

The effects of person-organization fit on job performance and intention to remain in hospitality business

Mahmut Demir¹

Abstract

The purpose of the study is to determine the effects of person-organization fit on job performance and intention to remain in hospitality business. First, questionnaire for this study is developed from literature on a 5-point Likert-type that has three parts questions. Through conducting a face-to-face interview, a total of 399 questionnaires are collected from employees of five-star hotels in Muğla. PASW statistical package program is used to analyze the data that includes various statistical tools such as factor analysis, correlation analysis and multiple regression analysis. As a result, the findings indicate that P-O fit has a positive correlation with job performance and intention to remain and affects them.

Keywords: Person-organization fit, Job performance, Intention to remain at work.

Extended Abstract in English is at the end of this document

Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi

Öz

Bu çalışmanın amacı, konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun işgörenlerin iş performansı ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Öncelikle konuyla ilgili bir yazın taraması yapılmış olup, buradan elde edilen bilgilerle beşli Likert türü ve üç bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Muğla bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı konaklama işletmelerindeki işgörenlerle yüz yüze görüşme yapılarak çalışmanın amacına uygun özellikte olan toplam 399 katılımcıya bir anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler PASW istatistik programı ile analiz edilerek değişkenlere faktör analizi, korelasyon ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Birey-örgüt uyumunun "iş performansı" ve "işte kalma niyeti" bağımlı değişkenleri ile ilişkisi olduğu ve onları pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Birey-örgüt uyumu, İş performansı, İşte kalma niyeti

To cite this article: Demir, M. (2015). The effects of person-organization fit on job performance and intention to remain in hospitality business. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71. DOI: [10.24288/jttr.202823](https://doi.org/10.24288/jttr.202823)

Alıntı için: 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. DOI: [10.24288/jttr.202823](https://doi.org/10.24288/jttr.202823)

¹Assoc. Prof. Dr., Süleyman Demirel University, Eğirdir School of Tourism and Hotel Management, Isparta/Turkey, mdemir1@gmail.com

1. Giriş

Konaklama işletmeleri, farklı kültürel özelliklere sahip insanların beklenti ve isteklerine göre oluşan turizm hizmetini, yine farklı özelliklere sahip işgörenlerle sunan, yönetsel açıdan zorlukları, misafir ve çalışanlarına yönelik sorumlulukları bulunan hizmet işletmesi olarak görülmektedir. Öyle ki, bir tarafta tüketici olarak turistler, diğer tarafta hizmet veren olarak işgörenlerin memnun edilmesi söz konusudur. Her iki grubunda farklı beklenti ve isteklerini karşılayabilmek yöneticiler için oldukça zordur. Ancak Birey-Örgüt (B-O) uyumunun öncelikle sağlanması, tüketici ve işgören memnuniyetine de etki edebilmektedir. B-O uyumu konusunda yapılmış çalışmalarda işgören davranışlarının örgütsel bağlılık, işgören performansı, iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş stresinin azaltılması, işte kalma isteğini güçlendirme gibi örgütsel çıktılar üzerinde önemli bir etkisinin olduğu vurgulanmaktadır (Lauver & Kristof-Brown, 2001; Liu, Liu & Hu, 2010; Vogel & Feldman, 2009; Sekuguchi, 2004). İşgörenlerin örgütsel değerlerle uyumunun, çalışma yaşamında güdüleyici bir rol üstlenmesi hem bireysel, hem de örgütsel başarının sağlanmasını kolaylaştırabilmektedir. B-O uyumu, işgörenlerin yaptıkları iş, yönetici ve grup ile uyum sağlayabilecek özellikleri içermektedir.

Birey-iş uyumu, işgörenlerin yaptıkları iş ile kişisel özelliklerinin örtüşmesini ifade etmekte ve bu nedenle, öncelikle işgörenlerin işin gerektirdiği nitelikleri sağlaması gerekir. İşgören seçim sürecinde temel koşullardan birisi olarak görülen ve işe uygun işgören seçimi yöneticilerin en önemli görevleri arasında görülmektedir (Demir, 2010). Çünkü birey-iş uyumu bir işe, doğru elemanın seçilmesi ile başlamaktadır. Diğer yandan, bireyin gerek çalışma arkadaşları gerekse yöneticiler ile uyumlu bir şekilde çalışması örgütsel başarıda önemli bir rol oynamaktadır (Fox, Spector & Miles, 2001). Çünkü işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının ötesinde, örgütün amaç, hedef ve üyeleriyle birlikte bütünleşmeyi içeren bu kavram, iş doyumunu, güdüleme, bireysel ve örgütsel başarı, algılanan adalet, kariyer planlama, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel güven ile etkileşim içindedir (Feather & Rauter, 2004; Shamir & Kark, 2004). Bireyin örgütsel çevre ile uyumunun çalışma yaşamını kolaylaştırdığı bilinmektedir. Örgüt içinde ve dışında ortak değerler çerçevesinde hareket edebilmenin temelinde bireyin örgütsel çevre ile

uyumunun etkili olduğu söylenebilir. Bu kapsamda birey-grup uyumunun iş çıktıları üzerindeki etkisini göz ardı etmek söz konusu olamaz (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994; Miller, Allen, Casey & Johnson, 2000; Da Silva, Hutcheson & Wahl, 2010).

Bu çalışma B-O uyumu çerçevesinde birey-iş uyumu, birey-yönetici uyumu ve birey-grup uyumunun işgörenlerin performansı ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Konuyla ilgili olarak öncelikle yazın taraması yapılmış ve buradan elde edilen bilgiler ışığında oluşturulan model çerçevesinde bir alan araştırması yapılmıştır. Oluşturulan hipotezlere ilişkin yazın taraması, her bir faktör başlığı altında toplanarak teorik çerçeve belirlenmiştir. Buradan elde edilen bilgilerden yararlanılarak her bir faktöre ilişkin hipotezler araştırma bölümünde test edilerek ulaşılan bulgular bölümünde sunulmuştur.

2. Yazın taraması

2.1. Birey-örgüt (B-O) uyumu

Çalışma yaşamında farklı özellikteki unsurların bir arada bulunması örgüt dinamizmi açısından normal kabul edilebilirken, bunların iyi bir şekilde organize edilerek ortak hedeflere birlikte hareket etme eğilimi örgütsel başarıyı, aksi bir durum ise, kargaşa ve krizi yaratabilmektedir (Demir, 2011). Bu nedenle, son yıllarda birey-iş-yönetim-grup (çalışma arkadaşları) uyumunun artırılmasına yönelik çabaların arttığı görülmektedir. İşgörenlerin istek ve beklentileriyle uyumlu, kültür yapısı ve bireylerin yaptıkları iş ile bütünleşebilmesi, işgörenlerin yönetim ve diğer çalışanlar ile ilişkilerinin geliştirilmesi, bununla birlikte birey iş ve sosyal çevre uyumunun sağlanması örgütsel davranış açısından oldukça önemlidir.

2.1.1. Birey-iş (B-I) uyumu

B-I uyumu, işgören özelliklerinin (beceri ve yetenekler) öngörülen işin gerekleri ve özellikleri ile örtüşmesi olarak açıklanmaktadır (Edwards, 1991). Birey-iş uyumunda, işgörenlerin iş için gerekli olan bilgi, birikim, beceri ve yeterliliğe sahip olarak onların kişilik yapısı, inanç ve değerlerinin, örgütsel beklenti ve hedefler, norm ve değerlerle yakınlaşmasıdır. Bu uyum, iş çıktılarının önemli belirleyicilerinden ve örgütsel başarıyı doğrudan etkileyebilme özelliği olan çalışma yaşamına ilişkin unsurlardan birisi olarak görülmektedir (Li & Hung, 2010; Nikolaou, 2003).

İşgörenlerin sahip olduğu özel becerileri, bilgi birikimi ve bilişsel yetenekleri ile inanç ve değerlerinin iş özellikleri ile uyumlu olması iş doyumuna ulaşmada önemli bir kolaylık sağlamaktadır (Vogel & Feldman, 2009). Hatta işgörenlerin örgütte kalma eğilimi ve daha uzun süre çalışma düşüncesiyle iş yaşamının iyileştirilmesine katkıda bulunma çabası içinde olmaları son derece dikkate değer belirtilerdir (Demir, 2010). B-I uyumunun özellikle işgörenin ruhsal ve fiziksel yeterliliklerinin işin gereklerini karşılaması gerekir. İş özelliklerine göre en uygun adayın seçimi, etkin ve verimli iş ekiplerinin yaratılmasında önemli olduğu gibi üretim ve hizmet sunumunda oluşabilecek maliyet ve beklenmeyen kayıplarının azaltılması, buna karşın ekonomik karlılığın artırılmasında etkin bir rol oynayabilmektedir (Demir, 2010; Sekuguchi, 2004). Bununla birlikte, yaptığı iş ile uyumlu olan bireyin, örgüt içinde geliştirdiği önemli ve yararlı değerlerle, duyduğu zevk, heyecan, ulaştığı doyum ile kendi kendini güdüleyerek işin yerine getirilmesi konusunda isteği artabilmektedir (Caldwell & O'Reilly, 1990; Carless, 2005; Sekuguchi, 2004).

Yazın taramasında B-I uyumunun iki boyutta incelendiği görülmektedir (Edwards, 1991). Bunlardan birincisi “yetenek-talep edilen iş” uyumu olarak belirlenmiş ve işgörenin talep ettiği iş ile ilgili kişisel yetenek ve becerilere sahip olması ifade edilmektedir. İşgörenin yetenek ve becerileri yaptığı işe ne kadar fazla uygun olursa, başarılı olması da o derece yüksek olabilmektedir. Bu durum bireysel başarıyı etkilediği gibi örgütsel başarının da önemli belirleyicilerinden birisi olarak değerlendirilmektedir. İkincisi ise, “birey gereksinimi-sunulan iş” uyumu olarak belirlenmiştir. Bu boyutta bireye sunulan işin kişisel gereksinimleri karşılayabilme derecesi, işte özerklik ve finansal güvenlik, etkin bir ekip içinde yer alma, takdir edilme ve teşviklerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığa daha fazla katkı sağladığı belirtilmektedir (Edwards, 1991; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Vogel & Feldman, 2009). İşgören açısından işin manevi gereksinimleri karşılaması kadar maddi gereksinimleri de karşılayabilecek özellikte olması gerekir. İşgörenin uyum içinde çalıştığı ve sürekli bir işe sahip olması, hem maddi anlamda düzenli bir gelir, hem de manevi olarak iş doyumunu açısından önemlidir.

2.1.2. Birey-yönetici (B-Y) uyumu

İşgörenlerin kişisel özellik, değer ve beklentileri ile karar verme yetkisine sahip bireylerin değerlerinin birbirine yakın olması şeklinde ifade edilen B-Y uyumu (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005), işgörenlerin çalışma yaşamında daha mutlu, güvenli olmasını sağlarken örgüt içinde uzun süre kalmanın da bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Ambrose, Arnaud & Schminke, 2008; Song & Chathoth, 2011). Bireysel ve yönetsel değer kalıplarının birbirine uygunluğu olarak ele alınan B-Y uyumu (Chatman, 1991; Sekuguchi, 2004), bireylerin yargı ve inançları nedeniyle oluşan tutum ve davranışlarının örgütsel değerlerle uyumlanması iş çıktıları açısından büyük önem taşımaktadır (Chatman, 1991; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991).

B-Y uyumu, yalnızca iki tarafın karşılıklı olarak aynı duygu ve düşünceye sahip olması şeklinde değerlendirilmemektedir. Bunun ötesinde, örgütsel çıktılarının etkin bir şekilde ortaya konulmasında karşılıklı etkileşim, güven, destek ve özdeşleşme olarak belirgin bir şekilde görülmesidir. Diğer bir deyişle, bireyin örgüt içinde yönetim ile olduğu kadar diğer işgörenlerle ortak değerleri taşıması, birbirini tamamlayıcı özelliklere sahip olması ve aynı amaca farklı bakış açısıyla ulaşabilmesi olarak da algılanmaktadır (Andrews, Baker & Hunt, 2011; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991). B-Y uyumu, işgören ile yönetici arasında değer uyumu, kişilik benzeşmesi ve amaç örtüşmesini içermektedir (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Örgütü oluşturan en önemli unsurun insan kaynakları olduğu düşünüldüğünde B-Y uyumunun temelinde işgörenlerin bir araya getirilmesinde yöneticilerin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu tür uyum, işgörenlerin birbiriyle olan iletişim ve ilişkileri, ekip olabilme özelliği, destek ve işbirliği, yaratıcılık, sosyalleşme ve paylaşım vb. durumlarda yöneticilerin etkinliğini göstermektedir. B-Y uyumunda ast ve üstün demografik özellikleri de önemlidir. Demografik özelliklerde farklılık söz konusu ise, yöneticinin işgörenin performansını olumsuz değerlemesi ve onu yetersiz bulması söz konusu olabilmektedir. Bu durumda işgören yüksek rol belirsizliği ile karşılaşmaktadır. Bu nedenle, bireysel değerlerin yönetsel değerlerle uyumlu olması, işgören davranışlarını belirli bir şekilde etkileyebilmekte ve

örgüt içinde uyum ya da uyumsuzluk olarak değerlendirilebilmektedir.

2.1.3. Birey-grup (B-G) uyumu

Çalışma yaşamında bireylerin iş ve yönetim ile uyumlu olması kadar içinde buldukları çevre ile de uyum sağlamaları oldukça önemlidir. İşgörenlerin örgüt içinde diğer çalışma arkadaşları ile uyum sağlamaları işte kalma eğilimini güçlendirirken, olası bir uyumsuzluğun işgören performansının düşmesinde ve buna bağlı olarak işten ayrılma eğiliminin artmasında etkili olduğu öngörülmektedir. Birey-grup (çalışma arkadaşları) uyumsuzluğu, bireyin örgüte yabancılaşmasının da bir göstergesi olabilmektedir (Demir, 2010). Çünkü birey, başkalarının kurallarını, kararlarını ve fikirlerini benimseyip, uygulamak veya uygulamak konumunda olduğu için önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş ve amaç ortaklığı nedeniyle çevresel koşullara uyum sağlamak durumundadır (Şimşek, Çelik, Akgemci & Fettahlıoğlu, 2006). İşgörenlerin örgüt içinde çevresel faktörlere karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlar iş çıktılarını da etkileyebilmektedir.

Birey-örgüt uyumunda kişisel gereksinimlerin karşılanmasına yönelik gösterilen davranışların önemli bir rolü olsa da, birey-grup etkileşiminin de önemli bir etken olduğu göz ardı edilmemesi gerekir. Bu uyum sürecinde karşılıklı etkileşim ve birbirinden yararlanma ve beklentiler söz konusudur. Bu konuda yapılan araştırmalar, B-G uyumunun kişisel beklentilerin karşılanmasında önemli sonuçları ortaya koyarken (Lauver & Kristof-Brown, 2001), örgütsel başarının sağlanmasında işgören verimliliği ve etkinliğinin artırılmasına katkı sağlamaktadır (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991; Ryan & Schmit, 1996). Çünkü B-G uyumu yalnızca işletme içi unsurları değil, aynı zamanda işletme dışı sosyal ilişkileri de kapsamaktadır. Dolayısıyla B-G uyumunun B-I uyumu ve B-Y uyumuna göre daha kapsamlı bir şekilde ve çok boyutlu düşünülmesi gereklidir.

2.2. İş performansı (İşP)

Yazında performans kavramı konusunda farklı tanımlar olduğu görülmektedir. İşgören, yönetim ve hatta örgütsel açıdan performans kavramının farklı anlam yüklenmesi normal bir durumdur. İşgören açısından performans kavramı, nitel ve nicel olarak bir işi başarıma derecesi, bu kapsamda tüm çabaların

değerlendirilmesi ve sonuç itibarıyla belirlenen hedefin veya görevin gerçekleştirilme oranı şeklinde açıklanmaktadır (Barutçugil, 2002; Johari & Yahya, 2009; Sonnentag & Frese, 2002). Örgütsel ve bireysel hedeflere ulaşabilmek için temel bir olgu olan iş performansı, örgütler için olduğu kadar işgörenler içinde önemlidir. İşgörenin yüksek performans göstermesi, kişisel açıdan onur ve gurur kaynağı olarak işinde daha fazla güdülenmesini sağlarken, sonuçta iş doyumunun artmasına, yüksek gelir elde etmesine, daha iyi bir kariyer ve sosyal saygınlık kazanmasına önemli katkı sağlayabilmektedir (Johari & Yahya, 2009; Vogel & Feldman, 2009). İş performansı yalnızca belirli çıktılardan ibaret değildir. Örgütsel kültürün oluşturulması ve bu kapsamda iş performansını artırmak için belirli standartlar ve planların hazırlanması gerekir. Örgüt kültürünün bireylerin iş performansını arttırdığı, hizmet kalitesini yükselttiği ve çalışma yaşam kalitesini iyileştirdiği görülürken işgücü devri ve üretim maliyetlerini azalttığı konusunda araştırma sonuçlarına ulaşmakta mümkündür (Demir, 2011b; Demir, Demir & Nield, 2015; Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Li & Hung, 2010).

İşgörenlerin üstlendikleri görevlerin zamanında ve istenilen kalite, miktar ve maliyette gerçekleştirilmesi iş performansının ölçülmesinde temel olarak kabul edilen göstergelerin başında gelmektedir. İş performansında birey-örgüt uyumu boyutlarının etkili olduğu bir gerçektir. Yüksek iş performansının sağlanmasında işgörenin özelliklerine uygun olan işlerde görevlendirilmesi, bireysel olduğu kadar örgütsel performansı da olumlu etkileyebilmektedir (Janssen, 2001; Janssen & Van Yperen, 2004). Birey-iş uygunluğunun örgütsel sapma davranışların azaltılmasında etkin bir rol oynaması aynı zamanda iş performansının yüksek değerlere ulaşmasında da etkisini göstermektedir. İş performansında işgören özelliklerine uygun görevler gibi iş tanımlarının da açıkça yapılmış olması, bununla birlikte bireylerin sorumluluklarını yerine getirmesi önemli bir konudur.

2.3. İşte kalma niyeti (İKN)

İşgörenin bir örgüt içinde mevcut işinde kalma ya da ayrılma olasılığı konusunda düşüncesi olarak ifade edilen işte kalma niyeti, örgütsel ve kişisel hedeflerin gerçekleştirilmesinde ve örgütsel davranışın oluşmasında olumlu sonuç doğurabilecek özelliğe

sahiptir. İşte kalma niyeti, bireyin iş ile ilgili yaşadığı tutum, davranış ve çıktılara göre belirlenmektedir (Chen & Spector, 1992). İş-işgören uyumu, diğer bir deyişle, işgörenlerin işten ayrılmasını gerektirecek herhangi bir durumun olmaması, örgüt üyesi olarak kalmaya devam etme niyeti, kişisel beklenti ve isteklerinin önemli ölçüde karşılandığının bir göstergesi olarak nitelendirilmektedir (Demir & Tütüncü, 2010; Mowday, Porter & Steers, 1982). Örgüte zarar verebilecek davranış içinde olmama düşüncesi işgörenlerin olumlu duygular yüklediğini ortaya koymaktadır.

İKN, işgörenlerin sorumluluk duygusunun bir göstergesi olarak işe geç gelme, erken ayrılma, görevi savaçlama, sürekli mazeret göstererek ya da göstermeksizin keyfi olarak işe gelmeme gibi davranışların oluşmasını büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır (Morrow, McElroy, Laczniak, Fenton, 1999; Mowday vd., 1982; Namasivayam & Zhao, 2007). İşgörenlerin işte kalma eğiliminde olması, yaptıkları işten doyum sağladıkları ve örgüt ile özdeşleşebildiklerinin bir göstergesi olarak algılanabilmektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Aynı şekilde bu durum iş-işgören uyumunun sağlandığının da bir sonucu olarak değerlendirilebilir. İşgörenlerin İKN, bireysel olduğu kadar örgütsel açıdan da, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla önemli katkılar sağlayarak her iki tarafı olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir.

2.4. Araştırma hipotezleri

Çalışmada yazın taramasından elde edilen bilgilere dayanarak kavramsal model üzerinde 2 grupta toplam 6 hipotez oluşturulmuştur. Hipotezlere katkı sağlayabilecek bilgiler farklı boyutlarda ele alınarak faktörler arasındaki ilişkinin yönü, anlam düzeyinde ve modelin kurgulanmasında etkili olmuştur. Diğer yandan B-O uyumu içinde birey-iş uyumu, birey-yönetici uyumu ve birey-grup uyumu olarak farklı boyutlarıyla da incelenmiş olan bu konudaki araştırmalarda ulaşılan sonuçların iş çıktılarını önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Birey-iş uyumunun iş doyumunu pozitif yönde etkilediği ve bu iki değişken arasında anlamlı ve güçlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Aynı şekilde işgören seçiminde birey ile iş, yönetici ve çevre uyumunun dikkate alınması, iş çıktılarını olumlu bir şekilde etkilediği sonucu ortaya

konulmaktadır (Cable & Judge, 1997; Chatman, 1991; Da Silva, Hutcheson & Wahl, 2010). Birey-grup uyumunun, işgörenin yönetici ve iş arkadaşlarıyla daha iyi ilişkiler kurması ve daha yüksek iş performansına ulaşabilmesini sağlamaktadır. Çalışma yaşamında işgörenlerin kişilik özelliklerinin sosyal çevreyle uyumlu bir etkileşim içinde olup olmadıklarında önemli rol oynadığı kabul edilmektedir (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Ryan & Schmit, 1996). Bireyin iş ve sosyal çevresi ile uyumunun kişisel kariyer gelişimi, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve iş performansı vb. üzerinde olumlu bir etkisi söz konusu iken işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif bir etkisi olduğu öne sürülmektedir (Lauver & Kristof-Brown, 2001; Vogel & Feldman, 2009). Birey-yönetici uyumunu lider-üye etkileşimine dayandırarak inceleyen bazı araştırmacılar (örn. Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Lauver & Kristof-Brown, 2001) bu uyumun, işe alma sürecinden itibaren bireylerin etkin ve verimli bir şekilde çalışarak başta iş performansları olmak üzere iş çıktılarını da olumlu bir şekilde etkileyebildiğini ifade etmektedir. Buradan hareketle, B-O uyumunun iş çıktıları ile ilişkisine yönelik hipotezleri aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür;

H_{1a}-Birey-iş uyumu işgörenlerin iş performansını anlamlı ve pozitif etkiler

H_{1b}- Birey-yönetici uyumu işgörenlerin iş performansını anlamlı ve pozitif etkiler

H_{1c}- Birey-grup uyumu işgörenlerin iş performansını anlamlı ve pozitif etkiler

H_{2a}-Birey-iş uyumu işgörenlerin işte kalma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler

H_{2b}- Birey-yönetici uyumu işgörenlerin işte kalma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler

H_{2c}- Birey-grup uyumu işgörenlerin işte kalma niyetini anlamlı ve pozitif etkiler

3. Araştırma yöntemi

3.1. Araştırma ölçekleri

Araştırmada birey-örgüt uyumu, iş performansı ve işte kalma niyeti boyutlarına ilişkin üç farklı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin hepsi aynı teknik özellikte olup, boyutları ifade eden değişkenler farklılık göstermektedir.

3.1.1. B-O uyumu

B-O uyumu ölçeğinin boyutları Ryan & Schmit (1996), Lauver & Kristof-Brown (2001) ile Saks & Ashforth (2002)'in çalışmalarından yararlanılarak geliştirilmiştir. Ölçeklerde yer alan ifadeler çalışmaya özgü anlamı ifade edecek ve katılımcıların anlayabileceği şekilde sadeleştirilmiştir. Üç boyuta ilişkin toplam 19 değişken ile temsil edilen bu ölçek, Likert türü 5'li aralıkta (1= kesinlikle katılmıyorum...5= kesinlikle katılıyorum) oluşturulmuştur. Öncelikle, ölçeğinin yapısal geçerliliğini belirlemek amacıyla ön test yapılmış olup sosyal bilimler alanındaki araştırmalar için kabul edilebilir bir orana ulaşılmasının ardından uygulamaya konulmuş ve ölçeğin genel güvenilirlik düzeyi (Cronbach alpha değeri) 0.87 olarak gerçekleşmiştir. B-O uyumunun boyutlarına ilişkin güvenilirlik oranları, B-I uyumu $\alpha=0.89$, B-Y uyumu $\alpha=0.86$ ve B-G uyumu $\alpha=0.83$ düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu ölçekte faktör yapısına uymayan 5 değişken kapsam dışında tutulmuştur.

3.1.2. İş performansı

Örgütlerde iş performansı değerlendirmesi işgörenlerin üstleri, astları, çalışma arkadaşları ve kendileri tarafından yapılabilmektedir (Robbins, 1998). Bu yaklaşımda, işgörenlerin iş performansları, kalite ve miktar açısından belirli bir oran üzerinden kendilerine vermiş oldukları puan dikkate alınarak değerlendirilmektedir (Katzell, Thompson & Guzzo, 1992; Robbins, 1998). Bu çalışmada, daha önce yapılmış çalışmalardan (Nagy, 2002; Robbins, 1998; Williams & Anderson, 1991) yararlanılmış ve işgörenlerin kendi kendilerini değerlendirmeleri baz alınarak bir soru seti hazırlanmıştır. Likert türü 5'li aralıkta (1= kesinlikle katılmıyorum...5= kesinlikle katılıyorum) hazırlanan ve toplam 11 değişken ile ifade edilen iş performansı ölçeği, yapılan ön test sonucunda faktör yapısına uymayan 4 değişkenin kapsam dışında tutulması nedeniyle 7 değişken ile temsil edilmesi uygun görülmüştür. Bu ölçeğin güvenilirlik düzeyi (Cronbach alpha değeri) 0.82 olarak gerçekleşmiştir.

3.1.3. İşte kalma niyeti

İşgörenlerin işte kalma niyetinin ölçülmesi amacıyla oluşturulan anket soruları daha önceki yapılmış bazı çalışmalardan (Demir & Tütüncü, 2010; Demir, 2011b; Lee & Way, 2010; Van Dick vd., 2004) yararlanılarak oluşturulmuştur. Likert türü 5'li aralıkta

(1= kesinlikle katılmıyorum...5= kesinlikle katılıyorum) hazırlanan ve toplam 5 değişken ile ifade edilen bu ölçeğin güvenilirlik düzeyi (Cronbach alpha değeri) 0.90 olarak gerçekleşmiştir.

3.2. Veri toplama

Veriler, Muğla bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde, stajyer ve yarı zamanlı pozisyon dışındaki işgörenler ile yüz yüze görüşme yapılarak, anket formu aracılığı ile toplanmıştır. 2013 yılında yapılan bu çalışmada 63 kişi ile bir ön test yapılmış ve tam olarak anlaşılmamış, birbirinin tekrarı olan ve çoğunlukla boş bırakılan anket formları çalışmanın yapısına uygun olmayan değişkenler olarak kabul edilmiş ve kapsam dışında tutularak uygulanması kararlaştırılmıştır. Toplam 500 anket dağıtılmış olup 101 anket veri eksikliği, tüm seçeneklerin aynı olması vb. nedenlerden dolayı değerlendirme dışında tutulmuş ve 399 anket değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anket oranı % 79,8'dir.

3.3. Veri analizi

Verilerin analizinde sosyal bilimler için geliştirilmiş olan PASW 18.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Veriler çıkarımsal istatistik açısından ele alınarak öncelikle genel güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmıştır. İkinci aşamada faktör analizi uygulanmış ve parça güvenilirliği bakımından da test edilmiştir. Bu aşamada, hipotezlerin ölçülmesine yönelik işlemler gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi yapılarak faktör gruplarının kendi içinde ortalama değer, faktör yükü ve standardize değerleri ortaya konulmuş ve ardından faktör gruplarının birbiriyle olan ilişkileri korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Daha sonra ilgili faktörlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

4. Bulgular

Çalışmanın genel olarak güvenilirlik düzeyinin 0.85 ve $p<0.01$ düzeyinde anlamlı bir geçerliliğe sahip olması, bununla birlikte KMO ölçümünün 0,822 düzeyinde gerçekleşmesi faktör analizinin uygulanması için önemli istatistiksel değerler olarak kabul edilebilmektedir (Özdamar, 1999; Sekaran 2000). Faktör analizinde 5 grupta yer alan değişkenlere ilişkin faktör yükleri, faktör gruplarının özdeğer, ortalama, açıklanan varyans oranı ve diğer ölçümler

tablo 1’de yer almaktadır. Araştırmada sonuçların daha belirgin bir şekilde ortaya konulması amacıyla faktör analizinde yükleme oranları 0,40’dan düşük olan değişkenler ile kapsam dışında tutulan diğer

değişkenlere tablo 1’de yer verilmemiştir. Beş grupta toplam 28 değişkenin yer aldığı araştırma ölçeğinde ulaşılan değerler çalışmada genel varyansı %73 oranında açıklamaktadır.

Tablo 1. Faktör analizi sonuçları

Faktör Grupları ve Maddeler	Faktör Yüğü	Ölçüm Değerleri
Birey-İş Uyumu		
Yeteneklerim yaptığım işe uygundur	.931	Özdeğer =10.21
Bu işi severek yapıyorum	.906	Açıklanan fark yüzdesi (%) =25.01
Becerilerim yaptığım işe uygundur	.874	Standart sapma =0.97
Fiziksel durumum yaptığım işe uygundur	.826	Ortalama =4.03
Kişiliğim yaptığım işe uygundur	.798	α =.89
Yaptığım iş, çalışma anlayışına uygundur	.792	p =.001
Birey-Yönetici Uyumu		
Beklentilerim ile yöneticilerin istekleri örtüşmektedir	.854	Özdeğer =8.15
Çalışma ahlakım yöneticilerininkine uygundur	.841	Açıklanan fark yüzdesi (%) =16.43
Şahsımla ilgili karar verilmeden önce bilgilendirilir	.817	Standart sapma =1.25
Yöneticilerle işgörenler kolay iletişim kurabilir	.800	Ortalama =3.88
Yöneticilerin işgörelere karşı her zaman anlayışlıdır	.796	α =.86
İşgörelere sosyal faaliyetlere katılımı teşvik edilir	.783	p =.001
Yöneticiler işgörelere taleplerini dikkate alır	.720	
Birey-Grup uyumu		
Örgüt içinde tüm çalışanlar birbirine yardımcı olur	.912	Özdeğer =5.33
İşgörelere örgütsel hedeflere birlikte ulaşacağını bilir	.908	Açıklanan fark yüzdesi (%) =13.22
İşgörelere birbirine karşı saygılı davranırlar	.830	Standart sapma =1.56
İşgörelere çalışma şartlarına kolaylıkla uyum sağlar	.787	Ortalama =3.66
Kişisel özelliklerim gruba uygundur	.695	α =.83
Gruba yeni katılan işgörelere herkes yardımcı olur	.694	p =.004
İş performansı		
Verilen bir işi zamanında bitiririm	.924	Özdeğer =3.42
Verilen bir işi istenilen ölçüde yerine getiririm	.922	Açıklanan fark yüzdesi (%) =10.21
Verilen bir işi istenilen özellikte yerine getiririm	.898	Standart sapma =1.77
İşime gereken özeni gösteririm	.872	Ortalama =3.61
İşimin gerektirdiği çabayı gösteririm	.857	α =.82
Görevimi yerine getirmek için yardım alırım	.828	p =.006
Diğer çalışanların işine yardım ederim	.811	
İşte kalma niyeti		
Bu iş yerinde çalışmaktan mutluluk duyuyorum	.883	Özdeğer =3.08
Gelecekte de burada çalışmayı düşünüyorum	.874	Açıklanan fark yüzdesi (%) =8.36
İşimden ayrılmayı gerektirecek bir durum yoktur	.846	Standart sapma =0.88
İşletmede sunulan olanaklar yeterince tatmin edicidir	.808	Ortalama =4.14
		α =.90
		p =.001
Genel α =0.85; KMO=0.822; Bartlett's Test of Sphericity=2631.092; p<.01; AFY=73.23; Genel Ort.=3.86		

B-I uyum olarak belirlenen ilk faktör 5 değişken ile açıklanmaktadır. Önemli istatistiksel bulgulara sahip olan bu faktörün değişkenleri incelendiğinde işgörelere örgüt içinde yaptıkları iş ile kişisel değerlerini karşılaştıran ifadeler yer almaktadır (Tablo 1). Özellikle kişisel yetenek, bilgi ve becerilerin işin

gereklere ile örtüşmesinin B-I uyumu olarak değerlendirilmesi anlamlı bir faktör grubu oluşturmuştur. İkinci faktör grubunun B-Y uyumu olarak belirlendiği, bu faktörü oluşturan değişkenlerin işgörelere-yönetici ilişkilerine yönelik olmasından anlaşılmaktadır. Yönetici değerleri ile işgörelere

değerlerinin birbirine yakın özellikler taşıması B-Y uyumu olarak belirlenen faktör değişkenleriyle ortaya konulmuştur. Diğer yandan, işgörenlerin çalışma arkadaşları ile örgüt içinde uyum sağlayabilecek özelliklere sahip olmasını içeren ve toplam 5 değişken ile açıklanan B-G uyumu önemli istatistiksel değere sahiptir. İşgörenlerin birbiriyle olan ilişkilerine yönelik ifadelerin bu faktör grubunda yer alması ve yazında da grup veya takım uyumu olarak yer alması nedeniyle “birey-grup” uyumu olarak belirlenmiştir. İlk üç faktör grubu bağımsız değişkenleri temsil etmektedir.

Dördüncü faktör grubunu “iş performansı” oluşturmaktadır. İş tanımında yer alan sorumlulukların yerine getirilerek niceliksel ve/veya niteliksel çıktılar olarak değerlendirilen iş performansının önemli

istatistiksel bulgulara sahip olduğu görülmektedir (Tablo1). Bireysel olarak bir işin istenilen ölçüde ve zamanında bitirilmesi kadar takım çalışması içinde birim işlerinin de hedeflenen düzeyde bitirilmesi iş performansı açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle iş performansı faktörü içinde yer alan değişkenler bireysel ve takım performansı açısından değerlendirilebilecek ifadeler içermektedir. Diğer yandan işgörenlerin işte kalma niyetini açıklayan toplam dört değişkenin işten duyulan memnuniyet ve iş doyumu üzerine belirlendiği görülmektedir. Beşinci faktör olarak belirlenen “işte kalma niyet”inin önemli düzeyde istatistiksel değerlere sahip olduğu görülmektedir (Tablo 1). “İş performansı” ve “işte kalma niyeti” faktörleri çalışmada bağımlı değişkenler olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Korelasyon analizi sonuçları (N=399)

Faktörler	Değişken sayısı	Ort.	SS	1	2	3	4	5
1-Birey-İş uyumu	6	4.03	0.97	.89				
2- Birey-Yönetici uyumu	7	3.88	1.25	.68**	.86			
3- Birey-Grup uyumu	6	3.66	1.56	.72**	.78*	.83		
4- İş performansı	7	3.61	1.77	.58**	.71**	.54**	.82	
5-İşte kalma niyeti	4	4.14	0.88	.64**	.83**	.49**	.38*	.90

**p<.01 (Pearson Korelasyon, çift yönlü)
* p<.05 (Pearson Korelasyon, çift yönlü)

Tablo 2’de faktörler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla korelasyon analizi sonuçları sunulmaktadır. B-O uyumunun alt boyutlarının iş performansı ve işte kalma niyeti ile ilişkisi incelendiğinde; B-O uyumunun işgörenlerin İşP ve İKN ile pozitif yönlü, önemli düzeylerde ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. B-I uyumunun işgörenlerin İşP ile pozitif doğrusal yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olması doğru işe doğru eleman seçiminin önemli sonuçlar doğurduğunu göstermektedir ($r=.58$; $p<.01$). B-Y uyumu İşP ile en güçlü ilişki düzeyine sahip uyum faktörlerinin başında gelmektedir ($r=.71$; $p<.01$). B-Y uyumu İşP ile arasında pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkinin varlığı örgüt içinde yönetsel uygulamaların işgören algılamalarını önemli ölçüde etkilediğini gösterebilir. B-G uyumunun İşP ile

diğerlerinde olduğu gibi pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir ($r=.54$; $p<.01$).

B-I uyumunun işgörenlerin İKN ile pozitif doğrusal yönlü anlamlı bir ilişkisi söz konusudur ($r=.64$; $p<.01$). Önemli düzeyde görülen bu ilişkinin işgörenlerin işte kalma niyetinin oluşmasında yaptıkları iş ile uyum sağlamalarının önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Korelasyon analizinde en güçlü düzeyde ilişkinin B-Y uyumu ile İKN arasında olduğu görülmektedir ($r=.83$; $p<.01$). Oldukça yüksek düzeyde gerçekleşen bu ilişki, yöneticilerin işgörenlerin işte kalma ya da ayrılma eğilimlerinde önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir. B-G uyumu ile İKN arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak bu ilişkinin diğer uyum boyutlarına göre daha düşük düzeyde gerçekleştiği korelasyon analizi sonuçlarından anlaşılmaktadır

($r=.49$; $p<.01$). Diğer yandan, İşP ile İKN arasında düşük düzeyde de olsa anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=.38$; $p<.01$). Korelasyon analizi

sonuçlarına göre, işgörenlerin işte kalma ya da ayrılma eğiliminde, örgüt ile uyum düzeyleri önemli belirleyicilerden birisi olabilmektedir.

Tablo 3. Regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler			
	İş performansı		İşte kalma niyeti	
	β	t	β	t
Birey-İş uyumu	.288	5.27*	.319	6.44*
Birey-Yönetici uyumu	.382	8.56*	.404	9.42*
Birey-Grup uyumu	.108	2.83*	.144	3.12*
F		96.792		104.028
R		.49		.54
R ²		.42		.45
Düzeltilmiş R ²		.39		.41
* $p<.01$				

Tablo 3’de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerinde etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Bağımsız değişkenlerin iş performansını %42, işte kalma niyetini %45 oranında etkilediği görülmektedir (İşP, $R^2=.42$ ve İKN, $R^2=.45$). İşgörenlerin örgüt içinde davranışlarını etkileyen çeşitli etkenler söz konusu olabilmektedir. Bu çalışmada işgörenlerin iş, yönetici ve çalışma arkadaşları (grup) ile uyumunun iş performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İşgörenin özellikleri ile yapılan işin gereklerinin uyum içinde olması, birey açısından motivasyon, iş doyumunu sağlaması, fiziksel ve ruhsal yönden yıpranmaması, kendini daha mutlu hissetmesi ve işinden zevk alması gibi durumları ortaya çıkardığı için iş performansının artmasında etkili olmaktadır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre B-I uyumunun İşP üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir ($t=5.267$ ve $p<.01$). İşgörenlerin bu tür olumlu sonuçlara ulaşması aynı zamanda işte kalma niyetlerinin artmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla B-I uyumunun İKN üzerinde de etkili olduğu görülmektedir ($t=6.442$ ve $p<.01$). İşP üzerinde B-Y uyumunun önemli bir etkisi bulunmaktadır ($t=8.554$ ve $p<.01$). İşgörenlerin işe alınmasından itibaren,

yöneticilerin adil ve tutarlı davranışları kadar birey ile olan değer yargıları, işe olan yaklaşımları, çalışma prensipleri, iş doyum düzeyleri vb. durumlarının birbirine yakın özellikler taşıması işgörenlerin örgüte ve yöneticiye güven duymaları ve bağlılıklarının artmasına imkan sağlaması iş performansının da artmasına etki etmektedir.

Örgütle özdeşleme düzeyine ulaşmış bir işgörenin işte ayrılma gibi eğiliminin oluşması pek olası değildir. Buradan hareketle, B-Y uyumunun işgörenlerin İKN üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür ($t=9.417$ ve $p<.01$). Aynı şekilde işgörenlerin çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri, diğer bir deyişle B-G uyumunun İşP üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir ($t=2.829$ ve $p<.01$). Örgütte aynı amaç için çalışan bireylerin birbiri olan etkileşimlerinin olumlu düzeyde olması iş performansının artmasına önemli bir etki yaratmaktadır. İşgörenlerin İKN üzerinde B-G uyumunun etkisinin olduğu regresyon analizi sonuçlarından anlaşılmaktadır ($t=3.118$ ve $p<.01$). Diğer bir deyişle, örgüt içinde diğer çalışanlar ile uyumlu bir şekilde çalışmanın işgörenlerin İKN üzerinde olumlu etki yaptığı görülmektedir.

Tablo 4. Hipotezlere ilişkin ölçüm sonuçları

Hipotezler	r	t	Sonuç
H _{1a} : Birey-İş uyumu→İş performansı	.58*	5.27*	Desteklendi
H _{1b} : Birey-Yönetici uyumu→İş performansı	.71*	8.56*	Desteklendi
H _{1c} : Birey-Grup uyumu→İş performansı	.54*	2.83*	Desteklendi
H _{2a} : Birey-İş uyumu→İşte kalma niyeti	.64*	6.44*	Desteklendi
H _{2b} : Birey- Yönetici uyumu→İşte kalma niyeti	.83*	9.42*	Desteklendi
H _{2c} : Birey- Grup uyumu→İşte kalma niyeti	.49*	3.12*	Desteklendi
*p < .01			

Araştırmada ortaya konulan hipotezlerin ölçümü kadar sonuçları da büyük bir öneme sahiptir. Tablo 4’de görüleceği üzere işgörenlerin “iş performansı” ve “işte kalma niyeti” davranışlarına yönelik birey-örgüt uyumunun etkisinin istatistiksel sonuçlarını ortaya koyan hipotezler önemli değerler yüklenmektedir. Analiz sonuçlarına göre ulaşılan istatistiksel bulgular, bireyin örgüt ile uyumunun iş performansı ve işte kalma niyetini olumlu bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, başlangıçta oluşturulan hipotezlerin tamamının desteklendiği görülmektedir.

5. Sonuç ve değerlendirme

İşgörenlerin kişisel özellik, değer ve yargıları, yetenek ve becerilerinin iş performansının artmasında önemli bir katkısının olduğu ilgili yazında pek çok çalışmada ortaya konulmuştur. Birey-örgüt uyumunun örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir unsur olduğu bilinmesi, işletmeleri örgütsel değerlere uygun işgörenlerin teminine zorlamaktadır. İşgörenlerin iş, yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla uyumu örgütsel performansın önemli belirleyicilerinden birisi olarak görülmektedir. Öyle ki, araştırmada işgörenlerin iş ile uyumunun iş performansının artırılmasında önemli bir unsur olduğu istatistiksel olarak da bu iki faktörün anlamlı düzeyde bir ilişkisiyle desteklenmektedir. Bu sonuç, örgütlerde işgörenin etkin ve verimli bir şekilde çalışması ile iş çıktılarında önemli katkı sağlayabilmesi, iş kayıplarının önlenmesi, üretime ve karlılığa etki edebilecek şekilde sürece olumlu katkı yapabilmesinin temelinde birey-iş uyumunun olduğunu göstermektedir.

Bu uyum yalnızca işgören ile iş uyumu olarak değerlendirilmemekte, aynı zamanda yönetsel uygulamaların doğruluğunun bir göstergesi olarak da algılanmaktadır. Bu aşamada bireyin yönetici ile

uyumu ortaya çıkmaktadır. Yönetsel kararlar yalnızca belirli kişilerin uygulamaya konulmak üzere fikir birliğine varmış oldukları eylem emirleri değil, aynı zamanda örgütün mevcut durumu ve geleceğini de etkileyebilen hükümlerdir. Bu bakımdan işgörenlerin değer yargılarının, algılamalarının, tutum ve davranışlarının hepsinde aynı olması beklenemez. Dolayısıyla yöneticilerin kendi değer yargıları, beklentileri, özellikleri vb. durumların işgörenlerin genel olarak durumları ile örtüşmesi ya da yakın olması örgütsel hedefler için önemli bir avantaj yaratabilmektedir. Yöneticiler ile işgörenlerin uyum içinde çalışmasının gerek örgütsel gerekse bireysel anlamda iş performansını etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamında bireylerin birbiriyle olan ilişkilerinin örgütsel iletişimi önemli ölçüde etkilediği (Demir, Demir & Nield, 2015) bilinen bir durum olarak iş çıktıları açısından da etkili sonuçlar yaratabilmektedir.

Örgüt içinde uyumlu çalışma ekiplerinin yaratılması iş performansının artmasına etki etmektedir. Çalışmada ulaşılan sonuçlar bu yaklaşımı desteklemektedir. Birey örgüt uyumunun iş performansını olumlu yönde etkilediği sonucu ilgili yazında yer alan yaklaşımlarla (örn. Ambrose, Arnaud & Schminke, 2008; Da Silva, Hutcheson & Wahl, 2010) paralellik taşımaktadır. Bireyin örgüt ile uyumunda temel düşüncenin işgören nitelik ve yetenekleri ile örgütsel değerlerin örtüşmesidir. Grup üyeleri birbirini tamamlayan zincirin halkaları gibi sağlam ve bütünü oluşturacak şekilde olması gerekir. Çalışma yaşamında iş süreçlerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde grup üyelerinin birbirini tamamlayıcı özellikte ve uyum içinde olması gerekmektedir. Bu durum örgütsel performansın

sağlanmasında da önemli bir yeri olan iş performansını olumlu etkileyebilmektedir.

İşgörenlerin örgütte iş, yönetici ve çalışma arkadaşları ile uyum içinde olmasının iş performansını arttırmasının ötesinde işten ayrılma ya da işe devam etme kararlarında da etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmanın analiz sonuçlarında bulgular bölümünde de ifade edildiği gibi birey-örgüt uyumun işgörenlerin işte kalma niyetleri üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamı olan, iş doyumunu sağlayabilen, ekonomik ve sosyal açıdan destek bulan işgörenlerin işten ayrılma gibi bir düşüncesinin olmaması normal bir davranış olarak kabul edilmektedir. Bu uyumun işgörenlerin örgüt ile özdeşleşmelerinde olumlu bir etki yaparak örgütte kalma isteklerini güçlendirmeleri söz konusudur. Bu sonuç örgütsel hedeflere ulaşmada işgörenlerin güdülenmesi sağlanarak başarının daha kolay elde edileceğini göstermektedir.

Birey-örgüt uyumunun sağlandığı, çalışma yaşam kalitesi yüksek örgütlerde işgörenin işte kalma niyetinin azalması (ya da işten ayrılma isteğinin artması) söz konusu olmamaktadır. Diğer bir deyişle, işte kalma niyeti üzerinde birey-iş, birey-yönetici ve birey-grup uyumunun önemli düzeyde bir etkisinin olduğu açıkça görülmektedir. Doğal olarak işgörenlerin işte kalma niyetinin oluşması ve süreklilik göstermesi çalışma yaşamında ekonomik, sosyal, psikolojik doyumların sağlanmasına bağlı olarak gelişmektedir. Çalışma huzuru olan bir örgütte, yaşanabilecek küçük sorunların göz ardı edilmesinde birey-örgüt uyumunun önemli etkisi söz konusudur. Özellikle işsizliğin önemli boyutlara ulaştığı günümüz dünyasında bireyin iş, yönetici ve çalışma grubuyla olan uyumu iş performansında olduğu işte kalma niyetinde de olumlu etkiler yaratabilmektedir.

Sonuç itibarıyla, çalışmada ulaşılan bulgular, yazında yer alan bilgilerle örtüşmekle beraber, Muğla bölgesinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde yapılan bu araştırmanın sonuçları, diğer bölgelerde ya da diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletmelere genellenemez. Bundan sonra yapılacak çalışmaların farklı boyutlarıyla incelenerek, farklı bölgelerde faaliyet gösteren diğer turizm işletmelerini de kapsayacak şekilde yapılması buna benzer çalışmalarla karşılaştırılma yapılması açısından ve

ilgili alanda taraflara bir kaynak oluşması nedeniyle büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Ambrose, M.L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77, 323-333.
- Andrews, M.C., Baker, T., & Hunt, T.G. (2011). Values and person-organization fit: Does moral intensity strengthen outcomes? *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), 5-19.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Cable, D.M. & Judge, T.A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546-561.
- Caldwell, D.F. & O'Reilly, C.A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648-657.
- Carless, S.A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 411-429.
- Chatman, J. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Chen, P.Y. & Spector, P.E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft, and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 177-184.
- Da Silva, N., Hutcheson, J., & Wahl, G.D. (2010). Organizational strategy and employee outcomes: a person-organization fit perspective. *The Journal of Psychology*, 144(2), 145-161.
- Demir, M. & Tütüncü, O. (2010). Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 61(1), 64-74.
- Demir, M. (2010). Duygusal zekanın insan kaynakları seçimindeki etkisi: Konaklama işletmelerinde yöneticiler üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1066-1081.
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 22(2), 204-221.
- Demir, M. (2011b). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.

- Demir, M., Demir, Ş.Ş., & Nield, K. (2015). The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 369-386.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, J.R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp.283-357). New York: Wiley.
- Feather, N.T. & Rauter, K.A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Janssen, O. & Van Yperen, N.W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1039-1050.
- Johari, J. & Yahya, K.K. (2009). Linking organizational structure, job characteristics, and job performance constructs: A proposed framework. *International Journal of Business and Management*, 4(3), 145-152.
- Katzell, R. A., Thompson, D.E., & Guzzo, R.A. (1992). How job satisfaction and job performance are and are not linked. In C.J. Cranny, P.C. Smith, & E.F. Stone (Eds.) *Job satisfaction* (pp. 195-218), New York: Lexington Books.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lauver, K.J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Lee, C. & Way, K. (2010). Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3), 344-353
- Li, C.K. & Hung, C.H. (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.
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: an empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality*, 38(5), 615-626.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K., & Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Morrow, P.C., McElroy, J.C., Lacznia, K.S., & Fenton, J.B. (1999). Using absenteeism and performance to predict employee turnover: Early detection through company records. *Journal of Vocational Behavior*, 55(3), 358-374.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*, New York: Academic Press.
- Nagy, M.S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 77-86.
- Namasivayam, K. & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India, *Tourism Management*, 28(5), 1212-1223.
- Nikolaou, I. (2003). Fitting the person to the organisation: examining the personality-job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 639-648.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ryan A.M. & Schmit M.J. (1996). An assessment of organizational climate and P-E fit: A tool for organizational change. *The International Journal of Organizational Analysis*, 4(1), 75-95.
- Saks, A.M. & Ashforth, B.E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill building approach*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sekuguchi, T. (2004). Person-organization fit and person job fit in employee selection: A review of literature. *Osaka Keidei Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Shamir, B. & Kark, R. (2004). A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification.

Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(1), 115-123.

Song, Z. & Chathoth, P.K. (2011). Intern newcomers' global self-esteem, overall job satisfaction, and choice intention: Person-organization fit as a mediator. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 119-128.

Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.) *Psychological Management of Individual Performance* (pp.4-25). NewYork: John Wiley & Sons.

Şimşek, M.Ş., Çelik, Ç., Akgemci, T. & Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması.

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(1), 569-587.

Van Dick, R. ve Diğerleri (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.

Vogel, R.M. & Feldman, D.C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.

Williams, L.J. & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Extended abstract in English**The Effects of Person-Organization Fit on Job Performance and Intention to Remain in Hospitality Business**

Many researchers, in tourism and organizational behaviour fields, focus on the factors affected the increase of job performance and employees' behaviour in working life. Person – organization fit is one of the most important factors that have positive effect on job performance, organizational behaviour, intent to remain etc. This research has focused on the relation between person-organization fit, job performance and intention to remain in hospitality business.

Purpose: The purpose of the study is to 1) investigate the relationship between person-organization fit, job performance and intention to remain, 2) determine the effects of person – job fit, person – management fit and person – team fit factors fit on job performance and intention to remain in hospitality business.

Literature: Person-organization fit has three dimension such as person-job fit, person-management fit and person-teammate fit in hotel business and crucial role on human resources performance. Person-job fit, is defined as the congruence between an individuals' interests and abilities and the characteristics and requirements of their vocation and is considered to be among the major determinants of work outcomes and the components of working life, which has the power to directly affect organizational success (Demir, Demir and Nield, 2015).

As mentioned prior research that person-organization fit, particularly the physical and mental state and abilities of employees, must be sufficient to meet the job requirements, since in the employee selection process, the match between personal characteristics and job requirements is thought to be the primary factor in ensuring a person-vocation fit (Demir, 2010). The issue of the relations of person-organization fit presents the result of effects on job satisfaction, organizational commitment, job performance, intent to turnover, and other organizational behavior.

Methodology: The data used in this research was obtained via a survey that was prepared through face-to-face interviews conducted among employees who had been working for a minimum one year in 5-star hotels within the Mugla region (Fethiye, Marmaris, Bodrum and Dalaman) in Turkey. A total 500 surveys were distributed and 399 were completed and returned. Questionnaire for this study was developed from prior research and published scales for person-fit variables (Ryan & Schmit, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Saks & Ashforth, 2002), for job performance variables (Nagy, 2002; Robbins, 1998; Williams & Anderson, 1991) and for intent to remain variables (Demir 2011b; Demir and Tütüncü, 2010) on a 5-point Likert-type which was based on three dimensions. The person-organization fit, job performance and intent to remain variables in research scale were measured using thirty items. PASW 18.0 statistical program was used to analyze the data that includes various statistical tools such as factor analysis, correlation analysis and regression analysis. After the validity and reliability analysis was conducted, correlation analysis and factor analysis were used to reach findings. The reliability level of person-organization fit scale (Cronbach alpha) was determined as 0.91, job performance scale was determined as 0.87 and intent to remain scale was determined as 0.90. Then it was tested using a regression analysis to determine the effects of independent variables on the dependent variable.

Result and conclusion: It has thus been concluded that in reaching organizational goals as much as personal goals employees' fit with their job, vocation, colleagues, management and other intra-organization elements have a noteworthy effect. In this research, a finding parallel to the relevant literature (Lauver and Kristof-Brown, 2001; Nikolaou, 2003; Song and Chathoth, 2011; Vogel and Feldman, 2009) revealing that person – organization fit has a positive effect on organizational behaviour and work outcomes. The correlation analysis demonstrates that the relationship of person – organization with job performance and intent to remain and person – organization has significant and positive relationship to employees' intent to remain as well as job performance. The findings in correlation analysis indicate that independent factors such as person – job fit, person – management fit and person – team fit have a strong relation with job performance. The regression analysis indicates that person - organization fit affects employees' job performance, because the increase in the employee's fit with the organization positively affects his/her job performance. On the other hand, according to the findings person –

organization fit has a positive and significant effect on employees' intent to remain. Therefore, it is reasonable to argue that person – organization fit is a viable element in terms of organizational behaviour issues. Person – organization fit is equally effective on job performance too. This fact is indicated via the positive and significant relationship between these two factors as demonstrated by the analysis results. Finally, all hypothesis were supported and accepted.