

KİŞİ-ÇEVRE UYUMU VE KARIYER TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN MODELLENMESİ¹

Modeling the Relationships Between Person- Environment Fit and Career Satisfaction

Gönderim Tarihi / Received: 08.01.2020

Kabul Tarihi / Accepted : 03.06.2020

Doi: <https://doi.org/10.31795/baunsobed.672408>

Mert GÜRLEK*

ÖZ: Bu araştırma, kişi-çevre uyumu türlerinin kariyer tatmini ile nasıl ilişkili olduklarını gösteren bir teorik model geliştirmeyi ve test etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada kullanılan veriler İstanbul İlinde faaliyet gösteren beş yıldız otel işletmelerinin işgörenlerinden (n=431) elde edilmiştir. Geliştirilen teorik model yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılarak test edilmiştir. İlk olarak, kişi-meslek uyumunun diğer kişi-çevre uyumu türleri üzerindeki etkileri incelenmiş ve kişi-meslek uyumunun talep-yetenek, ihtiyaç tamamlama, kişi-örgüt, kişi-yönetici, kişi-grup uyumu türlerini olumlu ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İkinci olarak, kişi-çevre uyumu türlerinin kariyer tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bulgulara göre, talep-yetenek, ihtiyaç tamamlama ve kişi-grup uyumu kariyer tatminini olumlu ve anlamlı olarak etkilerken, kişi-örgüt ve kişi yönetici uyumu kariyer tatminini anlamlı olarak etkilememektedir. Aracılık etkisi açısından, kişi-meslek uyumu kariyer tatmini üzerinde doğrudan anlamlı bir etkiye sahip değildir. Buna karşın, kişi-meslek uyumu talep-yetenek, ihtiyaç-tamamlama ve kişi-grup uyumu aracılığıyla kariyer tatmini üzerinde dolaylı ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak, bu araştırma kişi-çevre uyumu ve kariyer tatmini arasındaki karmaşık ilişkilere ışık tutarak alanyazına anlamlı bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişi-Çevre Uyumu, Kariyer Tatmini.

ABSTRACT: This research aims to develop and test a theoretical model that shows how types of person-environment fit are related to career satisfaction. The data used in the study were obtained from the employees (n = 431) of the five-star hotel companies operating in Istanbul. The developed theoretical model was tested using structural equation modeling. Firstly, the effects of person-vocation fit on other person-environment fit types were examined and it was concluded that person-vocation fit positively and significantly affected demand-abilities fit, needs-supplies fit, person-organization fit, person-supervisor fit, and

¹ Araştırmada kullanılan verileri 2019 yılının Ekim ve Kasım aylarında toplandığı için etik kurul kararına ihtiyaç bulunmamaktadır.

*Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, mertgurlek89@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0024-7746>

person-group fit. Secondly, the effects of person-environment fit types on career satisfaction were examined. According to the findings, while demand-abilities fit, needs-supplies fit, and person-group fit affect career satisfaction positively and significantly, person-organization fit and person-supervisor fit do not significantly affect career satisfaction. In terms of mediation effect, person-vocation fit does not have a direct significant effect on career satisfaction. On the contrary, person-vocation fit has an indirect and significant effect on career satisfaction through demand-abilities fit, needs-supplies fit, and person-group fit. In conclusion, this research provides a significant contribution to the literature by shedding light on the complex relationships between person-environment fit and career satisfaction.

Keywords: Person-Environment Fit, Career Satisfaction.

GİRİŞ

Kişi-çevre uyumu teorisi, bilim insanları ve uygulamacılar tarafından işgörenlerin işyerindeki duygularını, tutumlarını ve davranışlarını anlamak için yaygın bir şekilde kullanılan teorik taslaklar arasında yer almaktadır (Vleugels vd., 2018). Kişi-çevre uyumu, bireyin çalışma ortamındaki birden fazla sistemle uyumluluğunu içeren kapsamlı bir kavramdır (Kristof-Brown vd., 2002). Kişi-çevre uyumu bakış açısı altında kişi-meslek, kişi-örgüt, kişi-iş, kişi-yönetici ve kişi-grup uyumu gibi farklı uyum türleri ele alınmaktadır (Kristof, 1996; Irak, 2012; Erbaş ve Şahin Perçin, 2016; Gürlek, 2019). Bir çok araştırma kişi-çevre uyumunun iş tatmini, (Nguyen ve Borteyrou, 2016), iş performansı (Kieffer vd., 2004) ve örgütsel bağlılık (Astakhova, 2016) gibi temel örgütsel davranış değişkenlerinin güçlü bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur. Kişi-çevre uyumu, olgunluk düzeyine ulaşmış bir teorik arka plana sahip olmasına rağmen (Kristof-Brown ve Guay, 2011; Su vd., 2015), davranışsal değişkenleri tahmin etmek için çeşitli kişi-çevre uyum türlerini bütünleştiren çok az araştırma bulunmaktadır (Vogel ve Feldman, 2009; Yu, 2016; Abdalla vd., 2018). Bu bakımdan, bütünleştirici bir yaklaşım ile aynı çalışmada birden fazla uyum türünü ele alan araştırmalara ihtiyaç vardır.

Önceki araştırmalar kişi-çevre uyumu türlerinin davranışsal değişkenler üzerindeki etkilerini ele almalarına rağmen (Kilroy vd., 2017; Lee vd., 2017) kendi aralarındaki ilişki süreçlerini büyük ölçüde ihmal etmişlerdir. Sadece birkaç araştırma kişi-çevre uyumu türlerini birlikte ele almış ve kendi aralarındaki ilişkileri araştırma modeline dahil etmiştir. Örneğin, Vogel ve Feldman (2009) kişi-meslek, kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunu birlikte inceleyerek, kişi meslek uyumunun kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu aracılığıyla davranışsal değişkenleri artırdığını ortaya koymuştur. Yu (2016) kişi-değer uyumu ve kişi-iş uyumunu birlikte ele alarak, kişi-değer uyumunun kişi-iş uyumu aracılığıyla iş tatminini

artırdığını ortaya koymuştur. Abdalla vd. (2018) kişi örgüt, kişi-grup ve kişi-iş uyumunu birlikte ele alarak, kişi örgüt uyumunun kişi-grup ve kişi-iş-uyumu aracılığıyla işten ayrılma niyetini etkilediğini tespit etmişlerdir.

Araştırmacılar uzun bir süredir davranışsal değişkenleri tahmin etmek için aynı çalışmada farklı uyum türlerinin eşzamanlı olarak bütünleştirilmesine yönelik çağrıda bulunmaktadır (Edwards ve Shipp, 2007; Jansen ve Kristof-Brown, 2006; Kristof-Brown vd., 2005; Lam vd., 2018; Gürlek ve Uygur, 2020). Özellikle Gürlek ve Uygur (2020) *Journal of Management & Organization*'da kabul edilen çalışmalarında araştırmacıları bir aracılık modeli kapsamında farklı kişi-çevre uyumu türlerini entegre etmeye çağırılmaktadır. Yukarıda sunulan araştırmalarda görüldüğü üzere, kişi-çevre uyumu türlerini bütüncül bir bakış açısıyla ele alan çok az araştırma bulunmakla beraber mevcut araştırmalar kişi-çevre uyumu türleri ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin doğasına ışık tutmamaktadırlar. Bu teorik boşluktan hareketle, bu çalışma kariyer tatminini tahmin etmek için farklı uyum türlerinin birlikte nasıl çalıştığını gösteren bir teorik model geliştirmeyi ve test etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada Kristof'un (1996) geniş çapta atıfta bulunulan çalışmasında ana hatları verilen kişi-çevre uyumunun kişi-meslek, kişi-iş, kişi-örgüt, kişi-yönetici ve kişi-grup uyumu türlerine odaklanılmaktadır. Mesleki kişilikler ve çalışma ortamları teorisi (Holland, 1997) kişi-meslek uyumunun bireyi diğer çevresel odakları ile daha uyumlu hale getirerek kariyer tatminini artırdığını vurgulamaktadır. Buna dayanarak, bu araştırma kişi-meslek uyumunun diğer kişi-çevre uyumu türleri olan kişi-örgüt, kişi-iş, kişi-yönetici ve kişi-grup uyumunu artırmak suretiyle kariyer tatminini artıracaklarını ileri sürmektedir (Şekil 1). Bir başka ifadeyle bu araştırma, kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisinde kişi-çevre uyumu türlerinin aracılık rolü oynadığını ileri süren bütünleştirici bir model öne sürmektedir. Bu bakımdan, bu araştırmanın davranışsal değişkenlerin öncüllerini belirlemek için aynı çalışmada farklı kişi-çevre uyum türlerinin bütünleştirilmesine yönelik çağrılara cevap vererek alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir.

TEORİK ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Kişi-Çevre Uyumu Kavramı

Kişi-çevre uyumu örgütsel psikoloji alanının temel araştırma alanları arasında yer almaktadır (Durr II ve Tracey, 2009). Kişi-çevre uyumu, "bireyin özellikleri ile çalışma çevresi arasındaki uyumu" ifade etmektedir (Greguras ve Dieffendorff, 2009:465). Kişi-çevre uyumu, "birey ve çevre arasındaki uyumun" (Edwards vd., 2006: 802) üzerinde durmakta olup *benzerlik uyumu ve tamamlayıcı uyum* olmak üzere iki temel bakış açısına dayalı olarak açıklanmaktadır (Gürlek,

2019). Benzerlik uyumu, birey ve çevresi arasında değerlerin benzerliği temelinden gelişirken, tamamlayıcı uyum çevrenin eksiklikleri birey tarafından tamamlandığında ya da bireyin eksiklikleri çevre tarafından tamamlandığında ortaya çıkmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987). Kavramsal olarak kişi-çevre uyumu kişi-iş, kişi-örgüt, kişi meslek, kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu gibi çoklu alt türlerden oluşan bir şemsiye kavramı temsil etmektedir. Kendi aralarında olumlu bir şekilde ilişkili olmalarına rağmen, bu farklı uyum türleri çalışma ortamının farklı yönlerini temsil ettikleri için bağımsız değişkenler üzerinde benzersiz etkileri olan ayrı yapılar olarak kabul edilmektedirler (Vleugels vd., 2018).

Kişi-iş uyumu tamamlayıcı uyum bakış açısına göre, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin örgütün talepleriyle ne derece uyum gösterdiğini ifade eden *talep-yetenek uyumu* ve işin özelliklerinin veya işi yapabilmek için ihtiyaç duyulan kaynakların örgüt tarafından ne derece karşılandığını ifade eden *ihtiyaç tamamlama-uyumu* olmak üzere iki türe sahiptir (Edwards ve Shipp, 2007). Kişi-örgüt uyumu, kişi ve örgüt arasındaki değerler açısından benzerliği ifade etmektedir (Lee vd., 2010). Kişi-meslek uyumu, bireyin kişisel özellikleri ve mesleki ilgileri ile mesleğin özellikler arasındaki uyumu ifade etmektedir. Kişi-grup uyumu, bireyin özellikleri ve değerleri ile çalışma arkadaşlarının değerleri ve özellikleri arasındaki uyumu ifade etmektedir. Kişi-yönetici uyumu bireyin özellikleri ve çalışma tarzı ile yöneticisinin özellikleri arasındaki uyumu ifade etmektedir (Kristof-Brown vd., 2005). Kişi-örgüt, kişi-meslek, kişi-yönetici, kişi grup uyumu; değerler, ilgiler ve hedefler açısından benzerliğe atıfta bulunmaları nedeniyle benzerlik uyumu perspektifinden değerlendirilmektedir (van Vianen, 2018).

Kişi-Çevre Uyumu Türleri Arasındaki İlişkiler ve İlgili Hipotezler

Kişi-çevre uyumu türleri arasındaki ilişkileri anlamak için geliştirilen modellerin temel taşı kişi-meslek uyumudur (Holland, 1997; Jansen ve Kristof-Brown, 2006; Vogel ve Feldman, 2009; Su ve Nye, 2017). Bu bölümde kişi-meslek uyumu ve diğer kişi-çevre uyumu türleri arasındaki ilişkiler açıklanmış ve akabinde hipotezler sunulmuştur. Kişi-meslek uyumu, diğer kişi-çevre uyumu türlerini şekillendiren merkezi bir yapıya sahiptir (Ehrhart ve Makransky, 2007; Xiao vd., 2014). Kariyer seçimi teorilerinin çoğu bireylerin kendi ilgileri ve özellikleriyle uyuşan meslekleri tercih ettiklerinde, çalışma çevresine daha fazla uyum gösterdiklerini ileri sürmektedirler (Durr II ve Tracey, 2009). Başka bir anlatımla, örgütsel psikoloji alanyazını kişi-meslek uyumunun bireylerin özellikleri ile çalışma çevresi arasındaki uyuma katkı sağladığını vurgulamaktadır (Edwards, 2008; Irak, 2012; Glosenber vd., 2019). Meslek seçim teorisi bu sav için anlamlı bir teorik dayanak oluşturmaktadır. Meslek seçim teorisine göre bireyin kişisel özellikleri ile seçtiği meslek arasında uyum olduğu zaman,

birey çalışma çevresine daha fazla uyum göstermekte ve kariyerinde daha başarılı olmaktadır (Holland, 1959). Örneğin, sanatsal yeteneklere sahip bir birey, müzisyenlik mesleğinde daha başarılı olabilmekte ve dolayısıyla kariyer tatmini deneyimleyebilmektedir (Yang vd., 2008; Gürlek, 2019). Buna göre kişi-meslek uyumu yüksek olan bireylerin işi, örgütü, çalışma grubu ve yöneticisi gibi diğer çevresel odaklar ile yüksek bir uyuma sahip olması muhtemeldir.

Yanlış bir meslek seçimi beraberinde kişi-meslek uyumsuzluğu getirmekte ve bunun sonucu olarak bireyler kariyerlerinde başarılı olamayabilmektedirler (Ballout, 2007). Kişi-meslek uyumsuzluğu algılayan bireyler, çalıştıkları örgütsel çevreden uzaklaşma eğiliminde olmaktadır (Feij vd., 1999). Bu tür bireyler mesleklerini değiştiremiyorlarsa giderek örgüte, işe, çalışma grubuna ve yöneticilerine karşı yabancılaşmaktadırlar (Jesús Suárez-Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007; O'Donohue ve Nelson, 2014). Kişi-meslek uyumsuzluğuna sahip olan bireyler mesleklerini benimsemedikleri için nerede çalışırlarsa çalışsınlar kişi-iş uyumuna, kişi-örgüt uyumuna ve kişi-yönetici uyumuna sahip olamayabilirler. Bu bakımdan kişi meslek uyumunu diğer kişi-çevre uyumu türlerinin ana belirleyicisi olarak görmek mümkündür. Alan-yazındaki araştırmalar kişi meslek uyumunun diğer uyum türlerinin önemli bir belirleyicisi olduğunu tespit etmişlerdir. Örneğin, Vogel ve Feldman (2009) kişi-meslek uyumunun kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun önemli bir öncülü olduğu tespit etmiştir. Ehrhart ve Makransky (2007) ise mesleki ilgileri ve icra ettikleri meslek arasında uyum bulunan bireylerin daha yüksek düzeyde kişi-iş uyumuna sahip olduklarını tespit etmiştir. Yukarıdaki teorik argümanlara dayalı olarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

H₁: Kişi-meslek uyumu, kişi-iş uyumunun talep-yetenek uyumu boyutunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: Kişi-meslek uyumu, kişi-iş uyumunun ihtiyaç-tamamlama uyumu boyutunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₃: Kişi-meslek uyumu, kişi-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₄: Kişi-meslek uyumu, kişi-yönetici uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₅: Kişi-meslek uyumu, kişi-grup uyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Kariyer Tatmini

Kariyer tatmini, öznel kariyer başarısının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Colakoglu, 2011). Nesnel kariyer başarısı görünür sonuçlar içerdiğinden, genellikle üçüncü şahıs bakış açısına dayanmaktadır ve bu nedenle bir işgöre-

nin kendi başarısını değerlendirmesini yansıtmamaktadır. Bu bakımdan, kariyer tatminin değerlendirilmesinde öznel kariyer başarısı dikkate alınmaktadır (Kong, Cheung ve Song, 2012). Öznel kariyer başarısı perspektifinden kariyer tatmini işgörenlerin ücret, ilerleme, kariyer hedeflerine ulaşma ve yeni beceriler geliştirme açısından örgütteki kariyerlerinden elde ettikleri tatmine yönelik kişisel değerlendirmelerini ifade etmektedir (Karatepe, 2012; Wassermann vd., 2017). Kişi-çevre uyumu teorisinin temel iddiası, birey ve çevresi arasındaki yüksek uyumun yüksek iş tatmini, kariyer başarısı ve yüksek iş performansı gibi olumlu çıktılar meydana getireceği varsayımdır (Su vd., 2015).

Kişi Çevre Uyumu ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkiler ve İlgili Hipotezler

Bu bölümde kişi çevre uyumu türleri ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiler açıklanmakta ve ilgili hipotezler geliştirilmektedir. Teorik arka planının kurgulanmasında büyük ölçüde *benzerlik çekim hipotezinden* (Byrne, 1971) ve *mesleki kişilikler ve çalışma ortamları teorisinden* (Holland,1997) yararlanılmaktadır.

Kişi-iş uyumu açısından yetenekleri ve donanımları iş gereksinimleriyle uyumlu olan (talep-yetenek uyumu) veya iş için ihtiyaç duyduğu kaynak ve imkanlar örgüt tarafından karşılanan bireyler (ihtiyaç-tamamlama uyumu) kariyer hedeflerine daha hızlı ulaşabilirler ve böylece yüksek düzeyde kariyer tatmini deneyimleyebilirler (Ballout, 2007). Bir başka ifadeyle yüksek talep-yetenek uyumuna sahip olan bir işgören çevresel talepleri karşılamak için gerekli becerilere, eğitime, zamana ve enerjiye sahiptir (Edwards vd., 1998; Vahidi vd., 2016). Dolayısıyla, bu tür bir özelliklere sahip olan işgören daha yüksek performansla sahip olabilir ve böylece örgütün sağladığı kariyer fırsatlarını yakalayabilir. Alanyazında Erdoğan ve Bauer (2005) talep-yetenek uyumunun kariyer tatminini olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Yüksek ihtiyaç-tamamlama uyumuna sahip olan işgörenlerin ise ihtiyaçları ile işe katkıları karşılığında aldıkları ödüller (örneğin, ücret, sosyal haklar, eğitim) arasında yüksek bir uyum bulunmaktadır (Cable ve DeRue, 2002). İhtiyaçları örgüt tarafından karşılanan işgörenlerin işlerinde daha başarılı olmaları ve böylece daha yüksek kariyer tatminine sahip olmaları muhtemeldir. Yukarıdaki teorik argümanlara dayalı olarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür.

H₆: Kişi-iş uyumunun talep-yetenek uyumu boyutu kariyer tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₇: Kişi-iş uyumunun ihtiyaç-tamamlama uyumu boyutu kariyer tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Kişi-Örgüt Uyumu ve Kariyer Tatmini

İşgörenler iş ortamında görevlerini yerine getirirken örgütsel değerlerle uyumlu davranışlar sergilemek zorundadırlar. Bununla beraber, örgüt içinde

örgütsel değerler ile uyumlu olmayan bireylerin bilişsel çelişki yaşama (Festinger, 1957) olasılığı daha yüksektir. Bilişsel çelişki teorisine göre bireyler kendi inançlarına ve değerlerine uygun olmayan davranışlarda buldukları zaman, deneyimlerinden memnuniyetsizlik yaşamaktadırlar (Erdogan vd., 2004). Bu bakımdan bireyin iş yaşamında başarısı için kişi-örgüt uyumu elzemdir.

Kişi ve örgüt arasında değerler temelinde ortaya çıkan benzerlik, işgören açısından örgütü çalışmak ve kariyer yapmak için uygun bir yer yapmaktadır. Benzerlik-çekim hipotezi bireylerin kendilerine benzer bireylere ilgi duyduğunu ve tercih ettiğini öne sürmektedir (Byrne, 1971). Bu nedenle örgüt ile benzer değerlere sahip olan bireyler örgüt üyeleri tarafından politik ve sosyal olarak desteklenirken, örgütsel değerler ile zıt düşen bireyler dışlanabilmektedir. İyi bir performans göstermek için gerekli olan desteği alan bireyler daha yüksek performans göstererek daha iyi ücret ve terfi gibi kariyer tatmini faktörlerine sahip olabilmektedirler (Bretz ve Judge, 1994). Schneider'in (1987) çekim-seçim-yıpranma modeli işe alım sonrası örgütsel değerler ile kendi değerleri arasında uyumsuzluk algılayan bireylerin kariyerlerden daha az tatmin olduklarını ve işten ayrıldıklarını vurgulamaktadır. Öte yandan kişi-örgüt uyumuna sahip olan işgörenler genellikle örgütsel beklentilerle uyumlu davranışlar sergilemektedirler. Bu uyumun bir sonucu olarak, yöneticilerinden daha olumlu değerlendirmeler alabilirler ve daha çok ödül kazanabilirler (Vogel ve Feldman, 2009). Bu nedenle kişi-örgüt uyumunun kariyer tatminini artırması beklenilebilir. Yukarıdaki teorik argümanlara dayalı olarak aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

H8: Kişi-örgüt uyumu kariyer tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Kişi-Yönetici Uyumu ve Kariyer Tatmini

İşgören ve yönetici arasındaki benzerlik veya uyum, kariyer tatmininin oluşmasında önemli bir yer tutmaktadır. Kişi-yönetici uyumuna sahip olmak işgörenlerin kariyer ilerlemesini kolaylaştırmakta ve daha yüksek bir kariyer tatmini getirmektedir (Jiang ve Klein, 1999). Yönetici desteği işgörenlerin kariyer başarısının öncülleri arasında yer almaktadır (Ng vd., 2005; Bozionelos vd., 2019). Bunun en önemli nedeni yöneticilerin terfi kararları ve kariyer gelişimi açısından astların örgütsel hayatında önemli rol oynamasıdır (Breland vd., 2007). Benzerlik-çekim hipotezinin (Byrne 1971), kişi-yönetici uyumunun açıklanmasında da yararlı bir teorik temel sağladığı belirtilmektedir (Gürlek ve Uygur, 2020). Hipoteze göre insanlar benzer oldukları kişilere daha fazla ilgi duymaktadırlar. Bu nedenle, bireyler kendilerine daha fazla benzeyen kişileri daha az benzeyenlere göre daha olumlu değerlendirmekte ve sevmektedir (Kim ve Kim, 2013; Gürlek, 2019). Benzerlik çekim hipotezi açısından kişi-yönetici uyumu yüksek olduğu zaman, işgörenin örgütsel ödülleri alma ve terfi fırsatlarını yakalama olasılığı

daha yüksektir (Van Vianen vd., 2011). Çünkü işgören ve yönetici arasındaki değerler ve kişilik özellikler açısından oluşan benzerlik ve uyum işgörenin yönetici tarafından daha olumlu değerlendirilmesine yol açabilmektedir. Bununla beraber yüksek kişi-yönetici uyumu olduğu zaman, yöneticinin işgörenin kariyerine zarar verme olasılığı daha düşük olmaktadır (Xu vd., 2019). Alanyazında, işgörenler değerlerinin yöneticilerinin değerleriyle uyumunu hissettiklerinde iş ve çalışma çevresinden memnun olduklarına dair ampirik kanıtlar bulunmaktadır (Marstand vd., 2017; Choi vd., 2017). Bu nedenle kişi-yönetici uyumunun kariyer tatminini artırması beklenmektedir. Yukarıdaki teorik argümanlara dayalı olarak aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

H9: Kişi-yönetici uyumu kariyer tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Kişi-Grup Uyumu ve Kariyer Tatmini

Kişi-grup uyumu “birey ve çalışma grubu arasındaki uyumluluğu” (Kristof, 1996: 7) ifade etmekte olup, bireyin çalışma arkadaşlarıyla kişilerarası ilişkiler açısından uyumlu olduğunda ortaya çıkmaktadır (Young Seong, ve Kristof-Brown, 2012). Benzerlik çekim hipotezi perspektifinden (Byrne, 1971), çalışma arkadaşlarıyla benzer özelliklere sahip olduğunu algılayan bireylerin çalışma arkadaşlarına daha çok ilgi gösterebileceğini ve bunun sonucu olarak daha sık iletişim, daha büyük sosyal entegrasyon, daha uyumlu iş ilişkileri ve daha iyi bir kariyer gelişimi ortaya çıkabileceğini söylemek mümkündür (Kristof-Brown ve Stevens, 2001). İşgörenler çalışma arkadaşlarıyla uyumlu olduklarını algıladıklarında, daha az kişilerarası ihtilaf meydana geleceğinden işlerinden tatmin olma olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca, yüksek kişi-grup uyumu bireyin daha fazla sosyal kaynağa ve desteğe erişilebilmesine katkı sağlamaktadır (Wang vd., 2011). Çünkü ortak değerleri paylaşan çalışma gruplarında bireyler arası dayanışma ve iletişim oldukça yüksektir (Greguras ve Diefendorff, 2009). Bir başka ifadeyle iş arkadaşlarıyla güçlü ilişkileri olan bireylerin iş arkadaşlarından değerli kaynaklar alma ve destek görme olasılıkları daha yüksektir (Vogel ve Feldman, 2009). Bu nedenle işyerinde uyumlu, stabil ve destekleyici bir çevre algılayan bireylerin kariyerlerinde başarılı olma olasılığı artmaktadır (Chuang vd., 2016). Yukarıdaki teorik temele dayalı olarak aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

H10: Kişi-grup uyumu kariyer tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Kişi-Meslek Uyumu ve Kariyer Tatmini

Holland'ın (1997) *Mesleki Kişilikler ve Çalışma Ortamları Teorisine* göre, bireyin ilgi türü ile çalışma ortamı arasındaki benzerlik derecesi bireyin iş tutumlarını

ve davranışlarını etkilemekte ve daha yüksek ilgi uyumu düzeyi daha fazla memnuniyet ve başarı getirmektedir (Su ve Nye, 2017). Bir başka ifadeyle bireylerin ilgi alanlarına uygun meslekleri sürdürmeleri halinde daha memnun olacakları varsayılmaktadır. Örneğin, araştırmacı ve sorgulayıcı bireyler akademisyenlik mesleğini seçmeleri durumunda kariyerlerinde daha başarılı olabilmektedirler (Glosenberg vd., 2019). Meta analiz çalışmaları meslek uyumunun kariyer çıktılarıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Yang vd., 2008; Nye vd., 2012). Bununla beraber alanyazındaki araştırmalar kişi-meslek uyumu ve kariyer tatmini arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki öngörmektedirler (Vogel ve Feldman, 2009; Cha vd., 2009). Yukarıdaki teorik temele dayalı olarak aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

H11: Kişi-meslek uyumu kariyer tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Kişi-Çevre Uyumu Türlerinin Aracılık Rollerini

Daha önce ifade edildiği gibi, araştırmacılar farklı kişi-çevre uyumu türlerinin birlikte ele alınarak tek bir araştırma modelinde bütünleştirilmesi için çağrıda bulunmuşlardır (örn: Jansen ve Kristof-Brown, 2006). Alanyazında, farklı uyum türlerini tek bir araştırma modelinde bütünleştirmenin en iyi yolunun aracılık modeli inşa etmek olduğu belirtilmektedir (Edwards ve Shipp, 2007; Abdalla vd., 2018; Gürlek ve Uygur, 2020). Bu araştırma, kişi-çevre uyum türlerinin kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisine aracılık ettiğini ileri süren bütünleştirici bir model öne sürmektedir. Aşağıda geliştirilen aracılık modeline ilişkin teorik arka plan sunulmuştur.

Kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğuna dair kanıtlar olmasına rağmen (Cha vd., 2009; Colakoğlu, 2011), bu etkinin nasıl meydana geldiği konusu büyük ölçüde belirsizdir. Kişi-meslek uyumu ve kariyer tatmin arasındaki ilişki mesafe oldukça geniştir. Bu nedenle iki yapı arasındaki ilişkileri aydınlatmak için aracı değişkenlere ihtiyaç bulunmaktadır (Van Vianen vd., 2011). Alanyazında, mesleki uyum değişkenlerinin kariyer çıktıları üzerindeki etkisinde kişi-çevre uyum türlerinin önemli bir bağlantı noktası olabileceğine yönelik giderek artan teorik varsayımlar bulunmaktadır (Yu, 2016; Oh, 2018). Kişi-meslek uyumu, işgöreni diğer çevresel odaklar ile uyumlu hale getirmek suretiyle kariyer tatminini artırabilir. Örneğin, bireysel özellikleri mesleğiyle uyumlu olan bireyler işin gerektirdiği talepleri daha fazla yerine getirebilirler ve böylece kariyerlerinde daha hızlı ilerleyebilirler (Ehrhart ve Makransky, 2007; Vogel ve Feldman, 2009). Bu araştırma, kişi meslek uyumunu kariyer tatmin sürecinin ana aşaması olarak kabul etmektedir. Nitekim meslek seçim teorisine göre, kariyerinde başarılı bir şekilde ilerlemek isteyen bireylerin başlangıçta doğru bir meslek seçmeleri gerek-

mektedir (Holland, 1997). Bu bakış açısına göre, kariyer tatminine giden yolun mihenk taşı kişi-meslek uyumudur. Kişi meslek uyumu diğer uyum türlerini artırmak suretiyle kariyer tatminini artırabilir. Bir başka ifadeyle kişi meslek uyumu kişi-iş, kişi-örgüt, kişi-yönetici ve kişi-örgüt uyumu aracılığıyla kariyer tatminini artırabilir. Yukarıdaki teorik tartışmaya dayalı olarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmekte olup, hipotez gelişimine dayalı olarak inşa edilen araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

H12: Kişi-iş uyumunun talep-yetenek uyumu boyutu kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

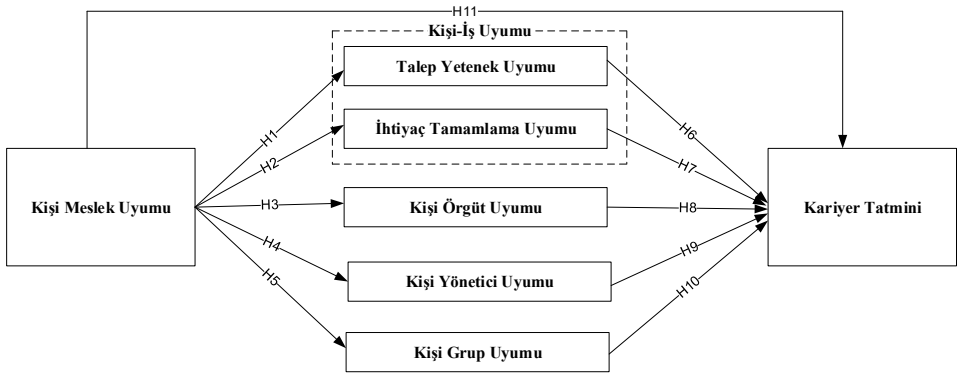
H13: Kişi-iş uyumunun ihtiyaç-tamamlama uyumu boyutu kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

H14: Kişi-örgüt uyumu kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

H15: Kişi-yönetici uyumu kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

H16: Kişi- grup uyumu kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisine aracılık etmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



- H12 : Kişi Meslek Uyumunu → Talep Yetenek Uyumunu → Kariyer Tatmini
H13 : Kişi Meslek Uyumunu → İhtiyaç Tamamlama Uyumunu → Kariyer Tatmini
H14 : Kişi Meslek Uyumunu → Kişi Örgüt Uyumunu → Kariyer Tatmini
H15 : Kişi Meslek Uyumunu → Kişi Yönetici Uyumunu → Kariyer Tatmini
H16 : Kişi Meslek Uyumunu → Kişi Grup Uyumunu → Kariyer Tatmini

YÖNTEM

Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini otel işgörenleri oluşturmaktadır. Turizm sektöründe işgücünün çoğunluğu otel işletmelerinde istihdam edilmektedir. Bununla birlikte turizm sektörünün uzun vadede rekabet avantajını etkin bir şekilde sürdürmesi için otel işletmelerinin ilk olarak kişi-çevre uyumuna -özellikle kişi-meslek uyumuna- sahip işgörenleri örgüte çekmeleri (Choi vd., 2017), daha sonra onlara ücret, gelişim, kariyer hedeflerine ulaşma ve yeni beceriler geliştirme konularında bir kariyer ve başarı planı sunmaları gerekmektedir (Karatepe, 2012). Bu bakımdan, kişi-çevre uyumu ve kariyer başarısı arasındaki ilişkileri incelemek için otel işgörenleri uygun bir örneklem oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan veriler 2019 yılının Ekim ve Kasım aylarında İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldız otel işletmelerinin işgörenlerinden elde edilmiştir. İstanbul İlının seçilmesinin nedeni Türkiye'de en çok beş yıldızlı otelin bulunduğu ikinci il olmasıdır. Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre 2019 yılı kasım ayı itibarıyla İstanbul İlinde, 107 adet beş yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır. Araştırmacı kolayda örnekleme yöntemini kullanarak 19 otel işletmesini araştırmaya dahil etmiştir. Veriler otel işletmelerinden bırak-topla tekniği kullanılarak toplanmıştır. Veri toplama süreci sonunda toplam 431 adet anket elde edilmiştir. İstanbul İlinde beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplam işgören sayısı hakkında bir veri bulunmamaktadır. Evrenin tanımlanamadığı durumlarda 384 örneklem hacmi yeterli kabul edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014)

Araştırmaya katılanların yaklaşık olarak % 53'ü erkeklerden (227 kişi), % 47'si (204 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durum açısından, katılımcıların yaklaşık % 42'si bekar katılımcılardan (181 kişi) % 58'si (250 kişi) evli katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması yaklaşık olarak 37 iken, otel endüstrisinde ortalama 5 yıl iş tecrübeleri bulunmaktadır. Eğitim düzeyi açısından incelendiğinde, katılımcıların % 27'si (117) lise, % 39'u ön lisans (168) ve 34'ü lisans (146) düzeyindeki eğitim kurumundan mezun oldukları görülmüştür.

Veri Analizi

Araştırma modelinin test edilmesinde Smart PLS (V.3.2.7) programı kullanılmıştır. Smart PLS araştırma verilerinin normal dağılmadığı durumlarda kullanılan bir yapısal eşitlik modellemesi programıdır (Ringle vd., 2015; Hair vd., 2017). Verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 aralığının dışında yer aldığı görülmüştür. Bu sonuç verilerin normal dağılmadığına işaret etmektedir. Veri analizinde, Anderson ve Gerbing (1988) tarafından

ileri sürülen iki aşamalı yaklaşım takip edilmiştir. Bu yaklaşıma göre, ölçüm modelinin kabul edilebilir uyum indislerine sahip olduğu tespit edildikten sonra, araştırma modelinin testine geçilmektedir. Doğrudan ve dolaylı etkilerin değerlendirilmesinde ise ön yükleme (bootstrapping) tekniğinden yararlanılmıştır (Zhao vd., 2010).

Ölçüm Değişkenleri

Kişi-meslek uyumu, Vogel ve Feldman (2009) tarafından geliştirilen üç ifade- li ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Kişi-iş uyumunun talep-yetenek ve ihtiyaç tamamlama uyumu boyutları ve kişi örgüt uyumu Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Her bir boyut üç ifadeden oluşmaktadır. Kişi-yönetici uyumu, Chuang vd., (2016) çalışmasından alınan beş ifade kullanılarak ölçülmüştür. Kişi-grup uyumu, Greguras ve Diefendorff'un (2009) çalışmasından alınan üç ifadeyle ölçülmüştür. Greguras ve Diefendorff (2009) ölçeği Cable ve DeRue'nin (2002) çalışmasına dayalı olarak grup düzeyine uyarlamıştır. Kariyer tatmini, Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen beş maddelik bir ölçek kullanılarak ölçülmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin bir kısmı için dilsel geçerlik çalışması yapılırken, bir kısmı için daha önce Türkçeye uyarlama çalışması yapıldığından dilsel geçerlik çalışması yapılmamıştır. Talep-yetenek uyumu, kişi-örgüt uyumu ve kişi-yönetici uyumu ölçekleri Gürlek (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Diğer yandan kişi-meslek uyumu, ihtiyaç-tamamlama uyumu, kişi-grup uyumu ve kariyer tatmini ölçekleri için mevcut araştırma kapsamında dilsel geçerlik çalışması yapılmıştır. Dilsel geçerlik çalışmasında Brislin (1976) tarafından önerilen ters çeviri yöntemi kullanılmıştır.

Ölçüm Modeli

Araştırma değişkenleri tek boyutlu doğaları nedeniyle ölçüm modeline birinci düzey olarak dahil edilmişlerdir. Gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler tarafından etkili şekilde ölçülüp ölçülmediğinin test etmek ve ölçüm geçerliği ve güvenilirliğini kontrol etmek için ölçüm modeli oluşturulmuştur (Hair vd., 2017; Merli vd., 2019) Yapı güvenilirliğini kontrol etmek için bileşik (BG) güvenilirlik değerleri kullanılırken, yakınsak geçerliğini değerlendirme için faktör yükleri ve ortalama varyans açıklama değerleri (AOV) kullanılmıştır. İlgili alanyazında AOV değerlerinin 0.50'ni üzerinde olması önerilirken, faktör yüklerinin ve birleşik güvenilirliği değerlerinin 0.70'in üzerinde olması önerilmektedir (Hair vd., 2017; Ali vd., 2018). Tablo 1'de görüldüğü gibi, ortalama varyans açıklama değerleri (0.666-0.768) kriter değerinin üzerindedir. Bununla beraber faktör yüklerinin tümü 0.70'in üzerindedir. Bu sonuçlara göre yakınsak geçerlik sağlanmıştır. Öte yandan, BG değerleri 0.856-0.913 aralığında yer

almaktadır. Bu sonuç bileşik güvenilirliğin sağladığıny göstermektedir. Son olarak, Cronbach's Alpha değerlerinin 0.70'in üzerinde olduğu gör÷lmektedir. Buna göre her bir yapı içsel tutarlılığa sahiptir (Nunnally, 1978).

Tablo 1: Ölçüm Modeli

Değişkenler	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	BG	AOV
Kişi-Meslek Uyumu		0.788	0.876	0.703
A1	0.871			
A2	0.842			
A3	0.802			
Kişi-İş uyumu				
Talep-Yetenek Uyumu		0.749	0.856	0.666
B1	0.759			
B2	0.854			
B3	0.831			
İhtiyaç-Tamamlama Uyumu		0.833	0.900	0.750
B4	0.858			
B5	0.881			
B6	0.859			
Kişi-Örgüt Uyumu		0.849	0.908	0.768
C1	0.878			
C2	0.905			
C3	0.845			
Kişi-Yönetici Uyumu		0.881	0.913	0.667
D1	0.856			
D2	0.847			
D3	0.797			
D4	0.803			
D5	0.810			
Kişi-Grup Uyumu		0.809	0.887	0.724
E1	0.859			
E2	0.886			
E3	0.805			
Kariyer Tatmini		0.842	0.887	0.612
F1	0.787			
F2	0.791			
F3	0.786			
F4	0.779			
F5	0.768			

BD=Bileşik güvenilirliği; AOV=Açıklanan Ortama Varyans

Ayrışma geçerliğinin sağlanıp sağlanmadığını denetlemek için Heterotrait-Monotrait (HTMT) kriterinden ve Fornell-Larcker kriterinden yararlanılmıştır. Tablo 2’de görüldüğü gibi, ortalama varyans açıklama değerlerinin karekökü ilgili kavramın diğer kavramlarla arasındaki korelasyonlardan büyüktür. Bu sonuç Fornell-Larcker kriteri açısından ayrışma geçerliğinin sağladığını göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrıca, HTMT değerlerinin 0.85’ten düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre de ayrışma geçerliği sağlanmıştır (Henseler vd., 2015).

Tablo 2: Ayrışma Geçerliği

Fornell-Larcker Kriteri							
	Kişi-Grup Uyumu	Kariyer Tatmini	Kişi-Meslek Uyumu	Kişi-Örgüt Uyumu	Talep-Yetenek Uyumu	Kişi-Yönetici Uyumu	İhtiyaç-Tamamlama Uyumu
Kişi-Grup Uyumu	0.851						
Kariyer Tatmini	0.457	0.782					
Kişi-Meslek Uyumu	0.543	0.414	0.838				
Kişi-Örgüt Uyumu	0.502	0.454	0.492	0.876			
Talep-Yetenek Uyumu	0.472	0.638	0.454	0.578	0.816		
Kişi-Yönetici Uyumu	0.658	0.506	0.532	0.659	0.614	0.823	
İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	0.550	0.572	0.538	0.639	0.590	0.719	0.866
HTMT Kriteri							
Kişi-Grup Uyumu							
Kariyer Tatmini	0.547						
Kişi-Meslek Uyumu	0.672	0.491					
Kişi-Örgüt Uyumu	0.603	0.525	0.597				
Talep-Yetenek Uyumu	0.607	0.795	0.585	0.725			
Kişi-Yönetici Uyumu	0.777	0.577	0.634	0.764	0.755		
İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	0.669	0.672	0.661	0.760	0.741	0.836	

HİPOTEZ TESTLERİ

Araştırma modelinin veriyle uyumunu değerlendirmek için standardized root mean square residual (SRMR) değerinden yararlanılmıştır (Henseler vd., 2016). SRMR değerinin 0.08 kriter eşliğinin altında olması modelin veriyle uyumlu olduğu anlamına gelmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Yapısal modelin test sonuçlarına göre SRMR değeri 0.067’dir. Bu sonuca göre araştırma mode-

linin veriyle iyi bir uyum gösterdiğini söylemek mümkündür. Tablo 3'te hipotez test sonuçları gösterilmiştir. Sonuçlara göre, kişi-meslek uyumu talep-yetenek uyumunu ($\beta=0.454$; $p<0.001$), ihtiyaç tamamlama uyumunu ($\beta=0.538$; $p<0.001$), kişi-örgüt uyumunu ($\beta=0.492$; $p<0.001$), kişi-yönetici uyumunu ($\beta=0.532$; $p<0.001$) ve kişi-grup uyumunu ($\beta=0.543$; $p<0.001$) olumlu ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu bulgulara göre H_1 , H_2 , H_3 , H_4 ve H_5 desteklenmiştir. Talep-yetenek uyumu ($\beta=0.448$; $p<0.001$), ihtiyaç tamamlama uyumu ($\beta=0.272$; $p<0.001$) ve kişi-grup uyumu ($\beta=0.119$; $p<0.05$) kariyer tatminini olumlu ve anlamlı olarak etkilerken, kişi-örgüt uyumu ($\beta= - 0.028$; $p>0.001$) ve kişi-yönetici uyumu ($\beta= - 0.044$; $p>0.001$) kariyer tatminini anlamlı olarak etkilememektedir. Bu bulgulara göre H_8 ve H_9 desteklenmezken, H_6 , H_7 ve H_{10} desteklenmiştir. Ayrıca kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki doğrudan etkisi anlamsızdır ($\beta= 0.037$; $p>0.001$). Bu sonuca göre H_{11} desteklenmemiştir.

Tablo 3: Hipotez Testi Sonuçları

	β	t-değeri	p değeri	Sonuç
H_1 : Kişi-meslek uyumu -> Talep-yetenek uyumu	0.454	11.563	0.000	Desteklendi
H_2 : Kişi-meslek uyumu -> İhtiyaç-tamamlama uyumu	0.538	13.525	0.000	Desteklendi
H_3 : Kişi-meslek uyumu -> Kişi-örgüt uyumu	0.492	11.574	0.000	Desteklendi
H_4 : Kişi-meslek uyumu -> Kişi-yönetici uyumu	0.532	12.226	0.000	Desteklendi
H_5 : Kişi-meslek uyumu -> Kişi-grup uyumu	0.543	13.515	0.000	Desteklendi
H_6 : Talep-yetenek uyumu -> Kariyer Tatmini	0.448	8.748	0.000	Desteklendi
H_7 : İhtiyaç-tamamlama uyumu -> Kariyer Tatmini	0.272	4.347	0.000	Desteklendi
H_8 : Kişi-örgüt uyumu -> Kariyer Tatmini	-0.028	0.479	0.632	Desteklenmedi
H_9 : Kişi-yönetici uyumu -> Kariyer Tatmini	-0.044	0.595	0.552	Desteklenmedi
H_{10} : Kişi-grup uyumu -> Kariyer Tatmini	0.119	2.214	0.05	Desteklendi
H_{11} : Kişi-meslek uyumu-> Kariyer Tatmini	0.037	0.697	0.486	Desteklenmedi

Araştırma kapsamında aracılık hipotezlerinin test edilmesinde ön yüklem (bootstrapping) yöntemi kullanılmıştır (Zhao vd., 2010). Yapısal eşitlik modellenmesi (PLS-SEM) sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Ön yüklem yöntemi kullanılarak, ham verilerden ($n=431$) %95 güven aralığında 5000 alt örneklem oluşturmak suretiyle parametre tahminlemesi yapılmıştır. Kişi-örgüt uyumunun [-0.066 aralığında 0.031] ve kişi-yönetici uyumunun [-0.093 aralığında 0.039] aracılık rolleri alt-üst güven aralıklarınının sıfır içermesi nedeniyle desteklenmemiştir. Bu nedenle H_{14} ve H_{15} reddedilmiştir. Talep-yetenek uyumunun [0.156-0.260], ihtiyaç tamamlama uyumunun [0.085-0.206] ve kişi- grup uyu-

munun [0.017-0.116] aracılık rolleri alt-üst güven aralıklarının sıfır içermemesi nedeniyle desteklenmiştir. Dolayısıyla H_{12} , H_{13} ve H_{16} kabul edilmiştir.

Tablo 4: Aracılık Hipotezlerine Yönelik Test Sonuçları

Dolaylı Etkiler	β	t-değeri	LLCI	ULCI	Karar
H_{12} : Kişi-meslek uyumu -> Talep-yetenek uyumu-> Kariyer tatmini	0.203	6.516**	0.156	0.260	Desteklendi
H_{13} : Kişi-meslek uyumu -> İhtiyaç-tamamlama uyumu-> Kariyer tatmini	0.146	3.944**	0.085	0.206	Desteklendi
H_{14} : Kişi-meslek uyumu -> Kişi-örgüt uyumu-> Kariyer tatmini	-0.014	0.472	-0.066	0.031	Desteklenmedi
H_{15} : Kişi-meslek uyumu -> Kişi-yönetici uyumu-> Kariyer tatmini	-0.023	0.585	-0.093	0.039	Desteklenmedi
H_{16} : Kişi-meslek uyumu -> Kişi-grup uyumu-> Kariyer tatmini	0.064	2.132*	0.017	0.116	Desteklendi

p<0.001**, p<0.05*

TARTIŞMA

Bulguların Özeti

Bu araştırma kapsamında, kişi-çevre uyumu türlerinin kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisine aracılık ettiğini ileri süren bütünleştirici bir model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Bulgular geliştirilen araştırma modelini kısmen desteklemiştir. Buna göre, kişi-meslek uyumu diğer uyum türlerinin güçlü bir belirleyicisidir. Kişisel ilgileri mesleğiyle örtüşen bireyler diğer çevresel odaklarla ile daha yüksek uyum göstermektedirler. Bu bulgu mesleki kişilikler ve çalışma ortamları teorisinin (Holland, 1997) temel varsayımlarını desteklemektedir. Bununla beraber, elde edilen bulgular Vogel ve Feldman'nın (2009) kişi-meslek uyumunun kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunu artırdığına yönelik bulgusuyla tutarlıdır.

Bulgulara göre kişi-iş uyumunun boyutları olan talep-yetenek uyumu ve ihtiyaç-tamamlama uyumu ile beraber kişi-grup uyumu kariyer tatminini artırmaktadır. Buna göre aşağıdaki çıkarımlarda bulunulabilir. Yüksek talep-yetenek uyumuna sahip olan işgörenler çevresel talepleri karşılamak için gerekli becerilere, eğitime, zamana ve enerjiye sahip oldukları için daha fazla kariyer tatminine sahip olmaktadır (Edwards vd., 1998; Vahidi vd., 2016). Yüksek ihtiyaç-tamamlama uyumuna sahip olan işgörenlerin ise ihtiyaçları ile işe katkıları karşılığında aldıkları ödüller arasında yüksek bir uyum bulunduğundan (Cable ve DeRue, 2002), kariyerlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Yanı sıra, kişi-grup uyumuna sahip olan işgörenler çalışma arkadaşlarından daha fazla destek ve yardım gördükleri için daha yüksek kariyer tatmini yaşamak-

tadırlar. Bu bulgu benzerlik çekim hipotezinin (Byrne, 1971) çalışma arkadaşlarıyla benzer özelliklere sahip bireylerin daha çok yakınlık ve destek görecekları varsayımını desteklemektedir.

Araştırma kapsamında, kişi-örgüt uyumu ve kişi-yönetici uyumunun kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu kişi-çevre uyumu türlerinin kariyer çıktıları üzerinde olumlu etkileri olduğuna dair kanıtlar sunan önceki araştırmalar ile çelişmektedir (örn: Erdogan ve Bauer, 2005). Bu çelişkinin nedeni, mevcut araştırmanın yürütüldüğü bağlam olabilir. Otel endüstrisinde personel devir oranı oldukça yüksektir, işgörenlerin büyük bir çoğunluğu uzun bir süre aynı örgütte çalışmamaktadırlar (Aksu, 2004). Bu bakımdan örgütsel değerler ve yöneticileriyle uyumlu olmak işgörenler için önemli bir kriter olmayabilir. Yukarıda özetlenen bulgularda görüldüğü gibi otel işgörenlerinin kariyer tatmininde kişi-örgüt ve kişi-yönetici uyumu değil, kişi-iş ve kişi-grup uyumu önemli bir yer tutmaktadır. Otel endüstrisinde personel devir oranının yüksek olmasından dolayı, kariyer tatmini için işgörenlerin yeteneklerinin iş talepleriyle uyumlu olması ve ihtiyaçlarının örgüt tarafından yerine getirilmesi daha önemli olabilir. Ayrıca otel endüstrisinde başarı için takım çalışmasının esas olduğu dikkate alındığında (Gürlek, 2019), işgörenlerin çalışma arkadaşlarıyla uyumlu olması kariyer tatmini açısından önemli görülüyor olabilir.

Aracılık hipotezlerine ait bulgular değerlendirildiğinde, talep-yetenek uyumunun, ihtiyaç tamamlama uyumunun ve kişi-grup uyumunun aracılık rollerinin onaylandığı, kişi-örgüt uyumunun ve kişi-yönetici uyumunun aracılık rollerinin ise onaylanmadığı görülmektedir. Kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki doğrudan etkisinin anlamsız olduğu dikkate alındığında, bu araştırma bağlamında kişi-meslek uyumunun tamamen kişi-iş ve kişi-grup uyumu aracılığıyla kariyer tatminini artırdığını söylemek mümkündür. Kişi-iş uyumu ve kişi-grup uyumunun aracılık rollerine ilişki aşağıda çıkarımlarda bulunulabilir. Kişi- meslek uyumu işgörenlerin yeteneklerinin iş talepleriyle daha fazla uyumlu olmasını; işgörenlerin ihtiyaçlarının örgüt tarafından (ücret, terfi) daha fazla karşılanmasını; işgörenlerin çalışma arkadaşlarıyla daha fazla uyumlu olmasını sağlayarak kariyer tatminini artırmaktadır. Her ne kadar kişi-meslek uyumu, işgörenleri diğer çevresel odaklar ile uyumlu hale getirirse de, yukarıda ifade edilen endüstri şartlarından ötürü bazı çevresel odaklarla uyumun (örgüt ve yönetici) kariyer tatminini artırmadığını söylemek mümkündür. Bu nedenle, mesleki kişilikler ve çalışma ortamları teorisinin (Holland, 1997) kişi-meslek uyumunun bireyi diğer çevresel odakları ile daha uyumlu hale getirerek kariyer tatminine neden olacağı varsayımı otel endüstrisi bağlamında kısmen desteklenmiştir.

Araştırmanın Teorik Katkısı

Kişi-çevre uyumuna yönelik çalışmalar çok uzun bir teorik geçmişe sahiptir (Schneider, 1987; Caplan ve Van Harrison, 1993; Edwards ve Cooper, 1990). Bu nedenle, kişi-çevre uyumu teori gelişim düzeyi açısından olgunluk düzeyine ulaşmış bulunmaktadır (Su vd., 2015). Bununla beraber halen kişi-çevre uyumu alanyazınında araştırma boşlukları bulunmaktadır. Bu boşluklardan en göze çarpanı kariyer tatminini öngörmek için çeşitli kişi-çevre uyum türlerini bütünleştiren bir araştırma bulunmamasıdır. Bu iddiayı haklı çıkarmak için mevcut araştırma önceki araştırmaların tek bir araştırma kapsamında farklı kişi-çevre uyum türlerinin bütünleştirilmesine yönelik çağrıda bulduklarının altını çizmektedir (Edwards ve Shipp, 2007; Jansen ve Kristof-Brown, 2006; Kristof - Brown vd., 2005; Lam vd., 2018; Gürlek ve Uygur, 2020). Ek olarak, alanyazında kariyer tatmini dışında, değişik davranışsal değişkenlerin öncülleri olarak kişi-çevre uyum türlerini bütünleştiren çok az araştırma bulunmaktadır. Örneğin, Vogel ve Feldman (2009) kişi meslek uyumunun kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu aracılığıyla davranışsal değişkenleri artırdığını ortaya koymuştur. Yu (2016) kişi-değer uyumunun kişi-iş uyumu aracılığıyla iş tatminini artırdığını tespit etmiştir. Abdalla vd. (2018) kişi örgüt uyumunun kişi-grup ve kişi-iş-uyumu aracılığıyla işten ayrılma niyetini etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Yukarıdaki araştırma boşluğunu gidermek için bu araştırma, kişi-çevre uyumu türlerinin kişi-meslek uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisine aracılık ettiğini ileri süren bütünleştirici bir model öne sürmüş ve test etmiştir. Bu nedenle mevcut araştırma kişi-çevre uyumu alanyazınına dikkate değer bir katkı sağlamaktadır.

Araştırmanın Uygulamaya Katkısı

Bu araştırma uygulamaya birkaç katkı sağlamaktadır. Birincisi, örgütler işgören seçim sürecinde kişi-meslek uyumuna sahip işgörenleri işe almalıdırlar. Bulgulardan anlaşılacağı üzere kişi-meslek uyumu değişik çevre uyumu türlerini arttırmak suretiyle kariyer tatminine katkı sağlamaktadır. İkincisi, bu araştırma bireylere değerleriyle uyumlu meslekler seçmelerini tavsiye etmektedir. Böyle bir seçim beraberinde kişi-meslek uyumu ve kariyer tatmini getirecektir. Pek çok bireyin aile baskısı nedeniyle kişisel değerleri ve özellikleriyle uyumlu olmayan meslekler seçtiği dikkate alındığında (Martin vd., 2014; Singaravelu vd., 2005.), bu tavsiye daha anlamlı olabilir. Üçüncüsü bulgular kişi-iş uyumunun talep-yetenek uyumu boyutunun kariyer tatminini artırdığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle örgütler kişi-meslek uyumuyla beraber talep-yetenek uyumunu da işgören seçiminde dikkate almalıdırlar. Dördüncüsü, araştırma bulguları kişi-çevre uyumunun ihtiyaç tamamlama uyumu boyutunun kariyer tatminini artırdığını ortaya koymuştur. Bu nedenle örgütler işgörenlerin

ihtiyaçları ile işe katkıları karşılığında aldıkları ödüller (örneğin, maaş, sosyal haklar, eğitim) arasında uyum (Cable ve DeRue 2002) sağlamalıdır. Beşinci kişi-grup uyumu kariyer tatminini artırmaktadır. Bu nedenle örgütler örgütteki mevcut işgönerlerle uyumlu işgönerleri işe almalıdırlar ya da işgönerler arasında uyum ve dayanışma sağlamak için sosyalleşme programları uygulayabilirler. Sonuç olarak, konaklama endüstrisinde hizmet kalitesinin altından yatan temel faktörün işgönerler olduğu dikkate alındığında (Gürlek, 2020), bulguların önemi daha iyi anlaşılabilir.

Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalara Öneriler

Bu araştırma birkaç sınırlılığa sahiptir. Birincisi bu araştırmada toplanan veriler kesitseldir. Gelecek araştırmalar boylamsal veri toplayabilirler. İkincisi bu araştırma İstanbul İlinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerin işgönerleri üzerinde yürütülmüştür. Gelecek araştırmalar farklı işletme türlerini seçebilirler. Üçüncüsü, bu araştırma otel işletmelerinde gerçekleştirildiği için araştırma bulgularının başka endüstrilere genelleştirilmesi zordur. Dördüncüsü, bu araştırmada kişi-çevre uyumu boyutları kariyer tatminini etkileyecek şekilde bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır. Gelecek araştırmalar benzer bir entegrasyonu örgütsel davranış değişkenlerini öngörmek için kullanabilirler. Beşinci, inşa edilen araştırma modeli aracı değişkenler içermesine rağmen, düzenleyici değişkenlerden yoksundur. Kişilik tiplerine göre bireylerin çevre uyumu ve kariyer tatmini algıları değişebilmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2005). Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalar araştırma modeline kişilik tiplerini düzenleyici değişken olarak ekleyebilirler. Ayrıca işgönerlerin kişi-çevre uyumu ve kariyer tatmini algılamaları buldukları kuşaklara göre değişim gösterebilmektedir (Westerman ve Yamamura, 2007). Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalar kuşakları (X, Y, Z) araştırma modeline düzenleyici değişken olarak dahil edebilirler.

KAYNAKÇA

- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A. ve Abdou, H. (2018). Perceived Person-Organization Fit and Turnover Intention in Medical Centers: The Mediating Roles of Person-Group Fit and Person-Job Fit Perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 863-881.
- Ali, F., Rasoolimanesh, S.M., Sarstedt, M., Ringle, C.M. ve Ryu, K. (2018). An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Hospitality Research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1):514-538.
- Aksu, A. (2004). Turnover Costs: Research among Five-Star Hotels in the City of Antalya, Turkey. *Tourism Analysis*, 9(3), 207-217.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3): 411-423.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining The Effects of Perceived Person-Supervisor Fit And Person-Organization Fit on Organizational Commitment in The US And Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963.
- Ballout, H. I. (2007). Career Success: The Effects of Human Capital, Person-Environment Fit and Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765.
- Bozionelos, N., Lin, C. H. ve Lee, K. Y. (2019). Enhancing the Sustainability of Employees' Careers Through Training: The Roles of Career Actors' Openness and of Supervisor Support. *Journal of Vocational Behavior*, 103333. Doi: 10.1016/j.jvb.2019.103333
- Breland, J. W., Treadway, D. C., Duke, A. B. ve Adams, G. L. (2007). The Interactive Effect of Leader-Member Exchange and Political Skill on Subjective Career Success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3), 1-14.
- Bretz, R. D. ve Judge, T. A. (1994). The Role of Human Resource Systems in Job Applicant Decision Processes. *Journal of Management*, 20(3), 531-551.
- Brislin, R. W. (1976). Comparative Research Methodology: Cross-Cultural Studies. *International Journal of Psychology*, 11(3), 215-229.
- Byrne, D. (1971). *The Attraction Paradigm*. New York: Academic Press.
- Cable, D. M. ve DeRue, D. S. (2002). The Convergent And Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Caplan, R. D. ve Van Harrison, R. (1993). Person-Environment Fit Theory: Some History, Recent Developments, and Future Directions. *Journal of Social Issues*, 49(4), 253-275.

- Cha, J., Kim, Y. ve Kim, T. Y. (2009). Person-Career Fit and Employee Outcomes among Research and Development Professionals. *Human Relations*, 62(12), 1857-1886.
- Choi, H. M., Kim, W. G. ve McGinley, S. (2017). The Extension of the Theory of Person-Organization Fit toward Hospitality Migrant Worker. *International Journal of Hospitality Management*, 62, 53-66.
- Chuang, A., Shen, C. T. ve Judge, T. A. (2016). Development of A Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65(1), 66-98.
- Colakoglu, S. N. (2011). The Impact of Career Boundarylessness on Subjective Career Success: The Role of Career Competencies, Career Autonomy, and Career Insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47-59.
- Durr II, M. R. ve Tracey, T. J. (2009). Relation of Person-Environment Fit to Career Certainty. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 129-138.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D. ve Harrison, R. V. (1998). Person-Environment Fit Theory: Conceptual Foundations, Empirical Evidence, and Directions for Future Research. C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* içinde (ss. 28 – 67). Oxford, England: Oxford University Press.
- Edwards, J. R. ve Shipp, A. J. (2007). The Relationship between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework. C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit* içinde (ss.209-258). New York: Lawrence Erlbaum
- Edwards, J. R. (2008). Person-Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230.
- Edwards, J. R. ve Cooper, C. L. (1990). The Person-Environment Fit Approach to Stress: Recurring Problems and Some Suggested Solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 293-307.
- Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S. ve Shipp, A. J. (2006). The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 802-827.
- Ehrhart, K. H. ve Makransky, G. (2007). Testing Vocational Interests and Personality As Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206-226.
- Erbaş, E. ve şahin Perçin, N. (2016) Kişi-Çevre Uyumu ve Takım Çalışması İşlevsizliği İlişkisinde Ahlâki Çözölmenin Aracı Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 77-91.

- Erdogan, B. ve Bauer, T. N. (2005). Enhancing Career Benefits of Employee Proactive Personality: The Role of Fit with Jobs and Organizations. *Personnel Psychology*, 58(4), 859-891.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L. ve Liden, R. C. (2004). Work Value Congruence and Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support. *Personnel Psychology*, 57(2), 305-332.
- Feij, J. A., Van Der Velde, M. E., Taris, R. ve Taris, T. W. (1999). The Development of Person-Vocation Fit: A Longitudinal Study among Young Employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(1), 12-25.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Glosenberg, A., Tracey, T. J., Behrend, T. S., Blustein, D. L. ve Foster, L. L. (2019). Person-Vocation Fit across the World of Work: Evaluating the Generalizability of the Circular Model of Vocational Interests and Social Cognitive Career Theory across 74 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 92-108.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Greguras, G. J. ve Diefendorff, J. M. (2009). Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self-Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465-477.
- Gürlek, M. (2019). *Hizmet Odaklı Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Uygulamalarının İşgören Hizmet Performansı Üzerindeki Etkisinde Aracı ve Düzenleyici Değişkenlerin Rolü*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Gürlek, M. (2020) Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Uygulamaları Hizmet Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Nasıl Etkiler? İş Tutumlarının Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*. 7(1), 59-76.
- Gürlek, M. ve Uygur, A. (2020). Service-Oriented High Performance Human Resource Practices and Employee Service Performance: A Test of Serial Mediation and Moderation Models. *Journal of Management & Organization*. 1-37. DOI:10.1017/jmo.2020.8

- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd edition Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. A. (2016). Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Holland, J. L. (1959). A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12-22.
- Jansen, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2006). Toward A Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193-212.
- Jesús Suárez-Mendoza, M. ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2008). The Impact of Work Alienation on Organizational Citizenship Behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76.
- Jiang, J. J. ve Klein, G. (1999). Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 219-240.
- Karatepe, O. M. (2012). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and Performance Outcomes: A Study of Hotel Employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.
- Kieffer, K. M., Schinka, J. A. ve Curtiss, G. (2004). Person-Environment Congruence and Personality Domains in the Prediction of Job Performance and Work Quality. *Journal of Counseling Psychology*, 51(2), 168-177.

- Kilroy, S., Flood, P. C., Bosak, J. ve Chênevert, D. (2017). Perceptions of High-Involvement Work Practices, Person-Organization Fit, and Burnout: A Time-Lagged Study of Health Care Employees. *Human Resource Management, 56*(5), 821-835.
- Kim, T. Y. ve Kim, M. (2013). Leaders' Moral Competence and Employee Outcomes: The Effects of Psychological Empowerment and Person-Supervisor Fit. *Journal of Business Ethics, 112*(1), 155-166.
- Kong, H., Cheung, C. ve Song, H. (2012). From Hotel Career Management to Employees' Career Satisfaction: The Mediating Effect of Career Competency. *International Journal of Hospitality Management, 31*(1), 76-85.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology, 49*(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. ve Stevens, C. K. (2001). Goal Congruence in Project Teams: Does The Fit Between Members' Personal Mastery And Performance Goals Matter?. *Journal of Applied Psychology, 86*(6), 1083-1095.
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J. ve Colbert, A. E. (2002). A Policy-Capturing Study of the Simultaneous Effects of Fit with Jobs, Groups, and Organizations. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 985-993.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281-342.
- Kristof-Brown, A. ve Guay, R. P. (2011). Person-Environment Fit. S. Zedeck (Ed.), *APA Handbooks in Psychology. APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 3. Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization* içinde (ss 3-50). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2019). Turizm İşletme Belgeli Tesisler Listesi. 15. 11. 2019 tarihinde <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9579/turizm-tesisleri.html> adresinden erişildi.
- Lam, W., Huo, Y. ve Chen, Z. (2018). Who is Fit to Serve? Person-Job/Organization Fit, Emotional Labor, and Customer Service Performance. *Human Resource Management, 57*(2), 483-497.
- Lee, Y. K., Kim, S. H., Kim, M. S. ve Kim, H. S. (2017). Person-Environment Fit And Its Effects On Employees' Emotions And Self-Rated/ Supervisor-Rated Performances: The Case Of Employees in Luxury Hotel Restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29*(5), 1447-1467.

- Lee, Y. T., Reiche, B. S. ve Song, D. (2010). How Do Newcomers Fit in? The Dynamics between Person-Environment Fit and Social Capital across Cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(2), 153-174.
- Martin, J. P., Simmons, D. R. ve Yu, S. L. (2014). Family Roles in Engineering Undergraduates' Academic and Career Choices: Does Parental Educational Attainment Matter. *International Journal of Engineering Education*, 30(1), 136-149.
- Marstand, A. F., Martin, R. ve Epitropaki, O. (2017). Complementary Person-Supervisor Fit: An Investigation of Supplies-Values (SV) Fit, Leader-Member Exchange (LMX) and Work Outcomes. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 418-437.
- Merli, R., Preziosi, M., Acampora, A. ve Ali, F. (2019). Why Should Hotels Go Green? Insights from Guests Experience in Green Hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 169-179.
- Muchinsky, P. M. ve Monahan, C. J. (1987). What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Nguyen, N. ve Borteyrou, X. (2016). Core Self-Evaluations as a Mediator of the Relationship between Person-Environment Fit and Job Satisfaction among Laboratory Technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93.
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. ve Drasgow, F. (2012). Vocational Interests and Performance: A Quantitative Summary of Over 60 Years of Research. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 384-403.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Donohue, W. ve Nelson, L. (2014). Alienation: An Old Concept with Contemporary Relevance for Human Resource Management. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(3), 301-316.
- Oh, S. Y. (2018). Socialization Tactics and Youth Worker Adjustment: The Mediating Roles of Fit Perceptions. *Career Development International*, 23(4), 360-381.
- Ringle, C. M., Wende, S. ve Becker, J.M. (2015). "SmartPLS 3". Boenningstedt: SmartPLS GmbH.

- Schneider, B. (1987). *The People Make The Place*. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Singaravelu, H. D., White, L. J. ve Bringaze, T. B. (2005). Factors Influencing International Students' Career Choice: A Comparative Study. *Journal of Career Development*, 32(1), 46-59.
- Su, R. ve Nye, C. D. (2017). Interests and Person-Environment Fit: A New Perspective on Workforce Readiness and Success. J. Burrus, K. D. Mattern, B. Naemi ve R. D. Roberts (Eds.). *Building Better Students: Preparation for The Workforce* içinde (ss.177-206). New York: Oxford University Press.
- Su, R., Murdock, C. ve Rounds, J. (2015). Person-Environment Fit. P. J. Hartung, M. L. Savickas, ve W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbooks in Psychology. APA Handbook of Career Intervention, Vol. 1. Foundations* içinde (ss. 81-98). Washington, DC: American Psychological Association
- Vahidi, N., Roslan, S., Abdullah, M. C. ve Omar, Z. (2016). Relationship between Need Supply Major Fit and Demand Ability Major Fit with Academic Achievement. *Journal of Education and Human Development*, 5(2), 196-206.
- Van Vianen, A. E. (2018). Person-Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101.
- Van Vianen, A. E., Shen, C. T. ve Chuang, A. (2011). Person-Organization and Person-Supervisor Fits: Employee Commitments in A Chinese Context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 906-926.
- Vleugels, W., De Cooman, R., Verbruggen, M. ve Solinger, O. (2018). Understanding Dynamic Change in Perceptions of Person-Environment Fit: An Exploration of Competing Theoretical Perspectives. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1066-1080.
- Vogel, R. M. ve Feldman, D. C. (2009). Integrating the Levels of Person-Environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.
- Wang, M., Zhan, Y., Mccune, E. ve Truxillo, D. (2011). Understanding Newcomers' Adaptability And Work-Related Outcomes: Testing The Mediating Roles of Perceived P-E Fit Variables. *Personnel Psychology*. 64(1), 163-189.
- Wassermann, M., Fujishiro, K. ve Hoppe, A. (2017). The Effect of Perceived Overqualification on Job Satisfaction and Career Satisfaction among Immigrants: Does Host National Identity Matter?. *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77-87.

- Westerman, J. W. ve Yamamura, J. H. (2007). Generational Preferences for Work Environment Fit: Effects on Employee Outcomes. *Career Development International*, 12(2), 150-161.
- Xiao, W., Zhou, L., Wu, Q., Zhang, Y., Miao, D., Zhang, J. ve Peng, J. (2014). Effects of Person-Vocation Fit and Core Self-Evaluation on Career Commitment of Medical University Students: The Mediator Roles Of Anxiety And Career Satisfaction. *International Journal of Mental Health Systems*, 8(1), 1-6.
- Xu, M., Qin, X., Dust, S. B. ve DiRenzo, M. S. (2019). Supervisor-Subordinate Proactive Personality Congruence and Psychological Safety: A Signaling Theory Approach to Employee Voice Behavior. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 440-453.
- Yang, L. Q., Levine, E. L., Smith, M. A., Ispas, D. ve Rossi, M. E. (2008). Person-Environment Fit or Person plus Environment: A Meta-Analysis of Studies Using Polynomial Regression Analysis. *Human Resource Management Review*, 18(4), 311-321.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (4. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Young Seong, J. ve Kristof-Brown, A. L. (2012). Testing Multidimensional Models of Person-Group Fit. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 536-556.
- Yu, K. Y. T. (2016). Inter-Relationships among Different Types of Person-Environment Fit and Job Satisfaction. *Applied Psychology*, 65(1), 38-65.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.

