

KİŞİ-İŞ UYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNDE İŞTE KENDİNİ YETİŞTİRMENİN ARACI ETKİSİ¹

Mediating Effect of Thriving at Work on the Relationship between Person-Job Fit and Life Satisfaction

Gönderim Tarihi: 26.11.2018

Kabul Tarihi: 24.06.2018

Doi: 10.31795/baunsobed.581782

Hüseyin ÇIRPAN*

Pelin VARDARLIER**

Ömer Erdem KOÇAK***

ÖZ: Bu çalışmanın amacı, özel sektör beyaz yaka çalışanlarının kişi iş uyumu ile yaşam doyumları arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü inceleyerek kişi-iş uyumunun genel hayat doyumuna etki etmesini sağlayan mekanizmaya ışık tutmaktır. Bilindiği üzere yaşamımızın önemli bir bölümü iş hayatında geçmektedir. Bu nedenle iş hayatından elde edilen doyum, kişinin genel yaşam doyumunu etkileme gücüne sahiptir. Dolayısıyla kişinin çalışmış olduğu iş ile uyumunun kişinin yaşamdan elde ettiği doyum üzerindeki etkisini ve buna aracılık eden değişkenleri belirlemek önemlidir. Bu araştırmada kişinin işi ile ilişkisinde önemli bir değişken olan "işte kendini yetiştirme"nin aracı rolü incelenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılan 284 kişiden toplanan verilerle araştırma gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi için doğrulayıcı faktör ve yol analizleri dahil olmak üzere yapısal eşitlik modellemesi ve aracı değişken etkisi için bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlar işte kendini yetiştirmenin kısmi aracı değişken etkisi olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Yaşam Doyumu, Kişi-İş Uyumu, İşte Kendini Yetiştirme.

ABSTRACT: The aim of this study is to shed light on the underlying mechanism by which person-job fit affects general life satisfaction through examining the mediating role of thriving at work. As it is known, a significant part of our life is spent at work. For this reason, the satisfaction obtained from work life may have the power to influence the general

¹ Bu makale, 4-6 Mayıs 2017 tarihlerinde İzmir'de gerçekleştirilen 16. Ulusal İşletmecilik Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

* Dr.Öğr.Üye., İstanbul Medipol Üniversitesi/İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi/İnsan Kaynakları Yönetimi, hcirpan@medipol.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7554-5203

** Doç.Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi/İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi/İnsan Kaynakları Yönetimi, pvardarlier@medipol.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-5101-6841

*** Dr.Öğr.Üye., İstanbul Medipol Üniversitesi/İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi/İşletme, oekocak@medipol.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-4649-2042

life satisfaction of the person. Therefore, it is important to determine the amount of effect of person-job fit on life satisfaction along with the variables that mediate this effect. In this research, the mediating role of “thriving at work” which is an influential variable in relation to the work life of the person has been investigated. Data were collected from 284 participants using the convenience sampling method. For the analysis of the data, structural equation modelling was used. For mediation effect test, the bootstrap method employed. The results of the study show that thriving at work partially mediates the effect of person-job fit on general life satisfaction.

Keywords: Life Satisfaction, Person-Job Fit, Thriving at Work.

GİRİŞ

İnsanların yaşamla ilgili amaçlarının ne olduğu sorusu sürekli üzerinde tartışılan bir konu olmuştur. Aristo'nun izinden giden Farabi'ye göre insanın en yüce amacı mutluluktur (Tokat, 2006:134). Mutluluk konusu günümüzde tarihte hiç olmadığı kadar popüler hale gelmiş bulunmaktadır. Ticari reklamlarda şirketlerin ürün ve hizmetleri ile vaad ettiklerine göz atmak bile mutluluğun insanlar açısından ne kadar önemli olduğunu gösterecektir. 41 ülkede yapılan araştırma sonuçları da mutluluğun çok önemli bir amaç olduğunu göstermektedir (Diener, Sapyta ve Suh, 1998: 33-37). Mutluluk çalışmalarında araştırmacılar mutluluğu öznel esenlik durumu olarak tanımlamışlardır (Deiner, 2000: 36). Yaşam doyumunu ise öznel esenlik durumunun önemli göstergelerinden birisidir. Yaşam doyumunu, mutluluk ile eş anlamlı olmasa bile kişileri neyin mutlu ettiğini anlamada önemli bir rol oynar (Erdogan vd., 2012:1038-1083).

Yaşam doyumunun mutluluk açısından bu önemi nedeniyle yaşam doyumunu sağlayan faktörlerin neler olduğunu belirlemeye yönelik araştırmalar yapılmıştır (örnek olarak Peterson vd., 2005:25). Bu araştırmalar dikkat edici bir şekilde çalışma hayatının dışında olan gruplar üzerinde yoğunlaşmıştır. Erdogan vd. (2012:1039) yaşam doyumunu üzerine yaptıkları literatür taramasında 6160 makale arasında sadece 193 tanesinin yetişkin çalışanlar ve işle ilgili değişkenler hakkında olduğunu bulmuşlardır.

Çalışma yaşamı, pek çok insanın yaşamında sağlık, aile ve eğlence ile birlikte önemli bir yer tutar. İnsan en azından -istisnalar dışında- hayatını devam ettirmek için çalışmak zorundadır. Bu nedenle yaşamımızın önemli bir bölümü çalışma yaşamında geçmektedir (Hochschild, 1997:79). İş hayatının yaşam doyumunu üzerindeki etkisi var mıdır, varsa ne kadardır? Bu önemli soruya cevap vermeye yönelik araştırmalar da yaşam doyumunda olduğu gibi oldukça yetersizdir. Aynı çalışmada Erdoğan vd. (2012:1039) yönetim alanında altı temel dergi taramasında iş doyumunu ile ilgili 1166 makalenin sadece 48 tanesinin ya-

şam doyumunu ile ilgili olduğunu ifade ettikten sonra “yönetim alan yazınında yaşam doyumuna bu yetersiz ilişkinin kritik bir araştırma boşluğu” olduğunu söylemişlerdir.

Çalışma yaşamı çok boyutlu bir alanı kapsar: İşin niteliği, çalışma ortamı, iş arkadaşları, yönetici desteği, ödül sistemi, kariyer yönetimi, işin anlamı, kişinin işe uyumu vb. Her bir faktörün yaşam doyumunu üzerinde etkisi araştırma konusu yapılabilir. Bu çalışmada “uyum” la ilgili çalışmaların önemli bir bölümünü oluşturan kişi – iş uyumunun yaşam doyumunu ile ilişkisi araştırılacaktır. Kişinin bilgi ve becerileriyle uyumlu bir işte çalışması ve bunun çalıştığı işte yaşam doyumunu üzerindeki etkisi ele alınacaktır. Bu ilişki ele alınırken, çalışanın iş yaparken canlılık hissetmesi ve aynı zamanda öğrenmesi anlamına gelen “işte kendini yetiştirme”nin aracı bir etkisi olup olmadığı incelenecektir. İşte kendini yetiştirme, bireyin iş hayatında pozitif bir ivme yakalayıp bilgi, beceri anlamında da ilerleme kaydederek işinde başarılı olması olarak tanımlanmaktadır (Spreitzer vd., 2005; Koçak, 2016). Kendini yetiştiren çalışanların işinde canlılık duygusu ile öğrenme hissini bir arada yaşadıkları belirtilmektedir. Bu iki açıdan incelendiğinde işte kendini yetiştirmenin iyi oluş’un iki farklı perspektifini de kapsadığı görülmektedir. Canlılık duygusunu içinde barındırması sayesinde hazzı (hedonic) iyi oluş/mutluluk perspektifine, öğrenme hissiyle eudaimonik iyi oluş/mutluluk perspektifine işaret etmektedir. Kişi – İş uyumunun bir sonucu olarak çalışanın iş hayatındaki iyi oluşunu kapsamlı bir şekilde temsil eden kendini yetiştirme kavramının bireyin iş hayatı ile genel yaşamı arasındaki ilişkilerde bir köprü vazifesi üstlenebileceği düşünülmüştür.

Bu çalışmanın üç alanda katkı sağlaması amaçlanmıştır: Birincisi, mevcut durumda var olan araştırma eksikliğinin giderilmesi yönünde bir adım atmaktır. İkincisi daha insancıl bir perspektiften iş hayatının çalışanların genel yaşam doyumları üzerindeki etkisini göstererek özelde insan kaynakları genelinde de şirket sahip ve yöneticilerine, işe uygun çalışan istihdam edildiğinde çalışanların canlı ve enerjik hissettiği ve birlikte öğrendikleri bir iş ortamı oluşturabilme ve sonuçta da sosyal yaşamı olumlu etkileyebilme gücü olduğunu göstermektedir. Son olarak, iş hayatının başka boyutlarıyla yaşam doyumunu ilişkisi araştırmalarına öncülük ederek araştırmacıları özendirme.

Yazıda ilk olarak, araştırma konusu olan yaşam doyumunu, kişi – iş uyumu ve işte kendini yetiştirme kavramları açıklanacak ve literatürde kişi-iş uyumu ve yaşam doyumunu ilişkisi konusunda yapılan araştırmalar ele alınacaktır. İkinci olarak ise araştırmada yöntemi, kullanılan araçlar ve araştırma sonuçları verilecektir. Son olarak ise genel değerlendirme ve gelecek için araştırma konuları üzerinde durulacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, insanın en önemli amaçlarından biri olan mutlulukla ilgili olması açısından insanlık tarihi kadar eski konulardan birisidir. Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde doyum, "eldekinden hoşnut olma durumu ya da bazı istekleri giderme" olarak açıklanmaktadır. Buradan hareketle yaşam doyumunu genel olarak yaşamımızdan "hoşnut olma" durumu olarak tanımlayabiliriz. Daha açık bir ifadeyle "yaşam doyumu, bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırılmasından (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur" (Özer ve Karabulut, 2003: 72). Bu durumda yaşam doyumu, belli boyutlarla sınırlı olmayan ve kişinin tüm yaşam boyutlarının etkileşimi sonucu oluşan bir sonucu ifade eder.

Yukarıdaki tanımdan hareketle, yaşam doyumunun "bilişsel ve yargısal bir sürece karşılık geldiğini" (Deiner vd., 1985: 71) söyleyebiliriz. Kişi kendi yaşamını yine kendisinin belirlemiş olduğu bir standart, beklenti veya ölçüye göre kıyaslar veya tartar. Hayata bakış açısı ve hayattan beklentilerin kişiye özgü ve öznel olması nedeniyle, kıyaslanacak ölçütün dışarıdan belirlenen bir norm olmadan kişinin kendisi tarafından belirlenmesi, yaşam doyumunun en önemli öznesidir (Deiner vd., 1985: 72). Yaşam doyumunu ele alan yaklaşımları iki temel başlık altından toplamak mümkündür (Erdogan vd., 2012: 1040): Yukarıdan aşağıya (top-down) ve aşağıdan yukarıya (bottom-up). Birincisinde yaşam doyumu, bireyin görece kalıcı özelliklerinin (örneğin kişilik özelliklerinin) bir sonucu olarak ele alınırken, ikincisinde bireyin yaşamının diğer boyutlarından tatmin olmasıyla şekillenen bir süreç olarak ele alınmaktadır.

Yaşam doyumunu etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik olarak her iki yaklaşımı içeren araştırmalar yapılmaya devam edilmektedir. Dursun ve İştari (2014: 127) farklı sektörlerde 108 kadın çalışan ile yaptıkları çalışmada iş, aile ve yaşam çatışmasının kadın çalışanların iş ve yaşam doyumu üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bir diğer araştırmada Telef (2011: 92) öğretmenlerin öz yeterlilikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin öz yeterlilikleri arttıkça yaşam doyumlarının da artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterlilik ile yaşam doyumu arasındaki olumlu ilişki, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin sorunlarla başa çıkma konusunda daha yetkin olmasından kaynaklı olabilir. Öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Avşaroğlu ve arkadaşları (2005:116) Konya'da yaptıkları çalışmada, yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında olumsuz ve yaşam doyumu ile iş doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuştur.

Kişinin yaşamı hem işyerinde hem de işyeri dışında geçen zamanı kapsar. Çalışma yaşamı, kişinin önemli yaşam alanlarından birini oluşturduğundan dolayı, çalışma hayatının kalitesi ve iş deneyimi birey açısından önemlidir. Çalışanlar hayat beklentilerini ve bu beklentilerin karşılanmasını örgütsel yaşamdan da beklemektedir. Iris ve Barrett (1972: 301), Orpen (1978:530), Chacko (1983: 164) ve London, Crandall ve Seals (1977: 328) işe ilişkin tutumların iş dışı davranışları belirleyen ana faktörler olduğu varsayımından hareketle, iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediğini ortaya koymuşlardır. Uyguç vd. (1998: 194) yaptıkları çalışmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin kişisel özelliklere göre farklı olacağını göstermişlerdir. Dikmen (1995:115) yaptığı çalışmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile çalışanların boş zaman etkinliklerinden doyumunu arasında olumlu bir bağıntı bulmuştur. Boş zaman etkinliklerine ayrılan süreden çok bu etkinliklerden elde edilen doyum etkili olmaktadır. Bu çalışmalardan işin niteliklerindeki farklılıkların çalışanların hem iş doyumları, hem de yaşam doyumları üzerinde etkilidir sonucunu çıkarabiliriz.

Kişi - İş Uyum

“Uyum” konusu geçmişten bu yana tartışılmakta olan ve kişi – çevre etkileşiminin bir yansıması olarak (Kristof-Brown vd., 2005: 281) tanımlanması zor bir kavramdır (Judge ve Ferris, 1992: 47). Lewin (1935, 1951) bireyin davranışlarını kişi ve çevresinin bir işlevi olarak açıklayarak, kişinin çevre ile etkileşimine yönelik teorik çalışmalar yapmıştır. Uyum, aynı zamanda iş hayatında oldukça yaygın kullanım alanı olan bir kavramdır. Bu kapsamda, en çok karşılaşılan uyum kavramları, kişi - iş uyumu ve kişi - örgüt uyumudur. Birbirlerini çağrıştıran özellikler barındırsa da bu iki uyum arasında çok düşük düzeyde bir ilişki vardır ve çalışanların iş tutumları üzerindeki etkisi birbirinden farklıdır (Lauver ve Kristof-Brown, 2001:281-342).

Kişi – iş uyumu, kişinin yetenek ve becerileri ile işin gerektirdikleri veya kişinin ihtiyaç/beklentileri ile işin kişiye sağladıkları arasındaki kesişme, olarak tanımlanır (Edwards, 1991: 285, Cable ve DeRue, 2002: 877). Başka bir deyişle kişi - iş uyumunu, çalışanların ihtiyaçları ile işlerinin onlara sağladıklarının ve kabiliyetleri ile işin gerektirdiklerinin birbiriyle örtüşmesi, olarak tanımlayabiliriz. Dolayısıyla kişi - iş uyumu iki faktörlü bir yapıdan oluşmaktadır: Birincisi, ihtiyaçlar-sağlananlar (kişinin ihtiyaçları ile çalışmasının karşılığında almış olduğu karşılık veya ödülün örtüşmesi) ve ikincisi ise beceriler-gereklikler (çalışanın sahip olduğu beceri, yetenek ve kişilik özellikleri ile işin yürütülmesi için gerekli özelliklerin örtüşmesi) (Cable ve DeRue, 2002: 875-884).

Kişi – iş uyumunun bu tanımlarını genişleterek, anlamlı bir iş deneyiminin öz benlik ve iş uyumu ile açıklanabileceği ileri sürülmüştür (Scroggins, 2008: 71).

Bu uyumda, işi yaparken yararlandığı bilgi, beceri, yetenek ve davranışların, kişinin kendi ideal benliği ile örtüştüğü algısı vardır. Bunun sonucunda da kişi, yaptığı işin daha anlamlı olduğunu ve katkı sağladığını deneyimlemektedir. Buradan hareketle, işinde anlam bulmanın özbenlik ile ilişkisi nedeniyle yaşam doyumunu olumlu etkilediği ileri sürülebilir (Erdogan vd., 2012:1039).

Kişi - iş uyumunun yüksek olması örgütler açısından birçok fayda sağlamaktadır. Yapılan bir meta analizde, kişi – iş uyumunun iş tatmini ile (.56), örgütsel bağlılık ile (.47) ve işten ayrılmaya niyeti ile (-.46) ilişkisi olduğu belirtilmiştir (Kristof-Brown vd., 2005: 290). Etkisi bu kadar yüksek olmasa da kişi – iş uyumu ile çalışma arkadaşlarından doyum, yöneticisinden memnun olma ve genel iş performansı arasında da ilişki vardır (Kristof-Brown vd., 2005:341). Park vd. (2011: 67) çalışanlar üzerine yaptıkları bir araştırmada, kişilerin öz değerlendirme puanları ile ihtiyaçlar – sağlananlar uyumu arasındaki etkileşimin, mutluluk veya depresyon üzerinde etkisi olduğunu bulmuşlardır. Bunlardan hareketle, öz değerlendirme puanı ve iş uyumu yüksek olan kişilerin mutlu olacakları öngörülebilir. Düşük öz değerlendirme puanı ile düşük iş uyumu olanlarda ise tam tersi söz konusudur.

Kişi-iş uyumunun, iş yaşamı üzerindeki bu etkileri nedeniyle insan kaynakları politikasının belirlenmesinde ve doğru kişiyi doğru işe yerleştirmede özellikle dikkat edilmesi gereken bir değişken olduğu görülmektedir.

Öz-Belirleme teorisi temelinde kişi-iş uyumunun çalışanların genel yaşam doyumunu arttıracığı öne sürülebilir. Öz-belirleme teorisi, bireyin özerklik, ilişki ve yeterlik olmak üzere üç ihtiyacının karşılanmasının iyi oluş ve gelişimi için gerekli olduğunu öne sürmektedir (Deci ve Ryan, 2000). Buna göre, hem yetenek-gereklilik hem de ihtiyaç-arz açısından kişi-iş uyumu yaşayan çalışanların çalışma sayesinde üç ihtiyaçtan ikisini karşıladıkları düşünülebilir. İş yerlerinin bir sosyal ortam olduğu ve hayatın büyük bir bölümünü iş yerindeki diğer bireylerle birlikte geçirmenin çalışan açısından ilişki ihtiyacını karşılamaya yardımcı olacaktır (Gagné ve Deci, 2005). Ayrıca, yine işin gerektirdiği becerilere daha fazla haiz olanların diğerlerine göre yeterlik hissini daha çok yaşayacağı öngörülebilir (Cable ve DeRue, 2002). Sansone (1986) tarafından bu kişilerin performansları hakkında gerek işten gerekse çalışma arkadaşları ve yöneticilerinden daha olumlu geribildirimler aldığı ve bu geribildirimlerin onların yeterlik hislerini arttırdığı belirtilmiştir. Kişi iş uyumu sayesinde temel ihtiyaçları karşılandığı için bireylerin genel yaşam doyumunun artacağı beklenmektedir. Buna göre,

H₁: Kişi-iş uyumunun genel yaşam doyumunu üzerinde pozitif etkisi vardır.

İşte Kendini Yetiştirme

İşte kendini yetiştirme kavramı, çalışanın canlılık ve öğrenme hislerini eş zamanlı olarak yaşamasıyla birlikte kişisel bilgisini, becerisini veya tutumlarını geliştirerek işinde başarılı olması anlamına gelmektedir (Spreitzer vd., 2005 ve Koçak, 2016: 40). Bu tanımdaki canlılık, kişinin enerjik, uyanık, zinde ve coşkulu olma halini belirtirken (Nix, Ryan, Manly ve Deci, 1999: 268), öğrenme kavramı kişinin elde ettiği ve kullandığı bilgi ve becerileri içerir (Elliott ve Dweck, 1988: 8).

Spreitzer vd. (2005:155-162) çalışmalarında işte kendini geliştirmenin, dayanıklılık, serpilme, öznel iyi olma, akış ve kendini gerçekleştirme gibi literatürde var olan kavramlara benzediğini, ancak bunlardan farklı olduğunu belirtmişlerdir. İşte kendini yetiştirmenin başlıca ayırt edici özelliği öğrenmenin ve canlılığın birleşimi olması ve işte kendini geliştirme için ikisinin de gerekli olmasıdır. Örneğin, işte canlılık sergileyen çalışanlar olabilir ancak canlılıklarını arttıran öğrenme ve büyüme fırsatları yoksa zaman içinde bu canlılık kaybolur. İşte kendini geliştirmenin bu iki bileşeni etkileşim halinde, ne canlılığın ne de öğrenmenin tek başına elde edemeyeceği bir ilerleme ivmesi ve işte gelişim oluşturur (Paterson vd., 2014: 434). İnsanlar canlılıktan yoksun ancak öğreniyorlarsa, tükenmiş hissetmekte ve sonunda tükenmektedirler. Çalışırken geliştiklerinde, insanlar yaptıkları konusunda kendilerini daha tutkulu hissederler. Çalışmaları için heyecanla kendi enerjilerini üretirler. Kendini yetiştiren ve geliştiren bireylerin kendileri ve başkaları için enerji besleyen bir kıvılcımları vardır. İkinci bileşen olan öğrenme, yeni bilgi ve becerilerle büyümek üzeredir. Kendini geliştiren bireyler durgunluk ya da tükenmişlik hissetmek yerine büyüme ve gelişme göstermektedir. Bireylerin ve yöneticilerin, çalışanların canlılığını ve öğrenmesini besleyen organizasyonlar oluşturması için bireylerin çalışmalarının sürdürülebilirliğini değerlendiren bir mekanizmaya sahip olması gerekir. Bu mekanizma sürekli öğrenilen, heyecanı ve enerjisi kaybetmeyen insanların sosyal performanslarını sürdürmesi ile mümkündür (Porath vd., 2012: 251).

İşte kendini geliştirme, hem çalışanların kendilerine, hem de işletmelere fayda sağlamaktadır (Paterson vd., 2014: 434). Spreitzer ve arkadaşları tarafından işyerinde gelişme ve kendini geliştirme arasındaki ilişki ilk kez sınanmış ve doğrulanmıştır. Çalışanlar, aynı anda işyerinde öğrenme ve canlılık deneyimlediğinde, işletmeler için olumlu sonuçlar söz konusu olmaktadır (Spreitzer vd., 2005:155). Eğer insanlar iş yerinde çalışmak için enerjiye sahip olsalar da öğrenmek ve büyümek için fırsatları yoksa durgunluk hissetmesi muhtemeldir. Çalıştığı şirkette gelişimine yönelik fırsatlar yoksa kişi iş arayışına geçebilir. Başka firmaların daha iyi fırsatlar sunması karşılığında mevcut işinden ayrılmayı tercih edebilir (Spreitzer vd., 2005:161).

Spreitzer vd. (2005:160) iş başında gelişme deneyiminin, bireyi çevreleyen örgütsel iklim ve kültür ile yakından ilişkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Daha önce gelişen konularda ele alınan faktörlere yönelik yapılan nitel araştırmanın sonucunda, işyerinde çalışanın gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için süpervizör desteğinin gerektiğini kabul etmektedir (Sonenshein vd., 2013:557).

2005 yılında Spreitzer vd. tarafından ortaya konulan modelde ise, işte kendini yetiştirmenin en önemli öncelleri olarak, kişinin işine odaklanması ve işiyle ilgili yenilikler peşinde olması sayılmaktadır. Bu davranışlar sayesinde, çalışanların hem canlılık hem de öğrenme düzeylerini arttırabildikleri belirtilmiştir. Bu çalışmada adı geçen kavramsal modelde ortaya koyulan davranışların hazırlayıcısı olarak, kişi-iş uyumunun işte kendini yetiştirmeyele ilişkisi sınanmıştır. Çünkü kişinin yeteneklerinin iş yerindeki görevleri ile uyumlu olması ve kişinin işten beklentisi ile işinin ona sağladıklarının örtüşmesi kişinin işine odaklanabilmesini ve işiyle ilgili yeni keşiflerde bulunmasını sağlayacaktır. Bu şekilde işiyle uyumlu olan çalışanlar işte kendilerini yetiştiriyor olacak ve bu sayede bu kişilerin yaşam doyumları artacaktır.

Öz-belirleme teorisi her bireyin temelde gelişme ve büyüme eğiliminin olduğunu, üç temel ihtiyacın kişinin kendi içse motivasyonu ile karşılanmasının bu eğilimi gerçeğe dönüştürülmesini sağladığını iddia eder (Deci, Connell ve Ryan, 1989). Kişi-iş uyumu yaşayan bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanması sayesinde daha fazla canlılık ve öğrenme hissi yaşayacağı ve dolayısıyla kendilerini yetiştirecekleri beklenmektedir. Yapılan araştırmalar içsel motivasyonunun yüksek olduğu durumlarda bireyin sergilediği davranışlarını daha az yorucu olarak algıladığını ve bu davranış sırasında canlılık seviyesinin arttığını göstermiştir (Nix, Ryan, Manly ve Deci, 1999). Diğer araştırmalarda da bununla paralel olarak üç temel ihtiyacın karşılanmasının kişinin canlılık seviyesini spor gibi fazla efor gerektiren aktivitelerde bile arttırdığı bulunmuştur (Sheldon, Ryan ve Reis, 1996; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe ve Ryan, 2000). Bunun yanında, her ne kadar daha önce yapılmış ampirik bir araştırmaya rastlanamasa da kişi-iş uyumu sonucunda yeterlik ihtiyacının doyurulmasının bireylerde öğrenme hissini oluşturacağı beklenebilir. Dolayısıyla, kişi iş uyumu yaşayan bireylerin işte kendilerini yetiştireceği öne sürülmektedir.

İşte kendini yetiştiren çalışanların ise iş yerinde hissettikleri canlılık ve öğrenme hislerinin hem hazcı hem de eudaemonik iyi oluşlarını arttıracığı göz önünde bulundurulduğunda genel yaşam doyumlarının da artacağı beklenmektedir. Çünkü, kişinin kendi davranışlarının bir sonucu olarak gördüğü yetişme hissini kendisinde pozitif duygular (Frederickson, 2003) ve anlam (Spreitzer vd., 2005) oluşturacağı bilinmektedir. Zira Spreitzer ve arkadaşları işte kendini yetiştirme modelinde öne sürdükleri en önemli unsur bireyin iradi

davranışları sayesinde canlılık ve öğrenme yaşayarak gelişme ve iyi oluş kazanmasıdır. Bu çalışmada da kişi-iş uyumu sayesinde çalışanın hem işine daha kolay odaklanabileceği hem de işinde yeni yöntemler ve bilgiler keşfedebileceği öne sürülerek işte kendini yetiştireceği, bu sayede genel yaşam doyumunun artacağını beklenmektedir. Böylece,

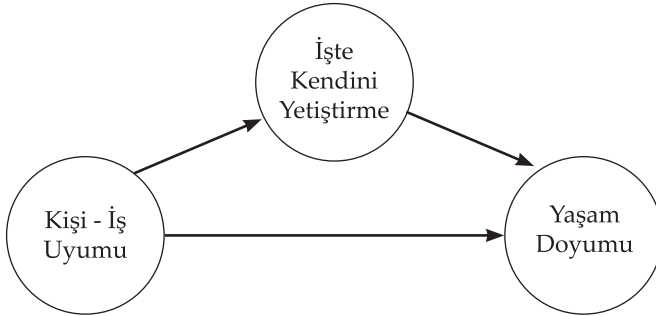
H₂: İşte kendini yetiştirme, kişi-iş uyumu ve yaşam doymu arasında aracı değişken görevi görmektedir.

ARAŞTIRMA

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Alan yazında, yukarıda kısaca açıklamaya çalıştığımız değişkenler arasındaki ilişkileri aracı etkisiyle değerlendiren bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada kişi-iş uyumunun genel yaşam doyumuna etki edeceği, bu ilişkide çalışanların kendilerini işte yetiştirmelerinin aracı değişken rolü oynayacağı ve bu ilişkiyi gerçekleştiren mekanizma olduğu düşünülmüştür. Buna bağlı olarak araştırmanın modeli ve araştırmanın hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



H: İşte kendini yetiştirme, kişi-iş uyumu ve yaşam doymu arasında aracı değişken görevi görmektedir.

Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Katılımcıları

Çalışmada hipotezlerin sınanması amacıyla bir saha araştırması yapılmış ve anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ve çevresindeki şehirlerde perakende ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan ve rastsal olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen 293 kişi oluşturmuştur. Ana kütlenin çok geniş olması ve spesifik olmaması, bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularla ana kütleye dair çıkarımlar yapılması düşünülmemesi ve diğer örnekleme yöntemlerine göre hem maliyet hem de vakit bakımından daha uy-

gun olması nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir (Battaglia, 2008). Anketler bir web sitesine yüklenerek çevrimiçi bir form oluşturulmuştur. Bu form ilgili şirketlerde çalışan 600 kişiye yönlendirilmiştir. Anketi 293 katılımcı doldurmuş olmasına karşın analizlere uygun olmayan anketlerin dışarda tutulmasının ardından analizler 284 katılımcının cevapları üzerinden yapılmıştır. Veri toplama sürecinden önce katılımcılar çalışmanın amaçları hakkında bilgilendirilmiş ve elde edilen verilerin üçüncü bir kurum/şahıs ile paylaşılmayacağı, şahsi bilgilerin korunacağı katılımcılara belirtilmiştir. Ayrıca eğer istemeleri halinde araştırma sonuçlarının kendileriyle paylaşılacağı de hatırlatılmıştır. Tüm bu bilgiler hazırlanan anket formunun ön sayfasında yazılı olarak katılımcılara sunulmuştur.

Katılımcıların %58'ini erkekler teşkil ederken, %42'si kadınlardan oluşmuştur. Katılımcıların yaş ortalaması 31,31 (ss=7,29) olarak bulunmuş olup, toplam iş hayatı deneyimi ortalaması 10 yıl (ss=6,44) olarak bulunmuştur.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında veriler Türkçe güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçekler ile toplanmıştır. Kişi - iş uyumu ve yaşam doyumu değişkenleri 1=Hiç Katılmıyorum'dan 6=Tamamen Katılıyorum'a uzanan ve İşte Kendini Yetiştirme ise 1=Hiç bir Zaman'dan 6=Her Zaman'a uzanan 6'lı ölçekler üzerinde değerlendirilmiştir.

Kişi-iş uyumu ölçümünde Cable ve DeRue (2002: 880) tarafından iki boyutlu olarak geliştirilen 6 maddelik ölçeğin Koçak (2017) tarafından yapılan çevirisi kullanılmıştır. Hem soru sayısının çok olmaması hem de kişi-iş uyumunu gereklilik-yetenek ve ihtiyaç-arz olmak üzere iki farklı açıdan ölçmesinin sağladığı avantajlar nedeniyle bu ölçeğin kullanılması uygun görülmüştür. Ayrıca literatürde birçok çalışmada kullanıldığı görülmüş ve psikometrik değerlerini yeterli olduğu düşünülmüştür. Ölçeğin bileşik güvenilirlik katsayısı 0,906 ve çıkarılan ortalama varyans değeri 0,829 olarak bulunmuştur.

İşte kendini yetiştirme için ise Porath vd., (2012: 251) tarafından iki boyut ve 10 maddelik olarak geliştirilen ve Koçak (2016:40) tarafından Türkçeye çevrilen ancak 2 boyutlu ve 8 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. İşte kendini yetiştirme kavramını ölçen farklı bir ölçek olmaması ve önceki çalışmalardaki yüksek psikometrik değerleri göz önünde bulundurularak bu ölçek tercih edilmiştir. Ölçeğin bileşik güvenilirlik katsayısı 0,794 ve çıkarılan ortalama varyans değeri 0,660 olarak bulunmuştur.

Yaşam doyumu için de Diener vd. (1985: 72) tarafından geliştirilen ve Köker (1991) tarafından Türkçeye adapte edilen Genel Yaşam Doyumu ölçeği kullanılmıştır. Hem dünyada hem de Türkçe yazında daha çok tercih edilmesi ve

soru sayısının çok fazla olmaması nedeniyle bu ölçeğe kullanılmıştır. Ölçeğin bileşik güvenirlik katsayısı 0,880 ve çıkarılan ortalama varyans değeri 0,596 olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Güvenirlik Değerleri

Değişken	Bileşik Güvenirlik	Ortalama Çıkarılan Varyans
Kişi - İş Uyumu	,906	,829
İşte Kendini Yetiştirme	,794	,660
Yaşam Doyumu	,880	,596

Araştırmanın Analizleri

Çalışmada değişkenler arası ilişkiler ve işte kendini yetiştirmenin aracı değişken etkisi eş zamanlı olarak AMOS (Arbuckle, 2010: 635) yazılımıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak sınanmıştır (Bowen, 2011). Model uyumu Hu ve Bentler (1999: 5) tarafından önerilen değerlere göre yapılmıştır.

Verilerin hem yapı geçerliliği hem de güvenirlik testleri yapılarak değişkenlerin hipotez testine uygun olup olmadığı belirlenmiştir. Yapı geçerliliğini test etmek için yakınsak ve ayırım geçerlilikleri test edilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981: 40). Yakınsak geçerlilik için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayırım geçerliliği için ise Hair vd. (2012: 320) tarafından belirtildiği gibi her değişkenin ortalama çıkartılan varyans değeri karekökünün ilgili değişkenin diğer değişkenler ile olan korelasyon katsayısından büyük olup olmadığı incelenmiştir. Çok boyutlu olan değişkenler ikincil düzey örtük değişken olarak kurgulanmıştır. Aracı değişken etkisini test etmek için %95 güven aralığında 5000 örneklemlili "bootstrap" yöntemi kullanılmıştır (Preacher ve Hayes, 2004: 717).

Tablo 2: Korelasyon Tablosu

	B.G.	Ç.O.V.	1	2	3	4	5
1.Yaşam Doyumu	0.880	0.596	0.772				
2.Canlılık	0.939	0.793	0.519	0.890			
3.Öğrenme	0.938	0.792	0.393	0.656	0.890		
4.İhtiyaç/Arz Uyumu	0.920	0.794	0.590	0.559	0.525	0.891	
5.Gereklilik/Yetenek Uyumu	0.885	0.720	0.447	0.456	0.519	0.814	0.848

B.G.: Bileşik Güvenirlik; O.Ç.V.: Ortalama Çıkarılan Varyans.

Kalın yazılmış değerler ilgili satırdaki değişkenin Ç.O.V.'sinin kareköküdür.

Araştırma Bulguları

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tüm değişkenlerin ölçüm modellerinin uygun olduğu bulunmuştur. Tüm değişkenlerdeki maddelere ait faktör yükleri 0.50'den büyüktür (Wixom ve Watson, 200: 17) ve t-değerleri anlamlı-

dır (Chin, Gopal ve Salisbury, 1997: 342-367). Bu sonuçlar yakınsak geçerliliğin karşılandığını söylemektedir. Ayrım geçerliliğinin test sonuçları ise Tablo 2’de verilen kalın yazılmış değerlerin korelasyon katsayıları ile karşılaştırılabilir. Buna göre değişkenlerin ölçümlerinin birbirleriyle örtüşmedikleri görülmüştür. Böylece çalışmada kullanılan ölçeklerle ölçülen kavramların kendi içlerinde doğru bir yapıya sahip oldukları gibi, model içerisindeki diğer değişkenlerle ortak varyans hatası oluşturmayacak kadar ayrışabilmişlerdir (Hair, Anderson; Tatham; Black, 2012: 320).

Araştırma modeli üzerinde herhangi bir değişiklik yapmaya gerek kalmadan elde edilen ölçüm modeli uyum değerleri $\chi^2=270,123$ $df=143$ CFI= 0,972, TLI=0,967 GFI=0,908, RMSEA=0,055, SRMR= 0,045 olarak bulunmuştur. Ayrıca ortak yöntem varyansı da kontrol edilmiş, *Harman Tek Faktör* testinde tek faktörün %42’lik bir varyans açıkladığı görülmüştür. Tüm bu sonuçlara göre tüm maddelerin ve ilgili değişkenlerinin kavramsal olarak kurgulandığı şekilde yapısal modelde kullanılmasına geçilmiştir.

Hipotezin testi için oluşturulan yapısal model uyum değerlerinin yanı sıra standardize edilmiş katsayılar, anlamlılık düzeyleri ve endojen değişkenlerin R²’leri ile değerlendirilmiştir. Sadece üç değişken kullanıldığı için yapısal modele ait uyum değerleri ölçüm modeli ile aynıdır. Bu değerlere göre modelin uyumlu olduğu ve ilişkilerin incelenabilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hu ve Bentler, 1999:1-55).

Aracı değişken analizi için yapılan bootstrapping yöntemiyle elde edilen sonuçlar, işte kendini yetiştirmenin kişi - iş uyumu ile genel yaşam doyumu arasında kısmi aracı değişken etkisi gösterdiğini ortaya koymaktadır (Dolaylı $\beta=0,22$; SE=0,087; %95 CI= 0,090; 0,380). Değişkenler arası ilişkileri gösteren katsayılar aşağıda Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenler Arası İlişkiler

İlişki	Direkt Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki
Kişi-İş Uyumu → Yaşam Doyumu	.37**	.22**	.59**
Kişi-İş Uyumu → İşte Kendini Yetiştirme	.67**		.67
İşte Kendini Yetiştirme → Yaşam Doyumu	.32*		.32*

**p<.001, *<.05

Kurulan model ile çalışmanın bağımlı değişkeni olan genel yaşam doyumu nun ve işte kendini yetiştirmenin açıklanan varyans oranları sırasıyla %40 ve %46 olarak bulunmuştur. Bu değerler Falk ve Miller (1992) tarafından tavsiye edilen %10’un oldukça üzerindedir.

SONUÇ

Bu araştırmada kişinin işiyle uyumunun genel yaşamına etkisi ve bu etkinin neden-nasıl oluşabileceği incelenmiştir. Araştırma sonucunda ise kişi-iş uyumunun sadece iş hayatıyla ilgili bir durum olmadığı, sonuçlarının bireyin hayatının tümünü etkileyebildiği görülmüştür. Ayrıca, kişi-iş uyumunun çalışanların kendilerini yetiştirmelerini sağladığı ve işte kendisini yetiştiren çalışanların iş dışı hayatını da etkileyecek şekilde genel yaşam doyumunun arttığı bulunmuştur.

Bu çalışma sonuçlarına bakıldığında; kişinin bilgi ve becerilerini kullanabildiği, beklentilerini karşılayabildiği ve yeteneklerinin uyumlu olduğu bir işte çalışmasının kişinin genel olarak yaşamına ait olumlu yargılara önemli ölçüde katkı yaptığı görülmektedir. Kısaca çalışmada çalışanların kişi - iş uyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. Ancak kişinin işte kendini yetiştirmesi bu ilişkinin olmasını sağlayan bir unsur değil, bu ilişkiyle birlikte tamamlayıcı bir değişken olarak yer almıştır, yani kısmi aracı etkisi vardır.

İleride yapılacak çalışmalar için yönetici desteği veya iş - aile dengesi gibi değişkenlerin aracı değişken olarak sınanması önerilebilir. Yine aynı şekilde kişi - örgüt, kişi - meslek, kişi - grup ve kişi - çevre gibi değişik uyum değişkenleri ile yaşam doyumu ilişkisi araştırılması önemli katkılar sağlayacaktır. Örneklem yöntemi ve örneklem azlığı, ölçeklerin tamamının aynı kişiden toplanması gibi kısıtlar nedeniyle çalışmanın genellenebilme özelliği zayıftır.

Yaşam doyumu yüksek olan kişilerin de işyerinde performanslarının olumlu olduğu bilinmektedir. Bu nedenle şirket liderleri ve insan kaynakları yöneticilerinin doyumu sadece iş ile ilgili olarak görmekten uzaklaşmalarında fayda var. Çalışanlar, ihtiyaçlarının karşılandığı, bilgi, beceri, yeteneklerini kullanabilecekleri ve kişisel değerlerini onurlandırabilecekleri bir iş istiyorlar. Böyle bir işe sahip olmak kişinin ideal benliğini işe getirmesi anlamına gelmektedir. Bunun sonucunda da kişinin, işinde anlam bulduğunu ve kendinden daha büyük bir amaca katkı sağladığını düşünmesi yaşam doyumunu olumlu etkilediği söylenebilir.

Bu sonuçlara dayanarak söylenebilir ki; insan kaynaklarının hemen her sürecinde özellikle seçme ve yerleştirme ile eğitim ve oryantasyon çalışmalarında kişilerin işle uyumlu olup olmadıklarını araştırmaları kritik öneme sahiptir. Doğru kişilerin seçilmesi, domino etkisiyle kişiyi, çevresini, ilişkilerini ve daha genel anlamda yaşam doyumunu olumlu etkilemektedir. Ya da tersi durumda negatif bir etki yayılımı olmaktadır. Aynı şekilde kişilerin sürekli öğrendiği ve canlılığın olduğu ortamlar oluşturmak hem kurumların ekonomik başarılarını arttıracak hem de daha büyük sistem olan toplumların sosyal yaşam kalitesini arttıracaktır.

KAYNAKÇA

- Arbuckle, J. L. (2010). IBM SPSS Amos 19 user's guide. Crawfordville, FL: Amos Development Corporation, 635.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Bowen, N. K., ve Guo, S. (2011). Structural equation modeling. Oxford University Press.
- Cable, D. M. ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875-884.
- Chacko, T. I. (1983). Job and life satisfactions: A causal analysis of their relationships. *Academy of Management Journal*, 26(1), 163-169.
- Chin, W. W., Gopal, A., ve Salisbury, W. D. (1997). Advancing the theory of adaptive structuration: The development of a scale to measure faithfulness of appropriation. *Information systems research*, 8(4), 342-367.
- Deiner, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, Vol 55(1), 34-43.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Sapyta, J. J., ve Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 115-140.
- Doyum. (2017). In Turkish Language Institution Dictionary. Erişim tarihi: 25.06.2017, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5955303bf0ac05.25323708
- Dursun, S. ve İstar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C.L. Cooper ve I.T. Robertson (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol.6, 283-357. New York: Wiley.
- Elliott, E. S., ve Dweck, C. S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of personality and social psychology*, 54(1), 5-12.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., ve Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.

- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M., ve Ringle, C. M. (2012). The use of partial least squares structural equation modeling in strategic management research: a review of past practices and recommendations for future applications. *Long range planning*, 45(5), 320-340.
- Hochschild, A. R. (1997). When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39(4), 79-97.
- Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Iris, B. ve Barrett, G. V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of applied Psychology*, 56(4), 301-304.
- Judge, T. A., ve Ferris, G. R. (1992). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *People and Strategy*, 15(4), 47-67.
- Koçak, Ö. E. (2016). How to Enable Thriving at Work through Organizational Trust. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 5(4), 40.
- Koçak, Ö.E. (2017). How employees thrive at work? Importance of relationship quality, person-job fit and recovery experiences after work hours. (Unpublished Doctoral Dissertation). The Institute of Social Sciences, Marmara University, Istanbul.
- Köker, S. (1991). Comparison of the level of life satisfaction of normal adolescents and adolescents with problems. *Unpublished Master Thesis, the Institute of Social Sciences, Ankara University, Ankara*.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve 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.
- Lauver, K. J., ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 454-470.
- Lewin, K. (1935). *Dynamic theory of personality*. New York: McGraw-Hill.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Harper and Brothers.
- London, M., Crandall, R. ve Seals, G. W. (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 328-334.

- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B. ve Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 266-284.
- Orpen, C. (1978). Work and Nonwork Satisfaction: A Causal-Correlational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 530-532.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Life satisfaction in the elderly. *Yaşlılarda yaşam doyumu. Geriatri*, 6(2), 72-74.
- Park, H. I., Monnot, M. J., Jacob, A. C., ve Wagner, S. H. (2011). Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among asian employees. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 67-87.
- Paterson, T. A., Luthans, F. ve Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Peterson, C., Park, N., ve Seligman, M. E. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of happiness studies*, 6(1), 25-41.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. ve Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods*, 36(4), 717-731.
- Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 7(1), 68-78.
- Sonenshein, S., Dutton, J. E., Grant, A. M., Spreitzer, G. M. ve Sutcliffe, K. M. (2013). Growing at work: Employees' interpretations of progressive self-change in organizations. *Organization Science*, 24(2), 552-570.
- Spreitzer, G., Porath, C. L. ve Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155-162.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 92-108.
- Tokat, L. (2006). Farabi felsefesinde mutluluğun araştırılması. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 6(2), 133-157.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. H. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2). 193-204.
- Wixom, B. H., ve Watson, H. J. (2001). An empirical investigation of the factors affecting data warehousing success. *MIS quarterly*, 17-41.