

Citation: Çetinkaya A.Ş. & Kurnaz G. (2017), Kişi-İş Uyumunun Performans Değerlemeye Etkisi: Konya Tekstil İşletmeleri Araştırması, BMIJ, (2017), 5(3): 747-764 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v5i3.121>

KİŞİ-İŞ UYUMUNUN PERFORMANS DEĞERLEMeye ETKİSİ: KONYA TEKSTİL İŞLETMELERİ ARAŞTIRMASI

Ali Şükrü ÇETİNKAYA¹

Gazi KURNAZ²

Received Date (Başvuru Tarihi): 02/07/2017

Accepted Date (Kabul Tarihi): 30/11/2017

Published Date (Yayın Tarihi): 20/12/2017

ÖZ

İşletmede çalışanlarda işe devamsızlık, kaytarma, çalışan devir hızı artışı, bezginlik, stres gibi belirtiler söz konusu ise bunun muhtemel nedenlerinden biri de kişi – iş uyumunun eksikliği olabilir. İşgörenin bilgi, yetenek ve özellikleri ile yaptığı işin uyumlu olması, onun işinden tatmin olması, etkinlik ve verimliliğini artırması ve yüksek performans sergilemesinde belirleyici olmaktadır. İşgörenin performans düzeyinin değerlendirildiği performans değerlendirme uygulaması aslında kişi-iş uyum düzeyinin farkına varılmasına da katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada, işletmelerde kişi-iş uyumunun performans değerlendirme etkisi ampirik bir araştırma deseninde belirlenmeye çalışılmıştır. Anket tekniği ile Konya İl merkezinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinden 223 geçerli geri dönüş elde edilmiştir. Veriler açıklayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Çoklu regresyon analizi neticesinde işletmelerde kişi-iş uyumu yapısının kişi uyumu ve iş uyumu bileşenlerinin her ikisinin de performans değerlendirme üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre, kişi – iş uyumu yüksek olan işgörenlerin performans değerlendirme dair algıları olumlu olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişi-İş Uyumunu, Kişi-Örgüt Uyumunu Performans Değerleme, Tekstil İşletmeleri

JEL Kodları: M12, M10

THE EFFECT OF PERSON-JOB FIT ON THE PERFORMANCE APPRAISAL: A RESEARCH IN KONYA TEXTILE ENTERPRISES

ABSTRACT

Lack of person-job fit may be one of the possible reasons for the symptoms of absence at work, increase in social loafing, employee turnover, burnout, stress etc. among employees in an organization. The compatibility of

¹ Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, alisukru@outlook.com

<http://orcid.org/0000-0001-8815-7165>

² Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, gazikurnaz89@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-8815-7165>

knowledge level, skills and personal traits with job characteristics determines the level of employee job satisfaction, effectiveness, productivity and performance. Performance appraisal practices, which assess employee performance level, enable organizations get aware of the importance of person-job fit. This quantitative research aimed to determine the effect of person-job fit on performance appraisal in organizations. Exploratory factor analysis and structural equation modeling techniques were employed to test the proposed hypotheses based on 223 valid responses gathered through questionnaire from textile enterprises operating in Konya province. Research findings revealed that both person fit and job fit components of the person-job fit structure have positive effect on performance appraisal. Results revealed that when person-job fit was satisfied, employees have positive attitude against performance appraisal practices.

Key Words: *Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Performance Appraisal, Textile Enterprises*

Jel Codes: *M12, M10*

1. GİRİŞ

Çetin rekabet koşulları işletmelerin nitelikli insana duyulan ihtiyacını her geçen gün artırmaktadır. Çünkü iş gücünden bilgi ve yetenekleri doğrultusunda rasyonel faydalanma işletmelere rekabet avantajı sağlamaktadır (Akbaş, 2011:57-58). Diğer taraftan kişi - iş uyumunun sağlanması işgörenin işinde mutlu olmasına ve yüksek performans sergilemesine katkı sağlamaktadır (John Finnigan, 1997: 22-23).

İşletmelerde birbirinden farklı iş ve pozisyonlar, değişik nitelik ve becerilere sahip işgörenlerin istihdamını gerekli kılmaktadır. Bu durum ise işletmelerde doğru işe doğru elemanın istihdam edilmesi zorunluluğunu beraberinde getirmektedir (Bayramlık vd., 2015: 4; Çetinkaya ve Afe, 2015; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 300). İşgörenin becerileri ile işin gerekleri arasında bir uyum yoksa işgören işin gereklerini tam manasıyla yerine getirememektedir (Keskin, 2015:29-30). İşin gereklerini yerine getiremeyen işgören hem psikolojik hem de fiziksel açıdan yorgun düşmekte, moral ve motivasyonunu kaybetmektedir. Bu durum sonuçta iş görenin kendini işe verememesine hatta işi bırakmasına neden olabilmektedir (Kristof, 1996; Sekiguchi, 2004:183). Ayrıca çalışma arkadaşlarının performansını olumsuz yönde etkileyerek onların verimlerini ve motivasyonlarını düşürebilmektedir (Chhabra, 2015:638; Şimşek ve Öge, 2014: 310-311).

Kişi-iş uyumu; bilgi, beceri ve yeteneklerin iş gerekleri ile uygunluğu olarak tanımlanmakta ve işgörenin performansı üzerinde belirleyici rol üstlenmektedir (Arbak ve Yeşilada, 2003: 24-25). Kişi - iş uyumunun olmadığı durumda işgörenin performansının düşük olacağı ve performans değerlendirme uygulamalarına karşı olumsuz tutum ve yaklaşım içinde olacağı değerlendirilmektedir (Özçelik ve Fındıklı, 2014: 1121). Buradan hareketle bu çalışmada işletmelerde kişi-iş uyumu ile performans değerlendirme arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ampirik desende olan bu çalışmanın teorik bölümünde kişi-iş

uyumu ve performans değerlendirme kavramları tartışılmıştır. Araştırma kısmında ise nicel analizlere ve bulgulara yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişi-İş Uyumu

Kişi - iş uyumu genel olarak kişinin bilgi, yetenek ve becerilerinin işin özellikleri ile uyumu ya da kişinin istekleri ile işin özellikleri arasındaki eşgüdüm olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 1991: 286). Kişinin becerileri ile örgütün yeteneklerinin uyumu (Afsar vd., 2015: 105-106), doğru işler için doğru adayları bulma, seçme ve kurum içinde uygun pozisyonlara yerleştirme (Çetinkaya ve Afe, 2015; Şimşek ve Öge, 2014), doğru iş için doğru işgörenin istihdam edilmesi şeklinde tanımlanmıştır (Bayramlık vd., 2015: 3).

İşletmelerin değişken çevre koşullarında varlıklarını sürdürebilmeleri için gereklerine uygun eleman çalıştırmalarını gerektirmektedir. Bu nedenle işin gereklerine uygun eleman bulmak kadar, doğru iş için doğru eleman bulmak ve yerleştirmek de aynı derecede önem kazanmıştır (Akbaş, 2011: 57-58; Keskin, 2015:33). İnsanlar genellikle beceri ve yeteneklerine uygun çalışma ortamı sunan işletmeleri tercih etmektedirler. Böylelikle işgörenler işletmede beceri ve yeteneklerini sergileyebilecekleri elverişli ortamları bulmakta, işletmeye daha fazla değer sağlamaktadırlar (Farooqui ve Nagendra, 2014: 123; Öcel, 2013:38-39). Shane'e (2010) göre kişi-iş uyumu, sadece belli başlı işler için doğru elemanları bulmak, çalıştırmak anlamına gelmemektedir. Aynı zamanda bir kurumun kültürüne uygun elemanları belirlemek anlamına da gelmektedir. İşgörenlerin değerleri ve tutumları işletme yönetimi tarafından tanımlanan değer ve normlarla uyumlu olduğunda örgüt ve bireylerarası iletişim sağlıklı bir şekilde işlemektedir (Öcel, 2013: 37-38; Özçelik ve Fındıklı, 2014: 1120).

Kişi, işin gereklerine uygun becerilere sahipse işini sevmekte ve daha iyi performans göstermekte ve çalıştığı işletmede kalmaya eğilimi artmaktadır (Edwards, 1991: 285). İşin gerekleri tipik olarak; işin kabul edilebilir düzeyde gerçekleştirilebilmesi için gereken bilgi, beceri ve yeterlidir. Bireyin beceri unsurlarını ifade eden kısmı ise; eğitimini, deneyimini, bilgi ve yeteneğini oluşturmaktadır (Kılıç ve Yener, 2015: 162; Sekiguchi, 2004:184-185). Örgütlerin başarısında önemli yer tutan kişi-iş uyumu, kişi-çevre uyumu kapsamı içerisinde yer almaktadır. Kapsayıcı bir kavram olan birey-çevre uyumu, farklı alt bölümlere ayrılmıştır. Bu ayrım genel olarak; birey-görev uyumu, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve birey-grup uyumu şeklinde adlandırılmaktadır (Kristof, 1996:2-3).

Kişi-çevre uyumu, bir çalışanın iş ortamında birçok sistemle uyumunu içeren bir kavramdır. Başka bir deyişle, kişisel değişkenlerle ile durumsal değişkenlerin eşgüdümüdür (Bayramlık vd., 2015: 4-5; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013:300-301).

Yapılan işin gerekleri ile kişinin özellikleri arasındaki uyum işgörenin tüm performansını işin tamamlanmasına odaklanmasını sağlamaktadır. Bu uyum sağlanmadığı takdirde birey kendini işe verememekte ve buna bağlı olarak stres, işe devamsızlık, hata yapma ve benzeri durumların yaşanması olasılığını artırmaktadır (Cable ve Parsons, 2001; Kılıç ve Yener, 2015:162-163). Birey ve çevre arasında uyum bireylerin iş doyumlarını artırmaktadır. Bu da hem örgütün başarısını hem de bireyin kariyer planlarını olumlu yönde etkilemektedir (Ertürk, 2011:13-14). Kişi-iş arasındaki uyumluluk ve çekicilik iş stresini azaltmakta ve kişinin beceri ve yeteneklerini geliştirecek ortamlar sunarak etkinlik ve verimliliğini artırmaktadır (Turunç ve Çelik, 2012: 61; Ulutaş, 2010: 14-15). İş kavramı, kısaca işgörenin kendine verilen görevlerdir (Boon ve Biron, 2016: 2178; Edwards, 1991: 285). Kişi-iş uyumu, bir taraftan bireyin istekleri, psikolojik ihtiyaçları, çıkarları ve değerlerini içerirken diğer taraftan işin genel özellikleri ve diğer niteliklerini içermektedir (Therasa ve Vijayabanu, 2016: 2019; Uçanok, 2008: 33).

Yazın incelemesinde kişi- iş uyumunun işin taleplerini, nitel ve nicel iş yükünü ve iş gereklerini kapsadığı görülmüştür (Chhabra, 2015:638; Edwards, 1991: 285-286). İş gerekleri bilgi, beceri ve yeteneklerden oluşmaktadır. Yetenekler ise eğitim, deneyim, bilgi ve becerileri içermektedir. İşgörenlerin iş gerekleri, özellikleri işgörenler için deneyim ve eğitim olarak açıklanabilir (Keskin, 2015: 34). Kişi-iş uyumu; algılanan uyum (subjektif uyum) ile gerçek uyum (objektif uyum) olmak üzere iki yolla değerlendirilebilir. Algılanan uyum bireylere açık bir şekilde sorulan sorularla ölçülürken; gerçek uyum bireyin karakter özelliklerinin işin nitelik ve gerekleri ile mukayese edilerek ölçülmektedir (Yıldırımbulut, 2006: 4).

2.2. Performans Değerleme

Performans değerlendirme; işgörenin görevindeki etkinliği ve yeterliliği hakkında bilgi veren ve bu doğrultuda gösterdiği performansını ölçmeye imkan sağlayan bir süreç olarak tanımlanabilir (Yumuşak, 2009: 4). Bingöl (2014: 369) performans değerlemeyi; personelin görevindeki başarı, tutum ve davranışları ile ahlaki durum ve özelliklerini belirleyen, örgütün başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı ve çok evreli bir süreç olarak tanımlamıştır.

Performans değerlendirme yazında işgörenin bireysel ve mesleki niteliklerini ölçen ve değerlendiren, (Şimşek vd., 2016: 34; Sosyal ve Kiliç, 2016: 328-329); bir bütün olarak işteki

başarısını, tutum ve davranışlarını ayrıntılarıyla ele alan (Okakin, 2009: 95; Erdoğan, 1991:168; Tunçer, 2013: 88-89); sahip oldukları üstün yeteneklerin veya yetersizliklerin tespit edilip değerlendirildiği (Rahman, 2017:30-31) ve geribildirimde bulunduğu bir süreç şeklinde tanımlanmıştır (Göksel, 2013:2).

Performans değerlendirme, işgörenlerin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesine ve işleriyle uyum düzeyinin değerlendirilmesine olanak tanımaktadır (Gavcar vd., 2006: 32-33). Türkçe yazında “başarı değerlendirme”, “iyiye takdiri”, “işgören boylandırma” gibi terimlerle de ifade edile performans değerlendirme, personelin göstermesi gereken başarı davranışlarını gösterip göstermediğini saptamaktadır (Şimşek ve Öge, 2014:311). Performans değerlendirme, kişinin herhangi bir konudaki etkinliğini ve başarı düzeyini değerlendirmeye yönelik çalışmalarını kapsamaktadır. Etkinlik ve başarı düzeyini ölçmek, subjektif karar almayı içerdiği için performans değerlendirme özen gerektiren zorlu bir işdir (Bakan vd., 2012: 4-5; Şimşek vd., 2016: 35; Taşkın, 2013: 4). İşgörenlerin performans düzeylerini ortaya koymak amacıyla geliştirilmiş ve uygulamada kullanılan birçok performans değerlendirme yöntemi bulunmaktadır (Mirze, 2010: 194; Robbins ve Judge, 2013:568). Yaygın kullanılan performans değerlendirme yöntemleri; grafik derecelendirme yöntemi, kritik olay yöntemi, zorunlu seçim yöntemi, 360 derece değerlendirme yöntemi, ikili kıyaslama yöntemi ve tanımlayıcı metin tipi değerlendirme yöntemleridir (Bakan vd, 2012: 4).

Grafik derecelendirme yöntemi; değerlendirme yapanın işin niteliği, teknik bilgi, takım ruhu, girişimcilik gibi kriterlere birden beşe kadar puan vererek en iyi ve en kötü kriteri saptamaya çalışan çizektir. Grafik derecelendirme yöntemi, kompozisyonlar ve kritik olayların sağladığı kadar derin bilgi sağlamasa bile, geliştirilmesi ve yönetilmesi daha az zaman alır, niceliksel analizlere ve karşılaştırmalara izin verir (Bingöl, 2014:391; Robbins ve Judge, 2013: 565).

Kritik olay yöntemi; çalışanların davranışlarındaki kritik olayları teşhis etmeyi, sınıflandırmayı ve kaydetmeyi kapsamaktadır. Bu değerlendirme yönteminde kişisel özelliklerin değil, belirli çalışma davranışlarının izlendiği husus önemlidir. Bu tekniğin amacı, belirli bir olayla ilgili bütün ayrıntıları öğrenmek ve gelecekte oluşabilecek problemlerde kişilere yardım etmektir (Özkan vd., 2014:39; Şimşek ve Öge, 2014:327).

Zorunlu seçim yöntemi; bir işgörenin performansının diğer işgörene göre belirlenmesidir. Bu yöntem, değerlendiricilerin işgörenleri, değerlendirme ölçeğinin yüksek

noktasında veya herhangi bir yerinde toplanmalarını engellemek amacıyla geliştirilmiş bir değerlendirme yöntemidir (Gavcar vd., 2006:35; Taşkın, 2013:51).

360 derece değerlendirme yöntemi; bireyi geniş bir grubun gözlemleriyle ilgili geribildirim sağlamaktadır (Atağan, 2010: 28). Performans değerlendirmede 360 derece yaklaşımı, işgörenin işini etkileyen ya da işinden etkilenen astları, üstleri, diğer bölüm çalışanları, müşteriler gibi çok yönlü kaynakların çalışanın performansı ile ilgili görüşlerinin alınmasına dayanır (Göksel, 2013:31; Kara, 2010: 88).

İkili kıyaslama yönteminde işgörenler birbirleriyle karşılıklı olarak kıyaslanır ve performanslarına göre en iyiden en kötüye doğru sıralanır. İkili karşılaştırma yöntemi ile işgörenlerin birbirleriyle karşılaştırılması için, özel bir tablo da oluşturulur. Tablonun ilk sütununa ve ilk satırına herhangi bir sıra ile (soyadı sırası, kıdem vb.) işgörenlerin adları yazılır. İsimlerden oluşan satır ve sütun bir matris haline getirilir ve her satırdaki işgören, sütundaki diğer işgörenle karşılaştırılır. En çok seçilen işgören, en başarılı olan şekilde kabul edilir (Ertürk, 2011:167; Göktas, 2014:42-43).

Tanımlayıcı metin tipi değerlendirme yönteminde değerlendirici, çalışanların güçlü ve gelişime açık yönlerini yazarak tespit etmekle birlikte çalışanlara bazı önerilerde de bulunması da mümkündür. Yöntemin en zayıf yönü, değerlemede kullanılan standartların değişkenliği ve öznel değerlendirmeler ve yargılara açık olmasıdır (Özkeser ve Uzun, 2015: 156-157; Şimşek ve Çelik, 2014: 298).

İşletmeler çalışanlarının niteliklerine ve yapılarına göre uygun olarak bazen birkaç yöntemi bir arada kullanarak performans değerlendirme işlevlerini gerçekleştirmektedir (Gavcar vd., 2006: 33). Etkin bir performans değerlendirme, mutlak olarak hem işletme hem de çalışan amaçlarına hizmet etmelidir (Karcioğlu ve Öztürk, 2009: 346). Çünkü sadece işletme amaçlarına hizmet eden bir performans değerlendirme uygulaması, belirli bir sürenin sonunda işletmeyi başarısız bir ortama sürüklemektedir. Performans değerlendirme, sadece bir formalite olarak yerine getirilmeyip, değerlendirme sonuçları gerekli yerlerde kullanılmalıdır (Özdemir, 2007:32-33). Ancak bu şekilde performans değerlendirme uygulamasıyla elde edilen çıktılarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılması işletmeyi amaçlarına ulaştırabilecektir.

İş gerekleri ile işgörenin bilgi, yetenek ve becerileri arasında uyum olması iş tatminine sebep olacaktır. İş tatmini de beraberinde yüksek iş performansı gösterilmesini sağlayacaktır. Diğer taraftan düşük uyum veya uyumsuzluk tersi bir etki yaratabilmekte ve iş tatminsizliği ve düşük iş performansı ile sonuçlanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, diğer etkenlerin yanında,

işgören performansının belirleyicilerinden biri de kişi-iş uyumu olmaktadır (Keskin, 2015: 36). Kişi-iş uyumunun işgörenlerin performans değerlemeye dair algılarına etkisi nasıldır? Yazında bu soruya yanıt arayan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmada aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür:

H₁: İşletmelerde kişi-iş uyumunun performans değerlemeye pozitif etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırma Çerçevesi

Nicel araştırma deseninde olan bu çalışmada işletmelerde kişi-iş uyumunun performans değerlemeye etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket; yazında ileri sürülmüş, geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçekler kullanılarak geliştirilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişi-iş (örgüt) uyumunu ölçmeye yönelik ifadelerden, ikinci bölüm çalışanların performans değerlendirme davranışlarını ölçmeye yönelik ifadelerden ve üçüncü bölüm demografik bilgilerden oluşmaktadır.

Kişi-iş uyumu ölçeği: Brkich ve arkadaşlarının (2002) çalışmasından uyarlanmıştır. Ölçekteki ifadeler “1=kesinlikle katılmıyorum” ile “5=kesinlikle katılıyorum” a kadar sıralanmış 5’li Likert ölçeği niteliğindedir. Ölçekte 15 ifade yer almaktadır ve ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğu hesaplanmıştır ($\alpha = 0,90$).

Performans değerlendirme ölçeği; Yalçın’ın (2001) tezinde kullandığı ölçekten uyarlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler “1=kesinlikle katılmıyorum” ile “5=kesinlikle katılıyorum” a kadar sıralanmış 5’li Likert ölçeği niteliğindedir. Ölçekte 18 ifade yer almaktadır ve ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğu hesaplanmıştır ($\alpha = 0,93$).

Araştırmanın evrenini Konya il merkezinde faaliyet gösteren tekstil işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme bu işletmelerde çalışan ve basit tesadüfi yöntemle seçilmiş iş görenlerdir. Araştırmada 300 anket dağıtılmış ve 223 geçerli anket elde edilmiştir (geri dönüş oranı %74). Değişken başına 5 katından fazla geçerli ankete ulaşılmış olması, değerlendirmeler yapılması için örneklemin yeterli olduğu şeklinde değerlendirilmiştir (Hair, Anderson, Black ve Babin, 2016:102).

Araştırmada kullanılan anketin yüzeysel geçerliliğini sağlamak için konu hakkında yeterli bilgiye sahip sektörden ve akademiden 6 uzmanın görüşü alınmıştır. Ardından yapılan pilot uygulamada 36 adet geçerli anket geri dönüşü sağlanmıştır. Pilot uygulamaya dayalı veri

analizi sonucunda ölçeklerdeki ifadelerde gerekli düzeltmeler yapılmış ve ankete son hali verilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler; tanımlayıcı istatistik, açıklayıcı faktör analizi (EFA) ve regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

3.2. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo sonuçlarına göre anketi cevaplayanların büyük çoğunluğunun erkek ve bekâr oldukları, 25 - 34 yaş aralığında ve lise ve üstü eğitime sahip oldukları, mevcut kurumlarında 1-3 yıl aralığında çalıştıkları, 4-6 yıl aralığında toplam çalışma hayatı tecrübesine sahip oldukları ve iş görenlerden oluştuğu görülmüştür. Anketi cevaplayanları çalıştığı işletmelerin ise çoğunlukla 100-249 arasında çalışanı olan, anonim şirket statüsünde olan ve 16 yıldan fazladır faaliyette olan tekstil işletmeleri oldukları görülmüştür.

Tablo 1: Demografik Bulgular (n =223)

		n	%			n	%
Cinsiyet	Erkek	160	71,7	Kurumdaki Konum	Firma Sahibi/Ortağı	1	0,4
	Kadın	62	27,8		Genel Müdür/Yrd.	1	0,4
	Cevapsız	1	0,4		Bölüm-Birim Müdürü/Yrd.	6	2,7
	Toplam	223	100		Şef / Ustabaşı	20	9
Medeni Durum	Evli	91	40,8	İşgören	192	86,1	
	Bekar	131	58,7	Diğer	1	0,4	
	Cevapsız	1	0,4	Cevapsız	2	0,9	
	Toplam	223	100	Toplam	223	100	
Yaş	18-24	51	22,9	İşletme Faaliyet Süresi	1- 3 yıl	7	3,1
	25-34	97	43,5		4-6 yıl	5	2,2
	35-49	71	31,8		7- 9 yıl	7	3,1
	50-65	4	1,8		10- 15 yıl	11	4,9
	Cevapsız	0	0		16 -20 yıl	89	39,9
	Toplam	223	100		20 yıl üzeri	104	46,6
Eğitim Durumu	İlkokul	34	15,2	Toplam	223	100	
	Ortaokul	40	17,9	Toplam Çalışan Sayısı	10-49	2	0,9
	Lise	42	18,8		100-249	220	98,7
	Meslek Lisesi	39	17,5	Cevapsız	1	0,4	
	Ön lisans	25	11,2	Toplam	223	100	
	Lisans	41	18,4	İş Hayatı Deneyimi	1 yıldan az	9	4
	Yüksek Lisans	1	0,4		1-3 yıl	33	14,8
	Doktora	0	0		4-6 yıl	74	33,2
Cevapsız	1	0,4	7-9 yıl		47	21,1	
Toplam	223	100	10-15 yıl		42	18,8	
İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	26	11,7		16-20 yıl	8	3,6
	1-3 yıl	82	36,8	20 yıl üzeri	10	4,5	
	4-6 yıl	75	33,6	Cevapsız	0	0	
	7-9 yıl	21	9,4	Toplam	223	100	
	10-15 yıl	15	6,7	Yasal Statü	Limited Şirket	1	0,4
	16-20 yıl	2	0,9		Anonim Şirket	36	16,1
	20 yıl üzeri	2	0,9		Diğer	185	83
	Cevapsız	0	0		Cevapsız	1	0,4
Toplam	223	100	Toplam		223	100	

3.3. Kişi-İş Uyumu Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi, değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla yapılan çok değişkenli bir analiz tekniğidir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2014:395). Açıklayıcı Faktör Analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel boyutların ilişki yapısını ortaya çıkararak veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Doğan ve Başokçu, 2010).

Tablo 2: Kişi-İş Uyumu Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

KMO ve Bartlett's Testi (Bartlett's Test of Sphericity)	Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliği = ,884		
	Yaklaşık Ki-kare (χ^2) = 1247,254		
	df (serbestlik derecesi) = 36		
	Sig. = ,000		
	Bileşenler		
	Kişi Uyumu	İş Uyumu	
Her zaman yapmayı arzuladığım işi yapıyorum.	0,940		
Yaptığım işin her anlamda bana uygun olduğunu düşünüyorum.	0,834		
Mevcut işim kişiliğimi ve karakterimi yansıttıyor.	0,831		
Kariyerime uygun işte çalışıyorum.	0,726		
İşim, beni bu işletmede severek çalışmaya motive etmektedir.	0,528		
Yönetimin işle ilgili genel uygulamalarıyla kendi kişisel değerlerim uyumludur.		0,876	
Genel olarak değerlendirdiğimde işletme ortamı kendi kişisel değerlerimle uyumludur.		0,850	
İşletmemizdeki dürüstlük ile ilgili genel yaklaşımla kendi kişisel değerlerim aynıdır.		0,823	
İşletmemizde adaletli ve hakkaniyetli olunma yaklaşımı ile kendi kişisel değerlerim aynıdır.		0,656	
a. Rotasyon 3 tekrarda yakınsadı (ortak noktada benzeşti). Çıkarım Yöntemi: Maksimum Olabilirlik. Rotasyon: Kaiser Normalleştirilmiş Promax. Uyum iyiliği testi: $\chi^2= 46,629$, $df= 19$, $p<0,000$			
Bileşen Adı	Özdeğer	Varyans	Cronbach's Alpha (α)
Kişi Uyumu	4,69	52,15	0,90
İş Uyumu	1,22	13,60	0,88
Toplam açıklanan varyans: %67,75			

Faktör analizinin geçerliliğini baştan belirlemeye yarayan test Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. Bu test, örnekleme büyüklüğüyle ilgilenir ve örneklemin yeterliliğini ölçer. Bunun için, gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ve kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğü arasında karşılaştırma yapar. Bu testin değeri küçük çıkarsa, çift olarak değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin diğer değişkenlerce açıklanamayacağını gösterir. Bu durumda da faktör analizine devam etmek doğru olmaz. KMO testinin 0,80'in üzerinde olması önerilir fakat bu değer 0,50'nin altında ise kabul edilemez (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008).

Kişi-iş uyumu ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 2). Açıklayıcı faktör analizinde örneklemin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,884 olarak belirlenmiştir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı χ^2 sonucu ortaya koymuş ($\chi^2= 1247,254$, $df= 36$, $Sig<,000$) ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür. Ölçeğe yönelik faktör analizinin uygulanabileceğini belirledikten sonra "promax" dik döndürme yöntemini esas alan "maksimum olabilirlik" faktör analizi yapılmıştır. Hair ve arkadaşlarının (2016:116-117) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi, kişi-iş uyumu yapısı bileşenlerinin “kişi uyumu” ve “iş uyumu” şeklinde adlandırılarak iki boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Açıklayıcı faktör analizi bazı ifadelerinin yetersiz veya eşanlı her iki bileşeni de yüklediği için çıkarılmasını önermiştir. Analiz sonucuna göre kişi uyumu bileşeni 4,69 değerle en yüksek özdeğere sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %52,15’ini temsil etmektedir. İş uyumu 1,22 özdeğere sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %13,60’ını temsil etmektedir. Her iki bileşen toplam varyansın %65,75’ini temsil etmektedir. Veri analizinin sonraki aşamalarında, bileşik değerler içeren bileşenler (değişkenler) esas alınmıştır.

3.3. Performans Değerleme Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Performans değerlendirme ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 3). Açıklayıcı faktör analizinde örneklemin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,921 olarak belirlenmiştir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett’s Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı χ^2 sonucu ortaya koymuş ($\chi^2= 2092,366$, $df= 105$, $Sig<,000$) ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür. Ölçeğe yönelik faktör analizinin uygulanabileceğini belirledikten sonra “varimax” dik döndürme yöntemini esas alan “temel bileşenler” faktör analizi yapılmıştır. Hair ve arkadaşlarının (2016:116-117) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi, performans değerlendirme yapısı bileşenlerinin “performans değerlendirme algısı” ve “güven algısı” şeklinde adlandırılarak iki boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Açıklayıcı faktör analizi bazı ifadelerinin yetersiz veya eşanlı her iki bileşeni de yüklediği için çıkarılmasını önermiştir. Analiz sonucuna göre “güven algısı” maddeleri hem yetersiz iç tutarlılığa ($\alpha = 0,59$) sahip olduğundan ve hem de üçten daha az madde içerdiğinden sonraki analizlerde dikkate alınmamıştır. Veri analizinin sonraki aşamalarında, “performans değerlendirme algısı” adıyla bileşik değerler içeren bileşen (değişken) esas alınmıştır.

Tablo 3: Performans Değerleme Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

KMO ve Bartlett's Testi (Bartlett's Test of Sphericity)	Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliği = 0,921		
	Yaklaşık Ki-kare (χ^2) = 2092,366		
	df (serbestlik derecesi) = 105		
	Sig. = ,000		
	Bileşenler		
	Performans Değerleme Algısı	Güven Algısı	
Performans değerlendirme toplantılarında kendimi ifade edebilmem için yeterli fırsat verilir.	0,810		
Performans değerlendirme sonuçları işimde kendimi geliştirmeme olumlu katkı sağlar.	0,802		
İşletmemizde uygulanan performans değerlendirme süreci iyi işlemektedir.	0,781		
Performans değerlemede bir sonraki döneme ilişkin belirlenen hedeflerim gerçekçi ve ulaşılabilir.	0,769		
Performans değerlendirme işimde neyi, başarmam gerektiğini açıklığa kavuşturmuştur.	0,762		
Performans değerlendirme toplantısından sonra kendimi genelde motive olmuş hissedirim.	0,761		
İşletmemizde performans değerlendirme yapıma aralığı yeterlidir.	0,752		
İşletmemizdeki performans değerlendirme yöntemi çalışanı çalışmayandan ayırt eder.	0,730		
İşletmemizdeki performans değerlendirme yöntemi birimler arasındaki performans farklılıklarını açıkça ortaya koyar.	0,727		
Kendimle ilgili performans değerlemenin sonucunda faydalı geri bildirimler alırım.	0,716		
İşletmemizdeki performans değerlendirme yöntemi çalışanlar arasındaki performans farklılıklarını açıkça ortaya koyar.	0,700		
Kendimle ilgili yapılan performans değerlendirilmem genelde adildir.	0,696		
Performans değerlendirme, yetenek ve potansiyelimi geliştirmeme yardımcı olmaktadır.	0,651		
Performans değerlendirme yapılırken yöneticimin performans notumu nasıl verdiğini bilmem.		0,826	
İşletmemizde kendimle ilgili performans değerlendirme yapılaş biçiminden memnun değilim.		0,815	
a. Rotasyon 3 tekrarda yakınsadı (ortak noktada benzeşti).			
Bileşen Adı	Özdeğer	Varyans	Cronbach's Alpha (α)
Kişi Uyumu:	7,90	48,30	0,94
İş Uyumu:	1,26	12,79	0,59
Toplam açıklanan varyans: %61,09			

3.4. Çoklu Regresyon Analizi

Kişi-iş uyumu ile performans değerlendirme algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 4). Giriş metodu kullanılarak yapılan doğrusal regresyon analizinde, kişi – iş uyumunun performans değerlendirme algısı varyansının anlamlı bir kısmını açıkladığı ($F(2, 220) = 102,441, p < .000, R^2 = .48, R^2_{Düzeltilmiş} = .48$) belirlenmiştir. Analiz, performans değerlendirme algısının kişi uyumu ($Beta = 0,176, t(222) = 3,038, p < 0.01$) ve iş uyumu ($Beta = 0,583, t(222) = 10,078, p < 0,001$) ile anlamlı olarak tahmin edilebileceğini göstermiştir. Analiz sonucunda kişi uyumu ve iş uyumu ile performans değerlendirme algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. İlişkinin gücü yüksektir.

Çoklu regresyon analizi sonucuna göre araştırmada ileri sürülen hipotez (H_1) desteklenmiştir. Yazın incelendiğinde kişi-iş uyumu konusunda birçok çalışmanın yapıldığı tespit edilmiştir (Akbaş, 2011; Behram ve Dinç, 2014; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013; Turunç ve

Çelik, 2012; Ulutaş, 2010). Örneğin, Kılıç ve Yener (2015) birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisini belirlemek amacıyla banka çalışanları üzerine bir alan araştırması yapmıştır. Araştırma sonucunda; birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu ile örgütsel aidiyet, iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada da benzer şekilde kişi uyumu ve iş uyumu ile performans değerlendirme algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlenmiştir.

Tablo 4: Kişi-iş uyumu ile Performans Değerleme Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	R ²	R ² _{Düzeltilmiş}	Bağımlı Değişken	Std. Hata	F	B	t	p
Kişi Uyumu	0,482	0,478	Performans değerlendirme algısı	102,441	0,699 df=2,220 p=0,000	,176	3,038	,003
İş Uyumu				,583				

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş yaşamında işgörenlerin işleriyle uyumlu olmaları işletmeler açısından son derece önem arz etmektedir. İşgörenlerin sahip olduğu bilgi, yetenek ve özellikleri açısından işleri ile uyumlu olması sonucunda işletmelerde etkinlik ve verimlilik de artmaktadır. Çalıştığı işe uygun olmayan işgörenlerin istihdam edilmesi, bu işgörenlerin uzun dönemde düşük motivasyon ve düşük performans sergilemeleri ile sonuçlanmaktadır. Bu durumun işletmelere maliyeti yüksek olmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; işgörenin yapmayı arzuladığı işi yapıyor olması, kendine uygun bulunduğu işi yapması, işin kişiliğine ve karakterine uygun olması onun doğrudan performansını etkilediği ve motive ettiği ve bunun da performans değerlendirme algısına yansıdığı söylenebilir. Bu sonuç, yöneticilerin işgörenleri kendileri ile uyumlu işe yerleştirmelerinin büyük önem arz ettiğini ortaya koymuştur. Yönetimin genel uygulaması işgörenin değerleri ile uyumlu olduğunda işgören performansı bundan olumlu etkilenmektedir.

Araştırmada; yönetimin genel uygulamalarının, örgütün genel ikliminin ve işletmedeki dürüstlük, adaletli ve hakkaniyetli olunma yaklaşımlarının kendi değerleri ile uyumlu olmasının işgören üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu ve bu durumun da performans değerlendirme algısına

yansıdığı görülmüştür. Bu sonuca göre, işletmelerde yöneticilerin, toplumda genel kabul gören değerlerle uyumlu değerlere sahip olarak hareket etmelerinin önemini ortaya koymuştur.

Bu çalışma Konya’da faaliyet gösteren tekstil işletmeleri çalışanlarıyla sınırlıdır. Farklı sektörden farklı hedef gruplara yönelik yapılacak araştırmalar ile işletmelerde kişi-iř uyumunun daha geniş yelpazeden değerlendirilmesi olanağı sağlanabilir. Farklı illerde veya bölgelerde benzer çalışmalar yapılarak kıyaslamalar yapılabilir. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılacak araştırmalarda odak grup, gözlem, görüşme tekniğı vb. nitel araştırma teknikleri kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Afsar, B., Badir, Y. ve Khan, M. M. (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hitech.2015.09.001>.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1).
- Arbak, Y. ve Yeşilada, T. (2003). Örgüt Kişi Oyumu ve Örgütsel Çekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Çekici Bulur? *İKÜ Güncesi Sosyal Bilimler ve Sanat Dergisi*, 1(4). <http://hdl.handle.net/11413/263>
- Atağan, G. (2010). *Muhasebe Tabanlı Performans Değerleme: Sektör Ve Grup Şirket Uygulama Sonuçlarının Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Bakan, İ., Doğan, İ. F., Erşahan, B. ve Eytmiş, A. M. (2012). Bankalarda Performans Değerleme ve Ücretleme İlişkisine Dair Çalışanların Algılamaları: Yerli ve Yabancı Menşeli Banka Uygulamalarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), s.1-26.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E. ve Güney, G. (2015). Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 1-28.
- Behram, N. K. ve Dinç, E. (2014). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124.
- Bingöl, D. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. 9.Baskı, Beta yayınları.
- Boon, C. ve Biron, M. (2016). Temporal Issues In Person–Organization Fit, Person–Job Fit And Turnover: The Role Of Leader–Member Exchange. *Human Relations*, 69(12), 2177–2200.
- Brkich, M., Jeffs, D. ve Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51. DOI: 10.1027//1015-5759.18.1.43.
- Cable, D. M. ve Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person- organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- Chhabra, B. (2015). Person - Job Fit: Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 50(4).
- Çetinkaya, A. S. ve Afe, C. E. I. (2015). *İnsan Kaynağı Temini ve Seçimi Yöntemlerinin Doğru İşe Doğru Çalışan Belirlenmesine Etkisi* Beşinci Ulusal Verimlilik Kongresi, 6-7 Ekim 2015 Bilkent Otel Konferans Merkezi, Ankara. (ss. 82-96).
- Doğan, N. ve Başokçu, T. O. (2010). İstatistik tutum ölçeği için uygulanan faktör analizi ve aşamalı kümeleme analizi sonuçlarının karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 1(2), 65-71.

- Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, And Methodological Critique. *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarıyı Değerleme Teknikleri*, İstanbul Üniversitesi. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Ertürk, M. (2011). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. 4.Baskı, Beta yayınları.
- Farooqui, M. S. ve Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00182-8](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00182-8).
- Gavcar, E., Bulut, Z. A. ve Engin, K. (2006). Konaklama işletmelerinde Uygulanan Performans Değerleme Sistemleri ve Uygulama Alanları. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2).
- Göksel, A. (2013). *İşletmelerde Performans Değerleme Sistemi Tasarımı: Teori-Uygulama-Model*. Nobel Yayıncılık. 2 Baskı. Ankara.
- Göktas, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak Performans Değerleme ve Bankalarda Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Hair, J., Anderson, R., Black, B. ve Babin, B. (2016). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education.
- İslamoğlu, A. H. ve Almaçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Vol. 4. baskı), İstanbul.
- John Finnigan. (1997). Doğru İşe Doğru Eleman, (Çeviri Editörü: Doğan Şahiner), Bireysel Yatırım Dizisi, Rota Yayın Yapım.
- Kara, D. (2010). Performans Değerlendirme Yöntemi Olarak 360 Derece Geribildirim Sürecinin Orta Kademe Yöneticilerin İş Başarısına Olan Etkisi: 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 87-97.
- Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 81-98.
- Karcioğlu, F. ve Öztürk, Ü. (2009). İşletmelerde Performans Değerleme ile İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri (İKBS) Arasındaki İlişkisi-İstanbul İlinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 343-366. .
- Keskin, Ö. (2015). *Yıldırmanın (Mobbing) Örgütsel Bağlılık ve Kişi - İş Uyumu Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Kılıç, K. C. ve Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kristof, A. L. (1996). Person- organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

- Mirze, S. K. (2010). İşletme. Literatür yayıncılık.
- Okakın, N. (2009). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.*
- Öcel, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71).
- Özçelik, G. ve Fındıklı, M. A. (2014). The Relationship between Internal Branding and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Person-Organization Fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1120-1128.
- Özdemir, İ. (2007). *Performans Değerleme Yöntemleri , Performans Değerleme Yöntem Tercihlerine Yönelik Derinlemesine Bir Araştırma Model Önerisi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Özkan, S., Kocaman, G. ve Öztürk, C. (2014). Kritik Olay Tekniğinin Hemşirelik Araştırmalarında Kullanımı. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi.*
- Özkeser, B. ve Uzun, A. (2015). A Dynamic Performance Management Model. *Alphanumeric Journal*, 3(2).
- Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlıkdavranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 299-318.
- Rahman, N. R. (2017). *Kurumsal Bilgi Sistemlerinin Performans Değerlemeye Etkisi: Sanayi İşletmeleri Araştırması.* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Robbins, P. S. ve Judge, A. T. (2013). Örgütsel Davranış, Nobel Akademik Yayıncılık, 14. basımdan çeviri. *Çeviri Editörü.*
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196.
- Shane, S. (2010). *Born Entrepreneurs, Born Leaders: How Your Genes Affect Your Work Life.* North Carolina: Oxford University Press.
- Soysal, A. ve Kiliç, E. (2016). İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirme Ve Kariyer Yönetimi Uygulamaları. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(31), 325-347.
- Şimşek ve Öge, S. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. *6.Baskı, Eğitim yayınevi.*
- Şimşek, M. ve Çelik, A. (2014). İşletme Bilimine Giriş. *21. Baskı, Eğitim yayınları.*
- Şimşek, M., Çelik, A. ve Akatay, A. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları, 3. Baskı, Eğitim yayınları.
- Taşkın, S. (2013). Performans Değerleme Aracı Olarak Gizli Müşteri Uygulamaları ve Yönetimi; 4 ve 5 yıldızlı Otel işletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.*

- Therasa ve Vijayabanu. (2016). Person - job fi t and the work commitment of IT Personnel. *J Hum Growth Dev*, 26(2), 218-227.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88, s. 87-108.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-KişiÖrgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. *İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
- Uçanok, B. (2008). *The Effects of Work Values, Work Centrality And Person-Job Fit On Organizational Citizenship Behavior*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutaş, M. (2010). *Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimani Çalışanları Üzerine Bir Alan Arastirmasi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Selçuk üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Yalçın, N. (2001). Performance Appraisals and Motivation Relationship. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Yıldırımbulut, E. (2006). *The Effects Of Person-Job Fit, Person-Organization Fit And Social Support On Job Stress: A Study in Call Centers*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yumuşak, S. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemesinin Etkinliğinin Ölçülmesi ve Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,