

Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü

*Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİRER**

Alınış Tarihi: 06 Kasım 2018

Kabul Tarihi: 02 Ocak 2019

Öz: Çalışmanın amacı, kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini ve mutluluğun bu iki değişken arasında aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmanın örneklemini, Hitit Üniversitesi'nde görev yapan toplam 193 idari personel oluşturmaktadır. Analizler sonucunda, kişi-örgüt uyumunun iş performansı ve mutluluk ile anlamlı ve pozitif bir etkileşim içinde olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda iş performansı ile mutluluk arasında anlamlı ve pozitif bir etkileşim olduğu tespit edilmiştir. Mutluluğun kişi-örgüt uyumu ve iş performansı arasındaki etkileşim üzerinde aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla, yapısal eşitlik modeli ile analiz yapılmıştır. Bu analiz sonucunda mutluluğun kişi-örgüt uyumu ve iş performansı arasında kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişi-Örgüt Uyumu, İş Performansı, Mutluluk, Yapısal Eşitlik Modellemesi

Effects of Person-Organization on Job Performance: Mediating Role of Happiness

Abstract: The purpose of study is to determine the effect of person-organization fit on job performance and to investigate whether happiness plays a mediating role between these two variables. The sample of this research consisted of 193 administrative personnel of Hitit University. As a result of the analysis, it is found that person-organization fit has a positive interaction with happiness and job satisfaction, also happiness has a positive interaction with job satisfaction. The results of structural equation modeling analysis, it is determined that happiness plays a partial mediating role on the interaction between person-organization fit and job satisfaction.

Keywords: Person-Organization Fit, Job Performance, Happiness, Structural Equation Modeling

I. Giriş

Kişi-örgüt uyumu Lewin'in insan davranışının, kişi ve çevresinin bir işlevi olarak ifade etmesi üzerine önem kazanmış bir kavramdır (Yahyagil, 2005: 137). Kişi-örgüt uyumu en temel tanımı ile kişi ile örgütün bağdaşabilmesi ya da uygunluğu şeklinde tanımlanmaktadır (Aktaş, 2007:832). Kişi-örgüt uyumu çalışanın amaçları, değerleri, tutum ve kişilik olmak üzere birtakım temel özellikleri ile örgütün iklimi, kültürü, değerleri, amaçları ve normları gibi temel özellikleri arasındaki benzerlik şeklinde ifade edilmektedir (Chatman, 1989: 339). İş performansı, bir örgütte çalışan işgören tarafından kontrol edilen ayrıca örgütün hedefine(lerine) varmasına katkı sağlayan her türlü davranış ve eylemler olarak tanımlanmaktadır (Beğenirbaş ve Turgut, 2014: 137). Mutluluk kavramı alanyazında "öznel iyi olma" olarak ifade edilmektedir (Diener, 1994: 108). Mutluluk temel olarak bir kişinin ya da

*Atatürk
Üniversitesi*

283
İktisadi ve İdari
Bilimler Dergisi,
Ocak 2019
Cilt: 33
Sayı: 1

* Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü

bireyin yaşamı ile ilgili olumlu duygu ve düşüncelerinin üstünlüğü olarak tanımlanmaktadır (Myers ve Diener, 1995). Sonuç olarak, kişi-örgüt uyumu, iş performansı ve mutluluk kavramları iş hayatı içerisinde örgütlerde işgören için önem arz ettiği düşünülen değerli konulardır. Kendine özgü kültürel değerleri, normları, tutumları, olaylara bakış açıları olan örgütlerin bu bakımdan işgörenler ile benzerlik göstermesi önemlidir. Bu benzerlik işgörenlerde mutluluk duygusunu artırabileceği gibi, örgütün amaçlarını işgörenlerin amaçları haline getirebilir. Bunun sonucunda örgüt, işgöreninden iyi bir performans sağlayacak ve insan kaynağından en üst seviyede yararlanabilecektir.

Bu çalışmanın amacı, kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisinde, mutluluk kavramının aracı rolünün belirlenmesidir. Belirlenen amaç çerçevesinde ilk olarak kişi-örgüt uyumu, iş performansı ve mutluluk kavramları teorik olarak ele alınmıştır. Daha sonra kuramsal çerçeveden destek alınarak hipotezler kurulmuştur. Kurulan hipotezlerin ardından kişi-örgüt uyumunun iş performansı ve mutluluk kavramları ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Son olarak kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisi belirlenmiş ve belirlenen etkide mutluluk kavramının aracı rolü üstlenip üstlenmediği tespit edilmiştir. Elde edilen bulguların örgütlerde işgörenlerin, iş performansı üzerinde kişi-örgüt uyumunun ve mutluluk kavramının önemini görmeye yönelik faydalı sonuçlar üreteceği düşünülmektedir.

II. Kuramsal Çerçeve

A. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu, kişi çevre uyumu içerisinde yer alan örgütsel davranış araştırmaları içinde önem arz eden bir uyum türüdür (Bretz ve Judge, 1994: 33). Kişi çevre uyumu kapsamında beş farklı uyum türünden bahsetmek mümkündür. Bunlar, kişi-meslek uyumu, kişi-grup uyumu, kişi-kişi uyumu, kişi-iş uyumu ve kişi örgüt uyumu olarak ifade edilmektedir (Gürbüz, 2014: 177). Kişi-meslek uyumu, kişinin sahip olduğu mesleği ile uyumu; kişi-grup uyumu kişi ile görev yaptığı grup arasındaki uyum; kişi-kişi uyumunda ise kişi ile bağlı olduğu yönetici arasındaki uyum ifade edilmektedir (Gürbüz, 2014: 177). Bu çalışmada kişi-çevre uyumu çatısı altında yer alan uyum türlerinden kişi-örgüt uyumu kavramı araştırmaya konu edilmiştir.

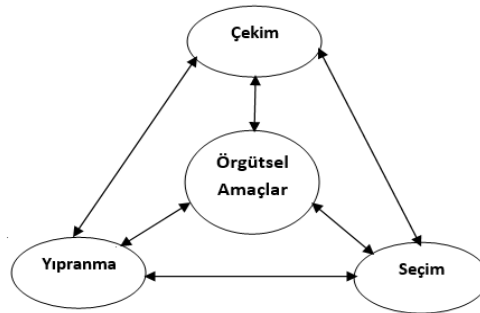
Kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu anlamına gelmemektedir. Lauver ve Kristof-Brown (2001: 454) yaptıkları çalışma da bu konuya açıklık getirmişlerdir. Kişi-iş uyumu çalışanların bilgi ve becerileri ile işin gereksinimleri arasındaki ilişki olarak ifade edilirken, kişi-örgüt uyumu çalışanların ve örgütün değerleri arasındaki uyumu ifade etmektedir.

Kişi-örgüt uyumu çalışanların kişilik özelliklerinin, inançlarının, kültürel özelliklerinin, değerlerinin, stratejik ihtiyaçlarının, normlarının örgütün değerleri ile uyumu olarak tanımlanmaktadır (Netemeyer vd., 1997: 88). Chatman (1989)'a göre kişi-örgüt uyumu çalışanların ve örgütlerin amaç, norm

ve değerlerinin uyumudur (s: 339). Tanımlardan yola çıkarak kişi-örgüt uyumunun dört farklı şekilde ortaya çıkabileceği ifade edilebilir. Birincisi, çalışanın örgüt içerisinde iş tanımı dahilinde yapacağı işi için olması gereken bilgi düzeyi, iş gereklilikleri ile yetenek ve kabiliyet arasındaki uyumun elde edilmesidir. İkincisi, örgütün temel olarak yapısal sistemleri ve çalışanların gereksinimleri arasındaki uyumun elde edilmesidir. Üçüncüsü, örgütün değerleri ve kültürü ile çalışanın değer ve kültürü arasındaki uyumun sağlanabilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Dördüncüsü ise, çalışanların karakteri ya da kişiliği ve örgütün karakteri ya da kişiliği bir başka ifade ile kurumun iklimi arasındaki uyumun sağlanmasıdır (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 302; Bretz ve Judge, 1992: 19).

Tom (1971: 573) çalışmasında, bireylerin iş tercihlerinde kişinin kendisi için yapacağı tanımlama ile örgüt için yapacağı tanımlama arasında bireylerin uyumlu olması gerektiği, ancak bu şekilde başarıya ulaşabileceklerine yönelik yapmış olduğu çalışmada kişi-örgüt uyumunun önemini ortaya koymaktadır.

Kişi-örgüt uyumunu açıklamak üzere Schneider Benjamin'inin de (1987) ASA (attraction-çekim, selection-seçim, attrition-yıpranma) teorik çerçevesinden yararlandığı görülmektedir (Schneider, 1987: 440). Schneider Susan'a göre (1988), kişi ve çevresi birbirinin ayrılmaz bütünüdür, nitekim çevreyi oluşturan da kişilerin kendileridir. Kişiler çalıştıkları örgütlerde tesadüf olarak bulunmazlar. Kişiler kendi kültürleri, değerleri, tutumları, fikirleri gibi kendileri ile müşterek özelliklere sahip olduğunu algıladıkları veya düşündükleri örgütlerin çekimine kapılırlar. Öte yandan örgüt kişinin kendi ile benzeri özellikler gösterdiğini fark ediyor veya inanıyorsa o kişiyi seçmektedir (Cooman vd., 2009: 103; Ostroff ve Rothausen, 1997: 174; Cable ve Judge, 1996: 295; Lievens, vd., 2001:31). Son olarak yıpranma, çekimin tersi olarak ifade edilmektedir. Çevreye uyum sağlamayan ya da sağlayamayan bireyler o çevreyi terk etme eğilimi içerisinde olacaktır (Schneider, 1987: 442). Ortamdan ayrılmayan bireyler ise o çevre ile savaşıma eğilimi içerisinde olacaklardır bu durum yıpranma ile sonuçlanabilir (Schneider, 1987: 446). ASA Modeli şekil 1'de verilmektedir.



Şekil 1: ASA Modeli

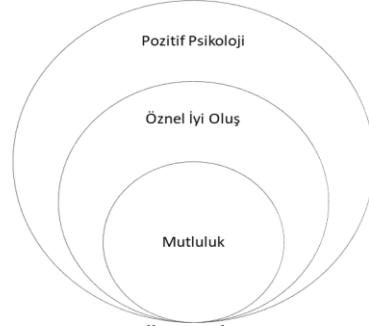
Kaynak: B. Schneider, 1983, Akt: Schneider, 1987: 445.

Bayramlık ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmada, kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yasım ve Aksay (2016)'ın yaptıkları çalışmada, işe alım aşamasında kişi-örgüt uyumu yüksek çalışanların tercih edilmesi, devamında ise amire güven düzeyinin yükseltilmesi örgütün başarısı için dikkate alınması gereken unsurlar olduğunu tespit etmişlerdir. Behram ve Dinç (2014) kişi-örgüt uyumunun örgüt içerisinde yaşanan çatışmaları azalttığı ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Polatçı ve Cindiloğlu (2013) ve Khaola ve Sebotsa (2015) yaptıkları çalışmada, kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ile anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Waszkowska ve arkadaşları (2017) yaptıkları çalışmada kişi-örgüt uyumu ve ödüllerin stres ile anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Kişi-örgüt uyumunun iş performansı (Kılıç, 2010: 31), iş yerinde mutluluk (Sasua ve Porto, 2015), örgütsel bağlılık (Fan, 2018: 1002; Meyer vd., 2010: 460), iş tatmini (Bayramlık, 2015: 17; Cable ve Judge, 1994: 321), örgütsel vatandaşlık davranışı (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013; Zhao, 2009: 342) üzerinde olumlu etkilerinin olduğu da görülmektedir.

B. Kişi-Örgüt Uyumu ve Mutluluk İlişkisi

Örgütsel davranış araştırmalarında önemli yeri olan psikoloji bilimi, insanların ruhsal sorunlarına çözüm arama amacı gütmektedir. Pozitif psikoloji onların olumlu taraflarına odaklanarak onları geliştirmeyi amaçlamaktadır (Seligman, 1998). Martin Seligman (1998) tarafından ortaya çıkartılmış olan pozitif psikoloji kavramı, kişilerin olumsuz duygularının iyileştirilmesi üzerine değil onların mutluluğunun, kendilerini iyi hissettiren olumlu kişisel deneyimlerinin ve kişisel gelişimlerinin sağlanması gibi pozitif konular üzerine vurgu yapmaktadır (Seligman, 1998: 15). Öznel iyi oluş kavramının pozitif psikoloji ile önem kazanmış kavramlardan biri olduğu söylenebilir.

Öznel iyi oluş kavramı, mutluluk ve yaşam tatmini ile ilişkili kavramlardır. Bu nedenle pozitif psikoloji kavramı içerisinde kullanılmaktadır. Öznel iyi oluş olumlu duyguların çokluğu, olumsuz duyguların azlığı ve yaşam tatmini olarak tanımlanmaktadır (Diener, vd., 1997: 25; Polatçı, 2011: 18). Öznel iyi oluş kavramı konuşma dilinde mutluluk olarak da ifade edilmektedir (Diener, 2000: 34). Oysaki mutluluk "Öznel İyi Oluş" kavramı altında yer almaktadır (Argyle ve Martin, 1989: 190).



Şekil 2: Pozitif Psikoloji, Öznel İyi Oluş, Mutluluk Kapsamı
Kaynak: Kavramsal Gelişimlerden Uyarlanmıştır

Bu çalışmada ele alınan değişken öznel iyi olmanın bir boyutu olan mutluluk kavramıdır. Csikszentmihalyi (1999: 821) mutluluğu, yaşamın temel amacı olarak tanımlamaktadır. Kişilerin örgütlerinde mutlu olmaları için bazı etkenlerin olması gerekmektedir. Zira mutluluğun temelinde duygusal haz ve bilişsel amaçların gerçekleştirilmesi yatmaktadır (Çalışkan, 2010: 133).

Mutluluk üzerine yapılan çalışmalarda, mutluluğu etkileyen değişkenlerin neler olabileceği üzerine yapılmış çalışmalardır. Andrew (2011) liderliğin, duygusal zekanın, görev süresinin, örgütsel pozisyonun, sektörün, işin doğasının mutluluğu etkileyen faktörler olabileceğine araştırmasında yer vermiştir. Štreimikienė ve Grundey (2009) araştırmalarında işteki motivasyonun mutluluk üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu çalışmasında belirtmiştir. Park ve arkadaşları (2011) çalışmalarında öznel iyi olma (subjective well-being) ile kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu arasındaki ilişkiyi incelemişler. Wright ve Cropanzano (2000) iş performansının belirleyicileri olarak psikolojik iyi oluş ve iş tatmini ilişkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucuna göre, psikolojik iyi oluş iş performansı ve iş tatmini ile ilişkili bir değişkendir, buna göre mutlu işgören daha yüksek performans sergilemektedir, ayrıca psikolojik iyi oluş iş tatmininde daha fazla iş performansını arttırmaktadır sonucuna ulaşmışlardır. Sousa ve Porto'da (2015) yaptıkları araştırmada örgütsel değerlerin ve kişi-örgüt uyumunun mutluluğu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Kişi-örgüt uyumu ve mutluluk kavramları farklı değişkenler ile incelenmiş ve alanyazında yerini almıştır. Kişi-örgüt uyumu üzerine yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar incelendiğinde pozitif değişkenler ile arasında olumlu bir ilişki içinde olduğu söylenebilir. Bu alanyazın doğrultusunda kurulan hipotez aşağıda belirtilmiştir:

H1: Kişi-örgüt uyumu mutluluğu pozitif yönde etkilemektedir.

C. Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Performansı İlişkisi

Performans, belirlenen koşullara göre çalışanın davranış biçimi veya bir işin yerine getirilme düzeyidir (Bingöl, 2013: 367). Performans örgütlerin ve çalışanların etkili ve verimli çalışmasının bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. İş performansı ise, örgütlerin sürekli olarak geliştirilmesi

ve yönlendirilmesi gereken örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir değişken olarak incelenmektedir (Lu, vd. 2015: 287; Begenirbaş ve Turgut, 2014: 137).

Ivancevich and Matteson (1996)'a göre iş performansı, bir işi gerçekleştirebilme kapasitesi, gerçekleştirilmesi için oluşturulan fırsat ve gerçekleştirme isteğinden oluşan bir bütündür. İş performansı çalışanların aldıkları ücrete karşılık göstermiş oldukları çaba olarak ifade edilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010b: 165). İş performansı, çalışanların örgütsel hedeflere yönelik katkılarının bir etkinliği olarak da tanımlanabilir (Motowidlo, 2003; Menges, vd., 2017: 698). İş performansı, bir çalışanın kendi işini ne kadar iyi yaptığı ve çoğu zaman bir çalışanın kendisine atanan görevlerini yerine getirmesinin dışında bir değerlendirmesidir (Sykes ve Venkatesh: 2017: 919). İş karakterleri (Fried ve Ferris 1987), sosyal ağlar (Sparrowe vd., 2001; Mehra vd., 2001; Cross ve Cummings 2004), kişilik özellikleri (Tett ve Burnett 2003) iş performansını açıklama ve tahmin etmede kullanılan farklı yöntemler olarak değerlendirilmektedir.

Örgütlerin sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı gibi üstünlük elde edebilmeleri için örgütsel hedeflerine ulaşmaları gerekmektedir. Örgütlerin bu süreçte yüksek performans gösteren çalışanlara ihtiyaçları vardır. İş performansı örgütler için önemli olduğu kadar çalışanlar içinde önem arz etmektedir. Çalışanın kendisinden beklenenleri gerektiği gibi yerine getirmek, başarılı olmak, çalışan için bir özgüven, mutluluk ve tatmin kaynağı olduğu gibi; iş performansı, daha iyi bir kariyer, daha yüksek gelir ve sosyal itibar gibi kişisel sonuçların da temel öncülü olduğu söylenebilir (Çalışkan, 2018: 108). Alanyazında iş performansı üzerine yapılmış çalışmaları görmek mümkündür. Wu ve arkadaşları (2017) kamu ve özel sektör üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışan sağlığının iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Duygusal zekanın, iş tatmininin, örgütsel bağlılığın (Latif, vd., 2017), etik liderliğin (Shafique, vd., 2018) iş performansı üzerine etkini inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür. Kılıç ve Yener (2015) bankacılık sektöründe yapmış oldukları araştırmada, birey-örgüt uyumunun çalışanların iş performansı üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine ilişkisi veya etkisi inceleyen çok az çalışmaya rastlanmıştır. Bu alanyazın doğrultusunda kurulan hipotez aşağıda belirtilmiştir:

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

Kişi-Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü

Kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde mutluluk değişkeninin aracılık etkisi üzerine değinmeden önce, mutluluğun hangi değişkenlerden etkilendiği, hangi değişkenleri etkilediği ve bu değişkenler arasında iş performansının olup olmadığını incelemekte yarar görülmüştür.

Çalışkan (2010) mutluluk değişkenini etkileyen faktörleri *kişisel* (yeniliğe açıklık, iyimserlik, duygusal kontrol, sosyal girişkenlik, eleştirel düşünme, benlik kaygısı, iç kaynaklı güdüleme, empati, özgüven, elseverlik, özyeterlilik); *çevresel* (teknoloji, kültür) ve *sosyal* (Sosyal destek) olarak sıralamıştır.

Mutluluğun etkilediği değişkenlere baktığımızda, Kırık ve Sönmez (2017) yapmış oldukları araştırmada mutlu olan bireylerin iletişim becerilerinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Maçoşoğlu ve Kaya (2018) yapmış oldukları araştırmada örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Alanyazın incelendiğinde mutluluğun etkilediği değişkenleri içeren çok az çalışmaya rastlanmıştır. Bunun yanı sıra mutluluğun iş performansını etkilediğine dair de çok az araştırmaya rastlanmıştır (Wright ve Cropanzano, 2000). Yapılan araştırma sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir. Elde edilen bilgiler doğrultusunda kurulan hipotez aşağıda belirtilmiştir:

H3: Mutluluk iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Wu ve arkadaşları (2017) kamu ve özel sektörde yaptıkları araştırmada, iş performansı üzerinde çalışan sağlığı ve iş tatmininin etkisini incelemişlerdir. Menges ve arkadaşları (2017) çalışan enerjisi, aile motivasyonu ve iş stresinin iş performansı üzerindeki etkisini ve bu etkide içsel motivasyonun rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre, çalışan enerjisi ve aile motivasyonu iş performansını pozitif etkilerken, stres performansı negatif anlamda etkilemektedir. Modelde içsel motivasyonun iş performansını artırma özelliği taşıdığı tespit edilmiştir.

Öcel (2013) yapmış olduğu araştırmada normatif bağlılık ve duygusal bağlılığın ve kişi-örgüt uyumu, algılanan örgütsel prestij ve örgüt kimliğinin gücü ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını ancak devam bağlılığının aracılık rolünün olmadığını tespit etmiştir.

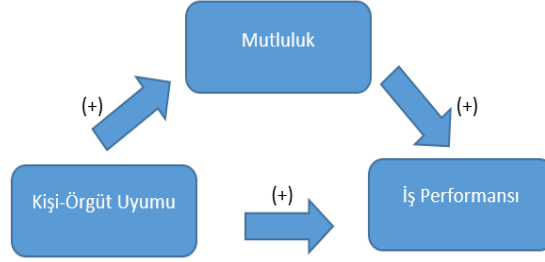
Alparslan (2016) emek işgörenlerinin fazladan rol davranışı göstermeleri için “iş tatmini mi yoksa işyerinde mutluluk mu” üzerine yapmış olduğu araştırmada, emek işgörenlerinin daha fazla çaba göstermeye eğilimli olmaları için iş tatmininden önce iş yerinde mutlu olmaları gerektiğine yönelik tespit bulunmuştur.

Bu çalışmada çalışanın fiziksel değil psikolojik sağlığı olarak nitelendirebileceğimiz mutluluk değişkeni incelenmiştir. Çalışanın amaçları, değerleri, kişiliği, yaşama bakış açısı ve tutumları ile çalıştığı örgütün amaçları, kültürü, değerleri ve normları arasındaki uyum seviyesi arttıkça çalışanın mutluluk ve iş performans düzeyi artabilir. Bireyin yaptığı işin kişiye sundukları ya da gerektirdikleri ile o işi yapanın beklentileri ya da becerileri arasındaki uyum seviyesi arttıkça kişinin mutluluğu ve sergilediği çalışma performans düzeyi artabilir (Kılıç ve Yener, 2015: 172). Yapılan alanyazın araştırması sonucunda, kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisinde mutluluk değişkeninin aracı rolü üstlendiği şeklinde bir araştırmaya rastlanmamıştır,

yapılan araştırma sonuçlarının alanyazına bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

H4: Kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde, mutluluk aracılık rolü üstlenmektedir.

Yukarıda açıklanan hipotezler dahilinde geliştirilen araştırma modeli şu şekildedir:



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

III. Araştırmanın Yöntemi

A. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Hitit Üniversitesinde görev yapan idari personel oluşturmaktadır. Ana kütle hacmi dikkate alınarak örneklem büyüklüğü hesaplanmış, üç ölçekten oluşan anket formu uygulanmıştır. Araştırmada örnekleme metodu olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma evreninde 2017 yılı itibariyle 367 idari personelin bulunduğu tespit edilmiştir (Birim Faaliyet Raporu, 2017: 3). 350 evren büyüklüğü için %95 güven aralığında 183 örneklem büyüklüğü temsil yeteneğine sahiptir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 126). 300 kişiye anket formu dağıtılmıştır, eksik doldurulan anketlerin çıkarılmasından sonra analiz gerçekleştirilmiştir. Söz konusu evrene göre, ulaşılan örneklem büyüklüğünün evreni temsil yeteneği vardır.

Araştırma örnekleminin % 66.3'ü (128) erkek, yaş ortalaması 37.23'tür. Katılımcıların %79.3'ü (153) evli, % 62.7'si (121) lisans mezunu, %35.8'i (69) 6-10 yıllık mesleki deneyime sahiptir.

B. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Kişi-Örgüt Uyumu"; ikinci bölümde "İş Performansı"; üçüncü bölümde "Mutluluk Ölçeği" kullanılmıştır. Anket formunun dördüncü bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini ifade etmelerine yönelik sorular yer almaktadır. Ölçeklerin ilk ikisinde 5'li Likert kullanılmıştır, mutluluk ölçeğinde 6'lı Likert kullanılmıştır.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: Kişi-örgüt uyumu düzeylerini tespit etmek amacı ile Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekte sorular, "Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur." ve "Kişisel değerlerimin

çalıştığım işletme ile iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum.” şeklindedir. Netemeyer vd., (1997) yaptıkları araştırmada, ölçeğin güvenilirlik katsayısının .88 olarak tespit edildiğini ifade etmişlerdir. Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılan araştırmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .81 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi SPSS programında yapılmıştır. Faktör çıkarma yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA), rotasyon yöntemi olarak Varimax yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda tek faktörlü modelin en iyi uyumu veren model olduğu görülmüştür.

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) AMOS programında yapılmıştır. DFA'ya göre ($\chi^2=.806$ (df=1), $\chi^2/df=.806$, RMSEA= 0.00, GFI= 0.998, AGFI=0.979, CFI= 1.000, NFI= 0.999) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir. İyi uyum: $\chi^2/df \leq 5$, RMSEA ≤ 0.08 , GFI ≥ 0.90 , AGFI ≥ 0.85 , CFI ≥ 0.90 , NFI ≥ 0.90 (Çokluk, vd., 2014: 271-272). Sonuç olarak 4 ifade ile kişi-örgüt uyumu ölçeği doğrulanmış ve geçerliliği sağlanmıştır. DFA sonucunda faktör yüklerinin 0,87 ile 0,92 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir.

İş Performansı Ölçeği: Kirkman ve Rosen (1999) tarafından takım performansını ölçmek amacıyla geliştirilen ve Sigler ve Pearson (2000) tarafından iş performansını ölçmek için adapte edilen 8 maddelik ölçeğin 4 maddelik kısa versiyonundan yararlanılmıştır. Alanyazında ölçeğin kısa versiyonunu kullanan çalışmalara rastlanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010a; Turunç ve Çelik, 2010b; Çöl, 2008). Ölçekte sorular “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.” ve “Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.” şeklindedir. Çöl (2008) akademisyenler üzerinde kullandığı ölçeğin Cronbach alfa katsayısını .82 olarak tespit etmiştir.

Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi SPSS programında yapılmıştır. Faktör çıkarma yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA), rotasyon yöntemi olarak Varimax yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda tek faktörlü modelin en iyi uyumu veren model olduğu görülmüştür.

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) AMOS programında yapılmıştır. DFA'ya göre ($\chi^2=1.910$ (df=1), $\chi^2/df= 1.910$, RMSEA=0.69, GFI=0.995, AGFI=0.951, CFI=.998, NFI=0.996) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir. Sonuç olarak 4 ifade ile iş performansı ölçeği doğrulanmış ve geçerliliği sağlanmıştır. DFA sonucunda faktör yüklerinin 0,85 ile 0,90 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak tespit edilmiştir.

Mutluluk Ölçeği: Mutluluk düzeylerini belirlemek üzere Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilmiş, 8 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye geçerliliği Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından yapılmıştır. Bu

ölçekte sorular “Kendimden hoşnut değilim (ters ifade)” ve “Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.” şeklindedir.

Ölçeğin açılımlayıcı faktör analizi SPSS programında yapılmıştır. Faktör çıkarma yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA), rotasyon yöntemi olarak Varimax yöntemi uygulanmıştır. Bu aşamada faktör yapısı .30’dan düşük olduğu tespit edilen üç ifade sırayla ölçekten çıkarılmıştır (İfade 1, 2, 4). Alanyazında faktör yükünün 0.30 olması gerektiği yönünde yaygın bir görüş söz konusudur (Çokluk, vd. 2014: 194). Analiz sonucunda tek faktörlü modelin en iyi uyumu veren model olduğu görülmüştür.

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi AMOS programında yapılmıştır. DFA’ya göre ($\chi^2=5.915$ (df=4), $\chi^2/df= 1.479$, RMSEA=0.50, GFI=0.987, AGFI=0.953, CFI=.988, NFI=0.965) uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmektedir. Sonuç itibarıyla 5 ifade ile mutluluk ölçeği doğrulanmış ve geçerliliği sağlanmıştır. DFA sonucunda faktör yüklerinin 0,58 ile 0,76 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,69 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1: *Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Özeti*

Ölçek-Madde Sayısı	Geliştiren(ler)	Örnek maddeler
Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği-4	Netemeyer vd. (1997)	Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.
İş performansı-4	Sigler ve Pearson (2000)	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.
Mutluluk-8	Hills ve Argyle (2002)	Hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.

*Atatürk
Üniversitesi*

C. Bulgular

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öncelikle değişkenlerin ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayılarının tespit edilmesine yönelik analizler yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

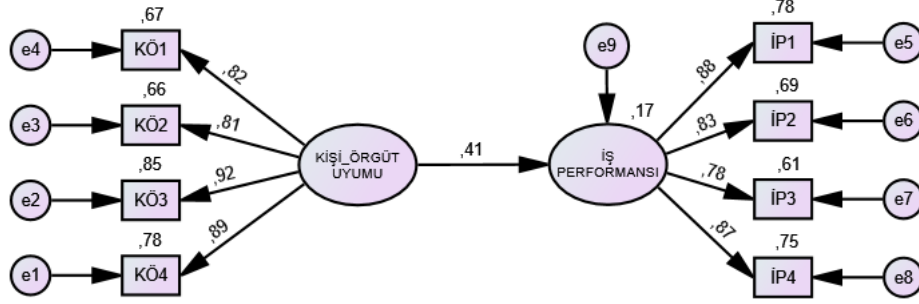
Tablo 2: *Değişkenlerin İstatistiksel Sonuçları ve Korelasyon Katsayıları*

	Ort.	SS.	1	2	3
1. Kişi-Örgüt Uyumu	3,13	1,09	(.91)		
2. İş Performansı	3,93	,914	,389**	(.90)	
3. Mutluluk	4,20	,817	,254**	,329**	(.69)

* $p < .05$, ** $p < .01$, () *Güvenilirlik*

Araştırmanın değişkenlerine ilişkin ortalamalar değerlendirildiğinde mutluluk değişkeninin ortalamasının diğer değişkenlerle kıyaslandığında yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumu, iş performansı ve mutluluk arasındaki korelasyon ilişkilerinin 0.01 düzeyinde anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir.

Mutluluk değişkeninin kişi-örgüt uyumu ve iş performansı arasındaki ilişkide aracı etkisini belirlemek amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından ön sürülen aracılık etkisi analizi, yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir (Bakınız: Meydan ve Şeşen, 2011: 130).



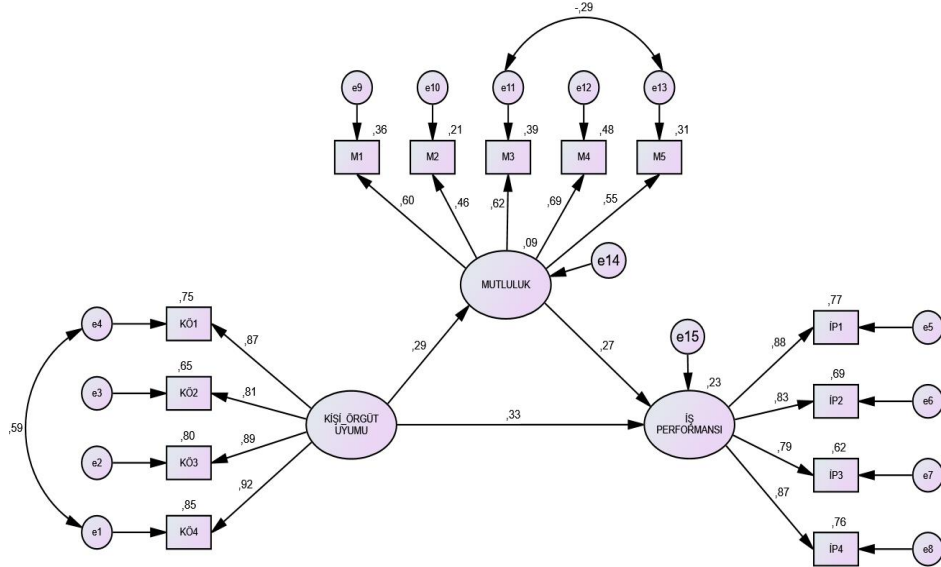
Şekil 4: İlk Modelin Test Sonucu

Şekil 4'te model testi sonucu elde edilen uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=39.473$, $df=19$, $\chi^2/df= 2.078$, $RMSEA=0.75$, $GFI=0.951$, $AGFI=0.908$, $CFI=.982$, $NFI=0.965$). Kişi-örgüt uyumu değişkeninden iş performansı değişkenine giden yola ait standardize edilmiş beta, standart sapma ve anlamlılık değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3: Şekil 4'ün Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Kişi-Örgüt Uyumu → İş Performansı	0,41	0,06	0,001

Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü



Şekil 5: Mutluluğun Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Performansı Arasındaki Aracı Etkisi

Şekil 5'te gösterilen ikinci modelde, iş performansı bağımlı, kişi-örgüt uyumu bağımsız ve mutluluk değişkeni aracı değişken olarak alınmıştır. Böylece Baron ve Kenny'nin belirtmiş olduğu bütün etkilerin varlığı araştırılmıştır.

Şekil 4'ün analizi sonucu elde edilen uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2=100.319$, $df=60$, $\chi^2/df=1,672$, $RMSEA=0.59$, $GFI=0.924$, $AGFI=0.885$, $CFI=.969$, $NFI=0.928$).

Atatürk
Üniversitesi

Tablo 4: Şekil 5'in Yol Katsayıları

Yol	Standardize β	Standart Hata	p
Kişi-Örgüt Uyumu → İş Performansı	0,33	0,062	0,001
Kişi-Örgüt Uyumu → Mutluluk	0,29	0,057	0,001
Mutluluk → İş Performansı	0,27	0,117	0,003

Elde edilen bulgulara göre, kişi-örgüt uyumu iş performansını etkilemekte, mutlulukta anlamlı olarak iş performansına etki etmektedir (standardize edilmiş $\beta=.27$; $p<.01$). Mutluluğun modele dahil edilmesiyle kişi-örgüt uyumu (standardize edilmiş $\beta=.33$; $p<0.5$) algısının iş performansı üzerindeki etkisi anlamlılığını korumuş ancak algının etkisi düşmüştür. Bu sonuca göre mutluluk değişkeni, kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde kısmi aracı değişken rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Aracılık

etkisini doğrulamak amacıyla Sobel testi yapılmış ve çıkan sonuç anlamlı bulunmuştur (Sobel Testi=2.10; S.E.=0.029; $p<0.01$).

IV. Sonuç

Bu çalışmanın amacı kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde mutluluğun aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda Hitit Üniversitesinde görev yapan idari personel üzerinden veriler toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS ve AMOS programlarında yapılan analizlerle çözümlenmiştir.

Yapısal eşitlik modeli analizinde, araştırmanın bütün değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda kurulan H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu bulgulara göre, diğer örgütlerden farklı, kendine özgü kültürel değerleri, tutumları, normları, olaylara bakış açıları olan örgütler ile işgörenlerin benzerlik göstermesi onların mutluluk duygularını arttırmaktadır. Ayrıca işgörenden daha yüksek ya da beklenen düzeyde performansı göstermesinde kişi-örgüt uyumunun güçlü bir değişken olduğu bulgularla tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi, örgüt ve işgörenlerin uyum ve beklentilerinin karşılıklı olarak önem taşıdığı söylenebilir.

Analiz sonuçları, bütün değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermiştir. Bu sonuca göre, kişi-örgüt uyumu algısı yüksek olan çalışanların iş performansı ve mutluluk düzeyleri yüksek olmaktadır. Aynı zamanda mutlu çalışanların mutsuz çalışanlara göre iş performanslarının daha yüksek olacağı analizler sonucunda tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar alanyazın ile paralellik göstermektedir (Wright ve Cropanzano, 2000; Kılıç, 2010; Kılıç ve Yener, 2015; Sasua ve Porto, 2015;).

Aracılık rolünün incelendiği analizde mutluluk değişkeninin kişi-örgüt uyumu ve iş performansı arasında kısmi aracılık etkisi üstlendiği sonucuna ulaşılmış ve bu doğrultuda kurulan H4 hipotezi de kabul edilmiştir. Bu sonuca göre, çalışanların iş performanslarının yüksek olmasında kişi-örgüt uyumu önemli bir değişkendir. Mutluluk değişkeni ise, iş performansının artmasında kısmen etkili olmaktadır.

Sonuçlar, örgütlerde işgörenlerin iş performansı düzeylerinde kişi-örgüt uyumu ve mutluluk kavramlarının etkisinin önemini ortaya koymaktadır. Kendisini örgütü ile uyumlu hisseden bir işgörenin iş performansının olumlu yönde etkileneceği tespit edilmiştir. Örgütlerin başarısı, işgörenlerin göstermiş olduğu performans ile değerlendirilebilir. Kişi-örgüt uyumu ile örgütler ortak bir amaç doğrultusunda sağlam kültürler oluşturabilir ve bunun yanı sıra işgörenlerin iş performanslarının ve mutluluk düzeylerinin artmasına olanak sağlayabilir.

Araştırmanın sınırlılıkları, mali imkanlar ve zaman göz önünde bulundurularak sadece bir kuruma bağlı il ve ilçe birimlerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Araştırma modelinin farklı illerde kamu veya özel kurumlarda daha

büyük örneklemeler üzerinde karşılaştırmalı olarak araştırılması olası farklılıkların tespit edilmesi açısından öneri olarak ifade edilebilir. Aynı zamanda takip eden çalışmalarda araştırma modeline farklı değişkenler eklenerek analizler yapılabilir.

Kaynaklar

- Aktaş, M. (2007), “Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Bireycilik ve Toplulukçuluğun Biçimleyici Etkisi”, *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya Üniversitesi, ss.832-834.
- Alparaslan, A. M. (2016), “Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İşyerinde Mutluluk Mu?”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), ss.201-213.
- Andrew, S. S. (2011), “The Differentiating Quotient for Happiness at Work”, S.M.I.L.E.S, <https://www.happiestminds.com/>, ss.1-13.
- Argyle, M., Martin, M. & Crossland, J. (1989), Happiness as a Function of Personality and Social Encounters. In J. P. Forgas & J. M. Innes (Eds.), *Recent advances in Social Psychology: An International Perspective*, New York: Elsevier North-Holland, ss.189- 203.
- Baron, M. R. & Kenny, A. D. (1986), “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), ss.1173-1182.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E. ve Güney, G. (2015), “Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama”, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), ss.1-28.
- Behram, N. K. ve Dinç, E. (2014), “Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), ss.115-124.
- Begenirbaş M. ve Turgut, E. (2014), “İş Performansının Sağlanmasında Çalışanın Duygusal Emeğinin ve Örgütte Güven Algısının Etkileri”, *İş-Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (3), ss.131-149.
- Bingöl, D. (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta, İstanbul.
- Bretz, D. R. & Timothy A. J. (1992), “The Relationship Between Person-Organizational Fit and Career Success”, (CAHRS Working Paper #92-11). Ithaca, NY: Cornell University, *School of Industrial and Labor Relations*, Center for Advanced Human Resource Studies.

- Bretz, D. R. & Timothy A. J. (1994), "Person-Organization Fit And The Theory Of Work Adeidjstment: Implications For Satisfaction, Tenure, And Career Success". *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), ss.32-54.
- Cable M. D. & Timothy A. J. (1994). "Pay-Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective", *Personel Psychology*, 47, ss.317-349.
- Cable M. D. & Timothy A. J. (1996), "Person-Organization Fit, Job Choice Decisions and Organizational Entry", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), ss.294-311.
- Cross, R., & Cummings, J. (2004) "Tie and Network Correlates of Individual Performance in Knowledge Intensive Work," *Academy of Management Journal* 47(6), ss.928-937.
- Chatman, A. J. (1989). "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit", *Academy of Management Review*, 14(3), ss.333-349.
- Csikszentmihalyi, M. (1999), "If We Are So Rich, Why Aren't We Happy?", *American Psychologist* Copyright 1999 by the *American Psychological Association*, 54 (10), ss.821-827.
- Cooman, R. D.; Gieter, S. D.; Pepermans, R.; Hermans, S.; Bois, C. D., Caers, R. & Jegers, M. (2009), "Person-Organization Fit: Testing Socialization And Attraction-Selection-Attrition Hypotheses", *Journal of Vocational Behavior*, 74, ss.102-107.
- Çalışkan, A. (2018), "Dönüşümcü Liderliğin İş Performansına Etkisi: Lider Üye Etkileşimi Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü", *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), ss.104-140.
- Çalışkan, K. (2010), Mutluluk, İçinde: *Kurumlarda İyilik de Var*, Edt: Güler İslamoğlu, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Çokluk, Ö.; Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Pegem Akademi, Ankara.
- Çöl, G. (2008.) "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), ss.35-46.
- Diener, E. (2000), "Subjective Well-Being, The Science of Happiness and a Proposal for a National Index", *American Psychologist* Copyright 2000 by the *American Psychological Association*, 55(1), ss.34-43 DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.34.
- Diener, E.; Eunkook S., & Shigehiro O., (1997), "Recent Findings on Subjective Well-Being", *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), s. 25.
- Diener, E. (1994), "Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities". *Social Indicators Research*, 31(2), ss.103-157.

- Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2012). “Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelenmesi”. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25, ss.297-304.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, FelsefeYöntem-Analiz, Seçkin, Ankara.
- Fan, P. (2018), “Person–Organization Fit, Work–Family Balance, And Work Attitude: The Moderated Mediating Effect Of Supervisor Support”, *Social Behavior And Personality*, 46(6), 995-1010.
- Fried, Y., and Ferris, G. R. (1987). “The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis,” *Personnel Psychology*, 40(2), ss.287-322.
- Gürbüz, S. (2014), Örgütsel Davranış, İçinde “Kişi-Çevre Uyumu, Örgütsel Sosyalizasyon ve İş Dizaynı Uygulamaları, Edt. Ünal Sığı ve Sait Gürbüz, ss.175-215. Beta, İstanbul.
- Hills P, & Argyle M. (2002), “The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale For The Measurement Of Psychological Well-Being”, *Personality and Individual Differences*, 33, ss.1073–1082.
- Hitit Üniversitesi, Personel Daire Başkanlığı, (2017), Yılı Birim Faaliyet Raporu. http://cdn.hitit.edu.tr/personel/files/921_1801191705609.pdf. Erişim Tarihi. 10.01.2018.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1996), Organizational Behavior and Management, 4th ed., International Student ed., Chicago: Irwin.
- Kılıç, K. C. (2010). “Bireysel Ve Örgütsel Değerler Arasındaki Uyumun Çalışanların İş Davranışlarına Etkileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), ss.20-35.
- Kılıç, K. C. ve Yener, D. (2015), “Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), ss.161-174.
- Kırık, A. M. ve Sönmez, M. (2017), “İletişim ve Mutluluk İlişkisinin İncelenmesi”, *İNİF E-DERGİ*, 2(1), ss.15-26.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999), “Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment”, *Academy of Management Journal*, 42(1), ss.58-74.
- Khaola, P. P. & Sebotsa, T. (2015), “Person-Organisation Fit, Organisational Commitment And Organisational Citizenship Behaviour”, *Danish Journal of Management and Business Sciences*, ss.67-74.
- Latif, H.; Majoka, M. I. & Khan, M. I. (2017), “Emotional Intelligence And Job Performance Of High School Female Teachers”, *Pakistan Journal Of Psychological Research*, 32(2), ss.333-351.

- Lauver, J. K. & Kristof-Brown, A. (2001), "Distinguishing between Employees' Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit", *Journal of Vocational Behavior*, 59, ss.454–470.
- Lievens, F.; Decaestecker, C.; Coetsier, P. & Geirnaert, J. (2001), "Organizational Attractiveness for Prospective Applicants: A Person–Organization Fit Perspective", *Applied Psychology: An International Review*, 50, ss.30-51.
- Lu, B.; Guo, X.; Luo, N. & Chen, G. (2015), "Corporate Blogging And Job Performance: Effects Of Work-Related And Nonwork-Related Participation", *Journal Of Management Information Systems*, 32(4), ss.285-314.
- Maçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018), "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği", *Harran Education Journal*, 3(1), ss.52-70.
- Menges, I. J.; Tussing, V. D.; Wihler, A. & Grant, M. A (2017), "When Job Performance Is All Relative: How Family Motivation Energizes Effort And Compensates For Intrinsic Motivation", *Academy of Management Journal*, 60(2), ss.695-719.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011), Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Netemeyer G. R., James S. B., Darly O. M. & McMurrian R. (1997), "An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviours in A Personal Selling Context", *Journal of Marketing*, 61(3), ss.85-98.
- Mehra, A., Kilduff, M., & Brass, D. J. (2001). "The Social Networks of High and Low Self Monitors: Implications for Workplace Performance," *Administrative Science Quarterly*, 46(1), ss.121-146.
- Meyer, P. J., Tracy D. H., Gill H. & Toplonysky L. (2010). "Person–Organization (Culture) Fit And Employee Commitment Under Conditions Of Organizational Change: A Longitudinal Study", *Journal of Vocational Behavior*, 76, ss.458-473.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, pp. 39-53. New York, NY: Wiley.
- Myers, G. D. ve Diener, E. (1995), "Who Is Happy?", *Psychological Science*, 6(1), ss.10-19.
- Ostroff, C. & Rothausen, T. J. (1997), "The Moderating Effect Of Tenure in Person-Environment Fit: A Field Study in Educational Organizations", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, ss.173-188.
- Öcel, H. (2013), "Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü", *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), ss.37-53.

- Park, I. H.; Monnot, J. M.; Jacob, C. A. and Wagner, H. S. (2011), “Moderators of the Relationship Between Person-Job Fit and Subjective Well-Being Among Asian Employees”, *International Journal of Stress Management*, 18(1), ss.67–87.
- Polatçı, S. (2011), Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı Ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri.
- Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M. (2013), “Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), ss.299-318.
- Sasua, J. M. & Porto, J. B. (2015). “Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact”, *Paidéia*, 25(61), ss.211-220.
- Schneider, B. (1987), “The People Make The Place”, *Personnel Psychology*, 40, ss.437-453.
- Schneider, C. S. (1988), “National vs. Corporate Culture: Implications for Human Resource Management”, *Human Resource Management*, 27(2), ss.231-246.
- Seligman, E. P. M. (1998), *Learned Optimism*, Pocket Books, New York.
- Shafique, I.; Kalyar, M. N. & Ahmad, B. (2018), “The Nexus Of Ethical Leadership, Job Performance, And Turnover Intention: The Mediating Role Of Job Satisfaction”, *Interdisciplinary Description Of Complex Systems* 16(1), ss.71-87.
- Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000), “Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment”, *Journal of Quality Management*, 5, ss.27-52.
- Sykes, T. A. & Venkatesh, V. (2017), “Explaining Post-Implementation Employee System Use And Job Performance: Impacts Of The Content And Source Of Social Network Ties”, *Mis Quarterly*, 41(3), pp. 917-936.
- Sparrowe, R. T., Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2001). “Social Networks and the Performance of Individuals and Groups,” *Academy of Management Journal*, 44(2), pp. 316-325.
- Tett, R. P., and Burnett, D. D. (2003). “A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance,” *Journal of Applied Psychology*, 88(3), pp. 500-517.
- Tom, R. Victor (1971), “The Role Of Personality And Organizational Images In The Recruiting Process”. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.

- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010a), “Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkileri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), ss.163-180.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010b), “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, *Yönetim Ve Ekonomi*, 17(2), ss.183-206.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012), “İş Tatmini-Kişİ-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişİ-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), ss.57-78.
- Yahyagil, Y. M. (2005). “Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi”, *Öneri*, 6(24), ss.137-149.
- Yasım K. Y. ve Aksay, K. (2016), “Yöneticiye Duyulan Güven ve Kişİ- Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Kamu Çalışanları Örneğinde İncelenmesi”, 1. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, Giresun Üniversitesi.
- Zhao, H. (2009) “The Effects of Personal-Organization Fit and Organizational Citizenship Behaviort on Contextual Performance:An Empirical Research”. *Chinese Journal Of Management*, 6(3), ss.342-347.
- Štreimikienė, D. & Grundey, D. (2009), “Life Satisfaction And Happiness – The Factors In Work Performance”, *Economics & Sociology*, 2(1), ss.9-26.
- Waszkowska, M.; Jacukowicz, A.; Drabek, M. & Merecz-Kot D. (2017), “Effort–Reward Balance As A Mediator Of The Relationship Between Supplementary Person–Organization Fit And Perceived Stress Among Middle-Level Managers”, *International Journal Of Occupational Medicine And Environmental Health*, 30(2), ss.305–312.
- Wright, A. T. & Cropanzano, R. (2000), “Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), ss.84-94.
- Wu, C.-H.; Chen, I.-S. & Chen, J.-C. (2017), “A Study Into The Impact Of Employee Wellness And Job Satisfaction On Job Performance”, *International Journal Of Organizational Innovation*, 10(2), ss.252-269.