

## Okul Yöneticilerinde Kişi Örgüt Uyumunun Kariyer Tatmini Üzerine Etkisi

Ömer AKKAN<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Eğitimci, omerakkan\_07@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-4973-3072

**Özet:** Bu araştırma; okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu düzeylerinin kariyer tatmin düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla taşımaktadır. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu; 2021-2022 eğitim öğretim yılında Antalya ili Manavgat ilçesinde görev yapan 125 okul yöneticisine uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde kişi örgüt uyumuna sahip oldukları ve kariyerlerinden de yüksek düzeyde tatmin sağladıkları belirlenmiştir. okul yöneticilerinin kariyer tatminleri üzerinde kişi örgüt uyumlarının %25.9 düzeyinde pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu düzeylerinin artması, kariyerlerinden tatmin olma düzeylerinin de artırmaktadır. Araştırmada ayrıca okul yöneticilerinin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına yöneticilik kıdemlerine ve eğitim düzeylerine göre kişi örgüt uyumu ve kariyer tatmin düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir

**Anahtar Kelimeler:** Kişi Örgüt Uyumunu, Kariyer Tatmini, Okul Yöneticisi

## The Effect of Person-Organization Harmony on Career Satisfaction in School Administrators

**Abstract:** This research; The aim of this study is to examine the effects of school administrators' person-organization adaptation levels on career satisfaction levels. Questionnaire form prepared in line with the purpose; It was applied to 125 school administrators working in Antalya province Manavgat in the 2021-2022 academic year. The obtained data were evaluated by means of SPSS 22.0 statistical program in computer environment. As a result of the research, it has been determined that school administrators have a high level of person-organization harmony and provide a high level of satisfaction from their careers. It has been concluded that the person-organization adaptation has a positive effect at the level of 25.9% on the career satisfaction of school administrators. In other words, the increase in the level of person-organization harmony of school administrators increases the level of satisfaction with their careers. In the study, it was also determined that the level of person-organization fit and career satisfaction of school administrators did not differ according to their gender, age, marital status, seniority of management and education level.

**Key Words:** Person-Organization Adjustment, Career Satisfaction, School Administrator

### 1. GİRİŞ

Bireyler ve onların dış çevreleri değer, kişilik özellikleri, amaç ve kabiliyet gibi unsurlar taşımaktadırlar. Bireylerin ve dış çevrelerinin sahip oldukları bu unsurların karşılaştırılması sonucunda meydana gelen durum uyumu tanımlamaktadır (Astakhova, 2016). Uyum teorisinin temel varsayımı, iyi uyumun olumlu iş çıktılarına ve kötü uyumun olumsuz iş çıktılarına yol açmasıdır. Araştırmalar iş yerinde uyumun iş tatmini, performans, örgütsel vatandaşlık, örgütsel ve mesleki bağlılığı artırdığını, işten ayrılmayı azalttığını göstermektedir (Astakhova, 2016: 956). Daha önceden psikoloji alanında incelenen uyum kavramı, insan davranışlarının çalışma hayatındaki önemine yönelik farkındalıkların artmasıyla birlikte örgütsel anlamda da kişi-örgüt uyumu kavramı ile incelenmeye başlanmıştır.

Bireyin girdiği ortamlarda ve durumlarda varlığını devam ettirebilmesi için o ortama veya duruma uyum sağlaması gerekir. Bireyin oluşturduğu uyumlardan en geniş kapsamlı uyum türünün kişi-çevre uyumu olduğu söylenebilir. Kişi-çevre uyumu;

bireyin iş, kültür ve iş unsurlarının her biri ile oluşturduğu uyum türlerini kapsayan, çok boyutlu bir yaklaşımdır (Erbaş, Perçin, 2016). Bu bağlamda, kişi-örgüt uyumu da kişi-çevre uyumunun kapsamına dahildir.

Kişi örgüt uyumu, en basit tanımı ile kişiyle çalıştığı örgüt arasındaki uyumluluk düzeyi olarak açıklanmaktadır (Kristof, 1996, s. 3). Daha geniş bir anlatıma göre, kişi ile örgütün birbirlerinin gereksinimlerini karşıladığında veya benzer temel özellikleri her ikisi de paylaştığında ortaya çıkan uyumluluk durumudur (Kristof-Brown vd., 2005, s. 285).

Kişi-örgüt uyumu örgütlerin normları ve değerleri ile kişilerin değerleri arasındaki uyumdur. Örgütlerin ve insanların birçok yönü davranışları (örneğin, yetenekler ve iş gereksinimleri, kişilik özellikleri ve meslekler) belirlemede önemli olmakla birlikte kişi-örgüt uyumu, kişi-durum etkileşimlerini değerlendirmenin bir yöntemidir. Değerler, örgütlerin ve insanların temel, kalıcı yönleridir ve doğrudan karşılaştırılabilirler (Katz ve Kahn, 1978). Birey ile işletme değerleri arasında uyum

sağlandığında, çalışanlar daha konforlu bir şekilde çalışacaklardır. Bu şekilde, işletme değerlerini müşterilere taşıyabilmek için daha hazır olacaklardır. Bunun nedeni ise yüksek uyumdan kaynaklanan yüksek bağlılık ve ekstra iş davranışı gösterme isteğidir (Farooqui, Nagendra, 2014).

İnsan hayatında, bireyin kendine uygun bir iş bulması veya böyle bir işte çalışması önemlidir. Bu nedenle insanlar, kendi niteliklerine uyan ve özel ihtiyaçlarını karşılayan bir iş bulmak için, önemli ölçüde zaman ve çaba harcarlar. Benzer bir şekilde, organizasyonlar da işe uygun başvuru sahiplerini seçmek ve organizasyonel çevrede kişi iş uyumunu sağlamak için ellerinden geleni yapmaktadırlar (Van Vianen, 2018, s. 76).

Örgütlerin iş dünyasında başarılı olup olmamaları çalışanlarına bağlıdır. Çünkü örgütlerin ortaya koydukları çıktılar çalışanlar tarafından oluşturulmaktadır. Bu açıdan örgütlerin ellerinde bulundurdukları insan kaynağını iyi değerlendirmeleri ve kendi açılarından avantaja çevirmeleri gerekmektedir. Çünkü çalışanların sergilediği performans ve iş çıktıları örgütlerin başarısını göstermektedir. Bu durumda çalışanların kariyer tatminleri seviyelerinin yüksek olması rekabetin yoğun olduğu iş dünyasında örgütlere yarar sağlayacak unsurlar olarak literatürde yer almaktadır (Engiz, 2009; Yavan, 2016).

Kariyer tatmini, bireyin kariyer başarısı ile gelecekte elde etmek istediği ilerleme beklentilerine dair algılarını ifade etmektedir (Nauta vd., 2009: 236). Bireyin amaçladığı kariyere ulaşma seviyesinden duyduğu memnuniyet kariyer tatmini olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2005: 305). Kariyer başarısı şeklinde adlandırılan kavram, kişinin kariyer olarak değerlendirilen olgudan elde ettiği başarıları ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile kişinin yaşamı hayatı boyunca içinde bulunduğu iş yaşamının sonucunda elde ettiği başarılar tecrübeler ile ortaya çıkan psikolojik ya da iş alanı ile ilgili olumlu sonuçlar veya kazanımlar olarak ifade edilmektedir (Judge vd., 1995: 487).

İşletmeler açısından çalışanların diğer bir ifade ile insanların ne denli önemli olduğunun anlaşılması işletmeleri çalışanlarını daha memnun bir yapıya büründürmek yoluna itmiştir. Nitekim kişilerin başarılarının ve verimliliğinin artması doğrudan işletme başarısı ve verimliliğinin artışı gibi bir sonuç ortaya çıkaracaktır. İşletmelerin yöneldiği bu yeni yaklaşımda bireylerin kariyerleri ile ilgili ihtiyaçlarının karşılanması da oldukça önemli görülmektedir. Nitekim kariyer anlamında tatmini sağlayan bireyler hem bireysel anlamda kendi iç dünyalarına ve çevrelerine hem de içinde buldukları yapının amacına daha fazla katkı

sağlayabilmektedirler (Demirdelen, Ulama: 2013: 66).

Kariyerinden tatmin olan bireyler örgüte karşı pozitif duygular beslemekte ve özverili bir şekilde çalışarak örgüte büyük bir katkı sağlamaktadır. İşten ayrılma niyetini, iş gücü devir oranını azaltan bu durum örgüte bağlılığı da arttırmaktadır (Koçoğlu, 2012: 89).

Kariyerinden tatmin olmayan birey ise işletmeye karşı olumsuz davranışlar sergileyebilmektedir. Tatmin seviyesinin düşük olması, bireyin performansını azaltmakta ve yapmış olduğu işteki verimini düşürmektedir. Aynı zamanda kariyer tatmini seviyesi düşük çalışanların davranışları diğer çalışanlara yansıtacak ve onların da üstlendikleri işlerde sergilemiş oldukları performanslarda düşüşler ortaya çıkacaktır (McGinley, 2009: 12).

Çalışma yaşamında hem birey hem de örgüt açısından olumlu bir anlamı bulunan olgulara karşılık gelen kişi örgüt uyumu ve kariyer tatmini kavramları ayrı ayrı birçok araştırmaya konu olmakla birlikte; her iki olgunun birlikte ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu dikkati çekmektedir. Literatür incelendiğinde, kişi örgüt uyumu ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi aydınlatmak açısından yeni araştırmalara ihtiyaç olduğu; örneğin bu ilişkiyi okul yöneticileri bağlamında ele alan araştırmaların bulunmadığı görülmektedir.

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerin kişi örgüt uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesidir.

## 2. MATERYAL VE METOD

### 2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında Antalya ili Manavgat ilçesinde görev yapan 125 okul yöneticisi çalışma grubunu oluşturmaktadır. Manavgat ilçesinde farklı türlerde toplam 38 lise bulunmakta ve bu liselerde toplam 189 okul yöneticisi görev yapmaktadır.

### 1.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, kişi-örgüt uyumu düzeyini belirlemek üzere Netemeyer vd., (1997) tarafından geliştirilen 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Elçi vd., (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve tek boyutludur. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği alpha 0,805 olarak bulunmuştur.

Kariyer tatminine yönelik algılar Greenhaus ve arkadaşları (1990:64) tarafından geliştirilen beş

maddelik ölçekle değerlendirilmiştir. Ölçek, amaçların başarılması, gelir, terfi, yeni beceri kazanma ve genel kariyer başarısındaki kariyer ilerlemesi algısını beşli Likert tipi derecelendirmeyle ölçmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği ve güvenilirliğine ilişkin Gerçek ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmada tek faktörlü yapıyı doğruladıkları saptanmış, KMO değerini 0.825, açıklanan varyans değerini 64.177, Cronbach Alfa değerini 0.858 olarak hesaplamıştır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği alpha 0,777 olarak bulunmuştur.

### 1.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Yöneticilerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri

Tablo 1: Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	66	52,8
Kadın	59	47,2
<b>Yaş</b>		
31-40	72	57,6
41 - 50	39	31,2
51 Yaş Ve Üzeri	14	11,2
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	19	15,2
Evli	106	84,8
<b>Yöneticilik Kıdemi</b>		
10 Yıl Ve Altı	29	23,2
11-15 Yıl	33	26,4
16 Yıl Ve Üzeri	63	50,4
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
Lisans	98	78,4
Lisansüstü	27	21,6

Tablo 2: Ölçek Puan Ortalamaları ve Korelasyon

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Kurtosis	Skewness	Alpha	Kişi Örgüt Uyumu
Kişi Örgüt Uyumu	125	3,534	0,742	1,250	5,000	0,270	-0,356	0,805	-
Kariyer Tatmini	125	3,560	0,639	1,570	5,000	0,286	-0,232	0,771	0,515**

\*<0,05; \*\*<0,01; Korelasyon Analizi

Yöneticilerin “kişi örgüt uyumu” ortalaması yüksek 3,534±0,742 (Min=1.25; Maks=5), “kariyer tatmini” ortalaması yüksek 3,560±0,639 (Min=1.57; Maks=5)

aracılığıyla incelenmiştir. Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc analizlerinden faydalanılmıştır.

### 3. BULGULAR

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Yöneticiler cinsiyete göre 66'sı (%52,8) Erkek, 59'u (%47,2) kadın olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yaşa göre 72'si (%57,6) 31-40, 39'u (%31,2) 41 - 50, 14'ü (%11,2) 51 yaş ve üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler medeni duruma göre 19'u (%15,2) Bekar, 106'sı (%84,8) evli olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yöneticilik kıdemine göre 29'u (%23,2) 10 yıl ve altı, 33'ü (%26,4) 11-15 yıl, 63'ü (%50,4) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler eğitim düzeyine göre 98'i (%78,4) Lisans, 27'si (%21,6) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

olarak saptanmıştır. Kişi örgüt uyumu, kariyer tatmini, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; kariyer tatmini ile kişi örgüt uyumu

arasında  $r=0.515$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 3: Kişi Örgüt Uyumunun Kariyer Tatmini Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Kariyer Tatmini	Sabit	1,992	8,292	0,000	44,452	0,000	0,259
	Kişi Örgüt Uyumu	0,444	6,667	0,000			

Lineer Regresyon Analizi

Kişi örgüt uyumu ile kariyer tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=44,452$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Kariyer tatmini düzeyindeki toplam

değişim %25.9 oranında kişi örgüt uyumu tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,259$ ). Kişi Örgüt uyumu kariyer tatmini düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,444$ ).

Tablo 4: Kişi Örgüt Uyumu ve Kariyer Tatmini Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	Kişi Örgüt Uyumu	Kariyer Tatmini
<b>Cinsiyet</b>		Ort ± SS	Ort ± SS
Erkek	66	3,546±0,676	3,615±0,631
Kadın	59	3,521±0,815	3,499±0,647
t=		0,182	1,013
p=		0,856	0,313
<b>Yaş</b>		Ort ± SS	Ort ± SS
31-40	72	3,563±0,788	3,522±0,702
41 - 50	39	3,564±0,727	3,656±0,566
51 Yaş Ve Üzeri	14	3,304±0,502	3,490±0,475
F=		0,757	0,646
p=		0,471	0,526
<b>Medeni Durum</b>		Ort ± SS	Ort ± SS
Bekar	19	3,474±0,711	3,331±0,662
Evli	106	3,545±0,750	3,601±0,629
t=		-0,383	-1,711
p=		0,702	0,090
<b>Yöneticilik Kıdemi</b>		Ort ± SS	Ort ± SS
10 Yıl Ve Altı	29	3,440±0,852	3,650±0,745
11-15 Yıl	33	3,674±0,714	3,502±0,615
16 Yıl Ve Üzeri	63	3,504±0,704	3,549±0,605
F=		0,873	0,430
p=		0,420	0,651
<b>Eğitim Düzeyi</b>		Ort ± SS	Ort ± SS
Lisans	98	3,536±0,764	3,579±0,595
Lisansüstü	27	3,528±0,670	3,492±0,787
t=		0,049	0,622
p=		0,961	0,535

Yöneticilerin kişi örgüt uyumu, kariyer tatmini puanları cinsiyet, yaş, medeni durum, yöneticilik kıdemi, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

#### 4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkilerinin incelendiği araştırmaya 66'sı erkek, 59'u kadın olmak üzere toplam 125 okul yöneticisi katılmıştır.

5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu düzeylerinin ortalaması 3,534'tür. Kariyer tatminlerinin

ortalaması ise 3,560'dır. Diğer bir ifade ile okul yöneticileri yüksek düzeyde kişi örgüt uyumuna sahip olup, kariyerlerinden de yüksek düzeyde tatmin sağlamaktadırlar.

Araştırmada okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumları ile kariyer tatminleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu arttıkça veya azaldıkça aynı doğrultuda kariyer tatminleri de artmakta veya azalmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise okul yöneticilerinin kariyer

tatminleri üzerinde kişi örgüt uyumlarının %25.9 düzeyinde pozitif etkisini olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifade ile okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu düzeylerinin artması, kariyerlerinden tatmin olma düzeylerini de artırmaktadır.

Araştırmada okul yöneticilerinin tanımlayıcı özelliklerine göre kişi örgüt uyumu ve kariyer tatmin düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği de sorgulanmıştır. Bu kapsamda ele alınan değişkenler olan okul yöneticilerinin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına yöneticilik kıdemlerine ve eğitim düzeylerine göre kişi örgüt uyumu ve kariyer tatmin düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Başka bir ifade ile kadın veya erkek, farklı yaşlarda bulunan, bekar veya evli, farklı yöneticilik kıdemine sahip olan ve lisans veya lisansüstü eğitim düzeyinde bulunan okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu düzeyleri birbirine benzer düzeyde iken, kariyerlerinden de benzer düzeyde tatmin sağladıkları sonucuna varılmıştır.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Araştırmada okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu ve kariyer tatminlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Mevcut durumun korunması ve daha da yükseltilmesi için okul yöneticilerine yönelik İl Millî Eğitim Müdürlükleri'nce ayın yöneticisi gibi maddi ve manevi açıdan ödüllendirilecekleri uygulamalar yapılabilir.

Bu çalışmanın sonuçları Manavgat ilçesinde görev yapan 125 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha fazla sayıdaki okul yöneticileri üzerinde yapılacak araştırmalarla okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu ve kariyer tatminlerine ve ilişkisine yönelik genellemeye gidilebilecek sonuçlara ulaşılabilir.

Araştırmanın benzerleri öğretmenler üzerinde de gerçekleştirilebilir.

Ayrıca bu araştırma nicel araştırma yöntemlerine göre gerçekleştirilmiştir. Daha ayrıntılı veriler için nitel araştırmalar yapılarak okul yöneticileriyle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKLAR

- 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.
- Demirdelen, D., Ulama, Ş. (2013). Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*. 1(2): 65-89.

- Elçi, M., Alpkan L. & Çekmecelioğlu, G. H.(2008). The Influence of Person Organization Fit On the Employee's Perception of Organizational Performance. 4th International Strategic Management Conference. Sarajevo, Bosnia-Herzegovnia, p.587-593.
- Engiz, G. (2009). Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, 11(2014), 122-129.
- Gerçek, M. Atay, S.E. Dünder, G. (2015). Çalışanların iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., Bretz Jr R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48 (3), 485 – 519.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Koçoğlu, M. (2012). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281- 342.
- McGinley, D. M. (2009). *Effects of Career and Marriage on Newlywed Individuals' Marital and Career Satisfaction*. University of Florida.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K. ve Willemsen, M. (2009). Understanding The Factors That Promote Employability Orientation: The Impact of Employability Culture, Career Satisfaction and Role Breadth Self-Efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82(2), 233-251.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. & McMurria, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61 (3), 85-98.
- 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.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,(25), 278-296.