

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA EĞİTİMCİ BİREYLERİN UYUM ALGI VE DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN UNSURLAR

Doç. Dr. Nurhayat Çelebi
Marmara Üniversitesi
ncelebi@marmara.edu

Nilüfer Ülker
İstanbul Teknik Üniversitesi
ulkern@itu.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında çalışan İngilizce okutmanlarının uyum algı ve davranışlarını etkileyen unsurları incelemektir. Araştırma modeli olarak, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Araştırma evrenini İstanbul'daki iki devlet üniversitesinde görev yapan İngilizce okutmanları oluşturmaktadır. Örneklem ise gönüllülük esası ile seçilen 14 İngilizce okutmanından oluşmaktadır. Araştırmanın verileri 11 adet açık uçlu görüşme sorusu oluşturularak görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Görüşme formunun oluşturulmasında ilgili alanyazın taranmış, uzman görüşüne başvurulmuş ve pilot çalışma yürütülmüştür. Verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz ve içerik analizi yapılmıştır. Bu bağlamda, "birey-iş uyumu" ile ilgili alanyazın doğrultusunda verilerde ortaya çıkan temalar kodlanmıştır. Verilerin analizinden elde edilen sonuçlar uzmanlara gösterilerek uzlaşa sağlanması ile araştırmanın güvenilirliği teyid edilmiştir. Analiz sonucunda oluşturulan temalar katılımcı cevaplarından elde edilen verinin doğrudan alıntılanıp aktarılması yoluyla desteklenmiştir. Bu temalar sırasıyla 'Yönetici, Meslektaş ve Öğrencilerle İlişkiler', 'Bireysel Özellikler', 'İşin Yapısına İlişkin Özellikler', 'Kurum Yapısı ve Kültürüne İlişkin Özellikler', 'Çalışma Ortamına İlişkin Özellikler' olarak kodlanmıştır.

Anahtar sözcükler: Uyum, İş Uyum, Birey-İş Uyum, Yükseköğretim

FACTORS EFFECTING INDIVIDUALS' PERCEPTIONS AND BEHAVIORS OF JOB FIT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract

The aim of this study was to investigate the factors effecting English instructors' job fit perceptions and behaviors in higher education. In this research, qualitative method was applied. Convenient sampling method was used. The sample was 14 English instructors at two state universities in İstanbul. The data were collected through a semi-structured interview form consisting of 11 questions. For form development, literature was reviewed, expert advise was obtained and pilot study was administered. For data analysis, descriptive and content analysis were conducted. The answers were categorized through thematic coding in accordance with literature and data. To assure reliability, the results were reexamined and confirmed by experts. The themes were supported through direct quotations from participants' utterances. These themes were 'Relationships with Administrators, Colleagues and Students', 'Personal Characteristics', 'Features regarding the Structure of the Job', 'Features regarding the Structure and Culture of the Institution', and 'Features regarding the Work Environment'.

Key words: Fit, Job Fit, Person-Job Fit, Higher Education

GİRİŞ

Küresel rekabetin son hızıyla yaşandığı günümüz dünyasında kurumlar ayakta kalabilmek için kurumu başarıya götürecek olan çalışanlar seçmek ve başarısına katkı sağlayan mevcut çalışanlarını da kurum süreçlerine aktif şekilde katmak suretiyle başarısını sürdürmek durumundadır. Bunu gerçekleştirmenin en belirgin yollarından biri yaptığı işle kendi özellikleri bağdaşan çalışanlar istihdam etmekten geçmektedir. Kristof-Brown (2000)'e göre bir birey belirli bir işin gerektirdiklerini karşıladığında veya iş bireyin ihtiyaçlarına cevap verdiğinde meydana gelen bu durum birey-iş uyumu olarak değerlendirilir (s. 646).

Kurumların başarısında çok önemli bir faktör olan birey-iş uyumunun dayandığı çeşitli teoriler mevcuttur. Dawis (2005)'e göre bunlardan birey çevre-uyumu teorileri birey ve çevre değişkenlerine bağlı olarak geliştirilmiştir. Bu değişkenler davranış veya davranışların sonuçlarının oluşmasına sebep olur. Her ne kadar birey ve çevre teorie katkıda bulursa da bireyin belirli bir davranışını ancak birey ve çevre kombinasyonu açıklayabilir (s. 4).

Birey-çevre uyumu teorilerinden olan Özellik-Faktör Teorisi (Williamson-1939) bireyin yetenekleri, başarıları, ilgileri, değerleri ve kişiliğiyle mesleklerin koşul ve gerekliliklerinin eşleştirilmesi gerektiği üzerine odaklanır (Madukolam, 2000, s. 4). Teorinin özünde bulunan *özellik* ve *faktör* terimleri birey ve mesleğin karakteristik özelliklerinin değerlendirilmesi anlamına gelir (Maduakolam, 2000, s. 4). Özellik-faktör teorisine göre bireyler farklıdır ve bireylerin farklı becerileri ölçülerek farklı mesleklerle eşleştirilebilir (Patton, McMahon, 2006, s. 22).

Gothard (2001) bu teoriye göre bireyin kariyerini belirlemede eşleştirmenin dayandığı temelleri şöyle sıralamaktadır: Bireyler yetenekleri ve potansiyelleri (özellikleri) açısından sınıflandırılabilirler; bu özellikler farklı mesleklerin gereksinimleriyle ilişkilidir; her birey yeteneklerini etkin bir şekilde kullanabileceği bir çalışma ve yaşama şekli bulmak için kendi özelliklerini tanımlamaya çalışır (s. 11).

Yine birey-çevre uyumu teorilerinden olan İş Uyumu Teorisi (TWA-Dawis & L. Lofquist-1984) ise diğer güncel birçok uyum teorisinin aksine, meslek belirlendikten sonra işinde başarılı olma ile kısmi ilgilenir (Renfro-Michel ve diğerleri, 2009, s. 19). Gothard (2001)'e göre, işe uyum teorisinin özünde birey ve çevrenin birbirlerine uyum sağlamak adına uğraştıkları ve bunun her iki taraf için de tatmin sağladığı varsayımı vardır (s. 13). Bu teoriye göre bireyin çevrenin (bazı) gerekliliklerini karşılayacak becerileri vardır. İş becerileri bilişsel, duygusal, motor ve fiziksel temel insani becerilerden türemiştir. İhtiyaçlar gibi, temel beceriler de kalıtım yoluyla elde edilir ve farklı çevrelerde bulunmaktan dolayı öğrenmeler yoluyla şekillenir (Dawis, 2005, s. 5).

Holland'ın Tipoloji teorisi (Holland-1959) ise 2 temel varsayıma dayanır: Aynı mesleği icra eden bireyler benzer kişilik özelliklerine sahiptir ve bireyler mesleklerini kişilik eğilimleri doğrultusunda belirler (Miller; Miller, 2005, s. 20). Bu teoride 6 kişilik tipinin varlığından söz edilmektedir: Gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, gelenekçi ve girişimci. Birey en çok benzediği kişilik tipinin özelliklerini göstermeye meyillidir ve meslek seçimini de bu doğrultuda yapmalıdır (Gottfredson; Johnstun, 2009, s. 103). Örneğin, araştırmacı/sosyal kombinasyonunun özellikleri bir fen öğretmeninde görülebilir (Gothard, 2001, s. 15). Eğer birey kendi taşıdığı özellikler doğrultusunda meslek seçimini yapmazsa bu işinde tatminsizlik yaşamasına, performansının düşmesine sebep olarak kurumunun başarısını da olumsuz yönde etkileyebilir.

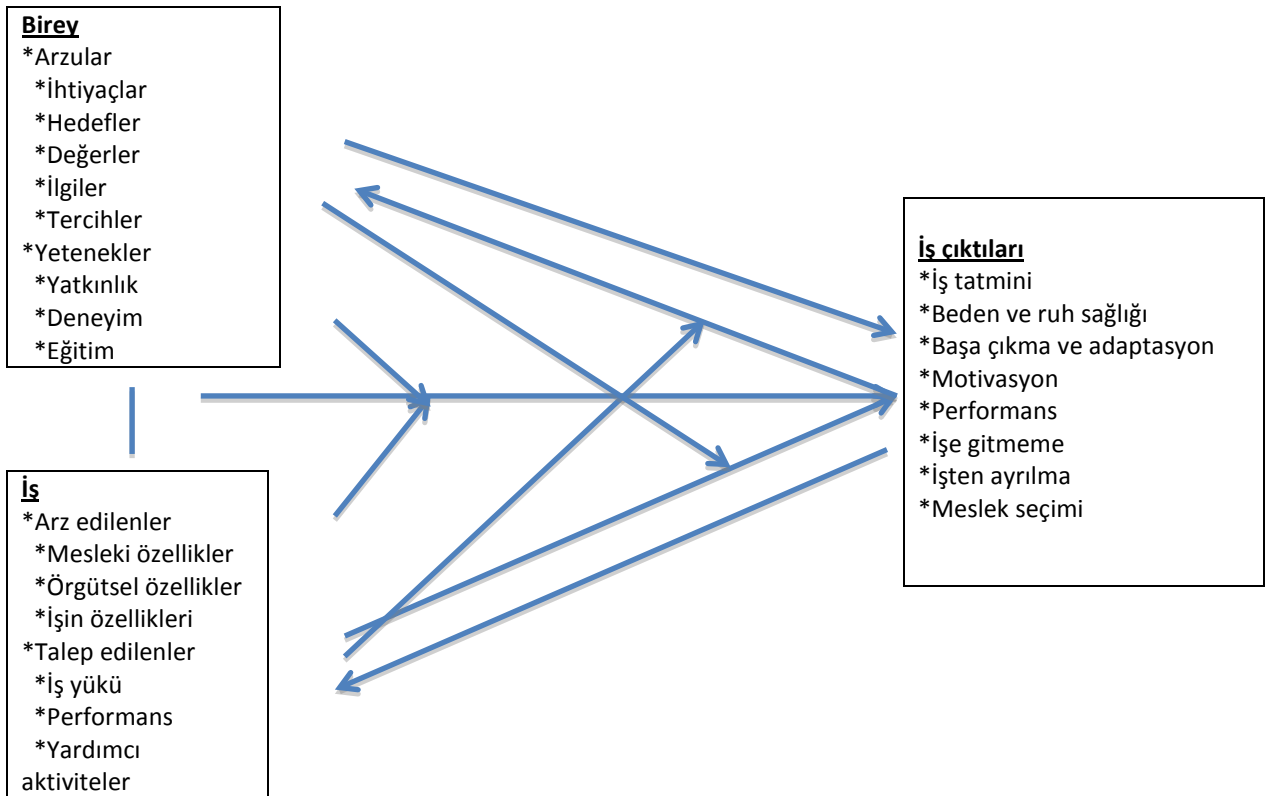
Spakana ve Cruza-Guet (2005) Holland'ın tipoloji teorisinin dayandığı 4 temel gösterge üzerinde durmuştur: Bunlar bireyin kişilik özellikleri ve girmeyi düşündüğü veya içerisinde bulunduğu iş çevresi arasındaki uyumun derecesi anlamına gelen *uyum*, bireyin dahil olduğu kişilik tipinin uyumunu gösteren *tutarlılık*, bireyin kişilik profilindeki açık farklılık anlamına gelen *farklılaşma* ve bireyin hedef, ilgi ve becerilerini net bir şekilde anlayabilme derecesi anlamına gelen *kimlik* olarak sıralanabilir.

Birey-iş Uyumu Kavramı

Birey-iş uyumu bireyin yetenekleri ile işin gereklilikleri (demands-abilities) veya bireyin istekleriyle işin özellikleri arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır (Edwards, 1991). Başka bir deyişle birey-iş uyumu doğru işler için doğru insanları çalıştırmak olarak da nitelendirilebilir. Shane (2010)'a göre ise birey-iş uyumu sadece belirli işler için doğru insanları bulmak anlamına gelmez; aynı zamanda bir kurumun kültürüne uyum sağlayan bireyleri

belirlemek anlamına da gelir. Kurumsal kültürü ne olursa olsun bir kurum, iş değerleri kurumun felsefesiyle uyum içerisinde olan çalışanları seçerek kurum başarısını artırabilir (s. 200).

Lauver ve Kristof-Brown (2001) ise birey-iş uyumunu ya bireyin yüksek düzey ihtiyaçları ile iş özellikleri ya da çalışan özellikleri, becerileri, kişilik ve iş gereklilikleri arasındaki eşleşme olarak değerlendirmiştir (s. 457). Çalışan özellikleri bireylerin psikolojik veya biyolojik ihtiyaçları, değerleri, hedefleri, yetenekleri veya kişiliği içerebilirken çevre özellikleri içsel veya dışsal ödüller, fiziksel veya psikolojik talepler, kültürel değerler veya ısınma, barınma, yeme-içme gibi çevresel koşullar olarak nitelendirilebilir (Cable; Edwards, 2004, s. 822; Statt, 1999, s. 126).



Şekil 1: Birey-İş Uyumu (Kaynak: Edwards, 1991)

Birey-İş Uyumu Türleri

Birey-çevre uyumu birey ve bireyin işi, ait olduğu grup, örgütü veya mesleği arasındaki uyum şeklinde çeşitli şekillerde kavramsallaştırılabilir (Kristof, 1996). Birey-örgüt uyumu, birey-meslek uyumu, birey-iş uyumu, birey-grup uyumu ve birey-yönetici uyumu birey-çevre uyumu kavramı altında öne çıkan alt başlıklardır ve bu uyum çeşitleriyle ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Kristof, 1996; Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Kristof-Brown ve diğerleri, 2005). Mevcut çalışma birey-iş uyumuna odaklı olsa da Hamid ve Yahya (2011) ancak iş uyumu ve örgüt uyumu olan bireylerin kurum başarısına katkı sağlayacaklarını ifade etmiştir. Bu çalışmada tek bir türe odaklanmaya karar verilmiştir çünkü Ehrhart (2006)'ya göre bireyler çalıştıkları kurumla daha yüksek düzeyde uyum algısı geliştirebilirken bu kurumda yaptıkları iş için aynı algıyı taşımamaları söz konusu olabilir (s. 195).

Birey-iş uyumu bireyin spesifik bir işle olan uyumu anlamına gelirken, birey-örgüt uyumu bireyin çalıştığı kurumun değerleri, hedefleri ve misyonuna ne derece uyumlu olduğu anlamına gelir (Lauver; Kristof-Brown, 2001, s. 455). Bu bağlamda bütünleyici uyum (complementary fit) bireylerin sahip olduğu özellikler mevcut çevrede bir boşluğu doldurduğunda veya bunun tam tersi durumda gerçekleşir (Kristof-Brown; Zimmerman, Johnson, 2005, s. 288) Burada önemli olan birey veya kurumun özelliklerinin bir diğerinin istek ve/veya ihtiyaçlarını karşılamaıdır (Cable; Edwards, 2004, s. 822). Tamamlayıcı uyum ise bireyler ve örgütlerin temel özellikleri arasındaki ilişkidir. Örgüt için bu özellikler genellikle şu unsurları içerir: kültür, iklim, değerler,

hedefler ve normlar. Birey tarafından bakıldığında ise bu özellikler değerler, hedefler, kişilik ve tutumlar olarak sıralanabilir. Genellikle bireyin sahip olduğu değerlerin iş değerleriyle uyum içerisinde olması olarak da değerlendirilir (Kristof, 1996, s. 3-4; Cable; Edwards, 2004, s. 822; Kristof-Brown, 2000, s. 646; Kristof-Brown ve diğerleri, 2005, s. 288).

Kristof-Brown ve diğerleri (2005, s. 291) birey kendisiyle çevresi arasında doğrudan uyum değerlendirmesi yaptığında gerçekleşen uyumu *Algılanan Uyum*; bireyin aktardığı birey-çevre değişkenlerinin kıyaslanması yoluyla dolaylı olarak değerlendirildiğinde gerçekleşen uyumu *Sübjektif Uyum*; farklı kaynaklar tarafından aktarılan şekliyle birey-çevre değişkenlerinin kıyaslanması yoluyla dolaylı olarak değerlendirildiğinde gerçekleşen uyumu da *Objektif Uyum* olarak nitelendirmişlerdir.

Sübjektif uyum bireylerin bir iş veya mesleğe ne kadar uyumlu oldukları konusundaki algıları olarak da değerlendirilebilir (Kristof, 1996) Örneğin, burada çalışanlara işlerinin kendi tercih ve ihtiyaçlarını ne denli karşıladığı konusu üzerinde durulabilir (Ehrhart, 2006, s. 195). Diğer taraftan objektif birey-iş uyumu ise bireyin sahip olduğu özellikler ile iş veya mesleğin dışsal yargılarının örtüşmesi olarak nitelendirilebilir (Kristof, 1996). Bireyin bahsettiği tercih ve özelliklerinin bir işin sahip olduğu özelliklere ne derece uyum gösterdiği ile ilgilidir. Burada da iş arayan birinin tercihleri halihazırda o işi yapmakta olan kişilerin işin özelliklerini değerlendirmeleriyle kıyaslanabilir (Ehrhart, 2006, s. 195).

Birey-iş uyumunun yapı itibarıyla çok yönlülüğünü vurgulayan Scroggins (2008) iş-uyumu kapsamında benlik-kavramı-iş uyumu, ihtiyaç-arz uyumu ve talep-yetenek uyumu boyutlarından bahsetmektedir (Scroggins, 2008, s. 68). İhtiyaç-arz bakış açısına göre kurumlar çalışanlarına finansal, fiziksel, ve psikolojik kaynaklar sunmalarının yanı sıra işle ilgili, kişilerarası ve gelişme fırsatları da sunarlar. Kurum tarafından bu sunulanlar çalışanların taleplerini karşılasa ihtiyaç-arz uyumu gerçekleşir (Kristof, 1996, s. 3-4). Birey-iş talep-yetenek uyumu ise çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin başarılı iş uygulamalarına odaklı şekilde iş gereklilikleriyle uyumu olarak nitelendirilir. Bu uyum türü bireyin işi başarması için spesifik bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması gerektiğine işaret eder (Hamid; Yahya, 2011, s. 7; Kristof, 1996, s. 3).

Birey-iş Uyumu Öncülleri

Örgütsel davranış uzmanları insanları doğru işlere ve işverenlerle eşleştirmenin iş performansı için çok önemli olduğuna inanırlar. Bu yüzden çalışanlarına hangi işi vereceklerine karar verirken iyi yöneticiler çalışanlarının becerileri, zekası, tutumları, değerleri ve genel anlamda kişiliklerini dikkate alırlar (Shane, 2010, s. 199-200). Dolayısıyla işe alım aşamasında adaylar kurum kültürüne uygunluk kapsamında birey-iş uyum derecelerini ortaya çıkarmak için düzenlenen bir dizi örgütsel değerlendirmeye maruz kalırlar (Jansen; Kristof-Brown, 2006, s. 203).

Jansen ve Kristof-Brown (2006)'ya göre birey-iş uyumunu etkileyen çeşitli öncüller mevcuttur (s. 199). Diğerleriyle geçinebilme, dürüstlük, sosyal değer ve başarı değeri *Bireysel Farklılıklar*, çevre kültürün gücü, boyut ve hiyerarşi derecesi *Çevresel Farklılıklar*, işe alınma öncesi, işe alınma/iş arama, işe alınma/iş seçeneği, sosyalleşme ve uzun süre kadroda kalma da *Zamansal Aşama* kategorisinde sayılabilir.

Birey-iş uyumunun öncülleri konusunda kısıtlı sayıda da olsa araştırma yapılmıştır. Örneğin, Ehrhart ve Makransky (2007) birey-iş uyumunun öncülleri konusunda yaptıkları çalışmada mesleki ilgilerin algılanan birey-iş ve algılanan birey-meslek uyumunu belirlemede kişilikten daha etkin bir unsur olduğunu ortaya koymuşlardır. Supatn (2011) ise çalışmasında işe yeni başlayan çalışanların sosyalleşme taktiklerinin iş uyumlarını ne derece etkilediğini araştırmış ve çalıştığı grupla sosyalleşmenin bireyin işe uyum sürecini kolaylaştırdığı yönünde bulgulara ulaşmıştır.

Birey-iş Uyumu Çıktıları

Çalışanların sergiledikleri iş tutumları işin sunduğu ödüllerin kendi isteklerini karşılama derecesini yansıtır çünkü ancak böylelikle psikolojik ihtiyaçları karşılanır (Cable; Edwards, 2004, s. 824). İş uyumu kapsamında bireyler ve iş çevreleri arasındaki uyum olumlu psikolojik sonuçlar doğurarak hem kurumun başarısını hem de bireyin kariyer başarısını etkiler (Ehrhart, 2006, s. 194; Chen, 2010, s. 390). Bireysel özellikler bireylerin iş çevrelerindeki uyum algılarını belirlemede çevre özellikleriyle etkileşimde bulunurlar; bu durum da iş tatmini, işe katılım,

örgütsel adanmışlık, üretkenlik, kariyerde istikrar, güven, mutluluk ve başarı veya performans gibi çıktılara sebep olur (Ehrhart; Makransky, 2007, 206; Statt, 1999, s. 126; Edwards, 1991).

Birey-iş uyumu çalışan becerileri ve kişiliğiyle, iş gereklilikleri arasındaki uyum olarak nitelendirildiğinde uyum ile performans arasında olumlu bir ilişkinin varlığından söz edilebilir (Lauver; Kristof-Brown, 2001, s. 457). Bilişsel yetenekler ve kişilik özellikleri ile ilgili değerlendirmeler genellikle performans ve etkinlik gibi kriterleri tahmin etmede kullanılır. İyi bir birey-iş uyumunun bir işin çekiciliğini ve motivasyonel potansiyelini iyileştirdiği düşünülür (Scott; Reynolds, 2010, s. 22). Bireyin değerleri kurumun değerleriyle uyduğunda kendi rolünün dışında aktiviteler sergilemek de bireyi değer kazanımı açısından tatmin eder (s. 459). Aksi takdirde bu durum ve işe gitmeme, işten ayrılma ve strese neden olur (Shane, 2010, s. 200; Edwards, 1991; Statt, 1999, s. 126)

Yapılan iş bireylerin ideal benlik algıları ve tam olarak ne olmak istedikleri ile ilgili algıları ile uyum gösterdiğinde bireyler yaptıkları işi anlamlı olarak tecrübe ederler. İşin gerektirdiği görevler sonucunda sergilenen performans bireyin özsaygısını geliştirdiğinde de iş anlamlı olarak tecrübe edilir (Scroggins, 2008, s. 70). Yaptıkları işle uyum sergileyen çalışanlar işi gerçekleştirmek için harcadıkları çaba, zaman ve enerjinin değerli olduğunu düşünürler; bu da yüksek derecede anlamlı işi temsil eder. Ayrıca çalışanların işlerine bağlılıklarıyla ilişkili olan anlamlı iş çalışanların işlerine yüksek düzeyde katılımını sağlayabilir. Çalışanların gönüllü olarak işe katılımı da özellikle çalkantılı dönemlerde kurumlara yarar sağlar (Hamid; Yahya, 2011, s. 15-16).

Birey-iş uyumunun sebep olduğu çıktıların çalışanların kurum desteği konusundaki algılarına ilişkin yapılan araştırmalar kapsamında Chen (2010) birey-iş uyumu ve bunun yanı sıra verilen örgütsel desteğin bireyin iş tatminini olumlu yönde etkileyeceğini ortaya koymuştur. Dawley, Houghton ve Bucklew (2010) ise yaptıkları araştırmada birey-iş uyumunun çalışanın kurum desteği konusundaki algısını iyi yönde etkilediğini ve birey-iş uyumunun yönetici ve kurum desteği ilişkisini kısmen yönlendirdiğini ortaya koymuştur.

YÖNTEM

Yükseköğretim kurumlarında eğitimci olarak çalışan İngilizce okutmanlarının uyum algı ve davranışlarını etkileyen unsurların belirlenmesine yönelik bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, olayları farklı boyutlarıyla derinlemesine inceleyebilmek için gerekli bir araştırma yöntemi olarak görülen niteliksel bir çalışma tercih edilmiştir (Yin, 2003). Amaç bulguları İstanbul iline veya Türkiye'ye genellemek değil, evrenin yaklaşık % 10'una ulaşarak, katılımcılardan elde edilen bulguları, katılımcıları temsil edebilecek şekilde anlamak, betimlemek ve yorumlamaktır.

Evren ve Örneklem

Araştırmada, araştırmaya pratiklik ve hız kazandırması açısından kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi uygulanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırma evrenini İstanbul'da bulunan bir devlet üniversitesinin Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda görev yapmakta olan 2011 yılı itibarıyla toplamda 180 İngilizce okutmanı ve yine İstanbul'da bulunan başka bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan 120 İngilizce okutmanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise gönüllülük esası ile seçilen 14 İngilizce okutmanı oluşturmaktadır. Araştırmada yer alan katılımcıların genel yapısı Tablo.1'de görülmektedir. Tablo.1'de kodlanan katılımcıların ilk 7'sini (% 50) ilk üniversiteden, geri kalan 7'sini (% 50) ise ikinci üniversiteden İngilizce okutmanları oluşturmaktadır. Katılımcıların % 79'u kadın, % 21'i erkektir. % 43'ü lisans, % 43'ü yüksek lisans ve % 14'ü doktora mezundur. Yine katılımcıların % 36'sı 25-30 yaş arasında, % 36'sı 31-35 yaş arasında, % 28'i de 36 ve üzerindeki yaşlardadır.

Tablo.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Kod	Yaş	Cinsiyet	İş Deneyimi	Kurum Deneyimi	Eğitim Düzeyi
1	34	E	10 yıl	10 yıl	YL
2	33	K	11 yıl	11 yıl	YL
3	47	K	25 yıl	23 yıl	Lisans
4	30	K	8 yıl	5 yıl	YL
5	36	K	14 yıl	1 yıl	Doktora
6	28	K	5 yıl	5 yıl	Lisans
7	29	K	7 yıl	6 yıl	Lisans
8	34	K	10 yıl	10 yıl	Lisans
9	32	K	10 yıl	10 yıl	YL
10	37	K	15 yıl	15 yıl	Lisans
11	30	E	8 yıl	8 yıl	Lisans
12	38	E	14 yıl	9 yıl	YL
13	32	K	9 yıl	7 yıl	YL
14	30	K	8 yıl	8 yıl	Doktora

Araştırma verilerini toplamak amacıyla, konu ile ilgili alan yazından ve ilgili araştırmalardan yararlanılarak 14 adet açık uçlu görüşme sorusu hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular üç uzman görüşü alındıktan sonra örneklem dışında yer alan üç katılımcıya yüz yüze görüşme yoluyla sorulmuş ve alınan cevaplar kaydedilmiştir. Pilot uygulama sonucunda bazı soruların birbiri ile örtüştüğü görülmüş ve gerekli değişiklikler yapıldıktan sonra araştırmacılar tarafından uzman kişilerin de katkıları doğrultusunda 11 tane açık uçlu görüşme sorusu hazırlanmıştır. Görüşmeler 45-75 dakika sürmüştür. Veriler, sorulara okutmanlar tarafından verilen cevapların araştırmacı tarafından not alınarak kayda alınması yoluyla elde edilmiştir. Verilen cevaplar “uyum algı ve davranışlarını etkileyen unsurlar” ile ilgili boyutlardaki kavramlara göre kodlanarak içerik analizi yapılmıştır. Verilerin analizi sonucunda, beş tema oluşturulmuştur ve araştırmanın geçerliliğinin sağlanması amacıyla oluşturulan temalar katılımcı cevaplarından elde edilen verinin doğrudan alıntılanıp aktarılması yoluyla desteklenmiş ve verilerin sunulması, görüşme formundaki başlıklara göre yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Nitel araştırmalarda kaydedilen gözlemlerin gerçek ve doğru olarak ölçülmesi, istenen yapıyı doğru olarak yansıtmasıdır. Bu çalışmada içerik analizinde elde edilen veri içeriklerinin konu ile bir bütünlük oluşturup oluşturmadığına ve içeriklerin belirlenen temalara uygun olup olmadığına bakılmıştır. Araştırmanın güvenilirliği için verilerin analizinden elde edilen sonuçların uzman kişilere gösterilmesi yoluna gidilerek kontrol yapılmış ve uzlaşma sağlanması ile güvenilirlik teyid edilmiştir. Araştırmanın dış güvenilirliğinin sağlanabilmesi amacıyla araştırmanın bütün süreçleri detaylı bir şekilde anlatılmış ve açıklanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008:255-273).

BULGULAR

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan görüşme sorularının her biri alan yazında birey-iş uyumu göstergesi olan unsurlar göz önünde bulundurularak geliştirilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların birey-iş uyumu algılarına ilişkin temalar oluşturulmuştur. Bu temalar sırası ile ‘Yönetici, meslektaş ve öğrencilerle ilişkiler’, ‘bireysel özellikler’, ‘işin yapısına ilişkin özellikler’, ‘kurum yapısı ve kültürüne ilişkin özellikler’, ‘çalışma ortamına ilişkin özellikler’ olarak kodlanmıştır. Herbir temaya dair verilen cevaplar aşağıda detaylandırılmıştır.

Yönetici, Meslektaş ve Öğrencilerle İlişkiler

Diğer mesleklerde olduğu gibi öğretim elemanlarının iş uyumunda çeşitli birey/bireylerle olan ilişkiler büyük önem taşımaktadır. Araştırmaya katılan katılımcılar bu bağlamda yöneticiler, meslektaşlar ve öğrencilerle olan ilişkilerin önemini vurgulamışlardır [1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14].

Meslektaş özellikleri açısından ele alındığında katılımcıların büyük bir çoğunluğu birey-iş uyumunun sağlanmasında meslektaşlarla olan ilişkilerin birey-iş uyumunda büyük önem taşıdığını vurgulamışlardır [1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14]. Bu bağlamda meslektaşların başlı başına sergiledikleri olumlu tutum ve

yaklaşımların ve birlikte gerçekleştirilen paylaşımların iş uyumuna ne denli olumlu etki ettiği vurgulanmıştır [1,2,3,4,5,8].

'Meslektaş uyumu kesinlikle işi daha çok sahiplenmeme neden oluyor'. [8]

'İşimi yapıp meslektaşlarımla çeşitli paylaşımlarda bulunmak kendimi mutlu hissetmemi sağlıyor'. [5]

Bu durumun aksine meslektaşların sahip olduğu kişilik özelliklerinden dolayı yaşanan çatışmaların da her iki tarafın da iş uyumunu olumsuz yönde etkileyeceği ileri sürülmüştür [2].

Yöneticilerle olan ilişkiler açısından irdelendiğinde ise katılımcıların yine büyük bir çoğunluğunun birey-iş uyumunda yöneticinin kişisel özellikleri ve çalışan-yönetici ilişkilerinin önemini vurguladıkları görülmüştür [1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,14].

Bu doğrultuda yöneticilerle gerçekleştirilen düzeyli ilişkiler [3,5,6,7,9,14] ve yöneticilerin sıcak tavırları ve yardımcı olma istekleri ön plana çıkmaktadır [1,3,4,5,6]. Ayrıca yöneticilerin çalışanlarını denetleme şekli ve niteliği de değinilen unsurlar arasındadır [2,7,10].

'Her hareketimi takip edip üzerimde baskı kurabilecek direkt bağlı olduğum bir amirimin olmaması...'. [2]

'Yöneticilerin kontrol mekanizması görevini abartmadan sergilemesi ve benim kendi kontrolüme olanak sağlaması iş uyumumu pozitif anlamda etkiliyor'. [7]

Yine benzer şekilde bazı katılımcılar da yöneticilerin negatif yaklaşımlarından kaynaklanan kötü ilişkilerin çalışanların iş uyumunu olumsuz etkileyeceğini ileri sürmüşlerdir [2,7,11,12,14].

Benzer şekilde öğrenci özellikleri kapsamında katılımcıların büyük bir çoğunluğu iş kapsamında ilişki ve iletişimde bulunulan kişilerin anlama düzeyi yüksek genç insanlar olan öğrenciler olmasının birey-iş uyumu açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır [2,3,4,5,6,8,9,10,11,13,14].

'Öğrenci öğretmen ilişkisinin sürekliliği bir anlamda iletişimin ve sosyal ilişkilerin devamlılığını ve kuvvetlendirilmesini gerektiriyor'. [4]

Araştırma bulguları göstermektedir ki katılımcıların tamamı %100 (14/14) iş uyumuna etki eden unsurlar arasında meslektaş uyumunun önemini vurgulamışlardır. Yöneticilerin kişilik özellikleri doğrultusunda bireylerin iş uyumlarının olumlu veya olumsuz etkilendiği ise katılımcıların %86'sı (12/14) tarafından dile getirilmiştir. Katılımcıların %79'u (11/14) ise yine ilişkiler kapsamında öğrencilerle olan iletişime değinmişlerdir. Cinsiyet açısından ele alındığında kadın ve erkek katılımcıların tamamı %100 (14/14) meslektaş ilişkileri; kadınların %75'i (9/12) ve erkeklerin %25'i (3/12) yöneticilerin kişilik özellikleri; ve kadınların %91'i (10/11) ve erkeklerin %9'u (1/11) ise öğrenci niteliğinin bireyin iş uyumuna etkilerine değinmiştir. Bu doğrultuda çalışanların sahip olduğu kişisel özelliklerin meslektaş, öğrenci ve yöneticileriyle olan ilişkilerinde bu bireylerin kişisel özellikleriyle uyumundan doğan olumlu ilişkilerin bireyin uyumu algısını önemli derecede olumlu veya olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılabilir.

Bireysel Özellikler

Birey-iş uyumunun özünde bireyin sahip olduğu özelliklerin bahsi geçen işin özellikleriyle eşleşmesi durumu vardır. Literatürdeki bu bulguya paralel olarak araştırmaya katılan katılımcılar da bireysel özelliklerin birey-iş uyumunun gerçekleşmesindeki önemini vurgulamışlardır [1,2,3,4,5,6,7,9,10,12,13,14].

Cinsiyet açısından ele alındığında, kadınların %83'ü (10/12), erkeklerin ise %17'si (2/12) iş uyumunda bireysel özelliklerin önemine dikkat çekmişlerdir. Yaşa göre ise, 25-30 yaş arası katılımcıların % 33'ü (4/12), 31-35 yaş arası katılımcıların %33'ü (4/12) ve 36 yaş ve üzeri katılımcıların da %33'ü (3/9) birey-iş uyumunda bireysel özelliklerin önem taşıdığına inanmaktadırlar.

İletişim kurmayı seven sıcakkanlı bireyler olmak [1,9], sürekli hareket halinde olma isteği taşımak [2,6], öğretme işini yüce bulmak ve öğretmekten haz almak [3,6,7], sosyalleşmeyi seven bireyler olmak [5,6], planlı, disiplinli ve analitik olmak ve gençlerle çalışmayı sevmek [6,7,12] katılımcıların öğretim elemanı olabilmek için gerekli olan ve bu doğrultuda işleriyle uyum sergileyen bireyler olarak kendilerinde barındırdıkları özelliklerdendir.

'Gençlere gerek ilgili alan gerekse genel kültür olarak bir şeyler katabilmek benim için önemli avantajlar'. [6] Bunların yanı sıra güncel kalma ve yeniliklere açık olma [5,7,12], planlı, disiplinli ve analitik olma [10], sabırlı [13] ve güvenilir [9] olma, ve kendine zaman ayırarak [1] kendi kararlarını alabilme [2,7,14] de öğretim elemanının iş uyumunu olumlu etkileyen unsurlar arasındadır.

'Belirlenen hedefler çerçevesinde dersi şekillendirme özgürlüğüne sahip olmak benim özgür olma isteğimle örtüşüyor'. [14]

Öğretim elemanlarının karakteristik özellikleri açısından özel yaşamlarını iş yaşamlarıyla karıştırmayan bireyler olmaları da iş uyumunu sağlamada önem taşımaktadır.

'Ne olursa olsun asıl olan öğrencilerimdir; sınıfa bunu asla taşımam...İşim ve özel yaşantımla ilgili tüm durumlar sınıfın dışında kalır. Bu da benim işimle daha uyumlu hissetmemi sağlıyor'. [9]

Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ve bunların işin gereklilikleriyle uyumuna etki eden diğer bir unsur ise bireyin almış olduğu eğitimidir. Bireyin aldığı eğitim doğrultusunda bir iş yapıyor olmasının iş uyumunu önemli derecede etkilediği ileri sürülmüştür [4,7,12,14].

'Bir eğitim kurumunda çalışmak ve bunu yerine getirmek için bu iş doğrultusunda bir altyapı ve eğitime sahip olmak sanırım beklenti ve yetkinlikler arasında bir uyum olduğunu gösteriyor'. [4]

'Mesleğimle uyumumu gösteren ilk sebep mesleğim diyebileceğim bir işi yapıyor olmam. Almış olduğum üniversite eğitimimi ve sonradan aldığım mesleki eğitimlerimi kullanabildiğim bir işteyim'. [12]

Benzer şekilde aldığı eğitim doğrultusunda bir iş yapılmaması da bireyin iş uyumuna olumsuz yönde etki etmektedir.

'Öğrenci kitlemiz hazırlık sınıfı olduğundan yüksek lisans ve doktora eğitimim boyunca öğrendiğim ve edindiğim bilgi ve yetkinlikleri maalesef kullanamıyorum'. [14]

Verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular göstermiştir ki araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir bölümü %86 (12/14) birey-iş uyumunda bireyin sahip olduğu kişisel özelliklerin işin gereklilikleriyle örtüşmesinin önemli olduğunu düşünmektedir. Bu doğrultuda öğretme işinin sevgi ve sabır gerektiren, yeniliklere açık, iletişime dayalı, gençlerle çalışmayı ve insiyatif almayı gerektiren bir iş olması ve bunu yapan kişilerin bu özellikleri taşıyor olması birey-iş uyumunun gerçekleşmesinde kolaylaştırıcı unsurlar olarak görülmektedir. Bireyin eğitim alanında bir eğitim almış olması da iş uyumunu olumlu yönde etkileyen unsurlar arasındadır.

İşin Yapısına İlişkin Özellikler

Birey-iş uyumunda işin yapısından kaynaklanan çeşitli unsurlar ön plana çıkmaktadır. Katılımcılar da bu doğrultuda işin yapısından kaynaklanan çeşitli unsurların iş uyumlarını etkilediğini ileri sürmüşlerdir [1,2,4,5,6,7,8,9,10,11,12,14].

Cinsiyet açısından ele alındığında, kadınların %75'i (9/12), erkeklerin ise %25'si (3/12) iş uyumunda çalışma ortamına önem vermektedirler. Yaşa göre ise, 25-30 yaş arası katılımcıların % 42'ü (5/12), 31-35 yaş arası katılımcıların %33'ü (4/12) ve 36 yaş ve üzeri katılımcıların da %25'i (3/12) birey-iş uyumunda iş yapısına ilişkin özelliklere önem vermektedirler.

Katılımcılar bu bağlamda işin çalışma saatlerinin esnekliğine dikkat çekmişlerdir [1,2,5,7,9,10,14].

'Okuldan mantıklı bir saatte çıkabilmek diğer işlerimi yapma fırsatı veriyor bana'. [9]

Bunun yanı sıra, iş hareketliliği [2,8,10,14], maddi açıdan olmasa bile manevi açıdan tatmin sağlaması [1,2,4,5,6,10,8,12] ve üreten akademik bir yapıya sahip olması da öne çıkan özellikler arasındadır [6,11]. Bu doğrultuda işin sunduğu olanaklardan olan boş gün imkanı ve yaz tatilinin uzunluğu [1,7] çalışanlar tarafından avantaj olarak görülmektedir. Böylelikle çalışanlar kendilerine zaman ayırabilmektedirler [1].

Ayrıca işin iletişime dayalı olması da sahip oldukları kişilik özellikleri doğrultusunda katılımcıların uyumunu sağlayan unsurlardan biri olarak görülmektedir. Masa başında oturarak kimseyle iletişim kurmadan yapılamayacak bir iş olması [2], sürekli farklı insanlarla tanışmak ve çalışmak gerektiren bir iş olması [6,14], ve paylaşmayı gerektirmesi ve buna imkan tanınması iletişim kapsamında iş uyumunu sağlayan özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır.

'...İnsanlarla iletişimi temel kılan, maddi alışveriş ve kaygılardan uzak ve gençlerle bir arada olmamızı sağlayan bir meslek olması'. [14]

İşin bireysel gelişime izin veren ve bunu destekleyen bir nitelik sergilemesi de katılımcıların uyum kapsamında önemli olduğunu ifade ettiği unsurlar arasındadır [7,12]. Ayrıca, diğer tüm mesleklerde olduğu gibi emeğin karşılığının görülmesi her ne kadar eğitimde uzun bir süreç gerektirse de katılımcıların iş uyumu doğrultusunda önem verdiği unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır [7,8,12]. Çalışmaya katılan öğretim elemanları emeklerinin karşılığını öğrenci başarısıyla görmekte ve bundan büyük haz duymaktadırlar.

'İş uyumumu gösteren diğer bir sebep ise her çalışmamın sonucunu görüyor olmam. Sonuçta öğretmen olarak pek çok insanın hayatına önemli ölçüde değer kazandırıyoruz' [12]

İşin yapısına ilişkin çeşitli unsurlar sayesinde önemli ölçüde iş uyumu sergileyen katılımcılar yaptıkları işin bir süre sonra monoton hale gelmesi [1,7], ve ücretlerin çalışma saatlerine göre büyük ölçüde düşürülmesi [1,4] durumunda işlerinin kendileri için çekiciliğini yitireceğini ve başka işler bulmaya eğilim sergileyebileceklerini ifade etmişlerdir.

Veri analizi sonuçlarına göre katılımcıların %86'sı (12/14) iş uyumunda işin yapısından kaynaklanan çeşitli unsurların önemine inanmaktadır. Bu bağlamda, işin dinamik niteliği, maddi ve/veya manevi açıdan sağladığı tatmin, iletişime dayalı ve bireysel gelişimi teşvik eden yapısı iş uyumunu önemli ölçüde etkileyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kurum Yapısı ve Kültürüne İlişkin Özellikler

Bireyin ve işin özellikleri kadar kurum yapısına ilişkin özellikler de birey-iş uyumunu önemli derecede etkileyen unsurlar arasındadır [1,2,3,4,5,7,8,9,13,14].

Cinsiyet açısından ele alındığında, kadınların %90'ı (9/10), erkeklerin ise %10'u (1/10) iş uyumunda çalışma ortamına önem vermektedirler. Yaşa göre ise, 25-30 yaş arası katılımcıların % 30'u (3/10), 31-35 yaş arası katılımcıların %50'si (5/10) ve 36 yaş ve üzeri katılımcıların da %20'si (2/10) birey-iş uyumunda kurum yapısı ve kültürüne ilişkin özelliklerin önemli olduğunu ileri sürmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcılar bu doğrultuda köklü bir kurumda çalışıyor olmanın iş uyumunu sağlamayı kolaylaştırıcı bir unsur olduğunu öne sürmüşlerdir [4,9,13]. Bu doğrultuda kurumdaki süreç ve uygulamaların devamlılığı büyük önem arz etmektedir.

'Kurumda kurumsal bir devamlılığın olmaması ve sistemin her sene değişiyor olması iş uyumunu önemli derecede etkileyebilecek bir unsur'. [13]

Ayrıca kurumsal yapı kapsamında birey-iş uyumunda bilişsel anlamda daha ilerisini hedefleyen çalışanların desteklenmesi ancak diğerlerinin de bu konuda zorlanmaması da önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

'Akademik anlamda çalışma yapmak istediğinizde kurumun bunu destekliyor olması ve çeşitli imkanlar sunmaya gayret göstermesi iş uyumuna olumlu etki eden unsurlardandır'. [4]

Çoğunlukla uygulanmasında sorun yaşanmayan adalet anlayışı da kurum yapı ve kültürü kapsamında iş uyumunu kolaylaştıran unsurlardan biri olarak sıralanmıştır [7]. Ancak bu kapsamda bireylerin iş uyumunu negatif yönde etkileyebilecek çeşitli unsurlar da çalışmadan öne çıkan unsurlar arasındadır [1,2,5,7,8,9,10,13,14]. Devlet kurumlarının sahip olduğu hantal yapı ve bu yapı altında ezilme tehlikesi [2], tepeden inme kararlar [2,10, 13], deneyime bakılmaksızın çalışanların aynı potaya koyulması [8,9], öğretim elemanlarına bu doğrultuda gereğinden fazla sorumluluk yüklenmesi [5] bu unsurlar arasında sayılabilir.

'Devlete bağlı, kamu kültürünün baskın olduğu, diğer bir ifadeyle memur ortamının baskın olduğu bir kültüre siz de zamanla entegre oluyorsunuz'. [1]

'Okulun yaşadığı en temel sorunların bile uzun vadede çözülemeyecek olduğunu görmek benim uyum sağlamamı zorlaştırıyor'. [13]

Burada kurumun beklentileri de önem taşımaktadır. Birey-iş uyumunda bireyin beklentilerinin kurumun bireyden beklentileriyle eşleşmesi elzemdir. Aksi takdirde taraflardan birinde mutlaka tatminsizlik ortaya çıkacaktır.

'Çalıştığım kurum beni kendi özelliklerim için işe aldı. Ve ben de bu kuruma başvururken belli beklentiler içindeydim'. [12]

Bunların yanı sıra, başarıların ödüllendirilmemesi [2,14], işyerinde ortaya çıkan adaletsiz karar ve davranışlar [2,14], yıldırma davranışları [8], kurumda maruz kalınan çeşitli durumlardan dolayı hissedilen tükenmişlik duygusu [5] ve başarısızlık hissi [7] araştırma kapsamında bireyin iş uyumunu olumsuz yönde etkileyen unsurlar olarak sıralanmıştır.

'Kurumun beklentilerinin standart oluşu ancak bireylerin değer ve beklentilerinin daha yüksek oluşu olumsuz etki ediyor iş uyumuna...'. [1]

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular çerçevesinde katılımcıların %71'inin (10/14) çalıştıkları kurumun yapısı ve kültürünün iş uyumunu etkilemede önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda kurumların köklü yapıları ve bunun sebep olduğu süreklilik ve bireysel ve mesleki gelişimde çalışanların desteklenmesi çalışan iş uyumunu olumlu yönde etkilerken, işleyişte meydana gelen sıkıntılar, ödüllendirme sisteminin etkin olmayışı ve adaletsizlik gibi unsurlar da çalışanların iş uyumunu olumsuz yönde etkileyebilecek unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma Ortamına İlişkin Özellikler

Birey-iş uyumunda çalışma ortamının önemi bilinmektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgularla katılımcılar için çalışma ortamının büyük önem taşıdığı ortaya çıkmıştır. [1,2,4,5,6,10,12,13,14] Bu bağlamda katılımcılar çalışma ortamının fiziksel koşul ve olanaklarını, akademik hiyerarşiden uzak oluşunu, baskı ve iş kaybetme korkusu diğer sektörlerle göre daha az olduğu için daha samimi bir ortam olmasını ve çalışan sorumluluklarının net bir şekilde belirlenmiş olmasını kendilerini yaptıkları işle uyumlu görmelerindeki önemli unsurlar olarak sıralamışlardır.

Cinsiyet açısından ele alındığında, kadınların %78'i (7/9), erkeklerin ise %22'si (2/9) iş uyumunda çalışma ortamına önem vermektedirler. Yaşa göre ise, 25-30 yaş arası katılımcıların % 33'ü (3/9), 31-35 yaş arası katılımcıların %33'ü (3/9) ve 36 yaş ve üzeri katılımcıların da %33'ü (3/9) birey-iş uyumunda çalışma ortamına ilişkin özelliklere önem vermektedirler.

Her ne kadar işin gerçekleştirilmesi sonucu elde edilecek ücret iş uyumu açısından büyük önem taşıyor olsa da çalışma ortamı birey-iş uyumu sağlamada bundan daha önemli bir unsur olarak görülmektedir.

'...ancak çok güzel bir maaş alacağımı bilmek buna karşılık huzursuz bir ortamda çalışmak kesinlikle tercih edeceğim bir durum olmaz'. [4]

'Sürekli çatışma halinde olunan bir ortam sizi ve işinizi kötü etkiler...'. [12]

Katılımcılarla yapılan görüşmeler ayrıca ortaya koymuştur ki katılımcıların halen çalışmakta olduğu devlet üniversitelerinde çalışma ortamına ilişkin olumlu algılar mevcuttur ve bu da katılımcıların iş uyumunu destekler niteliktedir.

'Şu ana kadar çalışma ortamım açısından uyumumu düşürecek çok önemli bir durumla karşılaşmadım' [2]

Veri analizi sonuçları göstermiştir ki katılımcıların % 64'ü (9/14) birey-iş uyumunda çalışma ortamının önemine inanmaktadırlar. Bu bağlamda, katılımcıların kendilerine sunulacak fiziksel olanaklar, hiyerarşik yapının spesifik olarak iş üzerindeki etkisi ve ortamdaki ilişkilerin samimiyeti doğrultusunda işleriyle uyum sergilemekte olduğu sonucuna varılabilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Birey iş uyumu bireyin sahip olduğu özelliklerle işin gerekliliklerinin bağdaştığı durumlarda gerçekleşir ancak bireyin iş uyumundan bahsedebilmek için aynı zamanda kurum kültürüyle de uyum sergilemesi gerekmektedir (Kristof-Brown, 2000, s. 646; Shane, 2010, s. 200). Çalışmanın bulguları bu bağlamda literatürle paralellik göstermektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan temalar yoğunluklarına göre 'yönetici, meslektaş ve öğrencilerle ilişkiler', 'bireysel özellikler', 'işin yapısına ilişkin özellikler', 'kurum yapısı ve kültürüne ilişkin özellikler', 'çalışma ortamına ilişkin özellikler' olarak belirlenmiştir. Katılımcıların en çok önem verdiği tema 'yönetici, meslektaş ve öğrencilerle ilişkiler' olurken 'çalışma ortamına ilişkin özellikler' katılımcıların birey-iş uyumu algı ve davranışlarına etki eden unsurlardan en az değindikleri tema olmuştur.

Shane (2010)'a göre çalışanların özellik ve yeteneklerinin işverenlerin özellikleriyle uyum sağlaması birey-iş uyumu açısından büyük önem arz etmektedir. Bu yüzden işverenler çalışanlarını seçerken çalışanların sahip olduğu özellik ve becerileri dikkatle inceler, çalışanlar ise yöneticilerin özelliklerini anlamaya çalışırlar. Araştırma bulguları da bu açıdan benzerlik göstermektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu yöneticilerin sahip olduğu özelliklerin iş uyumu algı ve davranışlarını önemli derecede etki etkilediğini ifade etmişlerdir.

Bireylerin kişilik özellikleri iş uyumunda çok önemli bir rol oynamaktadır (Miller ve Miller, 2005, s. 20; Edwards, 1991; Lauver ve Kristof-Brown (2001). Araştırmaya katılan katılımcıların cevapları doğrultusunda bu unsur uyum algı ve davranışlarını etkileyen unsurlar arasında ikinci sırada yer almaktadır. Katılımcıların %86'sının bu unsura cevaplarına doğrudan değinmiş olması aslında bu konuya halihazırda verilen ve gerçekte verilmesi gereken önemi de vurgular niteliktedir.

İşin yapısına ilişkin özellikler çalışanların bir işi seçerken en çok dikkat etmesi gereken unsurlardandır çünkü işin özellikleri bireyin sahip olduğu özelliklerle bağdaşmazsa burada birey-iş uyumundan söz etmek mümkün olmayacaktır (Edwards; 1991; Ehrhart, 2006, s. 199; Cable; Edwards, 2004, s. 822). Yapılan araştırma bulguları literatürle paralellik göstererek bireylerin yapmak istedikleri işi belirlerken söz konusu işin yapısına ilişkin özellikleri dikkatli bir şekilde gözden geçirdiklerini ortaya koymuştur.

Shane (2010), Hamid ve Yahya (2011), Ehrhart (2006), Lauver; Kristof-Brown, 2001, s. 455, Cable ve Edwards (2004) ve Kristof (1996) iş uyumunun gerçekleşmesi için sadece bireyin özelliklerinin işin gereklilikleriyle örtüşmesinin yeterli olmayacağı, bunun yanı sıra kurum kültürünün çok önemli rol oynadığından bahsetmişlerdir. Bu sayede bireyin performansı artacak ve bu da kurumun gelişmesine katkı sağlayacaktır. İş ile uyum içerisinde olan bireyler kurum kültürüne uyum sağlayamadıkları takdirde mevcut işlerini başka bir kurumda sürdürme eğilimi sergileyebilirler. Bu doğrultuda katılımcıların kendi sahip oldukları bireysel özellikler, iş ortamlarındaki çeşitli bireylerle olan ilişkiler ve işin yapısal özelliklerinin yanı sıra kurumun mevcut yapısı ve bu yapıda sürmekte olan kurum kültüründen de etkilendikleri gözlenmiştir.

Çalışma ortamı ve bu ortamın özellikleri bireylerin uyum algı ve davranışlarını etkileyen unsurlar arasındadır (Cable; Edwards, 2004, s. 822; Statt, 1999, s. 126). Bu durum olumlu psikolojik sonuçlar doğurarak hem kurumun başarısını hem de bireyin kariyer başarısını etkiler (Ehrhart, 2006, s. 194; Chen, 2010, s. 390). Araştırmaya katılan katılımcılar da çalışma ortamlarının ve bu ortamın sahip olduğu ve empoze ettiği çeşitli özelliklerin uyum algı ve davranışlarını etkilediğini ifade etmişlerdir.

Bu çalışmada yükseköğretimde çalışan eğitimci bireylerin uyum algı ve davranışlarını etkileyen unsurlar üzerinde durulmuştur. Genel anlamda ele alındığında araştırma bulguları literatürle paralellik göstermektedir. Birey-iş uyumunda önemli olan bireylerin yapmak istedikleri işe daha karar vermeden kendi kişisel özelliklerini gözden geçirmeleri ve bu özellikleri doğrultusunda kendilerine en uygun işe sahip olmaya uğraşmalarıdır. Burada işin yapısı ve gereklilikleri de bireyin uyum kararını vermesinde çok önemli rol oynamaktadır. Kendi sahip olduğu özellikleri işin yapı ve gereklilikleriyle eşleştiren birey daha sonra bu işi yapacağı kurumun yapı ve kültürü, kurumda çalışanların iletişimsel becerileri ve çalışma ortamının özelliklerine yoğunlaşarak tüm bu eşleştirmeler sonunda kendine en uygun işi belirleyebilir. Benzer bir durum işverenler için de söz konusudur. Onlar da iş için uygun çalışanlar ararken çalışanların sahip olduğu beceri ve özellikleri onlara yaptıracağı işin özellikleriyle karşılaştırmak suretiyle uygun işler için uygun bireyler çalıştırabilirler. Unutulmamalıdır ki işi ile uyumlu bireyler sağladıkları iş tatmini yoluyla hem kendi bireysel ve mesleki gelişimlerini sağlayacak hem de performansları sayesinde kurumun gelişimine katkı sağlayacaklardır.

Not: Bu çalışma 07-09 Kasım 2012 tarihlerinde Antalya'da 16 Ülkenin katılımıyla düzenlenen "World Conference on Educational and Instructional Studies - WCEIS-2012"da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKÇA

Cable, D.M. & Edwards, J.R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834

Chen, Y. (2010). Career success of knowledge workers: the effects of perceived organizational support and person-job fit. *iBusiness*, 2-online publication,389-394

Dawis, R.V. (2005). The Minnesota theory Of work adjustment. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (3-23). New Jersey: John Wiley Sons Incorporated.

Dawley, D., Houghton, J.D. & Bucklew, N.S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: the mediating effects of personal sacrifice and job fit, *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257

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.

Ehrhart, K.H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit, *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193-226

Ehrhart, K.H. & 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

Gothard, B. Mignot, P., Offer, M & Ruff, M. (2001). *Careers guidance In context*. London: Sage Publications.

Gottfredson, G.D. & Duffy, R. D. (2008). Using a theory of vocational personalities and work environments to explore subjective well-being, *Journal of Career Assessment*, 16(1), 44-59

Gottfredson, G.D. & Johnstun, M.L. (2009). John Holland's contributions: a theory- ridden approach to career assistance. *The Career Development Quarterly*, 58(2), 99-108

- Hamid, S.N. & Yahya, K.K. (2011). Relationship between person- job fit and person-organization fit on employees' work engagement: a study among engineers in semiconductor companies in Malaysia, *Annual Conference on Innovations in Business & Management*, London, U.K
- Jansen, K.J. & Kristof-Brown, A.L. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit, *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 193-212
- Kristof-Brown, A.L. (2000). Perceived applicant fit: distinguishing between recruiters' perceptions of person-Job and person-organization fit, *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671
- 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, 281-342
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement and implications, *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49
- Lauver, K.J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behaviour*, 59(3), 454-470
- Maduakolam, I. (2000). Career development theories and their implications for high school career guidance and counseling. *High School Journal*, 83(2)
- Miller, M.J. & Miller, T.A. (2005). Theoretical application of Holland's theory to individual decision-making styles: implications for career counselors. *Journal of Employment Counseling*, 42(2), 20-28
- Patton, V. & Macmahon, M. (2006). *Career development and systems theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers
- Scott, John C. & Reynolds, Douglas H. (2010). *Workplace assessment: evidence-based practices for selecting and developing organizational talent*. New Jersey: Pfeiffer
- Scroggins, W.A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: a person-job fit perspective, *Journal of Business Inquiry: Research, Education & Application*, 7(1), 68-78
- Shane, S. (2010). *Born entrepreneurs, born leaders: how your genes affect your work life*. North Carolina: Oxford University Press.
- Spokane, A. R., & Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's theory of vocational personalities in work environments. içinde S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 24-41). Hoboken, NJ: Wiley.
- Statt, D.A. (1999). *Concise dictionary of business management*. Londra: Routledge
- Supatn, N. (2011). A role of socialization tactics on the perceived person- job fit of new employees, *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance*, 394-401
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: design and methods* (3. Ed.). USA: Sage Publications.