BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KİŞİ-İŞ UYUMU VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÇALIŞAN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
EKİN AKMAN

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. İPEK KALEMCİ TÜZÜN

ANKARA - 2021

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 13 /06 / 2021

Öğrencinin Adı, Soyadı: Ekin AKMAN

Öğrencinin Numarası: 21820095

Anabilim Dalı: Yönetim Bilişim Sistemleri

Programı: İnsan Kaynakları Yönetimi

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN

Tez Başlığı: Kişi- İş Uyumu ve Kişilik Özelliklerinin Çalışan İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 85 sayfalık kısmına ilişkin, 13 /06 / 2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından TURNITIN adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 13 / 06 / 2021

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza

Prof. Dr. İpek Kalemci Tüzün

TEŞEKKÜR

Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini asla esirgemeyen, eğitim hayatının önemini her zaman belirten, borcumu asla geri ödeyemeyeceğim aile üyelerime; babam Hasan Akman, annem Rahime Akman'a ve ağabeyim Sarper Akman'a sonsuz minnetlerimi ve teşekkürlerimi sunmaktayım.

Yüksek lisans eğitimimi sonuna kadar desteklemiş ve hayatımdaki vizyonumu genişletmiş ve bununla birlikte bana olan inancını hiçbir zaman kaybetmemiş İpek Kalemci Tüzün öğretmenime sonsuz teşekkürlerimi sunmaktayım.

Vazgeçtiğim zamanlarda her zaman bana destek veren dostlarım; Ayşe Ceren Haşlak, Fatma Şahbaz, Pelin Şenol ve Yeşim Feyzioğlu'nun hep hayatımda olması dileğiyle onlara minnetlerimi sunmaktayım.

ÖZET

EKİN AKMAN

Kişi-İş Uyumu ve Kişilik Özelliklerinin Çalışan İş Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme

Başkent Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

2021

Bu çalışmanın amacı Kişi-İş Uyumu ve Kişilik Özelliklerinin çalışan İş Performansı arasındaki ilişkinin ne derece anlamlı olduğunu saptamak adına yapılmıştır. Bu çalışmada kişi-iş uyumunun ve beş büyük kişilik özelliklerinin iş performansı üzerindeki olası etkileri görev performansı temel alınarak incelenmiştir. Çalışmanın sonucuna göre araştırmacı, sanatçı, sosyal ve geleneksel kişilik tiplerinin algılanan iş performansı üzerinde anlamlı etkileri olduğu saptanmıştır. Beş Büyük Kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin bulgulara bakıldığında, sorumluluk değişkeni dışında uyumluluk, nevrotizm, dışadönüklük ve açıklık değişkenlerinin algılanan iş performansı üzerinde anlamlı etkileri vardır. Kişi -İş uyumunun algılanan iş performansı üzerindeki etkilerinde Beş Büyük kişilik özelliklerinin biçimlendirici etkilerine bakıldığında, sorumluluk ve dışadönüklük değişkenlerinin biçimlendirici etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Araştırmacı Kişilik Tipinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde sorumluluk ve dışadönüklük değişkenlerinin, sanatçı kişilik tipinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde sorumluluk ve açıklığın biçimlendirici etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Son olarak sosyal ve geleneksel kişilik tipinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde ise yalnızca açıklık değişkeninin biçimlendirici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan İş Performansı, Beş Büyük Kişilik Özellikleri; Holland Kişilik Tipleri

ABSTRACT

EKİN AKMAN

The Impact of Person- Job Fit and Personality Traits on Employee Job Performance

Başkent University
Institute of Social Sciences
Human Resources Management Master Programme

2021

The current study main aim is to determine the possible effects of person-job fit and the big five personality traits on job performance focusing on task performance. According to the results of the study, it is determined that there is a moderately significant relationship between the perceived job performance and the investigator, artist, social and traditional personality types. When the findings on the effects of the Big Five Personality traits on perceived job performance are examined, it is seen that except for the conscientiousness traits, agreeableness, neuroticism, extraversion and openness, had significant effects on perceived job performance. It is figured out that when moderating effects of Big Five personality traits on the relationship between person-job fit on perceived job performance are examined, responsibility and extraversion personality traits moderated the mentioned relationship. Moreover, it is determined that the moderating effects of the conscientiousness and extraversion are statistically significant on the relationship between investigator type and job performance, and that conscientiousness and openness had moderating effects on the relationship between artistic type and job performance. Finally, it is revealed that only the openness traits moderates the relationship between social and traditional personality type and perceived job performance.

Keywords: Perceived Job Performance, Big Five Personality Traits, Holland Personality Types

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **i**

ÖZET ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iii**

İÇİNDEKİLER ..... **iv**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **vi**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **vii**

KISALTMALAR LİSTESİ ..... **viii**

1. GİRİŞ **1**

2. İŞ PERFORMANSI VE KİŞİ-İŞ UYUMU ÖZELLİKLERİNİN İLİŞKİLENDİRİLMESİ **4**

2.1. İş Performansı: Kavram ve Gelişimi 4

2.2. Kişi-Meslek(iş) Uyumu Sürecinin Gelişimi: Kurumsal Perspektifler 10

2.3. Holland Kişi- İş Uyumu Modeli 19

2.4. Kişi İş Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkiler 22

3. KİŞİ-MESLEK(İŞ) UYUMU VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE BEŞ BÜYÜĞÜN ROLÜ **29**

3.1. Beş Büyük Kişilik Özellikleri Modeli ve Boyutları 30

3.2. Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkileri: Yazın Taraması 37

3.3. Kişi-Meslek(iş) Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin Biçimlendirici Rolü 39

4. ARAŞTIRMA TASARIMI VE ANALİZ **41**

4.1. Araştırma Sorunsalı ve Modeli 41

4.2. Araştırma Yönetimi 42

4.2.1. Evren ve Örneklem 42

4.2.2. Veri Toplama ve Araçları 43

4.3. Araştırmanın Bulguları 44

4.3.1. Betimleyici İstatistikler 44

4.3.2. Değişkenlerin Geçerlilik Güvenilirlik Analizi ve Değişkenler Arası İlişkiler 45

4.3.2.1. Kişi Meslek Uyumu Meslek Tipleri Ölçeği 45

4.3.2.2. Beş Büyük Kişilik Özellikleri Ölçeği 46

4.3.2.3. Algılanan İş Performans Ölçeği 46

4.3.2.4. Değişkenler Arası İlişkinin Ölçülmesi 47

4.4. Etki Analizi Sonuçları 49

SONUÇ **55**

KAYNAKÇA **59**

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Kariyer seçimi açısından Holland'ın altı kişilik tipi 26
Tablo 4.1. Demografik bulgular 44
Tablo 4.2. Çalışma sürelerine ilişkin bulgular 44
Tablo 4.3. Kişi meslek uyum meslek tipleri ölçeği keşfedici faktör analizi 45
Tablo 4.4. Beş büyük kişilik özellikleri faktör analizi sonuçları 46
Tablo 4.5. Algılanan iş performansı ölçeği faktör analizi sonuçları 47
Tablo 4.6. Araştırma ölçeklerinin korelasyon katsayıları, ortalama ve standart sapma değerleri 48
Tablo 4.7. Araştırmacı Kişilik Tipinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişiliğin Biçimlendirici *Etkisi* 49
Tablo 4.8. Sanatçı Kişilik Tipinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişiliğin Biçimlendirici *Etkisi* 51
Tablo 4.9. Sosyal Kişilik Tipinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişiliğin Biçimlendirici *Etkisi* 52
Tablo 4.10. Geleneksel Kişilik Tipinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişiliğin Biçimlendirici Etkisi 53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Eğilim tipleri 25
Şekil 4.1. Araştırma modeli..... 42

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK	: Türk Dil Kurumu
VD	: Ve Diğerleri
ARK	: Arkadaşları
SPSS	: Sosyal Bilimler İstatistik Paketi
AMOS	: Yapısal Eşitlik Modeli Analizi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin İstatisliği
AİP	: Algılanan İş Performansı

1. GİRİŞ

İş performansı, "belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması" (Chiu, 2004); "bir iş, fiil, eser yapma, yerine getirme, çalışma ve izleme" (Öncer, 2000); "bir işi yapan bireyin, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiği ve neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesi" (Akal, 1992); bir işin miktar, nitelik, zaman ve maliyet etkinliği dikkate alınarak yapılması" anlamlarına gelmektedir (Smith ve Goddard, 2002). Örgüt içerisinde bulunan çalışanların performansını belirleyen faktörler arasında kişisel özellik ve yetenekleri, işini başarma arzusu, yönetimde bulunanların işi başarma arzuyu harekete geçirme yeteneği ve çalışanların örgüt içerisinde onlara sağlanan çalışma ortamı belirlemektedir. Çalışanda bulunan kişisel özellikler, becerileri, yetenekleri ve başarma arzusunun yanında yönetimde bulunan kişilerin bu iş arzusunu harekete geçirme yeteneği ve çalışma ortamı ile beraber iş performansı belirlenmektedir (Ersen, 1997). Örgütlerin amaçlarına kolaylıkla ulaşabilmeleri için çalışanların performanslarının yüksek olması gerekmektedir (Ertan, 2008). Dolayısıyla, çalışanların ve örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için, önemli ölçüde iş performanslarının yüksek tutmaları gerekmektedir. Örgüt performansını değerlendirirken ve belirlerken genellikle satışlardaki artış, pazar payı, ürün geliştirme ve pazar geliştirmeye odaklanılmaktadır (Wu ve ÇavuGgil, 2006). Yapılacak işlerde yüksek performansı sağlayan çalışanlar sayesinde kurumlar kurumsal hedeflerine ulaşabilir ve bulundukları sektörde rekabet gücünü kazanabilmektedir. Bunun akabinde, yüksek iş performansı, örgütler için olduğu kadar çalışanlar için de oldukça önem teşkil etmektedir. Görevlerini gereği ve yapılması istenilen şekilde tamamlamak ve işinde yüksek başarı göstermek kişiler için gurur, beceri ve tatmin kaynağı olmasının yanı sıra daha yüksek gelir, daha iyi bir kariyer ve sosyal itibar gibi bireyler için son derece önem taşıyan birçok iş sonucunun temel oluşum durumlarındandır (Yelboğa 2006). Bu bağlamda performans, örgüt açısından belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarı olarak tanımlanmakta iken, birey açısından performans hedefe ulaşma konusunda gösterilen bireysel "***verimlilik***" ve ***"etkinlik"*** düzeyidir (TDK,2016). Araştırmacılar iş performansını tanımlarken örgütler, yöneticiler ve çalışanlar için temel bir olgu olduğunu belirtmektedirler (Sonnentag ve Freese, 2002). Bu alanda yapılan çalışmalarda, performansı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır; ***çalışma ortamının yeterliliği, kabiliyet bilgisi, yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışanların kişilik özellikleri vb.*** Bu çalışmada doğru kişinin doğru işe yerleştirilmesinin sağlanabilmesi ve optimum düzeyde performansı hem kişi bazlı hem örgüt bazlı

değerlendirmek adına iş ve kişilik uyumunun çalışan performansı üzerindeki etkileri önem arz etmektedir.

Holland (1996), iş kişi uyumunu tanımlarken, bireyler meslek seçimlerini oluştururken altı kişilik tipine göre seçimlerini belirledikleri, görüşünü savunmakla birlikte belirlenen kurama göre kişilik özellikleri ve mesleklerin veya gerçekleştirdikleri işlerin senkronize olduğu ya da mesleklerde yapılması gereken faaliyetler arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır, bu yüzden, meslek seçimi kişilik özelliklerinin önemli bir parçası haline gelmiştir. Bu bağlamda; şansında küçük bir katkısı olsa da meslek seçimi rasgele bir olay olmaktan çok kişiliğin bir yansımasıdır (Ivancevich, 2003). Holland'a göre, bireylerin kişilik tipleri ile içerisinde bulundukları genel çevre altı farklı kategoriden oluşmakta ve bireylerin iş performansı, içerisinde bulundukları çevrenin kişilik tipleri ile uyumuna bağlı olmaktadır. Holland (1996), bu altı ideal çevre tipini mesleklerin içerdikleri etkinliklere göre gruplandırmış ve bunların her birisini altı değişik kişilik yapısı ile birleştirmiştir. Belirtilen bu teorinin üç temel yapı üzerine kurulduğu söylenebilmektedir. Buna göre; farklı bireylerin kişilikleri arasında içsel farklılıklar durumu mevcuttur, farklı kategorilerde işler mevcuttur ve kişilikleri ile uyumlu iş çevresinde bulunan bireylerin iş performanslarının kişilikleri ile uyumlu olmayan işlerde çalışan bireylerden daha yüksek olması ve kendi istekleri ile işten ayrılma olasılıklarının daha düşük olması beklenmektedir (Robbins, 2005). Holland (1996)'ya göre bir birey, işin gerektirdiği durumlara uygun becerilere ve kişilik özelliklerine sahipse işini sevmektedir ve daha iyi performans göstermekte ve çalıştığı işletmede kalmaya eğilimi artmaktadır (Edwards, 1991). Kişinin özellikleri ile yapılan işin gerekleri arasındaki uyum çalışanın tüm performansını işin tamamlanmasına odaklanmasını sağlamaktadır. Bu uyum yapılmadığı durumda birey kendini işe verememekte ve bununla birlikte stres, işe devamsızlık, hata yapma ve benzeri durumların yaşanması olasılığını daha fazla ortaya çıkarmaktadır. (Cable ve Parsons, 2001; Kılıç ve Yener, 2015). Holland (1997)'ya göre; iş gerekleri ile çalışanın bilgi, yetenek ve becerileri arasında uyum olması iş tatminine ve iş performansının yükselmesine neden olacaktır. Yüksek iş performansının gösterilmesinde de iş tatmini etkili olacaktır. Diğer bir yandan düşük uyum veya uyumsuzluk tersi bir etki yaratabilmekte ve iş tatminsizliği ve düşük iş performansı ile sonuçlanabilmektedir. Başka bir şekilde açıklanacak olursa, diğer etkenlerin yanında, çalışanın performansının belirleyicilerinden biri de kişi-iş uyumu olmaktadır (Keskin, 2015). Öte yandan en temel kişilik sınıflaması olarak ilgili yazında tartışılan Beş Büyük kişilik sınıflaması ise bir kişiyi diğerinden ayrıan en temel beş kişilik özelliğini yansıtmaktadır (Norman, 1963). Rothmann

ve Coetzer (2003) kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi beş faktör kişilik özellikleri modeli ile ilaç sanayi üzerinde incelemiş ve duygusal dengelilik, yumuşak başlılık ve deneyimlere açıklık faktörlerinin yönetsek performans üzerinde anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer çalışmada Barrick ve diğerleri (2003), duygusal dengeliliğin iş performansı açısından pozitif yönde anlamlı olduğu Yelboğa (2006) kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi finans sektöründe incelediği çalışmasında demografik özelliklerin ve bireylerin sahip oldukları kişisel özelliklerinin iş performansı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, bu çalışmada Holland (1973) kişi-iş uyumunun çalışan iş performansı üzerindeki olası etkileri yanı sıra beş büyük kişilik özelliklerinin söz konusu ilişkideki rolü araştırılacaktır.

2. İŞ PERFORMANSI VE KİŞİ-İŞ UYUMU ÖZELLİKLERİNİN İLİŞKİLENDİRİLMESİ

2.1. İş Performansı: Kavram ve Gelişimi

Brief'e (1998) göre iş performansı, çalışanın işinin gerektirdiği aktiviteleri yerine getirebilme yeterliliğidir (Brief, 1998). Byars ve Rue (2000), iş performansının bir çalışanın yetenekleriyle ve iş algılamalarıyla şekillenen çabalarının bir sonucu olarak oluştuğunu belirtmektedir. Bundan dolayı iş performansı çalışanın yetenekleri, işini algılanması boyutu ve çabası arasındaki ilişkilerin bir sonucu anlamına gelmektedir. Çalışanın yetenekleri, bir işin yerine getirilmesi amacıyla kullandığı kişisel özelliklerdir ve bunun değişmesi uzun bir zaman gerektirmektedir. Çaba, çalışanın motivasyonu ve işi gerçekleştirme yetisinin bir araya gelmesiyle fiziksel ve zihinsel enerjinin oluşmasına yol açmaktadır. İş algılamaları ise, çalışanın yolunu çizmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Byars ve Rue, 2000). İş performansını önemli ölçüde etkileyen bir diğer faktör ise psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye, çalışanın olumlu psikolojik karakteristiklerinin iş performansına pozitif yönde katkı koyduğunu ortaya koymaktadır (Goldsmith, Veum, Darity ve Race,1998). Luthans (2005) tarafından Çinli çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada psikolojik sermayenin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Diğer bir araştırmada iş performansı ile psikolojik sermaye arasında pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Luthans (2008) tarafından Çinli çalışanlar üzerinde yapılan diğer bir araştırmada ise psikolojik sermayenin iş performansını artırdığı anlaşılmıştır. Judge ve Bono (2001), yaptıkları meta analiz çalışmasında, öz yeterliliğin iş performansı ile olan ilişkisinin pozitif yönde anlamlı olduğu sonucuna varmıştır. Öz yeterlilik, bireyin bir işi yerine getirirken sahip olduğu yeteneklere karşı pozitif inançları olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Stajkovic,1998). Öz yeterlilik ile birlikte bireylerin kendilerine olan güvenlerinin arttığı, çözümlenmesi zor olan işlerde daha cesur kararlar verdikleri ve işlerini yerine getirirken daha fazla çaba sarf ettikleri saptanmıştır (Larson ve Luthans, 2006). Luthans (2005), iş performansı ile dayanıklılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Dayanıklılık, güçlük, belirsizlik, çatışma, başarısızlık gibi olumsuz durumlar karşısında olumlu değişim ve gelişim gösterebilme, artan sorumluluklarla beraber esnek davranabilme olarak tanımlanmaktadır (Masten ve Luthans,2002). Bu özellikteki bireyler, yaşadıkları olumsuz dönemleri atlattıktan sonra eski iş performanslarına kısa bir sürede dönebildikleri, sanatçı ve hızlı değişikliklere daha kolay

bir şekilde adapte olabildikleri ve yenilikleri de iş performansına hızlı ve kolay bir şekilde aktarabildikleri tespit edilmiştir (Luthans,2005). Sonuç olarak dayanıklılık seviyeleri yüksek bireylerin gerçekleştirdikleri bütün işlerde daha verimli oldukları ortaya çıkmıştır (Lasten ve diğerleri,2001). Youssef ve Luthans (2007) tarafından gerçekleştirilen iş performansını belirleyen bir diğer faktör ise umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyinin iş performansı ile pozitif yönde anlamlı olmasıdır. İyimserlik, bireylerin olumlu olayları içsel, kalıcı ve yaygın nedenlerle ilişkilendirirken, olumsuz olayları dışsal, geçici ve belirli koşullara bağlamalarıyla ilgilidir (Seligman,2000). Carver ve Scheier (2002), iyimser bireylerin, sağlıklı biçimde geliştirici davranışlar sergileyebileceklerini ve psikolojik iyilik olma haliyle birçok alanda başarılı olabileceklerini belirtmektedirler. Snyder (2002) iyimserliği, bireyin kendisi için değerli sonuçlara ilişkin algılamasını yönlendiren hedef odaklı bilişsel süreç olarak tanımlamaktadır. Umut, ilk olarak pozitif psikoloji çalışmalarıyla tanınan C. Rick Synder tarafından bilimsel olarak ele alınmıştır. Synder (1991), tarafından bireylerin başarı duygusuna ilişkin olumlu (pozitif) motivasyon durumudur. Jensen ve Luthans (2006), tarafından hedeflere ulaşma yolunda bireyin gösterdiği çaba ve kararlılık ile bu hedeflere ulaşırken kullanabilecekleri alternatif yolların belirlemesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre umut boyutunun; irade gücü ve yol gücü olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. İrade gücü amaca yönelten bir enerji iken, yol gücü amaçları gerçekleştirmek için planlanan alternatif yolları ifade etmektedir. Diğer bir değişle umut; başarıya giden yolun belirlenmesini, netleştirilmesini ve sürdürülmesini sağlayacak niyeti göstermektedir (Snyder, 1991).

Çalışanların işe alımlarından sonraki süreçlerde sürekli olarak belirli aralıklarla değerlendirilmelerinde bireyin iş başındaki performansı incelenmektedir (Uyargil , 2008). Bununla birlikte literatürdeki birçok çalışmanın da gösterdiği gibi bütünsel olarak bireysel performansı tamamlayan iki boyut bulunmaktadır (Van Scotter ve Motowidlo, 1996; Borman ve Motowidlo, 1997). Bu boyutlar, "görev (task) performansı" ve "bağlamsal (contextual) performans" olarak adlandırılmaktadır. İş performansı özü itibari ile görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki temel ayrımda incelenmektedir (Bormon ve Motowidlo, 1993). Bormon ve Motowidlo'ya göre görev performansı, herhangi bir işin başarıyla yerine getirilmesi ile ilgili iken, bağlamsal performans gönüllülük, ortak çalışma, kural ve prosedürlere uyuma, örgütün amaçlarını benimseme gibi işin dışındaki davranışlarla ilgilidir.

Görev performansı, organizasyonun teknik çekirdeğine işaret eden temel faaliyetlerine teknolojik destek sağlamak ya da kaynak, materyal veya hizmet temin etmek vb. suretiyle destek sağlayan iş yükümlülükleri kapsamında çalışanların sergiledikleri eylemler olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997). Bu tanımlamaya ek olarak, görev performansının iki alt bileşeni bulunmaktadır: (1) teknik-idari görev performansı ve (2) liderlik görev performansı. Teknik-idari görev performansı: liderlik merkezli görevlerin tümünün dışında kalan (evrak işleri, planlama, kalite kontrolü vb.) görevleri içermektedir. Bir anlamda, yöneticilik görev tanımı dışında kalan alt kademe çalışanların tüm görevleri, bu görev performansı bağlamında değerlendirilmektedir. Diğer taraftan liderlik görev performansı; motivasyon, yönetme, yöneltme ve astların değerlendirilmesi gibi insan ilişkileri ve insanların idare edilmesi görevlerini ihtiva etmektedir (Conway, 1999).

Bağlamsal performans, daha geniş anlamda organizasyonun teknik işlevini yerine getirmesini sağlayan faaliyetlere ek olarak çalışma ortamının örgütsel, sosyal ve psikolojik havasını zenginleştiren çalışmalardır (Ünlü,2009). Bununla birlikte bağlamsal performansa yönelik çalışanların uyguladıkları eylemler, organizasyonlar için önemli bazı kriterleri içermektedir. Bu özellikler; yine örgütsel, psikolojik ve sosyal bağlamlarda, "örgütsel efektiflik" olgusunu tamamlanmakta ve görev performansı çerçevesinde değerlendirilen çalışmaların da bir anlamda hızlandırıcı bir rol oynayabilmektedir (Van Scotter ve Motowidlo, 1996; Mohammed, 2002). Bu noktada dikkat çekici olan; liderlik görev performansının içeriğinin bağlamsal performans ile benzerlikler taşımasıdır. Ancak kavramların bir anlamda yapısal geçerliliğini ortaya koyan ve Conway'in de (1999) belirttiği temel farklılığa göre liderlik görev performansı; amaçlara ulaşma, yönlendirme ve motivasyon gibi belirli bir çalışan grubuna yönelik amir faaliyetlerine odaklanır. Bağlamsal performans ise; etik değerlerin savunulması, çalışanların problemleriyle ilgilenmek gibi faaliyetlere vurgu yapmaktadır. Scotter ve Motowidlo (1996)'a göre, bağlamsal performans (1) kişilerarası kolaylaştırıcılık ve (2) işe adanma olmak üzere iki farklı boyutta ele alınmaktadır: Kişilerarası kolaylaştırıcılık; çalışma arkadaşlarının performanslarını da destekleyen, anlayışlı, müşterek çalışmaya yatkın, yardımsever eylemlerden oluşmaktadır. İşe adanma ise içsel bir disiplin ile örülmüş ve motive olmuş bir şekilde; çok çalışma, inisiyatif alma ve belirlenen hedeflere ulaşma anlamında kuralları takip etme çerçevesinde ele alınabilecek çalışan eylemlerini içermektedir. Scotter ve Motowidlo (1996) kişiler arası kolaylaştırıcılığı; örgütsel amaçlara ulaşılmasına katkı sağlayan, çalışanlar arası etkileşimlere yönelik davranışlar şeklinde tanımlarken, işe adanmayı, iş ortamında

karşılaşılan problemlerin çözülmesi ve hedeflerin tutturulması gibi amaçlarla hizmet eden, inisiyatif alarak gerçekleştirilen, içsel disipline dayalı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Organ'ın (1997) çalışmasında da aktardığı gibi, bağlamsal performansın tanımı, örgütsel vatandaşlık davranışı içeriği ile de tutarlılıklar sergileyerek; bir kişinin görev tanımında olmamasına rağmen diğer çalışma arkadaşlarına yardım etmesi ve onlarla iş birliği yapmaya gönüllü olması şeklinde literatürde kabul edilmiştir. Örgütsel başarıya yönelik faktörlerin bütünlüğü içinde ise bağlamsal performans, örgütsel verimlilik ve takım başarısı için önemli olmakla birlikte, kurumsal performansın arttırılmasına yönelik katalizör etkiye de sahip bir kavram olarak yer almaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997). Çünkü bağlamsal performans, sadece organizasyonların verimli çalışma ortamlarını beslemekle kalmayıp, aynı zamanda örgütsel işlemlerin yerine getirildiği sosyal ve motivasyonel iklimi de zenginleştirmekte ve bireyler arası pozitif yönelimli davranışları da desteklemektedir (LePine ,2000; Scotter ve Motowidlo, 1996). Bu değerlendirmeler sonucunda açıkça belirtilmelidir ki, kavramın çalışanlar bağlamındaki bu gibi katkıları, kurumsal performansın arttırılmasına destek sağlamaktadır. Özet olarak, görev performansının belirlenen bir işin yerine getirilmesi ile ilgili olduğu, bağlamsal performansın ise organizasyonun başarısını destekleyecek gönüllü davranışları içerdiğini söylemek mümkün olacaktır. Bir diğer iş performansı ile ilgili model (Campbell ,2004) tarafından performansın belirleyicileri ile ortaya konan model, üç belirleyici faktör altında sekiz boyutlu olarak gösterilmiştir. Bu boyutlar; işe özgü görev yetkinliği, çaba gösterme, kişisel disiplini koruma, grup ve takım performansını iyileştirme, gereken durumlara göre liderlik ve yöneticiliktir (Viswesvaran ve One's ,2000) dokuz boyutu; genel iş performansı, iş performansı ve üretkenlik, çaba, iş bilgisi, kişiler arası ilişkilerde yetkinlik, idari yetkinlik, kalite, iletişim yetkinliği, liderlik ve kurallara uymadır.

Bu bağlamda iş performansının değerlendirilmesine ilişkin kişilerin, birimlerin ya da kurumların performanslarının önceden belirlenmiş bazı kriterlere göre ya da "benzer kişilerin performanslarının" temelinde "ölçme işlemini" içeren bir süreçtir (Mohrman ve diğerleri, 1989).

İş ortamında kişiler genellikle, üzerlerine atanan işle ilgili bir iş rolüne bürünürler. Genellikle "durumsal" koşullar itibari ile sınırlandırılmalarına rağmen, davranış şekilleri ve bunlara bağlı iş sonuçları kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu farklılaşmalardan ötürü örgütlerin rekabet avantajını güçlendirebilmeleri için kişilerarası farklılık yaratan davranış biçimlerini saptamak amacıyla iş ortamında bazı ölçütler geliştirilir ve bu ölçütlere de kriter

adı verilir (Yelboğa, 2008). İş kriterleri, iş ve örgüt psikolojisi alanının başlangıcından itibaren, örgütsel davranışlarla ilgili teorilerin sınanması, çeşitli insan kaynakları uygulamalarının geliştirilmesi ve çalışanların bireysel gelişimlerinin sağlanması gibi birçok kuramsal ve uygulamalı konuda araştırmacı ve yöneticilerin ilgilendiği öncelikli konulardan birisi olmuştur (Austin & Villanova,1992). Çalışanlar bu anlamda performanslarının değerlendirilmesinin bir diğer yöntemleri adına klasik ve modern yöntemler olarak veya kişilerarası karşılaştırmaya dayalı, ortak performans ve standartlarına dayalı, bireysel performans standartlarına dayalı yöntemler olarak veya her ikisi birlikte de gruplandırılmaktadır (Beach, 1980; Schermerhorn, 1989). Her örgütün kullandığı yöntem onun gereksinmelerine ve kültürüne göre değişiklik göstermektedir. Her bir yöntemin kendine özgü avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Bu yöntemlerden hangisinin kullanılacağı konusunda, karar verilme aşamasında, her tekniğin yapısını, neyi ölçtüğünü iyi analiz etmek gerekmektedir (Palmer ve Winters, 1993). İş Performansının değerlendirilmesi durumunda dikkat edilmesi gereken değerlendirilmenin tarafsız, doğru ve nesnel olması ve performans üzerine yoğunlaşması gerekliliğidir. Bu sayede çalışan kendi açısından zayıf ve güçlü yönlerini öğrenir ve çalışanlara performans değerlendirilmelerinin sonuçlarının duyurulması durumunda bu bilgi açıklığından ötürü çalışanların morallerinin yükselmesine ve kurumun amaçlarının benimsenmesine katkı sağlayacağı görüşü günümüzde önem kazanmaya başlamıştır (Yelboğa, 2003).

Bu bağlamda performans değerlendirme, çalışanın yeteneklerini, potansiyelini, iş alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzer niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak yapılan sistematik bir ölçümdür bununla birlikte, çalışanın işletme amaçlarının gerçekleşmesine yapmış olduğu katkının ölçümlenmesidir. Diğer bir deyişle çalışanın görev ve sorumluluklarını ne denli etkin olarak yerine getirip getirmediğinin ölçülmesidir. Performans değerlendirme çok çeşitli isimler altında yapılıyor olabilmektedir. Örnek olarak, başarım değerlendirmesi, çalışan boylandırılması kullanılan terimlerden birkaçı olarak sayılabilmektedir (Bulut, 2004). Buna bağlı olarak; Çalışan bireylerin çalışma ortamında iş performansını negatif yönde etkileyen bazı durumlar yer almaktadır; zaman sorunu işletmede iş bölümünün yanlış olarak yapılandırılmasından dolayı ortaya çıkmaktadır, yapılacak işin doğru ve başarılı bir şekilde yapılması için ortaya çıkan araç ve gereç yetersizlikleri, teknik önem taşıyan işlerdeki teknik özelliklerin az ve yetersiz olması, yapılacak olan işin daha basit, seri ve başarılı bir şekilde yapılması adına iş düzenlemelerinin (programlamanın) eksik kalması, işlerin zamanında ve başarılı bir sonuca ulaşmadaki yanlış

iletişimden doğan yetersizlikler, otoriter bir tutumun var olmaması, çalışanlar arasında olması gereken iş birliğinin eksik kalması, çalışanlardan kendilerine ait yetenek ve özelliklerinden daha fazla bir başarı beklenmesi şeklinde yetersizlikler ve engeller söylenebilmektedir (Turhan, 2009). Jamal (1980) 1984'te iş performansı ve stres üzerine Kanada'da çalışan hemşireler üzerine 1985'te mavi yakalı olarak çalışma yapanlar ve orta düzey sınıfında bulunan çalışanlar için araştırmalar yapılmıştır ve iş performansı ve stres kavramları arasında negatif yönlü, doğrusal bir ilişkinin var olduğu ortaya koymuştur. Bununla beraber, Howell ve Dipboye (1986)'da çalışanların bilgi ve beceri düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyerek performansı dört farklı boyutta incelemiştir. Bu dört farklı boyut (performans düzeyi, motivasyon düzeyi, yapılacak işin bireylerdeki beceri seviyesi, işin yapılması için kişilerin gereken bilgi seviyeleri, çevresel durumlar) iş performansını belirleyen faktörler olarak nitelendirilmiştir (Turhan, 2009). Kotter ve Hessket (1992) araştırmalarında kurum kültürünün iş performansını gösteren bir faktör olduğunu belirtmesinin yanı sıra kurumun sahip olduğu kültür, işletmenin var olan ekonomik anlamdaki performansını uzun vadede önemli ölçüde etkileyebileceğini , işletmenin kurum kültürü büyük bir ihtimalle, işletmenin önümüzdeki on yılı içerisinde başarılı olup olmayacağını ölçmede önemli bir faktör oluşturacağını, ekonomik performansı uzun vadede gücüne güç katan kurum kültürleriyle karşılaşmanın olası bir durum haline gelmesi; sonuç odaklı ve beceri düzeyi yüksek çalışanların yoğun olduğu işletmelerde kurum kültürü de daha hızlı gelişme gösterdiklerini, işletmelerde süreç içerisinde ortaya çıkan değişimlerin olmasına karşın kurumun sahip olduğu kültür, iş performansını güçlendirici ve geliştirici bir etkinin yaratabileceğini ortaya koymuştur. Bir diğer performansı belirleyen faktör olan yönetici faktörü, yapılan veya yapılacak olan bir iş üzerinde yöneticilerin çalışanlardan beklediği performans ve diğer önemli beklentiler ile çalışanlarına karşı tutum ve davranışları, çalışanların verilen iş üzerindeki performansını ve mesleği üzerindeki pozitif artışını önemli boyutta etkileyebilmesi, yüksek seviyede bulunan yöneticilerin ayrıştırma özelliği, işletmede bulunan çalışanların sorumlu olduğu işlerde yüksek performans oluşturma yeteneğinin olması, etki sanatçı yeteneğinin olmadığı yöneticilerde bu tür beklentilerin geliştirememesi ve bundan dolayı işletmede bulunan çalışanların performanslarının zarar görmeleri gibi bulgular çalışanların iş performansını etkileyen özelliklerdendir (Turhan, 2009). Tett ve Burnett (2003) tarafından geliştirilen kuramsal bir modele göre kişilik özellikleriyle performans arasındaki ilişkiyi, durumsal değişkenlerin kişilik özellikleri üzerinde yarattığı etkiyle açıklamak gerekmektedir. Bu kuramsal modele göre, bir çalışana örgütün değişik düzeylerinden çeşitli durumsal uyarıcılar ulaşır. Bunların

kişilik özellikleri üzerinde yarattığı etki sayesinde çalışanın kendi davranışlarını yönlendirdiği ileri sürülmüştür. Modelin sunduğu kuramsal varsayımlardan birisi de kişilik ve iş performansı ilişkisinin, birbiriyle etkileşim içerisinde olan iki mekanizma tarafından belirlenmesidir. Bunlardan birincisi iş beklentilerinin, kişilik özellikleriyle ilişkili durumsal uyarıcılar olarak, bu kişilik özelliklerini yansıtan çalışma davranışlarını harekete geçirme süreci; diğeri ise iş beklentilerinin birer performans kriteri olarak ele alındığı performans değerlendirme sürecidir (Yelboğa, 2003). Tett ve Burnett (2003) modelinde; iş ortamında var olan belirli durumsal uyarıcıların niteliksel olarak ilişkili oldukları, belirli kişilik özellikleri üzerinde etki yaratması ve bu kişilik özelliklerini harekete geçirmesi ve buna bağlı olarak bu etkileşimin sonucunda, çalışanın belirli davranışlar göstermesi, iş ortamlarında, kişilik özellikleriyle ilgili olan uyarıcıların üç ana sebebi bulunmakta olması ve bunlardan birincisi , görev düzeyindeki beklentiler, ikincisi; sosyal düzeydeki beklentiler ve üçüncüsü de örgüt düzeyindeki beklentilerin bulunması, çalışma davranışlarıyla, iş performansı arasındaki temel farkın ise iş performansının yalnızca "değer verilen" çalışma davranışlarını içermesi, örgütsel ortamlarda yer alan iş beklentileri; çalışanlar açısından, davranışları yönlendiren "durumsal uyarıcılar" niteliğini taşırken, örgütler tarafından "performans kriterleri" olarak ele alınması ve bireylerin, kişilik özelliklerine bağlı olarak çalışma ortamlarında yüksek çalışma motivasyonu gösterebilecekleri bulguları iş performansının belirleyici faktörü olarak nitelendirilmiştir (Yelboğa, 2003).

Bu çalışmada temel olarak görev performansı temel alınarak ilişkiler kurulacaktır ve öncülü olarak çalışanların meslekleriyle uyumu ile iş performanslarının ilişkilendirilecektir.

2.2. Kişi-Meslek (İş) Uyumu Sürecinin Gelişimi: Kurumsal Perspektifler

Dünya üzerinde yaşayan her birey doğuştan var olan özellikleri sayesinde belirli işlerde becerikli olabilmesinin yanı sıra yine belirlenen bazı işlerde zamanla bilgi, deneyim ve beceri kazanarak kendilerini o işi doğru ve gereken ölçüde yapabilmek için kendini geliştirmektedir. Bu nedenle bireyler zaman içerisinde kazandıkları bilgi, deneyim ve becerilerini doğru şekilde kullanabilmeleri için kendilerine en uygun meslek seçimini hayatlarına entegre etmeleri gerekmektedir. Topluma, bireyin kendisine ve ailesine katkı sağlamanın en önemli yolu bireylerin kendilerine en uygun ve doğru meslek seçimi yapmaları önemli bir konu haline gelmektedir. Bireylerin çalışma hayatlarının yüksek bir performansla devam etmelerini sağlamak için en önemli karar doğru bir meslek seçimi

yapmaktan geçmektedir. Dünya üzerinde var olan her bireyin kendine özgü ilgi ve becerilere sahip olması vs. gibi neredeyse birçok meslekte beraberinde farklı nitelikleri ve özellikleri içerisinde barındırmaktadır (Köroğlu, 2012; Kırıcı ve Özkoç, 2017). Belirtilen herhangi bir meslekte sahip olunması gereken nitelik ve özellikler eğer var olan bireyin kişilik özellikleri ile uyumlu hale gelirse belirtilen işte bulunan bireyin başarılı olması muhtemel bir gerçek haline gelmektedir. Birey, meslek hayatı ile ilgili seçim yapma eğiliminde bulunurken pek çok durumu değerlendirerek bir karara varması gerekmektedir. Süreç belirlenirken bireyin içerisinde bulunduğu geçmiş hayatındaki yaşam stili, hayatındaki deneyimler, gelecek içerisindeki beklentileri, ilgi alanları ve becerileri gibi belirleyici faktörler bireyin meslek seçimi sırasında büyük önem arz etmektedir. Bireyin bu meslek seçiminden sonraki sürecinde ise, bu faktör bireyde bulunan beden ve ruh sağlığını, hayatında temas ettiği sosyal ilişkilerini, yaşam kalitesini, işe karşı performansını önemli düzeyde etkilemesine yol açan bir olgu haline gelmektedir. Meslek seçimi yardımıyla bireyler kendisini fizyolojik, psikolojik, sosyal ve ekonomik anlamda belirleyebilecek bir yaşam politikasına ulaşmaktadır. Ancak öncelikle anlaşılmalıdır ki meslek sadece ekonomik ihtiyaçların yerine getirilmesi için olmamakla beraber bununla birlikte psiko-sosyal gelişim ve doyum elde etmek için de önemli bir hale gelen bir kavramı da temsil etmektedir. Eğer bireyler psiko-sosyal gelişim ve doyum sağlamak için gereken durumları meslek seçimlerinde yerine getirmezler ise o zaman tükenmişlik ve stres gibi olumsuz etkiler ortaya çıkacak ve bununla beraber yapacağı iş üzerinde performansta olumsuz yönde etkilenecektir (Köroğlu, 2012; Kırıcı ve Özkoç, 2017).

Birey meslek uyumu, genel itibariyle bireyin var olan kişisel özellikleri ile eş tutulduğunda beliren iş çevresi ile birey arasındaki uyumu ortaya koymaktadır. Birey-meslek uyumu iki maddeden oluşmaktadır; birincisi bireyin sahip olduğu bilgi düzeyi, ilgi ve yeteneklerinin iş ile arasındaki uyum düzeyi; diğeri ise bireyin önemsediği, ihtiyaç hissettiği veya seçim yaptığı durum ile performans gösterdiği işten ortaya çıkaracağı verim arasındaki uyum olarak söylenebilmektedir (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005). Kısacası birey- iş uyumu, belirlenen işin belli gerekliliklerini bireyin var olan özellikleri ile bütünleşmesi veya var olan işin özelliklerinin bireyin ihtiyaçlarına cevap vermesi durumunda ortaya çıkan bir olaydır (Kristof-Brown, 2000). Meslek ve birey ilişkisi arasındaki uyum var olmazsa eğer bu durum bireyin düşük bir seviyede hoşnutluk içerisinde bulunmasına, bireyin işe olan katılımının azalmasına ve bunlara bağlı olarak işe olan performansın düşmesine yol açmaktadır (Therasa ve Vijayabanu, 2016). Başka bir

perspektiften meslek- birey uyumu ile alakalı olarak önem arz eden bir diğer önemli durum değer olgusudur. Bu sebeple, sosyo- kültürel yapısının kendi değer yargılarına ters düşen özelliklere sahip bir mesleği benimseyen bireyler, var olan işi bağlılıklarını icra edebilmeleri pek mümkün bir durum haline gelemeyeceği savunulmaktadır (Lee ve Antonakis, 2012). Bireylerin doğru ve güvenli bir adım atarak mesleki açıdan bir gelişim sağlamalarının en önemli yolu meslek seçiminin doğru bir şekilde uygulanarak hayata geçirilmesinden geçmektedir. Bireyler kendi kişisel özelliklerine ve sosyo- kültürel durumlarına uygun meslek seçimi yaptıkları taktirde işlerini isteyerek, özenle, verimli, mutlu olarak yaparak mesleki yaşamlarını yüksek iş performansıyla sürdürebilirler (Sarıkaya ve Korshid, 2009). Bireylerin meslek seçimlerinde feyz aldığı kendilerine ait çok fazla miktarda değer yargısı, ilgi duyduğu alanlar ve bireylerin inançları kendini göstermektedir (Genç ve diğerleri, 2007). Bütün bunlarla birlikte baktığımızda meslek seçimi, çalışma hayatında var olan bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çaba sarf ettiği, toplum tarafından belirlenmiş kurallar bütünü ve eğitim ile desteklenmesi gereken yeteneklere ve bilgiye dayalı emeklerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Fakat meslek, getiriyi sağlamak için yapılan faaliyetler toplamı şeklinde tanımlanmış dahi olsa yalnızca bir gelir edinmek amacı taşımamak ile birlikte, bireyin kendini doğru bir şekilde tanımlaması ve kendini ispat etmesi gerekliliği açısından da bakılması gereken bir boyut olarak nitelendirilmektedir (Kuzgun, 1994; Tuzcuoğlu, 1994). Ayrıca bireyler mesleki etkinlikler aracılığıyla psikolojik ihtiyaçlarını gidermeye de odaklanmaktadırlar. Herhangi oluşan bir sebeple kendini belli eden psikolojik bir karşıtlık bireyin çalışma yaşamındaki etkinliklerini düşürmeye yol açabilmektedir (Tuzcuoğlu, 1994). Çalışan birey seçimini yaptığı meslekle kendini ispat etmeye odaklanmaktadır bu yüzden beceri, ilgi alanları ve istekleri ışığında bireyin seçim yaptığı mesleğinde başarılı ve hem kendine hem de yapılan işe karşı yüksek bir performans sergileyebilmektedir. Bilhassa birey kendine ait kişisel özelliklerini ve meslek için gereken niteliklerini arka plana atarak karar verilen meslek seçimi bireyin önümüzdeki yaşamında da önemli ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeple birey meslek seçimini yaparken kendi kişisel özellikleri aracılığıyla seçim yapacağı mesleğin nitelik ve özellikleri arasındaki meslek-birey uyumuna büyük ölçüde önem göstererek göz önünde bulundurması gerekmektedir (Yanıkkerem ve diğerleri; Sarıkaya ve Korshid, 2009).

Yapılan çalışmalarda bireyler kendilerine uygun meslek seçimlerinde etkili olarak kullandıkları faktörleri; bireylerin bilgi birikimleri, sahip oldukları değerler, mesleğine karşı duyduğu ilgi ve alaka, mesleğinden elde edeceği maddi ve manevi beklentisi son olarak da

bireyin kişisel özellikleri olduğu saptanmıştır (Yılmaz vd., 2012). Bir diğer yönden, bireyin yaşadığı ülkenin ve kültür yapısının zaman içerisinde değişikliğe uğramasına karşın bireylerin sosyo-ekonomik durumları ve aile faktörünün de aynı zamanda meslek seçimini etkileyen durumlar arasında yer almaktadır (Genç, 2007).

Kişi- Meslek uyumunun çıkış noktası, mesleki rehberlik kavramı, Frank Parson'nın 1909 yılında "Bir Meslek Seçimi" kitabında kavramsallaştırılmıştır. Journal of Career Development dergisinde Frank Parson'ın mesleki ilerlemeye olan yardımı belirtilmiştir (Baker,2009; Savickas, 2009). Kısa bir zaman önce, Frank Parsons'ın mesleki danışmanlığına yardımını açıklayan güncel olarak sunulmuş ve yeni bilgiler ilan edilmiştir (Briddick,2009; Briddick, 2009). Frank Parsons'ın fikirleri ilerleyen zamanlarda özellik-faktör teoremi şeklinde adlandırılarak teoremin alt yapısını ortaya koymuştur. İlk olarak özellik kavramı, bireyin kişisel özelliklerini testler aracılığıyla ölçülebilmesi anlamına gelmekteyken, etmen kavramı başarılı bir iş performansı için gerekli olan özellikleri ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte, gruptaki bireylerin önem arz eden kişisel özelliklerini birbirinden ayırmada kullanılacak istatistiksel bir yaklaşıma karşılık gelmektedir. Bu sebeple özellik ve etmen kavramı, birey ve belirlenen işin özelliklerinin değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Sharf, 2017). En genel ifade ile bu kuram; bireylerin farklı özelliklere sahip olduğu ve bunların ölçülebildiği, bu özelliklerin mesleklerin gerektirdiği farklı niteliklerle ve özelliklerle uyumlaştırılabileceği temel varsayımını ortaya çıkarmaktadır. Her insan birbirinden farklıdır ve bu farklılıklar dış görünüş (boy, göz rengi, beden biçimi, vb.) açısından olduğu kadar sahip olduğu yetenekler, hoşlandığı şeyler, kişilik özellikleri gibi nitelikleri kapsamaktadır (Yeşilyaprak, 2009).

Özellik- faktör kuramında özellik kavramının değerlendirilmesi, Parsons'ın meslek seçimi ile ilgili yaklaşımında ilk ve en önemli adım olarak nitelendirilmekle beraber Parsons (1909), bir meslek seçimi için bir bireyin ideal olarak sahip olması gereken özellikleri 3 maddede ortaya koymuştur. Bunlar;

- Bireyin kişisel becerileri, ilgileri, tutumları, hırsları ve kaynak sınırlılıkları ile bunların nedenlerini içerecek şekilde bireyin kendisiyle ilgili net bir anlayışa sahip olması,

- Bir işte başarılı olma koşulları, bir iş için gereken özellikler ve nitelikler, başarılı olma koşulları, işin avantajları ve dezavantajları, iş olanakları, maaş ve işin farklı alanlardaki başarı durumu ile ilgili bilgilere sahip olması,
- Bu iki gruptaki gerçekler arasında mantıksal ilişki kurmasıdır.

Özellik etmen kuramının gelişiminde yorgunluk ve can sıkıntısı gibi çalışma koşulları ile ilgili endüstriyel psikoloji alanındaki ilk çalışmalar Harvar'dan Elton Mayo ve işletme alanında çalışan Fredirick Taylor tarafından başlatılmıştır. Bu araştırmalar sayesinde, bir bireyin çalışma ortamına nasıl tepki vereceğini araştırmak için çeşitli yollar geliştirilerek bir katkı sağlanması hedeflenmiştir. Bu araştırmacıların objektif ölçümleri özellik etmen psikolojisi disiplinine uygundur. 1930 ve 1940'larda özellikle de 2. Dünya Savaşı döneminde kişisel becerilerin belirlenmesi üzerine çok sayıda araştırma yapılarak Amerika Birleşik Devletleri İş Bulma Kurumu ve Savaş Personeli Komisyonu, Amerikalıların savaşta daha fazla ehemmiyet göstermeleri için bir araştırma testine ve yerleştirme programına ihtiyaç duyarak Ordu Genel Sınıflandırma (Army General Classification Test) testini geliştirmiştir. Bu test sayesinde özellik etmen kuramının gerekli bir gereksinim olduğu sonucuna varılmıştır (Sharf, 2017).

Parsons (1909) öncelikle kariyer seçiminin kavramsal çerçevesini oluştururken kişinin kendisi, hırsları, ilgileri, tutumları, becerileri, sınırlılıkları ve bunların nedenleri hakkında önemli bir sonuca ulaşmayı hedeflemiştir. Parsons'ın ikinci adımı ise bir iş için gerekenler, başarı koşulları, işin avantaj ve dezavantajları, maaşı, iş olanakları ve işe ilişkin gelecek beklentisi ile ilgili bilgilerin toplanarak bir sonuca varmasını hedeflemiştir. Bu adımda, kariyer danışmanının nasıl bir şekilde danışmanına meslek ile ilgili gerekli bilgilerin yardımcı olacağı hususunda bilgi alışverişi yapılmaktadır. Üçüncü aşamada, Parsons "bu iki adımdaki gerçekler arasında doğru ve sürdürülebilir bir ilişki kurularak" doğru bir seçim yapılacağını göstermektedir (Aubrey, 1977). Bu aşamada, yalnızca kariyer danışmanının yardımı ile bilişsel becerilerinin kullanılmasının bireyin kendisi ve iş dünyası hakkındaki bilgileri birleştirilmesinde tek başına yeterli olmadığını bununla birlikte yansıtma ve soru sorma becerilerini de içermesi gerektiği belirtilmektedir.

Daha sonrasında süre gelen, kişi meslek uyumu ile bağlantılı olan işe uyum kuramı (Dawia ve Lofquist, 1984), 18 önerme ve sonuçlardan oluşmaktadır. Dawis ve Lofquist (1984) işe uyumu "bir çalışanın bulunduğu çalışma ortamı ile uyum sağlaması ve bu uyumu

sağlayabilmek ve sürdürebilmek için yollar aradığı sürekli ve canlı bir süreç" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, işte geçirilen süre zarfı, işe uyumun göstergesi olarak belirtilmektedir. Bireyin iş başındaki zaman zarfı ve bununla birlikte gelişen iş performansı işe uyum kuramını kariyer tercihi veya işe uyum ile ilgilenen ancak iş üzerindeki gerçek performansla ilgilenmeyen diğer kuramlardan ayırmaktadır (Sharf, 2017).

İş uyum kavramının doğru ve gerçek bir şekilde ortaya konabilmesi için doyum ve yeterlilik olmak üzere iki farklı unsur ile ifade edilebilmesi gerekmektedir. Doyum kavramı ile bertilen, bir kişinin hayat doyumu ve genel olarak iyi olma durumu ile ilgili yaptığı işten doyum alabilme durumudur (Fabian, 2019). Bir diğer kavram olan yeterlilik ise, işverenin kişinin performansı ile ilgili doyumu şeklinde ifade edilmektedir. Özet olarak doyum, bireyin ihtiyaç ve gereksinimlerinin çalıştığı iş tarafından ne derece karşılandığı ile ilgili iken, endüstriyel ve psikolojinin de ilgi alanına giren yeterlilik, kişinin verilen görevi ne derece yeterli ve verimli bir şekilde açıklayabildiğinin başkalarının, özellikle amirlerinin değerlendirilmesi ile ilişkili olduğu anlamına gelmektedir (Sharf, 2017). Kişilerin bulundukları iş çevresi ile olan uyumları; kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-meslek uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-kişi uyumu gibi farklı uyum türleri ile incelenmektedir (Kristof, 1996; Chuang, 2001, Çiçek, 2013). Uyumlu olan çalışanın kurumda varlığı insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının bu amaca yönelik uygulanmasını gerektirir. İnsan Kaynakları Yönetiminin düzenlenmesinde bireylerin örgüt, grup ve yaptıkları işe yönelik uyumlarının sağlanması, personel seçme, eğitim ve geliştirme, kariyer yönetimi gibi faktörlerle sağlanmaktadır. Örgütsel performansın arttırılmasında uyum kavramı önemli bir rol oynamaktadır (Tuna, 2014). Örgütsel etkinlik performans kavramı ile doğrudan ilişkili bir kavram olmasının yanı sıra bunu arttırmak için gösterilecek çaba kişi- örgüt uyumunun öncelikleri arasında yer almaktadır (Warren, 1996). Bu nedenle, uyumun bileşenlerini tanımlamak ve ölçümlenebilecek boyutları için operasyonel tanımlarla geliştirerek ölçümleme metodolojisini anlamak ve kullanmak yönetim bilimleri araştırmalarında artan önem düzeyi ile ilgi çekmeyi sürdürmektedir. Literatürde yer alan uyumla ilgili ilk sınıflandırma, benzerlik uyumu tamamlayıcılık uyumu ayrımıdır (Muchinsky ve Monahan, 1987). Çalışanlar, iş ortamında farklı niteliklere ve özelliklere sahip diğer çalışanlara benzer ya da onlarla aynı özelliklere sahip oldukları için kendilerini iş ortamına uyumlu olarak algılarlar. Benzerlik uyumu kavramı, birey iş ortamındaki diğer kişilere benzer niteliklere ve özelliklere sahip olduğunda ortaya çıkmaktadır. Tamamlayıcılık uyumu kavramı ise bireyin nitelikleri bütün bir çevreyi oluşturduğu ya da iş çevresinde eksik olan bir şeyi

tamamladığında ortaya çıkar. Tamamlayıcılık uyumu yaklaşımına göre kişi ve çevre arasında ilgili özelliklerin ortaklaşa dengelenmiş bir modeli iyi bir uyum için önemli bir durum arz etmektedir (Muchinsky ve Monahan, 1987). Tamamlayıcılık uyumu ve benzerlik uyumu modellerinin farkını göstermek iş çevresinin tanımının içerisinde gizlidir. Benzerlik modeli tanımlanırken çevrede bulunan insanlara göre tanım yapılmaktadır. Tamamlayıcılık modeli tanımlanırken benzerlik modelinden farklı olarak çevre içerisindeki bileşenlerden ayrı olarak bir tanımlama söz konusu olup, talep edilenler ve gerekliliklere göre bir kavramsallaştırma geçerli görülmektedir (Çiçek, 2013). Genel anlamda çevre kavramı, çevrede yaşayan bireyleri etkileyen fiziksel ve sosyal şartların bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bir başka şekilde ifade edilebilecek bir kavram olan çevre, örgütsel faaliyetleri etkileyebilen dış ve iç bileşenlerin toplamıdır (Koçel, 2014). İkinci bir sınıflandırma durumu, ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu ve talep edilenler-yetenek uyumu ayrımıdır. İş çevresi tarafından bireye sunulan durumlar, iş ortamında bireyin arzu ettiği ölçüde bireyler arası ilişkiler, kariyer- gelişim olanakları, finansal, fizyolojik ve psikolojik boyutta motive edici faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Sunulan bu etmenler, iş çevresinin bireye sağladığı kaynaklardır. İhtiyaçlar-sağlananlar uyumunun gerçekleşmiş olabilmesi ancak çevreden alınan bu kaynaklar bireylerin ihtiyaçlarını karşıladığı zaman ortaya çıkmış olmaktadır. Diğer yandan, iş çevresi zaman, çaba, örgüte bağlılık, bilgi, yetenek ve beceri açısından bireylerin sağlayacağı katkıları talep eder (Kristof, 1996; Çiçek, 2013). Talep edilenler-yetenek uyumu ise bireylerin sağladıkları çevresel talepleri karşıladıkları zaman meydana gelir. Diğer bir ifade ile, ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu; iş çevresi bireylerin ihtiyaçları, istekleri ya da tercihlerini karşıladığında yerine gelmektedir. Talep edilenler-yetenek uyumu ise birey, çevresel talepleri yerine getirmek için gerekli olan yeteneklere sahip olduğunda oluşur (Kristof, 1996). İhtiyaçlar-sağlananlar uyumu ve talep edilenler-yetenek uyumu arasındaki farklılık tamamlayıcılık uyumu kavramlaştırmasına dayanır. Tamamlayıcılık uyumunun tanımı ihtiyaçlar-sağlananlar ilişkisini ve talep edilenler-yetenek ilişkisini içerir (Sekiguchi, 2004; Çiçek, 2013).

Tamamlayıcılık uyumu bakış açısı ile açıklanabilen ihtiyaçlar-sağlananlar uyumu adlandırmasında uyum; bireylerin ihtiyaçları, istekleri ya da tercihlerinin belirli bir varlık tarafından tatmin edilmesi olarak tanımlar (örneğin iş, meslek, ya da örgüt). Uyumun derecesini belirlemek için çevresel kaynakların (örneğin finansal, fiziksel, psikolojik kaynaklar) bireylerin ihtiyaçları (ücret, sağlanan diğer haklar, eğitim ve gelişme) ile ilgili olduğu düşünülür (Edwards, 1991). Bu kavramlaştırmanın kuramsal temeli ihtiyaç-tatmin

teorisi (Murray, 1938) ve işe uyumlaşma/uyumlaştırma teorisi (Dawis ve Lofquist, 1984) ile ilişkilendirilir (Kennedy, 2005). İhtiyaç-tatmin teorisi, davranışların açıklanmasında bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesini göz önüne almakta ve iki tatmin boyutu önermektedir. Bunlardan biri çevresel uyaranların davranışsal yanıtı etkileyeceğini ifade etmekte, diğer boyut ise geçmiş ve mevcut deneyimlerin etkisi ile ihtiyaçların tatminine yönelik davranışların ortaya çıkacağını önermektedir. İşe uyumlaşma/uyumlaştırma teorisine göre ise birey, ihtiyaçları çevre tarafından karşılanıyorsa iş ile tatmin olacaktır. Bu teori süreç-odaklı olup tatmin (satisfaction) ve tatminin yeterliliği (satisfactoriness) olmak üzere iki temel faktöre bağlı olarak kavramlaşmıştır (Dawis ve Lofquist, 1984). İlk kez Dawis, England ve Lofquist tarafından Minnesota Üniversitesi çalışmalarında 1964 yılında ortaya konulmuş olan işe uyumlaşma teorisi birey ve iş çevresi arasındaki 'karşılıklılık' kavramına dayanmakta, kişi-iş çevresi karşılıklılık teorisi olarak genelleştirilmektedir. Bu yaklaşımda iş, kişi ve iş ortamı arasındaki karşılıklı bir etkileşim olarak kavramsallaştırılır. İş ortamı, belirli görevlerin yerine getirilmesini gerektiren bir kavram ve birey de bu görevleri yapmak için becerilerini iş çevresine getiren bir faktör olarak tanımlanır. Birey ve çevre arasında karşılıklı ve tamamlayıcı bir ilişki oluşur. Karşılıklılık, bu durumda birey ve çevre arasındaki ilişkide ortak bir yanıt olarak ortaya çıkar. Birey, bu ilişkiye çevrenin ihtiyaçlarını, çevre de bireyin ihtiyaçlarını getirir (Dawis, England, Lofquist, 1968, Bayl-Smith ve Griffin, 2018). İşe uyumlaşma teorisinin temel varsayımı; her birey çevresi ile bu karşılıklılığı sağlama ve sürdürme yollarını arar. Bir uyum bileşeni olarak işe uyum bu nedenle ilgili örgütsel bağlamla yakın ilişkili olacaktır. Birey, kurumda çalışmaya başlama ile birlikte belirli becerileri iş ortamına getirir. Bireyin yer aldığı grup ya da örgütte bulunan bütün iç ve dış bileşenlerin toplamını ifade eden çevre de bu karşılılık ilişkisinde belirli ödülleri (ücret, prestij, kişisel ilişkiler) bireye sağlar. Minimal ihtiyaçlar ortak olarak giderildiğinde birey ve iş çevresi birlikte tanımlanmaktadır. Birey, bir iş ortamına dahil olduğunda; kendisi ve iş çevresi arasında karşılıklılık ilişkisini bulursa, bunu devam ettirmeyi istemektedir. Eğer bu ilişkiyi bulamazsa karşılıklılığı kurma yollarını bulmak için çaba gösterir. Eğer bunu kurmazsa iş ortamından ayrılmayı tercih etmektedir. Pek çok durumda ilk ilişki karşılıklı değildir. Bunun yanı sıra, birey ve çevre sürekli olarak değişim göstermektedir. Bireyin iş çevresi ile olan karşılıklılığı sağlama ve sürdürmeyi aradığı sürekli gerçekleşen ve dinamik olan bu süreç, işe uyumlaşma olarak tanımlanmaktadır. Minimal karşılıklılığın sağlanması, bireyin iş ortamında bulunması sonucunu doğurmaktadır. İş ortamında kalma sonucunda birey daha fazla elverişli bir karşılıklılık oluşturur ve karşılıklılık ilişkisini dengeleme sürecine girmektedir (Dawis ve diğ, 1968, Bayl-Smith ve Griffin, 2018). Bu açıdan uyum,

karşılıklılık ilişkisinin kurulmasında ve sürdürülmesinde başlıca kavramlardan biri haline gelmektedir. Birey, iş ortamının gerekliliklerini sağlarsa, tatmin edici çalışan olarak kurum tarafından belirlenmektedir. İş ortamı, bireyin gerekliliklerini yerine getirirse tatmin olmuş bir çalışan olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle tatmin ve tatmin yeterliliği bireyin çevresi ile olan karşılıklılığı sağlamada ve sürdürmedeki başarı derecesinin temel göstergeleridir (Dawis ve diğ, 1968, BaylSmith ve Griffin, 2018). Tatmin yeterliliği, karşılıklılığın dışsal bir göstergesi olup bireyin çevrenin gereksinimlerini karşılaması ile ilgili kendi değerlendirmesi dışındaki başka kaynaklardan elde edilir. Tatmin ise karşılıklılığın içsel bir göstergesi olup bireyin, iş ortamının kendi gereksinimlerini ne dereceye kadar karşıladığı değerlendirmesini gösterir. Böylece tatmin olmuş çalışan ve tatmin edici iş ortamı, uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkacaktır (Dawis ve diğ, 1968, BaylSmith ve Griffin, 2018).

Talep edilenler-yetenek uyumu da tamamlayıcılık uyumu bakış açısına dayanan ikinci en önemli kavramdır. Bu kavram, uyumu belirli bir varlık için gerekli olan (örneğin, iş, meslek ya da örgüt) yeteneklerin bireylerin sahip oldukları yetenekler ile olan uyumu olarak tanımlamaktadır. İş, örgüt ve mesleki talepler (zaman, çaba, bağlılık, bilgi, beceri ve yetenekler) bu talepleri karşılayacak olan bireylerin nitelikleri ve özellikleri ile ilişkilendirilir (Kristof, 1996, Astakhova, Beal, Camp, 2017). İşin gerektirdiği talepler, yeterli iş performansı için olan gerekliliği ortaya koymaktadır (Edwards, 1991) ve tipik olarak iş analizi ile sonuca ulaşmaktadır. Özellikle personel seçme sürecinde sıklıkla kullanılan bu kavramlaştırma, kişi-iş uyumunun sağlanmasında göz önüne alınan bir boyut olup doğru bir performans tahmini (Waldman ve Spangler, 1989), örgütte kalma ve terfi sonucunun (Dawis ve Lofquist, 1984) ortaya çıkmasında son derece önemli ve etkili bir durum haline gelmektedir (Kennedy, 2005).

Uyum sınıflandırmalarının yanı sıra, kişi-iş çevresi uyumu; çevrenin belirli boyutlarına odaklanılarak kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-meslek uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-kişi uyumu gibi farklı uyum türleri ile de incelenmektedir (Kristof, 1996; Chuang, 2001, Çiçek, 2013). Kişi-çevre uyumu türlerinden biri olan kişi-iş uyumu en geniş anlamda; kişiler ve yaptıkları iş arasındaki uyum olarak kavramsallaştırılmıştır. Edward'a göre kişi-iş uyumu, kişinin istekleri (ihtiyaçlar, amaçlar, değerler, ilgiler ve tercihler) işin ona sağladıkları tarafından yerine getiriliyorsa (örneğin mesleki nitelikler, iş özellikleri) veya işin talep ettikleri (örneğin performans gereklilikleri) kişinin yetenekleri (beceri ve yetenekler, deneyim, eğitim) tarafından karşılanıyorsa belirginlik göstermektedir (Chuang,

2001, Chen, Yen, Tsai, 2014). Kişi- iş uyumu literatürde dört boyutta incelenmektedir: 1-Bilgi-yetenek-beceri uyumu, 2-mesleki ilgi uyumu, 3-iş karakteristikleri uyumu ve 4-kişilik özellikleri uyumu (Chuang, 2001, Çiçek, 2013). Bilgi-yetenek-beceri uyumu, iş için gerekli olan iş deneyimi, bilgi-eğitim, beceri ve yeteneğin o işi yapacak kişide bulunması olarak tanımlanır (Chuang, 2001). Kişi-iş uyumunun diğer bir boyutu olan kişi-ilgi uyumu, benzerlik uyumu bakış açısına dayandırılabilen bir uyum türü olup (Muchinsky ve Monahan, 1987) genellikle kişi-meslek uyumu türü için kullanılır. Kişinin ilgileri ile meslekteki diğer kişilerin ilgileri arasındaki uyumu ifade eder (Campbell ve Borgen, 1999).

Gelişimsel ve sosyal öğrenme yaklaşımlarının mesleki danışma alanını yetkinleştirici katkılarından sonra, özellik-faktör kuramının egemen konumunu yitirmeye başladığını, bunun yerini, temelini Holland'ın tipoloji kuramı ile işe uyum kuramından alan "birey X çevre" uyumu yaklaşımının aldığını ya da (diğer bir ifade ile) özellik-faktör kuramının yeni eklemlemelerle geliştirilerek birey X çevre uyumu yaklaşımına dönüştürüldüğünü (evrimleştiğini) söylenebilmektedir (Chartrand, 1991). Özellik-etmen kuramından sonra ortaya çıkan teoriler, artık bu görüşün zayıf yönlerini baz alarak, birey X çevre uyumu yaklaşımını daha yeterli ve kapsamlı bir görüş olarak değerlendirmektedir. İlgili yazında kişi çevre uyumu ile ilgili en fazla ilgi çeken yaklaşımı Holland'ın kişilik kuramı yaklaşımıdır. Söz konusu yaklaşım, bireyin sosyal çevre içinde oluşan kişilik tipleri ile mesleki çevrenin birleştirilmesine bağlanmaktadır. İşe uyum kuramı iş çevresi ve iş çevresine uygun birey üzerine yapılandırılmaktadır. Çalışanların değer ve beklentileri; iş çevresine uyumun ve iş doyumunun öncüsü haline gelmektedir.

2.3. Holland Kişi- İş (Meslek) Uyumu Modeli

Özellik-faktör kuramı bireyin ve mesleğin niteliklerini tanımlar ve eşleştirir, ancak mesleki davranışı açıklamaz. Klasik anlamda özellik-etmen kuramı yerine, birey X çevre etkileşimi kuramı bu sürecin dinamiklerini inceleyip açıklamayı hedeflemişlerdir. Çünkü bu yeni kuram, kişinin de çevrenin de sürekli bir değişim içinde olduğunu ve uyumunda dinamik bir oluşum olarak değişimle birlikte yeniden kurulması gereğini benimser. Hatta birey ve çevre uyumu karşılıklı bir etki-tepki etkileşimi içinde her iki tarafın da değişimi ve yeniden yapılandırmayı gerektirmektedir (Rounds ve Tracey, 1990). İş yetenekleri, iş değerleri, kişisel uyum ve sosyal ortam (iş iklimi) değişkenleri araştırmacının bu yaklaşımı içinde üzerinde çalıştıkları kavramlar haline gelmiştir.

Holland'ın kuramı ve işe uyum kuramı "birey X çevre etkileşimi" yaklaşımının olgunlaşmış birer örnekleri olarak araştırmacılara önemli ölçüde bilgiler sunmaktadır. Bireyin niteliklerinin çevre ile etkileşimi yoluyla geliştiği ve mesleki gelişimde bu etkileşimin dikkate alınması ve incelenmesi görüşü gelişim kuramcılarının (örn. Ginzberg ve Ark., Super gibi) ve sosyal öğrenme kuramcılarının da benimsediği ve temel aldığı bir yaklaşımdır. Bu nedenle özellik-faktör kuramı kendisinden sonra geliştirilen pek çok mesleki seçim kuramını etkilemesi açısından önemlidir. Ayrıca özellik-faktör kuramı, bireyin özelliklerini ölçmede Özellik-Faktör ve Holland'ın Kuramı çeşitli psikometrik araçların geliştirilip standartlaştırılması çalışmalarına olduğu gibi meslek analizlerinin yapılması çalışmalarına da yol açması açısından mesleki rehberlik alanında önemli bir yere sahiptir (Yeşilyaprak, 2009).

Holland'a (1977) göre öncelikle, meslek danışmanlığı sırasında edindiği deneyimlere ve bilgilere bakıldığında bireylerin, kişilik özellikleri açısından sınıflandırılabileceği ve bu grupların niteliklerine ve özelliklerine göre uygun çevrelerde mutlu ve başarılı olabileceği sonucuna varılmıştır. Holland (1977), ilk olarak insanları altı kişilik tipinin (realistik, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel) her birine olan benzerliğine göre sınıflandırılabileceğini, ikinci olaraksa bireylerin yaşadıkları ve çalıştıkları çevrelerin onların altı çevre modeline benzerliklerine göre ayrışacağını savunmaktadır. Bireyin sahip olduğu kişisel özellikler çalıştığı çevrenin özellikleri ile uyumlu ise uyumu yüksek, benzemediği takdirde ise uyumu düşük olur kanısına varılmaktadır (Dawis, 2002). Birey-çevre uyumuna ait modellerde bireylerin ve çalıştıkları çevrelerin değişim ve sosyal uyumları ile ilgili durumları (mesleki doyum, işte kalma süresi, işini severek yapma) bulunmaktadır. Holland (1977) Örnek olarak, gerçekçi bir bireyin araba tamirciliği gibi gerçekçi bir iş çevresinde çalışması uyumu ancak öğretmenlik gibi sosyal bir iş çevresinde çalışması ise uyumsuzluğu gösterir fikrini savunmaktadır. Benzer şekilde sanatçı kişiliğe sahip bir bireyin tiyatro oyunculuğu gibi sanatçı bir iş çevresinde çalışması uyumun, sekreterlik gibi geleneksel bir iş çevresinde çalışması uyumsuzluğun göstergesidir kanısına ulaşmaktadır. Holland (1977), bir meslek grubundaki bireyler benzer kişiliklere sahip ise, birçok durum veya probleme karşı benzer tepkiler verebileceklerini ve kendilerine özgü bir kişilerarası çevre oluşturacakları ilkesini kabullenmektedir (Kuzgun, 2008).

İlköğretim yıllarında kişilerin kariyer planları ile ilgili tutum ve davranışlar kazandıkları kariyer karar verme yetkinlik inançlarının geliştiği bir devre olmakla beraber,

bu zamanlar bireylerin psiko-sosyolojik kişilik gelişimi açısından da önemli ölçüde kritik bir dönem olarak nitelendirilmektedir (Bozgeyikli ve diğ., 2009). Ülkemizde literatür taramalarına bakıldığında kariyer gelişimi ve danışmanlık ile ilgili durumlar özellikle lise ve üniversite sınavlarına ilişkin olarak değerlendirilmektedir (Özdemir-Yaylacı, 2007). Ancak çocukların ileriki yaşlarda kendi kişilik özelliklerine uygun olarak uygun meslek seçimi yapabilmeleri için zengin bir kariyer gelişimi sürecine gereksinimleri bulunmaktadır (Bozgeyikli ve diğ., 2009). Birçok araştırmacı ilgi ve yeteneklere uygun meslek seçimi yapıldığında, meslekten alınacak doyum ve performansın yüksek olacağı kanısına varmaktadır (Temel ve Aksoy 2001). Bu bakımdan Holland'ın teorisi mesleki ilgilerin kişiliğin en önemli faktör olduğunun altını çizmektedir (Swanson, 1999). Meslek seçiminde kişilik özelliklerinin önemli rol oynadığının belirlenmesi, kişisel ve sosyal etkenlerin meslek seçimi ve iş değiştirme davranışı ve iş performansı düşüklüğü ile ilişkisi konusundaki bilgilerin artması ile başlamıştır (Kuzgun, 2003). Bu nedenle meslek seçimi, iş performansı durumları kişilik özellikleri ile yakından ilişkili olarak belirtilmiştir.

Meslek; belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında da para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş tanımı olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2011). Holland (1977), bireyleri kişilik özellikleri açısından altı grupta toplar ve bu grupların oluşturdukları çevreleri de aynı isimlerle sınıflandırmaktadır. Bu altı kişilik tipi; realisatik, araştırmacı, sanatçı, girişimci ve geleneksel olarak adlandırılmış olup aynı şekilde bireylerin yaşadıkları veya çalıştıkları çevrelerde aynı isimlerle, başka bir ifadeyle realistik çevre, araştırmacı çevre, sanatçı çevre, sosyal çevre, girişimci çevre ve düzenli çevre olarak adlandırılır. Bir kişide Holland'ın tiplerinden yalnızca bir tanesine uygun olduğu nadir rastlanan bir durum olmakla beraber iş ortamında da tek bir tipten oluşan bir kişilik özelliği bulunmamaktadır. Holland kişilik tiplerini belirlemek amacıyla Meslek Tercih Envanteri ve Kendini Araştırma Ölçeğini geliştirmiştir. Bunlardan Kendini Araştırma Ölçeğinde bir bireyin kişilik örüntüsü üç harf koduyla (en yüksek puanlarını aldığı üç kişilik tipi) gösterilmektedir. Örnek olarak sırasıyla sosyal, girişimci ve sanatçı tip puanlarından yüksek puan almış ise kişinin kodu SGY olmaktadır. Holland kuramını oluştururken birtakım ilkeler belirlemiştir. Bunlardan ilki olan "Meslek Seçimi kişiliğin ifadesidir" ilkesi mesleki rehberliğin ilk yıllarında, ilgi envanterlerinden alınan puanlar dikkate alınarak, uygun meslekler bireye önerilmekte ve mesleki yönetime hizmetlerinde ilgi envanterinden yararlanılmaktaydı (Yeşilyaprak, 2008). Bu yaklaşımda meslek seçimi, kişinin ilgilerinin bir fonksiyonu olarak belirlemekle beraber

kişisel ve sosyal etkilerin meslek seçme, iş değiştirme ve iş performansı davranışı ile ilişkileri hususunda bilgiler arttıkça meslek tercihlerinde kişilik özelliklerinin de önemli bir katkı sağladı anlaşılmaktadır (Kuzgun, 2008). Holland'ın ikinci ilkesi olan "İlgi envanterleri aynı zamanda kişilik envanteridir" mesleki ilgiler kişiliğin tamamlayıcısıdır ise ilgiler; iş hayatında, okul başarısında, hobi ve eğlence faaliyetlerinde anlam oluşturuyor demektir (Kuzgun, 2008). Holland, tamamen iş- meslek uyumunun yansımasına dayanan Meslek Tercih Envanterini geliştirmiştir ve bu ölçeğin altında yatan mantık, meslek seçiminin; bireyin motivasyon, bilgi, iş performansı ve yeteneğinin gösteren bir eylem olmasını savunmuştur (Yeşilyaprak, 2008). Holland'ın bir diğer ilkesi olan "Meslek kalıpları güvenilir, önemli psikolojik ve sosyolojik anlama sahiptir" örnek olarak satıcıların ikna edici, avukatların atılgan, öğretmenlerin sevecen olması ile alakalıdır görüşünü benimsemiştir. Holland'ın diğer ilkesi olan "Bir mesleğin üyeleri benzer kişilik özelliklerine ve özgeçmişine sahiptir" bir mesleği edinen birey, belli kişilik özellikleri ve özgeçmişe sahip olduğundan dolayı o mesleği tercih ediyorsa, bu meslek benzer kişilik özelliklerine sahip bireyleri içine almaktadır görüşü ortaya çıkmıştır. Hukukçu, hekim ve mühendisler üzerine yapılan araştırmalar, meslek grubundaki bireylerin benzer geçmişe sahip olduklarını göstermektedir. Holland'ın son ilkesi olan "Meslek doyum, bir mesleği sürdürme ve başarılı olma, bireyin kişiliği ile bulunduğu çevre arasındaki uyum ile doğru orantıldır" zevkleri, yetenekleri kendilerine benzeyen arkadaşlar içinde kendilerini rahat hissetmeleri gibi onlara psikolojik açıdan uygun olan bir meslekte yüksek ihtimalle daha iyi çalışabilme, başarılı olabilme ve daha yüksek bir performans gösterme imkânı sunmaktadır. Meslek psikolojisi literatürü bu varsayımı destekleyen verileri içerisinde barındırmaktadır (Kuzgun, 2008).

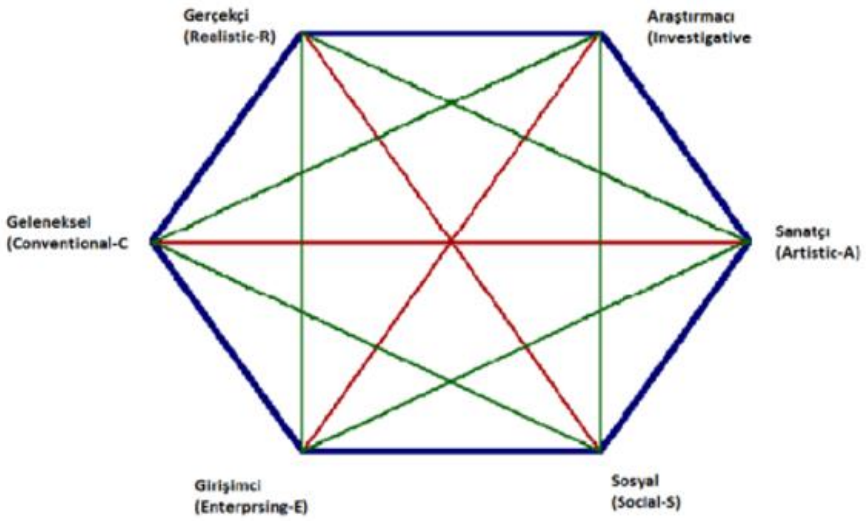
2.4. Kişi- İş Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Alanında yapılmış en önemli ve üzerinde en fazla çalışılmış kuramlardan birisi olan mesleki tercih kuramı, bireylerin belirlenmiş olan altı kişilik tipinden birisine yöneldikleri ve mesleki tercihlerini bu eğilimlere göre yaptıklarını görüşünü savunmaktadır. Diğer bir deyişle, söz konusu kurama göre kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında anlamlı bir ilişki vardır, dolayısı ile, mesleki ilgi kişiliğin bir parçasıdır. Sonuç olarak, şansın ufak bir rolü olsa da meslek seçimi rasgele bir olay olmaktan çok kişiliğin bir yansımasıdır (Ivancevich, 2003). Holland'ın tipolojisine göre, bireylerin kişilik tipleri ile içerisinde bulundukları genel çevre altı farklı kategoride (gerçekçi, sanatçı, gelenkesel, girşimci, sosyal, araştırmacı) sınıflandırılmakta ve bireylerin başarısı, içerisinde

bulundukları çevrenin kişilik tipleri ile uyumuna bağlı olmaktadır. Holland (1996), söz konusu altı ideal çevre tipini mesleklerin içerdikleri etkinliklere göre gruplandırmış ve bunların her birisini altı değişik kişilik yapısı ile eşleştirmiştir. Söz konusu teorinin üç temel yapı taşı üzerine kurulduğu söylenebilir. Buna göre (Robbins, 2005:112); 1. Farklı bireylerin kişilikleri arasında içsel farklılıklar mevcuttur, 2. Farklı tiplerde işler vardır ve 3. Kişilikleri ile uyumlu iş çevresinde bulunan bireylerin iş memnuniyetlerinin kişilikleri ile uyumlu olmayan işlerde çalışan bireylerden daha yüksek olması ve kendi istekleri ile işten ayrılma olasılıklarının daha düşük olması beklenmektedir. Holland'ın altı kişilik özelliğinden ilki olan realistik tipteki bireyler, hobilerinde ya da işlerinde alet veya makine kullanmaktan hoşlanırken soyuttan veya teoriden hoşlanmayıp somut ya da pratiğe yönelmektedirler. Gerçekci tiplerin en belirgin özellikleri doğal, hoşgörülü ve sabırlı olmalarıdır (Esen- Çoban, 2012). Ayrıca bu bireyler mekanik yeteneği ve ilgisi gelişmiş, maskülen, açık havada dolaşmaktan hoşlanan, para, statü ve güce önem veren kişilerdir (Kuzgun, 2008). Gerçekçi tipe sahip bireyler esnek olmayan, doğal, materyalist, pratik, samimi, ısrarcı, normal gerçekçi kişilerdir (Holland, 1977). Realistik iş ortamı olarak elektronik teçhizatı onarmak, araba ve kamyon kullanmak gibi becerileri istemektedir (Bacanlı, 2009). Araştırmacı tipteki bireyler, zekalarını kullanabilecekleri, bilimsel ya da teknik metinleri okuma ve tartışmaktan, bilimsel problemler çözmekten hoşlanırken diğer insanları denetlemekten ve kişisel problemleri ile ilgilenmekten hoşlanmayabilirler (Ünsan, 2010). Biyolog, genetikçi, matematikçi gibi meslekler araştırmacı mesleki tip gruplarına dahildir (Esen- Çoban, 2010). Holland (1977) araştırmacı tipe sahip bireylerin bağımsız akılcı, meraklı, karmaşık, mütevazi, içe kapanık, karamsar olduklarını belirtmektedir. Sanatçı tipe sahip olan bireyler kendilerini düzen içerisinde olmayan, serbest bir şekilde resim, müzik veya edebiyat gibi sanatsal faaliyetler içerisinde ifade etmeyi isteyerek yatkın oldukları alanlardaki yetkinliklerini geliştirmek isterler (Ünsal, 2014). Ressam, sanatçı, dekoratör, moda tasarımcısı, mimarlık gibi meslek tiplerine yönelme ihtiyacı istemektedirler (Esen- Çoban, 2012). Holland'a göre sanatçı tipteki bireyler hayal gücü kuvvetli, özgün, açık, bağımsız, idealist, duygusal, uyumsuz ve pratik olmayan bireyler sınıfına girmektedir. Sanatçı tipler çevrelerinde rahat, açık, kişisel ifadeyi ve sanatçılığı serbestçe gösterebilmeyi sağlayan çevrelerde yaşamını sürdürmek istemektedirler. Sanatçı tipler genellikle fotoğrafçılık, oyunculuk, yönetmenlik gibi meslek tiplere daha yönelimli bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal tipe sahip bireyler çevredek insanların kişisel veya meslekleri ile alakalı yaşadıkları sıkıntılara yardım etmekten haz duyarken makine ile ilgili teknik işlerde çalışmaktan mutluluk duymamaktadırlar (Ünsal,2010). Bu bireyler sosyal ortamları, sosyal

meslekleri tercih ederler ve herhangi bir sorun ile karşılaştıklarında bu sorunları sosyal becerileri ile çözmeyi yeğlemektedirler. Ayrıca ortaya çıkan bu problemleri çözerken takım halinde çalışmaktan mutluluk duymaktadırlar (Yeşilyaprak, 2008). Holland (1977) bu tiplerin kişisel özelliklerini yardımsever, sosyal, sıcak, anlayışlı, iş birlikçi, arkadaş canlısı, idealist ve sorumluluk sahibi bireyler olarak kavramsallaştırmaktadır. Girişimci tipe sahip bireyler amaçlarına ve ideallerine ulaşmak için insanları kullanmaya yönelik faaliyetleri tercih ederlerken gözlem yapma, sembolik veriler üzerinde çalışma gibi faaliyetlerle ilgilenmekten mutluluk duymamaktadırlar (Kuzgun, 2008). Girişimci bireyler giyinmeyi seven, etkili ve söz sahibi olmaktan mutluluk duyan ve keyif alan bireyler olarak sınıflandırılmaktadır. Holland (1977) girişimci tipteki bireylerin enerjik, sosyal, dışa dönük, maceracı, kendine güvenen, iyimser, hırslı ve otoriter bireyler oldukları yargısını ortaya koymuştur. Bu tarz bireyler çevrelerindeki insanları yönetebilmeyi ve ikna edebilmeyi sağlayan ortamlar oluşturmaktadırlar. Bu çevrede yaşayan bireylerin özgüvenleri yüksek olup ekonomi ve finans konularına ilgileri yüksek olabilmektedir (Bacanlı,2010). Geleneksel tipteki bireyler kayıt tutmak, yazıları dosyalamak, yazıların kopyalarını çıkarmak ve onlara daha önce planlanmış bir düzene koymaktan hoşlanırken plansız oluşan işlerle ilgilenmekten mutluluk duymamaktadırlar. Karşılaştıkları problemleri geleneksel yöntemlerle çözmeyi tercih etmektedirler (Kuzgun, 2008). Bu tipteki bireyler banka veznedarı, postacı, muhasebeci gibi meslekleri tercih ederek hayatlarını bu şekilde idam ettirmek isteyen bireylerdir (Esen ve diğerleri, 2010). Holland (1977) bu tipteki bireylerin ısrarcı, pratik, etkili, itaatkâr, dikkatli, tutumlu, hayal gücü zayıf, düzenli kişiler oldukları görüşünü savunmaktadır. Holland (1977) bu tipleri ilişkilendirerek öncelikli olarak "tutarlılık" boyutunu ele almıştır. Tutarlılık çevresinde bulunan kişiler örnek olarak gerçekçi ve araştırmacı tipler, geleneksel ve sanatçı tiplerden daha fazla bu özelliğe sahiptir. Ayrışma çevresinde örneğin bir birey tek bir tipe benzeyebilmekte ve diğer tipler ile az miktarda benzerlik gösterebilmekte veya bir çevre tek bir tip tarafından baskın olabilmektedir. Bunların aksine bir bireyde altı tip özelliklerden her biri eşit olarak bulunabilir. Altı tipin yaklaşık olarak eşit derecede olması farklılaşmamış şeklinde tanımlanmaktadır (Holland, 1977). Uyum kavramı, bireyin sahip olduğu kişilik tipi ile girmek istediği veya bulunduğu çalışma çevresi arasındaki bağdaşmanın derecesi ile alakalıdır. Örnek olarak Kendini Araştırma Ölçeği Sonuçlarına göre sosyal, güvenilir, araştırmacı özelliklerine sahip kişi, hastane yöneticiliği sosyal, girişimci, realist ile alakalı bir meslek düşünebilir (Özyürek, 2012). Son olarak kimlik kavramına bakıldığında kişinin şimdi ve gelecekteki hedeflerini net ve kararlı bir şekilde açıklayabilmek örnek olarak oyuncu olmak isteyen bir kişi

oyunculuk için gerekli olan yetenek, beceri ve oyunculuğun getirilerini, kendi yetenek, beceri ve bir meslekten beklentilerini değerlendirerek karar almışsa onun kimliği oluşmuş demektir şeklinde tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2008).



Şekil 2.1. Eğilim tipleri

Söz konusu şekildeki eğilim tipleri birbirine ne kadar yakın ve benzer özellikler gösteriyor ise aralarında güçlü bir uyum olduğu bilinmektedir. Benzer eğilimlere sahip bireyler tam uyum içerisindeyken, (örneğin gerçekçi ile araştırmacı; sanatçı ile girişimci) karşıt eğilimli tipler ise son derecede uyumsuz durumlar sergilemektedirler (örneğin: gerçekçi ile sosyal; sanatçı ile geleneksel). Yine bu kurama göre bireylerin kariyerlerindeki başarıları ise, kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyuma bağlıdır (Ivancevich, 2003).

Holland'ın varsayımına dayanan altı farklı kişilik tipleri ve meslek seçimlerine ilişkin öngörüsü kişilik tiplerine yatkın ve yeteneklerine uygun meslek gruplarını içermektedir. İlgili kişilik tiplerinin özellikleri ve mesleki seçim örnekleri tablo oluşturularak özetlenmiş ve Tablo 1'de gösterilmiştir (Pilavcı, 2007):

Tablo 2.1. Kariyer seçimi açısından Holland'ın altı kişilik tipi

Kişilik Tipi	Özellikler	Meslekler
Gerçekçi Tip	Makine ve aletlerle çalışmayı tercih ederler. Eğitim ve sosyal aktivitelerden hoşlanmazlar. İşlerinde pratik ve inatçıdırlar.	Mühendis, Teknisyen.
Araştırıcı Tip	Araştırma, anlayış ve tahmin içeren aktiviteleri tercih ederler. İkna etme ve satış yapma gibi eylemlerden kaçınırlar. Zeki, şüpheci ve eleştiricidirler ancak kişilerarası ilişkileri yeterince başarılı değildir.	Fizikçi, kimyacı.
Artistik Tip	Sanat, edebiyat ve müzikle ilgili aktiviteleri tercih ederler. Kuralları olan işlerden hoşlanmazlar. Duygusal, hassas ve yaratıcı bireylerdir. Büro işlerini yürütme hususunda yetersizdirler.	Müzisyen, ressam.
Sosyal Tip	Başkalarıyla ilişki içinde olmak, eğitim vermek ve yardım etmekten hoşlanırlar. Teknik beceri gerektiren işlerden sakınırlar. Empatik, yardımsever ve anlayışlı bireylerdir.	Öğretmen, psikolog.
Girişimci Tip	Bireysel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için başkalarını ikna etme ve onları yönlendirme konusunda beceriklidirler. Bilimsel ve entelektüel konulardan kaçınırlar. Kendine güvenen, sosyal ve lider kişilik özellikleri gösterirler. Politik ve ekonomik başarılara değer verirler.	Pazarlamacı, politikacı.
Geleneksel Tip	Bireysel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için emirlerin ve sürekli, rutin bir çalışma sisteminin gerekliliğine inanırlar. Bu bireyler belirsiz ve önceden planlanmamış eylemlerden sakınırlar. Maddi ya da finansal başarılara değer verirler ve bu başarıyı uyumlu-düzenli olmaya dayandırırlar.	Bankacı, muhasebeci.

Kaynak: Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında değişen kariyer anlayışı ve üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir uygulama*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Tablo 1'de görüldüğü üzere Holland'ın altı kişilik tipinin özellikleri ve bu özelliklere uygun meslekler bir arada verilmiştir. Bununla birlikte Kutanis ve Tunç (2010) çalışmalarında, kişiliğin genetik ve durumsal etkenler tarafından şekillendirildiğini öne süren Holland'ın, bireylerin kendi kişilik tipleri ile uyumlu iş ortamlarını seçtiklerinde, kişilikleri ile iş ortamı arasındaki bu uyum nedeniyle, iş doyumunun artacağını ve muhtemelen işten ayrılma isteğinde azalma söz konusu olacağını savunduğunu belirtmişlerdir.

Özet olarak; iş ve örgüt psikolojisi alanında üzerinde araştırma yapılan çok sayıda değişken çift içerisinde, kişilik özellikleri ile iş performansının arasındaki ilişkinin etkili olduğu belirlenmiştir (Selengil, 2004). Bununla birlikte yapılan araştırmalar, çalışanların kişisel özelliklerinin de bu kişisel davranışlar üzerinde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Robertson ve diğ., 1999). 1990 yılından bugüne kadar iş performansı, kişisel

özellikler ve çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler üzerinde çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda en yoğun ilgiyi kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi olduğu görülmüştür (Funder, 2001). Belirtildiği üzere, kişi- meslek uyumunun ötesinde genel kişilik özelliklerinin iş performansını pozitif yönde etkilediği yapılan araştırmalar ve kavramsal çerçeve boyutunda desteklenmiştir (Yelboğa, 2003).

Örgütlerin sürdürülebilirlik ve rekabet avantajı gibi üstünlük elde edebilmeleri için örgütsel hedeflerine ulaşmaları gerekmektedir. Örgütlerin bu süreçte yüksek performans gösteren çalışanlara ihtiyaçları vardır. İş performansı örgütler için önemli olduğu kadar çalışanlar içinde önem arz etmektedir. Çalışanın kendisinden beklenenleri gerektiği gibi yerine getirmek, başarılı olmak, çalışan için bir özgüven, mutluluk ve tatmin kaynağı olduğu gibi; iş performansı, daha iyi bir kariyer, daha yüksek gelir ve sosyal itibar gibi kişisel sonuçların da temel öncülü olduğu söylenebilir (Çalışkan, 2018: 108). Alan yazında iş performansı üzerine yapılmış çalışmaları görmek mümkündür.

Wu ve arkadaşları (2017) kamu ve özel sektör üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışan sağlığının iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Duygusal zekanın, iş tatmininin, örgütsel bağlılığın (Latif, ve diğ., 2017), etik liderliğin (Shafique, ve diğ., 2018) iş performansı üzerine etkini inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür. Kılıç ve Yener (2015) bankacılık sektöründe yapmış oldukları araştırmada, birey-örgüt uyumunun çalışanların iş performansı üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine ilişkisi veya etkisi inceleyen çok az çalışmaya rastlanmıştır. Çalışkan (2010) mutluluk değişkenini etkileyen faktörleri kişisel (yeniliğe açıklık, iyimserlik, duygusal kontrol, sosyal girişkenlik, eleştirel düşünme, benlik kaygısı, iç kaynaklı güdüleme, empati, özgüven, elseverlik, özyeterlilik); çevresel (teknoloji, kültür) ve sosyal (sosyal destek) olarak sıralanmıştır.

Bireyin işe uyumunun sağlanması, iş gereklilikleri ile işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında uyumun bulunmasını, işi yapan kişinin işinden tatmin duymasını ve işinde daha verimli olması ile ilgili faaliyetleri içermektedir (Eren, 1998: 248). Robinns (1998: 77), bu süreç neticesinde seçtikleri iş ile kişilik yapıları birbirlerine uyum sağlayan çalışanların, işin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmalarından dolayı kolayca başarılı olduklarını ve bu başarının da iş tatminine yol açtığını belirtmektedir (Baştemur, 2006: 17). Benzer bir şekilde, kişiye uygun bir iş ve görev tasarımı ile iş tatmini

sağlanmasının, işi başaramama tedirginliğini azaltarak çalışanın kendine güvenini ve olumlu duygulanımını artıracağı düşünülmektedir (Alparslan, 2016: 206). Taşdemir (1999) tarafından yapılan araştırma sonucunda hemşireliği isteyerek seçen, mesleğin kendilerine uygun olduğunu düşünen hemşirelerin iş doyum düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı şekilde Kristof-Brown ve arkadaşları (2005: 299) tarafından yapılan bir araştırmada kişi-iş uyumunun iş tatmini ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde kişi-iş uyumu ile iş tatmini ilişkisini ortaya koyan farklı araştırma ve incelemelerde (Kristof-Brown ve diğ., 2002; Erdogan ve Bauer, 2005; Kristoff-Brown ve diğ., 2005; Miller ve Miller, 2005: 20; Warr ve Inceoğlu, 2012) dikkati çekmektedir.

3. KİŞİ- İŞ (MESLEK) UYUMU ile ÇALIŞAN İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE BEŞ BÜYÜĞÜN ROLÜ

Öncelikli olarak kişilik; bireyin ilgilerinden, çevresiyle uyumuna kadar farklı özellikleri içeren, bireyin bütün özellikleri ile ilgili olup bireylerin iç ve dış çevreleriyle kurduğu ve diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki olarak nitelendirilmektedir. Toplumsal olarak ele alındığında kişilik, bir bireyin toplumsal çevrenin içerisinde elde ettiği alışkanların ve davranışların bütünü olarak tanımlanmaktadır ve kişiliğin bireylerin doğuştan kazandığı özellikler ile sonradan toplum içerisinde yaşamının kazandırdığı özelliklerin toplamı olarak nitelendirilmektedir (TDK, 2010). Bireylerin doğuştan sahip olduğu kişilik özellikleri biyolojik bir temelde bulunduğu için değişime uğraması büyük ölçüde zor olmasının yanı sıra çevresel etkileşimlerden kazanılan özellikler toplumun, işin veya işletmenin özelliklerine göre farklı oluşumlar ortaya çıkarmaktadır (Soysal, 2008). 1930'lu yıllarda kişilik kavramının gelişimi kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim dallarından farklı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır (Yelboğa, 2006). Bu başlangıçtan itibaren kişiliği belirleyen birçok faktör belirlenmiştir. Bu faktörlerden birincisi ise kalıtım ve bedensel yapı faktörleridir. Kalıtım ve bedensel yapı faktörlerinde bireyler kendilerine özgü kalıtımlara sahip olmakla birlikte kendi soyuna ve ailesine ait kalıtım özelliklerini içlerinde barındırmaktadırlar. Bir diğer faktörlerden sosyo-kültürel faktörlerde bireyler yaşamlarında sahip oldukları toplumsal faktörlerin etkisinde kaldıklarından dolayı bu bağlamda bireyler kendi ideallerini ve ilgilerini bu çevreye göre şekillendirmek durumunda kalmaktadırlar. Bir diğer taraftan aile faktörü, bireylerin yetiştiği ve büyüdüğü aile ortamı ve aile bireyleri ile olan ilişkileri kişiliğin oluşmasında önemli bir durum haline gelmektedir çünkü aile insanların karşılaştığı ilk sosyal grup olmasından ötürü sosyo-kültürel değerleri ilk öğrenmeye başladığı yer aile ortamı olarak ön görülmektedir. Bu nedenle çocuk ile ebeveyniler arasındaki ilişkinin yönünün doğru bir şekilde ortaya konması gerekmektedir. Sosyal Sınıf faktörü incelendiğinde, bireyin sahip olduğu sosyal sınıf, eğitim imkanları, yaşama biçimi, düşünce ve eğilimlerini, tüketim davranışlarını ve çeşitli kişilik özelliklerine etkisi oluşmaktadır (Zel, 2001). Son faktör olan coğrafi ve fiziki faktörler göz önüne alındığında bireyin doğup büyüdüğü coğrafi etkinin önemi büyük ölçüde kişilik özelliklerini belirleyen bir unsur haline gelmektedir. İklim, tabiat ve yaşanan bölgenin fiziki şartları kişilik oluşumunda etkili bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Radyo, televizyon, video, kitap gazete, dergi ve benzeri araçlarla birçok kişiye ulaşmak olası olduğundan ötürü

bireylerin içinde bulundukları sosyal gruplardaki kişilerden de kişilik oluşumunda etkilenmeleri doğru olacaktır çünkü bireyler bazı örnek aldığı kişilerin davranışlarını kişilik oluşumunda kendi hayatlarına entegre edebilmektedirler. Özetlemek gerekirse kişilik oluşumu bireyin doğumundan itibaren oluşan kazanılan veya kazanılmış olarak zamanla şekillenme göstermektedir.

3.1. Beş Büyük Kişilik Özellikleri Modeli ve Boyutları

Kişilik yapısı için yapılan ve araştırılan çalışmalarda bireyin temel özelliklerini belirten ve devamlılık gösteren bazı karakteristikler üzerinde durulmuştur. Bu çalışmalardan biri olan "Beş Faktör Kişilik Kuramı" (Norman, 1963) kişilerin gözlemlenebilen davranışların hareketle bireysel farklılıklara odaklanarak kişilik özelliklerini 5 boyutta toplamıştır (Çetin, 2012). Bunlardan ilki dışadönüklüktür. Dışadönüklük, kişilerin iddialı ve girişken olması, sosyal olması, enerji dolu olması, konuşkan olması gibi özellikleri içerisinde barındırmaktadır. Dışadönük bireyler enerjik ve olumlu kişilerdir. Dışadönük kişilik özelliği satış elemanı ve yöneticiler gibi sosyal etkileşim içinde bulunan çalışanların iş performansının önemli bir belirleyicisi haline gelmektedir (Costa ve McCrae,1992, Rothman ve Coetzer, 2003). Diğer bir kişilik özelliği olan nevrotizm faktörü kişinin sinirli veya sakin olması, kendine güven derecesi, iyimser veya kötümser olması, sıkılgan olması, duygusal veya endişeli olması gibi özellikleri ortaya koymaktadır. Nevrotizm kavramı ise korku, üzüntü, öfke, suçluluk, utanç ve tiksinti gibi genel eğilimlerin olumsuz etkileri olarak belirtilen normal kişiliğin bir boyutu olarak gösterilmesinin yanı sıra bunun tam tersi özellikleri gösteren nevrotizm ise aday çalışanların işe alınmasındaki en önemli ikinci belirleyici olduğunu ortaya çıkarmaktadır. (Rothman ve Coezter, 1997). Bir diğer faktör olan uyumluluk faktöründe, uyumluluk düzeyi yüksek olan bireyler kendi içlerinde ve ilişkilerinde güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, kibar konuşabilen, düşünceli, başkalarına yardım edebilen, fedakâr, alçak gönüllü olarak belirlenmektedir. (Camps ve Bono, 1997). Uyumlu kişiler ilişkilerinde denge kurmaya çalışmaktadır ve işlerinde sorun çıkarmaktan ziyade uzlaşma yolunu tercih etmektedirler. Bunların aksine uyumluluk düzeyi düşük kişilerde ise düşmanca yarışmayı seven güvenilmez, inatçı kaba ve şüpheci kişilik özelliklerine sahiptirler. Bir diğer kişilik özelliği faktörü olan sorumluluk faktörü; çalışkan, sabırlı, zarif ve zevkli olmayı, amaç odaklı ve iyi organize olmayı tercih eden bireylerden oluşmaktadır. Azimli olma, güvenilir olma, başarı kazanma güdüsü kuvvetli, dikkatli, temkinli, sorumluluğunu bilen ve planlı ve programlı bireyler bu faktörün içerisinde

bulunmaktadırlar ve bu faktöre sahip kişiler hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetli olan ve iş performansını yüksek derecede tutabilen bireylerden oluşmaktadır (Zel, 2006; Mount, 1998). Son faktör olan açıklık faktörü bu beş faktör kişilik özellikleri arasında bilişsel yönü en fazla olan faktörlerden en önemlisidir. Bu sebepten yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, sanatçı, meraklı kendi düşünce ve duygularına yönelen olarak; düşük düzeyde açıklık özelliğine sahip bireyler ise değişime direnen, kapalı, tutucu olarak sınıflandırılmaktadır (Bono, 2002 ve Tabak, 2010).

1960 yıllardan bu zamana kadar, bazı araştırmacılar, personel seçim amaçları için kişilik kriterlerinin geçerliliğini araştırma eğilimi göstermişlerdir. Personel seçiminin araştırmaların temel amacı, kişilik özelliklerinin iş performansını etkileyip etkilemediğini belirlemek üzerine yapılan bir durum haline gelmiştir. Yapılan araştırmalardan ve çalışmalardan elde edilen genel sonuç, kişiliğin iş performansının bağımsız olarak geçerliliğinin fazlasıyla düşük olduğu yönünde olmaktaydı (Ghiselli, 1973; Guion ve Gottier, 1965; Locke ve Huh, 1962; Reilly ve Chao, 1982). Ancak bu çalışmalar yapıldığı sırada, kişilik özelliklerini gruplandırmak adına onaylanmış düzenli bir yapı bulunmamaktaydı. Sonuç olarak, farklı mesleklerde bulunan bireylerin belirli kişilik özellikleri ile performans kriterleri arasında tutarlı, anlamlı ilişkiler olup olmadığının belirlenmesi mümkün olmamaktaydı. 1980li yıllardan itibaren, birçok kişilik üzerine çalışan psikologların görüşleri, kişiliğin yapısı ve kavramları hakkında toplandılar ve genel olarak bu konu üzerinde araştırma yapan araştırmacılar, kişilik özelliklerini gruplandırmak için anlamlı bir sistematik yapı görevi görebilecek beş büyük kişilik faktörü olduğu konusunda aynı fikre sahip olduklarını ortaya koymuşlardır (Digman, 1990).

1980li yıllarda, 5 faktörlü modelin güvenilirlik ve geçerliliğine dair kanıtlar sağlayan araştırmalar yapılmıştır (Goldberg, 1981; Conley, 1985; Costa ve McCrae, 1988; Lorr ve Youniss, 1973; McCrae, 1989; McCrae ve Costa, 1985, 1987, 1989; Bond, Nakazato ve Shiraishi, 1975; Noller, Law, ve Comrey, 1987; Digman ve Inouye, 1986; Digman ve Takemoto-Chock, 1981; Fiske, 1949; McCrae ve Costa, 1987; Norman, 1963; Norman ve Goldberg, 1966; Watson, 1989) ve özellikle o dönemlerde endüstriyel ve örgüt psikolojisi alanında testin kullanımı artmıştır. Farklı araştırmacılar kişiliğin beş boyutunu genel olarak iş performansı ile karşılaştırmıştır (Mount ve Barrick, 1991, 1998; Rothman ve Coetzer, 2003; Hurtz ve Donovan, 2000). Beş faktörlü modelin iş performansı ve dolayısıyla örgütsel

davranışa yönelik araştırmaları, iş performansına yönelik olan araştırmalardan sonra gerçekleşmiştir. Judge, Keller ve Mount (2002), yaptıkları meta analiz çalışmalarında boyutları kendi içlerinde iş performansı seviyeleri üzerinde karşılaştırmışlardır.

Testin beş boyutundan ilk boyut olan Eysencks'in dışa dönüklük boyutu geniş çapta kabul görmektedir (Botwin ve Buss, 1989; Digman ve Takemoto- Chock, 1981; Hakel, 1974; Hogan, 1983; Howarth, 1976; John, 1989; Krug ve Johns, 1986; McCrae ve Costa, 1985; Noller ve diğ., 1987; Norman, 1963; Smith, 1967). Bu boyut ile sıkça ilişkilendirilen özellikler arasında sosyal, hırslı, iddialı, konuşkan ve aktif olmak yer alır. İkinci boyut hakkında genel bir anlaşma bu boyutun en sık olarak duygusal stabilite, istikrar, duygusallık veya nevrotizm olarak adlandırılmasına yönelik olmuştur. (Borgatta, 1964; Conley, 1985; Hakel, 1974; John, 1989; Lorr ve Manning, 1978; McCrae ve Costa, 1985; Noller ve diğ., 1987; Norman, 1963; Smith, 1967). Bu faktörle ilgili ortak özellikler endişeli, depresif, kızgın, utanmış, duygusal, endişeli ve güvensiz olmaktır. Üçüncü boyut genel olarak uyumluluk olarak yorumlanmıştır (Borgatta, 1964; Conley, 1985; Goldberg, 1981; Hakel, 1974; Hogan, 1983; John, 1989; McCrae ve Costa, 1985; Noller ve ark., 1987; Norman; 1963; Smith, 1967; Tupes ve Christal, 1961). Bu boyutla ilgili özellikler kibar, esnek, güvenen, iyi huylu, iş birliğine açık, bağışlayıcı, yumuşak yürekli ve hoşgörülü olmayı içerir. Dördüncü boyuta en çok öz disiplin denir (Botwin ve Buss, 1989; Hakel, 1974; John, 1989; McCrae ve Costa, 1985; Noller ve diğ., 1987; Norman, 1963). Uygunluk veya güvenilirlik olarak adlandırılır (Fiske, 1949; Hogan, 1983). Son boyut ise açıklık olarak yorumlanmıştır (Borgatta, 1964; Digman ve Takemoto-Chock, 1981; Hogan, 1983; John, 1989; Peabody ve Goldberg, 1989). Bu boyutla yaygın olarak ilişkilendirilen özellikler arasında sanatçı, kültürlü, meraklı, özgün, geniş görüşlü, zeki ve sanatsal açıdan hassas olma yer alır.

Nevrotik bireyler, diğer bireylere göre (Magnus, Diener, Fujita ve Pavot, 1993) daha fazla olumsuz durumlar ile karşılaşmaktadırlar, çünkü kendilerini olumsuz etkileyebilecek durumlara maruz kalmaya daha fazla eğilim göstermektedirler (Emmons, Diener ve Larsen, 1985). Bu gibi durumlar da iş ortamında iş performansının negatif düzeyde azalmasına neden olmaktadır. Nevrotizm, negatif duygu durumunun asıl sebebi olduğu için iş performansıyla ilgili olan bağlantısı Connolly ve Viswesvaran'ın (2000) meta analiz üzerinde çalışılmıştır. Nevrotik bireyler, olumsuz duygu durumlarını yaşamaya daha fazla eğilim gösterirken, dışa dönük bireyler ise pozitif duyguları hayatlarında yaşamaya daha eğilimlidirler (Costa ve McCrae, 1992). Pozitif duygusallık, Connolly ve Viswesvaran'ın (2000) meta-analizi ile

gösterdiği gibi, iş performansı için genelleşir. Kanıtlar ayrıca, dışa dönük bireylerin daha fazla arkadaşa sahip olduklarını ve sosyal durumlarda içe dönük olanlara göre sosyalleşmeye daha fazla zaman ayırdıklarını ve sosyal olanaklarından ötürü kişilerarası etkileşimlerini (iş yerinde yaşadıkları durumlar gibi) daha faydalı bulduklarını göstermektedir (Watson ve Clark, 1997). Açıklık, iş performansı ile yakından ilişkili bulunmamıştır. Ayrıca, DeNeve ve Cooper (1998) açıklık boyutunun, bireyleri hem iyi hem de kötü duygu durumunu daha derinden hissetmeye eğilimle kılan riskli bir boyut olduğunu söylemiş ve iş performansıyla olan ilişkisini de zayıf olarak gösterdiği anlaşılmıştır.

McCrae ve Costa (1991), uyumluluğun mutluluğa bağlı olması gerektiğini, çünkü uyumlu bireylerin kişilerarası yakınlık elde etmek için daha fazla motivasyona sahip olduklarını ve bu da daha iyi refah düzeylerine yol açacağını savunmuştur. Uyumluluğun göreceli olarak düşük bir düzeyde olmasına rağmen (ortalama r = .16) yaşam tatminiyle pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu motivasyonların iş ortamında var olduğunu varsayarsak, aynı süreç iş performansı açısından da işlemelidir. Organ ve Lingl (1995) de, uyumluluğun başkalarıyla iyi, tatmin edici ilişkiler içinde anlaşmayı içerdiğin söyleyerek McCrae ve Costa (1991)'yı desteklemişlerdir. Organ ve Lingl (1995), öz disiplinin iş performansı ile alakalı olması gerektiğini, çünkü bu boyutun çalışma eğilimi olan bireylerde hem resmi (ücretlendirme, terfi) hem de gayri resmi (tanınma, başarı duygusu) tatmin edici iş ödülleri kazanma olasılığına yol açtığını savunmuştur. Ayrıca, bireysel ruh sağlığı literatüründe yapılan çalışmalar da öz disiplin ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (DeNeve ve Cooper, 1998).

Meta analitik derlemenin sonuçları, beş faktörlü modelin iş performansı ile olan ilişkisini anlamak için faydalı bir temel olduğu kanısına varmıştır. Özellikle nevrotizm, dışadönüklük ve öz disiplin özellikleri iş performansı ile yakın bir ilişki boyutunda bulunmaktadırlar. Nevrotizm, iş performansının en güçlü ve en tutarlı ilişkisi olarak ortaya çıkmıştır. Duygusal istikrar (düşük nevrotiklik) ve dışadönüklük, "mutlu kişiliğin" bağlayıcı unsurları haline gelmiştir (DeNeve ve Cooper, 1998). Kişi duygusal olarak istikrarlı ve dışadönük ise, hayatında mutlu olması ve işlerinde de mutlu olmaları beklenmektedir. Tokar, Fischer ve Subich (1998) derlemelerinde yüksek iş performansının; düşük nevrotiklik, yüksek dışa dönüklük ve ilgili özelliklere bağlı olduğu kanısına vardığını belirtmiştir. Öz disiplin, iş performansı ile ikinci en güçlü ilişkiyi göstermektedir. Diğer iki özellik olan uyumluluk ve açıklık, iş performansı ile nispeten zayıf korelasyonlar sergilemiştir. Bununla

birlikte daha önce yapılan meta analitik incelemelerine uygun olarak (Organ ve Ryan, 1995), öz disiplin örgütsel vatandaşlık davranışı ile güçlü bir şekilde bağlılık sergilemiştir. Ayrıca Ilies ve diğ. (2009), iş performansının örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif bir ilişkisi olduğunu ve iş performansındaki kişilik boyutlarının sadece örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerine aracılık etmediğini, aynı zamanda kriter puanlarında ek farklılıkları açıkladığını da belirtmiştir. Öz disiplin ve uyumluluk boyutlarının da örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine direkt olarak etkileri olduğu belirlenmiştir.

Çeşitli eğilim modelleri uygun olmasına rağmen, Beş Büyük modelinin şimdiye kadar, eğilim değişimlerinin iş tutumlarındaki değişimlerle nasıl ilişkilendirildiğini incelemek için en uygun olduğu söylenmektedir. İlk olarak büyük beş modeli; özellikleri, iş tutumları, iş performansı, liderlik ve iş motivasyonu dahil olmak üzere, örgütsel davranıştaki birçok kritere uygun olduğunu kanıtlamış olan en popüler ve en çok araştırılan kişilik taksonomisi olma avantajına sahiptir (Hakem, Heller ve Klinger, 2008). İkincisi, Beş Büyük modeli özellikleri; iş performansı (Judge ve diğ., 2002) gibi etki odaklı tutumlarla ve işin bireylere göreceli olarak önemini vurgulayan ve daha değer odaklı (Hâkim ve Ilies, 2002) tutumlarla ilişkili olduğu öne sürülmüştür. Son olarak, kişilik literatüründeki merkezi konumlarına bakıldığında, Beş Büyük özelliklerin uzun vadeli değişim durumları geniş bir şekilde belgelenmiştir (Roberts, Walton ve Viechtbauer, 2006).

İşle ilgili tutumların altında yatan isteğe bağlı süreçler üzerine yapılan neredeyse tüm araştırmalar iş performansı üzerine odaklanmıştır. Motowidlo (1996) iş memnuniyetini bir dizi bilgi işleme adımı olarak ortaya koymuş ve bireysel farklılıkların memnuniyetin değerlendirmesini, hatırlanmasını ve raporlanmasını nasıl etkileyebileceği konularını belirleme eğilimi içerisine girmiştir. Aynı zamanda, Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından yapılan duygusal olaylar teorisi, örgütsel olayların çalışanların duygusal tepkilerinin nasıl yapılandırdığını ve bu duygusal deneyimlerin nihayetinde davranışları nasıl etkilediğini açıklamıştır. İş performansı konusundaki geliştirilmiş literatürün tersine, kişilik süreci modelleri ve iş performansı dışındaki işle ilgili tutumların eksik olduğu varsayılmıştır. Bu bağlamda kritik öneme sahip bir konu, tutumların duygusal etkililik mi yoksa değer etkililiği tarafından mı değiştiği ile ilgili hale gelmiştir (Bowling ve diğ., 2006). Riketta'nın (2008) genel tanımı üzerine inşa edilmiş, işe ilişkin tutumlar, bu bileşenlerin her birinin ağırlığına göre farklı tutumlar gösteren en az iki merkezi bileşeni, bir değerlendirme ve öz kimlikleştirme bileşenini içerisinde barındırmaktadır. Örneğin, iş performansı öncelikle

değerlendirme bileşenin içerisinde bulunmaktadır. Çalışma ortamları veya bu ortamlardaki belirli öğeler beğenilmekte veya beğenilmemekte ve olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilip ortaya konmaktadır. İşle ilgili diğer tutumlar, öncelikle genel olarak işle ya da somut iş gibi iş ortamının belirli yönleriyle özdeşleşmenin derecesinin bir ögesi haline gelmiştir (Riketta, 2008). Bu bakımdan, işe katılım öz kimlikleştirme açısından "işin, kişinin kimliğine psikolojik etkisi" olarak tanımlanan en tipik örnek olarak belirlenmiştir (Ng ve Feldman, 2010, 2012; Rabinowitz ve Hall, 1977).

Bu geniş tutum bileşenlerinin (değerlendirme ve öz kimlikleştirme) ortaya çıkarılması, Büyük Beş özelliklerin her birinin açıkça işle ilgili performansları açıkça etkileyebileceğini anlamada yardımcı olabileceği savunulmuştur. İlk olarak, özellikler değerlendirme süreçlerini etkileyebilmekte ve bu daha sonra memnuniyetle ilgili tutumlara yansıma eğilimini içinde barındırmaktadır. Örneğin, nevrotizmi yüksek olan bireyler kızgın, utanmış, endişeli, düşmanca, depresif, endişeli ve gergin olarak tanımlanmaktadır (Costa ve McCrae, 1992). Olumsuz duygusal durumları deneyimleme ve durumları karamsar bir şekilde yorumlama eğilimi ile karakterize edilmektedir. Bunun yanı sıra, dışa dönüklük konusunda yüksek olan bireyler, doğada sevgi dolu, daha iyimser ve eğlencelidir (Costa ve McCrae, 1992). Genel olarak hayata ve özel olarak kariyerlerine daha olumlu değerlendirmeler yaparlar (Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick, 1999). Aynı şekilde, uyumluluk konusunda daha yüksek puan alan bireyler, güvenilir, esnek, iş birliğine açık, kibar ve hoşgörülü olarak belirlenebilmektedirler. Genel olarak, değerlendirmelerinde ılımlı ve bağışlayıcı olma eğilimindedir; oysaki daha nahoş bireyler sert ve aykırı olma ününe sahiptir (Costa ve McCrae, 1992). Ayrıca, Büyük Beş özellikleri de değerlendirme bileşenini dolaylı olarak etkileyebildiği söylenebilmektedir. Organ ve Lingl (1995), daha fazla öz disiplinli olmanın, olumlu iş değerlendirmelerini kolaylaştıran daha fazla olumlu iş ödülü alma olasılığı ile ilişkili olduğunu savunmuşlardır. Benzer şekilde, uyumluluk konusunda daha yüksek olan bireylerin, işlerini olumlu değerlendirebilmeleri için başkalarıyla daha iyi geçinerek motive oldukları iddia edilmektedir (Organ ve Lingl, 1995). Bu nedenle, bu iki özelliğin iş ödülleri için veya kişilerarası ilişkiler yerine getirilmesi yoluyla iş değerlendirmesinde dolaylı etkileri olduğu tanımlanmaktadır. Son olarak, iş değerlendirmesinde açıklığa doğrudan veya dolaylı olarak bir etki tanımlanmamıştır. Örneğin, DeNeve ve Cooper (1998), açıklık özelliğinin, bireyleri hem iyiyi hem de kötüyü daha derinden hissetmeye yatkın kılan "çift kenarlı bir kılıç" olduğunu belirterek, duyuşsal değerlendirmeler üzerindeki etkisini belirsizleştirmiştir.

Bu özellikler ayrıca, işle özdeşleşme ve öz kimlikleştirme süreçlerini de etkileyebilmektedir. Bireylerin güven ve iyimser olmadıkları varsayıldığında, nevrotiklik konusunda yüksek olan bireylerin kariyerleriyle ilgili hırsları geliştirme ve performans ile kariyer hedeflerini buna göre belirleme olasılığı daha düşük olduğu saptanmıştır. Örneğin bir araştırma, nevrotizm ile motivasyon arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Judge ve Ilies, 2002). Dışa dönüklükte yüksek olan bireylerin aksine, yüksek puanların yüksek iş performansı motivasyonuna eşlik ettiği gösterildiğinden iş rolüne daha fazla bağlılık gösterme olasılıkları daha yüksektir (Judge ve Ilies, 2002). Benzer şekilde, öz disiplin konusunda yüksek puan alan bireyler başarı için sürekli çaba gösterirler ve zorlu hedefler koyma ve başarılı olmak için ne gerekiyorsa yapma eğilimini ifade ederler (Barrick, Mount ve Strauss, 1993). Son derece öz disiplinli bireylerin, iş rolü dahil olmak üzere dahil ettikleri her role karşı güçlü bir görev duygusu olduğu da ifade edilmiştir (Organ ve Lingl, 1995). Uyumluluk ile ilgili olarak, bu özellikte yüksek olan kişilerin, başkalarıyla iş ve kariyer başarısı konusundaki ilişkilerine öncelik verdikleri iddia edilmiştir (Judge ve diğ., 1999). Bu nedenle, işle daha düşük özdeşleşme göstermeleri gerekir. Son olarak, açıklık konusunda yüksek olan bireyler için, çalışma meraklarını, yeni bakış açılarını keşfetme isteklerini ve yaptıkları herhangi bir faaliyet için gerçek ilgi geliştirme eğilimlerini gerçekleştirmeleri için iş ortamı uygun bir ortam olabilmektedir.

Tutumlar ve kişilik arasındaki korelasyonlu değişimin ön şartı, özelliklerin zaman içinde değişme potansiyeline sahip olmasıdır. Her ne kadar kişilik özellikleri tipik olarak uygulamalı araştırmalarda kararlı olarak kavramsallaştırılmış olsa da, kişilik alanındaki son gelişmeler bu bakış açısının artık tamamen geçerli olmadığını göstermektedir (Woods, Lievens, De Fruyt ve Wille, 2013). Belirgin olarak, kişilik gelişimi literatürü, insanların 20 ile 40 yaşları arasında gerçekleşen yetişkinlik dönemindeki değişimin etkisiyle birlikte, yaşam süresince Büyük Beş özelliklerinde ortalama düzeyde değişiklik modellerinin ortaya çıktığını göstermiştir (Roberts ve Wood, 2006). Çalışmalar özellikle uyumluluk ve öz disiplindeki artışları ve nevrotizmdeki düşüşleri göstermiştir (Roberts ve ark., 2006) ve bu yaş farkları artık çoğu sanayileşmiş ülkede (Soto, John, Gosling, ve Potter, 2011) yaygın olarak kanıtlanmaktadır. Teorik olarak, daha önce açıklanan özellik değişiklikleri, gençlikten orta yetişkinliğe kadar geçen sürede psikolojik olgunluğun arttığına işaret etmektedir (Caspi ve diğ., 2005; Roberts ve Wood, 2006). Bu bağlamda olgunluk; üretken ve topluma katkıda bulunma kapasitesini kapsayan, işlevsel bir perspektiften anlaşılmalıdır (Caspi ve diğ., 2005). Araştırmacıların bakış açısına göre, işlevsel olgunluk, bir insanın

topluluğunda sevilme, beğenilme ve saygı duyulma derecesi ile ilgilidir (Hogan ve Roberts, 2004).

3.2. Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkileri: Yazın Taraması

Bilimsel yazında konu ile ilgili önceki çalışmalarda Rothmann ve Coetzer (2003) kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi beş faktör kişilik özellikleri modeli ile ilaç sanayi üzerinde incelemiş ve duygusal dengelilik, yumuşak başlılık ve deneyimlere açıklık faktörlerinin yönetsek performans üzerinde anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer çalışmada Barrick ve diğerleri (2003), duygusal dengeliliğin iş performansı açısından pozitif yönde anlamlı olduğu Yelboğa (2006) kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi finans sektöründe incelediği çalışmasında demografik özelliklerin ve bireylerin sahip oldukları kişisel özelliklerinin iş performansı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Holland'ın Beş Faktörlü Kişilik Özelliği ile iş performansı arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı olduğu birçok araştırma ve bulgularla desteklenmiştir. Antalya'da beş yıldızlı otellerde her şey dahil pansiyon sisteminde çalışan çalışanların kişilik özelliklerinin iş performanslarına anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir (Burçin ve diğ., 2012). Ackerman ve Heggestad (1977), düzenli meslek tipi ile kişilik boyutu arasında, girişimci ve sosyal meslek tipi ile dışa dönüklük boyutu arasında, araştırmacı, sanatçı ve sosyal meslek tipi ile deneyime açıklık kişilik boyutu arasında pozitif yönde ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Kişilik özellikleri ile iş performansı uyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi için İstanbul'da mobilya sektöründe faaliyet gösteren bir örgütün çalışanlarına uygulanan bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmanın sonunda iş performansı ile- kişilik iş uyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Eroğlu ve Kahraman, 2019). Diğer bir yandan Türkiye'de yasal olarak online bahis bayiliği yapan altı farklı işletmenin 306 beyaz yaka çalışanları üzerinde bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutları ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif ilişki; duygusal denge ile iş yaşamında yalnızlık arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir (Sazkaya, 2018).

Başka bir çalışmada iş yaşamındaki yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal destek ve algılanan örgütsel desteğin rolü nicel yöntemlerle araştırılmıştır. 201 akademik personelden elde edilen verilerle yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ve

regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük, duygusal dengelilik ve uyumluluk boyutlarının iş yaşamında yalnızlığı negatif ve deneyime açıklık boyutunun pozitif olarak etkilediği; sorumluluk boyutunun ise etkilemediği bulunmuştur. Yine, algılanan arkadaş ve özel insan desteğinin iş yaşamında yalnızlığı negatif olarak; aile desteğinin ise pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Son olarak, algılanan örgütsel desteğin akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlıkları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı bulunmuştur (Çetin ve Alcalar, 2016). Bir diğer yandan başka bir kurumda ı örgütsel alanda faaliyet gösteren çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve nevrotiklik) bireylerin zihinsel, ruhsal, fiziksel ve duygusal enerjileri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaca yönelik 410 mavi yakalı çalışan ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bulguların çoğu kurulan hipotezleri destekler nitelikte bulunmuş olup, kişilik özelliklerinin zihinsel, ruhsal, fiziksel ve duygusal enerji düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Bayram, Demirtaş ve Karaca, 2019). 2019 yapılan başka bir anket araştırmasında Türkiye'nin farklı bölgelerinde faaliyet gösteren ve anket uygulamasına gönüllü olarak katılan 178 muhasebe meslek mensubu katılımcıya 4 farklı ölçek içeren anket uygulaması yapılmıştır. Toplanan veriler üzerinden katılımcıların kontrol odağı davranışları ile iş stresi, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun iç kontrol odaklı bir kişilik yapısına sahip oldukları görülmüştür. Kontrol odağıyla, iş tatmini ve iş stresi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olunup, iş performansı ile anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Dış kontrol odaklı katılımcıların iş stresi düzeyi, iç kontrol odaklı meslek mensuplarından daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, dış kontrol odaklı katılımcıların daha az iş tatmin düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir (Deniz ve Tekin, 2019). Yine başka bir araştırma boyutunda çalışanların kişisel özelliklerinin müşteri davranışına olan etkisi araştırılmış ve kişilik özelliklerinin müşteri memnuniyeti ve müşteri şikâyet davranışı üzerine olan etkisini ortaya konmuştur. Araştırma verileri, 69 sorulu bir anket ile yüz yüze görüşme yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırma Kırşehir ilinde yapılmıştır. Araştırma sonuçları, 455 adet anket elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kişilik özelliklerinin, müşteri memnuniyeti ve şikâyet davranışı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sungur ve Turan, 2019). Öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada Öğretmenlerin örgütsel sessizliğinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark oluşturduğu, kadın öğretmenlerin okuldaki sorunlarla ilgili bilinçli olarak sessiz kalmayı tercih ettikleri bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki tecrübelerine göre örgütsel sessizlik davranışlarının anlamlı bir fark gösterdiği, tecrübeli öğretmenlerin daha az sessiz kaldıkları

görülmektedir. Bağımlı değişken olan örgütsel sessizlikle, bağımsız değişkenler olan beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları arasında negatif olarak düşük derecede bir ilişki bulunmuştur. Dışa dönüklük ve duygusal dengelilik değişkenlerinin örgütsel sessizlik üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur (Çağlar, 2020).

Beş Büyük Faktör özellikleri iş başarısı veya iş performansı gibi yaşamın en önemli boyutlarında etkisini gösteren özelliklerdir (Judge, Heller ve Mount, 2002; Robbins ve Judge, 2013). Yapılan bazı araştırmalarda da (Barrick ve Mount, 1991; 1993; Borman, 2004; Ceschi, Costantini, Scalco, Charkhabi ve Sartori, 2016; Hurtz ve Donovan, 2000; Thoresen, Bradley, Bliese ve Thoresen, 2004) BFK ile iş performansı arasında ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

3.3. Kişi- İş (Meslek) Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişilik Özelliklerinin Biçimlendirici Rolü

İş performansı özü itibari ile görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki temel ayrımda incelenmiştir (Bormon ve Motowidlo, 1993). Bormon ve Motowidlo'ya (1993) göre görev performansı, herhangi bir işin başarıyla yerine getirilmesi ile ilgili iken, bağlamsal performans gönüllülük, ortak çalışma, kural ve prosedürlere uyuma, örgütün amaçlarını benimseme gibi işin dışındaki davranışlarla ilgilidir. Bağlamsal performans, daha geniş anlamda organizasyonun teknik işlevini yerine getirmesini sağlayan faaliyetlere ek olarak çalışma ortamının örgütsel, sosyal ve psikolojik havasını zenginleştiren çalışmalardır (Ünlü, 2009:76). Bu bağlamda iş performansını belirleyen faktörlere (işletmede yapılan iş bölümünün yanlış yapılmasından dolayı ortaya çıkan zaman sorunu, işin başarılması için gerekli olan araç ve gereç yetersizliği, teknik imkanların azlığı, işin yapımını kolaylaştıracak iş düzenlemelerinin yetersizliği, zamanında ve doğru iletişimin yetersizliği, otorite yokluğu, iş birliği eksikliği, çalışanlardan yetenek ve özelliklerinin üzerinde başarı beklenmesi) biçiminde sıralanmıştır. Bununla beraber, Howell & Dipboye (1986)'da çalışanların bilgi ve beceri düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyerek performansı dört farklı boyutta incelemiştir. Bu dört farklı boyut (performans düzeyi, motivasyon düzeyi, işin gerektirdiği beceri düzeyi, işin gerektirdiği bilgi düzeyi, çevresel faktörler) iş performansını belirleyen faktörler olarak nitelendirilmiştir. Bir diğer etkileyen faktörlerden kurumsal kültür, yönetici faktörü ve kişilik özellik yapısı incelenerek, bu faktörlerden kişi-iş uyumu ve performans arasındaki ilişki Holland (1973) Beş Faktör analizine göre ilişkilendirilerek

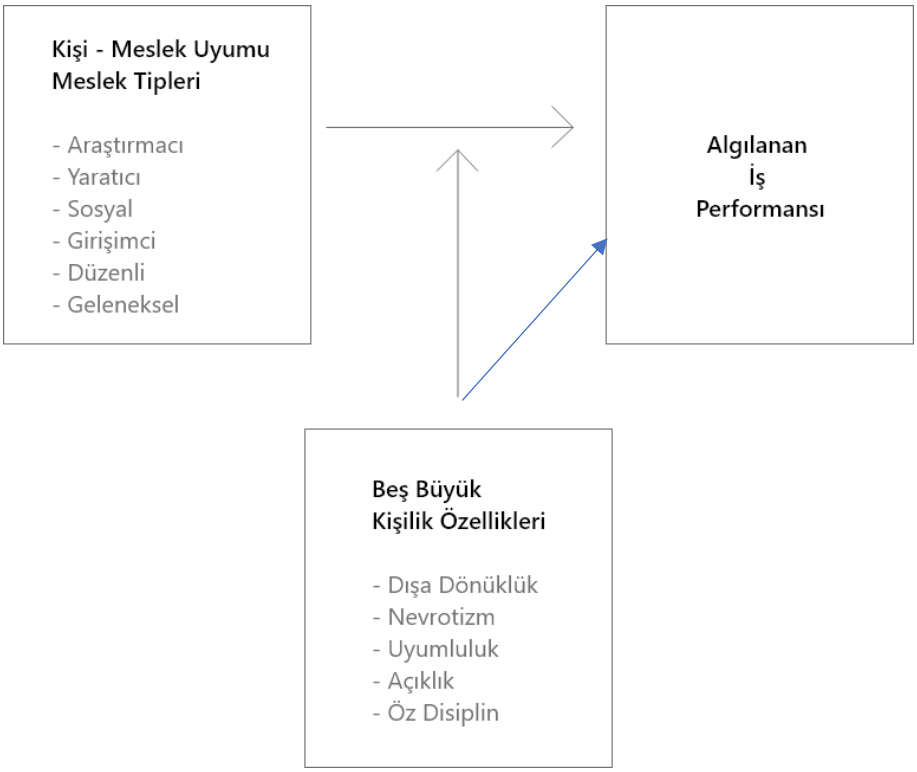
kişilik özelliklerinden ve meslek kavramının kuramsal çerçevesinden bahsedilerek iki değişkenin arasındaki ilişki bulgular ile incelenmiştir. Bulgular ve araştırmalar doğrultusunda; kişilik özellikleri ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlılıkların olduğu yapılan araştırmalar neticesinde desteklenmiştir. İş performansının iş görenlerin kişilik özellikleri ile ilişkisinin önemi üzerinde durularak kişi-meslek uyumunun iş performansıyla doğru orantılı olduğu bulgusuna varılmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar ve bulgular sonucundaki önerilerde kişilik özelliklerinin belirlenmesi adına danışman yardımıyla, Holland'ın Beş Faktör Kişilik Özellikleri, özellik faktör kuramları, kalıtsal faktörlerin, sosyal faktörlerin analiz edilerek ve iş görenlere uygulanarak doğru işe doğru personeli yerleştirmenin iş performansını önemli ölçüde etkilediği kanaatine varılmıştır. Çalışanların bilgi yetenek profilleri hakkında bir farkındalık kazandırmaya yönelik önlemler alınması bununla birlikte Holland'ın Altı Tipolojisinin yanı sıra Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin mesleki performansta kullanılması kişi-iş uyumu ve iş performansını belirleme açısından etkili olunabileceği öngörülmektedir.

4. ARAŞTIRMA TASARIMI VE ANALİZ

4.1. Araştırma Sorunsalı ve Modeli

Planlanan araştırmada, öncelikle iş performansının kavramsal çerçevesine bakılarak iş performansını belirleyen unsurlar incelenecek, akabinde iş performansını belirleyen unsurlardan kişi-iş uyumu arasındaki ilişki araştırılarak Holland'ın (1973) Beş Faktör Kişilik Özelliği kuramına değinilerek kişi-meslek uyumu ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırma yapılırken nitel ve nicel araştırma tekniklerinden yararlanılarak bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Yapılacak bu araştırma sonucunda da kişi-işuyumu ile iş performansı arasındaki ilişkinin pozitif düzeyde anlamlı olacağına ilişkin bulgular elde edileceği beklenmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı kişi-iş uyumu kuramı Holland (1973) kavramsallaştırılması ile beş büyük kişilik özelliklerinin iş performansı üzerindeki olası etkilerinin incelenmesidir. Araştırma bünyesinde; kişi- (iş) meslek uyumunun kişilik tiplerinin (gerçekçi, sanatçı, gelenkesel, girşimci, sosyal, araştırmacı) algılanan iş performansına etki düzeyleri, Beş Büyük kişilik özelliğinin (dışa dönüklük, açıklık, nevrotizm, uyumluluk, öz disiplin) çalışan iş performansına etkileri ile kişilik tiplerinin iş performansına etkisinden kişilik özelliklerinin biçimlendirici etkileri araştırılacaktır. Cinsiyet, kıdem ve yaş aralığı kontrol değişkenleri olarak incelenecektir.



Şekil 4.1. Araştırma modeli

Bu bağlamda çalışmanın üç temel araştırma sorusu şöyledir;

- ***Araştırma Sorusu 1; Kişi-iş uyumunun algılanan iş performansı üzerindeki etkileri farklılaşmakta mıdır?***
- ***Araştırma Sorusu 2; Beş Büyük Kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkileri farklılaşmakta mıdır?***
- ***Araştırma Sorusu 3; Kişi İş uyumunun algılanan iş performansı üzerindeki etkilerinde Beş Büyük Kişilik özelliklerinin biçimlendirici etkisi var mıdır?***

4.2. Araştırma Yönetimi

4.2.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, çeşitli illerde ve bu illerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Araştırmanın anketi için arama çubuklarından en çok tercih edilen Anket Oluşturma Ara yüzü kullanılarak anket tamamlanıp toplamda 226 kişi online olarak anket sorularını cevaplamıştır.

Araştırmanın temel araştırma soruları doğrultusunda araştırmada analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeninin algılanan iş performansı, bağımsız değişkenlerini ise Kişi- İş uyumu ve Beş Büyük Kişilik Özelliklerinden oluşmaktadır.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kısa zamanda niceliksel bilgiye erişim açısından tercih edilmiştir. Bu yöntem kullanılarak sonuçların sayısal veri olarak analiz edilmesine imkân sağlamıştır. Araştırmadaki her bir parametre en az on, normal dağılımın olmadığı zamanlarda ise her bir parametre için yirmi anket gerektiği ilgili yazın tarafından kabul görmüştür (Hair ve diğerleri, 1998).

4.2.2. Veri Toplama ve Araçları

Araştırmada bahsedildiği üzere anket yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla uygulanan anket formu EK(1)'de yer almaktadır.

Çalışmanın anket formunda hizmet işletmelerinde çalışanların kişi meslek uyumu ile beş büyük kişilik özellikleri ve iş performansı etkisini değerlendirmeyi araştıran ifadeler bulunmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik ve sosyal özellikleri sorulmuştur.

Araştırmanın bağımlı değişkeni algılanan iş performansı Carmeli ve diğerlerinin (2007) çalışmasından uyarlanarak 4 madde ile ölçülmüştür. Söz konusu 4 madde daha önce Tüzün (2013) ve Tüzün ve diğerleri (2018) çalışmalarında geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesi 5'li Likert biçiminde olmakla birlikte, katılımcılardan ifadelere ne derece katılıp katılmadıklarına yönelik 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında değişen bir puanlama yapmaları istenmektedir.

Araştırmanın bağımsız değişkenini Kişi Meslek Uyumu oluşturmaktadır. Kişi Mesleği Pilavcı, söz konusu ölçeği hazırlarken Holland'ın Kariyer Seçme Envanteri ile Hsieh (2006) tarafından Tayvan'da National Kaohsiung Hospitality Üniversitesi öğrencileri üzerinde uygulanan anket çalışmasından yararlanmıştır (Pilavcı, 2007: 57). 42 madde daha önce Pilavcı (2007) çalışmasında kullanılmış ve geçerliliği test edilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesi 5'li likert biçimde olmakla birlikte, katılımcılardan ifadelere ne derece

katılıp katılmadıklarına yönelik 1 (hiç sevmem) ile 5 (çok severim) arasında değişen bir puanlama yapmaları istenmektedir.

Araştırmanın diğer bağımsız değişkeni Beş Büyük Kişilik oluşturmaktadır. Beş büyük kişilik kısa form ile ölçülmüştür. Gosling ve diğerlerinin (2003) çalışmasından uyarlanarak 10 madde ile ölçülmüştür. Söz konusu 10 madde daha önce Atak (2013) çalışmasında kullanılmış ve geçerliliği test edilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesi 5'li likert biçimde olmakla birlikte, katılımcılardan ifadelere ne derece katılıp katılmadıklarına yönelik 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında değişen bir puanlama yapmaları istenmektedir.

Toplanan veriler SPSS (23,0) ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

4.3. Araştırmanın Bulguları

4.3.1. Betimleyici İstatistikler

Tablo 4.1. Demografik bulgular

Yaş	F	%	Cinsiyet	F	%	Eğitim Durumu	F	%
20-30	103	45,6	Kadın	150	66,4	Lise	15	6,6
31-40	70	31,0	Erkek	76	33,6	Üniversitesi	123	54,4
41-50	36	15,9				Yüksek Lisans/Doktora	88	38,9
51-60	14	6,2						
61+	3	1,3						

Tablo 4.2. Çalışma sürelerine ilişkin bulgular

Çalışma Süresi	F	%
0-1	30	13,3
1-5	72	31,9
5-15	88	38,9
15-25	25	11,1
25+	11	4,9

4.3.2. Değişkenlerin Geçerlilik Güvenilirlik Analizi ve Değişkenler Arası İlişkiler

4.3.2.1. Kişi Meslek Uyumu Meslek Tipleri Ölçeği

Çalışmanın biçimlendirici değişkeni olan kişi meslek uyumu meslek tipleri ölçeğine keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda maddelere ait elde edilen yük değerleri, faktör ortak varyansları ve açıklanan toplam varyans ve güvenirlik katsayıları Tablo 3.3'de sunulmuştur. Analiz sonucunda öz değeri birden büyük olan altı faktör ortaya çıkmıştır. Faktörlerin altında oluşan maddeler incelendiğinde bu faktörler girişimci, araştırmacı, sanatçı, sosyal, gerçekçi ve gelenekselci kişilik tipi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca faktör analizi sonucunda 7, 13, 18, 27 maddelerinin uygun yüklenmediği tespit edilmiş ve bundan sonraki analizlerden çıkarılmıştır.

Tablo 4.3. Kişi meslek uyum meslek tipleri ölçeği keşfedici faktör analizi

Ölçek Madde No	Faktör	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alfa
Gerçekçi1	Gerçekçi	,309	16,711	,713
Gerçekçi2		,532		
Gerçekçi3		,460		
Gerçekçi4		,391		
Gerçekçi5		,546		
Gerçekçi6		,531		
Araştırmacı1	Araştırmacı	,440	11,555	,841
Araştırmacı2		,670		
Araştrımacı3		,645		
Araştırmacı4		,654		
Araştırmacı5		,402		
Araştırmacı6		,658		
Araştırmacı7		,526		
Sanatçı1	Sanatçı	,483	8,726	,775
Sanatçı2		,385		
Sanatçı3		,484		
Sanatçı4		,603		
Sanatçı5		,490		
Sanatçı6		,370		
Sanatçı7		,670		
Sosyal1	Sosyal	,575	6,121	,847
Sosyal2		,571		
Sosyal3		,613		
Sosyal4		,672		
Sosyal5		,657		
Sosyal6		,702		
Girişimci1	Girişimci	,410	6,021	,837
Girişimci3		,673		
Girişimci4		,774		
Girişimci5		,790		
Girşimci6		,488		
Geleneksel1	Geleneksel	,609	5,340	,879

Geleneksel2		,611	
Geleneksel3		,478	
Geleneksel4		,547	
Geleneksel5		,762	
Geleneksel6		,698	
Geleneksel7		,455	
KMO=0 ,756 Bartlett's Chi Square= 4797,062		df= 820	p=0,000

4.3.2.2. Beş Büyük Kişilik Özellikleri Ölçeği

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan beş büyük kişilik özellikleri ölçeği ifadeleri için keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. 10 madde ve 5 faktörden oluşan ölçeğin keşfedici faktör analizi sonucunda herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Sonuçlar aşağıdaki Tablo 3.4'te yer almaktadır.

Tablo 4.4. Beş büyük kişilik özellikleri faktör analizi sonuçları

Ölçek Madde No	**Faktör**	**Faktör Yükü**	**Açıklanan Varyans**	**Cronbach'a Alfa**
Dışa Dönük1	Dışa Dönüklük	,807	26,746	,672
Dışa Dönük2		,677		
Uyumluluk1	Uyumluluk	,697	14,665	
Uyumluluk2		,789		
Nevrotizm1	Nevrotizm	,701	12,710	
Nevrotizm2		,783		
Açıklık1	Açıklık	,734	10,016	
Açıklık2		,569		
Öz Disiplin	Öz Disiplin	,821	9,571	
Öz Disiplin		,794		
KMO= ,672 **Bartlett's Chi Square= 426,679**		**df= 45**	**p=0,000**	

4.3.2.3. Algılanan İş Performans Ölçeği

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan performans ölçeği ifadeleri için keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. 4 ifade ve 1 faktörden oluşan algılanan iç performansı ölçeği için yapılan analiz sonucunda, herhangi bir madde çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tablodadır.

Tablo 4.5. Algılanan iş performansı ölçeği faktör analizi sonuçları

Ölçek Madde No	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alfa
AİP1	**,745**	**79,711**	**,792**
AİP2	**,611**		
AİP3	**,649**		
AİP4	**,545**		
KMO= 0,713 **Bartlett's Chi Square= 274,245**	**df= 6**	**p=0,000**	

4.3.2.4. Değişkenler Arası İlişkinin Ölçülmesi

Araştırma modelinde yer alan beş büyük kişilik özellikleri ve alt boyutları, kişi-meslek uyumu değişkeni alt boyutları ve algılanan iş performansı değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Korelasyon analizi sonuçlarına ilişkin sonuçların yer aldığı tablo 3.5. incelendiğinde, bağımlı değişken olan algılanan iş performansının bağımsız değişkenlerle arasında genellikle pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak kişi meslek uyum değişkeninin alt boyutlarından gerçekçi ve girişimci değişkenleri ile; beş büyük kişilik değişkenin alt boyutlarından ise duygusal dengelilik değişkeni ile herhangi anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.6. Araştırma ölçeklerinin korelasyon katsayıları, ortalama ve standart sapma değerleri

Değişkenler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
1.Algılanan iş Performansı	1											
2.Gerçekçi	,025	1										
3.Araştırmacı	,132*	,297**	1									
4.Sanatçı	,151*	,180**	,255**	1								
5.Sosyal	,422**	,186**	,281**	,345**	1							
6. Girişimci	,112	,152*	,084	,187**	,234**	1						
7. Geleneksel	,236**	,184*	,055	,102	,174**	,392**	1					
8.Dışa Dönüklük	,265**	,049	,024	,150*	,184**	,314**	,008	1				
9. Uyumluluk	,463**	,050	,014	,050	,316**	,165*	,035	,491**	1			
10.Sorumluluk	,443*	,076	,065	,020	,157*	,037	,271**	,013	,332**	1		
11. Nevrotizm	,069	,164*	,048	-,177*	-,135*	,000	-,067	,043	,076	,149*	1	
12. Açıklık	,174**	,225**	,285**	,192**	,241*	,153*	-,019	,242**	,211**	,188**	,036	1
Ortalama	4,58	3,30	3,47	3,62	4,10	3,68	3,59	4,07	4,18	4,17	3,16	3,85
Standart Sapma	0,45	0,73	0,78	0,80	0,75	0,92	0,89	0,91	0,68	0,71	0,79	0,77
N=266	**p<0,05*		***p<0,01*									

4.4. Etki Analizi Sonuçları

Çalışmanın temel amacı olan kişilik özelliklerinin biçimlendirici etkilerinin incelendiği bu adımda, ilk olarak söz konusu ilişkiyi incelemenin istatistiksel açıdan uygunluğu sınanmıştır. Baron ve Kenny (1986), hiyerarşik doğrusal biçimlendirici regresyon analizi için bağımsız değişken ile biçimlendirici değişken, biçimlendirici değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlılığına yönelik bir koşul bildirmemiş ancak bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Dolayısıyla çalışmanın temel hipotezini sınamadan önce bağımsız (çalışan-kişi iş uyumu ve alt unsurları) ve bağımlı değişken (algılanan iş performansı) arasındaki korelatif ilişkiler bir kez daha gözden geçirilmiştir.

Algılanan iş performansı ile araştırmacı (r=.132, p<0,05), sanatçı (r=.151, p<0,05), sosyal (r=.422, p<0,01) ve geleneksel (r=.236, p<0,01) değişkenleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Gerçekçi ve girişimci değişkenleri ile herhangi anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Dolayısıyla araştırmacı, sanatçı, sosyal ve girişimci alt boyutlar ile algılanan iş performansı arasında anlamlı bulunan ilişkiler Baron ve Kenny'nin (1986) hiyerarşik doğrusal biçimlendirici regresyon analizi kriterlerini sağlamaktadır. Koşulları sağlayan değişkenler ile doğrusal hiyerarşik biçimlendirici regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.7. Araştırmacı Kişilik Tipinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişiliğin Biçimlendirici Etkisi

Değişkenler	β	R^2
Araştırmacı	0,128*	0,018*
Sorumluluk	0,035	0,018
Araştırmacı x Sorumluluk	0,177**	0,037**
Araştırmacı	0,137*	0,018*
Uyumluluk	0,238***	0,080***
Araştırmacı x Uyumluluk	0,092	0,082
Araştırmacı	0,136*	0,016*
Nevrotizm	0,330***	0,138***
Araştırmacı x Nevrotizm	0,082	0,136
Araştırmacı	0,142*	0,016*
Dışa Dönüklük	0,307***	0,107***
Araştırmacı x Dışa Dönüklük	0,266*	0,109*

Araştırmacı	0,158**	0,016*
Açıklık	0,303**	0,102**
Araştırmacı x Açıklık	0,033	0,106

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Not. Tüm ölçek puanları analiz öncesinde standart skorlara dönüştürülmüştür. Tablodaki standardize β kat sayıları 3. Adımda elde edilmiş katsayılardır.

Araştırmacı değişkeninin algılanan iş performansı toplam puanları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk, uyumluluk, duygusal dengelilik, dışa dönüklük ve açıklık değişkenlerinin biçimlendirici etkilerine bakıldığında, her bir değişken için ayrı ayrı gerçekleştirilen analizlere ilişkin sonuçlar yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Buna göre, analizin ilk basamağında araştırmacı değişkeninin algılanan iş performansı üzerindeki değişimin %2'sini açıkladığı ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($F_{(1,225)}$=5.643, p<0,05). Bu ilişkide biçimlendirici değişken olarak analize dahil edilen sorumluluk değişkeninin tek başına algılanan iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir ($F_{(1,265)}$=1.154, p>0,05). Uyumluluk, duygusal dengelilik, dışadönüklük ve açıklık değişkenlerinin ise tek başlarına bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin bulunduğu görülmektedir. Buna göre algılanan iş performansı puanlarındaki değişim %0,80'ini uyumluluk (($F_{(1,265)}$=21.172, p<0,001), %13,8'ini duygusal dengelilik (($F_{(1,265)}$=41.285, p<0,001), %10,7'sini dışadönüklük (($F_{(1,265)}$=30.285, p<0,01) ve %10,2'sini ise açıklık değişkeni (($F_{(1,265)}$=29.782, p<0,001) açıklamaktadır. Beş kişilik özelliğinin her birinin ayrı ayrı araştırmacı değişkeni ile birlikte algılanan iş performansı toplam puanı üzerindeki ortak etkileri incelendiğinde ise sorumluluk ve dışadönüklük değişkenlerinin biçimlendirici etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Araştırmacı ile sorumluluk ortak etki puanı algılanan iş performansı üzerindeki değişimin %3,7'sini açıklarken (($F_{(1,266)}$=6.364, p<0,05); dışadönüklük ile araştırmacı ortak etki puanı bu değişimin %10,9'unu açıklamaktadır (($F_{(1,266)}$=7.545, p<0,05).

Tablo 4.8. Sanatçı Kişilik Tipinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişiliğin Biçimlendirici Etkisi

Değişkenler	β	R^2
Sanatçı	-0,125*	0,017*
Sorumluluk	-0,119*	0,034**
Sanatçı x Sorumluluk	-0,236***	0,074***
Sanatçı	-0,138*	0,016*
Uyumluluk	-0,274***	0,092***
Sanatçı x Uyumluluk	-0,027	0,084
Sanatçı	-0,132*	0,016*
Nevrotizm	-0,376***	0,158***
Sanatçı x Nevrotizm	-0,096	0,167
Sanatçı	-0,142*	0,016*
Dışa Dönüklük	-0,294***	0,097***
Sanatçı x Dışa Dönüklük	-0,036	0,094
Sanatçı	-0,158**	0,016*
Açıklık	-0,072***	0,146***
Sanatçı x Açıklık	0,168*	0,147*

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Not. Tüm ölçek puanları analiz öncesinde standart skorlara dönüştürülmüştür. Tablodaki standardize β kat sayıları 3. Adımda elde edilmiş katsayılardır.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, beş büyük kişilik özelliği değişkenlerinin biçimlendirici etkisine yönelik analiz sonuçlarına göre kişi meslek uyumu alt boyutlarından olan sanatçı değişkeninin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinin tek başına anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu analizlerin hepsinde sanatçı değişkeninin algılanan iş performansındaki değişimin yaklaşık %1,6'sını açıklamaktadır (sırasıyla ($F_{(1,265)}$=5.612, p<0,05; $F_{(1,265)}$=5.612, p<0,05; $F_{(1,265)}$=5.612, p<0,05; $F_{(1,265)}$=5.612, p<0,05; $F_{(1,265)}$=5.612, p<0,05). Benzer şekilde biçimlendirici etkileri incelenen beş büyük kişilik unsurlarının da tek başına algılanan iş performansı üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre sorumluluk değişkeni algılanan iş performansındaki değişimin %3,4'ünü ($F_{(1,265)}$=7.216, p<0,01), uyumluluk %8,4'ünü ($F_{(1,265)}$=22.612, p<0,001), nevrotizm %15,8'ini $F_{(1,265)}$=53.236, p<0,001), dışadönüklük %9,7'sini ($F_{(1,265)}$=26.180, p<0,001) ve açıklık ise %14,6'sını $F_{(1,265)}$=42,219, p<0,001) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Beş değişkenin her birinin ayrı ayrı biçimlendirici etkileri incelendiğinde ise sorumluluk ve açıklığın biçimlendirici etkilerinin olduğu görülmektedir. Sanatçı ile sorumluluk ortak etki puanının bağımlı değişkendeki değişimin %7,4'ünü açıkladığı ($F_{(1,265)}$=13.567, p<0,001), sanatçı ile açıklığın ise değişimin %14,7'sini açıkladığı ($F_{(1,265)}$=26.950, p<0,05) görülmektedir. Sorumluluk puanlarının düşük olduğu durumlarda sanatçı puanları arttıkça algılanan iş performansı puanları da yükselmektedir. Sorumluluğun

yüksek olduğu durumlarda ise sanatçı puanları arttıkça algılanan iş performansı puanları azalmaktadır. Açıklık değişkeni açısından yorumlandığında ise, açıklığın düşük olduğu durumlarda sanatçı puanlarındaki azalma veya artmanın algılanan iş performansı üzerindeki etkinin yüksek olduğu, yüksek açıklık olduğu durumlarda ise sanatçı puanları arttıkça algılanan iş performansı puanlarının azaldığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.9. Sosyal Kişilik Tipinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişiliğin Biçimlendirici Etkisi

Değişkenler	β	R^2
Sosyal	0,533**	0,33**
Sorumluluk	0,562**	0,27***
Sosyal x Sorumluluk	-0,077	0,04
Sosyal	0,141*	0,31**
Uyumluluk	0,017	0,04
Sosyal x Uyumluluk	0,056	0,05
Sosyal	0,159*	0,032**
Nevrotizm	0,145	0,03
Sosyal x Nevrotizm	-0,03	0,02
Sosyal	0,127*	0,312**
Dışa Dönüklük	0,08	0,036
Sosyal x Dışa Dönüklük	0,04	0,045
Sosyal	0,504***	0,328**
Açıklık	0,387**	0,174**
Sosyal x Açıklık	-0,151**	0,026**

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Not. Tüm ölçek puanları analiz öncesinde standart skorlara dönüştürülmüştür. Tablodaki standardize β kat sayıları 3. Adımda elde edilmiş katsayılardır.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, beş büyük kişilik özelliği değişkenlerinin biçimlendirici etkisine yönelik analiz sonuçlarına göre kişi meslek uyumu alt boyutlarından olan sosyal değişkeninin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinin tek başına anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu analizlerin hepsinde sanatçı değişkeninin algılanan iş performansındaki değişimin yaklaşık %32'sini açıklamaktadır (sırasıyla ($F_{(1,265)}$=5.601, p<0,01; $F_{(1,265)}$=5.710, p<0,01; $F_{(1,265)}$=5.345, p<0,01; $F_{(1,265)}$=5.013, p<0,01; $F_{(1,265)}$=5.534, p<0,01). Diğer taraftan biçimlendirici etkileri incelenen beş büyük kişilik unsurlarının arasından yalnızca sorumluluk ve açıklık değişkenlerinin tek başına algılanan iş performansı üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre sorumluluk değişkeni algılanan iş performansındaki değişimin %2,7'sini ($F_{(1,265)}$=3.616, p<0,001) ve açıklık ise %17,4'ünü $F_{(1,265)}$=12,089, p<0,001) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Beş değişkenin her birinin ayrı ayrı biçimlendirici etkileri

incelendiğinde ise yalnızca açıklığın biçimlendirici etkilerinin olduğu görülmektedir. Sosyal ile açıklık ortak etki puanının bağımlı değişkendeki değişimin %7,4'ünü açıkladığı ($F_{(1,265)}$=13.567, p<0,001), sanatçı ile açıklığın ise değişimin %2,6'sını açıkladığı ($F_{(1,265)}$=4.950, p<0,01) görülmektedir. Açıklığın düşük olduğu durumlarda sosyal puanlarındaki azalma veya artmanın algılanan iş performansı üzerindeki etkinin düşük olduğu, yüksek açıklık olduğu durumlarda ise sosyal puanları arttıkça algılanan iş performansı puanlarının arttığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.10. Geleneksel Kişilik Tipinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Beş Büyük Kişiliğin Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	β	R^2
Geleneksel	0,149***	0,051***
Sorumluluk	0,415***	0,204***
Geleneksel x Sorumluluk	0,101*	0,210***
Geleneksel	0,220***	0,051***
Uyumluluk	0,456***	0,245***
Geleneksel x Uyumluluk	-0,006	0,243***
Geleneksel	0,234***	0,051***
Nevrotizm	-0,053	0,042
Geleneksel x Nevrotizm	-0,035	0,033
Geleneksel	0,225***	0,051***
Dışa Dönüklük	0,262***	0,122***
Geleneksel x Dışa Dönüklük	0,091	0,043
Geleneksel	0,252***	0,051***
Açıklık	0,196**	0,088**
Geleneksel x Açıklık	-0,112*	0,086*

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Not. Tüm ölçek puanları analiz öncesinde standart skorlara dönüştürülmüştür. Tablodaki standardize β kat sayıları 3. Adımda elde edilmiş katsayılardır.

Geleneksel değişkeninin algılanan iş performansı toplam puanları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk, uyumluluk, nevrotizm, dışa dönüklük ve açıklık değişkenlerinin biçimlendirici etkilerine bakıldığında, her bir değişken için ayrı ayrı gerçekleştirilen analizlere ilişkin sonuçlar yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Buna göre, analizin ilk basamağında geleneksel değişkeninin algılanan iş performansı üzerindeki değişimin %5'ini açıkladığı ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($F_{(1,225)}$=13.183, p<0,001). Bu ilişkide biçimlendirici değişken olarak analize dahil edilen sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklük ve açıklık değişkenlerinin ise tek başlarına bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin bulunduğu görülmektedir. Buna göre algılanan iş performansı puanlarındaki değişim %20,4'ünü

sorumluluk ($F_{(1,265)}$= 13.572, p<0,001), %24,5'ini uyumluluk (($F_{(1,265)}$=23.691, p<0,001), %12,2'sini dışadönüklük (($F_{(1,265)}$=15.933, p<0,001) ve %8,8'ini ise açıklık değişkeni (($F_{(1,265)}$=10,697, p<0,01) açıklamaktadır. Beş kişilik özelliğinin her birinin ayrı ayrı geleneksel değişkeni ile birlikte algılanan iş performansı toplam puanı üzerindeki ortak etkileri incelendiğinde ise yalnızca açıklık değişkeninin biçimlendirici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Geleneksel ile açıklık ortak etki puanı algılanan iş performansı üzerindeki değişimin %8,6'sını açıklamaktadır (($F_{(1,265)}$=8.184, p<0,05). Açıklık puanlarının düşük olduğu durumlarda geleneksel puanları arttıkça algılanan iş performansı puanları da yükselmektedir. Açıklığın yüksek olduğu durumlarda ise Geleneksel puanları arttıkça algılanan iş performansı puanları azalmaktadır.

SONUÇ

İş performansı özü itibari ile görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki temel ayrımda incelenmiştir (Bormon ve Motowidlo,1993). Bormon ve Motowidlo'ya (1993) göre görev performansı, herhangi bir işin başarıyla yerine getirilmesi ile ilgili iken, bağlamsal performans gönüllülük, ortak çalışma, kural ve prosedürlere uyuma, örgütün amaçlarını benimseme gibi işin dışındaki davranışlarla ilgilidir. Bağlamsal performans, daha geniş anlamda organizasyonun teknik işlevini yerine getirmesini sağlayan faaliyetlere ek olarak çalışma ortamının örgütsel, sosyal ve psikolojik havasını zenginleştiren çalışmalardır (Ünlü,2009:76). Bu bağlamda iş performansını belirleyen faktörlere (işletmede yapılan iş bölümünün yanlış yapılmasından dolayı ortaya çıkan zaman sorunu, işin başarılması için gerekli olan araç ve gereç yetersizliği, teknik imkanların azlığı, işin yapımını kolaylaştıracak iş düzenlemelerinin yetersizliği, zamanında ve doğru iletişimin yetersizliği, otorite yokluğu, iş birliği eksikliği, çalışanlardan yetenek ve özelliklerinin üzerinde başarı beklenmesi) biçiminde sıralanmıştır. Bununla beraber, Howell & Dipboye (1986)'da çalışanların bilgi ve beceri düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyerek performansı dört farklı boyutta incelemiştir. Bu dört farklı boyut (performans düzeyi, motivasyon düzeyi, işin gerektirdiği beceri düzeyi, işin gerektirdiği bilgi düzeyi, çevresel faktörler) iş performansını belirleyen faktörler olarak nitelendirilmiştir. Bir diğer etkileyen faktörlerden kurumsal kültür, yönetici faktörü ve kişilik özellik yapısı incelenerek, bu faktörlerden kişi-iş uyumu ve performans arasındaki ilişki Holland (1973) Beş Faktör analizine göre ilişkilendirilerek kişilik özelliklerinden ve meslek kavramının kuramsal çerçevesinden bahsedilerek iki değişkenin arasındaki ilişki bulgular ile incelenmiştir. Bulgular ve araştırmalar doğrultusunda; kişilik özellikleri ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlılıkların olduğu yapılan araştırmalar neticesinde desteklenmiştir. İş performansının çalışanların kişilik özellikleri ile ilişkisinin önemi üzerinde durularak kişi-meslek uyumunun iş performansıyla doğru orantılı olduğu bulgusuna varılmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar ve bulgular sonucundaki önerilerde kişilik özelliklerinin belirlenmesi adına danışman yardımıyla, Holland'ın Beş Faktör Kişilik Özellikleri, özellik faktör kuramları, kalıtsal faktörlerin, sosyal faktörlerin analiz edilerek ve çalışanlara uygulanarak doğru işe doğru personeli yerleştirmenin iş performansını önemli ölçüde etkilediği kanaatine varılmıştır. Çalışanların bilgi yetenek profilleri hakkında bir farkındalık kazandırmaya yönelik önlemler alınması bununla birlikte Holland'ın Altı Tipolojisinin yanı sıra Beş Faktör

Kişilik Özelliklerinin mesleki performansta kullanılması kişi-iş uyumu ve iş performansını belirleme açısından etkili olunabileceği öngörülmektedir.

Bu çalışmanın amacı Kişi-Meslek (iş) Uyumu ve Kişilik Özelliklerinin çalışan İş Performansı arasındaki ilişkinin ne derece anlamlı olduğunu saptamak adına yapılmıştır. Araştırma sırasında ortaya çıkan üç adet soru cevaplanmıştır. Bunlardan ilki; Çalışan kişi-iş uyumunun algılanan iş performansı üzerindeki etkileri nasıl farklılaşmaktadır? İkincisi; Beş Büyük Kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkileri nasıl farklılaşmaktadır? Ve son olarak; Kişi İş uyumunun algılanan iş performansı üzerindeki etkilerinde Beş Büyük Kişilik özelliklerinin biçimlendirici etkisi var mıdır? Şeklindedir. Birinci sorunun cevabına baktığımızda, algılanan iş performansı ile araştırmacı ($r=.132$, $p<0,05$), sanatçı ($r=.151$, $p<0,05$), sosyal ($r=.422$, $p<0,01$) ve geleneksel ($r=.236$, $p<0,01$) değişkenleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Gerçekçi ve girişimci değişkenleri ile herhangi anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. İkinci soru olan Beş Büyük Kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkilerinin farklılaşmasıyla alakalı bulgulara bakıldığında, sorumluluk değişkeninin tek başına algılanan iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir ($F(1,265)=1.154$, $p>0,05$). Uyumluluk, duygusal dengelilik, dışadönüklük ve açıklık değişkenlerinin ise tek başlarına bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin bulunduğu görülmektedir. Kişi -İş uyumunun algılanan iş performansı üzerindeki etkilerinde Beş Büyük kişilik özelliklerinin biçimlendirici etkilerine bakıldığında, Beş Büyük Kişilik Özelliğinin her birinin ayrı ayrı araştırmacı değişkeni ile birlikte algılanan iş performansı toplam puanı üzerindeki ortak etkileri incelendiğinde ise sorumluluk ve dışadönüklük değişkenlerinin biçimlendirici etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Sorumluluk puanlarının düşük olduğu durumlarda sanatçı puanları arttıkça algılanan iş performansı puanları da yükselmektedir. Sorumluluğun yüksek olduğu durumlarda ise sanatçı puanları arttıkça algılanan iş performansı puanları azalmaktadır. Açıklık değişkeni açısından yorumlandığında ise, açıklığın düşük olduğu durumlarda sanatçı puanlarındaki azalma veya artmanın algılanan iş performansı üzerindeki etkinin yüksek olduğu, yüksek açıklık olduğu durumlarda ise sanatçı puanları arttıkça algılanan iş performansı puanlarının azaldığı tespit edilmiştir. Açıklığın düşük olduğu durumlarda sosyal puanlarındaki azalma veya artmanın algılanan iş performansı üzerindeki etkinin düşük olduğu, yüksek açıklık olduğu durumlarda ise sosyal puanları arttıkça algılanan iş performansı puanlarının arttığı tespit edilmiştir. Açıklık puanlarının düşük olduğu durumlarda geleneksel puanları arttıkça algılanan iş performansı puanları da

yükselmektedir. Açıklığın yüksek olduğu durumlarda ise Geleneksel puanları arttıkça algılanan iş performansı puanları azalmaktadır.

Bulgular doğrultusunda çalışmanın araştırma sorularına ilişkin bulgular şöyle özetlenebilir. Araştırmacı, sanatçı, sosyal ve geleneksel kişilik tipine sahip olanlar iş performanslarını yüksek algılamakta ve en çok sosyal kişilik tipinin iş performansı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bireyleri birbirinden ayırmada en çok kullanılan Beş Büyük Kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin bulgulara bakıldığında ise daha önceki bulgularla çok örtüşmeyen bir sonuç ortaya çıkmıştır. Sorumluluk kişilik özelliği dışında, uyumluluk, nevrotizm, dışadönüklük ve açıklık özelliklerinin algılanan iş performansı üzerinde etkili oldoğu görülmüştür. Kişi -İş uyumunun algılanan iş performansı üzerindeki etkilerinde Beş Büyük kişilik özelliklerinin biçimlendirici etkilerine bakıldığında, sorumluluk ve dışadönüklük değişkenlerinin biçimlendirici etkileri olduğu görülmüştür. Araştırmacı kişilik tipinin iş performansı üzerindeki etkisinde sorumluluk ve dışadönüklük değişkenlerinin, sanatçı kişilik tipinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde sorumluluk ve açıklığın sosyal ve geleneksel kişilik tipinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde ise yalnızca açıklık değişkeninin biçimlendirici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmadaki en önemli bulgulardan biri girişimci ve gerçekçi kişilik tipinin iş performansı üzerinde etkisinin olmamasıdır. Girişimci tiplerin işletmelerden bağımsız kendilerini konumlama isteğinin bu sonuçta etkisi olabilir. Ayrıca gerçekçi kişilerin işleriyle uyumlu olmamaları durumunda iş performanslarını yüksek algılamamaları kişilik tipinin özelliğinden kaynaklanabilir. Ayrıca sorumluluk kişilik özelliğinin iş performansı üzerinde etkili olmaması literatür ile örtüşmeyen bir sonuçtur. İş performansının kişinin kendilik değerlendirmesi olarak ölçülmesinin bu sonucu doğurduğu söylenebilir. Araştırmacı kişilik tipinde olan bireylerin iş performansını sorumluluk ve dışadönüklük özelliğinin güçlendirmes, kişilik tipi ve kişilik özelliklerinin uyumundan kaynaklanabilir. Keza aynı durum sanatçı, sosyal kişilik tiplerinin açıklığın kişilik özelliği ile uyumu için de geçerlidir. Geleneksel kişilik tipinde olan bireylerin açıklık kişilik özelliğinin güçlendirmesi beklenmeyen bir sonuç olmakla birlikte, örneklemin doğasından kaynaklanabileceği söylenebilir

Kişilik tiplerinin İşletmelerde İnsan kaynakları yönetiminin en önemli işlevi olan işgücü arama seçme yerleştirme süreçlerinde değil, performans değerlendirme ve nitelikli işgücünü koruma anlamında da önemli olduğunu söylemek mümkündür. Kişilik tipinin yanı sıra kişilik özelliklerinin de değerlendirilmesi doğru kişinin doğru işe yerleştirilmesinde önemli

rol oynamaktadır. İşletmelerde bireysel performansı öngörebilmek için hem insan kaynakları birimlerinin hem de yöneticilerin seçme süreçlerinde işin gerektirdiği kişilik özelliklerinin doğru tanımlanarak mülakat süreçlerinin gerçekleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada değerlendirilen görev performansı temel yeterliliklerin yerine getirilme sürecini ifade etmektedir. Kişilik ile işin uyumu bu temel yetereliliklerin sağlanmasında öncül olarak değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak ileride yapılacak araştırmalarda kişi-iş uyumu ve çalışan performansı arasındaki ilişkinin incelenmesinde iş performansını özü itibari ile daha detaylı olarak incelenmesi gerektiği, iş performansını etkileyen faktörlerden kişi-iş uyumu arasındaki ilişkinin daha fazla bulgularla ve araştırılmalarla desteklenmesine, farklı sektörlerde bulunan çalışanların iş performansının kişilik özellikleri ile uyumuna veya uyumsuzluğuna bakılması önerilmektedir.Bu çalışmada araştırmaya katılanların meslekleriyle, Holland tarafından tanımlanan kişilik tiplerinin meslekleriyle uyumlu olduğu varsayılmıştır. İleriki araştırmalarda, bu uyumun test edilmesinin yanı sıra iş performansını bağlamsal performans ve görevsel performans olarak iki ana başlıkta toplayarak incelenmesi iş performansının kavramsal açıdan anlaşılması için etkili bir yöntem olduğu ancak ayrılan bu iki ana başlığın daha detaylı bir şekilde incelenip bulgularla desteklenmesi gerekebilir. İş performansının belirleyici faktörlerinin incelenmesinde kişilik özelliklerinin diğer belirleyici faktörler kadar etkili olup olmadığı bulgusunun farklı örgütsel değişkenlerin de ele alındığı nicel ve nitel yöntemlerin bütünleştirilmiş biçimde incelenmesi gerektiği ve buna bağlı olarak araştırılma yapılmamış sektörler üzerinden araştırma yapılmasının da önemli olduğu sonucuna varılabilir. Araştırmanın pandemi döneminde ve 226 gerçekleştirilmiş olması, anket yönteminin sosyal beğenilirlik etkisi ile kendilik değerlendirme aracığı ile gerçekleştirilmesi çalışmanın kıstını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırma değişkenlerinin farklı demografik, sosyal özelliklere sahip örneklem üzerinden gerçekleştirilmesi ve çalışma değişkenleri farklı iş grupları ve farklı sektörlerde insan kaynakları birimlerinin yardımı ile çalışan algısı yerine gerçek veriler kullanılarak tekrarlaanması çalışmanın sonuçlarını farklılaştırabilir.

KAYNAKÇA

Ackerman, P.L., ve Heggestad, E.D. (1997). Intelligence, personality, and interests: *Evidence for overlapping traits. Psychological Bulletin*,121,219-245.

ACR, Inc. (2007). Discover (Windows). Iowa City, IA. Author.

Akin, A. (2002). İşletmelerde İnsan Kaynakları Performansını Değerleme Sürecinde Özel Rehberlik. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1).

Alarcon, G., Eschleman, K.J., & Bowling, N.A. (2009). Relationship Between Personality and Burnout: A Meta-Analysis. Work & Stress, 23(3), 244-263

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology, 83 (2),* 288-297.

Armstrong, P. I, Smith, T.J., Donnay, D.A.C., ve Rounds, J.B. (2004). The Strong Ring*: A Basic Interest Model of Occupational Structure. Journal of Counseling Psychology,51*,299-313

Astin, A.W. (1993). What Matters in Coıllage? Four Critical Years Revisited. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Atak, H. (2013) On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürü'ne Uyarlanması. *Archives of Neuropsychiatry,50,* 312-319

Atkinson, J.W. (1987). Strength of Motivation and Efficiency of Performance. *In-JW Atkinson & J.O. Raynor (Eds), Motivation and Achievement* (pp.117-42). New York: Winston.

Aygün, M ve Sayın, S. (2011). Yönetim Kurulu Büyüklüğünü Belirleyen Faktörler ve Yönetim Kurulu Büyüklüğü ile Firma Performansı Arasındaki İlişki: Türk Sermaye Piyasası Üzerine Bir İnceleme. *Gaziantep Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1),*77-92.

Baker, D.B. (2009). Choosing a Vocation at 100*: Time, Change, and Context. The Career Development Quarterly, 57(3),*199-206.

Baker, H.E. (2002). Reducing Adolescent Career Indecision*: The ASVAB career exploration program. Career Development Quarterly,50,*359-370.

Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2006). Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23,* 159-168.

Beğenirbaş, M ve Turgut, E. (2014). İş Performansının Sağlanmasında Çalışanın Duygusal Emeğinin Etkileri*. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,16,* 131-149.

Betsworth, D.G. (1999). Accuracy of Self-Estimated Abilities and The Relationship Between Self-Estimated Abilities and Realism for Women. *Journal of Career Assessment,7,*35-43.

Betz, N.E., ve Ftizgerald, L.F. (1987). The Career Psychology of Women. Orlando, FL: Academic Press.

Bingham, R.P., ve Ward, C.M. (2001). Career Counseling with African American Males and Females. *In W.B. Walsh, R.P. Bingham, M.T. Brown ve C.M. Ward (Eds.), Career counseling for African Americans* (pp. 49-76). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bitlisli, F. Ve diğerleri (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2),* 459-480.

Borman, W. C. ve Motowidlo, S.J. (1997) Task Performance And Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research, *Human Performance, 10(2),* 99-109.

Borman, W.C., White, L.A., Pulkos, E.D. & Oppler, S.H. (1991). Models of Supervisor Job Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology, 76,* 863-872.

Boudreau, J. W., Boswell, W. R. & Judge, T. A. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in The United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior, 58(1),* 53-81.

Bozkurt, O ve Erdurur K. (2013). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: *Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8(2),* 58-78.

Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik Eğiliminde Kişisel Özelliklerin Önemi. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(1),* 93-111.

Briddick, W.C. (2009). Frank Findings: Frank Parsons and The Parsons Family. *The Career Development Quarterly, 57(3),*207-214.

Briddick, W.C. (2009). Frank Parsons on Interests. *Journal of Vacational Behavior, 74(2),* 230-233.

Brown, S.P., ve Peterson, R.A. (1994) The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction, *Journal of Marketing, 58 (2),* 70-80.

Bubany, S.T., ve Hansen J.C. (2011). Birth Cohort Change in The Vocational Interests of Female and Male Collage Students. *Journal of Vacational Behavior, 78(1),* 59-67.

Campbell, J. P. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology.In: *In M.D. Dunnette and Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA; Consulting Psychologists Press, pp. Vol 1 (2nd edition); 687-732.

Can, Y. (2007). *A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)*, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli

Carmeli, A. Gilat, G., ve D. A. Waldman (2007), "The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance", *Journal of Management Studies, 44(6),* 972-992

Castelino, P. (2005). Factors Influencing Career Choices of South Asian Americans: A path anaylsis. Dissertation Abstracts International: Section A: Humanities and Social Sciences, 65 (8-A), 2006.

Cattell, H.B., ve Cattell, H.E.P. (1997). The 16 PF Cattell Comprehensive Personality Interpretation Manual. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.

Chartrand, J. M. (1991). The Evolution of Trait-and-Factor career counseling*: A Person X Environment Fit Approach"Journal of Counseling & Development,69,* 518–524.

Chen, J.-C., & Silverthorne, C. (2008). The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal, 29 (7),* 572- 582.

Chen, Y.J. (2007). "Relationships Among Service Orientation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in the International Tourist Hotel Industry", *Journal of American Academy of Business, 11(2), 71-82*.

Chipman, S.F., Krantz, D.H., ve Silver, A. (1992). Mathematics Anxiety and Science Careers Among Able Collage Woman. *Pschological Science, 3*, 292-295.

Clark, S.C. (2002). Employee's Sense of Community, Sense of Control, and World Family Conflict in Native American Organizations. *Journal of Vocational Behavior, 61,* 92-108.

Conard, M. A. (2006). Aptitude is not enough*: How Personality and Behavior Predict Academic Performance. Journal of Research in Personality, 40(3),*339-346.

Coyle, T., Snyder, A., Pillow, D., ve Kochunov, P. (2011). SAT Predicts GPA Better for High Ability Subjects*: Implications for Spearman's Law of Diminishing Returns. Personality and Individual Differences, 50(4)*, 470-474.

Crombie, G., Sinclair, N., Silverthorn, N., Byrne, B. M., DuBois, D. L., ve Trinneer, A. (2005). Predictors of Young Adolescents' Math Grades and Course Enrollment Intentions: *Gender Similarities and Differences. Sex Roles, 52 (5-6),* 351-367.

Cüceloğlu, D. (2011), *İnsan ve Davranışı- Psikolojinin Temel Kavramları (*22.BASKI*).* İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çetin, A ve Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,12(27),* 193- 216.

Çetinöz, Ç.ve Akdağ, G. (2015). Otel Çalışanlarının Sahip Olduğu Kişilik Özellikleri ve İş Performansı İlişkileri: Antalya'da Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. *Turizm Akademik Dergisi, 2(1),* 1-13.

Dağlar, H. (2020). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(3)*,2487-2500.

Davis, K. & Nestrom, J.W. (1985). Human Behavior at work: Organizational Behavior, 7 edition, McGraw Hill. New York, 109.

Demirci, A. (2017). *Holland'ın Meslek Tipleri ile Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler (Yüksek Lisans Tezi).* Selçuk Üniversitesi, Konya.

Dickson, L. (2010). Race and Gender Diffirences in Collage Major Choice. *Annals of The American Academy of Political and Social Science, 627 (1),* 108-124.

Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 14 (1),* 56-64.

Durmaz, M ve Sabuncu, N. (2019). Ameliyathane ve Cerrahi Klinik Hemşirelerinin Kişilik Özellikleri ve İş Doyumları. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi, 1 (1),* 2687-5403

Dyer, L.& Reeves, T. (1995). "Human Resource Strategies and Firm Performance: What Do We Know and Where Do We Need To Go?", *The International Journal of Human Resource Management, 6 (3),* 656-670.

Eğinli, A.T. (2009) "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3),*35-52.

Erdoğan, B. (2015). Holland Teorisinin Işığında Meslek Kişiliğinin Ölçülmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 9 (1),* 184-204.

Eren, S.ve Küçükaltan, E.G. (2017). Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkisi: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi, 28(2)*, 281-292.

Erkuş, A ve Fındıklı, M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2),*1303-1732.

Erkuş, A ve Günlü, E. (2009). İletişim Tarzının ve Sözsüz İletişim Düzeyinin Çalışanların İş Performansına Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1),* 7-24.

Eroğlu, K.ve Kahraman, Ç.A. (2019). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma Algıları Üzerine Etkisi: Bir Firma Uygulaması. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 5(1),* 21-33.

Gosling, S. ve Rentforw, P. (2003). A Very Brief Measure of The Big-Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality, 37 (6),* 504-528.

Groves, J. (1992). *Percieved Service Orientation of Restaurant Employees*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Kansas State University, Manhattan.

Guest, D.E. (1997). Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda, *International Journal of Human Resource Management, 8*, 263-276.

Gungor, Z., Serhadlıoğlu, G. & Kesen, S. E. (2009). A Fuzzy AHP Approach to Personnel Selection Problem. *Applied Soft Computing, 9,* 641–646.

Gül, H., Oktay, E. ve Gokce, H. (2008) "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", Akademik Bakış, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 20,* 1-11.

Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(2)*, 174-190

Gürbüz, S., Erkuş, A. Ve Sığrı, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 2(1),* 1309-8012.

Gürkaynak, B. (2017). *Çalışan İş Performansının Değerlendirilmesinde İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarının Etkililiği ve Kişilik Özelliklerinin Rolü Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi, Ankara.

Hair ve diğerleri. (1998). Recreational Access Management Planning: Understanding Perceptions Regarding Public Forest Lands in SW Alberta. *Open Journal of Forestry, 5(4),*387-401

Halis, M, Gökgöz, G ve Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (17),* 187-205.

Hayes, T.L., Roehm, H.A. & Castellano, J.P. (1994). Personality Correlates of Success in Total Quality Manufacturing. *Journal of Business and Psychology, 8,* 397-411.

Hogan R. (1983). *A Socioanalytic Theory of Personality. In Page MM. (Ed.), Personalitycurrent Theory& Research: Nebraska Symposium on Motivation*. NE University of Nebraska Press, Lincoln.

Holland, J. L. (1973). Making Vocational Choices: A Theory of Careers, New Jersey, Prentice-Hall Inc., Englowood Cliffs.

Holland, J.L. (1976). "Vocational Preferences", Handbook of Industrial and Organizational

Hörmann, H. & Maschke, P. (1996). On The Relation Between Personality and Job Performance of Airline Pilots. *The International Journal of Aviation Psychology, 6,* 171-178

Huselid, M. A., & Becker, B. E. 2000. Comment on "Measurement Error in Research on Human Resources and Firm Performance: How Much Error is There and How Does It Influence Effect Size Estimates?". *Personnel Psychology, 53*, 835-854.

Iaffaldano, M. R., & Muchinsky, P. M. (1985). Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, 97*, 251–273.

John, O. P. & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives. Handbook of Personality: Theory and research, 2.

Judge, T. A. & Bono, J. E. (2000). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology, 85(5)*, 751-765.

Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. ve Patton, G.K. (2001) "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review", *Psychological Bulletin, 127(3),*376-407.

Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). Journal of Applied Psychology, 63, 267–276.

Kâhya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies, 2 (3),* 34-46.

Koç, F., Alnıaçık, Ü., ve Çetin, O. (2017). Halkla İlişkiler Öğrencilerinin Mesleğe Bakışı: Birey-Meslek Uyumu Açısından Bir Değerlendirme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 3(3).* 1-7.

Korkmaz, I., Gökçen, H. & Çetinyokuş, T. (2008). An Analytic Hierarchy Process and Two Sided Matching Based Decision Support System for Military Personnel Assignment, *Information Sciences, 178,* 2915–2927

Köroğlu, Ö. (2011*). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Kuşluvan, S.ve Eren, D. (2011). İş görenlerin Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığı ve Ölçümü: Bir Literatür Taraması. *Turizm Araştırmaları Dergisi, 22 (2)*, 139-153.

Lee, S.B. (2006). Asian Values Scale: Comparisons of Korean and Korean- American high school students. *Psychological Reports, 98(1),* 191- 192.

Lin, H. T. (2009). A Job Placement Intervention Using Fuzzy Approach for Two-Way Choice. *Expert Systems with Applications, 36,* 2543–2553

Lips, H.M. (1992). Gender and Science-Related Attitudes As Predictors of Collage Students' Academic Choices. *Journal of Vocational Behavior, 40,* 62-81.

Locke, E. A., Feren, D. B., McCaleb, V. M., Shaw, K. N., & Denny, A. T. (1980). The Relative Effectiveness of Four Methods of Motivating Employee Performance. In K. D. Duncan, M. M. Gruneberg, & D. Wallis (Eds.), Changes in Working Life 363–388. London: Wiley.

Lounsbury, J. W., Sundstrom, E., Loveland, J. M., & Gibson, L. W. (2003). Intelligence, "Big Five" Personality Traits, and Work Drive As Predictors of Course Grade. *Personality and Individual Differences, 35,* 1231–1239.

Osborn, D.S., ve Zunker, VG. (2012). Using Assessment Results for Career Development. (8th ed.) Belmont, CA: Brooks/Cole, Cengage.

Örücü, E ve Aksoy, M. (2018). Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, 360,* 265-282.

Özdemir, H ve Tatar, A. (2019). Profil Analizi ile Kişilik, İş Performansı ve İş Doyumu Arası İlişkilerin İncelenmesi. *İşte Davranış Dergisi, 4(1),* 11-24.

Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: *Bir Literatür Taraması. İşletme Bilimi Dergisi, 1(2),* 1-12.

Paul, T. (2012) "The Impact of Age and Education on The Level of Satisfaction and Motivation Among Employees", *The IUP Journal of Management Research, 11(1),* 29-37.

Polatçı, S., Bostancı, F., Kaban. (2020). Kişilik Özellikleri ve Kişi- İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Firma Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review, 2(1),* 12-30.

Prof.Dr. Yeşilyaprak ve B. Özellik- Faktör ve Holland'ın Kuramları, Ders Notları

Sani, A. (2013) "Role of Procedural Justice, Organizational Commitment And Job Satisfaction on Job Performance: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Business and Management, 8(15*), 57-68.

Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7(2),* 393-423.

Sayılar, Y. (2004). İKY Alanında Kuram ve Araştırmanın Gelişimi: Stratejik Olan ve Olmayan Perspektiflerden Bir İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(1),* 46-64.

Sazkaya, M. ve Parlak, Ö. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8(1),* 149-165.

Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job Satisfaction: Are All The Parts There? *Personnel Psychology, 36,* 577–600.

Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior, 58(1),* 1–21

Serçeoğlu, N. (2013). Konaklama İşletmelerinde Çalışan İş görenlerin Kişilik Özelliklerinin Hizmet Verme Yatkınlığı Üzerindeki Etkisi. *Journal of Yaşar University, 8 (31*), 5253-5273.

Seriou, C. (2014). *An Analysis of The Tour Guide Discourse at The National Office of Tourism, Ghardaia: A Case Study* (Yüksek Lisans Tezi). Kasdi Merbah University, Ouragla.

Sığrı, Ü ve Gürbüz, S. (2011). Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi, 10 (1),* 30-48.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally.

Somer O., Korkmaz M. ve Tatar A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi, 17*, 21-33.

Songur, A. Turan, T. (2019). Kişilik Özelliklerinin Müşteri Davranışına Etkisi: Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35)*, 313-345.

Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age Differences in Personality Traits from 10 to 65: Big Five Domains and Facets in a Large Cross-Sectional Sample. *Journal of Personality and Social Psychology, 100*, 330–348

Soysal, A. (2008). "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması", Çimento *İşverenler Dergisi, 1 (22)*, 1- 12.

Starks, Glenn L., (2007). The Effect of Person–Job Fit on The Retention of Top College Graduates in Federal Agencies. *Review of Public Personnel Administration, 27(1),* 59-70.

Szirmak, Z., & De Raad, B. (1994). Taxonomy and Structure of Hungarian Personality Traits. *European Journal of Personality, 8,* 95-117.

Şeker, M. (2011). Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık ve İş gören Performansı Arasındaki İlişkiler ve Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Uygulama. *Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1),* 713-727.

Tatar A. (2016). Beş Faktör Kişilik Envanterinin kısa formunun geliştirilmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 17,* 14-23.

Tatar, A. (2017). Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçeye Çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu ile Karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi. 18(1),* 51-61.

Tekin, B. ve Deniz, B. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Stresi, İş Performansı ve İş Tatmini Düzeyleri Üzerinde Kontrol Odağı Etkili Bir Faktör Mü? *Muhasebe ve Finansman Dergisi. (84),*65-94.

Ting, Y. (1996). Analysis of Job Satisfaction of The Federal White-Collar Work Force: Findings from The Survey of Federal Employees. *The American Review of Public Administration, (4),* 439-456.

Toksöz, D. ve Çapar, G. (2019). Birey Meslek Uyumunun Meslek Seçimine Etkisi: Eğitim Gezilerine Katılan Turist Rehberi Adayları Üzerine Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırma Dergileri, 3(2),*257-278.

Top, Gider ve Ünalan. (2010). Hastane Sektöründe İş Performansını Etkileyen Örgütsel Değişkenlerin (Faktörlerin) İncelenmesi: Kayseri ve Kocaeli İllerindeki Hemşireler Üzerine

Bir Alan Araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 21 (66),* 71- 96.

Top, M. (2012) "Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2*), 258-277.

Tunç, G. Ç, Akansel, N. ve Özdemir, A. (2010). "Hemşirelik ve Sağlık Memurluğu Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörler", Maltepe Üniversitesi Hemşirelik *Bilim ve Sanatı Dergisi, 3(1),* 24-31.

Turunç ve Çalışkan. (2011). İletişim Tarzının ve Sözsüz İletişim Düzeyinin İş Performansına Etkisi. *Turizm Araştırmaları Dergisi, 20 (1), 7- 24.*

Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek Seçimi ve Önemi. M.Ü. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 6,* 265-280.

Tuzun I.K., Cetin F., Basim H.N. (2018) Improving Job Performance Through Identification and Psychological Capital International. *Journal of Productivity and Performance Management, 67 (1),* 155-170.

Türkmen, M. (2010). Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 5 (2),* 38-45.

Tüzün, İ.K. 2013. İKY Uygulamalarının Etkililiğinin Çalışan Algılamaları Bağlamında Araştırılması: İK birimi Saygınlığının Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 20 (1)*,171- 185.

Tüzün, K. İ. (2013). İKY Uygulamalarının Etkililiğinin Çalışan Algılamaları Bağlamında Araştırılması: İK Birimi Saygınlığının Rolü, *Yönetim Bilimleri Dergisi, 20 (1),* 171-185.

Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. (2010) "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi", *Journal of Yasar University, 17(5)*, 2922-2937.
Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management, 18(1),* 153-167.

Veznedaroğlu ve Özgür. (2005). Öğrenme Stilleri: Tanımlamalar, Modeller ve İşlevleri. *İlköğretim Online, 4(2*), 1-16.

Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S. & Roth, P. L. (1998). A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Performance for Salespeople. *Journal of Applied Psychology, 83*, 586-597.

Vurucu, F. (2010). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Wille, B., Hofmans, J., Feys, M. & Fruyt, F. D. (2014). Maturation of Work Attitudes: Correlated Change with Big Five Personality Traits and Reciprocal Effects Over 15 Years. *Journal of Organizational Behavior, 35*, 507-529

Woods, S. A., Lievens, F., De Fruyt, F., & Wille, B. (2013). Personality Across Working Life: The Longitudinal and Reciprocal Influences of Personality on Work. *Journal of Organizational Behavior, 34*, 7–25.

Wright, P. W. & Boswell, W.R. (2002). Desegregating HRM: A Review and Synthesis of Micro and Macro Human Resource Management Research, *Journal of Management, 28(3)*, 247–276.

Yang, K., & Bond, M. H. (1990). Exploring Implicit Personality Theories With Indigenous or Imported Constructs: The Chinese Case. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 1087-1095.

Yaşin, T. (2016). *Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri* (Doktora Tezi), Başkent Üniversitesi, Ankara.

Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve İş gören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması, *Bilig, 55*, 243- 264.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2*), 1303- 2860.

Yılmaz, A., ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(2),* 621-639.

Yılmaz, H., Üre, Ö., ve Sürücü, A. (1996). Rehberlik Ders Notları, Konya.

Yılmaz, İ., Dursun, B., Pektaş, K., Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. Electronic *Journal of Vocational Colleges, 2(2),* 9-21.

Yrd. Doç. Dr. Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,2 (5*), 58-72.

Yrd. Doç.Dr. Korkmaz, M. (2006). Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Educational Administration: Theory and Practice,46,*196-226.