

KİŞİ İŞ UYUMU VE KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞYERİ MUTLULUĞUNUN ARACILIK ETKİSİ

Bumin Çağatay AKSU**

Öz

Bireyler gündelik zamanlarının büyük bir kısmını bağlı bulundukları örgütlerinde geçirmektedirler. Çalışanların işleriyle ve örgütleriyle olan uyum derecesinin örgütsel çıktılara nasıl yansıdığını anlayabilmek sürdürülebilir bir istihdam ilişkisi kurabilmek açısından işletmeler için büyük önem taşımaktadır. Nitelikli personel ile sürdürülebilir iş ilişkileri kurabilmek işletmeler açısından sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamanın anahtarı olarak düşünülebilir. Bu noktadan hareketle bu araştırmanın amacı çalışanların kişi-iş uyumu ve kişi örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu etkide işyeri mutluluğunun aracılık etkisini tespit edebilmektir. Araştırma 421 basın yayın çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 4 farklı ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumunun iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ve işyeri uyumunun her iki etkide de kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Literatürde kişi-iş uyumu ve kişi örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkilerini araştıran yayınlar olmasına karşı iş yeri mutluluğunun söz konusu etkilerde ne tür ve şiddette bir rol üstlendiğini ortaya koymanın örgütlerde geliştirilebilecek stratejiler açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişi-İş Uyum, Kişi- Örgüt Uyum, İşyeri Mutluluğu, İş Tatmini.

PERSON JOB FIT AND PERSON-ORGANIZATION FIT ON JOB SATISFACTION AND MEDIATING EFFECT OF WORKPLACE HAPPINESS

Abstract

Employees spend most of their day in the organizations they work for. Understanding how the degree of fit between employees and their jobs and organizations is reflected in organizational outputs is of great importance for businesses in terms of establishing a sustainable employment relationship.

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, bcaksu@gelisim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8384-4641>

Establishing long-term relationships with qualified employees is key to gaining a sustainable competitive advantage. This study aims to examine the effects of employees' person-job fit and person-organization fit on job satisfaction and to determine the mediating effect of workplace happiness in this effect. The research was conducted on 421 press and publication employees. Data were collected using a survey. 4 different scales were used within the scope of the research. The research concluded that person-job fit and person-organization fit positively and significantly influenced job satisfaction, with workplace happiness serving as a partial mediator in both relationships. Although there are publications in the literature investigating the effects of person-job fit and person-organization fit on job satisfaction, it is thought that highlighting the significance and extent of workplace happiness as a mediating factor in these relationships is important in terms of strategies that can be developed in organizations.

Keywords: Person- Job Fit, Person- Organization Fit, Work Happiness, Job Satisfaction.

Giriş

Günümüzde işletmeler açısından en fazla önem taşıyan unsurlardan birisi stratejik rekabet avantajı sağlayabilmektir. Stratejik rekabet avantajı sağlama noktasında işletmelerin nitelikli işgücünü işletmeye cezbetmesi ve onlarla uzun süreli istihdam ilişkisi kurabilmesi büyük önem taşımaktadır (Bal, 2010, s.57). Rakiplerine oranla daha yüksek nitelikteki işgücünü çekerek onlarla uzun süreli bir istihdam ilişkisi kurabilen işletmeler inovasyon, yenilik, değişim yönetimi, süreç yönetimi vb. birçok stratejik konuda rakiplerine uzun vadeli bir üstünlük kurabilecektir. Nitelikli iş gücünün işletmede kalmasını sağlayabilmek ise ancak bireylerin işyerinde mutlu ve tatmin olmaları ile mümkün olabilecektir (Akıncı, 2002).

Bireyleri işyerinde daha mutlu kılan ve iş tatminlerini sağlayan unsurları anlayabilmek işletmeler için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle literatürde sıklıkla işyeri mutluluğu ve iş tatmini konuları incelenmiş ve çalışanların örgütlerde etkinlik ve verimliliklerini arttırmak üzere iş tatmini ve mutluluklarının nasıl artırılabilirliği hususu ele alınmıştır. Kişi örgüt uyumunun iş tatminine ve iş yeri mutluluğuna etkisi literatürdeki sosyal değişim, ihtiyaç baskı modeli gibi modellere dayandırılırken; kişi iş uyumunun iş tatmini ve iş yeri mutluluğuna etkisine ise ihtiyaçlar hiyerarşisi, kişi meslek seçimi gibi teoriler dayanak oluşturmuştur. Söz konusu teorilerde özellikle nitelikleri ve kişiliği ile uyumlu işlerde ve örgütlerde çalışanların etkinlik ve verimliliğinin nasıl artabileceği araştırılmıştır.

Bireyler, örgütlerde nitelikleri ile uyumlu iş ve sorumluluklar üstlendiklerinde; işlerinde daha üstün başarı gösterebilmeleri muhtemeldir. İşlerin çalışanlarca yapılabilirlik düzeyi bir başka ifade ile işler ile çalışanların niteliklerinin uyumlu olması çalışanları iş yapma noktasında motive edebilir. Öte yandan bireyler niteliklerine uygun işi yaptıkça, başarımlarının artması ile beraber işyerlerinde kendilerini daha mutlu hissederek işlerine

yönelik olarak daha fazla tatmin hissedebilirler (Demir, 2015, s. 58). Bireylerin işleriyle uyumlu olması kadar önemli olan bir diğer unsur ise bireylerin örgütleriyle de uyumlu olmalarıdır. Bireylerin salt işlerini sevmesi veya işlerine yönelik uyumluluk göstermesi işyeri mutluluğu ve iş tatmini açısından yeterli olmayabilmektedir.

Bireyler zamanlarının büyük bir kısmını bağlı bulundukları örgütlerinde işlerini yaparak geçirmektedirler (Gök, 2021, s. 172). Bireylerin örgütün değerleri, kültürü, iş yapış biçimi vb. unsurlarıyla uyumu kişi açısından olumlu bir iklim yaratmakta bir diğer taraftan kişi ile örgüt arasında bir uyumsuzluk çıkması halinde sorunlar ve çatışmalar ortaya çıkarak kişinin işyeri mutluluğu ve iş tatmini olumsuz olarak etkilenebilmektedir (Aksu, 2024, s. 1089). Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri anlamak istihdam ilişkisinin sürdürülebilirliği açısından belirleyici olabilir. Bu durum ise işletmeler açısından stratejik rekabet avantajı sağlama noktasında bir fırsat yaratabilir. Bu doğrultuda bu araştırma kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisi ve bu etkide işyeri mutluluğunun rolünü araştırarak; işletmelere örgütsel stratejiler geliştirebilmeleri noktasında önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır.

1. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Araştırmamızın bu kısmında öncelikle öncelikle araştırma değişkenleri açıklanacak daha sonra ise değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konarak araştırma hipotezleri oluşturulacaktır.

1.1. Kişi İş Uyumu

Kişi iş uyumu, işi yapmak için kişide bulunması gereken yetenek ve özellikler (işin gereklilikleri) ile kişide bulunan bilgi, beceri, nitelik ve yetkinliklerin örtüşmesi halidir. (Lauver ve Kristof-Brown, 2001, s. 457; Edwards, 1991, s.285, Cable ve DeRue, 2002, s. 877). Bununla birlikte birey ile işi arasındaki ilişki tek taraflı değil iki yönlü bir ilişkidir. Bir işi yapmak için kişide bulunması gereken özellikler olduğu gibi aynı zamanda kişi de işini yaparken bazı ihtiyaç ve taleplerini karşılamak üzere beklenti içerisinde. Kişinin işinden statü, ücret vb. talepleri ile işin kişiye sağladıklarının örtüşmesi kişi iş uyumunun ikinci boyutunu oluşturmaktadır (Cable ve DeRue, 2002, s. 875-884; Çırpan vd., 2019, s. 241).

Kişi iş uyumunun iki temel boyutundan söz edilebilir (Edwards, 1991). İhtiyaç-araç uyumu, bireylerin gereksinim, istek ve algılamaları ile işlerinin onlara sundukları arasındaki uyumdur. Talep-yetenek uyumu ise çalışanın niteliklerinin iş gereklerine uygun olması halindeki uyumdur. Talep yetenek uyumu çalışanların nitelikleri ile işindeki sorunları nasıl aşacağına bir göstergesi iken; ihtiyaç-araç uyumu ise bireyin çevresi ile ilişkilerini ortaya koyarak beklentiler ile gerçekleştirenleri karşılamaktadır (Ateş, 2018, s. 12).

Kişi ile iş arasındaki uyumun sağlanması, örgütlerin istediği amaçlara ulaşabilmesi açısından zorunludur. Örgütte yer alan işlerin maksimum

etkinlik, verimlilik ve minimum hata ile gerçekleştirilebilmesi için kişi ile iş arasındaki uyum sağlanmalıdır (Ulutaş, 2011). Bu nedenle işletmeler kişi ile iş arasındaki uyumun derecesini ölçmek amacıyla birçok yöntem kullanmaktadırlar. Çalışanlar örgüte katılmadan öncesinden örgütten ayrılana kadar sürekli kişi-iş uyumu açısından test edilmekte ve bir uyumsuzluk durumundan örgütler tarafından düzeltici önlemler alınmaktadır (Klinvex vd., 1999). Örgüte katılmak isteyen bireylerin işe uygunlukları ilk olarak işe alım aşamalarında (zekâ, ilgi, yetenek, kişilik, bilgi testleri vb.) test edilmekte; örgütte verilen eğitimler aracılığıyla kişi-iş uyumu örgüt içi değişimlere karşı korunmaya ve geliştirilmeye çalışılmakta (Öztürk ve Sancak, 2007, s. 764) ve performans yönetim sistemleri ile kişi ile iş arasındaki uyumun sonuçları sürekli ölçümlenmektedir. Örgütün ulaşmak istediği hedefler ile yakından ilişkili olan kişi iş uyumu, işletmeler açısından stratejik önem taşıdığından literatürde de sıklıkla incelenen bir konu olmuştur.

Literatürde daha önce gerçekleştirilen araştırmalarda kişi iş uyumunun iş tatminini (Kılıç ve Yener, 2015, s.171; Polatçı vd., 2020, s. 12), iş yaşam doyumunu (Dursun vd., 2015, s.55); iş performansını (Kılıç ve Yener, 2015, s. 171; Demirer, 2019, s. 283); işe gömülmüşlüğü (Mazıoğlu ve Kanbur, 2020, s. 1639); işe adanmışlığı (Güleryüz ve Sürücü, 2023, s. 580); öz yeterlilik algısını (Oktay, 2020, s. 68); örgütsel özdeşleşmeyi (Pamuk ve Marşap, 2023, s. 73); örgütsel vatandaşlık davranışını (Can ve Kerse, 2020, s. 2327; Gül, 2019, s. 66) pozitif yönlü etkilediği tespit edilirken; duygusal tükenmişliği (Dursun vd., 2015, s. 55), yüzeysel davranışları (Sevinç ve Coşansu, 2023, s. 135); sinizmi (Doğan vd., 2019, s. 689) negatif yönlü etkilediği tespit edilmiştir. Kişi iş uyumuna etki eden faktörler incelendiğinde ise; bireylerin kişi-iş uyumlarının mobbing algısından (Keskin, 2015, s. 59), kişilik özelliklerinden (Elevli ve Katlav, 2021, s. 137), entelektüel uyarımdan (Söylemez ve Tolon, 2019, s. 50), örgütsel çeviklik ve iş şekillendirmeden (Alioğulları, 2023, s. 310) etkilendiği tespit edilmiştir.

1.2. Kişi- Örgüt Uyum

Kişi örgüt uyumu, bireyin üyesi olduğu organizasyonla karşılıklı olarak ihtiyaçların tatmini, ortak temel değerlerin ve özelliklerin paylaşılması (Kristof, 1996; Kim, 2012, s. 832) gibi açılardan örtüşmesi ve bunun sonucunda örgüt iklimi ile kişi özelliklerinin uyumlu olması halidir (Tom, 1971; Öcel, 2013, s. 38). Kişi örgüt uyumunun sağlandığı durumlarda, kişinin taşımış olduğu özellik, değer ve normlar ile kişinin bünyesinde yer aldığı örgütün özellik, değer ve normları benzeşmekte (Chatman, 1989, s. 339) ve böylece kişi parçası olduğu örgüte daha yüksek bir bağlılık hissetmektedir.

Kişi ile örgüt arasındaki uyum ani ve statik bir süreç değildir. Kişi; örgüte ilk katıldığı andan itibaren kendi özellikleri, değerleri ve normları ile örgütünkileri kıyaslamakta ve örgütte bulunduğu süre boyunca bu karşılaştırmayı yapmaya devam etmektedir (Chatman, 1991, s. 459). Kişi örgütteki sosyalleşme süreçlerinde kendi özellik, değer ve normlar sistemi ile

örgütünkilerin ne kadar fazla benzeştiğini hissederse örgütü ile olan uyumu o derece yükselmektedir (Kristof, 1996; Sökmen ve Bıyık, 2016, s. 223).

Kişi ile örgütü arasındaki uyumun gerçekleştirilebilmesi için bireyin ve örgütün değerler, hedefler, kültür, kişilik ve çevre gibi bazı unsurlar açısından uyumlu hale gelmesi gerekmektedir. Kişi ile içerisinde yer aldığı örgütün benzeşen değer yargılarını benimsemesi, birey ile örgütün amaçlarının uyumlu hale getirilmesi ve birbirine hizmet etmesi, birey kültürü ile örgüt kültürünün benzeşmesi, kişilik özelliklerinin örgütteki normlarla aykırı olmaması ve iş çevresinin birey özellikleri ile uyumlu olması kişi örgüt uyumuna ulaşabilmesi açısından önemlidir (Gül, 2024).

Günümüzde işletmelerin karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardan biri yetişmiş insan kaynağını elde tutma zorluğudur. Bu noktada bireyler; kendi kişilik özellikleri, değer/norm yargıları, bakış açıları ile uyumlu bir başka ifade ile kişi örgüt uyumunu yüksek olarak hissettikleri işletmelerde çalışmayı tercih etmektedirler (Cable ve Judge, 1996; Çetinkaya, 2016, s. 34). Bu açıdan kişi örgüt uyumunu gerçekleştirebilmek işletmeler açısından ana hedeflere ulaşmayı sağlayacak stratejik bir unsurdur (Saldamlı, 2009; Uludağ vd., 2021, s. 1343). Taşıdığı bu önem nedeniyle kişi örgüt uyumu kavramı literatürde sıklıkla araştırılan bir kavram olmuş ve gerek kişi örgüt uyumunun nasıl gerçekleştirilebileceği gerekse kişi örgüt uyumunun ne tür bireysel ve örgütsel çıktılarla ilişkilendirilebileceği araştırılmıştır. Kişi örgüt uyumunu etkileyen değişkenleri inceleyen literatürdeki daha önce yapılmış araştırmalarda etik liderliğin (Aksoy Kuru, 2020, s. 255), örgütsel etik ilkelerin (Köksal vd., 2018, s. 1), iş aile çatışması ve iş becerikliliğinin (Sözber, 2019, s. 74), aşırı iş yükünün (Eroğlu, 2020, s. 219) kişi örgüt uyumunu etkilediği tespit edilmiştir.

Literatürde daha önce gerçekleştirilen araştırmalarda kişi örgüt uyumunun; örgütsel bağlılığı (Ulutaş vd., 2015, s. 153; Yücel ve Çetinkaya, 2016, s. 17; Yılmaz, 2016, s. 70), iş tatminini (Şimşek İlkın ve Derin, 2018, s. 238; Ulutaş vd., 2015, s. 153), örgütsel vatandaşlık davranışını (Polatçı vd., 2014, s. 1; Akbaş, 2011, s. 53; Can, 2019, s. 71; Bozdoğan, 2023, s. 179), işe bağlılığı (Yılmaz, 2016, s. 70); örgütsel özdeşleşmeyi (Pamuk ve Marşap, 2023, s. 73) iş becerikliliğini (Çevik Tekin, 2021, s. 403) pozitif yönlü etkilerken; işten ayrılma niyetini (Behram ve Dinç, 2014, s. 121; Elden, 2017, s. 64; Aslan, 2021, s. 11); örgütsel çatışmayı (Behram ve Dinç, 2014, s. 121); algılanan iş yükünü (Eroğlu, 2020, s. 221); üretkenlik karşıtı iş davranışını (Polatçı vd., 2014, s. 1) negatif yönlü etkilediği tespit edilmiştir.

1.3. İşyeri Mutluluğu

Mutluluk kavramı bireylerin yaşama dair olumlu duygu ve düşüncelerinin olumsuz duygu ve düşüncelerinden daha fazla olması ve bu durumun beraberinde getirdiği öznel iyi oluş halidir (Myers ve Diener, 1995; Eleren ve Sadykova, 2016, s. 190; Erhan, 2021, s. 5688). Mutluluğun çalışılan örgüte bağlı olarak ortaya çıkan özel bir türü olan işyeri mutluluğu ise; iş

görenlerin çalıştıkları örgüte ve onun bileşenlerine karşı (iş yeri ortamı, çalışanlarla kurulan ilişkiler, örgüt kültürü vb.) olumlu duygularının olumsuz duygularından daha baskın olması hali şeklinde ifade edilebilir (Brief ve Weiss, 2002; Kılınç ve Akdemir, 2019, s. 799). İşyeri mutluluğuna sahip bir birey işini yapmaya yönelik kendisini motive hisseder ve işinden enerji alır (Keyes, 2005). Bu iki unsurun etkisiyle birey işini bir amaca hizmet eder ve anlamlı olarak nitelendirir (Abdullah ve Ling, 2016, s. 80). İşini anlamlı görüp iş yapma konusunda motive ve enerjik bir birey, işini zorunluluk unsuru taşıyan bir yük olarak hissetmez ve böylece örgütsel çıktılara olumlu yönde katkı sağlar (Kara ve Başboğa, 2022, s. 369). İşyerinde mutlu olan bir birey işyerinde herhangi bir zorlukla karşılaştığında sahip olduğu kaynakları en iyi şekilde kullanmakta ve böylece örgütsel çıktılara en fazla katkıyı sağlayabilmektedir (Coetzee vd., 2010, s. 3).

İşyeri mutluluğunu ortaya çıkarken üç temel seviyeden bahsedilebilir. İlk seviye olan işyeri mutluluğunun geçici seviyesinde kişinin daha çok anlık mutluluğundan söz edilebilir. Burada kişinin işinde günlük olarak yaşadığı mutluluk ve neşe hali söz konusudur. Anlık etkiler, günlük iş akışı, işyerindeki anlık ruh hali, görevden duyulan zevk gibi unsurlar bu seviye mutluluğun ortaya çıkması açısından önemlidir. İkinci seviye olan işyeri mutluluğunun bireysel seviyesinde kişinin genel olarak işyerinde mutlu olması hali söz konusudur. İş tatmini, bireyin mizacı, duygusal bağlılık, iş katılımı, işteki genel duygu durum hali, işe bağlılık, işe yoğunlaşma, işyerinde iyi oluş hali gibi unsurlar bu seviye mutluluğun ortaya çıkması açısından önemlidir. Üçüncü seviye olan işyeri mutluluğunun toplumsal seviyesinde örgüt bünyesinde takım, grup ve iş birimlerinin ortak mutluluğu söz konusudur. Çalışma grubunun genel olarak iş ve görevden memnuniyet derecesi, çalışma şeklinden memnuniyet derecesi, grubun görevden ne derecede tatmin olduğu gibi unsurları içermektedir (Fisher, 2014, s. 386).

İşyeri mutluluğu kavramı hem bireylerin hem de örgütlerin başarı ve iyi oluşları üzerinde etkisi olan bir kavram olduğundan literatürde sıklıkla incelenen bir konu olmuştur. Günümüzde bireyler gündelik yaşamlarının büyük bir kısmını çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. Bu açıdan bireylerin gündelik zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş ortamında mutlu olması; bireyin sosyal hayatını, aile ve arkadaş ilişkilerini, sağlık durumunu etkilemektedir. Ayrıca bireylerin mutluluk seviyeleri örgütsel çıktıları da etkilemektedir. Bu açıdan işyeri mutluluğu hem bireysel hem de örgütsel etkileri olan önemli bir kavramdır (Erer, 2021). Literatürde daha önce gerçekleştirilen araştırmalarda işyeri mutluluğunun; bağlamsal performansı (Karakuş Uysal vd., 2023, s.46), örgütsel bağlılığı (Selvi ve Madhavkumar, 2023, s.40), duygusal bağlılığı (Abdullah vd., 2017), iş tatminini (Yıldız ve Uzunbacak, 2021, s. 1689; Golparvar ve Abedini, 2014, s. 261), örgütsel etkinliği (Mohammed ve Abdul, 2019, s. 47); işe bağlılığı (Burić ve Macuka, 2018, s. 1927) pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir.

Bireylerin işyeri mutluluğunun, örgütler tarafından istenir pozitif örgütsel çıktıları elde etme ve örgüt tarafından istenmeyen negatif örgütsel çıktıları önleme konusunda taşıdığı önem nedeniyle örgütler işyerinde çalışan mutluluğunun sağlanmasına büyük önem vermektedirler. Bu noktada bireylerin iş mutluluğunu sağlamada etkili olan faktörleri tespit etmek ve bireylerin iş mutluluklarını sağlamak üzere stratejiler geliştirebilmek açısından önem taşımaktadır. Literatürde daha önce gerçekleştirilen araştırmalarda iş becerikliliği, çalışma arkadaşlarının desteği, algılanan örgütsel destek (Ayvaz ve Çiçek, 2022: s. 71), olumlu informal iletişimin, personel güçlendirmenin (Kandemir ve Özdaşlı, 2019, s. 242), iş yaşam kalitesinin (Ayvaz vd., 2023, 197), kişi örgüt uyumunun (Sousa ve Porto, 2015, s. 211; Naiboğlu ve Özgenel, 2023, s. 198), kişi iş uyumunun (Park vd., 2011, s. 67; Lin vd., 2014) işyeri mutluluğunu pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir.

1.4. İş Tatmini

Elde edilen sonuçların beklenen sonuçları karşılama düzeyi olan tatmin kavramının (Demirdelen ve Ulama, 2013) iş hayatındaki yansıması olan iş tatmini; çalışanların, işlerinden beklediklerinin ne kadarının gerçekleştiğine bağlı olarak ortaya çıkan memnuniyet düzeyi olarak ifade edilebilir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012, s. 40). Kişi işinden bekledikleri ile elde ettikleri arasında bir karşılaştırma yapar ve bu karşılaştırma sonucunda kişinin işine yönelik tutum ve davranışları oluşur. Kişinin işinden duyduğu memnuniyet neticesinde oluşturduğu tutum ve davranışlar iş tatmini olarak ifade edilebilir (Hao vd., 2016)

Kişinin işinden duyduğu memnuniyet birçok değişkene bağlı olduğundan iş tatminin çok yönlü bir kavram olduğu söylenebilir. İş tatmini kişinin işine ilişkin sübjektif değerlendirmelerini içermektedir. Kişinin bireysel algılama süreçleri sonucunda işine karşı oluşturduğu içsel tepkiler ve işinden beklediklerinin karşılanma düzeyi iş tatminini oluşturmaktadır (Berry, 1997; Aşan ve Erenler, 2008, s. 2004). Kişinin işinden tatmin düzeyi hem bireysel hem de örgütsel faktörlere göre şekillenmektedir (Ekşi, 2024, s. 95). Kişinin iş tatmini üzerinden etkili olan başlıca faktörler arasında; ücret, yükselme olanakları, işin nitelikleri, çalışma şartları, örgütsel politikalar, çalışma arkadaşları ve yöneticiler ile olan ilişkiler, kişilik, kişinin inanç ve beklentileri, kişinin sahip olduğu değerler, kültürel faktörler, demografik faktörler sayılabilir (Örücü vd., 2006, s. 41; Aşan ve Erenler, 2008, s. 205; Kök, 2006; Yeşilyurt ve Koçak, 2014).

Sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacak şekilde etkinlik ve verimliliği arttırmak isteyen işletmeler çalışanların iş tatminini sağlamak durumundadırlar. Çalışanların yüksek bir iş tatmini düzeyine sahip olmaları bir yandan sürdürülebilir istihdam sağlanarak eldeki kaynakların devamlılığının korunmasına diğer yandan ise örgütsel etkinlik ve verimliliğin gerçekleştirilmesine katkı sağlayabilir (Akkoç vd., 2012, s. 108). Kaynakların

korunması teorisi bağlamında örgütlerin elindeki kaynakların sürekliliğini sağlamaya yönelik hareket ettiklerini savunmaktadır (Hobfoll, 1989). Bu doğrultuda örgütler elde ettikleri nitelikli insan kaynağını korumak isterler bu ise ancak iş tatmininin sağlanması ile mümkün olabilir.

İş tatmini gerek bireylerin gerekse örgütlerin başarı için kritik bir unsurdur. İşinden tatmin olan birey örgütüne daha fazla katkı sağlamaya motive olacağından (Semerci ve Yücel, 2024, s. 271); iş tatmininin birçok olumlu örgütsel çıktı ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle iş tatmini kavramı literatürde sıklıkla araştırılan bir konu olmuştur. Literatürde iş tatmini üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda iş tatmininin işten ayrılma niyeti (Akbolat vd., 2014, s. 13; Sökmen ve Şahingöz, 2017, s. 123; Çalışkan ve Bekmezci, 2019, s. 408); iş stresi (Tekingündüz vd., 2015) gibi olumsuz örgütsel çıktıları negatif yönlü etkilediği tespit edilirken; örgütsel bağlılık (Ülker ve Özdemir, 2016, s. 331; Aksu vd., 2020, s. 4092); çalışan performansı (Kale, 2015, s. 114) gibi olumlu örgütsel çıktıları ise pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir.

1.5. Değişkenler Arası İlişkiler ve Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulması

Kişî örgüt uyumu işyeri mutluluğu ilişkisi literatürdeki sosyal değişim teorisine dayandırılabilir. Sosyal değişim teorisine göre örgütler, işyerinde çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaparlar ve çalışanlara yaptıklarını doğru bir şekilde aktarabilirlerse (Turunç ve Çelik, 2010); bunun bir sonucu olarak örgütlerde mutlu olan bireyler de örgüte daha fazla katkı sağlamaya istekli hale gelirler ve böylece karşılıklı değişim gerçekleşmiş olur (Erselcan ve Özer, 2018; Yıldız ve Uzunbacak, 2021, s. 1682).

Literatürde daha önce gerçekleştirilen araştırmalarda Baş ve Alagöz 2022 yılında 362 hizmet sektörü çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişî örgüt uyumunun işyeri mutluluğunu pozitif yönlü etkilediğini ve kişî-örgüt uyumunun motivasyon ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir (Baş ve Alagöz, 2022, s. 698-699). Demirer 2019 yılında üniversitede çalışan 193 idari personel üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında kişî örgüt uyumunun mutluluğu pozitif yönlü etkilediğini ve mutluluğun bu etkide kısmi aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir (Demirer, 2019, s. 294). Yıldız ve Uzunbacak 2021 yılında 468 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişî örgüt uyumunun işyeri mutluluğu üzerinde pozitif yönlü etkilediğini ve işyeri mutluluğunun bu etkide düzenleyici rolü olduğunu tespit etmişlerdir (Yıldız ve Uzunbacak, 2021, s. 1689-1690). Bu doğrultuda araştırmanın ilk hipotezi oluşturulmuştur.

H1: Kişî örgüt uyumu işyeri mutluluğunu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Birey örgüt uyumunun iş doyumu ile ilişkisi Murray'ın İhtiyaç Baskı Teorisi ve Blau'nun Sosyal Değişim Teorisine dayandırılabilir. Murray'ın teorisine göre, çalışanların gereksinimleri ile örgüt özellikleri arasındaki uyum düzeyi, bireylerin gereksinimlerinin bastırılması veya tatmini ile sonuçlandırılır. (Ostroff ve Schulte, 2007; Bayramlık vd., 2015; Yıldız ve Uzunbacak, 2021, s. 1679) Bireylerin ihtiyaçlarına karşılık verecek örgütlerde çalışması iş tatmine katkı sağlayabilir. Sosyal Değişim Teorisine göre ise, bireyler tatmin sağlayacak ihtiyaçlarını karşılayamadıkları için, ihtiyaç hissettikleri unsurları bünyesinde ye aldıkları organizasyonların desteğiyle gidermek üzere örgüt içerisinde yer alan diğer bireylerle iletişime girerler (Lawler ve Thye, 1999). Bu bağlamda, bir taraftan bireyin ihtiyaçları örgüt içerisinde karşılanırsa bireyin tatmin düzeyi artar diğer taraftan ise bireydeki tatmin artışı sonucunda örgütün bireyden elde edebileceği verimlilikte bir artış meydana gelebilir (Köksal, 2012; Yıldız ve Uzunbacak, 2021, s. 1679).

Literatürde daha önce gerçekleştirilen araştırmalarda Çiçek ve Çalış 2021 yılında 430 güvenlik personeli üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında kişİ örgüt uyumunun iş tatminini pozitif yönlü ve orta şiddetli etkilediğini ve çalışma süresinin bu etkide düzenleyici rolünü üstlendiğini tespit etmişlerdir (Çiçek ve Çalış, 2021, s. 454). Bayramlık vd., 2015 ve Sökmen ve Bıyık 2016 yılında gerçekleştirdikleri araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşmışlardır (Bayramlık vd., 2015, s. 1; Sökmen ve Bıyık, 2016, s. 225). Bağcı 2018 yılında 280 mavi yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında kişİ-örgüt uyumunun içsel iş tatminini pozitif yönlü ve düşük şiddetli; dışsal iş tatminini ise pozitif yönlü ve orta şiddetli etkilediğini tespit etmiştir (Bağcı, 2018, s. 322). Koca 2013 yılında 330 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında kişİ-örgüt uyumunun içsel ve dışsal iş tatminini pozitif ve orta şiddetli ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir (Koca, 2013). Bu doğrultuda araştırmanın ikinci hipotezi oluşturulmuştur.

H2: Kişİ örgüt uyumu iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Kişİ iş uyumu işyeri mutluluğu ilişkisi literatürdeki Holland'ın kişilik teorisine dayandırılabilir. Teoriye göre iş çevresi ve koşulları bireyin mutluluk ve tatmini üzerinde belirleyicidir. Kişiliği ve yetenekleri ile uyumlu işlerde çalışanlar değer ve beklentilerini karşılayıp işlerinde mutlu olarak; iş tatminini gerçekleştirebilirler (Polatcı vd., 2020).

Literatürde daha önce gerçekleştirilen araştırmalarda Lin vd., 2014 yılında Tayvan'daki 10 hayat sigortası şirketinden 212 çalışan ve Warr ve İncooğlu 2012 yılında gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişİ-iş uyumu ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir (Lin vd., 2014; Warr ve İncooğlu, 2012). Park vd., 2011 yılında 90 Asyalı çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişİ örgüt uyumunun işyerinde mutluluk ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ve kişİ-örgüt uyumunun bu ilişkide düzenleyici rolünün olduğunu tespit etmişlerdir (Park vd., 2011, s. 81). Choi

vd., 2017 yılında Vietnam'daki telekomünikasyon şirketlerinde çalışan 207 iş gören üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların kişi-iş uyumunun öznel iyi oluş düzeylerini pozitif, orta şiddetli ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir (Choi vd., 2017, s. 1890). Bu doğrultuda araştırmanın üçüncü hipotezi oluşturulmuştur.

H3: Kişi iş uyumu işyeri mutluluğunu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Kişi iş uyumu iş tatmini ilişkisi literatürdeki Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisine dayandırılabilir. Teoriye göre birey ihtiyaçlarını tatmin etmek üzere hareket eder. Bireyler ihtiyaçlarını karşıladıkça mutlu olurlar ve bu mutluluk onlarda tatmin duygusu yaratmaktadır (Diener ve Lucas, 2000). Birey içindeki ve örgütteki ihtiyaçları karşılandıkça daha mutlu olmaktadır. Bu durum ise bireyde bir tatmin duygusu ortaya çıkarmaktadır. Bireyin iş hayatında fiziksel, güvenlik, aidiyet, saygınlık ve kendini gerçekleştirme adımları sonucunda mutlu olması ve kendisinin farkına varması en önemli gereklilik olarak düşünülmektedir (Yıldız ve Uzunbacak, 2021, s. 1681).

Polatçı vd., 2020 yılında Tokat'taki devlet hastanelerinde görev yapan 112 birey; Kılıç ve Yener, 2015 yılında Adana'daki 196 banka çalışanı; Ulutaş vd., 2015 yılında Dalaman Uluslararası Havalimanında çalışan 367 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişi iş uyumunun iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğunu belirlemişlerdir (Polatçı vd., 2020, s. 22; Kılıç ve Yener, 2015; Ulutaş vd., 2015). Bu doğrultuda araştırmanın dördüncü hipotezi oluşturulmuştur.

H4: Kişi iş uyumu iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Baş ve Alagöz 2022 yılında Erzincan bölgesindeki 362 hizmet sektörü çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş görenlerin motivasyonları ile işyeri mutlulukları arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı role üstlendiğini belirlemişlerdir (Baş ve Alagöz, 2022, s. 693). Sökmen ve Benk 2022 yılında 560 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında dönüşümsel liderliğin iş doyumuna etkisinde birey örgüt uyumunun kısmi aracılık rolü olduğunu belirlemişlerdir (Benk ve Sökmen, 2022). Deniz 2024 yılında 300 kişi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında birey-örgüt uyumunun işteki mutluluğa etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolün olduğunu tespit etmiştir (Deniz, 2024, s. 119). Yıldız ve Uzunbacak 2021 yılında 468 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişi örgüt uyumunun işyeri mutluluğu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğunu ve işyeri mutluluğunun kişi örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü olduğunu tespit etmişlerdir (Yıldız ve Uzunbacak, 2021, s. 1689-1690). Bu doğrultuda araştırmanın beşinci ve altıncı hipotezleri oluşturulmuştur.

H5: İş yeri mutluluğu iş tatminini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H6: Kişi iş uyumunun iş tatminine etkisinde iş yeri mutluluğunun aracılık etkisi bulunmaktadır.

H7: Kişi örgüt uyumunun iş tatminine etkisinde iş yeri mutluluğunun aracılık etkisi bulunmaktadır.

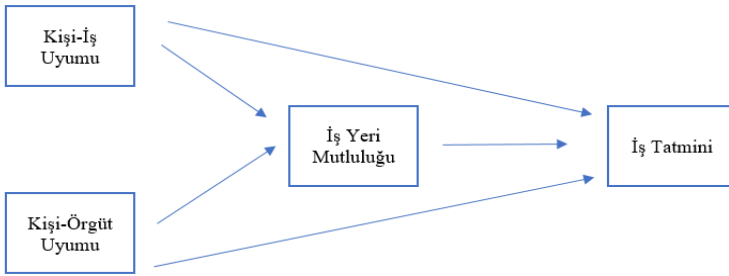
2. METODOLOJİ

Bu bölümde çalışmanın metodu açıklanacaktır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Medya sektöründe çalışan bireylerin kişi-iş uyumlarının ve kişi örgüt uyumlarının iş tatminlerini nasıl etkilediğini ve bu etkide işyeri mutluluğunun nasıl bir rol oynadığını tespit etmeyi amaçlayan araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de medya sektöründe çalışan bireyler oluşturmaktadır. “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı”nın çalışma hayatı istatistikleri aylık e-bülteni Haziran 2024 sayısına göre Türkiye’de basın yayın ve gazetecilik işkolunda 2024 Ocak ayı verilerine göre toplam 96.675 çalışan vardır. Araştırmaya katılan 421 basın, yayın ve gazetecilik işkolunda çalışan birey araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır. Araştırma verileri online ortamda toplanmıştır. 10.000 ile 100.000 kişi arasındaki bir evren büyüklüğü için 384 kişilik örneklem grubunun yeterli olacağı daha önce yapılmış istatistiki çalışmalarla ortaya konmuştur. Bu açıdan örneklem büyüklüğünün yeterli sayıda olduğu söylenebilir.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma anketi 5 kısımdan oluşmuştur. Araştırma anketinin birinci kısmında demografik bilgileri ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Araştırma ölçeğinin ikinci kısmında katılımcılarının kişi-iş uyumu düzeylerini

ölçmek amacıyla Brkich vd.’nin (2002) geliştirdiği ve Uçanok’un (2008) Türkçe’ye uyarladığı 9 ifade ve tek boyuttan oluşan “Kişi-İş Uyumu” ölçeği; kullanılmıştır. Araştırmanın üçüncü kısmında katılımcıların kişi-örgüt uyumu düzeylerini ölçmek amacıyla Netemeyer vd.’nin (1997) geliştirdiği ve Elçi vd.’nin (2008) Türkçe’ye uyarladığı 4 ifade ve tek boyuttan oluşan “Kişi-Örgüt Uyumu” ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın dördüncü kısmında katılımcıların iş mutlulukları düzeylerini ölçmek amacıyla Singh ve Aggarwal’in (2018) geliştirdikleri ve Özdemir vd., (2020)’nin Türkçe’ye uyarladığı 12 madde ve 4 alt boyuttan oluşan “İş’te mutluluk ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın dördüncü kısmında çalışanların iş tatminlerini ölçmek amacıyla Macdonald ve MacIntyre’in (1997) geliştirdikleri ve 10 ifadeye sahip “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	196	46,6
Erkek	225	53,4
Yaş		
18-25	31	7,4
26-45	318	75,5
46 ve üzeri	72	17,1
Eğitim Durumu		
Lise Mezun	23	5,5
Ön Lisans Mezun	38	9,0
Lisans Mezun	291	69,1
Lisans Üstü	69	16,4
Medeni Haliniz		
Bekar	274	65,1
Evli	147	34,9
Kurumdaki Kıdeminiz		
0-5 Yıl	302	71,7
6-10 Yıl	62	14,7
11 Yıl ve Üzeri	57	13,6
Toplam İş Tecrübeniz		
0-5 Yıl	172	40,9
6-10 Yıl	91	21,6
11 Yıl ve Üzeri	158	37,5

3.1.1. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha (α) değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonuçlarına göre araştırma ölçeklerinin güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha (α)
Kişi İş Uyumu	,965
Kişi Örgüt Uyumuna	,928
İşyeri Mutluluğu	,820
İş Tatmini	,981

Araştırma ölçeklerinin geçerliliklerini sınamak amacıyla ise doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Ölçeklerine İlişkin DFA Sonuçları

	CMIN/DF	GFI	AGFI	TLI	CFI	RMSEA	RMR
Kişi İş Uyumu	4,348	,944	,900	,971	,980	,084	,024
Kişi Örgüt Uyumuna	3,682	,964	,918	,938	,979	,077	,053
İşyeri Mutluluğu	4,605	,933	,902	,974	,982	,083	,014
İş Tatmini	2,983	,945	,914	,951	,963	,069	,073

Araştırma ölçeklerinin uyum iyiliği değerlerine bakıldıktan sonra ikincil düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılarak modelin uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Araştırma modelinin uyum iyiliği aşağıda verilmiştir. Araştırma ölçeklerinin uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir. (Munro, 2005; İlhan ve Çetin, 2014, s. 31).

Tablo 4. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

CMIN/DF	GFI	TLI	CFI	RMSEA	RMR
2,660	,921	,937	,942	,063	,071

Araştırma ölçeklerinin (AVE) ve (CR) değerleri kabul edilen sınır değerlerin üzerinde olduğundan (Fornell ve Larcker, 1981). Araştırma ölçeklerinin birleşik güvenilirlik ve yakınsak geçerlilik şartını sağladığı söylenebilir.

Tablo 5. Araştırma Ölçeklerine İlişkin AVE ve CR Değerleri

Ölçek	CR	AVE	MSV	Kişi Örgüt Uyumuna	Kişi İş Uyumu	İş	İşyeri Mutluluğu	İş Tatmini
-------	----	-----	-----	--------------------	---------------	----	------------------	------------

Kişi Örgüt Uyumu	0,928	0,763	0,692	0,873			
Kişi İş Uyumu	0,965	0,754	0,525	0,549***	0,869		
İş Tatmini	0,981	0,840	0,761	0,692***	0,635***	0,917	
İşyeri Mutluluğu	0,913	0,822	0,761	0,832***	0,725***	0,873***	0,887

3.1.2. Araştırmanın Bulguları

Bu araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla parametrik testler kullanılacağından öncelikle verilerin parametrik testleri uygulamak açısından uygunluğu incelenmiştir. Örneklem grubu 30'un üzerindedir. Verilerin normal dağılım durumu incelendiğinde ise yapılan normallik testi sonucunda kişi-iş uyumu ölçeğinin basıklık değeri -,662 çarpıklık değeri -,178; kişi örgüt uyumu ölçeğinin basıklık değeri ,081 basıklık değeri -,134; işyeri mutluluğu ölçeğinin basıklık değeri -,150 çarpıklık değeri ,487; iş tatmini ölçeğinin basıklık değeri -,327 çarpıklık değeri -,511 olarak tespit edilmiştir. Bu değerlere göre araştırma verilerinin normal dağılıma uyduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde kişi iş uyumu ile tüm değişkenler arasında pozitif yönlü, orta şiddetli ve anlamlı; kişi örgüt uyumu ile işyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü, yüksek şiddetli ve anlamlı; kişi örgüt uyumuyla iş tatmini arasında pozitif yönlü orta şiddetli ve anlamlı; işyeri mutluluğu ile iş tatmini arasında ise pozitif yönlü, yüksek şiddetli ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 6. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	Kişi İş Uyumu	Kişi Örgüt Uyumu	İşyeri Mutluluğu	İş Tatmini
Kişi-iş uyumu	1	,523*	,639*	,617*
Kişi-örgüt uyumu		1	,712*	,660*
İşyeri Mutluluğu			1	,741*
İş Tatmini				1

Etki hipotezlerini sınamak test etmek üzere SPSS programı kullanılarak Regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur

Tablo 7'deki veriler incelendiğinde kişi-örgüt uyumunun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0,712$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin kişi örgüt uyumlarında her bir birimlik artış işyeri mutluluklarında 0,712 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

Kişi örgüt uyumu ile işyeri mutluluğundaki değişimin %50,8'i açıklanabilmektedir. Araştırmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo7. Kişi Örgüt Uyumunun İş Yeri Mutluluğuna Etkisi

Model	β	t	p
Kişi Örgüt Uyumuna → İş Yeri Mutluluğu	0,712	20,756	,000*

$R^2 = ,508$ $p = ,000 < 0,05$

Tablo 8'deki veriler incelendiğinde kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0.660$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin kişi örgüt uyumlarında her bir birimlik artış iş tatminlerinde 0,660 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Kişi örgüt uyumu ile iş tatminindeki değişimin %43,6'sı açıklanabilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın ikinci hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Kişi Örgüt Uyumunun İş Tatminine Etkisi

Model	β	t	p
Kişi Örgüt Uyumuna → İş Tatmini	0,660	17,971	,000*

$R^2 = ,436$ $p = ,000 < 0,05$

Tablo 9'daki veriler incelendiğinde kişi-iş uyumunun işyeri mutluluğu üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0.639$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin kişi iş uyumlarında her bir birimlik artış işyeri mutluluklarında 0,639 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Kişi iş uyumu ile işyeri mutluluğundaki değişimin %40,8'i açıklanabilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın üçüncü hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Kişi İş Uyumunun İş Yeri Mutluluğuna Etkisi

Model	β	t	p
Kişi İş Uyumuna → İş Yeri Mutluluğu	0,639	16,985	,000*

$R^2 = ,408$ $p = ,000 < 0,05$

Tablo 10'daki veriler incelendiğinde kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0.617$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin kişi iş uyumlarında her bir birimlik artış iş tatminlerinde 0,617 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Kişi iş uyumu ile iş tatminindeki değişimin %38,1'i açıklanabilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın dördüncü hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Kişi İş Uyumunun İş Tatminine Etkisi

Model	β	t	p
-------	---------	---	---

Kişi İş Uyumu → İş Tatmini	0,617	16,038	,000*
$R^2 = ,381$ $p = ,000 < 0,05$			

Tablo 11'deki veriler incelendiğinde işyeri mutluluğunun iş tatmini üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0.741$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin işyeri mutluluklarındaki her bir birimlik artış iş tatminlerinde 0,741 birimlik bir artışa yol açmaktadır. İşyeri mutluluğu ile iş tatminindeki değişimin %54,9'u açıklanabilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın beşinci hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11. İş Yeri Mutluluğunun İş Tatminine Etkisi

Model	β	t	p
İşyeri Mutluluğu → İş Tatmini	0,741	22,562	,000*
$R^2 = ,549$ $p = ,000 < 0,05$			

Araştırmanın altıncı ve yedinci hipotezlerini test etmek üzere SPSS programı yardımıyla Hayes (2018) tarafından önerilen SPSS Process makro analizleri yapılmıştır. Öncelikle işyeri mutluluğunun kişi iş uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkideki aracılık rolü incelenmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre bootstrap değerlerinin sıfırı içermediği bununla birlikte işyeri mutluluğunun kişi iş uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisini anlamsız hale getirmediği tespit edilmiştir. Kişi iş uyumunun iş tatmini üzerindeki toplam etkisi ,6077 olarak gerçekleşirken bu etkinin ,2391'lik kısmı doğrudan; ,3686'lık kısmı ise işyeri mutluluğu üzerinden gerçekleşmektedir. Bu nedenle araştırmanın altıncı hipotezi hakkında kısmi kabul kararı verilmiştir.

Tablo 12. Kişi İş Uyumunun İş Tatminine Etkisinde İş Yeri Mutluluğunun Aracılık Rolü

Değişkenler Arası İlişki				Bootstrap Değeri %95 G.A.	
Bağımlı → Bağımsız	β	S.H.	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Doğrudan Etki (Kişi İş Uyumu → İş Tatmini) (c')	,2391	,0404	,000*	,1596	,3185
Dolaylı Etki (Aracı İşyeri Mutluluğu) (a.b)	,3686	,0318		,3010	,4372
Toplam Etki (c)	,6077	,0349		,5332	,6821

İkinci olarak işyeri mutluluğunun kişi örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkideki aracılık rolü incelenmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre bootstrap değerlerinin sıfırı içermediği bununla birlikte işyeri mutluluğunun kişi örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisini anlamsız hale getirmediği tespit edilmiştir. Kişi örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki toplam etkisi ,4899 olarak gerçekleşirken bu etkinin ,1993'lük

kısmı doğrudan; ,2905’lik kısmı ise işyeri mutluluğu üzerinden gerçekleşmektedir. Bu nedenle araştırmanın yedinci hipotezi hakkında kısmi kabul kararı verilmiştir.

Tablo 13. Kişi Örgüt Uyumunun İş Tatminine Etkisinde İş Yeri Mutluluğunun Aracılık Rolü

Değişkenler Arası İlişki				Bootstrap Değeri %95 G.A.	
Bağımlı → Bağımsız	β	S.H.	p	Alt Sınır	Üst Sınır
Doğrudan Etki (Kişi Örgüt Uyum → İş Tatmini) (c')	,1993	,0273	,000*	,1337	,2649
Dolaylı Etki (Aracı İşyeri Mutluluğu) (a.b)	,2905	,0319		,2275	,3541
Toplam Etki (c)	,4899	,0253		,4363	,5434

Sonuç

Günümüzün çalışma hayatında işletmeler açısından en önem taşıyan unsurlardan birisi sürdürülebilirliklerini sağlayabilmektir. Bu doğrultuda işletmelerin sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmeleri açısından nitelikli çalışanları ile sürdürülebilir bir istihdam ilişkisi kurabilmeleri büyük önem taşımaktadır. 21.yy’ın iş dünyasında çalışanlar açısından iş alternatiflerinin fazlalaşması ve psiko sosyal unsurların önem kazanması, rekabetin şiddetlenmesi, küreselleşme, değişen çalışan eğilimleri gibi sebeplerle çalışanlar kurumlar arasında daha sık hareket etmektedirler. Bu noktada çalışanları elde tutmak için yalnızca ekonomik araçlar yeterli olmayıp psiko sosyal ve örgütsel yönetsel motivasyon araçları da önem kazanmaktadır. Bireylerin işleri ve işletmeleri ile kendilerini ne kadar bütünleştirebildikleri ve zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri işletmelerinde kendilerini ne kadar mutlu hissettikleri iş tatmini ve uzun süreli istihdam ilişkisinin kurulabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütleri ve işleri ile çalışanları bütünleştirebilen ve bunun sonucunda gelen mutluluk hissi ile iş tatmini gerçekleştirebilen işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı açısından bir avantaj sağlayabilecekleri düşünülebilir.

Bu araştırmanın amacı kişi iş ve kişi örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmak ve bu etkide işyeri mutluluğunun etkisini ortaya koyabilmektir. Bu doğrultuda araştırmada ilk olarak kişi örgüt uyumunun iş yeri mutluluğu üzerindeki etkisi incelenmiş ve kişi örgüt uyumunun iş yeri mutluluğu üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0.712$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Medya sektörü çalışanlarının örgütleri ile uyumları arttıkça iş yeri mutlulukları da anlamlı derecede yükselmektedir. Bu sonuçlar literatürde daha önce yapılan çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (Baş ve Alagöz, 2022, s. 698-699; Demirer, 2019, s. 294; Yıldız ve Uzunbacak, 2021, s. 1689-1690).

Araştırmanın ikinci hipotezi bağlamında kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0.660$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Medya sektörü çalışanlarının örgütleri ile uyumları arttıkça iş tatminleri de anlamlı derecede yükselmektedir. Bu sonuçlar literatürde daha önce yapılan çalışmalar tarafından da desteklenmektedir. (Çiçek ve Çalış, 2021, s. 454; Bayramlık vd., 2015, s. 1; Sökmen ve Bıyık, 2016, s. 225; Bağcı, 2018, s. 322; Koca, 2013).

Kişi iş uyumunun iş yeri mutluluğu ve iş tatmini üzerindeki etkisi araştırmanın üçüncü ve dördüncü hipotezlerinde test edilmiştir. Kişi iş uyumunun iş yeri mutluluğu üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0.639$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Medya sektörü çalışanlarının işleri ile uyumları arttıkça iş yeri mutlulukları da anlamlı derecede yükselmektedir. Bu sonuçlar literatürde daha önce yapılan çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (Lin vd., 2014; Warr ve Inceoğlu, 2012; Park vd., 2011, s.81; Choi vd., 2017, s. 1890). Kişi iş uyumunun iş tatmini üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0.617$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Medya sektörü çalışanlarının işleri ile uyumları arttıkça iş tatminleri de anlamlı derecede yükselmektedir. Bu sonuçlar literatürde daha önce yapılan çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (Polatçı vd., 2020, s.22; Kılıç ve Yener, 2015, s. 167; Ulutaş vd., 2015).

İşyeri mutluluğunun iş tatmini üzerindeki etkisi araştırmanın beşinci hipotezinde test edilmiştir. İş yeri mutluluğunun iş tatmini üzerinde anlamlı ($p = ,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü $\beta = 0.741$ bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Kişi iş ve kişi örgüt uyumunun iş tatminine etkisinde işyeri mutluluğunun aracılık rolü araştırmanın altıncı ve yedinci hipotezlerinde test edilmiştir. Kişi iş uyumunun iş tatmini üzerindeki toplam etkisi ,6077 olarak gerçekleşirken bu etkinin ,2391'lik kısmı doğrudan; ,3686'lık kısmı ise işyeri mutluluğu üzerinden gerçekleşmektedir. Bununla birlikte işyeri mutluluğu; bağımsız değişkenin iş tatmini üzerindeki etkisini tam olarak ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle araştırmanın altıncı hipotezi hakkında kısmi kabul kararı verilmiştir.

Kişi örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki toplam etkisi ,4899 olarak gerçekleşirken bu etkinin ,1993'lük kısmı doğrudan; ,2905'lik kısmı ise işyeri mutluluğu üzerinden gerçekleşmektedir. Bununla birlikte işyeri mutluluğu; bağımsız değişkenin etkisini tam olarak ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle araştırmanın yedinci hipotezi hakkında kısmi kabul kararı verilmiştir.

Bu araştırma ile kişi iş ve kişi örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisi ve bu etkide işyeri mutluluğunun aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırma ile değişkenler arası ilişkiler ortaya konularak sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacak şekilde uzun vadeli bir istihdam ilişkisi kurma noktasında bireysel tatmin unsurlarının önemini anlaşılması ve bu konuda işletmelerde geliştirilebilecek stratejilere yönelik bir bakış kazandırılması hedeflenmektedir. Ayrıca konuya derinlemesine yaklaşacak çok değişkenli çalışmalara rehberlik edilmesi amaçlanmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Bumin Çağatay AKSU: %100

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (29.07.2024, No: 2024-11).

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Bumin Çağatay AKSU: %100

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: Ethics committee approval (29.07.2024, No: 2024-11) was obtained from Istanbul Gelişim University Ethics Committee for the purpose of carrying out this study approval.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Kaynakça

- Abdullah, A. & Ling, Y. L. (2016). Understanding workplace happiness in schools: The relationships between workplace happiness, teachers' sense of efficacy, affective commitment and innovative behavior. *Academy of Social Science Journal*, 1(4), 80-83.
- Abdullah, A. G. K., Ling, Y. L., & Ping, C. S. (2017). Workplace happiness, transformational leadership and affective commitment. *Advanced Science Letters*, 23(4), 2872-2875.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Alioğulları, Z. D. (2023). Başarının kilidini açmak: örgütsel çevikliğin kişi-iş uyumunu yükseltmesinde iş şekillendirmenin aracılık rolü. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(3), 297-319.
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 53-82.
- Akbolat, M., Yılmaz, A., & Tutar, H. (2014). Konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları mobbingin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-17.

- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Aksoy Kuru, S. (2020). Etik liderlik ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: kişi örgüt uyumunun aracılık etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 515-530.
- Aksu, B. Ç. (2024). Çatışma yönetimi stratejilerinin kariyer değerleri ve kişilik tiplerine göre farklılığının irdelenmesi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(47), 1085-1114.
- Aksu, K. K., Kenek, G., & Sökmen, A. (2020). İşveren markasının örgütsel bağlılığa etkisinde iş tatminin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4085-4096.
- Aslan, A. (2021). Çalışanların iş becerikliliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde birey-örgüt-uyumunun aracı rolü. *İktisadi Ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 1-21.
- Ateş, M. (2018). *Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya'daki konaklama işletmelerinde bir uygulama*. [yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Ayvaz, A., & Çiçek, H. (2022). *İş becerikliliği ve iş yeri mutluluğu*. İksad Yayınevi.
- Ayvaz, A., Güneş, M., & Çiçek, H. (2023). İş yeri arkadaşlığının iş yeri mutluluğu üzerinde etkisi: iş yaşam kalitesinin aracı rolü. *Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 197-212.
- Bağcı, B. (2018). Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Sağlık kurumlarında bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 307-328.
- Bal, Y. (2010). Rekabet avantajı yaratmada kaynak temelli yaklaşım bağlamında insan kaynaklarının rolü. *Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 267-278.
- Baş, M., & Alagöz, G. (2022). Çalışan motivasyonu ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolü. *Verimlilik Dergisi*, (4), 693-706.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E., & Güney, G. (2015). Kişi-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Ankara ilinde iş makineleri sektörü iş görenleri üzerinde bir uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 1-28.
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124.

- Benk, O., & Sökmen, A. (2022). Karmaşık devamlılık, çalışan sesi, işveren markası ve farklılık algısı ilişkisi: bir lojistik örgütü *Third Sector Social Economic Review*, 57(3), 1955-1982.
- Berry, Lilly M., (1997) *Psychology at work*, Mc. Graw Hill Companies Inc. San Francisco.
- Bozdoğan, S. C. (2023). Birey-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracı rolü. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 14(1), 169-187.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.
- Brkich, M. Jeffs, D. Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51.
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917-1933.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875-884.
- Cable, D. & Judge, T. A. (1996). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546-561.
- Can, A. (2019). *Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama* [yüksek lisans tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Can, A., & Kerse, G. (2020). Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2327-2336.
- Chatman, J. (1991). Matching people and organisations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person- organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Kang, S. W. (2017). Inclusive leadership and employee well-being: The mediating role of person-job fit. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1877-1901.
- Coetzee, M., Bergh, Z., & Schreuder, D. (2010). The influence of career orientations on subjective work experiences. *South African Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1-13
- Çalışkan, A., & Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu

- çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(11), 381-431.
- Çetinkaya, B. (2016). *Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği* [yüksek lisans tezi]. Erzincan Üniversitesi.
- Çevik Tekin, İ. (2021). İş becerikliliğine kişi-örgüt uyumunun etkisi: Konya organize sanayi bölgesi örneği. *Pearson Journal*, 6(11), 403-414.
- Çırpan, H., Vardarlıer, P., & Koçak, Ö. E. (2019). Kişi-iş uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(41), 237-252.
- Çiçek, M., & Çalış, N. (2021). Kişi-örgüt uyumunun iş tatminine etkisi. *İçtimaiyat*, 5(2), 462-471.
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71.
- Demirdelen, D. & Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89
- Demirer, M. C. (2019). Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: mutluluğun aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Deniz, B. (2024). Birey örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşmenin işteki mutluluğa etkisi; gemi inşa sanayi çalışanları üzerine bir uygulama. *Sağlık Ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 119-128.
- Diener, E. ve Lucas, E. R. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: Relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 41-78.
- Doğan, A. G. Ü., Karakavuz, Ö. G. H., & Ergün, N.(2019) *duygusal emeğin örgütsel sinizme etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü*.7.Örgütsel Davranış Kongresi, Burdur.
- Dursun, S., Kaya, U., & İstar, E. (2015). Kişilik-iş uyumunun duygusal tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: muhasebe meslek mensupları üzerinde bir uygulama. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 55-69.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Ed.), *international review of industrial and organizational psychology*, içinde, (s. 283-357). New York: Wiley
- Elden, B. (2017). *Psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde birey-örgüt uyumunun düzenleyici rolü* [yüksek lisans tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.

- Ekşi, G. G. (2024). COVID-19 pandemi korkusunun iş tatmini üzerindeki etkisinde algılanan kriz yönetiminin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 91-105.
- Elçi, M., Alpan, L., & Çekmecelioğlu, G. H. (2008, Haziran). *The influence of person organization fit on the employee's perception of organizational performance*. In 4th International Strategic Management Conference, Sarajevo, Bosnia-Herzegovina
- Eleren, A. & Sadykova, G. (2016). Girişimcilik eğilimi ile mutluluk algısı arasındaki ilişki: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 189-209.
- Elevli, E. K., & Katlav, E. Ö. (2021). Kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumuna etkisi: Turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde bir uygulama. *Journal Of Tourism Research İnstitute*, 2(2), 127-139.
- Erer, B. (2021). İş yeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229.
- Erhan, T. (2021). İşyeri mutluluğu: Bir kavram incelemesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5686-5712.
- Eroğlu, A. (2020). İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 213-227.
- Erselcan, R. C. and Özer, P. S. (2018). İş doyumunun performansa etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384- 412.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal Of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness, positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255-268.
- Gök, S. (2021). Sağlık yönetiminde çağdaş yaklaşımlar. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 5(1), 166-194.
- Gül, M.E. (2024) *Hemşirelerde iletişim ve tıbbi bilgi paylaşımının ekip çalışmasına etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolünün değerlendirilmesi*. [yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.

- Gül, S. (2019). *Kiş-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi*. [yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Güleryüz, İ., & Sürücü, L. (2023). İş biçimlendirme ve işe adanmışlık: Kiş-iş uyumunun düzenleyici rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(2), 580-593.
- Hao, Y., Hao, J., & Wang, X. (2016). The relationship between organizational justice and job satisfaction: Evidence from China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(2), 115-128.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- İlhan, M., ve Çetin, B. (2014). Lisrel ve amos programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal Of Measurement And Evaluation In Education And Psychology*, 5(2), 26-42.
- Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: iş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14), 103-120.
- Kandemir, H., & Özdaşlı, K. (2019). Olumlu informal iletişimin personel güçlendirme aracılığı ile iş yeri mutluluğuna etkisi: araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 242-258.
- Kara, E. & Başboğa, M. İ. (2022). İşyeri mutluluğu ve iş tatmini ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolünün belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 364-384.
- Karakuş Uysal, Ş., Oğuzhan, Y. S., & Aslan, M. (2023). Depresyonun bağlamsal performans üzerine etkisinde işyerinde mutluluğun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 10(1), 41-49.
- Keskin, Ö. (2015). *Yıldırmanın (mobbing) örgütsel bağlılık ve kiş-iş uyumu üzerindeki etkisi* [yüksek lisans tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and /or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kılınç, U., & Akdemir, M. (2019). Otel işletmelerinde otantik liderlik algısı ve işyeri mutluluğu: ankara ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 793-811.

- Kim, S. (2012). Does person-organization fit matter in the public sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public Administration Review*, 72(6): 830-840.
- Koca, B. (2013). *Birey-Örgüt uyumunun iş tatminine etkisi: Kuşadası'ndaki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği* [yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerindeki etkisi*. [doktora tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Klinvex, K. C., O'Connell, M. S., & Klinvex, C. P. (1999). *Hiring great people*. McGraw-Hill Companies.
- Köksal, K., Kara, A. U., & Meydan, C. H. (2018). Etik ilkeler bağlamında kişi örgüt uyumunun örgütsel ortamda sessizlik davranışına etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 1-9.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53, 643-671.
- Lauver, K. J., ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Lawler, E. J. and Thye, S. R. (1999). Bringing emotions into social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 25, 217-244.
- Lin, Y. C., Yu, C., & Yi, C. C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 42(9), 1537-1547.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
- Mazioęlu, V., & Kanbur, E. (2020). Algılanan örgütsel desteğin iş gömülmüşlük üzerine etkisi: Kişi-iş uyumunun aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1639-1654.
- Mohammed, A., & Abdul, Q. (2019). Workplace happiness and positivity: Measurement, causes and consequences. *International Journal for*

- Research in Engineering Application & Management (IJREAM)*, 5(2), 42-48.
- Munro B. H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Lippincott Williams & Wilkins, Philadelphia.
- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Naiboğlu, G., & Özgenel, M. (2023). The effect of person-organization fit on organizational agility: the mediating role of organizational happiness. *International Journal of Progressive Education*, 19(3), 198-212.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. & McMurria, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Oktay, R. (2020). *Kişi-iş uyumu ve dönüşümcü liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı üzerindeki etkisi* [yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Ostroff, C., & Schulte, M. (2007). *Multiple perspectives of fit in organizations across levels of analysis*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: *Örgütsel bağlılığın aracı rolü*. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-53.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim Ekonomi Yayınları*, 13(1), 40-51.
- Özdemir, S., Sever, M., & Acar, O. K. (2020). İşte mutluluk ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Management and Economics Research*, 18(2), 1-10.
- Öztürk, M., & Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(7), 761-794.
- Pamuk, M. M., & MARŞAP, A. (2023). İş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 73-99.
- Park, I. H.; Monnot, J. M.; Jacob, C. A. & Wagner, H. S. (2011), Moderators of the Relationship Between Person-Job Fit and Subjective WellBeing Among Asian Employees. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 67–87.
- Polatçı, S., Sobacı, F., & Kaban, İ. (2020). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: Taşeron çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt

- uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve iş gören performansı*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Selvi, R. S. A., & Madhavkumar, V. (2023). The mediating effect of happiness at workplace on the relationship between hybrid work model and employee retention in it industry. *International Journal Of Industrial Management*, 17(1), 40-49.
- Semerci, Z., & Yücel, R. (2024). Benlik saygısının iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 7(3), 268-284.
- Sevinç, F., & Coşansu, D. T. (2023). Banka çalışanlarının algıladıkları birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun sergiledikleri duygusal emek davranışları üzerindeki etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 47(3), 135-156.
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463.
- Sousa, J. M. D., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: organizational values and person organization fit impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 211-220.
- Sökmen, A., & Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *International Journal of Informatics Technologies*, 9(2), 221-227
- Sökmen, A., & Şahingöz, S. A. (2017). Kadın çalışanlarda cam tavan yansıtıcılarından kurum ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 113-133.
- Söylemez, M., & Tolon, M. (2019). Entelektüel uyarımın özyeterlilik üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun içsel atıf eksenli aracılık rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 45-52.
- Sözber, H. S. (2019). *Algılanan dışsal prestij, iş becerikliliğinin ve algılanan kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerindeki etkileri* [yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Şimşek İlkın, 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., ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Pearson Publishing.

- Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior & Human Performance*, 6(5), 573– 592.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Journal of Management & Economics*, 17(2), 183-206.
- Uçanok, B. (2008). *The effects of work values, work centrality and person-job fit on organizational citizenship behavior*. [doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Uludağ, G., Çiçek, B., & Türkmenoğlu, M. A. (2021). Köprü kuran sosyal sermaye, psikolojik sahiplenme ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1337-1364.
- Ulutaş, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisi: dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 13-30.
- Ulutaş, M., Kalkan, A. ve Çetinkaya, Ö. B. (2015). Birey-örgüt uyumunun iş doyumu ve örgüte bağlılık üzerine etkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1): 141-160.
- Ülker, F. E., & Özdemir, G. (2016). İş tatmininin örgütsel bağlılığa olan etkisi: Kooperatif işletmeler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 331-352.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129.
- Yeşilyurt, H., & Koçak, N. (2014). İş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yıldız, A., & Uzunbacak, H. H. (2021). The effect of person-organization fit on job satisfaction: The role of workplace happiness. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 1670-1698.
- Yıluzar, H. (2016). *Kiş-i-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık sektöründe bir araştırma*. [yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.

Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2016). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(3), 17-30.

Extended Abstract

One of the most important elements for businesses today is to be able to provide strategic competitive advantage. In order to attain a strategic competitive edge, it is crucial for businesses to attract skilled employees and build lasting employment relationships with them. (Bal, 2010, p.57). Ensuring that a qualified workforce remains in the business will only be possible if individuals are happy and satisfied at work (Akıncı, 2002).

Individuals dedicate most of their time during the day doing their jobs and in the organizations they are affiliated with (Gök, 2021, p.172). When there is alignment between an employee's values, beliefs, and work style and those of the organization, it contributes to a positive organizational climate. In contrast, misalignment can lead to interpersonal conflicts and reduced job satisfaction, ultimately impacting the employee's overall well-being. (Aksu, 2024, p.1089). Person-job fit and person-organization fit may affect job satisfaction through workplace happiness and may determine the employment relationship between the individual and the organization. This situation may create an opportunity for businesses to provide competitive advantage.

Understanding the factors that make individuals happier and more satisfied at work is of great importance for businesses. For this reason, the literature has frequently examined the issues of workplace happiness and job satisfaction, and how to increase the job satisfaction and happiness of employees in order to increase their effectiveness and efficiency in organizations has been addressed. While the effect of person-organization fit on job satisfaction and workplace happiness is based on models such as social exchange and the need pressure model in the literature, the effects of person-job fit on job satisfaction and workplace happiness are based on theories such as the hierarchy of needs and person-occupation choice. In these theories, it has been investigated in which contexts employees' effectiveness and efficiency can be increased, especially in jobs and organizations that are compatible with their jobs and personalities.

In this direction, this research aims to investigate the effect of person-job fit and person-organization fit on job satisfaction and the effect of workplace happiness on this effect, and to make recommendations to businesses so that they can develop organizational strategies for individuals. The main issue of the research can be expressed as “Do person-job fit and person-organization fit affect job satisfaction and what is the role of workplace happiness in these effects?”

The aim of this research is to reveal the effect of employee person-job fit and person-organization fit on job satisfaction and to determine the

mediating effect of workplace happiness in this effect. In this direction, the research was conducted on 421 press and media employees. The universe of the research consists of individuals working in the media sector in Turkey. According to the monthly e-bulletin of the working life statistics of the General Directorate of Labor of the Ministry of Labor and Social Security, Labor Statistics Department, June 2024 issue, there are a total of 96,675 employees in the press, broadcast and journalism sector in Turkey according to the data of January 2024. The 421 individuals working in the press, broadcast and journalism sector who participated in the research constitute the sample group of the research. The convenience sampling method was used in the research and the research data were collected online. It has been shown by previous statistical studies that a sample group of 384 people would be sufficient for a universe size between 10,000 and 100,000 people.

Data were collected using a survey. In order to measure the levels of person-job fit, the “Person-Job Fit” scale developed by Brkich, Jeffs and Carless (2002) and adapted to Turkish by Uçanok (2008); in order to measure person-organization fit, the “Person-Organization Fit” scale developed by Netemeyer et al., (1997) and adapted to Turkish by Elçi et al., (2008); in order to measure workplace happiness levels, the “Jobs at Work Scale” developed by Singh & Aggarwal (2018) and adapted to Turkish by Özdemir et al., (2020); In order to measure job satisfaction, the “General Job Satisfaction Scale” developed by MacDonald and MacIntyre in 1997 was used.

Cronbach’s Alpha (α) reliability analysis was performed to test the reliability of the scales used in the study; and confirmatory factor analysis was performed to test their validity. In order to test the research hypotheses, Pearson Correlation analysis, regression analysis and mediation tests were applied. The tests were performed using the SPSS packet program.

The hypotheses of the research were created as follows: *H1: Person-organization fit positively and significantly affects workplace happiness. H2: Person-organization fit positively and significantly affects job satisfaction. H3: Person-job fit positively and significantly affects workplace happiness. H4: Person-job fit positively and significantly affects job satisfaction. H5: Workplace happiness positively and significantly affects job satisfaction. H6: Workplace Happiness Has a Mediating Effect on the Effect of Person-Job Fit on Job Satisfaction. H7: Workplace Happiness Has a Mediating Effect on the Effect of Person-Organization Fit on Job Satisfaction”.*

As a result of the study, it was determined that person-job fit and person-organization fit positively and significantly affected job satisfaction and that workplace happiness played a partial mediating role in both effects. Although there are many publications in the literature investigating the effects of person-job fit and person-organization fit on job satisfaction, emphasizes the importance of understanding how workplace happiness mediates these relationships, offering practical insights for organizational strategy.