

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

The Effect of Person-Organization Fit on Job Satisfaction

Öğr. Gör. Murat Çiçek

ORCID: 0000-0003-0579-4850/Bitlis Eren Üniversitesi, Adilcevaz Meslek Yüksek Okulu.

Prof. Dr. Nazif Çalış

ORCID: 0000-0003-0248-1349/İskenderun Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü.

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 18 Haziran 2021

Kabul tarihi: 19 Temmuz 2021

Anahtar Kelimeler: Kişi-Örgüt Uyumu, İş Tatmini, Güvenlik Personeli, Cinsiyet.

ÖZ

Bu çalışmada kişi-örgüt uyumunun iş tatminine etkisi ve bu iki değişken arasındaki ilişkide cinsiyet ile iş yerindeki toplam çalışma süresinin rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu ilişkilerin ortaya konulması için anket yöntemiyle nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Malatya ilindeki özel güvenlik personeli araştırmanın ana kütlesini oluşturmuştur. 430 özel güvenlik personelinden, çevrimiçi anket platformu üzerinden elde edilen verilerin analizlerine göre kişi-örgüt uyumunun iş tatminini artırdığı, çalışma süresinin ise kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenlediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca cinsiyet değişkeninin kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Çalışmanın literatüre katkı sunmasının yanı sıra özel güvenlik sektörüne yönelik birtakım öneriler getirmesi de beklenmektedir.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 18 Jun 2021

Accepted: 19 July 2021

Keywords: Person-Organization Fit, Job Satisfaction, Security Staff, Gender.

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the effect of person-organization fit on job satisfaction and the role of gender and working time in the relationship between these two variables. In order to reveal these relationships, quantitative research was carried out with the survey method. Private security guards in Malatya province constituted the population of the research. According to the analysis of the data obtained from 440 private security guards through the online survey platform, it was concluded that person-organization fit increases job satisfaction, while working time moderates the relationship between person-organization fit and job satisfaction. In spite of that, it was observed that the gender variable did not moderate the relationship between person-organization fit and job satisfaction. Besides to contributing to the literature, the study is expected to bring some suggestions for private security personnel.

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: cicekmurat44@gmail.com.

GİRİŞ

Çalışan kişinin yaptığı işin ve yapılan iş sonucu elde ettiklerinin, maddi manevi ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygulara iş denir (Pincus, 1986). Batı dillerinde “yeterli” anlamındaki Latince “satis” sözcüğünden gelen sözcüklerle ifade edilen “tatmin” kavramı ise, sözlük anlamı itibarıyla “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum” olarak tanımlanabilmektedir (TDK, 2012).

Kişi-örgüt uyumu bireyin kişiliği, inançları ve değerleri ile örgütün benimsediği kültür, normlar ve değerler arasındaki bir uyumla kendini gösteren örgütsel uyumluluk modelidir (Chatman, 1989). Birey ve organizasyon arasında bu benzerlik durumunun artması çalışanların iyi uyum sağladığına işaret ederken, örgütteki değerler, amaçlar, örgüt iklimi gibi olgulardan uzaklaşması ise kişi ile örgüt arasındaki uyumsuzluğa işaret etmektedir.

İş ile insan arasındaki ilişkiden doğan “iş tatmini” (veya iş doyumunu) kavramı; işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Akıncı, 2002). Kişi-örgüt uyumunun tanımından da anlaşılacağı üzere bireyler ile örgütün özelliklerinin uyuşması uyuma, uyum ise iş tatminine dönüşmektedir. Yukarıdaki tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini kavramları birbirleriyle yakından ilişkili iki kavramdır.

Günümüzde çalışanlar açısından kişi-örgüt uyumsuzluğu oldukça sık karşılaşılan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Çoğu zaman bireylerin gördükleri eğitim ile ilgi alanları farklı olabilmektedir. Bu durumun çevresel sebepleri olabileceği gibi bireyin kendisini erken yaşta tanıyamaması da bu sorunun temel nedenlerindedir. Benzer şekilde bireylerin aldıkları eğitimle yaptıkları iş arasında da farklılıklar olabilmektedir. Örneğin fizik öğretmenin polislik mesleğini, tarih mezununun bankacılık yaptığını görebilmekteyiz. Bu durum yukarıda işaret edilen kişi-örgüt uyumsuzluğuna neden olabilmektedir.

Bireylerin kendilerini tam olarak ait hissetmedikleri bir yerde yaptıkları işten memnun olmaları oldukça zor bir durumdur. Çalışanların birçoğunda görülen tatminsizlik zaman içerisinde iş stresi (Çiçek, 2020), tükenmişlik (Aknar vd., 2018), presenteizm ve tükenmişlik (Çiçek ve Aknar, 2019) gibi sorunlara da neden olabilmektedir. Bu nedenle iş tatmini dikkatle ele alınması gereken bir durumdur.

Bu çalışmada yukarıda açıklanmaya çalışılan problemlerden hareketle kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda Malatya ilindeki özel kuruluşlarda çalışan güvenlik görevlileri ile nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen verilerden hareketle ilgili literatürü gelişmenin yanı sıra sektör çalışanlarının sorunlarına çözüm önerileri sunulması da hedeflenmiştir.

Kişi-Örgüt Uyumunu

Kişi-örgüt uyumu Schneider vd. (1995) tarafından geliştirilen Çekicilik-Seçim-Pişmanlık (Attraction-Selection-Attrition/ASA) modelinden türetilmiştir. Modelde farklı tipteki çalışanların farklı tipteki örgütlerden etkilendiği ifade edilmiştir. Başka bir deyişle çalışanlar kendi değerlerine, ihtiyaçlarına ve kişiliğine uygun yerlerde çalışmak istemektedir (Yıldız, 2013). Kişi-örgüt uyumunun düşük olması durumunda çalışanlar mevcut işlerinden ayrılmaya kadar varan bir sürece girebilmektedir. Kristof (1996) ise bütünleştirici incelemesinde, kişi-örgüt uyumunu “en az bir varlık diğerinin ihtiyaçlarını sağladığında veya benzer temel özellikleri paylaştığında veya her ikisinde ortaya çıkan insanlar ve kuruluşlar arasındaki uyumluluk” olarak tanımlar.

Farklı türdeki bireylerin farklı örgüt türlerine ilgi duyduğuna ilişkin temel önermeden türetilen ve kişi-çevre uyumu konusundaki daha geniş tartışma içinde yer alan kişi-örgüt uyumu, çalışanlar ve iş süreçleri arasındaki uyumun ve bir uyum yaratmanın önemini vurgulamaktadır (Caplan, 1987). Kişi-örgüt uyumu bir organizasyonun kültürüne nüfuz eden tutarlı değerlerin kurumsallaşması yoluyla kurumsal kimlik kazanmaya da yardımcı olan bir araç olarak görev yapabilmektedir (Werbel ve De Marie, 2005). Westerman ve Vanka (2005) kişi-örgüt uyumunun, tutumların, davranışların ve diğer kişi düzeyindeki sonuçların, kişiden veya çalışma ortamından bağımsız olarak değil, ikisi arasındaki ilişkiden kaynaklandığı varsayımıyla desteklendiğini belirtmektedir.

Kişi örgüt uyumu özünde bir çeşit algıya dayanmaktadır. Başka bir deyişle çalışan ile işyeri arasında uyumunun olduğu yerlerde çalışanlar, kendisi ile örgütün özelliklerinin benzeştiğini düşünmektedir (Yıldız, 2013). Birey ile işyeri arasında bir uyum olacaksa bu ya işe alırken ya da bir süreç olarak uyumlaştırma faaliyetleri sonucunda meydana gelecektir. Örgütsel açıdan bakılacak olursa personel istihdam edilirken, organizasyonda var olan kültüre veya hedef ve amaçlara uygun bir çalışanı işe aldığı takdirde, o çalışanın uyumu açısından önemli bir ilerleme kat edilmiş olunacaktır (Erkmen ve Bozkurt, 2011).

Çalışanların işyerleri ile uyumunu etkileyen kişilik faktörleri ve çevresel faktörler değerlendirildiğinde, çalışanların iş yaşamında örgüt ve işle uyumun çok önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle kişilerin, iş ararken kendi gelecekleri için bu kadar önemli olan uyumu sağlayabilecek, kişilikleri ile uyumlu olduğunu düşündüğü kendine çekici gelen kurumları tercih etme eğiliminde olduğu söylenebilir (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015).

Bretz ve Judge (1994), kişi örgüt uyumunu karakterize eden dört farklı kavramsallaştırmayı benimsemiştir. Buna göre kişi örgüt uyumu (1) bireysel bilgi, beceri ve yeteneklerin temel iş gereksinimleriyle eşleşme derecesi, (2) bireysel ihtiyaçlar ve örgütsel yapılar arasındaki uyum derecesi (3) bireyin değer seti ile organizasyon kültürü ve değer seti arasındaki eşleşme ve (4) bireyin kişiliği ve algılanan örgütsel imajı ile ilgili bir kavramdır.

Kişi-örgüt uyumu olmadığı durumlarda motivasyon, işi benimseme, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, hayattan tatmin ve zihinsel sağlık ile pozitif yönde ilişkili durumlar ortaya çıkmaktadır. Aksi durumda işe devamsızlık, yüksek iş gören devir hızı ve algılanan stres artabilmektedir (Judge ve Locke, 1993). Diğer yandan yüksek kişi-örgüt uyumu olduğu durumda kurumun sahip olduğu kültür zaman içerisinde çalışanların tutum ve davranışlarını belirleyen duygu ve düşüncelerini etkileyerek kuruma uyumu sağlayacak ve uzun süren bir birlikteliği getirecektir (Erkmen ve Bozkurt, 2011).

İş Tatmini

Emekli olmayan yetişkin nüfusun yarısından fazlası uyanık olduğu saatlerin çoğunu işte geçirmektedir. Bu nedenle, işyerinde öznel iyi oluşu dikkate almadan öznel iyi oluş üzerine hiçbir araştırma tamamlanamaz (Judge vd., 2020). İnsan hayatının büyük bölümünün içinde geçtiği iş dünyası bu nedenle çalışanlar açısından sıklıkla incelenmektedir. Bu incelemelerin odağında çoğu zaman iş tatmini gelmektedir. Kavramsal olarak incelendiğinde iş tatmini; iş özellikleriyle çalışanların isteklerinin birbirine uyduğu zaman ortaya çıkan ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Akıncı, 2002).

İş tatmini kavramı birçok şekilde tanımlanmıştır. Bununla birlikte, örgütsel araştırmalarda en çok kullanılan iş tatmini tanımı; "kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum" olarak tanımlayan Locke'un (1969) tanımıdır. Bu

kavramsallaştırmaya dayanarak, Hulin ve Judge (2003), iş tatmininin kişinin işine karşı çok boyutlu psikolojik tepkileri içerdiğini ve bu tepkilerin bilişsel (değerlendirici), duygusal (veya duygusal) ve davranışsal bileşenleri olduğunu belirtmişlerdir. İş tatmininin bu üçlü kavramsallaştırması, sosyal tutumların tipik kavramsallaştırmalarına çok iyi uymaktadır (Eagley ve Chaiken, 1993).

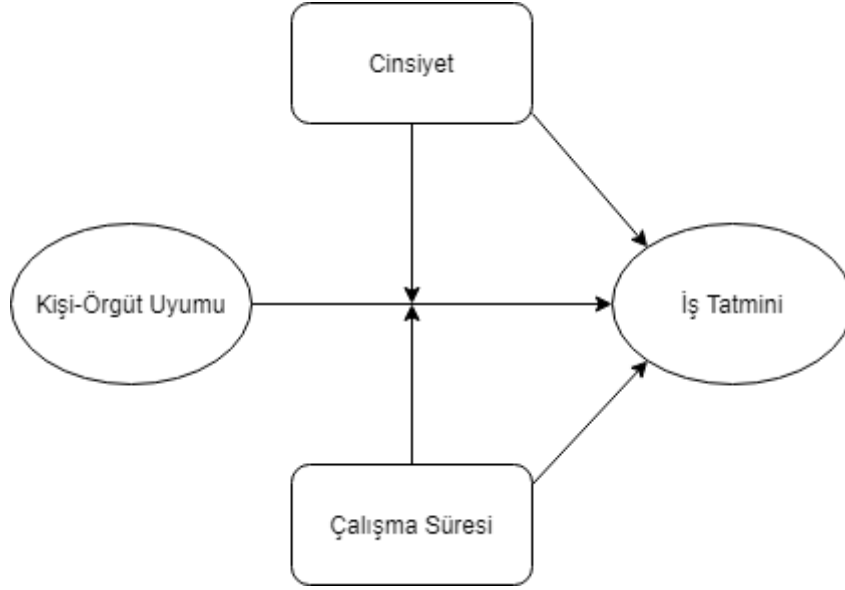
İş tatmini, bireysel açıdan içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Ücret; ekonomik ödüller gibi çalışmanın sonucunda elde edilen doyum “dışsal doyum”; başarıma duygusu gibi çalışma sırasında hissedilen doyum ise “içsel doyum” olarak ifade edilmektedir (Deniz, 2005). İş tatmini, farklı insanlar için farklı şeyler ifade edebilen karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır ve bazı araştırmacılara göre yapılan işin maddi ve psikolojik ihtiyaçları mümkün kıldığı algısı sonucunda ortaya çıkan bir duyguyu temsil ettiği düşünülmektedir (Iaffaldano ve Muchinsky, 1985). İş tatmini genellikle motivasyonla bağlantılıdır, ancak bu ilişkinin doğası net değildir. Tatmin ile motivasyonun aynı şey olmadığı bilinmelidir, çünkü iş tatmini daha çok bir tutum, bir iç durumdur (Mullins, 2005). İş tatmini, bir çalışanın özellikle içsel motivasyon açısından işinden aldığı ödüllerden ne derece memnun olduğu olarak da tanımlanabilir (Statt, 2004).

İş tatminini etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel faktörler kişinin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerle ilgiliyken (Akşit, 2010), örgütsel faktörler bireyin dışında işin işleyişiyle ilgili olan faktörleri temsil etmektedir (Loher vd., 1985). İçsel faktörler cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem, kişilik gibi özellikler olarak görülmekte iken (Davis, 1998), örgütsel faktörler olarak ücret, fiziki koşullar, iş ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, işin niteliği, terfi imkânları vb. durumlar sayılabilir (Luthans, 1995; Erdoğan, 1996).

Kavramsal açıdan incelendiğinde kişi-örgüt uyumunun iş tatminini etkilediği görülmektedir (Chen vd., 2016). Nitekim literatürde önceki yapılmış çalışmalar da bu durumu kanıtlar niteliktedir. Örneğin Farooqui ve Nagendra (2014) çalışmalarında yüksek düzeyde bir kişi-örgüt uyumunun iş tatminini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Turunç ve Çelik (2012) çalışmasında iş tatmininin kişi-örgüt uyumunu artırdığını belirtmiştir. Bu araştırmalardan da anlaşılacağı üzere araştırma çerçevesinde ele alınan kavramlar birbirini etkilemektedir.

Yöntem

Çalışmada kişi-örgüt uyumunun iş tatminine olan etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya veri toplamak için Malatya ilindeki özel güvenlik personeli ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Veriler Ocak – Mart 2021 zaman periyodunda online olarak toplanmıştır. Pandemi süreci de göz önünde bulunarak temastan kaçınılmak adına bu yöntem tercih edilmiştir. Google formlar ile hazırlanan anket formu sosyal platformlar üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Anket formunda katılımın gönüllüğü ve verilen yanıtların yalnızca akademik amaçlarla kullanılacağı katılımcılara beyan edilmiştir. Böylece katılımcıların kendilerini rahat hissedip içlerinden geldikleri gibi cevaplamalarını sağlamak amaçlanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 24 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma modeli aşağıdaki şekilde gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekilden de anlaşılacağı üzere kişi-örgüt uyumu araştırmanın bağımsız değişkeni iken, iş tatmini bağımlı değişkendir. Ayrıca cinsiyet ve çalışma süresi düzenleyici değişken olarak test edilmiştir. Bu bağlamda araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H₁: Kişi-örgüt uyumu iş tatminini pozitif etkilemektedir.

H₂: Cinsiyet iş tatminini etkilemektedir.

H₃: Çalışma süresi iş tatminini etkilemektedir.

H₄: Cinsiyet, kişi-örgüt uyumu ile iş tatminini arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

H₅: Çalışma süresi, kişi-örgüt uyumu ile iş tatminini arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

Araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeği Macdonald ve MacIntyre (1997) tarafından geliştirilmiştir. 10 madde ve tek boyuttan oluşan 5’li Likert ölçeğinin ölçek aralıkları “1 – Hiç Katılmıyorum; 5 – Tamamen Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır. Örnek ölçek maddeleri; “İşyerimdeki bireylere karşı kendimi yakın hissedirim” ve “Yöneticilerimin benimle ilgilendiğine inanıyorum” şeklindedir.

Kişi-örgüt uyumunu ölçmek için ise Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen, Turunç ve Çelik (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 4 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. 5’li Likert tipinde olan ölçeğin aralıkları “1 – Hiç Katılmıyorum; 5 – Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Örnek ölçek maddesi “Kişisel değerlerimin çalıştığım işletme iyi bir uyum içinde olduğunu düşünüyorum” tarzındadır. Ayrıca araştırmada çalışma süresi ve cinsiyet değişkenleri kontrol değişken olarak analiz edilmiştir. Cinsiyet değişkeninde kadınlar 1, erkekler 2 olarak kodlanmıştır. Yaş yıl olarak yazılmıştır.

Çalışmaya ilk etapta 461 özel güvenlik personeli katılmıştır. Fakat yapılan ön değerlendirmeler sonucunda, bazı anketlerin çoğunlukla boş bırakılması veya hep aynı seçeneğin işaretlenmesinden ötürü değerlendirmeye alınmaması uygun görülmüştür. Sonuç olarak toplamda 430 anket değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcıların demografik verileri incelendiğinde 172’sinin kadın (%40), 258’inin ise erkek (%60) olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumlarına göre katılımcıların 64’ü ilköğretim (%14,9), 171’i lise (%39,8), 168’i önlisans (%39,1) ve 27’si lisans mezunudur (%6,3). Katılımcıların yaş ortalaması 26,7 yıl iken, mevcut iş yerlerinde ortalama 3,2 yıldır çalıştıkları belirlenmiştir.

Faktör Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler öncelikle faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi yapılırken öncelikle KMO ve Bartlett değerleri incelenmiştir. Ölçeklerin mükemmel KMO değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir (0,960). Ayrıca Bartlett testinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir (Ki-kare = 2485,395; $p < 0,000$). Ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Faktör Analizi

	1	2	Varyans %	Cronbach α
İş Tatmini Ölçeği				
İşTat1	,665		49,289	0,801
İşTat2	,512			
İşTat3	,588			
İşTat4	,641			
İşTat5	,701			
İşTat6	,713			
İşTat7	,504			
İşTat8	,683			
İşTat9	,524			
İşTat10	,613			
Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği				
KişiÖrgüt1		,744	19,918	0,792
KişiÖrgüt2		,812		
KişiÖrgüt3		,638		
KişiÖrgüt4		,718		

Toplam Varyans: %69,207; Tekrarlama Sayısı: 3; Döndürme Yöntemi: **Varimax**; KMO Uygunluk: **0,960**; Bartlett Küresellik Testi: **2485,395(36)**; Anlamlılık: **p = ,000**.

Tablodan da görüleceği üzere ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,50 eşliğinin üzerindedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrıca ölçeklerin Cronbach’s α değerleri 0,70 değerini aşmaktadır. Buradan hareketle kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik kriterlerini sağladığı söylenebilir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bu değerler +1,5 ile -1,5 sınırında olduğundan dağılımın normal olduğu belirlenmiştir (Tabachnick vd., 2019). Hipotez testlerine geçmeden önce son olarak değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre çalışma süresi ile kişi-örgüt uyumu ($r = ,281$) ve iş tatmini ($r = ,186$); kişi örgüt uyumu ile de iş tatmini ($r = ,451$) pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

	Ort.	SS.	1	2	3	4
1. Cinsiyet	1,40	,490	-			
2. Çalışma Süresi	3,20	3,182	,041	-		
3. Kişi-Örgüt Uyumu	3,44	,841	-,058	,281**	-	
4. İş Tatmini	3,83	1,012	,038	,186*	,451***	-

N=440; Ort.=Ortalama; SS=Standart Sapma; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$**

Hipotez Testleri

Araştırma modelinden hareketle oluşturulan hipotezleri test etmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi

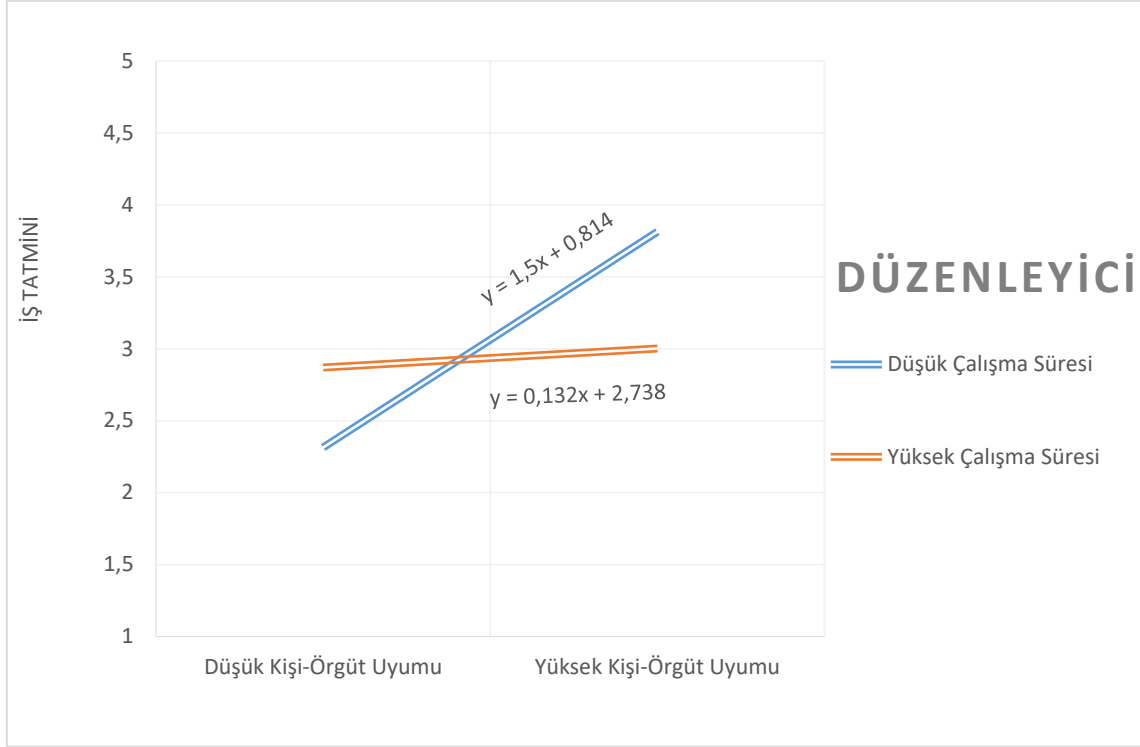
Değişkenler ^a	1. Adım		2. Adım		3. Adım	
	β	S.h.	B	S.h.	β	S.h.
Sabit	3,972	,232	3,898	,434	3,715	,244
Kişi-Örgüt Uyumu (Bağımsız)	,515***	,056	,441***	,018	,408***	,022
Cinsiyet (Düzenleyici)			,148**	,113	,112*	,086
Çalışma Süresi (Düzenleyici)			-,224**	,086	-,164*	,048
Kişi-Örgüt X Cinsiyet					,018	,184
Kişi - Örgüt X Çalışma Süresi					-,142**	,082
R^2	,186		,202		,248	
Düz. R^2	,180		,198		,246	
F	2,317		4,628		6,472	

^aBağımlı Değişken = İş Tatmini; * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

Hipotezleri test etmek için üç adımdan oluşan hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analizin ilk adımında bağımlı değişken ile bağımsız değişken modele dahil edilmiştir. İlk adım regresyon sonucu $R^2=18\%$ ile anlamlıdır ($F(1, 429) = 2,317$; $p<0,001$). Regresyonun ikinci adımında modele düzenleyici değişkenler de eklenmiştir. Bu model $R^2=19,8\%$ ile anlamlıdır ($F(2, 428) = 4,628$; $p<0,001$). Etkileşim terimlerinin eklendiği son aşama ise $R^2=24,6\%$ ile anlamlıdır ($F(3, 427) = 6,472$; $p<0,001$).

Yapılan hiyerarşik regresyon analizine göre iş tatmini üzerinde kişi-örgüt uyumu ($\beta = ,408$; $p<0,001$) ve cinsiyet ($\beta = ,112$; $p<0,05$) değişkenlerinin pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma süresinin ($\beta = -,164$; $p<0,05$) iş tatmini üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu sonuçlarına göre “**H₁**: Kişi-örgüt uyumu iş tatminini pozitif etkilemektedir”, “**H₂**: Cinsiyet iş tatminini etkilemektedir” ve “**H₃**: Çalışma süresi iş tatminini etkilemektedir” hipotezleri **desteklenmiştir**.

Düzenleyici etki analizi yapmak için oluşturulan etkileşim terimlerinin iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinde; kişi-örgüt uyumu ve cinsiyet değişkenleri ile oluşturulan etkileşim teriminin ($\beta = ,018$; $p>0,05$) anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre “**H₄**: Cinsiyet, kişi-örgüt uyumu ile iş tatminini arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir” hipotezi **reddedilmiştir**. Buna karşın kişi-örgüt uyumu ve çalışma süresi değişkenleri ile oluşturulan etkileşim teriminin ($\beta = -,142$; $p<0,01$) iş tatmini üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre “**H₅**: Çalışma süresi, kişi-örgüt uyumu ile iş tatminini arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir” hipotezi **desteklenmiştir**. Düzenleyici etkinin yönünü tespit etmek için çizilen slope matris grafiği Şekil 2’deki gibidir.



Şekil 2: Düzenleyici Etki Analizi

Şekilde çizgilerin paralel olmayışı düzenleyici etkinin varlığını göstermektedir. Etkileşim teriminin negatif yönlü olmasından da anlaşılacağı üzere çalışma süresi arttıkça kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişki azalmaktadır. Başka bir deyişle mevcut işteki çalışma süresinin artması durumunda bireyler her ne kadar kendilerini işleri için uygun görse de artık mevcut işlerinden tatmin olamamaktadır. Bu durum çalışmanın en çarpıcı bulgusu olarak karşımıza çıkmaktadır.

SONUÇ

Ülkemizde özellikle son yıllarda özel güvenlik personeli sayısında artış gözlenmektedir. Bunun temel sebebi olarak alış-veriş merkezi, hastane, üniversite vb. kurum ve kuruluşların oldukça geniş alanlara yayılan yapıları ve bu yapıların içerisinde bireylerin güvenlik kaygısı yaşamadan vakit geçirebilecekleri bir ortam sunabilme gayreti gösterilebilir. Sektördeki bu hızlı büyüme akademi çevrelerini de harekete geçirmiş ve özellikle ön lisans seviyesinde özel güvenlik ihtiyacını karşılamaya yönelik programların kurulmasına öncülük etmiştir. Bunun yanı sıra sektör çalışanlarının iş hayatıyla ilgili durumları da araştırma konusu olmaya başlamıştır.

Bu çalışmada, kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu temel amacın yanı sıra, cinsiyet ve çalışma süresi değişkenlerinin kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırma özel güvenlik çalışanları bağlamında ele alınması yönüyle özgün bir çalışmadır. Ayrıca literatürde görece az ele alınan bir örneklem grubuyla çalışılması açısından alan yazındaki bu boşluğa katkı sunabilme potansiyeline sahiptir.

Yapılan araştırma bulgularına göre, kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatürde daha önce yapılmış çalışmalar (Turunç ve Çelik, 2012; Bayramlık vd., 2015; Şimşek İlkın ve Derin, 2018) ile paralellik göstermektedir. Aslında değişkenlerin doğası gereği bu durum sürpriz değildir. Bireylerin örgütleri ile uyumlu olmaları için kendileri açısından daha anlamlı olmasına, bu vesileyle iş tatmin düzeylerinin artmasına neden olacağı aşikardır.

Araştırmanın önemli bulgusu olarak çalışma süresinin iş tatminini negatif etkilemesi gösterilebilir. Başka bir deyişle bireylerin çalışma süresi arttıkça iş tatmin düzeylerinin düştüğü görülmüştür. Aynı organizasyon içerisinde geçen sürenin bireyleri yıpratması ve yaptıkları işten tatmin olamaması bu durumun nedeni olarak gösterilebilir. Araştırmanın bu bulgusu üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur. Bu negatif durumu tersine çevirmek için organizasyondaki olumsuzluklarla mücadele yöntemi olarak Çiçek vd. (2021) tarafından önerilen örgütsel destek uygulamalarının yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bireylerin örgütleri tarafından desteklendiklerini hissetmeleri, olumsuzlukla mücadelede değerli bir etkiye sahip olduğu göz ardı edilmemelidir.

Bir diğer önemli bulgu olarak çalışma süresinin kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiye zarar vermesi gösterilebilir. Bu sonuç, "Çalışma süresi arttıkça sadece iş tatminini yıpratmıyor aynı zamanda kişi-örgüt uyumunun olumlu sonuçlarını da zedeliyor" şeklinde okunabilir. Bu durum yukarıda belirtilen durumdan daha kötü bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenler tarafından bu sonuç dikkatle ele alınıp üzerinde durulmalıdır.

Araştırma sonuçlarından da hareketle çalışmada birtakım öneriler sunulmuştur. Bu öneriler aşağıdaki gibidir.

- Özel güvenlik personelinin çalışma süresi arttıkça tatmin düzeyinin düşmesi üzerinde durulması gereken ciddi bir konudur. Bu durum yöneticiler tarafından ciddiyetle ele alınıp üzerine gidilmesi gereken bir durumdur. Bu bağlamda yöneticilere çalışanların sorunları ile yakından ilgilenip iletişim kanallarının açık tutmaları önerilmektedir.
- Yukarıda belirtilen sorunun yalnızca yöneticilerin kabiliyetiyle çözülemeyeceği bilinmelidir. Sorunun çözümünün bir diğer ayağı olarak çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi önerilmektedir. Bu durum yalnızca maaş olarak ele alınmamalıdır. Mesai süreleri, düzensiz mesai uygulamaları gibi sorunlara kesin çözümler getirilmelidir.
- Özel güvenlik çalışanlarına personel güçlendirme faaliyetleri uygulanması da soruna bir diğer çözüm önerisi olarak sunulabilir. Çalışanlara işle ilgili konularda daha rahat kararlar alıp uygulama fırsatı sunulması onların iş tatmin düzeylerine pozitif katkılar sunabilecektir.

Son olarak bu çalışmanın bazı kısıtlılıkları olduğu bilinmelidir. Özellikle çalışmanın yalnızca bir şehirde yürütülmüş olması genellenebilirlik açısından bir kısıtlılık olarak görülmektedir. Bu durumun gelecek çalışmalarda farklı örneklem gruplarıyla çalışarak aşılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca öz yeterlilik ve öz saygı gibi değişkenlerin gelecek çalışmalarda aracı veya düzenleyici mekanizma olarak değerlendirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., & Kayadibi, K. (2015). Kişi-örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumunu ve örgütsel çekicilik üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 92-122.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.
- Aknar, A., Çiçek, B., & Karakaş, Y. E. (2018). Çalışanların demografik özellikleri açısından tükenmişlik algıları: Belek'teki 5 yıldızlı oteller üzerine bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 1-16.
- Akşit Aşık, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E., & Güney, G. (2015). Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Ankara ilinde iş makineleri sektörü işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 1-28.
- Bretz Jr, R. D., & Judge, T. A. (1994). The role of human resource systems in job applicant decision processes. *Journal of Management*, 20(3), 531-551.

- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational behavior*, 31(3), 248-267.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946-959.
- Cicek, B., Turkmenoglu, M. A., & Ozbilgin, M. (2021). Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12, 1621.
- Çiçek, B. (2020). Hizmetkar liderlik algısının iş stresine etkisi: Sivil havayolu taşımacılığı çalışanları üzerine bir araştırma. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 8(1), 65-78.
- Çiçek, B., & Aknar, A. (2019). Kişilik özelliklerinin tükenmişlik ve presentizm davranışları üzerindeki etkisi. *Third Sector Social Economic Review*, 54(3), 1234-1258.
- Davis, K. (1998). *İşletmelerde insan davranışı*, (çev: Kemal Tosun). İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Deniz, M. (2005). *Bir tutum çeşidi olarak iş doyumunu*. İçinde: Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, (Ed. Mehmet TİKİCİ). Ankara: Nobel Yayını.
- Eagley, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. New York: Harcourt
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Erkmen, T., & Bozkurt, S. (2011). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(2), 197-227.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, 11, 122-129.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 255–276). Hoboken, NJ: Wiley.
- TDK (2021). *Tatmin*, sozluk.gov.tr, Adresinden Alınmıştır. (Erişim Tarihi: 05/18/2021).
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475.
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, 207-241.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*, Seventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
- Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior*. Seventh Edition, Essex, UK: Pearson Education Limited.

- 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.
- Pincus, J. D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human communication research*, 12(3), 395-419.
- Statt, D. (2004). *The routledge dictionary of business management*. Third edition, Detroit, USA: Routledge Publishing.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel psychology*, 48(4), 747-773.
- şimşek İlkim, N., & Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. and Ullman, J. B. (2019). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İř, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Werbel, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource management and person-environment fit. *Human resource management review*, 15(4), 247-262.
- Westerman, J. W., & Vanka, S. (2005). A cross-cultural empirical analysis of person-organization fit measures as predictors of student performance in business education: Comparing students in the United States and India. *Academy of Management Learning & Education*, 4(4), 409-420.
- Yıldız, M. (2013). Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 153-173.