğin merkezi yönetimin ağır bastığı yönetim yapısında alt kademedeki çalışanlara yetki ve sorumluluk devredilmemekte, işgörenler örgütte alınan kararlara çok katılmamakta bu da kişi-iş uyumunu olumsuz etkilemektedir. Aksine yönetim felsefesinin yerinden yönetime daha yakın olduğu yönetim yapılarında işgörenler alınan kararlara etki edebilmekte, yetki ve sorumluluk paylaşabilmekte dolayısıyla kişi-iş uyumunun artması beklenmektedir (Demir, 2005: 77).

İşgörenlerin bireysel özelliklerine uygun bir işte ve iş bölümünde uyumlu bir biçimde iş görmesinin sağlanmasında, kişi-iş uyumunun tesis edilmesinde ve örgüt içinde oluşabilecek uyumsuzlukların giderilmesinde etkili bir yönetime gereksinim bulunmaktadır (McKenna, 1987: 370).

Yönetimlerin artık klasik insan kaynakları yönetimi anlayışını terk ederek; insan kaynakları yönetimi anlayışını modern hale getirmeleri gerekmektedir. Klasik insan kaynakları yönetimi anlayışının geçerli olduğu zamanlarda iş analizleri yapılmadan ve işin gereklilikleri net olarak saptanmadan “işe göre kişi değil, kişiye göre iş” anlayışı geçerli olmuştur. Modern anlamda insan kaynakları yönetimi yaklaşımlarında ise kişiye göre iş anlayışı değil “işe göre kişi anlayışı” geçerli olmuştur. Modern insan kaynakları yönetimi yaklaşımında firmalar işgören seçimi gerçekleştirirken doğru işe doğru kişi anlayışı ile seçim yapmaktadırlar (Yazıcı, 2018: 1).

1.3.2.7. İş Arkadaşları

Kişi-iş uyumunun temelini kişi ve iş arkadaşlarının karakteristik özellikleri oluşturabilir. İşgörenler iş arkadaşlarının kişilik özelliklerini tanıdığı zaman ona göre davranacak ve aralarında iyi bir uyum meydana gelecektir. Kişilerin hem yöneticileri hem de iş arkadaşları ile kişilik özellikleri bakımından uyumlu olması iş tatmini, verimliliğin ve etkinliğin yükselmesi, işi bırakma niyetinin azalması, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme gibi olumlu sonuçlar doğuracaktır (Özdemir, 2017: 64).

Kişiye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, iş arkadaşlarına yardım amacıyla yapılan davranışlardır. İşgörenler iş arkadaşlarına yardım karşılığında ödül istemezler, fedakarca davranırlar ve bu davranışları dolaylı bir şekilde örgütsel fayda ortaya çıkaran davranışlardır. İş ortamında işgörenlerin iş arkadaşlarına karşı saygılı ve nezaketle davranmaları kişi-iş uyumunu da artıran bir faktördür. İşgörenlerin çalışma arkadaşlarının kusurlarını örtmesi, birbirlerini tamamlamaları, birbirlerinin sorunlarına çözüm üretmeleri ve işe karşı birbirlerini teşvik etmeleri kişi-iş uyumunu arttıran davranışlardır.

Kişiler arası ilişkiler, bu ilişkilerin çalışma ortamındaki karşılığı olan iş arkadaşlığı ilişkileri, örgütteki yaşamın sosyo-kültürel boyutunu oluşturan etkin bir faktördür. Gerçekleştirilen araştırmalar, iş arkadaşları arasındaki olumlu ilişkilerin örgütte olumsuz sonuçlardan çok, olumlu sonuçlara sebep olduğunu göstermektedir (Ömüriş, 2014: 1). İş arkadaşlığı ilişkileri; kişilerde sosyal bir destek hissi oluşturmakta, işgörenlerin kendilerine, iş arkadaşlarına ve sonuç olarak örgütlerine güvenleri artmaktadır. İşyerindeki yakın arkadaşlıklar, işgörenlerin yaşamlarında mutluluğun ve motivasyonun kaynağı şeklinde görülmektedir. İş arkadaşlığı ilişkileri, sosyal kimlik teorisi

çerçevesinde bireylerin kendilerini güvenli olarak hissetmelerini sağlayarak kişilerin, tek başlarına temin edemeyecekleri enformasyonun kaynağı şeklinde bir sonuçta ortaya çıkarmaktadır (Sias ve Cahill, 1998: 275).

1.3.2.8. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgütteki insanların davranış ve tutumlarını etkileyen normları, davranışları, değerleri, inançları ve alışkanlıkları kapsayan bütüncül bir sistemdir (Dinçer, 1992: 271). Örgüt kültürü, insanlara örgüt içinde örgütün amaçlarına ulaştırılması için neler yapmaları gerektiği ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygulanım ve sezgiler kazandırmaktadır. Diğer deyişle örgüt kültürü, örgütteki üyelerin düşünce, davranış ve tutumlarını biçimlendiren hâkim değer ve inançlar bütünüdür (Güçlü, 2018: 148). Örgüt kültürü, çoğu araştırmacı tarafından “soyut çevre” olarak tanımlanmaktadır.

Her örgüt, kendine ait kuralları, gelenekleri, görenekleri ve bunların bütünüyle de kültürünü oluşturmaktadır. Etkin örgütlerde mükemmel olmanın önemini artıran iç formel ya da informal kültürler mevcuttur. Örgüt kültürü, bir örgütün içerisindeki işgörenlerin davranışlarını etkileyen norm, tutum, değer, inanç ve alışkanlık toplamından oluşan soyut sistemdir (Dinçer, 1997: 208).

Örgütler, kültürleri gelişirken veya geliştirilirken bazı yasaklar, gelenekler ve ahlak kuralları yönlendirici olmaktadır. Bir örgütün kültürü, hem örgütün yazılı olmayan değerlerini ve normlarını hem de bunların örgütteki doğal yorumlarını ifade etmektedir. Toplumlar bir kültürel mirasa sahip olduğu gibi, örgütlerde de geleceğe aktarılan örgütsel norm ve değer kalıpları bulunmaktadır.

Çeşitli araştırmacıların üstünde uzlaştıkları örgüt kültürünün özellikleri aşağıdaki gibidir (Eren 1998: 89):

- Örgüt kültürü, öğrenilebilen ya da sonradan kazanılabilen bir olgudur.
- Örgüt kültürü, örgüt üyeleri arasında ortak bir biçimde paylaşılabilir olmalıdır.
- Örgüt kültürü, yazılı (formel) olmayıp genelde yazılı olmayan (informel) bir kültürdür.
- Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin fikir yapılarında, bilinçlerinde ve belleklerinde inançlar ve değerler şeklinde bulunur.

- Örgüt kültürünü oluşturan davranış kalıpları, düzenli bir şekilde tekrarlar ya da ortaya çıkar.

1.3.2.9. Örgüt İklimi

Alanyazında örgüt iklimi ile örgüt kültürü terimi birbirlerinin yerine kullanılmakta, bununla birlikte örgüt iklimi ile örgüt kültürü arasında birtakım farklar bulunmaktadır. Örgüt iklimi işgörenlerin tutum ve davranışlarıyla alakalı niteliklerini göstermekte olup daha çok deneyseldir ve dış gözlemlere dayanır. Örgüt kültürü ise, daha çok örgütün görünen unsurlarını göstermekte; grubun esas değerlerini ve mesajları içermekte, grubun üyelerine mecazi ve ortak paylaşılan örgütsel duygu ve düşünceler vermektedir (Moran ve Volkwein, 1992'den Aktaran Güçlü, 2018: 155).

Örgüt iklimi, örgüte kimlik kazandıran, işgörenlerin davranış ve tutumlarını etkileyen ve onlar tarafından hissedilen, örgüte hâkim olan özellikler serisidir (Güçlü, 2018: 155).

Litwin ve Stringer'e (1968) göre örgüt iklimi; iş çevresinin ve iş çevresinde hayat süren ve işgören kişilerce direkt veya endirekt olarak algılanma ve onların motive edilmesi ile davranış ve tutumlarına etkide bulunduğu kabul edilen ölçülebilir nitelikler kümesidir. Örgüt iklimi araştırmaları yapan ve özellikle örgüt iklimini tanımlayıcı aracı ortaya koyan Halpin, (1966) "Kişi için kişilik neyse, örgüt için de iklim odur" iddiasıyla örgüt iklimini, örgütün kişiliği şeklinde tanımlamaktadır (Karcıoğlu, 2001: 270).

1.3.2.10. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu da kişi-iş uyumunu etkileyen önemli faktörlerden bir tanesidir. Kişi-örgüt uyumu sıklıkla kişi-iş uyumu kavramı ile karıştırılmaktadır. Kişi-örgüt uyumu işgörenlerin örgütün tüm çevresiyle uyumunu ifade ederken, kişi-iş uyumu ise işgörenlerin sadece iş çevresi ve bileşenleri ile uyumunu temsil etmektedir.

Kişi-örgüt uyumu, bireyin ve örgütün birbirlerinden beklentilerinin karşılanması veya ikisinin de benzer karakteristik niteliklere sahip olmasıdır. Başka bir ifade ile bireyin kendisiyle örgüt ve iş çevresi arasında hissettiği benzerlik ve uyum olup, kişinin kendisiyle örgütün benzerlik gösterdiğini düşünmesidir. Kişi, kendi kişiliğiyle, davranışlarıyla ve değerleriyle örgütün değerleri, amaçları, süreçleri ve kültürü arasındaki uyum veya uyumsuzluk hakkında tahminler yapmaktadır.

Chatman'e (1989) göre kişi-örgüt uyumu, kişilerin değerleri, amaçları, tutumları ile örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel değerler ve örgütsel amaçlar arasında meydana gelen uyumdur (Can, 2019: 6). Kristof (1996) kişi-örgüt uyumunu; kişi veya örgütten en az biri diğerinin gereksinimlerini karşıladığında, aralarında esas benzer özellikler paylaşıldığında veya her iki durum gerçekleştiğinde ortaya çıkan uyum olarak tanımlamıştır (Meyerink, 2016: 2'den aktaran Can, 2019: 7).

Birey-örgüt uyumu iki alt başlıkta sınıflandırılır. Bunlar: bütünleştirici uyum ve tamamlayıcı uyumdur (Bright, 2007: 364). Aşağıda bu ikisi açıklanmıştır:

a) Bütünleştirici uyum, bir kişinin taşıdığı ana nitelikleri ile diğer iřęörenlerin ve örgütün özellikleri arasında bulunan uyumu ifade etmektedir. Bütünleştirici uyum, kişi ve örgütün sahip oldukları karakteristik özellikler arasında bulunan ilişkiyi temel alır. Örgütün karakteristik özellikleri; örgüt kültürünü, örgüt iklimini, örgütün değerlerini ve hedeflerini içermektedir. Kişinin karakteristik özellikleri; değer yargıları, hedefleri, kişiliği ve tutum ve davranışlarıdır. Bütünleştirici uyum sayılan bu nitelikler arasında benzerlik bulunması halidir (Yıldırım, 2006: 16). Kişi-örgüt uyumunun bütünleştirici niteliğine bağlı olarak örgütün değerleri, inançları, tutumları benzer niteliklere sahip kişiler örgüte çekilir, seçilir ve bu iřęörenler sosyalleşme süreci sonrası örgütte sürekli kalma niyetine sahip olurlar. Uyum düzeyinin yüksek olduğu durumlarda iřęörenler örgütten daha çok destek alırlar ve destek verirler, daha çok iş tatmini yaşarlar, örgüte bağlılıkları yükselir, iş performansları yükselir, işten ayrılma eğilimleri azalır (Piasentin, 2007: 13).

b) Tamamlayıcı uyum ise, örgütteki noksanlıkların ve yetersizliklerin bireyin sahip olduğu nitelikler ile tamamlanması ya da örgütün, bireyin bir eksikliğini, yetersizliğini gidermesi halidir (Allison, 2007: 5). Alanyazında kişi-örgüt uyumunun, bireylerin karakteristik nitelikleri ile örgütün niteliklerinin birbirine benzerliğini ifade eden görüş hâkimken, bu görüşün tersine kişi ile örgütün veya diğer iřęörenlerin niteliklerinin birbirini tamamlaması halinde de kişi-örgüt uyumu oluşabilmektedir (Piasentin ve Chapman, 2007: 341).

1.4. Kişi-İş Uyumunu Artırma Yolları

Kişi-iş uyumu doğrudan iş sürecinin çıktıları, işletmenin verimliliğini ve etkinliğini etkilemesi sebebiyle işletme tarafından önemsenmekte ve kişi-iş uyumunu sağlayabilmek ve devam ettirebilmek için bazı yöntemler kullanılmaktadır. Kişi-iş uyumu işgörenlerin işte çalışmaya başlamadan önce seçimi ile başlayıp, hizmet içi eğitim, kişinin kendi kendini iş başında yetiştirmesi, iş rotasyonu gibi yöntemlerle artırılmaya çalışılmaktadır (Can, 2019: 24).

1.4.1. İşgören Seçimi

Kişi-iş uyumunun en önemli aşaması işgörenlerin işe alımı aşamasındaki seçim sürecidir. İşgören seçilmesi, işgören adayının araştırılması ve bulunması gayretleri sonucu oluşturulan aday grubu içinden hangi kişilerin işe uygun olduğuna karar verme etkinliklerinden oluşan ve bir seri safhayı içeren insan kaynakları yönetimi sürecidir. Bu safhada örgütün gereksinim duyduğu pozisyondaki iş ya da işlerin gerekleri göz önünde bulundurularak başvuru yapan işgören adaylarının niteliklerinin bu işe uygunluğu araştırılır (Özgen, 2002: 93).

İşletmelerde iş kapsamındaki birbirinden çok farklı faaliyetler ve statüler, birbirine göre değişik yetenek, beceri ve kişilik özellikleri ister. Bunun için işletmelerde, işe uygun, işe uyum sağlayabilecek ve nitelikli kişilerin çalıştırılması için seçim yapılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

İşgörenler ile işin uyumunu sağlayabilmek için hem kişinin becerilerinin hem de kişinin kişilik özelliklerinin çalışacağı/çalıştığı işe uyumu gerekir. İşgörenin yetenek ve becerileriyle işin gereklilikleri arasında bir uyum bulunmuyorsa işgören işini gerektiği gibi yapamayacaktır. Uygun seçim yapılmadığı için iş yükünü kaldıramayan çalışan hem fiziksel, hem de psikolojik olarak yıpranacak, ilerleyen dönemlerde işe devamsızlık yapacak ve işi bırakma niyeti içine girecektir. İşin gereklerini karşılayamayan bir çalışan iş arkadaşlarının da ritmini koordinasyonunu bozacağından, birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının da verimliliklerini ve morallerini negatif yönlü etkileyebilmektedir (Çavdar ve Çavdar, 2010: 80).

İşgören seçimi, başvuruların alınması, ön görüşme, iş görüşmesi, değerlendirme ve karar verme aşamalarını içerir. Yöneticiler işgören seçiminde çok sayıda teknikten ve araçtan

yararlanabilirler. Bilgi ölçme testleri, psikoteknik testler, referans araştırmaları, görüşme yöntemleri bu teknik ve yöntemlerden bazılarıdır (şen, 2008: 1).

1.4.2. Kişinin Kendini İşte Yetiştirmesi

Kişinin işte kendini yetiştirmesi, kişi-iş uyumunun olmasını sağlayan bir faktör değil, bu ilişkiyle birlikte tamamlayıcı bir değişken olarak yer almaktadır, yani kişi-iş uyumunu artırmada kısmi aracı etkisi vardır. Kişinin geğmişte kazandığı bilgi, deneyim ve tecrübe yeterli ise yeni başladığı işe adapte olması ve kendi kendini işte yetiştirmesi mümkündür ancak bu işçinin işe hazırbulunuşluğuna bağlıdır (Çırpan vd. 2018: 249).

İşte kendini yetiştirme kavramı; işğörenin aktiflik ve öğrenme duygularını eşanlı olarak deneyimlemesiyle beraber kişisel bilgisini, yeteneğini ya da davranışlarını geliştirerek içinde başarılı olmasını ifade etmektedir Bu tanımdaki “aktiflik” ifadesi, bireyin enerji dolu, uyanık, zinde ve coşkulu olmasını açıklarken; “öğrenme” terimi ise kişinin kazandığı ve kullandığı bilgileri ve becerileri kapsamaktadır (Koçak, 2016: 40).

Kişi-iş uyumunun bir sonucu olarak çalışanın iş hayatındaki iyi oluşunu kapsamlı bir şekilde temsil eden kendini yetiştirme kavramı kişinin çalışma hayatı ile genel yaşamı arasındaki ilişkilerde bir aracı görevi üstlenebilmektedir (Bolat vd., 2018: 355).

1.4.3. Örgütün Kişiyi İşte Yetiştirmesi (Hizmet İçi Eğitim)

Buna hizmet içi eğitim adı da verilmektedir. Kişiler iş için seçildikten sonra işe başlamadan önce işle ilgili eğitime tabi tutulabilmektedir. Bu kişi-iş uyumunu sağlayabilecek önemli bir unsurdur. Bazen de işte meydana gelen değişiklik sonrası işin yeni gereklerine uyum için işğörenlere hizmet içi eğitim verilmesi gerekebilir (Çırpan vd., 2018: 243).

Hizmet içi eğitim; sanayi üretiminde ve hizmet üretiminde etkinliğin, verimliliğin sağlanması, kalitenin yükseltilmesi, mamulün veya hizmetin üretilmesi sırasında oluşabilecek kazaların ve hataların azaltılması, masrafların azaltılması, faaliyet kârlarının artırılması, israfların önlenmesi ve tasarrufları artırmak amacıyla işğörenlere sağlanan temel mesleki ve beceri eğitimi ile birlikte; işğörene yönelik iş yaşamı boyunca bilgilerini, becerilerini, davranışlarını ve verim düzeyini yükselten nitelikteki programlı eğitim faaliyetleridir (Öztürk ve Sancak, 2007: 763).

Bir firma, sürekliliğini sağlamak için işgörenlerini örgütün amaçlarına uygun biçimde eğitime ihtiyacı hisseder. Mesleki olarak yeterli bulunan işgörenler, yeterli olmayan işgörenlerden rahatsız olmakta, moralleri bozulmakta, çalışma şevkleri ve motivasyonları kırılmaktadır. İşe alınan işgörenlerin seçilmesi her zaman etkili yapılamamakta, isabetsiz seçimlerde yapılmakta veya hizmet öncesi eğitimde sağlanan bilgiler çalışma ortamında eksik kalabilmektedir. Hem işe alındığında mesleki olarak yetersiz olan çalışanı işe uygun hale getirmek, hem işgörenin yetersizliğinden ötürü içine düştüğü umutsuzluğu gidermek hizmet içi eğitim yoluyla sağlanmaktadır. Hizmet içi eğitim alan çalışan, görev tanımını tam olarak algılayacağı ve işiyle ilgili bilinç düzeyi artacağından işe uyumları ve verimleri artacak, yöneticilerle aralarındaki sürtüşmeler azalacaktır (Öztürk ve Sancak 2007: 764).

1.4.4. İş Rotasyonu

İş rotasyonu işgörenlerin becerilerini geliştirmek için farklı departmanlarda çalıştırılmalarıdır. İşgören motivasyonunun, işletmenin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması amacıyla işgörenlerin bir işten diğerine kaydırılması uygulamasıdır. İş rotasyonunu, işgörenlerin düzenli bir şekilde farklı işlerde karşılıklı olarak, bir plan dahilinde ya da kendiliğinden iş değiştirmeleri olarak da tanımlanmaktadır. İş rotasyonu işbaşında eğitim yöntemlerinden bir tanesi olarak da kabul edilmektedir (Daftan Aktaran Şermet, 2009: 6).

Rotasyon aynı zamanda işletme içi işgören hareketliliğini sağlar. İş rotasyonu ile birlikte işgören, işletme içerisindeki farklı işlerde belli bir plan ve program dahilinde hareket ettirilir. Bu işgören hareketliliğinden iyi sonuçlar alınabilmesi için iş rotasyonu politikası ve prosedürleri iyi bir şekilde planlanmalıdır. Rotasyondaki iş hareketliliği bayağı bir hareketlilik olmayıp işletmeye ve işgörene katkı sağlayan bir çevrimdir (Hayırlıoğlu ve Kanat, 2015: 24-25).

1.5. Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Etkileri ve Sonuçları

Yapılan alanyazın incelemesinde kişi-iş uyumu boyutlarının, örgütsel psikoloji kapsamında olan işgören davranışları üzerindeki etkilerinin araştırma konusu olduğu görülmektedir. Kişi-iş uyumunun örgütsel olarak, iş tutumlarına, iş performansına,

kariyer bağlılığına, örgütsel bağlılığa, motivasyona, iş tatminine, örgütsel vatandaşlığa etkileri bulunmaktadır (Kılıç ve Yener, 2015: 161).

Kişİ ile çalıştığı örgüt ve yürüttüğü iş arasındaki uyum düzeyi yükseldikçe iş memnuniyetleri, örgütsel vatandaşlıkları, verimlilikleri yükselmekte ve örgütteki işlerini sürdürmeye daha talepkâr davranmaktadırlar. Kişinin örgütle ve yaptığı işle uyumu sağlanamadığı zaman bu hal işgörende uyumsuzluk, endişe, kaygı ve iş stresi oluşturmaktadır (İplik vd. 2011: 657).

Yüksek düzeyde kişİ-iş uyumunun çok sayıda olumlu örgütsel sonucu bulunmaktadır. Li ve Hung (2010) çalışmalarında ise kişİ-iş uyumunun pozitif olarak ilişkili olduğu örgütsel sonuçları iş memnuniyeti ve tatmini, örgütsel vatandaşlık ve aidiyet, örgütsel kimlik, iş performansı, iş teklifini kabul etme eğilimi, daha düşük seviyede iş stresi ve iş bırakma niyeti gibi faktörleri saptamıştır (Li and Hung, 2010: 308).

Aşağıda alanyazında kişİ-iş uyumuna ilişkin yapılmış bazı çalışmalarda ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir (Horoz, 2019: 16):

- Cable ve DeRue (2002) çalışmalarında kişİ-iş uyumunun, işgörenlerin algıladığı örgütsel destek ile pozitif yönde ilişki içinde olduğu ve işten çıkma niyeti ile negatif ilişkili içinde olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada, kişİ-iş uyumunun iş tatmini, iş performansı ve kariyer tatmini ile de pozitif yönde ilişkisi bulunduğu belirlenmiştir.
- Kristof-Brown vd. (2005) araştırmanın sonuçlarına göre kişİ-iş uyumunun iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten çıkma niyeti ile ilişkisi olduğunu belirlenmiş ve kişİ-iş uyumu, iş arkadaşlarından ve yöneticilerden memnun olma, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel çekicilikle ilişkisi saptanmıştır.
- Chuang ve Sackett (2005), işe alma sırasındaki mülakat aşamasında kişİ-iş ve kişİ-örgüt uyumunun önemini araştırdıkları çalışmalarında gerçekleştirdikleri üç aşamalı bir işe alım sürecinde, bir örgüt için “kişİ-iş uyumunun” “kişİ-örgüt uyumundan” daha önemli olduğunu saptamışlardır.
- Li ve Hung (2010) çalışmalarında, bilgi okur-yazarlığı ile işin sonuçları (çıktı) arasındaki ilişkide kişİ-iş uyumunun aracı etkisini araştırmışlardır. Kişİ-iş uyumunun görev performansı üstünde kuvvetli bir yordayıcı etkisi bulunduğunu

ispatlamışlardır. Bunla beraber kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönlü ilişkisi olduğunu saptamışlardır.

- Wang vd. (2011) çalışmalarında kişi-çevre uyum değişkenleri ile ilgili yürüttükleri çalışmalarında, yeni işe alınan işgörenin kişi-iş uyumu ile iş stresi, iş performansı, iş tatmini, işten çıkma niyeti ile ilişkisini analiz etmişlerdir. İşe yeni başlatılan bir işgörenin kişi-iş uyumu sağlandığı zaman, iş stresinin azaldığını, öğrenmeye açıklığın, iş performansının, iş tatmininin arttığını ve işten çıkma niyetinin azaldığını bulgulamışlardır.
- Chuang vd. (2016) kişi-iş uyumunun iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık ile pozitif yönlü, işten çıkma niyeti ile de negatif yönlü ilişkisinin bulunduğunu belirlemişlerdir.

Sonuç olarak örgütlerde kişi-iş uyumu sağlandığı takdirde kişiler işlerine daha fazla motive olmakta, yaptıkları işlerden ve mesleklerinden daha fazla tatmin olmakta, işe devamsızlık düzeyi azalmakta ve örgütsel bağlılıkları artmaktadır. Aşağıda alanyazındaki araştırmalar çerçevesinde bu etkiler daha detaylı incelenmektedir.

1.5.1. Kişi-İş Uyumunun İş Performansına Etkisi

Performans, işgörenin belirlenen koşullara göre davranış biçimi veya bir işin yerine getirilmesi seviyesidir (Bingöl, 2013: 367). Performans örgütlerin ve işgörenlerin etkili ve verimli çalışmasının bir ölçüsüdür. İş performansı, örgütlerin sürekli olarak geliştirilmesi ve yönlendirilmesi gereken örgütsel davranışların sonucudur (Begenirbaş ve Turgut, 2014: 137).

Kişi-iş uyumu ile iş performansının arasındaki ilişki, işgörenlerin kendi kişisel amaçlarını örgütün amaçları doğrultusunda gerçekleştirerek örgütlerde yapılan işleri daha iyi bir düzeyde gerçekleştirmeleri ile sonuçlanır. Kişi-iş uyumunun istenilen düzeye yükseltilmesi ile ortaya çıkan performans yükselişi, örgütlerin hedeflerine ulaşmasını temin ederek işgörenlerin daha adaletli, düzenli ve ölçülebilir bir metod ile teşvik edilmelerini sağlayacaktır (Yazıcı, 2018: 11).

Kişi-iş uyumu, bir taraftan kişinin istek ve arzuları, psikolojik gereksinimleri, menfaatleri ve değerlerini kapsarken diğer yandan işin temel nitelikleri ve diğer özelliklerini

kapsamaktadır (Uçanok, 2008: 33). Bu sebeple kişi-iş uyumu doğrudan iş performansını etkilemektedir.

Erdoğan'ın (1990) çalışmasında kişi-iş uyumunun artmasının işgören performansını arttırdığı belirlenmiştir.

Demir (2015) çalışmasında kişi-iş uyumu ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğunu göstermiştir.

1.5.2. Kişi-İş Uyumunun Kariyer Bağlılığına Etkisi

Kariyer bağlılığı, kişinin seçtiği mesleği sürdürmesini sağlayan moral ve motivasyonu olarak tanımlanır. Diğer bir ifadeyle kariyer bağlılığı kişinin iş ortamında yürüttüğü görevlerine ve sorumluluklarına karşı benimsediği tavrı anlatmaktadır. Bir örgüte dahil olmak, kişisel kariyerin ilk aşamasıdır. Bu bakımdan kariyerin, kişinin tüm çalışma hayatını içerdiğini söyleyebiliriz (Aksoy, 2014: 2).

1.5.3. Kişi-İş Uyumunun Motivasyona Etkisi

Örgütlerde kişi-iş uyumu artırılarak işe olan talebi artırmak ve bunun sonucunda çalışanların motivasyonlarının artması beklenmektedir.

Alanyazında kişi-iş uyumunun iş motivasyonuna doğrudan etkilerini analiz eden çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak kişilik özelliklerinin iş motivasyonuna etkilerini araştıran çalışmalar bulunmaktadır.

Eryılmaz ve Odabaşoğlu (2018) araştırmalarının sonucunda katılımcıların sırasıyla en fazla bağlanma gereksinimi, düşünme gereksinimi, başarı gereksinimi ve güç gereksinimi hissettiklerini saptamışlardır. Bu durum beyaz yakalıların daha fazla samimi ilişkiler geliştirme ve arkadaşlık kurma isteğine sahip olduklarını göstermektedir. Beş faktör kişilik özellikleriyle toplam motivasyon kaynakları arasında yapılan ilişkisel (korelasyon) analiz sonucunda başarı ihtiyacı yüksek olan işgörenlerin en fazla dışadönük bireylerle ilişkili olduğu en az ise nörotik bireylerle pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Bağlanma ihtiyacı ile en fazla uyumluluk kişilik özelliğinin pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Samimi ilişkiler kurma ve yakınlaşma isteği yüksek olan işgörenler iş ortamında uyumlu davranışlar sergilemektedir. Aynı zamanda bağlanma ihtiyacı ile nörotiklik boyutu negatif yönde ilişkili bulunduğu gözlenmiştir. Bu durum nörotik kişilik özelliği yüksek

bireylerde, iş ortamında bağlılık ve sosyal destek arayışını ifade eden bağlanma ihtiyacına gereksinim duymadığını göstermektedir. Güç ihtiyacı ile en fazla dışadönüklük kişilik boyutunun ilişkili olduğu saptanmıştır. Düşünce ihtiyacı ile en fazla gelişime açıklık kişilik boyutunun ilişkili olduğu görülmüştür (Eryılmaz ve Odabaşoğlu, 2018: 7).

1.5.4. Kişi-İş Uyumunun İş Tatminine Etkisi

İş tatmini; işin nitelikleri, ücreti, terfi imkanları, yönetim anlayışı, iş grupları, iş arkadaşlığı ilişkileri, iş koşulları ve kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu gibi birçok faktörden etkilenen örgütsel bir çıktıdır (Alınış vd. 2013: 280).

Kişi-iş uyumunun işgörenlerin iş tatminini artırması beklenmekte, bu da hem örgütün başarısına hem de işgörenlerin kişisel kariyer planlarını pozitif yönde etkiler (Ertürk, 2011: 14).

Alanyazında yaygın olarak iş tatmini, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini olmak üzere ikili biçimde sınıflandırılmaktadır (Landy ve Conte, 2010: 414). İçsel iş tatmini, kişilerin yürüttükleri işin merkezi ya da işin içsel yönleriyle alakalıdır. İçsel iş tatminine, kişinin yeteneklerini kullanması, sorumluluk alması, yaratıcılık kullanması, başkalarına yardım etmesi, kendini serbest hissetmesi ve başarı algılaması gibi faktörler örnek olarak gösterilebilir. Dışsal iş tatminiye, işle ilişkili görevlere ait dışsal boyutla alakalıdır. Dışsal iş tatminine terfi imkanları, ücret, kurumsal politikalar ve uygulamalar, çalışma ortamı şartları, yönetim felsefesi ve iş garantisi örnek olarak gösterilebilir (Yılmaz vd. 2014: 106).

Polatçı vd (2020) çalışmalarında kişilik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık ile kişi-iş uyumu arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır. Bu değişkenlerin dışında tüm değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İlişkilerin yönü duygusal denge boyutunun diğer değişkenlerle ilişkisi açısından negatif yönlü, diğer ilişkiler bakımından pozitif yönlü saptanmıştır. Sonuç olarak, kişiliğin uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge boyutları ile kişi-iş uyumu arasında ayrıca işgörenlerin temel kişilik özellikleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışmada kişi-iş uyumu ile iş tatmini arasında da anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda kişiliğin uyumluluk, sorumluluk ve

duygusal denge boyutlarının kişi-iş uyumunu; kişilik özellikleri ile kişi-iş uyumunun iş tatminini etkilediğini belirlemişlerdir (Polatçı vd. 2020: 25).

1.5.5. Kişi-iş Uyumunun rgtsel Vatandaşlığa Etkisi

Can (2019) alışmalarında kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönlü olarak etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışmaya göre, kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlığın özgecilik-nezaket boyutu ve centilmenlik-vicdanlılık-sivil erdem boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye genel olarak bakıldığında da benzer pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kişi-iş uyumu arttıkça işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinin de düzeyi yükselmektedir (Can, 2019: 68).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER BAĞLILIĞI

2.1. Kariyer Bağlılığı Tanımı

Kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca mesleki çalışmalarından ve davranışlarından kazanımladığı tecrübelerin tamamını ifade etmektedir (Güney, 2004: 136). Kariyer bağlılığı, bir kişinin kendi kariyerine yönelik tutumunu ya da kişilerin mesleki kariyeriyle ilgili psikolojik tepkisi şeklinde tanımlanabilir. Kariyer bağlılığı kişinin kendi kariyerine ait beklenti ve hedeflerini kapsar (Carson ve Bedeian, 1994: 240).

Kariyer bağlılığı, kişinin benimseyip seçtiği mesleğini sürdürmesini sağlayan moral ve motivasyonudur. Diğer bir ifadeyle kariyer bağlılığı, kişiye iş ortamında yüklenen görevlere ve sorumluluklara karşı takındığı bir tavidir. Bir örgütte işe katılmak, örgütün ortamına dahil olmak ve çevresine girmek bireysel kariyerin ilk aşamasıdır. Bu açıdan bakıldığında kariyer, kişinin bütün iş hayatını kapsamaktadır (Aksoy, 2014: 2).

Kariyer bağlılığı, bireyin kariyer hedeflerini saptaması, kariyer hedefleriyle bütünleşmesi ve kariyer hedeflerini içselleştirmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Colarelli ve Bishop, 1990: 159).

Kariyerine bağlı olan işgörenler çalışma ortamı ya da birlikte çalıştığı kişilerden ve hatta örgütten bağımsız olarak kendi kariyerlerine ilgi ve alaka gösterirler. Şüphesiz kariyer bağlılığı işgörenlerin içinde çalıştıkları örgüt ile de ilgilidir. İşgörenler örgütte tatmin olmasalar dahi kariyerlerini sürdürmek amacıyla örgütte iş yapmayı sürdürme kararı alabilirler. Kariyer bağlılıkları yüksek olan işgörenlerin motivasyonlarını yükselten faktör kariyer ile ilgili hedef ve beklentileridir (İnan, 2017 :185).

Kariyer bağlılığı ile ilişkili olan ve sıklıkla bu kavramla karıştırılan bir başka kavramda örgütsel bağlılık kavramıdır. Örgütsel bağlılık; kişinin örgütsel amaçları ve değerleri kabullenmesi, içselleştirerek inanması ve kendisini çalıştığı bu örgütün bir üyesi olarak hissetmesidir. Kişilerin örgütsel bağlılık hisleri ve algıları ile kariyerlerine olan bağlılıkları iş tatmini seviyelerini direkt etkilemektedir (Kılıç ve Öztürk, 2010: 985).

2.2. Kariyer Bağlılığı Açısından Kariyer Türleri

Kariyer bağlılığı açısından kariyer, sınırlı kariyer, sınırsız kariyer, bağımsız kariyer ve portföy kariyeri şeklinde sınıflandırılmakta olup; aşağıda bu kariyer türleri açıklanmaktadır (Bulut, 2019: 5):

2.2.1. Sınırsız Kariyer

Arthur ve Rousseau (1996), istikrarlı ve devamlı istihdamın ortadan kalkmaya başladığını ve bireylerin iş hayatları boyunca tek bir örgüte bağlı kalmadıklarını ifade ederek bu durumu ortaya koyacak yeni bir kavrama gerek olduğunu iddia etmişler bu çerçevede sınırsız kariyer kavramını önermişlerdir. Sınırsız kariyer, tek bir örgütün sınırlarını aşan ve bir bireyin tüm yaşamını kapsayan birden fazla örgütte geçirdiği kariyer şeklinde tanımlanır (De Fillipi ve Arthur, 1994: 307). Sınırsız kariyerde bireylerin örgüt değiştirerek tüm yaşamları boyunca sürdürdükleri kariyer kastedilmektedir. Sınırsız kariyer iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu iki alt boyuttan bir tanesi “psikolojik hareketlilik” diğeryse “fiziksel hareketlilik”.

Sınırsız kariyer, örgütsel kariyer anlayışının zıddı olarak da izah edilmektedir. Örgütsel kariyer, tek bir örgütün hiyerarşi basamaklarında yukarıya doğru çıkma şeklinde tanımlanmakta, tek bir örgütün çevresiyle sınırları olarak gerçekleştiği için sınırlı kariyer şeklinde adlandırılmaktadır (Michael, 1994: 296). Buradan yola çıkarak, örgütsel kariyerin zıttı şeklinde izah edilen sınırsız kariyer, tek bir örgütün çevresel sınırını aşan bir kariyer şeklinde tanımlanmaktadır.

Sınırsız kariyer kavramı, kendi içinde altı farklı anlam içermektedir. Bu anlamlar aşağıdaki gibidir (Arthur, 1994: 296):

- a) Farklı işverenler arası işgücü hareketliliğini kapsayan kariyer,
- b) Şimdiki işverenden sonrada geçerliliği bulunan kariyer,
- c) Örgütün dışındaki bilgi ve ilişkisel ağlarla devam ettirilen kariyer,
- d) Geleneksel örgüt sınırlarının, bilhassa hiyerarşik yapının ve terfi kurallarının çiğnenmesiyle oluşan kariyer,
- e) Örgütteki kariyer fırsatlarının bireysel ya da ailevi sebeplerle reddedilmesiyle başka bir örgütte oluşan kariyer,

- f) Kariyer sahibinin yapısal sınırlamalar olmadan sınırsız bir gelecek algılamasıyla oluşan kariyer.

2.2.2. Bağımsız Kariyer

Bağımsız kariyer, bireyin çalıştığı örgüt tarafından değil de birey tarafından seçilen ve kişinin söz konusu seçimi yaparken ve kariyer başarısını değerlendirirken örgütün amaçlarından çok kendi bireysel değerlerini ön plana çıkardığı kariyerdir (Hall, 1996: 8).

Bağımsız kariyer, bireyin tepkisel olmanın dışında temelde proaktif bir tavır benimsemesi, kariyerinin sorumluluğunu örgütüne bırakmayıp kendisinin üstlenmesi (kendi kariyerini kendi yönetme alt boyutu), bunu kendisinin ve değerlerinin farkında olarak yapması bu değerler etrafında hareket etmesini (değer yönelimli kariyer yönetimi alt boyutu) ifade eder.

Otluoğlu ve Bulut (2020) çalışmalarında bağımsız kariyer yönelimi açısından incelendiğinde, yapılan analizlerin sonucunda bireyin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesinin kariyer bağlılığını pozitif yönlü ve anlamlı bir biçimde etkilediğini saptamışlardır. Bağımsız kariyer yöneliminin bir diğer alt boyutu olan değer yönelimli kariyer yönetiminin ise kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı bulgulanmıştır.

2.2.3. Değişken Kariyer

Değişken kariyer kavramı, bireylerin değişen şartlara ve bireysel gereksinimlerine göre kendilerini hızla ayarlamalarını, uyum yeteneklerini kariyerleri için kullanmalarını ifade etmektedir. Değişken kariyer, örgüt tarafından değil; bireyin kendisi tarafından planlanan, birey ve içerisinde olduğu çevresel unsurlar değiştikçe birey tarafından tekrar uyum sağlanan kariyerdir (Hall, 1996: 8).

Geleneksel kariyer yaklaşımında başarı kriteri, örgütün hiyerarşik basamaklarında yukarıya çıkmak ve daha çok gelir elde etmek şeklinde ifade edilmekte olan objektif başarı algısını içerirken, değişken kariyer yaklaşımındaki başarı ölçütü ise bireyin kendi değerleri ve kariyer hedefleri çerçevesinde kariyer başarımını değerlendirmesi anlamına gelen psikolojik subjektif başarı algısını içermektedir (Çakmak, 2011: 83).

2.2.4. Portföy Kariyer

Yeni kariyer yaklaşımlarından bir diğeri olan portföy kariyer kavramı yeni kariyer yaklaşımlarından bir tanesi olup, ilk defa 1994 senesinde Handy tarafından ortaya atılmıştır. Portföy kariyerde bireyler, emek talep edenlerin portföyelerine pazarlayabilecekleri bir beceri portföyüne sahip olup portföyün amacı kariyer riskini yönetmektir. Portföy kariyer yaklaşımında portföy riskini, kişiler değer yaratan becerilere sahip olmaya çalışarak azaltmayı amaçlarlar (Çakmak, 2011: 88).

2.3. Kariyer Bağlılığını Etkileyen Faktörler

Kariyer yönetiminin, kariyer planlamanın ve kariyer geliştirmenin örgütler bakımından önemli olmasının esas sebepleri, örgütsel ve kişisel hedefler arasındaki uyumluluğun temin edilmesi, ekip/grup çalışmasının sağlanması, iş sözleşmelerinin yapısının dönüşmesi ve eğilimin öğrenen örgütlere doğru evrilmesi, işgören devir hızının düşürülmesi ve işgörenlerin verimliliklerinin artırılması gibi konularda belirleyici olan örgütsel faktör olma özelliği taşımalarıdır (Eryiğit, 2000: 1).

2.3.1. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, insan kaynakları yöneticileri tarafından emek gereksinimlerinin sağlanması, istihdam edilmesi ve işgörenlerin kariyer hedeflerini başarmalarına yardımcı olan bir süreç şeklinde değerlendirilmektedir. Kariyer yönetiminin etkin olarak uygulandığı örgütlerde işgörenlerin, örgüt içi hiyerarşide dönemsel olarak hangi statüye geleceklerini bilmeleri ya da tahmin edebilmeleri gerekir (Kılıç ve Öztürk, 2010: 982).

Örgüt açısından kariyer yönetimi, organizasyonda yer alan tüm işgörenlerin bir kariyer planlaması modeli çerçevesinde ele alınmasını gerektirir. Örgüt, örgütsel hiyerarşide üst basamaklara tırmanacak işgörenleri seçer ve onlar için özel kariyer imkanları hazırlar. Kariyer yönetiminin etkinliğinden bahsedebilmek için örgütün amaçlarıyla kişisel amaçlarını özdeşleştirerek, işgörenlerin kişisel kariyer hedeflerini gerçekleştirme konusunda örgütün destek sağlaması gerekir (Uyargil vd., 2008 : 309).

2.3.2. Kariyer Planlama

Kariyer planlaması, örgütte kendisine bir kariyer planı yaparak bu plan dahilinde ilerlemeye başlayan işgörenlerin amaçlarının ve bu amaçları gerçekleştireceği araçların belirlenmesi sürecidir (Şimşek, 1998: 338).

Kariyer planlaması, işgören motivasyonunu, emek kalitesi, işgören ve örgütün amaçlarını ve hedeflerini ortak bir noktada buluşturmayı ve örgütün verimliliğini arttırmayı sağlamada insan kaynakları yönetiminin vazgeçilemez bir uygulamasıdır. Kariyer planlamasının temel amacı, örgütün etkinliğinin ve verimliliğinin yükseltilmesidir (Taşlıyan vd. 2011: 235).

Kariyer planlaması, bir çalışanın bilgilerinin, yeteneklerinin, becerilerinin ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içersindeki terfi ya da yükselişinin planlanmasıdır. Kariyer planlaması iki boyuta sahip bir kavramdır. Kariyer planlamasının ilk boyutu, kariyerini planlamak durumunda olan işgörenin kendisinin kişiliğinde oluşacaktır. İşgörenin, çalışma hayatındaki mevcut konumunu bilme, anlamlandırma ve gelecekte hangi konumda pozisyonda olmak istediğini bilmesi gerekir. Bu şekilde işgören kendi kariyerini planlama imkanına sahip olur. Kariyer planlamanın ikinci boyutu, kariyerin örgütün bakış açısıyla değerlendirilmesi ve yönlendirilmesidir. Genelde örgüt kendi menfaatlerini ve amaçlarını ön planda tutarak kişisel amaçları kendisine uyarlama çabası içine girer (Sabuncuoğlu, 1997: 70).

Kariyer planlamasının amaçları aşağıdaki gibidir (Bayraktaroğlu, 2006: 142):

- İşgörenlerin kendi kariyer başarılarını sağlamasına yardımcı olmak,
- İnsan kaynakları politikalarının etkili kullanımını sağlamak,
- İşgörenlerin geliştirilmesine yardımcı olmak,
- İşyerinde iyi eğitim ve kariyer imkanlarının bir neticesi olarak iş ve kariyer başarısının yükselmesini sağlamak,
- İş yerinde iş güvenliğinin sağlanmasına yardımcı olmak.

2.3.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme kavramı; “işgörenlerin, mevcut konumlarını dikkate alarak, kendilerini daha fazla geliştirmek ve performanslarını artırmak amacıyla, bir plan doğrultusunda harekete geçmeleri” şeklinde tanımlanmaktadır (Köksal, 2010: 146). İşgörenler açısından kariyer geliştirme kişilere ekonomik tatmin, psikolojik tatmin sağlamak; toplumda saygınlık kazandırmakta ve neticede kişinin kendine olan güveni ve öz yeterliliği de yükselmektedir (Tunçer, 2012: 216).

Eğer işgören kendi kişisel kariyer gelişimini planlayamazsa, örgüt içinde kariyer yönetimi faaliyetleri sunulan imkanlardan da faydalanamaz. Kariyer bilinci oluşmamış bir bireyin kariyer yönetimi ile ilgili olarak örgütün kendisine sunduğu imkanların farkında olması güçtür. Aynı şekilde örgüt işgörenini kariyer gelişimi konusunda özendirmezse ve kariyer planlarını uygulamaları için uygulamaya koyması gereken imkanları sağlamazsa, işgörenlerin yaptığı planlar ve hazırlıklar da amacına ulaşamayacaktır. Bu sebeple, kariyer planlamanın ve kariyer yönetiminin uyumluluğunu ve koordinasyonunu kapsayan kariyer geliştirme, kişisel gelişimin kaynağını oluşturmaktadır. Kariyer geliştirme, organize sistemler aracılığıyla hem hali hazırda teknik, profesyonel ve yönetim kadrosu işgörenlerinin isteklerine, hem de işletmenin kendi işgören ihtiyacını karşılamaya çalışır (Işık, 1993: 8).

Çalışanların, yeni teknolojiyle kendilerini geliştirmesi, yeni bilgiler ve beceriler elde etme isteği taşıması, kariyer geliştirme kavramını ön plana çıkarmaktadır. Kariyer geliştirme pratikleri, çalışanların kariyer yönetimine yardımcı olmaları için gerçekleştirilen ve işgörenlerin bütün iş yaşamını içeren uzun bir süreçte gerçekleştirilmektedir. Örgütler, çalışanların geliştirilmesi ve bu sebeple nitelikli insan kaynağına sahip olabilmesi ve diğer örgütlerle rekabet edebilmek amacıyla farklı kariyer geliştirme metodlarını kullanmaktadırlar (Kılıç ve Öztürk, 2010: 982).

2.3.4. Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığı, başarılı bir biçimde pratiğe dökülmesi halinde hem örgüte hem de işgörelere büyük yararlar sağlayan işgöreleri geliştiren araçlardır. Kariyer danışmanları, tüm örgütün performans düzeyinde yükselmeye birlikte işgörelerin iyi ve

aktif bir öğrenci olmasına ve kişisel kariyer bakımından memnun olmalarına yardımcı olurlar.

Örgütler işgörenlerine çok geniş bir yelpazede danışmanlık hizmetleri sunabilirler. Bu danışmanlık hizmeti, işgörenin meslekle ilgili bilgileri, yükselme beklentileri ve istekleri ile ilgili yüz yüze görüşmelerden oluşur. Kariyer danışmanlığının amacı, işgörenlerin yükselme imkanlarını araştırmalarına yardımcı olmaktır (Macgregor, 2000: 231).

Kariyer danışmanlığı, bir danışmanın danışan bir kişiye ya da bir gruba kariyer gelişimi ile alakalı (örneğin kariyer seçimi yapılmasına, iş aramasına, iş değiştirmesine, iş stresi ile başa çıkmasına) problemleriyle daha etkili bir biçimde mücadele etmeleri için yardım ettiği bir ilişki sürecini kapsar. Kariyer danışmanlığı süreci, danışmanın ve danışan kişinin benimsediği kuramsal yaklaşım ve modellere göre farklılık arzeder.

2.3.5. Kariyer Başarısı

Kariyer başarısı, bireyin iş tecrübeleri sonucunda ulaştığı, işle alakalı ya da psikolojik özellikteki olumlu çıktılar şeklinde tanımlanır. Kariyer başarısının objektif ve subjektif olacak şekilde iki farklı tarafı vardır (Otluoğlu, 2014: 352). Kariyer başarısı, kişinin kariyer seçimi ve sürdürmesi yoluyla yaşadığı genel mutluluk düzeyi olarak tanımlanır (Fu, 2011: 281). Kariyer başarısı, bireyin çalışma yaşamına yönelik olumlu duygularını anlatır ve örgütten çok mesleği ile alakalıdır (Carson vd., 1999: 3). Kariyer başarısı iki boyutta sınıflandırılmaktadır:

- a) Nesnel (objektif) Kariyer Başarısı:** Objektif kariyer başarısı, sosyal ve kültürel unsurlara atıfta bulunarak artan iş güvenliği ya da örgüt hiyerarşisi içinde terfi etme ve yükselme gibi unsurları kapsamaktadır (Nabi, 1999: 212).
- b) Öznel (subjektif) Kariyer Başarısı:** Subjektif kariyer başarısı; başarılı olma duygusu, iş memnuniyeti ve manevi tatmin, kendini değerli ve işe yarar hissetme, mesleğe ya da örgüte bağlanma şeklinde ortaya çıkmaktadır (Nicholson and Andrews, 2005: 141). Öznel kariyer başarısı, kişinin kendi kariyer gelişimine, başarılarına ve beklentilerine göre kendisinin amaçları doğrultusunda yön vermesidir (Srikanth ve Israel, 2012: 139).

Uzunbacak vd. (2019) çalışmalarında sınırsız kariyerin kariyer başarısını pozitif olarak etkilediğini, başka bir ifadeyle, sınırsız kariyer algısı yüksek olan işgörenlerin kariyer

başarısı algısının da yüksek olduğunu saptamışlardır. Aynı çalışmada sınırsız kariyerin kariyer bağlılığı üzerinde pozitif etkisinin olduğu da saptanmıştır. Araştırmanın en önemli bulgusu, kariyer bağlılığının, kariyer başarısı üzerinde etkili olduğu bulgusudur. Sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisi, kariyer bağlılığı aracılığıyla gerçekleşmektedir.

2.4. Kariyer Bağlılığının Örgütsel Etkileri ve Sonuçları

Kariyer bağlılığının çok sayıda örgütsel faktörle ilişkisi olduğu düşünülmekte ve alanyazında bu konularda ampirik çalışmalar yapılmaktadır. Kariyer bağlılığının ilişkili olduğu örgütsel kavramlardan bazıları; iş performansı, kişi-iş uyumu, motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarıdır. Aşağıda kariyer bağlılığı kavramının bu örgütsel kavramlar ile ilişkisi incelenmiştir.

2.4.1. Kariyer Bağlılığının İşgörenlerin İş Tutumlarına Etkisi

Kişi-iş uyumu, bireylerin sergileyecekleri iş tutumlarında belirleyici rol oynamaktadır. Kariyer bağlılığının işgörenlerin iş tutumlarına etkisi olması beklenmektedir. Kariyer bağlılığı arttıkça işgörenlerin iş tutumlarından iyileşme gözlenmesi beklenmektedir. Freund ve Carmeli, kariyer bağlılığının beş genel unsuru için bir model sunmuşlardır: Bunlar (Chung ve Chih, 2013: 197-198):

- kariyer,
- onaylama,
- iş etiği,
- mesleki bağlılık ve
- örgütsel bağlılıktır (hem devam bağlılığını hem de duygusal bağlılığı içerir).

Yukarıdaki beş unsur ayrıca iki ana gruba ayrılmıştır. İlk grupta, organizasyona atıfta bulunmadan iş tutumlarını etkileyen taahhütlere odaklanır: iş etiği, kariyer ve mesleki bağlılık. İkinci grupta, çalışanların çalıştığı organizasyondan etkilenir: devam bağlılığı ve duygusal bağlılığı içeren örgütsel bağlılık.

Kılıç ve Yener (2015) çalışmalarında kişi-örgüt uyumunun ve kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık ve aidiyet, iş performansı, iş tatmini ve memnuniyeti ve iş stresi üstündeki etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmada Adana İlinde faaliyette bulunan ticari bankaların işgörenlerine anket uygulanarak veri seti oluşturulmuştur. Kişi-örgüt uyumu

ve kişi-iş uyumunun işgörenlerin iş tutumu üstündeki etkilerini analiz etmek için sağlanan bu veriler analize tabi tutularak istatistiki sonuçlar değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu ile örgütsel aidiyet, iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu; iş stresi ile arasında da negatif yönde bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

2.4.2. Kariyer Bağlılığının İş Performansına Etkisi

İşgörenlerin iş performansı, bağlılık düzeyini ve işi yapmaktan elde ettikleri tatmin düzeyini ölçerek analiz edilebilir. Çalışan bağlılığı çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Pek çok çalışma, iş taahhüdü ile işyerindeki tutum ve davranışlar arasında ilişki kurmuştur. İş taahhüdü ve tutum, çalışanların davranışları ve performansları ile ilgilidir. Çalışan bağlılığı, doğası gereği çok boyutludur; işçilerin sadakatini, organizasyon adına daha fazla çaba gösterme istekliliğini, organizasyonel değerlere bağlılığı ve organizasyonda kalma arzusunu kapsar (Meyer ve Allen'den Aktaran, Chung ve Chih, 2013: 196).

Kalaycıoğlu (2018) çalışmasını kariyer bağlılığının çalışanların performansı üzerindeki etkilerini araştırmak üzere tasarlamıştır. Bu çalışmada, İstanbul ilinde muhasebecilik, bankacılık ve sigortacılık meslek gruplarında çalışan 450 kişiden, anket yöntemiyle elde edilen veriler analiz edilmiştir. Kariyer uyum yeteneklerinin iş performansı üzerindeki etkisini ölçen analiz sonuçlarına göre; kariyer uyum yeteneğinin (bağlılığının) dört boyutunun da (kaygı, kontrol, merak, güven) işgörenlerin görev performansları üstünde pozitif yönlü etkisi olduğu bulgusuna varılmıştır.

Sahip olduğu yeteneklerin farkında olan ve kendi kariyer planlarını bu yetenek ve becerileri dikkate alarak gerçekleştiren kişilerin işin gereklerini tam olarak yerine getirmek açısından daha etkili ve yüksek bir performans sergiledikleri gözlemlenmektedir. Taşıdığı becerilere ve yeteneklere uygun meslek ve kariyer seçen kişiler, seçtikleri mesleğin görev tanımında değişiklik olsa dahi sahip olduğu becerilerin yardımıyla bu değişikliklere daha kolay uyum gösterebilecek sonuç olarak kişisel iş performansları da olumlu bir şekilde etkilenecektir (Demir, 2009: 43-44).

Bu hal kişilere kariyer kararları ile ilgili söz sahibi olma yükümlölüğü de getirmektedir. Diğer taraftan çalışma yaşamında oluşan değişimleri izleyen kişilerin var olan kabiliyetlerini bu doğrultuda geliştirmeleri, daha etkin çözüm yöntemleri geliştirmesi gibi

sebeplerden ötürü gelecekte üstlenebilecekleri mesleki görevlerin yerine getirilmesinde ve sorunların aşılmasında, kendilerine olan inancı yükselecek ve bunun bir neticesi olarak da daha etkin bir performans seviyesi gösterebileceklerdir (Kalaycıoğlu, 2018: 93).

Şirket politikalarının işgörenler için kariyer bağlılığı sağlayacak şekilde oluşturulması gerekir. İşgörenlerin kariyer bağlılıklarının yükselmesi iş performansını artıran, devamsızlığı azaltan, iş tatminini artıran bir etki göstermektedir. Kariyer bağlılığı, iş performansı ve işgören niyetleri üzerinde önemli bir davranışsal yordayıcıdır (Iqbal vd., 2014: 2415). Iqbal vd (2014) çalışmalarının sonucunda kariyer bağlılığı ile iş performansı arasında olumlu (pozitif) yönde ve güçlü bir ilişki saptanmıştır.

2.4.3. Kariyer Bağlılığının Motivasyona Etkisi

Zhao ve Han (2016), iş gereksinimlerine iyi uyum sağlayan işgörenlerin işlerine ayırmak için yeterli kaynağa sahip olduğunu ve bunun da iş motivasyonunu ve işe katılımı artırdığını iddia etmektedir. Bu tür çalışanlar yaratıcı sürece dahil olduklarında, sorunları veya zorlukları daha etkin bir şekilde belirleyebilir ve daha verimli çözümler önermeden önce bilgi toplayabilirler. Ancak, akademisyenler kişi-iş uyumu, işe dahil olma ve yenilik davranışı arasındaki ilişkiyi henüz teorik olarak modellememişlerdir.

2.4.4. Kariyer Bağlılığının İş Tatminine Etkisi

Kariyer bağlılığı, işgörenlerin mevcut kariyerleriyle ilgili memnuniyetini ve esas olarak duygusal bileşenlere odaklanarak orada devam etme arzusunu ifade etmektedir. Kariyer bağlılığı yüksek işgörenler kariyer hedeflerini belirleyecek ve daha sonra bu çabalarla özdeşleşecek ve bunlara dahil olacaklardır. Aksine, kariyer bağlılığı düşük olan işgörenlerin daha az iş tatmini ve örgütsel bağlılığa sahip olmaları muhtemeldir, bu da anlamlı bireysel performansa ulaşmaya elverişli değildir (Huang vd. 2019; 1).

2.4.5. Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılığa Etkisi

İnan (2017) çalışmasında işgörenlerin iş yükü algısı ve kariyer bağlılığı algısı ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki bağlantıları incelemiştir. Araştırmadaki uygulama Adana'daki beş yıldızlı otellerde 100 işgörene anket uygulanması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ile kariyer bağlılığının pozitif yönde ilişkili bulunduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın iş yükü algısı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK

3.1. Öz Yeterliliğin Tanımı

Albert Bandura'nın (1977) Sosyal Öğrenme Teorisi'ne dayandırılan öz yeterlilik terimi, “kişinin belirli bir görevi gerçekleştirebilmek için taşıdığı yeteneklere ve kabiliyetlerine duyduğu inanç” olarak tarif edilmektedir. Kişilerin vazifelerini başarılı bir şekilde yerine getirmelerinde öz yeterlilik teriminin önemli etkisinin olduğunu vurgulayan Bandura (1997), öz yeterliliğin bu önemli etkilerinin ise, kişilerin hedeflerini belirlemekte, duygularını ifade etmekte ve önlerine çıkan engellerle mücadele etmekte etkili olduğunu ifade etmektedir. Öz yeterlilik inancı yüksek olan bir kişi, “ben bunun üstesinden gelebilirim” fikriyle yaşamı boyunca karşılaşacağı sorunlara daha etkin çözümler üretebilir ve bu sebeple yaşamında daha öngörülü bir ufka sahip olabilir (Sığırdı vd., 2010: 53). Öz yeterlilik kişinin kendisini yetkin görmesini ifade etmektedir.

Öz yeterlilik, kişilerin taşıdıkları bilgileri ve becerileri etkin bir biçimde kullanabilmeleri için sahip oldukları yeterliliklere olan inançlarıdır. Öz yeterlilik; işgörenlerin belli bir sahada yürütmekte olduğu bir vazifeyi, faaliyeti başarabilmek için gereksinim duyduğu motivasyonu, bilişsel kaynakları ve faaliyet süreçlerini harekete geçirmek amacıyla kendi kabiliyetlerine olan inancı şeklinde tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66).

Öz yeterlilik inancı, bireylerin kendilerini nasıl hissettiklerini, belirledikleri hedefleri, düşünce tarzlarını, içsel motivasyon kaynaklarını ve davranış biçimlerini tayin eder. Güçlü bir öz yeterlilik duygusuna sahip olan bireyler, başarılı olma olasılığı yüksek kişisel refahlarını yükselten kişilerdir. Yetenek ve kabiliyetlerine yüksek düzeyde güvenen kişiler, zor görevleri kaçılması gereken tehditler olarak değil, üstesinden gelinmesi gereken ve gelinebilecek sorunlar olarak görürler (Bandura, 1994: 2).

Öz yeterlilik, bir kişinin kendine güvenini kişiliğinden ayıran önemli bir sınırlama, alan-özelligidir. Birey olarak hayatımızın bazı alanlarında çok az, bazı alanlarında ise çok büyük öz yeterlilik sergileriz. Öz yeterliliğimiz çoğu zaman o alandaki deneyimize bağlıdır. Bununla birlikte, öz yeterliliğin genelleştirilmiş alanlarda mevcut olabileceği de tespit edilmiştir. Örneğin, genellikle işyerinde öz yeterlilik yaşayabilirim, ancak evdeki

dinlenme faaliyetleri sırasında değil. Öyleyse işle ilgili alanlarda öz yeterlilik nasıl artırılabilir? Öz yeterliliğin gelişimine katkıda bulunduğu bilinen bir dizi faktör vardır. Bunlar: Ustalık deneyimleri, sosyal modelleme, sosyal ikna ve uyarılmadır. Bu faktörlerden en güçlüsü ustalık deneyimidir (Lewis 2011: 145). Aşağıda öz yeterliliği etkileyen bu faktörler kısaca açıklanmıştır:

a) Ustalık deneyimi

Öz yeterlilik, deneyimden, özellikle bir eylem, bir sanat, bir bilgi ya da teknikte ustalaşma deneyiminden geliştirilir. Ebeveynler, içgüdüsel olarak, ilerici bir şekilde kendileri için bir dizi ustalık deneyimi sipariş ederek çocukların belirli alanlarda öz-yeterlilik yaşamasını sağlamak için çalışır. Ustalık deneyimleri öz inanç doğurmaktadır. Çalışan insanlar ustalık deneyimlerini ne kadar artırırlarsa, daha güçlü bir öz yeterlilik duygusu geliştirme şansları o kadar artar. Erdemli bir iş alanı, yetenek, ustalık, gelişmiş performans ve daha sonra yeni yetenek sınırlarında daha fazla deney yapma ustalık tecrübesini geliştiren uygulamalardır (Lewis 2011: 145).

b) Değişken modelleme ve öğrenme

İşgörenlerin öz yeterlilik duygularını geliştirebilmesinin bir başka yolu, benzer koşullarda başarılı olan başkalarını, işleri sırasında gözlemlemektir. İşgörenler, başkalarının başarılı olduğunu izleyerek belirsizlik ve başarısızlık korkusu karşısında öz yeterlilik duygularını başarıyla arttırabilirler. İnsanlar kendilerinden farklı olmayan birisinin işi kendilerinden daha iyi yaptığını gördüğünde, bu durum içlerindeki inancı arttırmaya yardımcı olur, biraz daha hedeflerini yükseltebilirler. Öz yeterlilik geliştirmeye yönelik bir başka yaklaşım da hayal gücünün kullanılmasıdır. Bir insanı gelecekteki bir durumda kendinden başarılı olmayı hayal etmeye teşvik ederek, onların resimlerini geliştirmeye teşvik etmiş oluruz (Lewis 2011: 148).

c) Sosyal ikna

Diğer insanların bize ifade ettikleri inançları bizim kendimize olan inancımızı etkileyebilir. Birisi, özellikle tanıdığımız, güvendiğimiz ve saygı duyduğumuz biri, bir şey yapma yeteneğimize olan inancımızı ifade ederse, o zaman yeteneğimize olan inancımız artar ve denemeye istekli olabiliriz. Bazen bir başkasının bir şey yapabileceğimize dair açık bir inancı, bizi tereddüt noktasında, “belki” den “yapacağım”

a götürmek için tek ihtiyacımız olan şeydir. Verimlilik duygularımızda fark yaratan son faktör, refah ve heyecan durumumuzdur (Lewis, 2011: 149).

d) Fizyolojik ve psikolojik uyarılma

Öz yeterliliği etkileyen diğer faktörler kadar güçlü olmasa da, uyarılma seviyeleri bir miktar etkiye sahiptir. Kendimizi iyi hissettiğimizde kendimize daha çok güveniriz ve işimizden emin oluruz. Kendimizi iyi hissettiğimizde, bir şey elde etmek için düşük hissettiğimiz zamandan daha fazla yatırım yapabiliriz. Benzer şekilde fiziksel sağlık da fark yaratır. Hasta hissettiğimizde, tükendiğimizde, yorulduğumuzda, işler kabiliyetimizin ötesinde görünebilir. Buna moral denmektedir. Moral düşük olduğunda, insanlar eskisi gibi aynı bilgi ve beceriye sahip olsalar bile, performans düşer. Moral artırımı performansın yeniden canlanma olasılığını artırır (Lewis, 2011: 149).

3.2. Öz Yeterlilik Çeşitleri

Öz yeterlilik, “göreve özel”, “alana özel” ve “genel” olmak üzere üçlü bir sınıflandırma ile incelenmektedir.

3.2.1. Göreve Özel Yeterlilik

Öz yeterlilik kuramını ilk iddia eden Bandura (1977) dâhil bazı araştırmacılar, öz yeterliliğin göreve özel olduğunu ve yalnızca sınırlı biçimde, o görevle ilişkili başka görevlere de genellenebileceğini ileri sürmektedirler. Görev düzeyinde incelenen inanç, göreve özel yeterlilik inancı şeklinde isimlendirilir. Göreve özel yeterlilik işgörenlerin kendilerine verilen görevle ilgili yeterlilikleri konusundaki algısını temsil eder. Öz yeterlilik algısından ancak, belli bir görevle ilişkilendirilerek bahsedilebilir. Örneğin kalabalık bir topluluğa sunum yapacak bir kişinin sözel ifade ve sunum becerisini bu görevi yürütürken ölçebiliriz. Bu sebeple Bandura’ya (1986) göre mikro-analitik yaklaşım kullanılarak, bu inançların görevler özelinde tahlil edilmesi gerekmektedir. Bu seviyede incelenen algılara, göreve özel öz yeterlilik” algısı denmektedir.

3.2.2. Alana Özel Yeterlilik

Bandura’ya (1986) göre öz yeterlilik algısı ancak birbirine benzeyen görevler için genellenebilir, bu yönüyle alana özel yeterlilikten bahsedilebilmektedir. Alana özel yeterlilik, kişinin bir grup veya toplum içerisindeki işlevlerine işaret eden ve kişinin

sosyal davranışlarındaki örüntüyü izah eden bir olgu olan “roller“ bakımından ele alınabilir ve rol yeterliliği olarak da adlandırılır. Alana özel yeterlilikte işgörenler uzmanlık alanları ile ilgili olarak becerilerine ait inançlarını temsil etmektedir. Örneğin yöneticilerin, genel olarak yönetimin işlevlerini yerine getirebilmek için gerekli olan yönlendirme becerisi, eşgüdüm becerisi gibi beceriler alana özel öz yeterlilikle ilişkili becerilerdir (Işık, 2001: 10).

3.2.3. Genel Yeterlilik

Genel öz yeterlilik algısı, bireyin iş yaşamında ve sosyal yaşamında karşılaşılabileceği bütün güçlüklerle alakalıdır ve diğer öz yeterlilik türlerine göre daha değişmez bir yapıda olduğu savunulmaktadır. Genel öz yeterlilik, kişinin farklı ortamlardaki performansı için belirleyici etkisi olan anahtar nitelikteki yetkinliklerine dair inancı olarak tanımlanır. Örneğin yöneticiler açısından genel yeterlilik, üstlendikleri belli bir görev açısından yalnızca yöneticilik rolleri bakımından yetkinliklerine inanmaları ile sınırlı değildir; hayatın mücadele gerektiren farklı alanlarında, ortaya koyacakları performans bakımından kendilerini ne kadar yeterli hissettikleri ile ilgilidir. Genel yeterlilik işgörenlerin sosyal hayatları da dahil iş yaşamları ile birlikte genel geçer öz yeterlilikleri konusundaki algılarıdır (Işık, 2001: 11).

3.3. Öz Yeterliliğin Temel Özellikleri

Bandura (1989) çalışmasında, öz yeterliliğin temel özelliklerini, bilişsel süreç, duygusal süreç ve denetim süreci olmak üzere üç başlık altında açıklamıştır.

3.3.1. Bilişsel Süreçler

Kişiler davranışlarını, bilinen hedefleri somutlaştıran önsezileriyle yönetirler. Bireysel hedef ve amaçların belirlenmesi fiili, bireyin taşıdığı kabiliyetleriyle alakalı olarak öz takdirinden etkilenmektedir. Öz yeterlilik seviyesi yüksek olan bireylerin, kendilerine daha yüksek hedefler saptama, daha güç işlere kalkışma ve amaçlarına ulaşmak için fazla gayret sergileme eğilimleri daha fazladır. Bu karakterdeki bireyler, olası olumsuz sonuçları düşünmektense güzel sonuçları kurgulayarak işlerini yürütürler. Düşünmenin en önemli fonksiyonlarından biri, kişilere hadiselerin gerçekleşme olasılığını tahmin etme ve günlük hayatlarını etkileyen olayları kontrol edebilme olanağı sunmasıdır (Arseven, 2016: 68).

3.3.2. Duygusal Süreçler

Kişilerin kendilerindeki kabiliyetlere ve yeteneklere olan inancı sadece güdülenmelerini değil aynı zamanda riskli anlarda ya da zor durumlarda yaşadıkları stresin ve ruhsal gerilimin düzeyini de belirler (Bandura, 1989: 1177). Duygulanımlar ve duygusal tepkiler, düşünme sürecini değiştirerek insanların eylemlerini direkt ya da endirekt olarak etkilemektedir. Bu duygusal tepkiler aynı zamanda, kişilerin bir şeyle mücadele etme olasılıklarına olan inançlarına bağlıdır. Riskleri aşabileceğine inanan ve bu şekilde düşünce geliştiren kişiler, risklerden daha az etkilenir ve üstesinden gelebilirler. Bu insanlar olası riskleri kontrolleri altına alarak stres ve kaygı düzeylerini azaltabilirler (Arseven, 2016: 68).

3.3.3. Denetim Süreçleri

Denetim süreci, kişilerin, hayatlarındaki olayların temel sebeplerine ilişkin algısını ifade etmektedir. İnsanların bazıları yaşadıkları olayların kader veya şans gibi dış kuvvetler tarafından kontrol edildiğine inanırken bazıları da kişisel kararları ve gayretleri gibi iç kuvvetler tarafından yönlendirildiğine inanmaktadırlar. Öz yeterlilik, bireyin belli bir vazifeyi yerine getirip getiremeyeceğine ilişkin inancına yönelir. Öz yeterliliği yüksek olan bir birey, istenen sonuca ulaşmak için bilişsel ve duygusal süreçlerden faydalanılması gerektiğini bilir ve buna inanırlar. Kişinin bu durumu, iç denetim sürecinin varlığına olan inancına örnek teşkil eder (Arseven, 2016: 68).

3.4. Öz Yeterliliği Etkileyen Faktörler

Örgütte işgörenlerin öz yeterliliklerini etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, kişinin öz yeterlilik algısı, duygusal emek, lider-üye etkileşimi, risk alma davranışı ve başarı davranışı olarak sıralanabilir. Aşağıda bu faktörler incelenecektir.

3.4.1. Kişinin Öz Yeterlilik Algısı

Kişinin öz yeterlilik inançları ve algıları öz yeterlilik düzeylerini önemli derecede etkilemektedir. Bireylerin geçmişte yaşadıkları olumlu ya da olumsuz deneyimler, çevresindeki kişilerin yaşadığı deneyimler, ailesinden ve sosyal çevresinden yapılan telkinler, baskılar ve uyarılar ve kişinin psikolojik durumu öz yeterlilik algısını etkilemektedir. Buna göre kişilerin öz yeterlilik algıları (Arseven, 2016: 71):

- a) Bireyin pozitif veya negatif düşünmesinden,
- b) Bireyin yaşamı için hangi amaçları belirlediğinden,
- c) Kişinin kendisine nasıl bir yaşam biçimi seçeceğinden,
- d) Bireyin zor durumlar karşısında gösterebileceği gayretin düzeyinden,
- e) Kişinin gayretlerinin sonucunun (başarısının-ödülünün) nasıl olacağından ve
- f) Genel olarak kişinin stres ve kaygı düzeyinden etkilenir.

3.4.2. Duygusal Emek

İlk olarak Hochschild'ın (1983: 7) kullanıldığı duygusal emek terimi, işgörenlerin işletme tarafından kendilerinden beklenen hisleri ve davranışları göstermeye yönelik olarak sosyal ihtiyaçlara uygun vücut ve yüz ifadeleri oluşturma duygularının yönetimini ifade etmektedir. Duygusal emek, bilhassa müşterilerle doğrudan iletişim içinde bulunan işgörenlerin işletme tarafından istenen duygulara göre davranmalarındır. Duygusal emek gerektiren işlere sahip işletmeler, müşterileriyle yüz yüze veya sözlü iletişim içinde bulunan, işgörenlerinden müşterilerde olumlu bir duygulanım oluşturmalarını bekleyen ve işgörenlerin duygusal faaliyetleri üzerinde eğitim ve gözetim yoluyla denetim sağlayan işletmelerdir (Yücel ve Koçak, 2018: 76). İşgörenlerin yürüttükleri işlerin özelliğine göre kendilerinden beklenen emeğin duygusal yönü farklılık göstermektedir. Duygusal emekte iki rol davranışı ortaya çıkmaktadır (Biçkes vd., 2014: 104):

- a) **Derinden rol yapma**, bilişsel düzenleme yardımıyla ortaya çıkmakta ve kişinin duyguları ile işin gereklerinin uyumlandırılması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. İşgörenin doğal duygularını sergilemesi, işgörenin herhangi bir rolü yapmasına gerek kalmadan zaten kişiliğinde taşıdığı, hissedilen duyguların olduğu gibi sergilenmesidir.
- b) **Yüzeysel rol yapma** ise, kişilerin gerçek duygularını değiştirmeden duygu gösterimlerini kontrol ederek müşteri beklentileriyle uyumlu hale getirmeye çabaladıkları bir süreçtir. Bu sebeple, yüzeysel rol yaparken işgörenin psikolojik ve davranışsal ikilemde kalması söz konusu olabilir.

3.4.3. Lider- Üye Etkileşimi

Lider-üye etkileşimi teorisi, astlarla üstler arasındaki dikey seviyedeki ilişkilere odaklanmakta ve örgütlerde liderlerin zamanlarının, kaynaklarının veya güçlerinin sınırlı olması sebebiyle astlarının tamamına aynı liderlik tarzıyla davranamayacaklarını iddia etmektedir (Wayne ve diğerleri, 1994: 697). Bu sebeple lider-üye etkileşimi kuramı, yöneticilerin sahip oldukları kaynak ve güçleri, astlarıyla farklı sosyal ilişkiler oluştururken nasıl kullandıklarını saptamayı hedeflemektedir.

Çalışanların öz yeterlilik algıları, lider-üye etkileşimi kalitesi ile doğrudan doğruya ilişkilidir. Çalışanların öz yeterlilik algılarına bağlı olarak lider-üye etkileşiminin kalitesinin düzeyi değişmektedir. Öz yeterlilik algılaması ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkiyi izah etmek amacıyla rol kuramından yararlanılmaktadır. Örgütte üstler ve astlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde örgüt içinde paylaşılan roller büyük öneme sahiptir. Özellikle işgörenler bir örgütte yeni işe başladıklarında, lider ve astlar birbirlerini henüz tanımazlar. Dolayısıyla başlangıçta ilişkiler belli bir süre biçimsel bir boyutta yürütülür. Bu tanışma sürecinde, lider ve astlar arasında meydana gelecek bir yakınlaşma, daha çok lider ve ast arasındaki demografik veya kişisel özelliklere bağlıdır. Sonrasında astların ek gayret sergileme konusundaki istekleri, taşıdıkları bilgileri, becerileri, yetenekleri ve lidere yakınlaşmak için sergiledikleri davranış ve tutumları ön plana çıkar (Bauer and Green, 1996: 1544). Bu ilk aşama “rol alma” aşaması, sonraki aşama ise “rolü gerçekleştirme”, aşaması olarak adlandırılır.

Bolat (2011) çalışmasında, öz yeterlilik algılaması ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, öz yeterliliği yükselen işgörenlerin üstleri ile olan ilişkilerinin düzeyinde yükselmektedir.

3.4.4. Risk Alma Davranışı

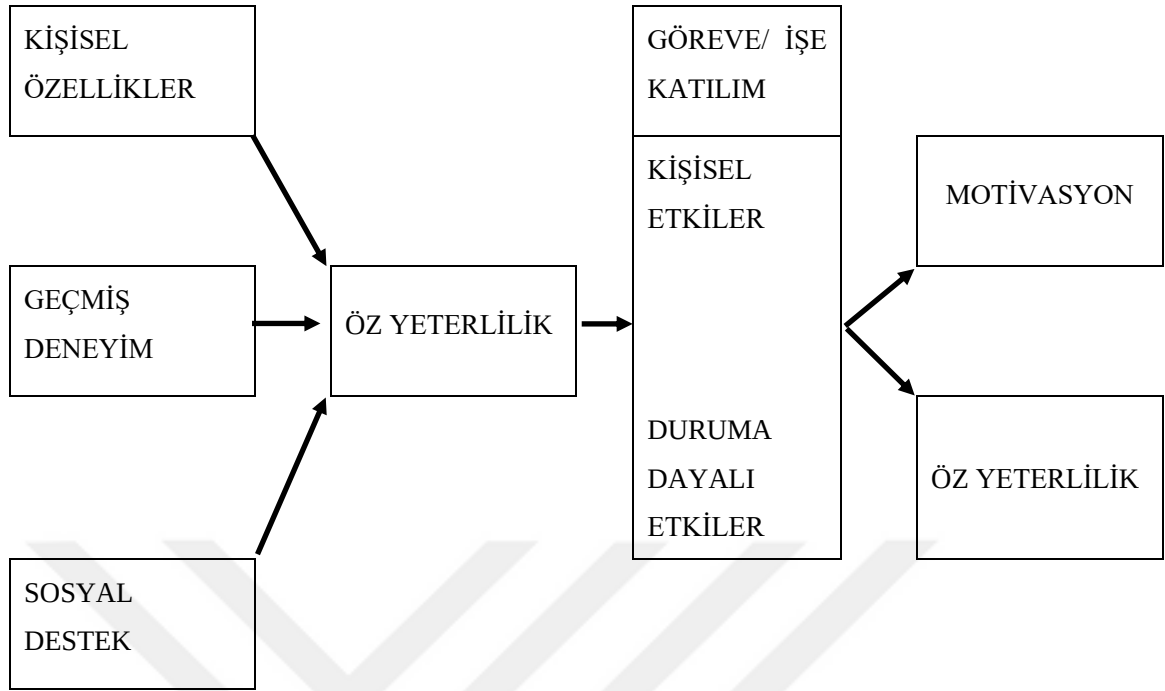
Örgütsel faaliyetlerin hemen hepsinde çeşitli etkileri bulunan riskler ve bu risklere karşı alınması gereken tedbirler ve risk üstlenme davranışı hem işgörenleri hem de yöneticileri ilgilendiren bir konudur. Risk alma davranışı; bireyin sağlığını tehdit eden, hayati tehlike yaratan hastalık veya ölümle sonuçlanma ihtimali olan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Smith, 20012den Aktaran Gündoğdu vd. 2005: 152).

Girişimcilik süreçlerinde risk alma; “üst yönetimin, yüksek zararlar getirebilecek başarısızlıkları kabul etme düzeyi”, “yatırım kararlarının ve stratejik hedeflerin belirsizlik koşulu altında yürütölmesi” olarak tanımlanabilir. Bu açıdan risk üstlenme davranışı, örgüt düzeyinde stratejik yönetim kararlarıyla; iç girişimcilik süreçlerinde ise, yeniliklerin beraberinde getirdiğı belirsizliğin düzeyi ile ilişkilendirilmektedir (Çetin, 2011: 72).

Basım vd. (2008) çalışmalarına göre, bireylerin sahip oldukları kabiliyetlere olan inancı, örgütsel düzeyde gösterecekleri yenilikçilik ve risk üstlenme davranışlarını etkilemesi beklenmektedir. Araştırmada farklı kamu kurumlarında ve kuruluşlarında çalışan 230 bireye anket uygulaması yapılarak, öz yeterlilik algıları ile yenilikçi davranma ve risk alma eğilimleri ölçömlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, işğörenlerin öz yeterlilik algılamalarının ve risk alma eğilimlerinin ortalama seviyenin üzerinde olduğı, yenilikçilik davranışlarının ise yüksek seviyede olduğı saptanmıştır. Öz yeterlilik algısı ile hem yenilikçilik davranışı hem de risk üstlenme davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki olduğı saptanmıştır.

3.4.5. Başarı Davranışı Modeli

Davranış değışikliğinde öz yeterliliğin rolüne ilişkin başarı davranışı modeli Şekil 2’deki gibidir. Kişiler bir işe girişmeden önce, öğrenme ve performansa dönük fiillerine ilişkin öz yeterlilikleri birbirinden farklıdır. Bu farklılık, hem benzer veya birebir aynı işlerdeki geçmiş tecrübelerin hem de kişisel yeteneklerin ve tutumların ortak bir sonucudur. İlk baştaki öz yeterlilik, kişilerin çevresindeki önemli bireylerden aldıkları destek ve yardımlardan da etkilenmektedir (Arseven, 2016: 70).



Şekil 2: Öz Yeterliliğe Dikkat Çeken “Başarı Davranış Modeli”

Kaynak: Arseven Ayla (2016). Öz yeterlilik: Bir Kavram Analizi, Turkish Studies, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish Volume 11/19 Fall 2016, ss. 70.

Sonuç beklentileri (başarı) ile öz yeterlilik arasında da kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Yeterli işgörenler eylemlerinin sonuçlarının olumlu olması beklentisi içindedirler, genellikle başarılı olurlar. Ancak sonuç beklentisi ile öz yeterlilik arasındaki ilişki mekanik bir ilişki değildir. Kişiler kendilerinde memnuniyet sağlayacak sonuçlara ulaşmalarını temin edeceğini düşündükleri biçimde davranış sergileme eğilimindedir. Bu sebeple, sonuçların değeri yani kişilerin sonuçlar arasından hangisini daha çok arzu ettiği, davranışlarını ve öz yeterliliklerini etkilemektedir (Arseven, 2016: 70).

Bu yaklaşıma göre, kişinin sonuç beklentileri gerçekleştikçe ve başarılı oldukça kişi yeni görevleri yürütme konusunda daha istekli olacak ve motivasyonu artacaktır. Bu yönüyle kişinin öz yeterlilik algısının motivasyonu üzerinde etkili en önemli içsel faktör olduğunu söyleyebiliriz.

3.5. Öz Yeterliliğin Örgütsel Etkileri ve Sonuçları

Örgütsel olarak kişilerin öz yeterlilik algıları, başlangıçta kişisel iş performansı olmak üzere, örgütsel süreçleri birçok yönüyle etkileyen önemli bir unsurdur. Öz yeterlilik algısının oluşturduğu etkiler içinde en önemlisi; bu kavramın, bireyin gelecekteki iş performansını geçmişteki iş performansından bile daha fazla oranda açıklayabilme kuvvetine sahip olmasıdır. Bu bakımdan öz yeterlilik algısı aynı zamanda bireylerin girişimcilik süreçlerinde sergilemeleri gereken yüksek performansı açıklayan bir faktördür (Çetin, 2011: 74).

3.5.1. Öz Yeterliliğin İş Performansına Etkisi

Öz yeterlilik ile iş performansı arasında kuvvetli pozitif ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin boyutu görevin karmaşıklığına bağlıdır. Daha karmaşık görevler için, öz yeterlilik ve iş performansı arasındaki ilişki daha kuvvetlidir. Daha kolay işlerde ise iş performansı ile öz yeterlilik arasındaki ilişki daha zayıftır (Tarakcı, 2019: iv).

Sosyal bilişsel teoriye göre, kişilerin yaptıkları fiillerin arka planındaki en önemli motivasyonel yapı öz yeterlilik inançları ve algılarıdır. Kişinin öz yeterlilik inancının artması, azmini, gayretini ve kararlılığını da artırarak daha üst düzey iş performansı göstermesini sağlar. Kişide öz yeterlilik inancının gelişmesi ve kullanılması sezgilere dayalı bir süreçtir. Kişinin herhangi bir işi başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi, kişide o işi daha sonraki denemelerde de başarılı bir şekilde tamamlayabileceği algısını ve inancını pekiştirmektedir. Bu açıdan kişilerin kendi yetenek ve becerileriyle ilgili olarak geliştirdikleri inançlar, onların neyi yapıp neyi yapamayacaklarını belirlemelerinde etkili olmaktadır. Bu pekişme kişide yaptıklarını yapacaklarının bir göstergesidir şeklinde bir algı uyandırmaktadır (Kurt 2012: 198). Sonuç olarak kişilerin öz yeterlilikleri arttığında kişinin iş performansının artması ve örgütün performansının da katlamalı bir şekilde yükselmesi beklenmektedir.

Schunk'a (1995) göre, öz yeterlilik, davranışlar üzerinde etkili olan tek faktör değildir. Kişi-iş yapmak ya da görevi yürütmek için gereken bilgi ve beceriden mahrumsa sadece öz yeterliliğin yüksek olması performansın iyi olmasını sağlayamaz.

3.5.2. Öz Yeterliliğin Kariyer Bağlılığına ve Kariyer Tatminine Etkisi

Yüksek öz yeterliliğe sahibi işgörenler, engelleri aşabileceklerini ve fırsatlara odaklanmaları gerektiğini düşünürler, bu şekilde zorluklarla baş etmede yeteneklerinden şüphe duyan işgörelere göre daha cesur atılımlarda bulunabilirler. Bu sebeple öz yeterliliği yüksek olan bireyler daha yüksek kariyer hedefleri doğrultusunda hareket etmekte, daha fazla çaba sarf edererek hedeflerini gerçekleştirmek için kariyer stratejilerini takip etmektedirler (Ballout, 2009: 658).

Yapılan bazı çalışmalarda (Aremu, 2005; Adio and Popoola, 2010; Niu, 2010) öz yeterliliğin kariyer bağlılığı için olumlu yönde önemli olduğu vurgulanmıştır. Fu'nun (2010) yaptığı benzer bir çalışmada, Taiwan'daki bilgi teknolojileri işletmelerinde çalışan personelin mesleki öz yeterliliği ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca literatürde kariyer kavramı ile ilgili olarak son yıllarda ilgi çekmeye başlayan ve kariyer başarısının subjektif bileşenini temsil eden kariyer tatmini ile öz yeterlilik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu bazı araştırmalarda (Day ve Allen, 2004; Higgins, Dobrow ve Chandler, 2008; Abele ve Spurr, 2009a; Pan, Sun ve Chow, 2011) ortaya konulmuştur. Bu çalışmaların sonuçlarında, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin kariyer tatmin seviyesinin de yükseldiği görülmektedir (Özkoç ve Kendir, 2018: 79).

Kendir ve Özkoç (2018) çalışmalarında otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma kapsamında, örnekleme yöntemi tercih edilmiş ve Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenlerinin katılımıyla anket uygulaması yapmışlardır. Çalışma sonucunda ulaşılan bulgulara göre, çalışanların kariyer bağlılıklarının kariyer tatminlerini anlamlı ve doğrusal yönlü olarak etkilediği saptanmıştır. İşgörenlerin öz yeterlilik seviyelerinin, kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini arasındaki olumlu ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

3.5.3. Öz Yeterliliğin Motivasyona Etkisi

Motivasyonu etkileyen unsurlar, algılama, gayret gösterme, gerçekçi hedeflere yönelme, odaklanma, öz yeterlilik ve kendi kendini denetlemedir. Motivasyon, kişiye içsel bir enerji verip, harekete geçiren, davranışı ortaya çıkarmak için istekli hale gelmesinde etkili

olan bir oluşumdur (Akbaba, 2006: 343). z yeterliliği yüksek olan, kendine güveni olan kişiler zor görevleri ve çabaları seçerler, bu şekilde amaçlarını başarıyla gerçekleştirmek için gerekli motivasyonu ve gayreti artırmış olurlar (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

İçsel motivasyon, kişinin tanınmak, ismini duyurmak, takdir edilmek istemek veya bireyin bir işi kendisi için yapması; kendi öğrenme gereksinimini karşılaması ve başarım duygusunu geliştirmesi için doğal ortamlarda gerçekleşen motivasyon türüdür. İçsel motivasyon, kişinin içsel sürecini temsil etmekte olup, karmaşık bir yapıya sahiptir ve dışarıdan gözlemlendiğinde anlaşılması güçtür. Bununla beraber, içsel motivasyon deneyime açıklık, adanmışlık, kendini geliştirme, gelişime açıklık ve gelişime istekli olma ile ilişkilidir (Tekke ve Yıldız, 2020: 830).

Bireylerin z yeterlilik inancı, bireyin motivasyonunu artırmasında ve dolayısıyla kesin başarıya ulaşmasında önemli bir temel oluşturmaktadır. Bunun nedeni; kişilerin davranışları istedikleri gibi sonulanmadıka, güçlüklere göğüs germe isteklerinin daha az olmasıdır (Pajares, 2002: 117). z yeterlilik inancı yüksek bulunan kişiler, eylemin sonucuna en kısa zamanda ulaşırlar. Bunun nedeni, öz yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin karşılaştıkları sorunların üstesinden kolaylıkla gelebilmeleridir (Altunçekiç vd. 2005: 94).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİ - İŞ UYUMU KARIYER BAĞLILIĞI VE ÖZ YETERLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı kişi-iş uyumu, kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Alanyazında bu kavramların birlikte ele alındığı araştırmaların az olduğu görülmektedir. Bu açıdan elde edilen bulgular hem alanyazına hem de örgütlerin doğru işgören seçimi yapabilmesi, çalışanların da iş tatmini, mesleki ve kariyer başarısı açısından faydalı olabilecek katkılar yapabilecektir.

Örgütlerin işgörenlerini işe alırken uygun yöntemlerle seçmesi örgütsel dengeleri kurmak ve korumak ve sektördeki rekabetle başa çıkabilmek açısından bir adım öne çıkaracaktır. Aynı biçimde örgütlerin sürekliliği bakımından da kişi-iş uyumu, kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik kavramları örgütsel neden-sonuç ilişkisi ve birbirleriyle ilişkileri açısından en önemli faktörler olarak ön plana çıkmaktadır. Yöneticilerin işe başlama aşamasından işgören seçiminden başlayarak tüm örgütsel süreçlerde de bu üç kavrama dikkat etmesi, işgören performansını doğrudan etkileyebilecektir. Bu kavramlar işgörenler açısından iş tatminini, mesleki bağlılık, mesleki başarı ve kariyer başarısını etkileri sebebiyle de önemlidir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Kişi-iş uyumu algıları, kariyer bağlılığı algıları ve öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmada korelasyonel (ilişkisel) araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkisel model; sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda sık kullanılan ve açıklama ve tahmin etme amacı için kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemle araştırmacılar bağımsız değişkenleri kullanarak bağımlı değişkeni açıklamaya çalışmaktadırlar. Araştırmacılar bu amaçla ilişkisel modeller tasarlamakta, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken ile ilişkisinin ya da üzerindeki etkisinin belirlenmesi ve bu etkinin ifade edilebilmesi için bazı analizler yapmaktadırlar (Burmaoğlu vd, 2013, 13).

Literatürde kişi-iş uyumunun kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, işe tutkunluk gibi değişkenlerle arasındaki ilişkileri araştıran çeşitli çalışmalar incelenmiş olup sonuçları aşağıdaki gibidir.

Huang vd (2019) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada kişi-iş uyumunun inovasyon davranışı üzerindeki etkisi ve bu etkide işe bağlılığın aracı rolü ve kariyer bağlılığının moderatör rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda kişi-iş uyumunun inovasyon davranışı üzerindeki etkisinde işe bağlılığın mediatör (aracı) etkisi olduğu görülürken, kariyer bağlılığının; kişi-iş uyumunun hem işe bağlılık hem de inovasyon davranışı üzerindeki pozitif yönlü etkisini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç ve Yener (2015) çalışmalarında kişi-örgüt uyumunun ve kişi-iş uyumunun örgütsel aidiyet, iş performansı, iş tatmini ve iş stresi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Uygulamada Adana ilinde faaliyette bulunan bankaların işgörenlerine anket uygulanarak veri toplanmıştır. Kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun iş tutumları üzerindeki etkisi analiz edilmiş ve istatistiki sonuçlar değerlendirilmiştir. Analizlerin sonucu; kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu ile örgütsel aidiyet, iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu; iş stresi ile arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Chhabra (2015) gerçekleştirdiği bir araştırmada, kişi-iş uyumunun iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmada ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılığın kişi-iş uyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde mediatör (aracı) rolü de teste tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda kişi-iş uyumunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu, işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif yönlü bir etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kişi-iş uyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık ve iş tatminin kısmi aracılık rolü olduğu saptanmıştır.

Leng ve Chin (2016) gerçekleştirdikleri araştırmada da kişi-iş uyumunun örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü, anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sulistiowati vd. (2018) tarafından yapılan bir çalışmada da kişi-iş uyumunun çalışan bağlılığı üzerinde etkili olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Rahmadani ve Sebayang (2017) tarafından yapılan bir araştırmada da kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun işe tutkunluk üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde; hem kişi-örgüt uyumunun hem de kişi-iş uyumunun işe tutkunluk üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Kişi-iş uyumunun kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Literatürde kişi-iş uyumu ile öz yeterlilik algısı arasındaki ilişkileri araştıran çeşitli çalışmalar araştırılmış olup aşağıdaki gibidir.

Oktaç (2020) çalışmasında kişi-iş uyumunun ve dönüşümcü liderliğin işgörenlerin öz yeterlilik algısı üstündeki etkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Kişi-çevre uyumu ve sosyal mübadele teorisi çerçevesinde geliştirilen modelde kişi-iş uyumu ve dönüşümcü liderlik algısı bağımsız değişken, işgörenlerin öz yeterlilik algıları ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evreni İstanbul'da hizmet sektöründe faal olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi 164 beyaz yakalı ve 53 mavi yakalı toplam 217 aktif çalışandan oluşturmaktadır. Veriler, Şubat-Mart 2019 aylarında, anket uygulaması yapılarak sağlanmıştır. Araştırma sonuç bulgularında, kişi-iş uyumunun ve dönüşümcü liderliğin işgörenlerin öz yeterlilik algısı üzerinde anlamlı olarak ve pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu saptanmıştır.

Söylemez ve Tolon (2019), çalışmalarında dönüşümsel liderlik davranışı olarak entelektüel uyarımın, öz yeterliliğe etkisi ve bu etkide kişi-iş uyumunun aracılık rolünün ortaya konması hedeflenmiştir. Bu amaç çerçevesinde regresyon testlerine dayanan niceliksel bir araştırma yürütülmüştür. Ankara'da faaliyet gösteren bir hizmet işletmesindeki 206 işgörenden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın doğrusal regresyon sonuçları, kişi-iş uyumunun istatistiki olarak anlamlı bir biçimde öz yeterliliği etkilediğini göstermektedir. Entelektüel uyarım öz yeterliliği anlamlı bir biçimde etkilemektedir. Diğer taraftan entelektüel uyarım, kişi-iş uyumunu da anlamlı biçimde etkilemektedir.

Yücel ve Koçak (2018), çalışmalarında kişi-iş uyumu ile duygusal emek arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracı etkisinin tespit edilmesini amaç olarak belirlemişlerdir. Bu

amacı gerçekleştirmek için 79 otel işgöreninden anket uygulanarak veri toplanmıştır. Verilerin analizinden sonra kişi-iş uyumunun öz yeterlilik ile duygusal emek arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

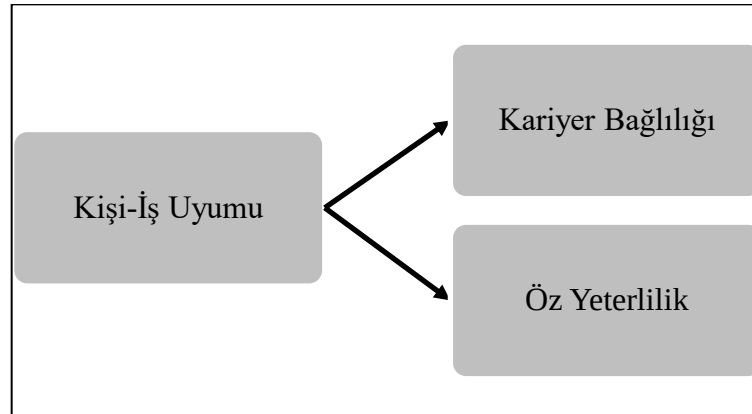
Peng ve Mao (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda kişi-iş uyumunun öz yeterlilik üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu, ayrıca öz yeterliliğin kişi-iş uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna varılmıştır.

Edward ve Billsberry (2010) çok boyutlu kişi-çevre uyumu modeli üzerinden yaptıkları araştırmada, kişi-iş uyumu ile iş tatmini ve bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü, kişi-iş uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Hem kişi-iş uyumu hem de öz yeterlilik algısı ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kişi-çevre uyumu teorisinden hareketle, kişi-iş uyumunun işgörenlerin öz yeterlilik algısı üstünde olumlu bir etkisi bulunmaktadır.

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H2: Kişi-iş uyumunun öz yeterlilik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yapılan literatür taraması neticesinde araştırmanın modeli Şekil 3’de yer aldığı gibi oluşturulmuştur. Şekil 3’de görüldüğü üzere araştırma modelinde kişi-iş uyumu bağımsız değişken, kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.



Şekil 3. Araştırmanın Modeli

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmamızda kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. 2020 yılında İstanbul ili Avrupa yakasında yer alan firmalarda çalışan işgörenler evreni oluşturmaktadır. İstanbul ili genelinde ticaret odasına kayıtlı toplam esnaf ve firma sayısı 2020 yılı itibariyle 656.985 adet olarak kayıtlara geçmiştir. (<https://bilgibankasi.ito.org.tr/tr/bilgi-bankasi/firma-istatistikleri/faal-firma-sayilari>). Bu işyerlerinin yaklaşık 350.000 adetinin İstanbul Avrupa yakasında faaliyet göstermekte olduğu tahmin edilmektedir. Bu evren içinde bu firmalarda çalışan işgörenlerden 260 tanesi araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Anket çalışmamızın bir kısmı manuel bir kısmı internet üzerinden oluşturulup çeşitli uygulamalar aracılığıyla çalışanlara gönderilmiştir. Ankete İstanbul Avrupa Yakasında faaliyet gösteren firmalarda çalışan toplam 210 çalışan gönüllü katılım sağlayıp dönüş yapmış ve araştırmaya hepsi dahil edilmiştir. Ankete geri dönüş oranı %80,76'dır. Bu örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

4.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Belirlenen çalışma grubuna veri toplama aracı olarak belirlenmiş olan anket tekniği uygulanmıştır. Anket formunda demografik bilgilerin olduğu kısım ile birlikte “kişi-iş uyumu ölçeği”, “kariyer bağlılığı ölçeği” ve “öz yeterlilik ölçeği” yer almaktadır. Ölçekte ankete katılanlara kişisel bilgi formu ile “cinsiyetleri”, “yaşları”, “medeni durumları” ve meslekteki kıdemleri sorulmuştur. Demografik bilgilerin maddeleri Ek-1’de verilmiştir.

4.4.1. Kişi-İş Uyumu Ölçeği

Araştırmada kişi-iş uyumunu ölçmek üzere Brkish, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Kerse (2018) tarafından yapılan 9 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin maddeleri Ek-1’de gösterilmiştir.

4.4.2. Kariyer Bağlılığı Ölçeği

Araştırmada kariyer bağlılığını ölçmek için Blau (1985) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 8 maddeden oluşmakta olup 5’li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Ölçekte “1=kesinlikle katılmıyorum” ile “5=kesinlikle katılıyorum” likert tipinde ölçek mevcuttur. Ölçeğin ilk dört maddesini Liden ve Green (1980), sonraki üç maddesini Downing ve arkadaşları (1978), son maddesini ise Price ve Mueller (1981) yaptıkları çalışmalar sonucunda oluşturmuştur. Ölçek ilk olarak 119 hemşireye ilişkin

gerçekleştirilmiş olup; güvenilirlik düzeyi Cronbach alfa 0.670 olarak belirlenmiştir (Blau, 1985: 281). Ölçek, Çakmak Otluoğlu (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan çalışmada ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. Bu ölçeğin maddeleri Ek-1’de gösterilmiştir.

4.4.3. Öz Yeterlilik Ölçeği

Araştırmada öz yeterlilik ölçeği ise Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Yeşilay (1996) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekteki 10 madde tek boyutta genel öz yeterlilik düzeyini ölçmektedir. Ölçeğin güvenirliliği ise Cronbach alfa 0.860 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçeğin maddeleri Ek-1’de gösterilmiştir.

4.5. Verilerin Analizi’nde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Anketlerin veri girişleri excelde gerçekleştirildikten sonra SPSS 21 programına aktararak elde edilen veriler SPSS programı ile istatistiksel analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde Faktör Analizi, Güvenilirlik Analizi, Frekans Dağılımlarının Belirlenmesi, One Way Anova Testi, T-testi, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizinden yararlanılmıştır.

4.6 Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Değerlendirmeler

Çalışmanın bu kısmında, yapılan anket çalışmasının sonuçlarına ait bulgulara, değerlendirmelere, güvenilirlik testlerine, faktör analizlerine, korelasyon analizlerine, regresyon analizlerine ve demografik özelliklere ait analizlere yer verilmiştir.

4.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan işgörenlerin demografik özelliklerine ait bilgilerin gösterildiği Tablo 7. aşağıda yer almaktadır.

Tablo 7. Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	120	57,1
	Erkek	90	42,9
	Toplam	210	100
Medeni Durum	Evli	141	67,1
	Bekar	69	32,9
	Toplam	210	100
Yaş	20-30 Yaş	31	14,8
	31-40 Yaş	43	20,5
	41-50 Yaş	92	43,8
	51 ve Üstü Yaş	44	21,0
	Toplam	210	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	3	1,4
	Lise	89	42,4
	Ön Lisans	43	20,5
	Lisans	60	28,6
	Lisansüstü	15	7,1
	Toplam	210	100
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	13	6,2
	6-10 Yıl	21	10
	11-15 Yıl	43	20,5
	16-20 Yıl	83	39,5
	21 Yıl ve Üstü	50	23,8
	Toplam	210	100

Tablo 7 incelendiğinde;

- Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında 120'sinin (%57,1) kadın, 90'ının (%42,9) erkek olduğu tespit edilmiştir.
- Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 141 (%67,1) katılımcının evli, 69 (%32,9) katılımcının ise bekar olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların 31'i (%14,8) 20-30 yaş aralığında, 43'ü (%20,5) 31-40 yaş aralığında, 92'si (%43,8) 41-50 yaş aralığında, 44'ü (%21) 51 yaş ve üstüdür.
- Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında 3 kişinin (%1,4) ilköğretim mezunu, 89 kişinin (%42,4) lise mezunu, 43 kişinin (%20,5) önlisans programı

mezunu, 60 kişinin (%28,6) lisans programı mezunu, 15 kişinin lisansüstü program mezunu olduğu saptanmıştır.

- Katılımcıların mesleki kıdemlerine bakıldığında 13 kişinin (%6,2) 1-5 yıl arası, 21 kişinin (%10) 6-10 yıl arası, 43 kişinin (%20,5) 11-15 yıl arası, 83 kişinin (%39,5) 16-20 yıl arası ve 50 kişinin (23,8) ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.6.2. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu kısımda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin faktör analizine ve güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

Faktör analizi, aynı yapıyı ölçen çok sayıdaki değişkenden, az sayıda ve tanımlanabilir nitelikte anlamlı değişkenler elde etmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik analizidir. Davranış bilimlerinde duyuşsal bir özelliği, kişilik ve gelişim gibi çok özelliği ölçmek amacıyla geliştirilen araçların yapı geçerliği, faktör analizi yapılarak belirlenebilir (Büyüköztürk, 2002: 470). Bu araştırmada açıklanan varyans ve faktör yükleri çalışmanın iki temel unsurudur.

Kullanılan veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi'nden yararlanılmıştır. KMO kullanılan verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermek için yapılmaktadır. KMO değerinin yüksekliği, ölçekte yer alan her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından mükemmel bir biçimde öngörülebileceği anlamını taşır. Değerlerin sıfır ya da sıfıra yakın olması durumunda, korelasyon dağılımında, bir dağınıklık olduğu için bu değerlere dayalı olarak yorum yapılamaz. Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucunda, değerin 0.50'den düşük olması durumunda faktör analizine devam edilemeyeceği yorumu yapılır (Çokluk ve ark., 2012: 207).

Bartlett testi ise değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü göstermektedir. Bartlett testi sonucu p değerinin 0,05'in altında olması değişkenler birbiriyle ilişkili olduğunu ve faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kaya, 2013: 180). Gerçekleştirilen analizin sonucunda Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı olduğu saptanmış ve verilerin doğrulayıcı faktör analizi yapılması için uygun olduğu kanaatine ulaşılmıştır.

Güvenilirlik analizi, kullanılan ölçeğin soruları arasındaki iç tutarlılığı ölçmede kullanılmaktadır. Güvenilirlik analizinde ölçüm güvenilirliğini belirleyen Cronbach Alfa katsayısıdır. Bu katsayı soruların benzerliğini ya da yakınlığını ifade etmektedir. Bu değerin 0,60' dan yüksek olması ölçeğin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010: 405).

Cronbach alfa katsayısı, ölçekteki maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsüdür. Ölçekteki her bir maddenin homojenlik yapısını izah etmek veya sorgulamak için kullanılmaktadır. Cronbach alfa katsayısı yüksek olan ölçekte yer alan maddeler birbirleriyle tutarlı, bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerdir şeklinde yorumlanır. Cronbach alfa likert tipi ölçeklerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Cronbach alfa katsayısı aşağıdaki gibi yorumlanır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19):

$0 < R^2 < 0.40$ ise güvenilir değildir.

$0.40 < R^2 < 0.60$ ise düşük güvenilirliktedir.

$0.60 < R^2 < 0.80$ ise oldukça güvenilirdir.

$0.80 < R^2 < 1.00$ ise yüksek güvenilirliktedir.

4.6.2.1. Kişi-İş Uyumu Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Testi Analizleri

Tablo 8'de Kişi-İş Uyumu Ölçeğine ait faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Faktör analizi sonucunda maddeler tek alt boyutta toplanmıştır. Analiz sonucunda kişi-iş uyumuna ait KMO katsayısının 0,682 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu değerden, kişi-iş uyumu ölçeğinin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır. Bulunan faktörlerin anlamlılığını ise yapılan Bartlett Küresellik Testi sonucu göstermektedir ($p < 0,01$).

Brkish, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen ölçeğin Kerse (2018) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasında bulgulara göre ölçek maddeleri tek bir boyut altında toplanmıştır. Ölçek toplam varyansın % 59,915'ini açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirliği incelendiğinde oldukça güvenilir olduğu görülmüştür (Cronbach alpha = 0,913). Bu çalışmadaki uygulamada ölçek maddeleri tek boyut etrafında toplanmıştır. Birinci faktör varyansın yaklaşık %53'ünü açıklamaktadır. Boyutun Cronbach Alpha değeri: ,741'dir.

Tablo 8. Kişi-İş Uyumu Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Değeri (Cronbach Alpha)
KişişU2: Bu iş aslında benim yapmak istediğim iş değil.	,894	52,92	,741
KişişU1: Şu anki işim beni hiç yansıtmıyor.	,851		
KişişU6: İşim beni motive ediyor.	,673		
KişişU9: İşimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.	,585		
KişişU8: Dışarda bana daha uygun işlerin olduğunu düşünüyorum.	,558		
	Toplam	52,92	
KMO Ölçek Geçerliliği		,682	
Barlett Küresellik Testi Ki kare		370,933	
Sd		10	
p değeri		,000	

Ölçeğin 3,4,5 ve 7 no'lu maddeleri faktör yükleri düşük olduğu için analizden çıkarılmıştır.

Compenent Matrix Tablosu değişkenleri (maddeleri) ve faktörleri gösteren bir tablodur. Sütundakiler faktörleri satırdakiler ise ölçek maddelerini göstermektedir. Faktör yükleri, her bir maddenin her faktör içerisindeki nispi önemini gösterir. Diğer bir ifadeyle, faktör yükleri ölçekteki maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Faktör yükleri faktör katsayısı olarak da adlandırılır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması, birlikte bir faktörü (yapıyı, kavramı) ölçtüğü anlamına gelir.

Faktör yük değerlerinin, 0,40 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Bazen uygulamada az sayıda madde için bu sınır değeri 0,30'a kadar inebilir. Maddelerin tek bir faktörde yüksek yük değerine, diğer faktörlerde ise düşük yük değerlerine sahip olması durumunda yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az .10 olması önerilir. Birinci faktör, değişkenlerle mümkün olan iyi ilişkiyi kuran faktördür. Birinci faktör, toplam varyanstan en yüksek değeri alan faktördür. Birinci faktör bütün veri setinde varyansın

en iyi özetleyicisidir ve genel faktör olarak adlandırılır (Patır, 2009). Takip eden her faktör ise açıklanmayan varyansın en fazlasını açıklamaya çalışır. Diğer faktörler kendi öz değerlerini maksimize etmeye çalışır.

4.6.2.2. Kariyer Bağlılığı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Testi Analizleri

Tablo 9’de Kariyer Bağlılığı Ölçeğine ait faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Faktör analizi sonucunda maddeler tek alt boyutta toplanmıştır. Analiz sonucunda kariyer bağlılığına ait KMO katsayısının 0,706 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu değerden, kariyer bağlılığı ölçeğinin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır. Bulunan faktörlerin anlamlılığını ise yapılan Bartlett Küresellik Testi sonucu göstermektedir ($p<0,01$). Birinci faktör varyansın yaklaşık %44’ünü açıklamaktadır. Faktörün Cronbach Alpha Değeri: ,730’dur. Cronbach Alpha değeri en az 0,70 olmalıdır.

Tablo 9. Kariyer Bağlılığı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Değeri (Cronbach Alpha)
KarBağ5: Uzmanlık alanımı vazgeçmeyecek kadar seviyorum.	,757	43,53	,730
KarBağ1: Şimdiki işimle aynı ücreti alabileceğim ancak şimdiki işimden tamamen farklı bir işe geçebilseydim, muhtemelen o işi kabul ederdim.	,745		
KarBağ3: Eğer tekrar seçme şansım olabilseydi, bu alanda çalışmayı seçmezdim.	,669		
KarBağ6: Bu uzmanlık alanı çalışma yaşamı için ideal bir uzmanlık alanıdır.	,659		
KarBağ4: İhtiyacım olan paraya hiç çalışmadan sahip olsaydım, muhtemelen bu alanda çalışmaya devam ederdim.	,577		
KarBağ7: Bu alana girdiğim için hayal kırıklığına uğradım.	,519		
	Toplam	43,53	
KMO Ölçek Geçerliliği	,706		
Barlett Küresellik Testi Ki kare	279,037		
Sd	15		
p değeri	,000		

Ölçeğin 2. ve 8. maddeleri faktör yüklerinin düşük olması sebebi ile analizden çıkarılmıştır.

Örgütsel bağlılık yazınında izlenen gelişime paralel olarak kariyer (mesleki) bağlılığı yazının da zenginleştiği ve kariyer bağlılığın tek boyutlu (Morrow, 1983; Blau, 1985; Aranya/Ferris, 1984; Lachman/ Aranya,1986) ve çok boyutlu (Meyer vd., 1993; Blau 2003) olarak kavramsallaştırıldığı gözlenmektedir. Bu çalışmadaki uygulamada ölçek maddeleri tek boyut etrafında toplanmıştır. Birinci faktör varyansın yaklaşık %44'ünü açıklamaktadır. Boyutun Cronbach Alpha değeri: ,730'dur. Güvenilirlik analizi sonuçları tercüme ölçeğin (Blau, 1985) Cronbach Alpha katsayısının 0,77 ve madde-toplam korelasyonunun 0,27 olduğunu göstermektedir.

4.6.2.3. Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Testi Analizleri

Tablo 10' da Öz Yeterlilik Ölçeğine ait faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Faktör analizi sonucunda maddeler tek alt boyutta toplanmıştır. Analiz sonucunda öz yeterliliğe ilişkin KMO katsayısının 0,705 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu değerden, öz yeterlilik ölçeğinin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır. Bulunan faktörlerin anlamlılığını ise yapılan Bartlett Küresellik Testi sonucu göstermektedir ($p < 0,01$). Birinci faktör varyansın yaklaşık %40'ını açıklamaktadır. Boyutun Cronbach Alpha Değeri: ,699'dur.

Aypay (2010) ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında maddelerin hesaplanan toplam puanla olan korelasyon katsayıları .37 ile .59 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Birinci bileşenin alfa iç tutarlılık katsayısı .79, ikinci bileşenin .63 olarak hesaplanmıştır. On maddenin toplamda hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı ise .83 olarak bulunmuştur. Bu çalışmadaki uygulamada ölçek maddeleri tek boyut etrafında toplanmıştır. Birinci faktör varyansın yaklaşık %40'ını açıklamaktadır. Boyutun Cronbach Alpha Değeri: ,699'dur.

Aypay (2010) orjinal ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması sırasında ölçek maddelerinin ayırt edici olup olmadıklarının belirlenmesi için yapılan madde analizinde maddelerin hesaplanan toplam puanla olan korelasyon katsayılarının .37 ile .59 arasında olduğunu belirlemiştir. Ölçeğin pek çok farklı dildeki versiyonları kullanılarak elde edilen verilere dayalı olarak hesaplanan madde toplam korelasyonları, birkaç istisna dışında .30 ile .74

arasında bulunmuştur (Rimm ve Jerusalem, 1999; Schwarzer ve Born, 1997; Scholz ve diğerleri, 2002). Ölçeğin Türkçe versiyonunun madde analizinde, madde toplam korelasyonlarının tamamının .30'un üstünde olduğu ve bu bulgunun da sözü edilen diğer araştırma bulgularıyla büyük benzerlik içermesi nedeniyle, ölçeğin Türkçe versiyonundaki tüm maddelerin ayırtedici olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada ölçeğin 1,7,8 ve 9. Maddelerinin faktör yükleri düşük olduğu için çıkarılmıştır.

Tablo 10. Öz Yeterlilik Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Değeri (Cronbach Alpha)
Özyet4: Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	,744	40,255	,699
Özyet2: Her sorun için bir çözümüm vardır.	,645		
Özyet5: Güç sorunların çözümünü, eğer gayret edersem bulabilirim.	,622		
Özyet6: Planlarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana zor gelmez.	,618		
Özyet10: Beklenmedik durumlarda ne yapmam gerektiğini her zaman bilirim.	,613		
Özyet3: Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yollar bulurum.	,549		
	Toplam	40,255	
KMO Ölçek Geçerliliği	,705		
Barlett Küresellik Testi Ki kare	198,056		
Sd	15		
p değeri	,000		

4.6.3. Değişkenler Arası İlişkiler: Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki rassal değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü tanımlamak için kullanılan istatistiki bir analizdir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007).

Pearson korelasyon katsayısı, normal dağılıma sahip veri setleri için geçerli sonuçlar verir. İki değişken arasındaki korelasyonun en önemli ölçütü Pearson korelasyon katsayısıdır. Pearson korelasyon “r” simgesi ile gösterilir. Korelasyon katsayısı (-1) ile

(+1) arasında değişir. Korelasyon katsayısının işareti ile iki değişken arasındaki beklenen ilişkinin yönü belirlenir (Vehid, 2010: 109).

Korelasyon katsayısı değerinin (+1) olması değişkenler arasında tam bir pozitif doğrusal ilişki olduğunu, r değerinin (-1) olması değişkenler arasında tam bir negatif doğrusal ilişki olduğunu, r değerinin (0) olması ise değişkenler arasında bir ilişki bulunmadığını gösterir. Korelasyon katsayısı değeri $r=.10 - .29$ düşük, $r=.30 - .49$ orta, $r=.50 - 1.0$ yüksek oranda korelasyon olduğunu belirtmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007, Balcı ve Ahi, 2016).

Araştırmada kullanılan üç temel değişken arasındaki korelasyon analizleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Tablosu

Pearson Korelasyonu	Kişi-İş Uyumu	Kariyer Bağlılığı	Öz Yeterlilik
Kişi-İş Uyumu	1	0,677**	0,317**
Kariyer Bağlılığı	0,677**	1	0,287**
Öz Yeterlilik	0,317**	0,287**	1

** : Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 11’de sunulan korelasyon analizleri incelendiğinde; Kişi-iş uyumu ile kariyer bağlılığı arasında ($r=.667$, $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Kişi-iş uyumu ile öz yeterlilik arasında ($r=.317$, $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Kariyer bağlılığı ile öz yeterlilik arasında ($r=.287$, $p<0.01$) pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

4.6.4. Hipotez Testleri: Regresyon Analizi

Regresyon analizinin temel amacı, bağımsız değişken veya değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişimleri, ne şekilde açıklanabildiğinin matematiksel bir model ile ifade etmektir. Buradaki amaç, ilişkiyi açıklayan en iyi modeli bulmak olduğu için, parametrik veya parametrik olmayan yöntemlerden en iyi sonucu veren tercih edilmelidir. Parametrik yöntemler örneklemin alındığı yığının normal dağılıma sahip olması gibi bazı varsayımların sağlanması durumunda kullanılır. Bu varsayımların sağlanmaması durumunda ise dağılımdan bağımsız olan parametrik olmayan yöntemler seçilir (Ekici vd.

2016: 30). Korelasyon analizinde değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olmasına bakılmaksızın iki değişken arasındaki birlikte değişim ilişkisi analiz edilebilirken regresyon analizinin yapılabilmesi için en az bir bağımlı bir de bağımsız değişken bulunması gerekir.

Bu araştırmanın bağımsız değişkeni olarak belirlenen kişi-iş uyumunun araştırmanın bağımlı değişkenleri olan kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik üzerinde etkisinin olup olmadığı, varsa bu etkinin yönü ve şiddetini belirlemek üzere yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 12 ve Tablo 13’de verilmiştir.

4.6.4.1. Kişi-İş Uyumunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisi

Tablo 12. Kişi-İş Uyumunun Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisi

Kariyer Bağlılığı		
	β	Sig.
Kişi- İş Uyum	,228	,000*
Adjusted R ²	0,456	
N	210	
F	176,007	
Sig.	,000	
S.E.	,47788	

N=210, **p<0,01

Tablo 12’ de görüldüğü gibi H1 hipotezini test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi istatistiksel bakımdan anlamlıdır (F=176,007; P<0.01). Diğer taraftan bireysel anlamlılık testlerine bakıldığında ise kişi-iş uyumunun kariyer bağlılığı üzerindeki pozitif etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır (p<0.001). Buna göre H1 hipotezi desteklenmektedir.

Ayrıca, bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansı açıklama gücü R²=.456 olarak saptanmıştır. Bu sonuca göre kişi-iş uyumunun bağımlı değişken olan kariyer bağlılığı algısı üzerindeki açıklama oranı %45.6’dır.

4.6.4.2. Kişi-İş Uyumunun Öz Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisi

Tablo 13. Kişi-İş Uyumunun Öz Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisi

Öz Yeterlilik Algısı		
	β	Sig.
Kişi-İş Uymu	,192	,000*
Adjusted R ²	0,096	
N	210	
F	236,183	
Sig.	,000	
S.E.	,43780	

N=210, **p<0,01

Tablo 13’de görüldüğü üzere H2 hipotezini test etmek amacıyla kurulan basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel bakımdan anlamlıdır (F=23.183; P<0.01). Diğer taraftan bireysel anlamlılık testlerine göz atıldığında ise kişi-iş uyumunun öz yeterlilik algısı üzerindeki pozitif etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0.001). Buna göre H2 hipotezi desteklenmektedir.

Ayrıca, bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansı açıklama gücü R²=0.096 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre kişi-iş uyumunun bağımlı değişken olan öz yeterlilik algısı üzerindeki açıklama oranı % 9,6’dır.

4.6.5. Demografik Özelliklere İlişkin Analizler

Tablo 14. Cinsiyet Durumuna İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Sapma Ort.	T	DF	P
Kişi-İş Uymu	Kadın	120	3,8000	,52501	,04793	2,453	208	,015
	Erkek	90	3,5756	,79878	,08420			
Kariyer Bağlılığı	Kadın	120	3,5111	,55075	,05028	,881	208	,379
	Erkek	90	3,4315	,75901	,08001			
Öz Yeterlilik	Kadın	120	3,0533	,39470	,03603	-865	208	,388
	Erkek	90	3,1089	,53646	,05655			

Varyansın homojenliği değeri (sig.) ,005'ten küçük olduğu için verilerin homojen dağılmadığı sonucuna ulaşılmakta bu sebeple Sig (2-tailed) değerine bakılması gerekmektedir. Sig. (2-tailed) değeri ,05'ten küçük olan sadece “kişi-iş uyumu” bulunmaktadır. Diğer değişkenlerin Sig. (2-tailed) değeri ,05'ten büyüktür. Sonuç olarak üç değişkenden sadece kişi-iş uyumunun cinsiyete göre kadın ve erkek arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı, ancak kariyer bağlılığı ile öz yeterlilik algısının ise cinsiyete göre kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Buna göre kişi-iş uyumu açısından kadınların kişi-iş uyumu algılarının erkeklere göre daha fazla yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 15. Medeni Duruma İlişkin t Testi Sonucu

Değişken	Gruplar	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Sapma Ort.	T	DF	P
Kişi-İş Uyumu	Evli	141	3,7050	,64302	,05415	,036	208	,971
	Bekar	69	3,7014	,71011	,08549			
Kariyer Bağlılığı	Evli	141	3,5414	,53680	,04521	2,075	208	,039
	Bekar	69	3,3454	,81865	,09855			
Öz Yeterlilik	Evli	141	3,1234	,43730	,03683	2,098	208	,037
	Bekar	69	2,9826	,49437	,05951			

Varyansın homojen değeri (sig.) ,05'ten büyük olduğu için verilerin homojen dağıldığı sonucuna ulaşılmakta bu sebeple Sig (2-tailed) değerine bakılması gerekmektedir. Kişi-iş uyumunda Sig. (2-tailed) değeri ,05'ten büyük olduğu için medeni durum ile işgörenlerin evli ya da bekar olmalarına göre kişi-iş uyumları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Kariyer bağlılığının Sig.(2-tailed) değer ,05'ten küçük olduğu için medeni durumla işgörenlerin evli ya da bekar olmalarına göre kariyer bağlılıkları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre evli olan işgörenlerin kariyer bağlılığı algıları bekar olan işgörelere göre daha anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Öz yeterlilik algısının anlamlılık değeri ,05'ten küçük olması sebebiyle medeni duruma göre, evli ve bekar işgörenler arasında anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır. Buna göre evli olan işgörenlerin öz yeterlilikleri bekar olan işgörelere göre daha fazladır.

Tablo 16. Yaş Gruplarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Sapma Ort.	T	DF	P
Kişi-İş Uyumu	20-30 Yaş Arası	31	3,6968	,88524	,15899	,936	2,159	,094
	31-40 Yaş Arası	43	3,8744	,61570	,09389			
	41-50 Yaş Arası	92	3,5870	,67208	,07007			
	51 Yaş Üstü	44	3,7864	,45320	,06832			
	Total	210	3,7038	,66411	,04583			
Kariyer Bağlılığı	20-30 Yaş Arası	31	3,3441	,88080	,15820	,483	1,153	,329
	31-40 Yaş Arası	43	3,4341	,64153	,09783			
	41-50 Yaş Arası	92	3,4764	,57128	,05956			
	51 Yaş Üstü	44	3,6136	,60975	,09192			
	Total	210	3,4770	,64776	,04470			
Öz Yeterlilik	20-30 Yaş Arası	31	2,9161	,44053	,07912	,455	2,181	,091
	31-40 Yaş Arası	43	3,1116	,39594	,06038			
	41-50 Yaş Arası	92	3,1413	,48407	,05047			
	51 Yaş Üstü	44	3,0227	,46299	,06980			
	Total	210	3,0771	,46045	,03177			

Sig. ,05'ten büyük olduğu için üç değişkende de yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 17. Eğitim Gruplarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Sapma Ort.	T	DF	P
Kişi-İş Uyumu	İlköğretim	3	2,3333	1,96299	1,13333	4,279	4	,002
	Lise	89	3,6337	,62974	,06675			
	Ön Lisans	43	3,8047	,50613	,07718			
	Lisans	60	3,8033	,58858	,07599			
	Lisansüstü	15	3,7067	,89719	,23165			
	Total	210	3,7038	,66411	,04583			
Kariyer Bağlılığı	İlköğretim	3	1,9444	1,49381	,86245	4,946	4	,001
	Lise	89	3,4719	,50767	,05381			
	Ön Lisans	43	3,5853	,53250	,08121			
	Lisans	60	3,5056	,67157	,08670			
	Lisansüstü	15	3,3889	1,01118	,26109			
	Total	210	3,4770	,64776	,04470			
Öz Yeterlilik	İlköğretim	3	2,4667	,64291	,37118	2,051	4	,089
	Lise	89	3,0854	,47567	,05042			
	Ön Lisans	43	3,1767	,34423	,05249			
	Lisans	60	3,0267	,45913	,05927			
	Lisansüstü	15	3,0667	,56400	,14562			
	Total	210	3,0771	,46045	,03177			

Kişi-iş uyumu (sig. ,002 değeri küçük ,05) ve kariyer bağlılığı algılarının (sig. ,001 değeri küçük ,05'ten) işgörenlerin eğitim durumlarına göre gruplar arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı gözlemlenmektedir. İşgörenlerin öz yeterlilik algıları ise eğitim durumlarına göre gruplar arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 18. Mesleki Kıdem Gruplarına İlişkin Anova Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Sapma Ort.	T	DF	P
Kişi-İş Uyumu	1-5 Yıl	13	3,9077	,67139	,18621	1,684	4	,155
	6-10 Yıl	21	3,4571	,96362	,21028			
	11-15 Yıl	43	3,8558	,52794	,08051			
	16-20 Yıl	83	3,6723	,71129	,07807			
	21 Yıl Üstü	50	3,6760	,49634	,07019			
	Total	210	3,7038	,66411	,04583			
Kariyer Bağlılığı	1-5 Yıl	13	3,3846	,54596	,15142	2,505	4	,043
	6-10 Yıl	21	3,1190	1,11448	,24320			
	11-15 Yıl	43	3,5504	,64399	,09821			
	16-20 Yıl	83	3,4578	,57843	,06349			
	21 Yıl Üstü	50	3,6200	,45927	,06495			
	Total	210	3,4770	,64776	,04470			
Öz Yeterlilik	1-5 Yıl	13	3,1692	,36374	,10088	5,018	4	,001
	6-10 Yıl	21	2,6952	,50048	,10921			
	11-15 Yıl	43	3,0651	,44018	,06713			
	16-20 Yıl	83	3,0916	,44645	,04900			
	21 Yıl Üstü	50	3,2000	,43519	,06154			
	Total	210	3,0771	,46045	,03177			

Kişi-iş uyumu (sig. ,155 değeri büyük ,05) olması nedeniyle mesleki kıdem grupları arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Kariyer bağlılığı algılarının (sig. ,001 değeri küçük ,05'ten) işgörenlerin mesleki kıdem grupları arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. İşgörenlerin öz yeterlilik algıları da mesleki kıdem grupları arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşgörenlerin, kişi-iş uyumunun kariyer bağlılığı üzerine etkileri ile kişi-iş uyumunun öz yeterlilik üzerine etkilerini belirlemeye yönelik yapılan analizler neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Kişi-iş uyumunun, kariyer bağlılığı üzerinde etkisi olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, kişi-iş uyumu ile kariyer bağlılığı arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın ilk hipotezi; kişi-iş uyumu ile kariyer bağlılığı arasında kurulmuştur. Kişi-iş uyumunun, kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, kişi-iş uyumunun kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, işgörenlerin kişi-iş uyumundaki artış kariyer bağlılıklarını da artırmaktadır.

Kişi-iş uyumu, genel olarak çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri ile işin özellikleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Kişi-iş uyumunun artması ile işgörenler sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekleri sergileme fırsatı bulabilecekler ve yaptıkları işlerde de başarılı olabileceklerdir. Bu şekilde çalışanlar, işlerini daha fazla severek ve isteyerek yerine getirecek, bu durumda kariyerlerine olan bağlılıklarını arttırabileceklerdir.

İlgili literatürde yapılan araştırmalarda (Huang vd., 2019; Chhabra, 2015; Leng ve Chin, 2016; Rahmadani ve Sebayang, 2017) kişi-iş uyumunun, işe bağlılık, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, işe tutkunluk gibi değişkenler üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde, kişi-iş uyumunun kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini ölçen bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte yapılan araştırmalar sonucunda, kişi-iş uyumunun çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, elde edilen bu sonucun bu yöndeki ilgili literatürü desteklediği söylenebilir.

İşgörenlerin, kişi-iş uyumunun öz yeterlilikleri üzerinde etkisi olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda kişi-iş uyumu ile öz yeterlilik arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın ikinci hipotezi; kişi-iş uyumu ile öz yeterlilik arasında kurulmuştur. Kişi-iş uyumunun, öz yeterlilik üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, kişi-iş uyumunun öz yeterlilik üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, işgörenlerin kişi-iş uyumundaki artış öz yeterliliklerini de yükseltmektedir.

Yapılan araştırmada kişi-iş uyumunun öz yeterlilik algısını açıklama oranının düşük olduğu görölmektedir. Bunun nedeni, işğörenin, işini öğrenip benimsedikten ve tekrarlayan davranışlarla işini iyice pekiştirdikten sonra işin süregelen tekrarlarında artık özgüvene gerek olmadan refleks bir davranış olarak gerçekleştirmesi olabilir.

Kişi-iş uyumu, daha önce ifade edildiği gibi kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri ile yerine getirdiği işin gereklilikleri arasındaki uyumu tanımlamaktadır. Öz yeterlilik ise kişinin belirli bir görevi gerçekleştirebilmek için taşıdığı yeteneklere ve kabiliyetlerine duyduğu inanç olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, elde edilen bu sonuç oldukça mantıklı olarak değerlendirilebilir.

İlgili literatürde de yapılan araştırmalarda da (Oktay, 2020; Söylemez ve Tolon, 2019; Peng ve Mao, 2014; Zhang ve Long, 2013) kişi-iş uyumunun, öz yeterlilik üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucu elde edilen bu bulgu ilgili literatürü desteklemiştir.

Yapılan analizler sonucunda demografik değerşkenlerle ilgili olarak elde edilen bulgular şu şekildedir:

Kişi-iş uyumunun, cinsiyete göre kadın ve erkek arasında anlamlı bir şekilde farklılaştığı, ancak kariyer bağlılığı ile öz yeterlilik algısının ise cinsiyete göre kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Buna göre kişi-iş uyumu açısından, kadınların kişi-iş uyumu erkeklere göre daha yüksektir. Bu sonuç; kadın katılımcıların, kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine daha uygun işleri seçtikleri, buna karşılık ev geşindirme sorumluluğunu üzerinde nispeten daha fazla hisseden erkekler ise bu uyumu göz ardı edebildiği, kendilerine daha az uygun işleri seşçebilmeleri ile açıklanabilir.

Medeni duruma göre kariyer bağlılıkları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, evli olan işğörenlerin kariyer bağlılığı bekar olan işğörelere göre daha anlamlı bir şekilde yüksektir. Evli olan çalışanların, daha fazla sorumluluk yüklenmeleri nedeniyle kariyerlerine daha fazla bağlı olmaları beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

İşğörenlerin, öz yeterlilik algıları, medeni duruma göre anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır. Evli olan işğörenlerin öz yeterlilikleri, bekar olan işğörelere göre daha fazladır. Evli işğörenlerin çocuklarına, eşlerine bakmak zorunda olmak gibi daha ağır

hayat koşullarında hayatlarını sürdürmeleri gibi faktörlerin de etkisi ile kendilerini daha güçlü hissetmelerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Kişi-iş uyumu ve kariyer bağlılığı eğitim gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Ön lisans ve lisans grubundaki işgörenlerin ilköğretim grubundaki işgörelere göre, kişi-iş uyumu ve kariyer bağlılığı algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, üniversitede aldığı eğitime uyumlu meslek seçimi yapan işgörelerin kariyerlerine olan bağlılıklarında artabileceği sonucuna ulaşılabilir.

Kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik mesleki kıdem gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem gruplarının 6-10 yıl arası mesleki kıdem gruplarındaki işgörelere oranla kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleğinde ilerleyen işgörelerin, kendi kariyerine yönelik tutumunu ya da kişilerin mesleki kariyeriyle ilgili psikolojik tepkisinin olumlu bir şekilde arttığı ve kişinin belirli bir görevi gerçekleştirebilmek için taşıdığı yeteneklere ve kabiliyetlerine duyduğu inancında bu oranda artabileceği sonucuna ulaşılabilir.

Bu araştırmanın uygulamacılar için birtakım önerileri bulunmaktadır. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre, kişi-iş uyumunun çalışanların kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik algısı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Çalışanların, kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik algılarının örgütsel performans üzerindeki olumlu çıktıları açısından ele alındığında, işletmelerde insan kaynakları yönetimi birimlerinin işgörel seçim sürecinden başlayarak tüm süreçlerde kişi-iş uyumuna önem vermeleri gerekmektedir. Mevcut çalışanlar için de düzenlenecek eğitim ve geliştirme programları ile kişi-iş uyumunun güçlendirilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın katkılarının yanında birtakım kısıtları da mevcuttur. Araştırmanın yalnızca İstanbul ili Avrupa yakasında faaliyet gösteren şirketlerdeki işgörel üzerinde ve sektörel bazda ayırım yapılmadan gerçekleştirilmesi en önemli kısıt olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, elde edilen bu sonuçlar bu örneklem grup için geçerlidir. Elde edilen bulguların genellenebilmesi için, bundan sonraki araştırmalarda sektörel bazda bir ayırım yapılarak bu araştırmanın tekrarlanması ve daha geniş bir örneklem grup üzerinde yapılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13.1, 343-361.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 9.1, 53-81.
- Aksoy, M. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktaş, M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt -Kişi-İş Uyum İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26.1, 13-21.
- Almıçık, E., Almıçık, Ü., Erat, S., ve Akçin, K. (2013). Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.
- Altunçekiç, A. , Yaman, S. , Koray, Ö. (2005). Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnanç Düzeyleri ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma (Kastamonu İli Örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 13, 93-102.
- Arbak, Y. ve Yeşilada, T. (2003). Örgüt Kişi Uyumu ve Örgütsel Çekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Çekici Bulur?. *İKÜ Güncesi Sosyal Bilimler ve Sanat Dergisi*. 1(4). <http://hdl.handle.net/11413/263>
- Arseven, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi, *Turkish Studies, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish*.11.19, 63-80. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.10001>, ISSN: 1308-2140.
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*. 15.4, 295-306.
- Aryee, S., and Tan, K. (1992). Antecedents And Outcomes Of Career Commitment. *J. Voc. Behav.* 40, 288–305. doi: 10.1016/0001-8791(92)90052-2

- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi, Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, *İş Güç Dergisi*. 3.1. <http://www.isguc.org/?p=makale&id=96&cilt=3&sayi=1&yil=2001>.
- Bacanlı H., İlhan T. ve Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kişilik Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7.2, 261-279.
- Ballout, H.I. (2009). Career Commitment And Career Success: Moderating Role Of Self-Efficacy. *Career Development International*. 14.7, 655-670.
- Bandura, A. (1989). Human Agency In Social Cognitive Theory. *American Psychologist*. 44 .9, 1175– 1184. www.uky.edu.
- Bandura, Albert (1994) Self-Efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81.
- Basım, H. N., Erkenekli M. ve Şeşen H. (2010). Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43.1, 145-165.
- Basım, H. N. ve H. Korkmazıyürek, A. O. Tokat (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19.1, 121-130.
- Bauer, T.N. ve Green, S.G. (1996). Development of Leader- Member Exchange: A Longitudinal Test. *Academy of Management Journal*. 39.6, 1538-1567.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Begenirbaş, M. ve E. Turgut (2014). İş Performansının Sağlanmasında Çalışanın Duygusal Emeğinin ve Örgütte Güven Algısının Etkileri, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 16 .3, 131-149.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. 13.7,

- Biçkes, D. M., C. Yılmaz, Ö. Demirtaş ve A. Uğur (2014). Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 9.2, 97- 121.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta,
- Blau, G. (1985). The Measurement And Prediction Of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 58, 277-288.
- Bolat, Ö. N. Alayoğlu ve Ö. E. Koçak (2018). Rol Belirsizliği ve Çatışmasının İş'te Kendini Yetiştirme Üzerindeki Etkileri. *Adam Akademi Dergisi*. 8.2, 347-370. (DOI: 10.31679/adamakademi.500158)
- Brkich, M., Jeffs, D. ve Carless, S. A. (2002). A Global Self-Report Measure Of Personjob Fit. *European Journal of Psychological Assessment*. 18.1, 43-
- Büyüköztürk, S. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 32, 470-483.
- Cable, D.M., DeRue, D.S., (2002) The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*. 87, 875–884.
- Can, A. (2019). Kişi-Örgüt Ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: T.C. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Bilim Dalı.
- Carson, K. ve A. Bedeian (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*. 44, 237-262.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*. 14.3, 333-349.
- Cheung, F., C. S. Tang ve S. Tang (2011). Psychological Capital As A Moderator Between Emotional Labor, Burnout, And Job Satisfaction Among School Teachers In China. *International Journal of Stress Management*. 18.4, 348-371.

- Chuang, A. ve P. R. Sackett, (2005). The Perceived Importance Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit Between And Within Interview Stages. *Social Behavior and Personality: An International Journal*. 33.3, 209-226
- Chuang, A., C. T. Shen, and T. A. Judge (2016). Development Of A Multidimensional Instrument Of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology: An International Review*. 65.1, 66-98.
- Chung-Chieh, Lee, Chih-Jen Chen (2013).The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*. 3, 196-208
<http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2013.32025> Published Online April 2013
(<http://www.scirp.org/journal/ajibm>)
- Cihangiroğlu N., A. Yılmaz (2012). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 195-213.
(<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/289164>)
- Colarelli, S. M. ve Bishop, R. C. (1990). Career Commitment Functions, Correlates, and Management. *Group & Organization Management*. 15.2, 158-176.
- Costa, P. T., C. M. Busch, A. B. Zonderman and R. R. McCrae (1986). Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model of Personality. *Journal Of Personality Assessment*. 50.4, 640-650.
- Çakmak, K. O. (2011). Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.
- Çavdar, H. ve M. Çavdar (2010). İşletmelerde İşgören Bulma Ve Seçme Aşamaları. *Journal of Naval Science and Engineering*. 6.1, 79-93.
- Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü. *Business and Economics Research Journal*. 2.3, 69-85, ISSN: 1309-2448 , www.berjournal.com.

- Çırpan, H., P. Vardarlier, Ö. E. Koçak (2019). Kişi-İş Uyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 22.41, Doi: 10.31795/baunsobed.581782
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Daft, Richard, Management, 4th ed., the Dryden Press, Forth Worth, 1997, p. 531-532.
- Dağdeviren, M., E. Eraslan, M. Kurt (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*. 20.4.
- DeFillippi, R. J. ve M. B. Arthur (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*. 15.4, 307-324.
- Demir, N. (2005). Örgüt Kültürü – İş tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı.
- Demir, Y. (2009). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Performans Değerlendirme Yöntemlerinin İncelenmesi: Örnek Bir Hizmet İşletmesi İçin Karşılaştırmalı Bir Model. *e-Journal of New World Sciences Academy*. 4.1. Article Number: 3C0003
- Demirci, M. K., D. E. Özler ve B. Girgin (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri–Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Azerbaijani Studies*. 10.1, 13-39.
- Demirer, M. C. (2019). Örgütlerde Bağlılık Odakları: Kuramsal Bir Bakış. *Journal of Organizational Behavior Review (JOB Review)*. 1.1, 34-52.
- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik Yönetim Ve İşletme Politikası*. İstanbul
- Douglas, T. H. (1996). Protean Careers of The 21st Century. *The Academy of Management Executive*. 10.4, 8-17.

- Dozier, D. M. (2005). *İletişim ve Halkla İlişkiler Uygulayıcılarının Örgütsel Rollerini*, James E. Grunig (Ed.), *Halkla İlişkiler ve İletişim Yönetiminde Mükemmellik*. Elif Özsayar (çev). İstanbul: Rota Yayınları.
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, And Methodological Critique. *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*. 6.1, 283-357.
- Ekinci M., B. Elmas, A. Alhan, Z. B. Ergör (2016) Parametrik Olmayan Regresyon Analizi: Faiz oranı, Enflasyon ve Döviz Kuru Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Örneği. *Bankacılık ve Sigortacılık Araştırmaları Dergisi*. 2.9, 28-37.
- Eray, T. E. (2017) Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: İletişim Fakültesi Dekanları Üzerine Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 27.1, 201-213. (<https://doi.org/10.31123/akil.437393>)
- Erdoğan, İ. (1990). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 243.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- Ertürk, M. (2011). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz, İ. ve Ş. Odabaşoğlu (9-11 November 2018). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Temel Motivasyon Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *2nd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress Report*. Cappadocia.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. *Kamu-İş Dergisi*. 6.1, 1-19.
- Fu, J. R. (2011). Understanding Career Commitment Of IT Professionals: Perspectives Of Push–Pull–Mooring Framework And Investment Model. *International Journal of Information Management*. 31.3., 279- 293.
- Gökçe, O. ve A. Şahin (2003). Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 6.1, 133-156.

- Göral, R. (2006). *Büro Yönetimi. Mesleki ve Teknik Yayınlar Serisi. 2. Baskı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gündoğdu, M., S. Korkmaz, K. Karakuş (2005). Lise Öğrencilerinde Risk Alma Davranışı. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 21.1, 151-160.
- Güney S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of The 21st Century. *Academy of Management Perspectives*. 10.4., 8-16.
- Hayırlıoğlu, E., M. H. Kanat (2015) The Concept of Rotation and Affect of Rotation on The Educational Leadership of School Principals. *International Journal of Field Education*. 1.2, 24-38.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley: University of California Press.
- Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choices a Theory of Careers*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Huang, W., C. Yuan and M. Li (2019). Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Front. Psychol.*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134> ([https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01134 /full#B19](https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01134/full#B19)).
- Iqbal, S., S. K. Raffat, M. Sarim and M. Siddiq (2014). Career Commitment: A Positive Relationship With Employee's Performance. *Sci.Int.(Lahore)*. 26.5, 2415-2418, ISSN 1013-5316.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*. 15.30, 12-22.
- Irshad, A. ve S. R. Toor (2008). Problems and challenges in Human Resource Management: A Case of Large Organization in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 1.1, 37-47.

- Işık, İ. Y. (1993). Örgütsel Kariyer Geliştirme Sistemleri ve Eğitim Amaçları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Ana Bilim Dalı.
- Işık, İ. (2001). Öz-Yeterlilik İnancı: Yönetici Rollerini Açısından Bir İnceleme. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: T.C. Marmara Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Organizational Behavior Bilim Dalı.
- İnan, İ. (2017). İş Yükü Algısı Ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10.1, 184-198, <http://dergipark.gov.tr/ohuiibf/>.
- İplik, F. N., K. C. Kılıç ve A. Yalçın (2011). The Simultaneous Effects Of Person-Organization And Person-Job Fit On Turkish Hotel Managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 23.5, 644-661.
- Kale, E. (2013). Konaklama İşletmelerinde Öz Uyumun İş Performansına Etkisi: Yaşam Doyumunun Aracı Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 11.21, 117-133.
- Kalyoncu, E. K. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun Kurum İçi Algılanan Adalet Ve Çalışan Bağlılığı Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü Ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 15.1-2, 266-283.
- Kendir, H. ve A. G. Özkoç (2018). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*. 6.4, 78-112.
- Kennon M. S. and L. Houser-Marko (2001). Self-concordance, Goal Attainment, and The Pursuit of Happiness: Can There Be an Upward Spiral?. *Journal of Personality and Social Psychology*. 80.1, 163-187.

- Keskin, Ö. (2015). Yıldırmanın (Mobbing) Örgütsel Bağlılık ve Kişi - İş Uyumu Üzerindeki Etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Kılıç, G. ve Y. Öztürk (2010). Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 10.3, 981-1011.
- Kılıç, K. C. ve D. Yener (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24.1, 161-174.
- Koçak D. (2020). İş Özerkliği ile İşe Bağlanma Arasındaki İlişki: Kişi-İş Uyumunun Aracı ve Algılanan Yönetici Desteğinin Düzenleyici Rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 15.2, 699-718.
- Koçak, Ö. E. (2016). How to Enable Thriving at Work through Organizational Trust.
- Köksal, M. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Yayınları.
- Kristof B. A. L., R.D. Zimmerman and E. C. Johnson (2005). Consequences of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*. 58.2, 281-342.
- Kulaklıkaya, K. (2013). İşkolik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlilik ve Kolektif Yeterlilik Algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 10. 2, 195-227.
- Leng, G. E. and M. L. C. Chin, (2016). Person-Job Fit, Personality, Organizational Commitment And Intention To Stay Among Employees In Marketing Departments. *Jurnal Psikologi Malaysia*. 30.1.
- Lewis, S. (2011). Positive Psychology at Work. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

- Li, C. and C. Hung (2010). An Examination Of The Mediating Role Of Person-Job Fit In Relations Between Information Literacy And Work Outcomes. *Journal of Workplace Learning*. 22.5, 306-318.
- Luthans, F. and C. Youssef (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*. 33.2, 143–160.
- MacGregor, L. (2000). Mentoring: The Australian Experience. *Career Development International*. 5.1, 224-24.
- McKenna, E. F. (1987). *Psychology In Business, Theory and Applications*. Lawrence Erlbaum Associates. London: Publishers Chanceny House.
- Merdan, E. (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*. 7.1, 140-159.
- Meyerink, D. J. (2016). The Influence of Person-Organization Value Congruence on Applicants' Level of Attraction Towards an Organization. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Middle Tennessee State University.
- Michael B. A. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*. 15.4, 296-318.
- Morris J. A. and D. C. Feldman (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *The Academy of Management Review*. 21.4, 986- 1010.
- Nicholson, N.,and W. Waal-Andrews (2005). Playing To Win: Biological Imperatives, Self-Regulation, And Trade-Offs In The Game Of Career Success. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 26.2, 137-154.
- Oktay, R. (2020). Kişi-İş Uyumu ve Dönüşümcü Liderliğin Çalışanların Öz-Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Otluoğlu K. Ö. Ç. ve Ö. Bulut (2020). Sınırsız Ve Bağımsız Kariyer Yönelimlerinin Kariyer Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal*

Bilimler Enstitüsü Dergisi. 13.34, DOI Numarası:
<https://doi.org/10.14520/Adyusbd.587260>.

- Otluoğlu Ö. Ç. (2014). Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi.* 23.1, Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER283350>
- Öcel H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi.* 28.71, 37-53.
- Öğrüş I. G. (2009). İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Ömüriş, E. (2014). İşyerinde Arkadaşlık İlişkilerinin Temel Belirleyicileri Ve Örgütsel Sonuçlar Üzerine Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbek M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven Ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 16.1, 231-248.
- Özçelik, G. ve M. A. Fındıklı (2014). The Relationship between Internal Branding and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Person-Organization Fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences.* 150.1, 1120-1128.
- Özdemir, O. (2017) Lider Desteği ve Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Özdevecioğlu M. ve A. Aktaş (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 28.1, 1-20.
- Özgen H. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Ankara: Nobel Kitabevi.

- Özkalp E. Çiğdem K. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149.
- Öztürk M., S. Sancak (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal of Yaşar University*. 2.7., 761-794.
- Pajares, F. (2002). Gender And Perceived Self-Efficacy In Self-Regulated Learning. *Theory Into Practice*. 41.2, 116-125.
- Peng, Y. and C. Mao (2015). The İmpact Of Person–Job Fit On Job Satisfaction: The Mediator Role Of Self Efficacy. *Social Indicators Research*. 121.3, 805-813.
- Piasantin, K. A. and D. S. Chapman (2007) Perceived Similarity and Complementarity as Predictors of Subjective Person-Organization Fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, British Psychological Society*. 80.2, 341-354.
- Piasentin, K. A. (2007). How do Employees Conceptualize Fit? Development of a Multidimensional Measure of Subjective Person-Organization Fit. *Doctoras of Philosophy Thesis*. Canada/Alberta: University of Calgary, Department of Psychology.
- Polatcı, S., F. Sobacı ve İ. Kaban (2020). Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*. 2.1, 12-30.
- Posner B. Z., J. M. Kouzes, H. W. Schmidt (1985). Shared Values Make Difference: An Empirical Test of Corporate Culture. *Human Resource Management*. 24.3, 293-309.
- Rahmadani, V. G., and I. R. Sebayang (2017). The İnfluence Of Person-Organization Fit And Person-Job Fit On Work Engagement Among Policemen In Sumatera Utara. *International Journal of Management Science and Business Administration*. 4.1, 45-51.
- Rynes S. L., B. D. Robert, B. Gerhart (1991). The Importance of Recruitment In Job Choice: A Different Way of Looking. *Personnel Psychology*. 44.3, 487–521.
- Sabuncuoğlu, Z. (1997). *Personel Yönetimi - Politika ve Yönetisel Teknikler*, VIII. Baskı, Bursa.

- Schwarzer, R. and M. Jerusalem, (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), Measures In Health Psychology: A User's Portfolio. Causal And Control Beliefs. NFER-Nelson/UK: Windsor.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit And Person-Job Fit In Employee Selection: A Review Of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*. 54.6, 179-196.
- Şermet C. M. (2009). İnsan Kaynaklarında İş Rotasyonu Tekniği Ve Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Bursa: T.C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Shrikanth, P. B. and D. Israel (2012). Carees Commitment & Career Success: Mediating Role Of Career Satisfaction. *The Indian Journal Of Industrial Relations*. 48.1, 137-149.
- Sias, P.M. and D. J. Cahill (1998). From Co workers to Friends: The Development of Peer Friendships in the Workplace. *Western Journal of Communication*. 62.1, 273-299.
- Sıgır, Ü., A. Tabak ve H. Güngör (2010). Öz Yeterliğin Dönüştürücü Liderlik Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 9.17, 51-66.
- Sökmen A. ve Y. Bıyık (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyum ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*. 9.2, 221-227.
- Söylemez M. ve M. Tolon (2019). Entelektüel Uyarımın Öz yeterlilik Üzerindeki Etkisinde Kişi-İş Uyumunun İçsel Atıf Eksenli Aracılık Rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7.6, 45-52.
- Stajkovic, A. D. and F. Luthans (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*. 26.4, 62-74.
- Sulistiowati, S., N. Komari and E. Dhamayanti (2018). The Effects of Person-Job Fit on Employee Engagement Among Lecturers in Higher Education Institutions: Is There a Difference between Lecturers in Public and Private Higher Education Institutions?. *International Review of Management and Marketing*. 8.3, 75-87.

- Şebnem A. A. (2019). Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, IJEAS*. 23.1, 35-52 ISSN 1307-9832.
- Şen, H. (2008). Personel Seçme Sürecinin Etkinliğini Artırmada Psikoteknik Testler ve Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı.
- Şimşek M. Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Taracık, U. A. (2019) Örgütlerde Öz Yeterlilik Algısı ve Performans İlişkisinde Kişilik Profillerinin Düzenleyici Rolü ve Koçluk Hizmeti Alan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Balıkesir: T.C. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Taşlıyan M., N. Ü. Arı ve B. Duzman (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3.2, ISSN: 1309 -8039 (Online).
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Journal of History School*. 7.17, 936-971.
- Tekke M. ve A. Yıldız (2020). Benlik Saygısı, Öz yeterlilik Ve İçsel Motivasyon İle Deneyime Açıklık Arasındaki İlişki: Meta-Analiz. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 19.74, 828-837. www.esosder.org Electronic Journal of Social Sciences ISSN:1304-0278, DOI:10.17755/esosder.645766
- Torraco, R. J. (2005). Work Design Theory: A Review And Critique With Implications For Human Resource Development. *Human Resource Development*. 16.1, 85-109.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*. 31.1, 203-233.

- Uçanok, B. (2008). The Effects of Work Values, Work Centrality And Person-Job Fit On Organizational Citizenship Behavior. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutaş M. (2010). Birey Örgüt Uyumu Kuramı Ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Konya: T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Ulutaş M., A. Kalkan ve Ö. Ç. Bozkurt (2015). Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 17.1, 141-160.
- Uyargil, B. Cavide., vd., (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Uzun M. ve U. Müngen (21-23 Ekim 2011). Çalışma Ortamında Ergonomik Koşulların İşçi Sağlığı ve İş Kazaları Açısından Önemi. 3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiri Kitabı. Çanakkale, 311-319.
- Van Hooft, E.A.J., Bom, M.P., Taris, T.W., Van der Flier, H., (2006). Ethnic and Gender Differences in Applicants' Decision-Making Processes: An Application of the Theory of Reasoned Action. *International Journal of Selection and Assessment*. 14.2, 156-166.
- Vehid S. (2010). İstatistik. İstanbul Üniversitesi Açık Ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Tıbbi Dökümantasyon Ve Sekreterlik Lisans Programı Sağlık Kurumları İşletmeciliği Ders Notu.
- Wang, M. O., Y. Zhan, E. McCune and D. Truxillo (2011). Understanding Newcomers Adaptability And Work-Related Outcomes: Testing The Mediating Roles Of Perceived P-E Fit Variables. *Personnel Psychology*. 64.1, 163-189.
- Wayne, S.J., R. C. Liden and R. T. Sparrowe (1994). Developing Leader-Member Exchanges the Influence of Gender and Ingratiation. *The American Behavioral Scientist*. 37.5, 697-714.
- Yavuzer H. (2001), *Çocuk ve Suç (Cilt 10)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Yazıcı U. (2018). Kişi-İş Uyumu İle Proaktif Kişilik Ve Proaktif Çalışmanın Akademik Personel Performansı Üzerine Etkisi: Bartın Üniversitesi Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bartın: T.C. Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yıldırım B. E. (2006) The Effects of Person-Job Fit Person Organization Fit and Social Support on Job Stress: A Study in Call Centers. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız D. ve E. Uzunsakal (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*. 1.1, 14-28.
- Yıldız M. L. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 34.1, 153-173.
- Yılmaz C., Ö. Demirtaş ve A. Uğur (2014). Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 97-121.
- Yücel İ. ve D. Koçak (2018). Öz yeterlilik İle Duygusal Emek İlişkisinde Kişi-İş Uyumunun Aracı Etkisinin İncelenmesi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 10.2. ISSN: 1309 -8039 (Online).
- Zhang Y. And L. Long (2013). The Impact of Pay for Performance on Employees' Creativity: Moderating Effect of Person-job Fit and Mediating Effect of Creative Self-efficacy. *Acta Psychologica Sinica*. 45.3, 363–376.

EKLER

EK 1:

Değerli katılımcı;

Bu anket, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda "Kişi - İş Uyumu Kariyer Bağlılığı ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkiler Ve Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır.

Anketi, hiçbir soruyu boş bırakmadan, samimi bir şekilde yanıtlamanız, tez çalışmasına önemli katkı sağlayacaktır. Cevaplarınızın üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacağını taahhüt eder, araştırmaya göstermiş olduğunuz ilgiden ve katkınızdan ötürü teşekkür ederim.

Elif KIZIL

KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

Durumunuza uygun olan seçeneği (x) ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz

(1) Kadın

(2) Erkek

2. Yaşınız

(1) 20- 30

(2) 31-40

(3) 41-50

(4) 51 ve üzeri

3. Medeni durum

(1) Evli

(2) Bekâr

4. Eğitim Durumunuz

(1) İlköğretim

(2) Lise

(3) Ön Lisans

(4) Lisans

(5) Lisansüstü

5. Mesleki kıdeminiz

(1) 1-5 yıl

(2) 6-10 yıl

(3) 11-15 yıl

(4) 16-20 yıl

(5) 21 yıl üzeri

6. Kaç yıldır şu andaki işinizde çalışıyorsunuz?

(1) 1-5 yıl

(2) 6-10 yıl

(3) 11-15 yıl

(4) 16-20 yıl

(5) 21 yıl üzeri

7. Kaç yıldır mevcut yöneticinizle beraber çalışıyorsunuz?

(1) 1-5 yıl

(2) 6-10 yıl

(3) 11-15 yıl

(4) 16-20 yıl

(5) 21 yıl üzeri

KİŞİ-İŞ UYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenizi gösteren kutucuğu (X) ile işaretleyerek cevaplayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Şu anki işim beni hiç yansıtmıyor. (ters uçlu)					
2. Bu iş aslında benim yapmak istediğim iş değil. (ters uçlu)					
3. Bu işin her anlamda bana uygun olduğunu düşünüyorum.					
4. Yaptığım işin benim için doğru bir iş olduğunu düşünüyorum.					
5. Bu işte amaçlarım ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.					
6. İşim beni motive ediyor.					
7. Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin işime uygun olduğu kanaatindeyim.					
8. Dışarda bana daha uygun işlerin olduğunu düşünüyorum. (ters uçlu)					
9. İşimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.					

KARİYER BAĞLILIĞI ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenizi gösteren kutucuğu (X) ile işaretleyerek cevaplayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Şimdiki işimle aynı ücreti alabileceğim ancak şimdiki işimden tamamen farklı bir işe geçebilseydim, muhtemelen o işi kabul ederdim.					
2. Kesinlikle şu an çalıştığım alanda bir kariyer istiyorum.					
3. Eğer tekrar seçme şansım olabilseydi, bu alanda çalışmayı seçmezdim.					
4. İhtiyacım olan paraya hiç çalışmadan sahip olsaydım, muhtemelen bu alanda çalışmaya devam ederdim.					
5. Uzmanlık alanımı vazgeçmeyecek kadar seviyorum.					
6. Bu uzmanlık alanı çalışma yaşamı için ideal bir uzmanlık alanıdır.					
7. Bu alana girdiğim için hayal kırıklığına uğradım.					
8. Kişisel zamanımın büyük kısmını uzmanlık alanımla ilgili makale ve kitapları okuyarak geçiririm.					

ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenizi gösteren kutucuğu (X) ile işaretleyerek cevaplayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım(3)	Katılıyorum(4)	Kesinlikle Katılıyorum(5)
1.Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.					
2. Her sorun için bir çözümüm vardır.					
3. Bana karşı çıktığımda kendimi kabul ettirecek çare ve yollar bulurum.					
4. Ne olursa olsun üstesinden gelirim.					
5.Güç sorunların çözümünü, eğer gayret edersem bulabilirim.					
6.Planlarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana zor gelmez.					
7.Bir sorunla karşılaştığım zaman onu halledebilmek için birçok fikrim vardır.					
8.Güçlükleri çaresizlikle karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenemem.					
9. Ani olarak gelişen olayların üstesinden gelebileceğimi sanıyorum.					
10. Beklenmedik durumlarda ne yapmam gerektiğini her zaman bilirim.					