

Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma ¹

Sema POLATCI ²

Fatih SOBACI ³

İsmail KABAN ⁴

Öz

İşletmelerin sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlamaları için en önemli faktör, sahip oldukları insan kaynağıdır. Daha çok özel sektör için ifade edilen bu durum, yeni kamu işletmeciliği anlayışıyla birlikte kamu sektörü için de büyük önem arz etmeye başlamıştır. Bu araştırmada kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun, çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkileri açıklanmaya çalışılacaktır. Bu çerçevede taşeron sisteminin, iş tatmini üzerindeki etkisi de irdelenecektir. Araştırma verileri Tokat'taki devlet hastanelerinde görev yapan 112 taşeron firma elemanından toplanmıştır. Elde edilen sonuçlar kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatminini artırdığını; ayrıca uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının kişi-iş uyumunu etkilediğini göstermiştir. Kişiliğin uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk boyutları ile iş tatmini arasındaki etkileşiminde kişi-iş uyumunun aracı rol üstlendiği araştırmanın bir diğer sonucudur. Bu sonuçlar, çalışanların kişilik özelliklerinin işleri ile uyumlu olmasının tatmin düzeyleri açısından önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişi-İş Uyumunu, İş Tatmini.

The Effect of Personality Traits and Person-Job Fit on Job Satisfaction: A Research on Subcontractors

Abstract

The most important factor for the companies to achieve a sustainable competitive advantage is their human resources. This situation, which is expressed mostly for the private sector, has become more important, also for the public sector with the new public management approach. In this research, personality traits and effects of person-job fit on job satisfaction will be examined. In this context, the effect of the subcontractor system on job satisfaction will be examined. The research data were collected from 112 subcontractors working in public hospitals in Tokat. The results showed that personality traits and person-job fit increase job satisfaction, and that conscientiousness, agreeableness and neuroticism dimensions affect person-job fit. It is another result of the research that person-job fit plays a mediating role in the effect between these three dimensions and job satisfaction. Accordingly, human's personality traits must be compatible with the work to provide high job satisfaction.

Keywords: Personality, Person-Job Fit, Job Satisfaction.

¹ Bu çalışma 14. ÜİK'de sunulan "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Firma Elemanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı bildiriye yararlanılarak hazırlanmıştır.

² Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, sema.polatci@gop.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4671-1356>

³ Öğr. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Niksar Sosyal Bilimler MYO, fatih.sobaci@gop.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2261-5079>

⁴ Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat Sosyal Bilimler MYO, ismail_kaban@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0003-4138-244X>

Giriş

Yönetim biliminin hedeflediği kazanımlardan biri örgütlerin elinde bulundurduğu kaynakları en iyi şekilde değerlendirerek örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlamaktır. Amaca giden yolda yöneticilerin kullandıkları örgütsel kaynakların başında insan gelmektedir. İnsan kaynağının ne şekilde kullanıldığı, yönetimlerin başarısı ve örgütlerin sürekliliği açısından önem arz etmektedir. Bu önem, içinde bulunduğumuz yoğun rekabet ortamının etkisiyle her geçen gün daha da artmaktadır.

Rakipleriyle girdikleri mücadelede örgütlerin en büyük silahlarının sahip oldukları kaynakları olabildiğince etkin ve verimli şekilde kullanmaları olduğu söylenebilir. Bu yönde bir kullanım, yalnız finansal ve doğal kaynaklar için değil insan kaynağı için de gereklidir. “Her insan ayrı bir dünyadır.” şeklinde bir söz vardır. Bazen farklı anlamlarda kullanılsa da sözün özünde her bir insanın ayrı bir değer olduğu yönünde bir düşünce yatmaktadır. O halde bu değerden örgüt lehine en iyi şekilde yararlanılması gerekir. Diğer taraftan söz, insanın çeşitliliğine dikkati çekmektedir ki bu çeşitlilik kişilik olarak değerlendirilebilir. Her insanı ayrı bir dünya yapan özellikler bütününe “*kişilik*” denebilir. Bu özellikleri nedeniyle bireylerin olay ve olgulara tepkisi farklı olabilecektir. Bu farklılaşmayı örgütsel açıdan kazanca çevirmek öncelikle olumlu kişilik yapısına sahip bireyleri örgüte kazandırmaktan, daha sonra da bireyleri kişiliğine uygun işlerde çalıştırmaktan geçmektedir. Çünkü kişiliği ile uyumlu olmayan bir işte çalışan birey ne kadar yapıcı bir kişiliğe sahip olsa da bir süre sonra sıkıntıya düşebilecek, iş performansı ve sürekliliği açısından sorun yaşayabilecektir. Bu durum örgüt açısından da çok yönlü kayba neden olabilecektir. Olumlu kişilik yapısına sahip ve kişiliği ile işi arasında uyum sağlamış olan bireyin işten duyacağı tatminin yüksek olması beklenir. İş tatmini düzeyi yüksek çalışanların ise örgütlerine yapacağı katkının büyük olması beklenir. Ayrıca bireyin işinden duyduğu tatminin hayatına yapacağı katkı da son derece önemlidir. Bu tür bir katkı çalışanların genelinde görüldüğünde toplumsal açıdan büyük bir kazanım sağlanmış olacaktır.

Yukarıda değinilen kavramsal ilişkiler çerçevesinde taşeron sisteminin örgütsel ve sosyal açıdan ulaşılmak istenen amaca ne kadar hizmet ettiği değerlendirilmesi gereken bir olgu olarak belirmektedir. Taşeron sistemine ilişkin tartışmaların bu konu etrafında yoğunlaştığı, güncelliğini uzun süre koruduğu, kamuda yapılan düzenleme ile gündemden düşse de halen KİT'lerde ve bazı özel bütçeli kuruluşlarda var olan taşeron çalışanlar

üzerinden konuya ilişkin tartışmaların devam ettiği düşünüldüğünde araştırmanın doğru bir noktadan, doğru bir amaca yöneldiği söylenebilir.

Bu çalışmanın temel amacı kişilik boyutlarının ve kişi-iş uyumunun çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırmada incelenecek olan kişilik, kişi-iş uyumu ve iş tatmini kavramları insan kaynağından en iyi şekilde yararlanılması açısından son derece önemli kavramlardır. Araştırma bu kavramlar üzerinden örgütlerin insan kaynağından daha iyi yararlanmalarına katkı sağlama yönünde bir amaçtan beslenmektedir. Geçmiş dönemlerde yalnız özel sektörde ön plana çıkan rekabetin artık kamu sektörü açısından da önemli hale gelmesi ve “kamu işletmeciliği” anlayışının hız kazanması nedeniyle araştırma konusu, kamu sektöründeki insan kaynağından yararlanma açısından da önem arz etmektedir. Bu kapsamda taşeron sistemine farklı bir açıdan bakılmaya ve araştırma değişkenleri üzerinden taşeron firma elemanlarının durumları incelenmeye çalışılacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Kişilik

İnsanın beden, duygu, düşünce ve inanç gibi değişik yönleri vardır. Böylesi farklı yönlere sahip olması onu evrenin en karmaşık varlığı yapmaktadır. Bu nedenle insanı inceleyen psikologlar birbirinden farklı kişilik kuramları geliştirmişler ve bu durumdan dolayı da kişilik konusu üzerinde ortak bir tanıma ulaşamamışlardır (Örücü ve Üngüren, 2013: 166). Öyle ki Guilford (1959: 5), kişiliğin 400’e yakın farklı tanımını bulunduğunu belirtmiş (Gümüş, 2009: 41) bu kadar çeşitli tanıma sahip olan kavram Türk toplumunda adeta her şeyin sebebi olarak addedilen bir ritüel olarak algılanmaya başlamıştır (Orhan, 2016: 77). Kavram hakkında genel olarak aynı fikirde olunmamasına rağmen kişiliğin, işgörenin çalıştığı işi ve çevreyi algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi olduğu muhakkaktır (Özkalp ve Kırel, 2011: 74). Bu etkisi ile kişilik, bireylerin aynı olaylar karşısında farklı algı veya çözümler geliştirmesinin temel nedenlerinden birisi olarak değerlendirilebilir (Erkuş ve Tabak, 2009: 216). Bunun sonucu olarak iş hayatında bireylerin kişilik özelliklerinin bilinmesi, olaylar karşısında ne tür tepkiler vereceklerinin tahmin edilebilmesi anlamına gelmektedir (Karaca, 2017: 2). Bu nedenlerle örgütsel davranış literatüründe önemli bir yere sahip olan kişilik kavramı, psikolojik nitelikteki özelliklere işaret eden ve bireylerin kim olduğunu gösteren yapılar olarak tanımlanmaktadır (McCrae ve Costa, 1989). Kişiye özgü ve kolay kolay değişmeyen özellikler toplamı (Karaca, 2017:

2) olan kişilik, bir bireyin diğer bireylere tepkisini göstermek ve onlarla etkileşime girmek için kullandığı yolların tümü (Robbins ve Judge, 2010: 135) olarak da tanımlanabilir. Bu açıklamalar ışığında kişilik, insanın diğerlerinden ayrılarak “birey” olmasını sağlayan özellikleri olarak da tanımlanabilir (Polatçı ve Sobacı, 2014: 64).

Kişilik özelliklerine ilişkin çalışmalarda bireyin temel özelliklerini belirten ve devamlılık sergileyen bazı karakteristikler üzerinde durulmuştur (Aytaç, 2001). Bu çalışmalardan biri olan Beş Faktör Kişilik Kuramı, kişilerin gözlemlenebilen davranışlarından hareketle bireysel farklılıklara odaklanarak (Çetin ve Hazır, 2012: 68), kişilik özelliklerini beş farklı faktör bünyesinde toplayan ve bu özelliklerin tanımlanmasına yönelik oldukça önemli bir kişilik modelidir. Bu boyutlar; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık şeklinde sıralanmaktadır (McCrea ve John, 1992: 175).

Dışadönüklük (Extraversion): Genel anlamda bireyler arası ilişkilerde sosyal uyaranların miktarı ile ilişkili olan; neşeli, hayat dolu, heyecanlı, konuşkan, girişken ve sosyal olma gibi sıfatları içeren dışadönüklüğün diğer bazı özellikleri Goldberg (1992) tarafından sosyallik, eğlenceyi sevme, liderlik, güç, istekli olma ve arkadaşça davranma şeklinde sıralanmaktadır (Sommer ve ark., 2002: 23). Dışadönük kişilerin bu özellikleri sayesinde özel yaşamlarının yanı sıra iş yaşamında da elde ettikleri doyum ve uyum sayesinde daha mutlu olmaları beklenir.

Uyumluluk (Agreeableness): Bu özellik bireyin diğerleriyle uyum içinde olma konusundaki istekliliğini belirtmektedir. Yüksek uyumluluğa sahip kişiler işbirliği içinde olan, sıcak ve güvenilir kişilerdir (Can, 2006: 77). Çözüm odaklı bu özelliğin iş yaşamına ve çalışan performansına olumlu katkı yapması beklenir.

Sorumluluk (Conscientiousness): Bu özelliğe sahip bireyler yaşamlarında bilinçli, tedbirli, bağımlı, dikkatli ve disiplinli bir kişilik sergilerler. Bazı araştırmacılar için “başarıya ulaşma yolunda istekli tip” olarak tanımlanan bu özelliğin zayıf olması dikkatsizlik, organize olamazlık, sorumsuzluk ve disiplinsizlik özelliklerini beraberinde getirecektir (Özkalp ve Kirel, 2011: 81).

Duygusal Denge (Neuroticism): Bireyin gerilime dayanabilme yeteneğini belirten kişilik özelliğidir. Duygusal denge düzeyi yüksek bireylerin özellikleri arasında sakin, kendinden emin ve güven verici olmaları sayılabilir (McShane ve Von Glinow, 2005).

Sinirli, gergin ve evhamlı yapıları ile ön plana çıkan duygusal denge düzeyi düşük bireyler, bu özellikleri nedeniyle çoğu zaman stres altına girmektedirler. Özellikle bu kişilere, iş yaşamlarında kendilerine uygun işleri seçmeleri önerilmektedir (Merdan, 2013: 143).

Deneyime Açıklık (Openness): Araştırmacılar tarafından zeka ve kültür olarak da adlandırılan bu özellik, araştırmacıların üzerinde en az görüş birliğine vardıkları özelliştir (Somer ve ark., 2002: 24). Bu özelliğe sahip bireyler, diğer bireylere göre yeni tecrübe ve fikirlere daha açık, aktif hayal gücüne sahip, değişimi tercih eden ve kendine özgü bağımsız yargılama gücü olan bireylerdir (Zhang, 2003: 1432).

Psikoloji ve sosyal psikoloji gibi birçok alanda geniş kabul gören Beş Faktör Kişilik Modeli, yönetim ve organizasyon alanında da yaygın şekilde kullanılmaktadır. Literatürde insan enerjisi (Bayram vd. 2019), duygusal zeka (Sudak ve Zehir, 2013), duygusal zeka ve öğrenilmiş güçlülük (Polatçı ve Sobacı, 2014), akademik performans (Perry, 2003), öğrenme yaklaşımları (Zyang, 2003), kültür, değerler ve siyasi ideoloji (Gümüş, 2009), iş değerleri (Merdan, 2013; Kubat ve Kuruüzüm, 2010), çatışma yönetim tarzları (Erkuş ve Tabak, 2009; Tekin ve ark., 2012), kariyer ve engelleri (Orhan, 2016; İçerli ve Uğuz Arsu, 2019) gibi bazı değişkenlerle kişilik arasındaki ilişkilerin beş faktör kişilik modeli aracılığı ile incelendiği görülmektedir. Bu çalışmada ise taşeron firma elemanlarının kişilik özellikleri beş faktör kişilik modeli ile tespit edilecek ve bu özellikler kişi-iş uyumu ve iş tatmini değişkenleri ile ilişkilendirilerek incelenecektir.

1.2. Kişilik ve Kişi-İş Uyumu İlişkisi

Kişi-iş uyumu, bir işin gerekleri veya özellikleri ile bireyin yetenekleri arasındaki uyumdur. Kişi-iş uyumu, bireyin, çalıştığı kurumun değerleri, hedefleri ve misyonu ile ne derece uyumlu olduğunu ifade etmektedir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001: 455). Başka bir ifadeyle kişi-iş uyumu, doğru işler için doğru insanları çalıştırmaktır (Çelebi ve Ülker, 2013: 128). Bretz ve Judge (1994), kişi-iş uyumu kavramının, kişinin işi için gerekli olan yetenek, kabiliyet, bilgi ya da iş gereklilikleri arasındaki uyumun sağlanmasına vurgu yaptığını belirtmektedir (Polatçı vd., 2014: 2). Bu tanımlamalar kişi-iş uyumu için iki önemli noktayı ortaya koymaktadır: İlki çalışanların yetenekleri ile iş gereksinimleri arasında uyumluluk; diğeri ise çalışanların talepleri ile iş teklifleri arasındaki uyumluluk. Her ikisi de yerine getirildiğinde kişi-iş uyumu gerçekleşmiş olacaktır (Azizoğlu vd., 2015: 2).

Taşeron firma elemanlarının kişilik yapıları ile çalıştırıldıkları iş arasındaki uyumunun durumu incelenerek, bu yönüyle taşeron sistemindeki yapıya dikkat çekilmek istendiğinden araştırma kişi-örgüt uyumu yerine kişi-iş uyumu değişkeni üzerinden yürütülmüştür.

Edwards (1991), literatürde kişi-iş uyumunun iki farklı çeşidi bulunduğunu belirtmektedir. Bunlardan “talep-kabiliyet uyumu” (demand-abilities fit), kişinin bilgi, beceri ve kabiliyetlerinin işin taleplerini karşılamak için ne derece yeterli olduğunu tanımlamak için kullanılırken; “ihtiyaçlar-karşılanaanlar uyumu” (needs-supplies fit), işin özelliklerinin ve sağladıklarının kişinin ihtiyaç ve tercihlerini ne derece karşıladığını tanımlamaktadır (Maden ve Esen, 2014: 252). Rynes ve Gerhart (1990) ile Judge ve Ferris (1992) bu iki çeşidi kapsayan bir tanımlama yapmaktadır. Onlara göre, çalışan belirli bir işin gerekliliklerini karşıladığında veya iş bireyin ihtiyaçlarına cevap verdiğinde ortaya çıkan uyum durumu kişi-iş uyumu olarak değerlendirilmektedir (Kristof-Brown, 2000: 643).

Kişi iş-uyumunun sağlanmasında kişiliğin önemine dikkat çeken Alpugan (1987)’a göre çalışan ile iş arasında uyumun sağlanabilmesi için bireyin yeteneklerinin ve kişilik yapısının, çalıştığı işe uygun olması gerekmektedir. Eğer bu sağlanmazsa kişi işini gereğince yapamamış olacak ve iş yükünü taşıyamayan bir işgören fiziksel ve psikolojik açıdan yorgun düşecek, büyük bir olasılıkla da işini bırakacak, iş arkadaşlarının verimlerini ve morallerini de olumsuz yönde etkileyebilecektir (Çavdar, 2010: 80-81).

Kişi-iş uyumunun özünde bireyin sahip olduğu özelliklerin bahsi geçen işin özellikleriyle eşleşmesi (Çelebi ve Ülker, 2013: 133) ve işe uygun kişiliğe sahip çalışanları seçmenin iş memnuniyetini yükseltip, iş devir oranını düşüreceği fikri bulunmaktadır (Çubuk ve ark., 2014: 172). John Holland (1985, 1997) tarafından geliştirilen Kişilik- İş Uyumu Kuramı da kişilik ile kişi-iş uyumu ilişkisi açısından son derece önemli bir göstergedir. Ehrhart ve Makransky (2007: 206) tarafından yapılan araştırma kişiliğin, kişi-iş uyumu ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Araştırmacılar tarafından ortaya konulan tüm bu çalışmalar ışığında araştırmanın birinci hipotezi şu şekilde tasarlanmıştır.

H1: Kişilik özellikleri, kişi-iş uyumunu etkilemektedir.

1.3. Kişilik ve İş Tatmini İlişkisi

İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser ortaya koymanın kazandırdığı bir mutluluk olarak tanımlanabilir

(Eren, 1998: 145). Bir çalışanın genel olarak işin kendisine veya belirli bir takım yönlerine karşı hissetmiş olduğu duygu ve tutumlar olarak tanımlanabilen (Aşan ve Özyer, 2008: 135) iş tatmini kavramı en öz şekliyle “çalışanların işinden duyduğu mutluluk” şeklinde de tanımlanabilir (Hackman ve Oldham, 1975). Daha genel bir değerlendirme amacıyla literatürde yer alan iş tatmini tanımlarının ortak noktası irdelendiğinde, iş tatmininin işe yönelik olumlu duygulardan oluştuğu ve bu duyguların genel olarak işe yönelik bir tutumu ortaya çıkardığı görülmektedir (Çetin ve Basım, 2011: 84).

Yaşamının kayda değer bölümünü işyerinde geçiren bir işgörenin iş tatmini düzeyi bireyin özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş tatmininin yüksek olmasının işgören mutluluğunu artırdığı; düşük olmasının ise, işe yabancılaşmaya ve buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğa neden olduğu genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002: 7). İşletmelerin bu anlayıştan yararlanarak sırasıyla daha yüksek çalışan memnuniyeti, yüksek performans, verimlilik ve nihai son olarak yüksek kazanç elde etmeleri için çalışanlarında yüksek iş tatmini sağlamaya gayret etmeleri gerektiği düşünülmektedir. Bu noktada işletmelerin dikkat etmesi gereken ve iş tatminini etkileyen faktörler iki ana başlıkta toplanmaktadır. Bunlardan ilki olan örgütsel faktörler (Akıncı, 2002: 6); işin niteliği, rekabet, çalışma şartları, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, ücret, iletişim, gelişme ve yükselme imkânları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam şeklinde sıralanmaktadır. Bireysel faktörler ise; kişilik, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki konum ve kıdem, hizmet süresi, zekâ gibi özellikleri içermektedir. Bu faktörlerden biri olan kişiliğin, bireyin işini ve iş çevresini değerlendirmesinde önemli bir etkisi vardır.

Bireyin davranışları, içinde yaşadığı ortam ile çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşimden meydana geldiği için bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi birey de kişiliği ile iş çevresini etkiler (Sudak ve Zehir, 2013: 142). Benzer şekilde Schneider ve Dachler (1978) çalışanların işiyle ilgili hislerinin belirli kişilik özelliklerinin bir sonucu olabileceğini belirtmiştir (Furnham vd., 2005: 6). Kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi irdeleyen birçok araştırma ve inceleme (Silva, 2006; Mete, 2006: 140; Aşık, 2010: 40; Boyalı, 2011) yukarıdaki görüşleri destekler nitelikte sonuçlar ortaya koymuştur. Judge ve arkadaşları (2002: 530) tarafından yapılan araştırmanın sonucu dışadönük, sorumlu, duygusal olarak dengeli ve yumuşak başlı işgörenlerin yüksek düzeyde iş tatminine sahip

olduğunu göstermiştir. Araştırmanın ikinci hipotezi bahsi geçen araştırmalar ışığında şu şekilde tasarlanmıştır:

H2: Kişilik özellikleri, iş tatminini etkilemektedir.

1.4. Kişi-İş Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi

Bireyin işe uyumunun sağlanması, iş gereklilikleri ile işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında uyumun bulunmasını, işi yapan kişinin işinden tatmin duymasını ve işinde daha verimli olması ile ilgili faaliyetleri içermektedir (Eren, 1998: 248). Robinns (1998: 77), bu süreç neticesinde seçtikleri iş ile kişilik yapıları birbirlerine uyum sağlayan çalışanların, işin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmalarından dolayı kolayca başarılı olduklarını ve bu başarının da iş tatminine yol açtığını belirtmektedir (Baştemur, 2006: 17). Benzer bir şekilde, kişiye uygun bir iş ve görev tasarımı ile iş tatmini sağlanmasının, işi başaramama tedirginliğini azaltarak çalışanın kendine güvenini ve olumlu duygulanımını artıracığı düşünülmektedir (Alparslan, 2016: 206). Taşdemir (1999) tarafından yapılan araştırma sonucunda hemşireliği isteyerek seçen, mesleğin kendilerine uygun olduğunu düşünen hemşirelerin iş doyum düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı şekilde Kristof-Brown ve arkadaşları (2005: 299) tarafından yapılan bir araştırmada kişi-iş uyumunun iş tatmini ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde kişi-iş uyumu ile iş tatmini ilişkisini ortaya koyan farklı araştırma ve incelemeler de (Kristof-Brown ve ark., 2002; Erdogan ve Bauer, 2005; Kristoff-Brown ve ark., 2005; Miller ve Miller, 2005: 20; Warr ve Inceoğlu, 2012) dikkati çekmektedir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde tasarlanmıştır.

H3: Kişi-iş uyumu, iş tatminini etkilemektedir.

Konuya ilişkin literatür incelendiğinde kişilik ve kişi-iş uyumunun iş tatminini etkileyen önemli faktörler olduğu görülmektedir. Literatürde bu değişkenler ikili kombinasyonlar şeklinde araştırmalara konu olmasına rağmen, üç değişkenin birlikte incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte çalışmalardan elde edilen bilgiler incelendiğinde kişiliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü oynayacağı düşünülmektedir. Holland (1985, 1997), bu düşünceyi doğrular bir nitelikte, kişilik ile iş arasında bir uyum varsa bireyin tatmin düzeyinin çok daha yüksek olacağını belirtmektedir (Özkalp ve Kirel, 2011: 97). Bu düşünce çerçevesinde araştırmanın son hipotezi şu şekilde tasarlanmıştır.

H4: Kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumu aracılık rolü oynamaktadır.

2. Araştırma Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Tokat İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı üç ayrı hastanede taşeron firma elemanı olarak çalışmakta olan bilgisayar işletmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği üç hastanede yaklaşık 170 firma elemanı görev yapmaktadır. Hastanelerin isimleri ve çalışanların tam sayısı firma elemanlarının deşifre olmalarını engellemek amacıyla açıklanmamıştır.

Araştırma anketi tüm firma elemanlarına yöneltilmiş, gönüllülük esasına göre yapılan uygulamada çalışanlardan 117 anket dönüşü gerçekleşmiştir. Eksik veya hatalı olan 5 anket verilerinden çıkartılmış ve araştırma 112 katılımcı üzerinden yürütülmüştür.

Araştırma örnekleminin % 68'i kadın (N=76), % 32'si erkek (N=36) % 64,3'ü evli (N=72) ve % 35,7'si bekâr (N=40) elemanlardan oluşmaktadır. Firma elemanlarının yaş ortalaması 31,25'tir. (% 5,3'ü 18-24, % 67'si 25-34 ve % 27,7'si 35-44 yaş aralığındadır). Katılımcıların % 30,4'ü lise (N=34), 48,2'si ön lisans (N=54) ve 21,4'ü lisans (N=24) mezunudur. Çalışanların işteki çalışma süreleri ortalaması 7 yıldır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma anketinde kişilik özellikleri, kişi-iş uyumu ve iş tatmini ölçekleri ile demografik özelliklere ilişkin sorulara yer verilmiştir. Örneklemden, ölçeklerdeki ifadelerle katılım düzeylerini belirtmeleri istenmiş, bunun için 5'li Likert derecelemesi (1, kesinlikle katılmıyorum; 5, kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ankette yer alan ölçekler şunlardır:

Beş Faktör Kişilik Envanteri: Araştırmaya katılanların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen "Beş Faktör Kişilik Envanteri" (The Big Five Inventory) kullanılmıştır. Schmitt ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ölçek 44 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte toplam 16 ifade ters kodlanmıştır. Söz konusu çalışmada Cronbach alfa değerleri dışadönüklük için .77, uyumluluk için .70, sorumluluk için .78, duygusal denge için .79 ve deneyime açıklık için ise .76'dır. Basım ve arkadaşları (2013), bu ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulamış ve ölçeğin amaçlanan ölçmeyi gerçekleştirdiğini tespit etmişlerdir.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: Araştırmada kişi-iş uyumunu ölçmek amacıyla

Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş olan 4 ifadeli Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği kullanılmıştır. İfade sayısının az olması nedeniyle tercih edilen ölçek, uyarlanarak kullanılmıştır. Örneğin ölçekteki orijinal ifade “Kişisel değerlerimin çalıştığım örgüt ile uyum içinde olduğunu düşünüyorum.” şeklindeyken araştırmada “Kişisel değerlerimin çalıştığım iş ile uyum içinde olduğunu düşünüyorum.” şeklinde kullanılmıştır. Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından yapılan araştırmada güvenilirliği .88 olarak tespit edilmiş olan ölçeğin Türkçe’ye geçerleme çalışması Turunç ve Çelik (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir (Cronbach alfa katsayısı .81).

İş Tatmin Ölçeği: İş tatmin düzeyini ölçmek için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .77 olarak belirlenmiştir. 5 ifadeden (2’si ters kodlanmış) oluşan ölçeğin Türkçe’ye geçerlemesi ve geçerlilik analizleri Bilgin (1995) tarafından yapılmıştır. Kişiliğin dışadönüklük ve uyumluluk boyutları dışındaki tüm ölçekler ve alt boyutların güvenilirlik değeri .60’ın üzerindedir. .40-.60 arası güvenilirlik değerleri (bkz. Tablo 1) düşük de olsa güvenilir (İslamoğlu, 2011: 134) olarak değerlendirilmiştir.

3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Verilerin analizinde SPSS Programı kullanılmıştır. Çalışmada ilk olarak, katılımcıların demografik özelliklerine göre kişilik, kişi-iş uyumu ve iş tatmin düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz kapsamındaki tüm değişkenler açısından cinsiyet, medeni durum ve hizmet süresine bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. 18-24 yaş aralığındaki çalışanların 25-34 ve 35-44 yaş aralığındaki çalışanlara göre daha deneyime açık ve dışadönük oldukları; 35-44 yaş aralığındaki çalışanların 25-34 yaş aralığındaki çalışanlara göre ve lise mezunlarının ön lisans mezunlarına göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları, son olarak lise ve ön lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre daha dışadönük oldukları görülmüştür.

Yapılan korelasyon analizinde kişilik, dışadönüklük ve deneyime açıklık ile kişi-iş uyumu arasında ilişkiye rastlanmamış; bunun dışındaki tüm değişkenler arasından anlamlı ilişkiler görülmüştür (bkz. Tablo 1). Bu analizde duygusal denge boyutunun diğer değişkenlerle ilişkisinin negatif olduğu dikkati çekmektedir.

Bu aşamada ayrıca araştırma değişkenleri arasında çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen değerler bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık problemi olmadığını (Tolerans > .1; VIF < 10) göstermiştir.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Dışa Dönüklük	3,71	,56	(,58)							
2 Uyumluluk	3,62	,52	,279**	(,57)						
3 Sorumluluk	3,82	,59	,445**	,652**	(,70)					
4 Duygusal Denge	2,78	,60	-,362**	-,452**	-,418**	(,61)				
5 Deneyime Açıklık	3,53	,50	,477**	,238*	,483**	-,286**	(,61)			
6 Kişilik	3,50	,30	,649**	,648**	,828**	-,189*	,726**	(,70)		
7 Kişi-İş Uyumu	3,54	1,02	,134	,335**	,244**	-,305**	,078	,182	(,91)	
8 İş Tatmini	3,58	,76	,324**	,331**	,413**	-,250**	,189*	,374**	,588**	(,72)

*p < ,05 ** p < ,01 (Parantez içerisindeki değerler, ölçeklere ait Cronbach Alfa değerleridir).

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda kişilik özellikleri, deneyime açıklık ve dışa dönüklük boyutlarının kişi-iş uyumunu etkilemediği; uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının kişi-iş uyumu üzerinde pozitif, duygusal denge boyutunun ise negatif etkiye sahip olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 2). Bu sonuçlara göre H1 Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 2: Kişilik Özellikleri ile Kişi-İş Uyumu Değişkenlerine Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	β	p	Sonuç
Dışa Dönüklük	Kişi-İş Uyumu	,018	,134	,158	H1 Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.
Uyumluluk		,112	,335	,001	
Sorumluluk		,059	,244	,001	
Duygusal Denge		,093	-,305	,001	
Deneyime Açıklık		,006	,078	,411	
Kişilik		,033	,182	,055	

Kişilik özelliklerinin iş tatminini etkilediği yönündeki H2 hipotezi (bkz. Tablo 3) ve kişi-iş uyumunun iş tatminini etkilediği yönündeki H3 hipotezi (bkz. Tablo 4) kabul edilmiştir.

Tablo 3: Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Değişkenlerine Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	β	p	Sonuç
Dışa Dönüklük	İş Tatmini	,105	,324	,001	H2 Hipotezi kabul edilmiştir.
Uyumluluk		,109	,331	,001	
Sorumluluk		,171	,413	,001	
Duygusal Denge		,063	-,250	,001	
Deneyime Açıklık		,036	,189	,005	
Kişilik		,140	,374	,001	

Tablo 4: Kişi-İş Uyumu ile İş Tatmini Değişkenlerine Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	β	p	Sonuç
Kişi-İş Uyumu	İş Tatmini	,345	,588	,001	H3 Hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü oynayıp oynamadığı hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir. Bu aşamada Baron ve Kenny (1986)'nin 3 aşamalı regresyon analizi kuralları takip edilmiştir. Bu kurallara göre bağımsız değişken olan kişilik özellikleri aracı ve bağımlı değişkenleri anlamlı bir şekilde etkilemelidir. Bu sebeple kişilik özelliklerinden sadece kişi-iş uyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olanlar seçilerek, ayrı ayrı aracılık analizine tabi tutulmuştur.

Uyumluluk kişilik özelliğinin iş tatmini üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolünün incelendiği hiyerarşik regresyon analizinde, tüm değişkenler birbirlerini anlamlı düzeyde etkilerken, uyumluluk ve kişi-iş uyumu değişkenleri bir arada analize dahil edilip, her ikisinin iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında uyumluluk değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamsızlaşmış, kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisi ise ($\beta=0,537$, $p<0.01$) devam etmiştir. Bu sebeple kişi-iş uyumu değişkeninin uyumluluk ve iş tatmini etkileşiminde tam aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür.

Sorumluluk kişilik özelliğinin iş tatmini üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolünün incelendiği hiyerarşik regresyon analizinde, tüm değişkenler birbirlerini anlamlı düzeyde etkilemektedir. Sorumluluk ve kişi-iş uyumu değişkenleri bir arada analize dahil edilip, her ikisinin iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında sorumluluk değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi devam ederken ($\beta=0,287$, $p<0.01$), kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisi ($\beta=0,518$, $p<0.01$) azalarak devam etmiştir. Bu sebeple kişi-iş uyumu değişkeninin sorumluluk ve iş tatmini etkileşiminde kısmi aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür.

Son olarak duygusal denge kişilik özelliği ele alınmış ve yine aynı aşamalar takip edilerek aracılık analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre duygusal denge ve kişi-iş uyumunun her ikisinin iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında duygusal denge değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamsızlaşmış, kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisi ise ($\beta=0,564$, $p<0.01$) devam etmiştir. Bu sebeple kişi-iş uyumu değişkeninin duygusal denge ve iş tatmini etkileşiminde kısmi aracılık rolü oynadığını söylemek mümkündür.

Ayrıca üç aracılık analizi için yapılmış olan Sobel testleri de (uyumluluk $z=3,36$, $p<0,01$; sorumluluk $z=2,49$; $p<0,05$; duygusal denge $z=3,08$, $p<0,01$) anlamlı çıkmıştır. Bu sebeple H4 hipotezi kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge boyutları için kabul edilmiş, diğer iki boyut için reddedilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkileri ile kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık etkisi incelenmiştir. Bu amaçla Tokat İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı üç hastanede taşeron firma elemanı olarak çalışmakta olan bilgisayar işletmenlerinden veri toplanmış ve bu veriler ışığında analiz ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Analizler çalışanların yaşlarına göre iş tatmini ile deneyime açıklık ve dışadönüklük boyutları açısından ayrıca eğitim durumuna göre iş tatmini ve dışa dönüklük boyutu açısından anlamlı olarak farklılaştığını ortaya koymuştur. Sonuçlar incelendiğinde diğerlerine göre daha genç olanların daha dışa dönük ve deneyime açık oldukları görülmektedir ki bu durum beklentilerle örtüşmektedir. Diğerlerine göre yaşı büyük olanların daha yüksek iş tatminine sahip olması yaşa bağlı olgunluğun bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Lise mezunlarının ön lisans mezunlarına göre daha yüksek iş tatminine sahip olmaları, iş hayatına ilişkin daha düşük beklentinin ve lisans mezunlarının diğerlerine göre daha az dışa dönük olmaları beklentileri karşılamayan bir işte çalışıyor olmanın kendilerini içe kapatmayla sonuçlanması olarak değerlendirilebilir. Araştırma konusu değişkenler açısından cinsiyet, medeni durum ve hizmet süresine bağlı olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu durumda tüm bu özellikleri geri planda bırakacak bir konunun tüm çalışanlara hâkim olduğu ve farklılığı ortadan kaldırdığı düşünülebilir.

Yapılan analizler kişilik, dışadönüklük ve deneyime açıklık ile kişi-iş uyumu arasında anlamlı bir ilişki ortaya koymamış, bunun dışındaki tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler görülmüştür. İlişkilerin yönü duygusal denge boyutunun diğer değişkenlerle ilişkisi açısından negatif, diğer tüm ilişkiler açısından pozitif olmuştur. Buna göre kişiliğin uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge boyutları ile kişi-iş uyumu arasında ayrıca çalışanların genel kişilik özellikleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde (duygusal denge boyutu hariç) bir ilişki vardır. Araştırmada kişi-iş uyumu ile iş tatmini arasında da anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Aralarında anlamlı ilişki bulunan tüm değişkenler daha sonra regresyon analizine tabi tutulmuş ve kişiliğin uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının kişi-iş uyumunu; kişilik özellikleri ile kişi-iş uyumunun iş tatminini etkilediği görülmüştür. Sonuçlar literatürde yer alan inceleme ve araştırmalarla genel anlamda paralellik göstermektedir (Judge ve ark., 2002: 530; Kristof-Brown ve ark., 2002; Erdogan ve Bauer, 2005; Kristoff-Brown ve ark., 2005; Miller ve Miller, 2005: 20; Silva, 2006; Mete, 2006: 140; Ehrhart ve Makransky, 2007: 206; Aşık, 2010: 40; Boyalı, 2011; Warr ve Inceoglu, 2012).

Araştırmada son olarak hiyerarşik regresyon analizi ve Sobel testleri yapılmış, sonuç olarak kişi-iş uyumu değişkeninin kişiliğin uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge boyutları ile iş tatmini arasındaki etkileşiminde aracılık rolü oynadığı görülmüştür. Bu sonuca göre çalışanın uyumlu, sorumluluk düzeyi yüksek ve duygusal açıdan dengeli bir kişiliğe sahip olmasının işinden duyacağı tatmini arttırmada tek başına yeterli olmayacağı söylenebilir. Çalışanların daha yüksek iş tatmini düzeyine çıkabilmeleri için kişilik özelliklerinin işleri ile uyumlu olması önem arz etmektedir. Bu durumda örgüt yöneticilerinin yüksek iş tatmini ve örgütsel başarı açısından kişi-iş uyumunu ön planda tutmaları ve “adama göre iş” anlayışından uzak durmaları beklenir. Bu sonuç literatürde daha önce bir arada incelenmemiş üç değişken arasındaki etkileşimi ortaya koyması ve taşeron sistemindeki paydaşlara uygulamaya dönük öneriler sunması nedeniyle çalışmanın en önemli çıktısı olarak dikkati çekmektedir.

Araştırma verilerinin toplanma aşamasından başlayıp son yayınlanma aşamasına kadar araştırmanın geçirdiği süreçleri içine alan evrede, taşeron sistemine ilişkin tartışmaların sürmesi ve araştırmada elde edilen bulgu ve sonuçların bu tartışmalar çerçevesinde hem güncelliğini koruması ve hem de daha anlamlı bir şekilde bürünmesi araştırmaya pratik anlamda bir derinlik kazandırmaktadır. Bu kapsamda, çalışmadan elde

edilen genel sonuçlar ve özellikle kişi-iş uyumunun iş tatminini etkilediği yönündeki sonucun, taşeron personellerle ilgili yapılan ve yapılması düşünülen düzenlemelerde dikkate alınmasının çalışan, örgüt ve devlet açısından çok yönlü kazanımlar sunacağı düşünülmektedir. Bu kazanımların gerçekleştirilmesi için taşeron sistemine ilişkin değerlendirmelerin, yalnız bir özlük hakkı düzenlemesi olmanın ötesine geçerek, kişi-iş uyumu ve bu anlamda özellikle iş ile çalışan niteliğinin uyumlaştırılmasına azami dikkatin gösterildiği bir bakışla yürütülmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca kamu sektöründeki taşeron personeller üzerinde gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen sonuçların, özel sektör, KİT'ler ve bazı özel bütçeli kuruluşlarda halen yer alan taşeron personellerin durumunun da değerlendirilmesi açısından bir gerekliliğe vurgu yaptığı söylenebilir.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü, gerçekleştirildiği saha ve sektör, taşeron sistemi hakkında genelleme yapmak için yeterli değildir. Bu nedenle araştırmanın temsil yeteneği örnekleme oluşturan bireylerin özellikleriyle sınırlıdır. Araştırma kısıtlarının azaltıldığı farklı çalışmalar, daha genellenebilir sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.

Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1(25).
- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: İş tatmini mi işyerinde mutluluk mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 31(1).
- Azizoğlu, Ö., Polatçı, S. & Özeyer, K. (2015). The effect of person – job fit on burnout and its dimensions: a study in Turkey, 7th South Asian International Conference on Meeting the Challenge: Navigating the Future, 19th-21 August 2015. Islamabad.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Basım, N., Beğenirbaş, M. & Yalçın, R.C. (2013). Öğretmenlerde kişilik özelliklerinin duygusal tükenmeye etkisi: Duygusal emeğin aracılık rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1477-1496.
- Baştemur, Y. (2006). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Bayram, A., Demirtaş, Ö. & Karaca, M. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkisi: bir alan araştırması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 4-22.
- Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los cinco grades across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.

- Bilgin, N. (1995). Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Karaman.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951) An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Can, H. (2006). Örgütsel davranış. Arıkan Yayıncılık, İstanbul.
- Çavdar, H. & Çavdar, M. (2010). İşletmelerde işgören bulma ve seçme aşamaları. *Journal of Naval Science and Engineering*, 6(1), 79-93.
- Çelebi, N. & Ülker, N. (2013). Yükseköğretim kurumlarında eğitimci bireylerin uyum algı ve davranışlarını etkileyen unsurlar. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 127-139.
- Çetin, F. & Hazır K. (2012). Örgütsel bağlamda tükenmişlik tepkisinin gelişmesinde kişilik özelliklerinin rolü. *Business & Economics Research Journal*, 3(2), 65-77.
- Çetin, F. & Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 13(3), 79-94.
- Çubuk, D., İşbilen, E. & Eryiğit, N. (2014). Psikolojik güçlenmenin psikolojik sermaye aracılığıyla çalışanların rol ve rol ötesi performansına etkisinde kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun şartlı değişken rolü. 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kayseri, 169-179.
- Ehrhart, K. H. & Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206-226.
- Erdogan, B. & Bauer, T.N. (2005). Enhancing Career Benefits of Employee Proactive Personality: The role of fit with jobs and organisations. *Personnel Psychology*, 58, 859-891.
- Eren, E. (1998). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beşinci Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Erkuş, A. & Tabak, A. (2009). Beş Faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., ve Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *The Journal of Psychology*, 139 (1), 5-32.
- Gümüş, Ö. D. (2009). Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: Kültürlerarası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD). Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hackman, J.R. & Oldham G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal Of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- İçerli, L. & Uğuz Arsu, Ş. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8):21-45.
- Judge, T. A., Heller, D., ve Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Karaca, M. (2017). Stratejik girişimcilerin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Neo-FFI Kişilik envanteri uygulaması. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 1-19.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J. & Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985-993.
- Kristof-Brown A.L., Zimmerman R.D. & Johnson E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A metaanalysis of person-job, person-organisation, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58 (2), 281-342.

- Kubat, U. & Kuruüzüm, A. (2010). İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir yapısal denklem modelleme yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Isparta, 15(3), 487-505.
- Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees's perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behaviour*, 59 (3), 454-470.
- Maden, C. & Esen, A. (2014). Kişi-iş uyumunun işe adanmışlık ve proaktif çalışan davranışları üzerindeki etkisi: Yeniliği destekleyen örgüt iklimi fark yaratıyor mu? 2.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kayseri, 251-259.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the myers-briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17-40.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2005). Organizational Behavior: Emerging realities for the workplace revolution, McGraw Hill Companies, Inc., New York, , s.58-59.
- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 140-159.
- Mete, C. (2006). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Miller, M. J. & Miller, T. A. (2005). Theoretical application of Holland's theory to individual decision-making styles: Implications for career counselors. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 20-28.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., Mckee, D. O. & Mcmurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Orhan, U. (2016). Kişilik özellikleri ile kariyer engelleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, The Journal Of Organizational Behavior Research*, 1 (1) 76– 89.
- Örücü E. & Üngüren E. (2013). Örgütsel davranış. Lisans Yayıncılık, İstanbul.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2011). Örgütsel davranış. Ekin Yayınevi, 5.Baskı, Bursa.
- Öznur, A. & Özyer, K. (2008). Duygusal bağlılık ile iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmeye yönelik ampirik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 129-151.
- Perry, S. R. (2003). Big five personality traits and work drive as predictors of adolescent academic performance, University of Tennessee, Knoxville.
- Polatçı, S., Özçalık, F. & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Polatçı, S. & Sobacı, F. (2014). Öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerinde kişilik özellikleri ve duygusal zekâ düzeylerinin etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 50-71.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2010). Organizational behavior. 14th Edition, Prentice Hall.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. & Benet-Martinez, V. (2007). The geographic distribution of big five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38 (2), 173-212.
- Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18 (4), 317-328.
- Somer, O., Korkmaz, M. & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Sudak, M. K. & Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22),141-165.

- Taşdemir, G. (1999). Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin empatik eğilim ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tekin, Ö. A., Turan, S. N., Özmen, M., Turhan, A. A. & Kökçü, A. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkiler: Ankara'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Yasar University*, 27(7), 4611-4641.
- Warr, P. & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.
- Zhang, L. F. (2003). Does the big five predict learning approaches? *Personality and Individual Differences*, 34(8), 1431-1446.

Summary

The importance of the study: The characteristics that make every human being a separate world can be called "personality". Because of these characteristics, reactions of individuals to events and phenomena may be different. Achieving an organizational gain from this difference is possible only when individuals work in jobs that are appropriate for their personality. Because a person who is working in a job that is incompatible with his personality may experience problems in terms of job performance and continuity. This situation can also cause a multifaceted loss in terms of the organization and it is expected that the satisfaction of the individual who has achieved the fit between personality and work is high. Employees with high levels of job satisfaction are expected to contribute significantly to their organizations. It is also very important that the satisfaction that the individual gets from his work will contribute to his life. Such a contribution will be a great social gain when seen throughout the workforce. For this reason, it is considered that the subcontracting system should be evaluated in terms of organizational and social targets. The discussions on the subcontracting system seem to be concentrated around this issue. The subject is a long-lasting agenda. For this reason, it seems that the research has a right aim.

The purpose of the study: This study focuses the effects of big five personality traits and person-job fit on job satisfaction. Additionally, this study will discuss subcontracting system's effects on job satisfaction. In this context, subcontracting system will be evaluated from a different manner.

Concepts involved in the study: The concept of personality has an important place in the literature of organizational behavior. Personality points to psychologically features.. And the personality is a structure that shows who the person is (McCrae ve Costa, 1989). Person-job fit is about the compatibility between an employee and his/her job. There are two crucial points in person-job fit: (1) compatibility between employee's abilities and the requirements

of job; (2) compatibility between employee's demands and the things offered by job. Person-job fit is realized when both of them are fulfilled (Azizoğlu vd., 2015: 2). The concept of job satisfaction can be defined as "happiness from the work of employees" (Hackman ve Oldham, 1975).

The analysis of the study: Correlation, regression and hierarchical regression analyses were conducted.

The sample of the study: The sample of the study consists of above 100 subcontractors' employee in a state hospital in Tokat. According to the results of analysis personality traits and person-job fit affects job satisfaction.

The conclusion of the study: Besides only personality traits such as agreeableness, conscientiousness and neuroticism dimensions have a significant impact on a person-job fit. Additionally the person-job fit variable plays a mediation role in the interaction between job satisfaction and agreeableness, conscientiousness and neuroticism dimensions of personality. Accordingly, human's personality traits must be compatible with the work to provide high job satisfaction.