

Kişi-Yönetici Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: İşe Bağlanmanın Aracı Rolü¹

The Effect of Person-Supervisor Fit on Job Performance: Mediating Role of Work Engagement

Sema POLATCI 
İfakat ATAĞ 

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,
İktisadi ve İdarim Bilimler Fakültesi,
İşletme, Tokat, Türkiye
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Zara
Ahmet Çuhadaroğlu Meslek Yüksek
Okulu, Sivas, Türkiye

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerine etkisinde işe bağlanma düzeyinin aracı rolünün incelenmesidir. Bu amaçla TR 83 bölgesindeki mavi yakalı çalışanlardan anket yoluyla veri toplanmış ve bu veriler bağlamında analiz ve değerlendirmeler yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS ve LISREL programları kullanılmıştır. Aracılık hipotezinin test edilmesinde Hayes (2022) tarafından geliştirilmiş olan Process makro eklentisinden yararlanılmıştır. Analizler sonucunda işe bağlanmanın kişi-yönetici uyumu ve iş performansı arasındaki etkileşime aracılık ettiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında araştırmacı ve uygulayıcılara öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişi-yönetici uyumu, işe bağlanma, iş performansı

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effect of person-supervisor fit on job performance and the mediating role of work engagement. For this purpose, data was collected through a survey from the blue-collar workers in TR83 region and analysis and evaluations were made in the context of these data. SPSS and LISREL programs were used in the analysis of the data. Process macro plug-in developed by Hayes (2022) was used to test the mediation hypothesis. As a result of the analysis, it was determined that work engagement mediates the relationship between person-supervisor fit and job performance. In the light of the findings, suggestions were developed for researchers and practitioners.

Keywords: Person-supervisor fit, work engagement, job performance

Giriş

Örgütler açısından uyum, çalışma ortamının birden çok yönüyle ilgili olarak çeşitli şekillerde ele alınmaktadır. Yazında bu durum kişi-çevre uyumu olarak adlandırılmaktadır. Kökleri etkileşimsel psikolojiye dayanan kişi-çevre uyumu, sosyal ve davranış bilimlerindeki ortak bazı alanlarda önemli bir araştırma sahasıdır. Hayatımızın temel alanlarıyla ilgili olması ve kişilerin bu temel alanlarla çevreleri arasında iyi uyumu algıladığında ortaya çıkabilecek olumlu sonuçlara dair bilinenler nedeniyle dikkat çeken bir kavramdır (Morley,2007). Çalışma kapsamında kişi-çevre uyumunun bir boyutu olan kişi-yönetici uyumu üzerinde durulmuştur. Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki uyum, iş yaşamındaki taraflar açısından önem arz etmekte ve örgütsel amaçlar için istenilen davranışların sergilenmesi yönünden de gerekli bir uyum türü olabilmektedir. Uyum yazınında temel araştırmalardan biri olan Kristof- Brown ve arkadaşları (2005) tarafından tüm uyum türlerini kapsayan bir meta analiz araştırması yapılmıştır. Bu araştırmayla uyum türlerinin, işle ilgili tutum ve davranışlar üzerindeki etkisine dair güçlü kanıtlar elde edilmiştir. Uyum konusunda yapılan birçok araştırmada kişinin çevresi ile olan uyumunun bireysel düzeyde performansı, bağlanma ve iş tatmini gibi psikolojik durumları olumlu etkilediğini göstermektedir (De Cooman ve ark., 2019). Kişinin işi, örgütü ve mesleği ile olan uyumu en yaygın olarak araştırılan uyum türleri arasında yer alırken, kişi-yönetici ve kişi-grup uyumu ile ilgili daha az araştırma bulunmaktadır (Greguras ve Diefendorff, 2009). Benzer şekilde yerli yazında da en çok araştırılan boyutlar kişinin işi ve örgütü ile arasındaki uyumu iken, kişinin yöneticisi ile uyumunu konu alan araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Konu ile ilgili bir başka boşluk, uyum türlerinin önemli bireysel sonuçlarla *nasıl* ilişkili olduğunu belirlemeye yönelik araştırmalara ihtiyaç olduğu (Lee ve ark., 2017) yönündedir. Bu teorik boşluklardan hareketle araştırmanın ilk amacı, kişi-yönetici uyumunun iş performansı ve işe bağlanma üzerine etkilerinin araştırılmasıdır. Araştırmanın temel amacı ise, işe bağlanmanın kişi-yönetici uyumu ile iş performansı arasındaki etkileşimde aracı bir role sahip olup olmadığının ortaya çıkarılmasıdır. İşe bağlanmanın potansiyel aracılık etkisinin incelenerek kişi-yönetici uyumu ve performans arasındaki süreç hakkında daha fazla bilgi edinmek ve bu etkileşimin aydınlatılması amaçlanmıştır. Yöneticisi ile uyumlu, işine bağlı çalışanların yüksek iş performansı sergileyeceği öngörülmektedir. Araştırma ile çalışanların iş performansı ve işe bağlanmaları üzerinde kişi-yönetici uyumunun önemini görmeye yönelik faydalı sonuçlar üretileceği düşünülmektedir. Bu sonuçların örgütsel amaçlara sağlayacağı katkılar göz önüne alındığında çalışma ile yöneticilere, çalışanlara ve insan kaynakları uygulayıcılarına bir ışık tutulması hedeflenmektedir.

*Bu çalışma, Prof. Dr. Sema Polatçı'nın danışmanlığında İfakat Atak'ın hazırlanmakta olduğu doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

Geliş Tarihi/Received: 08.02.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 07.03.2023

Yayın Tarihi/Publication Date:
30.03.2023

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:
İfakat Atak
E-posta: ifakatmuslu@gmail.com

Cite this article: Polatçı, S. & Atak, İ. (2023). The effect of person-supervisor fit on job performance: mediating role of work engagement. *Dynamics in Social Sciences and Humanities* 2023 4(1): 16-23.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Yazına yönelik yapılan araştırmada kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerine etkisinde işe bağlanmanın aracılık rolüne ilişkin yerli yazında herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yabancı yazında ise bu üç değişkeni lider üye etkileşimiyle birlikte ele alan bir çalışmaya (Utami ve Zakiy, 2020) rastlanmıştır. Bu nedenle araştırmamızın yerli yazın açısından özgün olacağı ve yukarıda açıklandığı üzere her iki yazındaki boşlukları doldurmaya katkısı açısından da önem arz edeceği düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırma ile yazındaki boşluğu kısmen gidermek ve çalışma sonunda örgütlere katkı sağlamak hedeflenmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Bu başlık altında kişilerin iş yaşamında önemli yeri olan ve çalışma kapsamında ele alınan temel değişkenler üzerinde durulmuştur. Ayrıca, bu değişkenler arasındaki ilişkilerden yola çıkılarak hipotezlerin geliştirilme sürecine de değinilmeye çalışılmıştır.

Kişi-Yönetici Uyumu

Yönetici, yönetim alanındaki bilgi birikimine ek olarak kendi bilgi ve becerisini de kullanarak başkaları aracılığıyla çalışıp, işletme birimlerini amaçlarına ulaştırma işini yapan kişidir (Koçel, 2018). Yönetici, örgütün başarılı olması için çalışanların motivasyonunu sağlamalıdır. Benzer şekilde, yönetsel etkinliklerden sonuç alınabilmesi için de çalışanların her biri görevlerini yerine getirebilmek için istekli olmalıdır (Şimşek ve ark., 2014). Ayrıca, yöneticilerin çalışanlar hakkında olumlu izlenimlere sahip olması ve onları örgüt için bir değer olarak kabul edip etmemeleri durumuna göre çalışanlar da örgütteki kurallara uyma eğilimi gösterebilmektedir (İlerler ve Gülova, 2020). Bu ve benzeri nedenlerle çalışanlar ile yöneticiler arasındaki uyum, iş yaşamındaki taraflar açısından önem arz etmekte ve örgütsel amaçlar için istenilen davranışların sergilenmesi yönünden de gerekli bir uyum türü olabilmektedir.

Kişi-yönetici uyumu Jansen ve Kristof-Brown (2006) tarafından, bir iş ortamındaki belirli kişi çiftleri arasındaki uyumluluğu vurgulayan ek bir uyum boyutu olarak yazına kazandırılmıştır. İşe başvuran ve görüşmecisi, yönetici ve ast, mentor ve çalışan arasındaki uyum üzerine önemli araştırmalar geliştirilmiştir.

Bu uyum türü kişiler ile çalışma ortamlarındaki diğer önemli kişiler arasındaki ikili ilişkilerde ortaya çıkmaktadır. Üzerinde durulan nokta tipik olarak bir kişi ile önemli bir diğer kişi arasındaki uyum olmasına rağmen, herhangi iki kişi arasında da ikili uyum oluşabilmekte ve bu nedenle kişi-birey (PI) uyumu şeklinde de adlandırılmaktadır (Kristof-Brown ve Guay, 2011).

Lider-takipçi değer uyumu, yönetici-ast kişilik benzerliği ve yönetici-çalışan hedef uyumu gibi çalışmalar bu kategoriye dahil edilmektedir. Genellikle bir kişinin ve yöneticinin özellikleri arasındaki uyum veya benzerlikler kişi-yönetici uyumu olarak adlandırılmaktadır (Astakhova, 2016) ve genel bir kişi-çevre uyumu çerçevesi oluşturmak için önemli ve ek bir boyut olarak görülmektedir (Jansen ve Kristof-Brown, 2006).

Kişi-Yönetici Uyumu ve İşe Bağlanma İlişkisi

Kavram olarak işe bağlanma, "pozitif psikoloji"ye yönelik eğilimin bir parçasıdır. Psikoloji biliminde ortaya çıkan bu pozitif akım, bu bilimin ilgili olduğu tüm alanlara ve dolayısıyla örgütsel davranışa da yansımıştır (Turgut, 2010).

Bağlanma kavramını yazına ilk olarak Kahn (1990) kazandırmıştır ve yaptığı tanımın özünde, bireylerin iş rollerine bağlılığı söz konusudur. Kahn bağlanmayı, örgüt üyelerinin benliklerini iş rolleri için kullanmaları ve bu durumda da kendilerini psikolojik, bilişsel ve duygusal olarak işe vermeleri şeklinde tanımlamıştır (Kahn, 1990).

Dolayısıyla, Kahn'a göre bağlanma, örgütsel bir rolü üstlenirken ve gerçekleştirirken fiziksel olduğu kadar psikolojik olarak da var olmak anlamına gelmektedir (Kular ve ark., 2008).

Olumlu, tatmin edici ve işle ilgili zihinsel bir durum olarak tanımlanan işe bağlanma, *dinçlik (vigor)*, *adanma (dedication)* ve *yoğunlaşma (absorption)* (Schaufeli ve ark., 2002) olmak üzere üç boyutlu bir yapıyı ifade etmektedir. *Dinçlik boyutu*; çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılığa sahip olma, kişinin işine karşı çaba harcamaya istekliliği ve zorluklar karşısında sebat etme anlamına gelmekte (Mazzetti ve ark., 2016) ve kişinin işini yaparken kolay kolay yorulmaması (Maslach ve ark., 2001) durumunu da içermektedir. *Adanma boyutu*; kişinin işine güçlü bir şekilde dahil olmasını ve aynı zamanda bir anlamlılık, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygularının yaşanmasını ifade etmektedir (Mazzetti ve ark., 2016). Son olarak *yoğunlaşma boyutu* ise kişinin işine tamamen daldığı hoş bir durumu (Maslach ve ark., 2001) yansıtmaktadır. Yoğunlaşma durumunda kişi çalışırken kendisini işine kaptırmakta ve çalışmaya ara vermekte zorlanmaktadır (Turgut, 2011).

Bilgi ve hizmet ekonomisi açısından 21. yüzyılda çalışanların işleriyle olan psikolojik bağları kritik bir öneme sahiptir. Modern iş dünyası yaratıcılıkla gelişmekte iken mevcut ekonomide de ilerlemeler yeni fikirlerle gerçekleşmektedir. Örgütler etkin bir şekilde rekabet edebilmek için yalnızca en iyi yetenekleri işe almakla kalmamalı, aynı zamanda çalışanlarına tüm yeteneklerini işlerine uygulama konusunda ilham vermelidir. Kendini enerjik ve kendini işine adanmış, yani işine bağlı çalışanlara ihtiyaçları vardır. Bu nedenle işe bağlanmanın bir yandan çalışanlar için gerçek bir fark yaratabileceği diğer yandan da örgütlere rekabet avantajı sağlabileceği önerilmektedir (Leiter ve Bakker, 2010).

Yazın incelendiğinde, kişi-yönetici uyumu ile ilgili araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Yabancı yazında yapılan araştırmalar yerli yazına nispeten daha fazladır. Ancak her iki yazın açısından özellikli olarak kişi-yönetici uyumu ve işe bağlanma arasındaki doğrudan ilişkiyi inceleyen araştırmalardaki sınırlılık nedeniyle, aşağıda bahsedilen benzer olumlu tutum ve davranışlar üzerinde elde edilmiş bulgulardan yola çıkılarak kişi-yönetici uyumunun işe bağlanmayı artıracığı beklenilmiştir.

Hsieh ve Wang (2015) tarafından Tayvan'da yapılan araştırmada, yöneticilerin otantik davranış sergilemelerinin her iki tarafın iyi niyetini artıracığı ifade edilmiştir. Yöneticilerin çalışanların duygularına değer vermesi ve çalışanların da bunu algılaması durumunda, çalışanların işlerine daha çok bağlanacağı çıkarımında bulunulmuştur. İşe bağlanmayı artıran bir diğer öncül olarak yönetici desteği karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar tarafından algılanan yönetici desteğinin işe bağlanmayı artıracığı, yerli ve yabancı yazında yapılan bazı araştırmalarla desteklenmiştir (Swanberg ve ark., 2011; Bal Taştan, 2014). Güncel bir araştırmada ise kişi-yönetici uyumunun işe bağlanmayı pozitif yönde etkilediğine dair kurulan hipotez desteklenmiştir (Utami ve Zakiy, 2020). Dolayısıyla bu araştırmalara dayanarak çalışan ve yöneticisi arasındaki uyumun çalışanların işe bağlanmasını olumlu yönde etkileyeceği beklenilmiştir. Bu bilgiler ışığında araştırmamızın ilk hipotezi aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.

H₁: Kişi-yönetici uyumu işe bağlanmayı pozitif yönde etkilemektedir.

Kişi-Yönetici Uyumu ve İş Performansı İlişkisi

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının temelini oluşturan varsayım, insanların örgütün anahtar kaynağı olduğu ve örgütsel

performansın büyük oranda bu kaynağa bağlı olduğudur (Armstrong, 2006). İstenilen ya da beklenen düzeyde performans sergilemeleri açısından sosyal bir varlık olan çalışanların tutum ve davranışları, örgütlerin üzerinde durması gereken önemli bir konudur (Sökmen ve Bıyık, 2016).

İş performansına ilişkin pek çok tanımın ortak yönü, performansın bireysel beklenti ile örgütsel amaç arasında kurulan ilişkinin sonucunda ortaya çıkmış olmasıdır (Tutar ve Altınöz, 2010). Çalışanların bir örgütteki iş performansını onların bilgi, beceri, davranış ve etik değerlerini yansıtırken aynı zamanda çalışanların örgütün beklentilerini yerine getirme yeteneğini ortaya koymaktadır (Darvishmotevali ve Ali, 2020). İlgili yazında kavramın görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutlu bir yapıdan oluştuğu kabul görmektedir. Buna göre görev performansı, teknik süreçlerin yerine getirilerek ya da bu sürece hizmet edilerek ve sürecin devamlılığının sağlanarak örgütlerin teknik temeliyle doğrudan bir ilişki üstlenmektedir (Motowidlo ve ark., 1997). Bağlamsal performans ise esas görev faaliyetleriyle direk olarak ilgili olmayan fakat bu görevler için örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamda temiz bir hava yaratmaya hizmet eden önemli davranışlardır. Bu tür davranışlar resmi olarak işin bir parçası olmayan görevleri yerine getirmek için gönüllü olmayı içeren davranışlardır (Borman, 2004).

Kristof-Brown ve arkadaşlarının (2005) meta-analiz araştırmasına göre algılanan kişi-yönetici uyumunun performansı etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bu araştırma kapsamında kişi-yönetici uyumunun iş tatmini, yönetici tatmini ve liderle ilişkinin kalitesi gibi çalışan sonuçlarıyla pozitif ilişkili olduğu da tespit edilmiştir. Kodden (2020) tarafından yapılan güncel bir araştırma kapsamında kişi-yönetici uyumu, performansın yordayıcısı olarak yüksek bir puan almıştır. Yerli yazında ise Demir (2015) tarafından yapılan araştırma kapsamında, kişi-yönetici uyumunun işgörenlerin iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.

H₂: Kişi-yönetici uyumu iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Aracı Değişken Olarak İşe Bağlanma

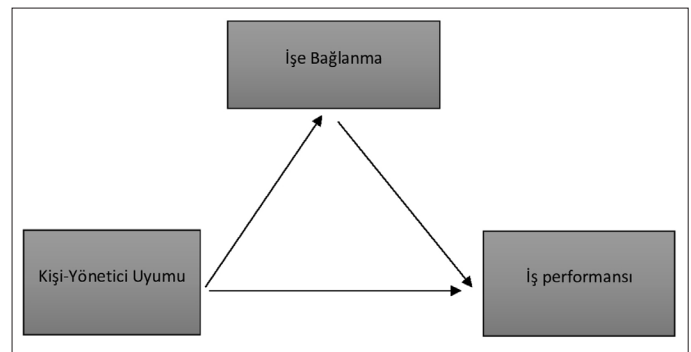
Yazında yapılan önemli miktardaki çalışmada iş yerinde uyumun, insanlar için önemli olduğunun altı çizilmektedir. Ayrıca çalışma ortamına uyum algılayan çalışanların, uyum sağlama-yanlara göre daha iyi durumda olduğu da belirtilmektedir. Yine yapılan birçok çalışmada çevrelerine uyum sağlayan bireylerin işlerinden tatmin, örgütlerine daha bağlı ve daha iyi performans gösterme eğiliminde oldukları görülmüştür (Van Vianen, Shen ve Chuang, 2011).

İşe bağlanma ve performans arasındaki bağlantı hem teorik hem de görgül açıdan desteklenmektedir. İşine hevesli, kendisini dinç ve güçlü hisseden çalışanlar daha iyi rol içi ve ekstra rol performansı göstermektedir (Bakker ve ark., 2008). İşe bağlanma ile ilgili yazında detaylı bir araştırma yapan Bakker ve Demeroiti (2008), kavram hakkında yapılmış olan nitel ve nicel çalışmaları gözden geçirerek bir model önermişlerdir. Bu çalışmaya göre, işe bağlanma daha yüksek iş performansına yol açmaktadır. Alfes ve arkadaşları (2016) tarafından İngiltere’de bir hizmet kurumundaki 335 çalışan ile yapılan çalışmada ise, iş talepleri kaynakları modeline dayanarak bağlanmanın iş performansını artıracak beklenilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yine, işe bağlanma ve görev performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Günümüzde çalışanlar iş ortamında çevrenin birden çok düzeyine (iş, örgüt, yönetici, meslek ve grup olarak kabul edilen) dahil olmaktadır. Her bir çevre düzeyinin çalışan tutum ve davranışları üzerine farklı etkiye sahip olduğu araştırmalarla desteklenmektedir. Yazında uyumun çok boyutlu olduğu kabul edilmekle birlikte bu uyum türlerinin birbirleriyle ve önemli bireysel sonuçlarla nasıl ilişkili olduğunu belirlemeye yönelik araştırmalara ihtiyaç olduğu (Lee ve ark., 2017) belirtilmektedir. Yöneticisi ile uyumlu, işine bağlı çalışanların yüksek iş performansı sergileyeceği öngörülmektedir. Bu bilgiler ışığında ve yapılan çalışmalardan yola çıkılarak araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi tasarlanmıştır.

H₃: Kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde işe bağlanma aracılık rolü üstlenmektedir.

Yukarıda açıklanan bilgiler ışığında geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1.
Araştırma Modeli

Yöntem

Bu başlık altında araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve örneklemden elde edilen verilerle araştırma hipotezlerinin analiz ve bulgularına yer verilmiştir. Araştırma kapsamında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan (16.11.22 tarihli ve 38 karar numaralı) gerekli izin alınmıştır. Ayrıca çalışmaya katılan katılımcılardan yazılı onam alınmıştır.

Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya illerini kapsayan TR83 bölgesinde görev yapan mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bu evrene ait mavi yakalı çalışan sayısı Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) resmi internet sitesinden (tuik.gov.tr) bilgi talebinde bulunularak elde edilmiştir. Buna göre 2021 yılına ait toplam mavi yakalı çalışan sayısı 539.000 olarak bildirilmiştir. Araştırma analizleri 350 katılımcıdan elde edilen veriler ışığında yapılmıştır. Ulaşılan katılımcı sayısı Tabachnick ve Fidell (2007) tarafından önerilen (her bir değişken×8 + 50 katılımcı) örneklem büyüklüğü sayısını sağlamakta ve modelin testi için yeterli görülmektedir. Bu katılımcılara veri toplama hizmeti sunan bir işletme aracılığıyla ulaşılmıştır. Diğer örneklem tekniklerinin çoğuna kıyasla daha kolay, hızlı olması (Gürbüz ve Şahin, 2016) ve araştırma evreninin tamamına ulaşılmasının mümkün olmaması nedeniyle “kolayda örnekleme” tekniği kullanılmıştır. Demografik özellikler açısından bakıldığında katılımcıların %53.6’sı kadın (N=186), %46.4’ü erkek (N=161) ve yaş ortalamaları 34’tür. Medeni durum açısından katılımcıların %69.2’si evli (N=240) ve %30.8’i (N=107) bekarlıdır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda kişi-yönetici uyumu, işe bağlanma ve iş performansı ölçekleri ile demografik özelliklere ilişkin sorulara yer verilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek amacıyla kişisel bilgi sorularına (yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu vs.) yer verilmiştir. Katılımcıların, işe bağlanma ve iş performansı ölçeklerindeki ifadelerle katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li Likert derecelemesi (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Katılımcıların yöneticisi ile olan uyumlarını belirlemek amacıyla ise "1=Hiç uyumlu değil" ile "5=Tamamen uyumlu" arasında değişen 5'li Likert derecelemesi kullanılmıştır. Anket formu katılımcılara veri toplama hizmeti sunan bir işletme aracılığıyla çevrimiçi şekilde ulaştırılmış ve katılımcıların teşviki açısından maddi ödül sunulmuştur. Veriler Eylül 2022 – Ekim 2022 arası dönemde toplanmıştır.

Kişi-Yönetici Uyumu Ölçeği

Katılımcıların yöneticileri ile olan uyum düzeyleri, Chuang, Shen ve Judge (2016) tarafından geliştirilen ve *Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS)* olarak adlandırılan "Algılanan Kişi-Çevre Uyumu" ölçeğinin bir boyutu kullanılarak ölçülmüştür. *Kişi-Yönetici Uyumu* 5 ifadeden oluşmakta ve örnek bir ifadesi "Çalışma tarzınız ile yöneticinizin çalışma tarzı arasındaki uyumu nasıl tanımlarsınız?" şeklindedir. Ölçekte ters ifade bulunmamaktadır.

Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Tatlı ve Çakmak (2019) tarafından yapılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen Cronbach Alfa değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisindedir (0,98).

Çalışma kapsamında ölçeğin çevirisi araştırmacı tarafından Brislin ve arkadaşlarının (1973) önerdiği bilimsel ölçek çeviri süreci takip edilerek yapılmış olup yapı geçerliliğini test etmek amacıyla LISREL paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin orijinalindeki yapısını koruduğu tespit edilmiştir.

İşe Bağlanma Ölçeği

Katılımcıların işe bağlanma düzeyleri, Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* olarak adlandırılan "İşe Bağlanma" ölçeği aracılığıyla ölçülmüştür. Ölçeğin orijinali 17 ifadedir. *Dinçlik, adanma ve yoğunlaşma* olmak üzere 3 boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Ölçekte ters ifade yer almamaktadır. Ölçeğe ilişkin örnek ifade; "İşimde kendimi enerji dolu hissedirim" şeklindedir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılmıştır. Orijinali 17 ifadelili ve 3 boyutlu olan ölçeğin yapısı Türk çalışanlardan oluşan örnekleme korunmuştur. Ölçeğin tümü için hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,94'tür. Alt boyutlar için elde edilen güvenilirlik katsayıları değerleri de kabul edilebilir sınırlar içerisindedir (0,84-0,87).

İş Performansı Ölçeği

Katılımcıların iş performansı düzeyleri, Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen "İş Performansı" ölçeği aracılığıyla ölçülmüştür. Ölçeğin orijinali 25 ifadedir. *Görev ve Bağlımsal performans* olmak üzere 2 boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Ölçekte 3 tane ters kodlu ifade yer almaktadır. Analizlere geçilmeden önce bu ifadelerle ilişkin veriler ters çevrilerek puanlanmıştır. Ölçeğe ilişkin örnek ifade; "Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim" şeklindedir. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,86'dir. Ölçek, ulusal yazındaki çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır (Polatçı, 2014; Ünlü ve Yürür,

2011). Polatçı (2014) tarafından ölçeğin tamamının güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak hesaplanmıştır.

Pilot Uygulama ve Analiz

Araştırmacıların yeni bir ölçek geliştirirken veya mevcut bir ölçeği kullanırken ölçeğin açık ve uygun bir dil kullandığını, bariz hataları veya eksiklikleri olmadığını ve kullanılmadan önce en azından yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğunu doğrulamaları gerekmektedir. Dolayısıyla bu sorunları ele almak ve bir çalışmanın yapılabiliğini araştırmak için pilot uygulama önerilmektedir (Johanson ve Brooks, 2010). Bu çalışma kapsamında ise, yazında daha önceden kullanılan ölçeklerin örneklemden elde edilen veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını (DFA) ve güvenilirliklerini test etmek amacıyla pilot uygulama yapılmıştır.

Pilot uygulama, araştırmanın evreni içinde yer alan 104 mavi yaka çalışanına veri toplama hizmeti sunan bir işletme aracılığıyla anket uygulanarak yapılmıştır. Pilot uygulama için ulaşılan bu katılımcı sayısı, Sim ve Lewis (2012) ile Teare ve arkadaşlarına (2014) göre yeterlidir.

Pilot uygulama kapsamında anket formlarından elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences Inc., Chicago, IL, ABD) (uç değer, normal dağılım, güvenilirlik analizi vb.) ve LISREL 8.80 (Scientific Software International Inc., USA) (doğrulayıcı faktör analizi - DFA) programları aracılığıyla analizlere tabi tutulmuştur. Analizler sonucunda tüm ölçeklerin (kişi-örgüt uyumu tek boyutlu; iş performansı iki boyutlu; işe bağlanma üç boyutlu) orijinalindeki yapılarını koruduğu tespit edilmiştir.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal geçerliliği sağlanan ölçeklerden elde edilen verilerin güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı (α) hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değerlerinin kabul edilebilir değer olan 0,70'in üzerinde olması (Field, 2013) gerekmektedir. Pilot çalışmada elde edilen sonuçlara göre, tüm ölçeklerin kabul edilebilir güvenilirlik değerlerine sahip oldukları görülmüştür.

Pilot çalışmadan sonra elde edilen veriler ışığında anket formu revize edilmiş ve katılımcılara uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22 ve LISREL paket programları yardımıyla analiz edilmiştir. Ayrıca, aracılık hipotezlerinin test edilmesi için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, geleneksel aracılık analizi yönteminden daha güvenilir sonuçlar ürettiği öne sürülmektedir (Hayes, 2018). Analizler Hayes (2022) tarafından geliştirilmiş olan Process makro kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örnekleme seçeneği tercih edilmiştir.

Verilerin analize hazırlanması ve veri analizi öncesi işlemler kapsamında gerekli olan adımlar takip edilmiştir. 350 katılımcı için gerçekleştirilen kodlamalarda kayıp değer olmadığı tespit edilmiştir. Sonraki aşamada uç değerler olup olmadığına bakılmış ve 3 katılımcı uç değere sahip olmaları ve normal dağılımını etkilemesi nedeniyle analizlere dahil edilmemiştir.

LISREL programı ile ölçümün geçerliliğini test etmek amacıyla her bir ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeklerin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip oldukları görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal geçerliliği sağlanan ölçeklerden elde edilen verilerin güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı (α) hesaplanmış ve Cronbach Alfa değerlerinin kabul edilebilir değer olan 0,70'in üzerinde (Field, 2013) oldukları görülmüştür. Uyum iyiliği değerleri ve güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 1. Ölçeklere Ait Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	Cmin/df	CFI	GFI	RMR	NFI	NNFI	IFI	RMSEA
1-Kişi-Yönetici Uyum	2.1	0.99	0.99	0.02	0.99	0.99	0.99	0.05
2- İşe Bağlanma	3	0.97	0.87	0.05	0.97	0.97	0.97	0.09
3-İş Performansı	2.7	0.96	0.88	0.05	0.94	0.96	0.96	0.07
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 3	≥.90	≥.85	≤ 0.1	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08 (≤.10)
Mükemmel Uyum	≤ 2	≥.95	≥.95	≤ 0.05	≥.95	≥.95	≥.95	≤.05

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Sümer, 2000: 61; Anderson ve Gerbing, 1984; Schumacker ve Lomax, 2004; Hooper ve ark., 2008.

Tablo 2. Araştırma Ölçeklerine Ait Güvenirlik Değerleri

Ölçekler	Güvenirlik
Kişi-Yönetici Uyum	0,90
İşe Bağlanma	0,95
İş Performansı	0,91

Tablo 3. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapmaları ve Değişkenler Arası İlişkiler

	Ort.	S.S	2	3
1.Kişi-Yönetici Uyum	3,13	1,12	,325**	,230**
2.İşe Bağlanma	4,04	,74		,683**
3.İş Performansı	4,32	,55		

Tablo 4. Kişi-Yönetici Uyumunun İşe Bağlanma Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	b	Std. Hata	β	Model İstatistikleri
İşe Bağlanma	Kişi-Yönetici Uyum	,216	,034	,325	R ² = ,106 F = 40,723 p <,000

Tablo 5. Kişi-Yönetici Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	b	Std. Hata	β	Model İstatistikleri
İş Performansı	Kişi-Yönetici Uyum	,114	,026	,230	R ² = ,053 F = 19,347 p <,000

Tablo 6. Kişi-Yönetici Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlanmanın Aracılık Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Model 1	Sonuç Değişkenleri					
	İşe Bağlanma (M)			İş Performansı (Y)		
Tahmin Değişkenleri	Yol	β	S.H.	Yol	β	S.H.
Kişi-Yönetici Uyum (X)	a	.216***	.034	c'	.005***	.021
İşe Bağlanma (M)		-	-	b	.506***	.031
		R ² =0.106		R ² =0.467		
		F=40,723; p<.001		F=150,666 p<.001		

*** p<.001

Tablo 1 ve 2'ye göre ölçekler için uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel uyum düzeyinde olduğu, ölçeklere ait güvenilirlik katsayılarının ise 0,70'ten büyük olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre, tüm ölçeklerin geçerli güvenilirlik ve geçerlilik değerlerine sahip oldukları görülmüştür.

Bulgular

Araştırmanın bulguları “Değişkenlerin Ortalamaları ve Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular”, “Hipotez Testlerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları” ve “Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları” başlıkları altında ele alınmıştır.

Değişkenlerin Ortalamaları ve Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular
Araştırmada geliştirilmiş olan hipotezlerin test edilmesinden önce, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson

korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları ile değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, değişkenler arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı ($p < 0,01$) ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Tablo 3'te sunulduğu üzere kişi-yönetici uyumunun işe bağlanma ($r = ,325$) ve iş performansı ile ($r = ,230$) anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. İşe bağlanmanın ise iş performansı ($r = ,683$) ile güçlü düzeyde ve pozitif ilişkili olduğu görülmektedir.

Hipotez Testlerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmaya ait ilk iki hipotezin test edilmesi amacıyla SPSS programı üzerinden regresyon analizleri yapılmıştır. İlk olarak gerçekleştirilen regresyon analizlerinde, yalnızca bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerine bakılmak istendiğinden ve sonrasında Hayes Process eklentisi kullanılacağından basit regresyon analizi tercih edilmiştir.

Kişi-Yönetici Uyumunun İşe Bağlanma Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezin Testi

Araştırmanın ilk hipotezini test etmek amacıyla kişi-yönetici uyumunun işe bağlanma üzerindeki etkisine bakılmıştır. Elde edilen regresyon analizi sonucu Tablo.4'te sunulmuştur.

Regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < ,000$). Regresyon analizi bulgularına göre kişi-yönetici uyumunun işe bağlanmayı pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Analize ilişkin R² değerine göre kişi-yönetici uyumunun işe bağlanmada meydana gelen değişimin yaklaşık %11'ini açıkladığı görülmektedir. Tabloda yer alan regresyon katsayısına (β değeri) dayanarak kişi-yönetici uyumundaki bir standart sapmalık değişimin, işe bağlanmada .325'lik standart sapma oranında değişmeye neden olduğunu söylemek mümkündür.

Buna göre Tablo 4'te sunulduğu üzere ilk hipoteze ilişkin regresyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın H₁ hipotezi desteklenmiştir.

Kişi-Yönetici Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Hipotezin Testi

Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek amacıyla kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerindeki etkisine bakılmıştır. Elde edilen regresyon analizi sonucu Tablo.5'te sunulmuştur.

Regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < ,000$). Regresyon analizi bulgularına göre kişi-yönetici uyumunun iş performansını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Analize ilişkin R² değerine göre kişi-yönetici uyumunun iş performansında meydana gelen değişimin %5'ini açıkladığı görülmektedir. Tabloda yer alan regresyon katsayısına (β değeri) dayanarak kişi-yönetici uyumundaki bir standart sapmalık değişimin, iş performansındaki .230'luk standart sapma oranında değişmeye neden olduğunu söylemek mümkündür.

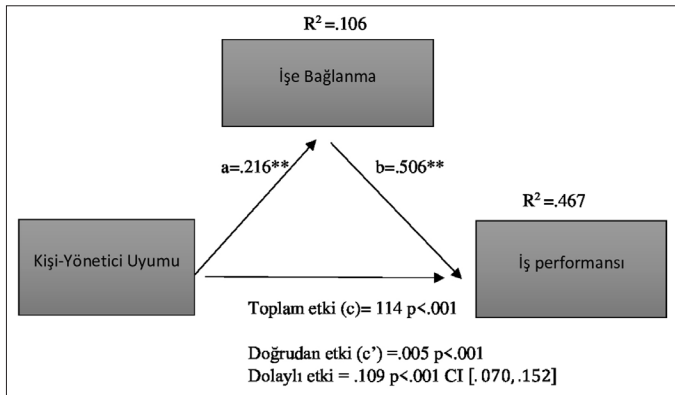
Buna göre Tablo.5'te sunulduğu üzere ikinci hipoteze ilişkin regresyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın H₂ hipotezi desteklenmiştir.

Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın üçüncü hipotezinin test edilmesi amacıyla kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde işe bağlanmanın aracılık rolü incelenmiştir. Aracılık etkisinin tespiti için Hayes Process Macro 4.2 SPSS eklentisinden yararlanılarak yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan doğrudan, dolaylı ve toplam etki sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde işe bağlanmanın aracılık etkisi olup olmadığına yönelik Tablo 6'daki sonuçlar değerlendirildiğinde işe bağlanmanın kişi-yönetici uyumu ve iş performansı arasındaki etkileşime aracılık ettiği tespit edilmiştir ($b=.109$, %95 CI, . Bootstrap yönteminde 5000 yeniden örnekleme ile yapılan etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki (CI) değerlerin sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2022). Buna göre araştırmada yüzdelik yöntem ile elde edilmiş olan Bootstrap alt ve üst sınır güven aralığı değerlerinin (CI), sıfır (0) değerini kapsamadığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar ışığında araştırmanın son hipotezi olan H_3 hipotezi desteklenmiştir. Aracılık analizi etki değerlerine ilişkin model Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 1.

Kişi Yönetici Uyumu-İşe Bağlanma-İş Performansı Modeli
Not: Standardize edilmemiş beta katsayıları raporlanmıştır. R^2 değerleri, etki büyüklüğünü göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerine etkisinde işe bağlanma düzeyinin aracı rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla TR 83 bölgesinde bulunan mavi yakalı çalışanlardan toplanan veriler bağlamında analiz ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırmada geliştirilmiş olan hipotezlerin test edilmesinden önce, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarında kişi-yönetici uyumu ve işe bağlanma ile kişi-yönetici uyumu ve iş performansı arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Kişi-yönetici uyumunun işe bağlanmayı pozitif yönde etkilediğine dair H_1 hipotezi ve kişi-yönetici uyumunun iş performansını pozitif yönde etkilediğine dair H_2 hipotezi desteklenmiştir. Sonuçlar yazında yer alan bazı araştırmalarla genel anlamda paralellik göstermektedir (Kodden, 2020; Utami ve Zakiy, 2020).

Kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerinde dolaylı etkisinin olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre kişi-yönetici uyumunun iş performansı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, başka bir ifadeyle işe bağlanmanın kişi-yönetici uyumu ve iş performansı arasındaki etkileşime aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında araştırmanın H_3 hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç yerli yazında daha önce bir arada incelenmemiş üç değişken arasındaki etkileşimi ortaya koyması nedeniyle çalışmanın en önemli çıktısı olarak dikkati çekmektedir. Ayrıca bu sonuç, yabancı yazında rastlanan bir araştırmanın (Utami ve Zakiy, 2020) sonucu ile paralellik göstermektedir.

Sonuçlar, örgütlerde çalışanların iş performansı düzeylerinde kişi-yönetici uyumu ve işe bağlanma kavramlarının etkisinin önemini ortaya koymaktadır. Kendisini yöneticisi ile uyumlu gören ve işine bağlanan bir çalışanın iş performansının olumlu yönde etkileneceği tespit edilmiştir. Kişi-yönetici uyumu ve iş performansı arasındaki etkileşimde işe bağlanma yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Yöneticisi ile iyi bir uyum yakalayan çalışan daha çok işine bağlanabilir. Bu sonuçlar doğrultusunda yöneticiler ve insan kaynakları uygulayıcılarına, performansın iyileştirilmesi ve artırılması için çalışanların kişi-yönetici uyumlarıyla birlikte işe bağlanma düzeylerinin de göz önünde bulundurulması önerilebilir. Yöneticiler ve İK uygulayıcıları, iş ortamında çalışanların üstleri ile olan uyum algılarını geliştirmeye teşvik edilmelidir. Muchinsky ve Monahan'a (1987) göre kişinin çevresindeki diğer bireylerle benzer ya da çevresini bütünüyle özelliğe sahip olduğunda ortaya çıkan uyum türü *benzerlik uyumunu* ifade etmektedir. Buna göre taraflar arasındaki kişilik, değer ya da amaç benzerliklerinden yola çıkılarak çalışanlar ve üstleri arasındaki uyum algıları artırılabilir. Bu durum, işe bağlanmayla birlikte örgütlerin amaçlarına katkı sağlayacak çalışan davranışlarını beraberinde getirebilir.

Araştırmamızın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Bu sınırlılıkların azaltılması ve daha sonra yapılacak araştırmalar için bazı öneriler sunulmuştur.

Araştırma kapsamındaki veriler katılımcılardan öz bildirim yoluyla elde edildiği için sonuçlar ortak yöntem yanlılığından etkilenmiş olabilir. Dolayısıyla ilerideki araştırmalarda bireylerin kendisiyle birlikte yöneticisinden de veri toplanarak değerlendirme yapılması önerilmektedir. Ayrıca farklı örneklemlerden de veri toplanarak araştırma kısıtlarının azaltıldığı farklı çalışmalar daha genellenabilir sonuçlar sunabilir. Bunların yanında sonraki araştırmalarda, kişi-yönetici uyumu ve iş performansı arasındaki etkileşimin aydınlatılması adına işte kendini yetiştirme, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenler modele aracı değişken olarak eklenebilir.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (Tarih: 16.11.2022, Karar No: 38).

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir S.P, İ.A- Tasarım SP, İ.A- Denetleme SP, İ.A- Kaynaklar SP, İ.A- Malzemeler SP, İ.A- Veri Toplanması-İşlemesi SP, İ.A- Analiz ve Yorum SP, İ.A- Litaretür Taraması İ.A- Yazıyı Yazan İ.A- Eleştirel İnceleme SP.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was received for this study from the ethics committee of the Tokat Gaziosmanpaşa University Social and Human Sciences Research Ethics Committee (Date: 16.11.2022, Decision No: 38).

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept- S.P, İ.A; Design- S.P, İ.A; Supervision- S.P; Resources- S.P, İ.A; Materials- S.P, İ.A; Data collection or Processing- S.P, İ.A; Analysis- S.P, İ.A; Literature Search- İ.A.; Writing Manuscript- İ.A.; Critical Review- S.P.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management: a guide to action*. 3.Baskı. London ve Philadelphia: Kogan Page.
- Alfes, K., Shantz, A. ve Alahakone, R. (2016). Testing additive versus interactive effects of person-organization fit and organizational trust on engagement and performance. *Personnel Review*, 45(6), 1323-1339.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*. 13(3), 209-223.
- Bal Taştan, S. (2014). The theoretical implications of job demands-resources model: A research study on the relations of job demands, supervisor support and job autonomy with work engagement. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 149-192.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions In Psychological Science*, 13(6), 238-241.
- Brislin, Richard W., Walter J. LONNER ve Robert M. THORNDIKE (1973), *Cross-Cultural Research Methods*, New York: John Wiley – Sons Pub.
- Chuang, A., Shen, C. T. ve Judge, T. A. (2016). Development of a multidimensional instrument of person-environment fit: The perceived person-environment fit scale (PPEFS). *Applied Psychology: An International Review*, 65, 66–98. DOI:10.1017/CBO9781107415324.004
- Darvishmotevali, M. ve Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. DOI: 10.1016/j.ijhm.2020.102462
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71.
- De Cooman, R., Mol, S. T., Billsberry, J., Boon, C. ve Den Hartog, D. N. (2019). Epilogue: Frontiers in person-environment fit research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 646-652.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1):49-55.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications.
- Goodman, S. A. ve Syantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254- 275.
- Greguras, G. J. ve Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. (2018). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach* (2. Baskı). New York: The Guilford Press.
- Hsieh, C. C. ve Wang, D. S. (2015). Does supervisor-perceived authentic leadership influence employee work engagement through employee-perceived authentic leadership and employee trust?. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2329-2348. DOI: 10.1080/09585192.2015.1025234
- İlerler, T. G. ve Gülöva, A. A. (2020). Yönetici Desteğinin Çalışanların Kurallara Uyuma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Business & Economics Research Journal*, 11(2), 495-513.
- Jansen, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of Managerial Issues*, 193-212.
- Johanson, G. A. ve Brooks, G. P. (2010). Initial scale development: sample size for pilot studies. *Educational and psychological measurement*, 70(3), 394-400. DOI: 10.1177/0013164409355692
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kristof-Brown, A. ve Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. S. Zedeck (Ed.), *American psychological association handbook of industrial and organizational psychology* içinde (s.1-50). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kodden, B. (2020). The Effect of Person-Organization Fit on Work Engagement and Performance, *The Art of Sustainable Performance* içinde (s. 55-59). Springer, Cham.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., ve Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review.
- Lee, Y. K., Kim, S. H., Kim, M. S., ve Kim, H. S. (2017). Person-environment fit and its effects on employees' emotions and self-rated/supervisor-rated performances. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 29 (5), 1447-1467.
- Leiter, M. P. ve Bakker, A. B. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B. ve Guglielmi, D. (2016). Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder?. *European Journal of Psychological Assessment*. 34(1), 30-40. DOI: 10.1027/1015-5759/a000318
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*. 22(2), 109-117.
- Motowild, S. J., Borman, W. C., ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71- 83.
- Muchinsky, P. M. ve Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Sim, J. ve Lewis, M. (2012). The size of a pilot study for a clinical trial should be calculated in relation to considerations of precision and efficiency. *Journal of clinical epidemiology*, 65(3), 301-308. DOI: 10.1016/j.jclinepi.2011.07.011

- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *International Journal of Informatics Technologies*, 9(2), 221-227.
- Swanberg, J. E., McKechnie, S. P., Ojha, M. U. ve James, J. B. (2011). Schedule control, supervisor support and work engagement: A winning combination for workers in hourly jobs?. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 613-624. DOI:10.1016/j.jvb.2011.04.012
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A. ve Akgemici, T. (2014). *Davranış Bilimleri* 2.Baskı. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S., (2007). *Using Multivariate Statistics*, 5th edition. Pearson Education, Boston.
- Tatlı, M. ve Çakmak, A. F. (2019). Kişi-çevre uyumunun farklı kavramsal yaklaşımlar açısından çok düzeyli ölçümü; hemşirelerin uyum algıları ile çalışma tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2464-2488.
- Teare, M. D., Dimairo, M., Shephard, N., Hayman, A., Whitehead, A. ve Walters, S. J. (2014). Sample size requirements to estimate key design parameters from external pilot randomised controlled trials: a simulation study. *Trials*, 15(1), 1-13.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya tutkunluk. İslamoğlu, G.(Ed.). *Kurumlar da iyilik de var* içinde (s.57-89). Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195-218.
- Utami, V. P. ve Zakiy, M. (2020). Linking Leader Member Exchange and Person Supervisor Fit With Employee Performance: the Mediating Role of Employee Work Engagement. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2), 121-137.
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 183-207.
- Van Vianen, A. E., Shen, C. T. ve Chuang, A. (2011). Person-organization and person-supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 906-926. DOI: 10.1002/job.726