

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

Okul Yönetiminde Kişi Örgüt Uyumunun Performans Üzerine Etkisi
The Effect of Person-Organisation Fit on Performance in School Management

Tuğba CEYHAN¹ Betül AKYÜZ TOSUN² Şenay MUSLU ATICI²
Mustafa Tonguç TOSUN⁴ Hüseyin AÇIL⁵ Fatma ÇEVLİK KALYONCU⁶
Erdal MALAY⁷ Harun USLU⁸

¹MEB, tugbaceyhan19@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-0638-2165

²MEB, bettul_61@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-1100-0723

³MEB, senaymuslu@hotmail.com, ORCID: 0009-0004-9125-3720

⁴MEB, tonguc.tosun40@gmail.com, ORCID: 0009-0003-3391-0692

⁵MEB, hsyn1702@hotmail.com, ORCID: 0009-0006-6874-290X

⁶MEB, fatmacevlik@gmail.com, ORCID:0009-0004-5375-1884

⁷MEB, sencer_72@hotmail.com, ORCID:0009-0002-1404-8825

⁸MEB, hrnuslu@gmail.com, ORCID:0009-0004-9037-2760

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:

Okul Yöneticisi
Kişi Uyumu
Performans
Görev Performansı
Bağlamsal Performans

ÖZ

Bu çalışma okul yönetiminde kişi örgüt uyumunun performans üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma yöntemlerine göre ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada kişisel bilgi formu, Netemeyer vd., (1997) tarafından geliştirilen ve, Elçi vd. (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan Kişi Örgüt Uyum Ölçeği ve Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen Ertan (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan İş Gücü Performans Ölçeği 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde faaliyette bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 182 okul yöneticisine uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde performans gösterdikleri ve yine yüksek düzeyde kişi örgüt uyumlarının olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin kişi örgüt uyum düzeyleri ile performansları arasında pozitif yönlü anlamlı düşük düzeyde ilişkiler saptanmıştır. Okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu düzeylerinin artması %18.5 düzeyinde performanslarının artmasını sağlamaktadır.

ARTICLE INFO

Keywords:

School Administrator
Person Matching
Performance
Task Performance
Contextual Performance

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effects of person-organization fit on performance in school management. The research was designed in a relational scanning model according to quantitative research methods. In the research, the personal information form was developed by Netemeyer et al., (1997) and Elçi et al. (2008) and the Workforce Performance Scale 2022-2023 education scale, which was adapted to Turkish and tested for validity and reliability, and developed by Borman and Motowidlo (1993), for which Ertan (2008) adapted it to Turkish and tested for validity and reliability. It was applied to 182 school administrators working in schools affiliated with the Ministry of National Education operating in the Küçükçekmece district of Istanbul in the academic year. The analysis of the obtained data was carried out in computer environment. As a result of the research, it was determined that school administrators showed high levels of performance and had high levels of person-organization harmony. Positive, significant and low-level relationships were determined between school administrators' person-organization fit levels and their performance. Increasing the person-organization fit levels of school administrators increases their performance by 18.5%.

1 GİRİŞ

Performans kelimesinin literatürde farklı tanımlarının olduğu görülmektedir. Performans kavramının çalışandan, yönetimden ve hatta organizasyonun kendisinden farklı tanımlarının olması yaygındır. Performans kavramı, çalışan açısından bakıldığında, bir işin niteliğini ve niceliğini ne ölçüde başardığı, tüm çabalarının bu bağlamda değerlendirilmesi ve bunun sonucunda istenilen amaç veya göreve ulaşma oranı olarak açıklanmaktadır (Barutçugil, 2002, Johari ve Yahya, 2009; Sonnentag ve Frese, 2002). Örgütsel ve bireysel hedeflere ulaşmanın merkezi bir yönü olan işlerin performansı, örgütler ve bireyler için eşit derecede önemlidir. Çalışanın yüksek performansı, kişisel kazanç ve onur aracı olarak ona işinde daha istekli olma konusunda ilham verirken, sonuçta iş memnuniyetinin artması, gelirin artması, kariyerin artması ve prestijin artması üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Johari ve Yahya, 2009, Vogel ve Feldman, 2009).

Performans kavramı farklı türdeki bilimsel çalışmalarda incelenmiş olmasına rağmen, görevlerin yerine getirilmesi ve gerçekleştirildiği bağlam, bunların uygulanması açısından en önemli husus olduğu görülmektedir (Jawahar ve Carr, 2007; Borman ve Motowidlo, 1997). Görev performansı belirli bir işle ilgili görev ve sorumlulukların yerine getirilmesidir. Borman ve Motowidlo (1993) görev performansını, bir görevin örgütün temel yeteneği ve performansı açısından önemini resmi olarak kabul edilmesi olarak tanımlamıştır. Görevlerin yerine getirilmesi, örgütün faaliyetlerine teknik donanım, malzeme ve işgücü aracılığıyla katkıda bulunan süreçlerin gerçekleştirilmesidir (Borman ve Motowidlo, 1997). Bu bakımdan görev performansı daha çok işin teknik ve uzmanlık yönleriyle ilgilidir.

Bağlamsal performans, çalışanın görev tanımının bir parçası olmayan ancak iş için önemli olduğuna inanılan süreçlere katılmaya gönüllü olma eylemidir. Bu noktada organizasyondaki diğer bireyler bu süreçlere yardım eder ve işbirliği yapar (Borman ve Motowidlo, 1997).

İşgücü performansının birçok yönü birden fazla faktöre atfedilir, ancak birey ile organizasyon arasındaki uyumun bu yönlerde farklı bir rolü vardır. Kristof (1996) kişi-örgüt uyumunu, örgüt ile birey arasında karşılıklı anlaşma koşulları altında ortaya çıkan, tarafların benzer niteliklere sahip olduğu veya her ikisinin de bulunduğu uyumlu birliktelik olarak tanımlamaktadır.

Uyum, bireyin değerler, kişilik, hedefler ve yetenekler gibi içsel özelliklerinin, tamamı bağlamsal olarak kabul edilen organizasyonun veya yönetimsel değerleri, kişiliği, hedefleri ve iş performansına ilişkin talepleri gibi dış bileşenlerle karşılaştırılması ile karakterize edilir (Astakhova, 2016). Kişi-Örgüt Uyumunun yaygın olarak kabul edilen tanımı, kişi ve kuruluşların uyumlu birleşimidir. Daha geniş anlamda, kişi-örgüt uyumu tanımı, bir örgütün temel özellikleri ile bir kişi arasındaki ilişkiyi içerir. Şirket için bu özellikler geleneksel olarak kültür, iklim, değerler, hedefler ve normlardır. Kişiye faydalı olduğu düşünülen nitelikler; değerler, hedefler, kişilik ve tutumdur. Uyum, örgütün ve bireyin özelliklerinin birbirine benzemesiyle sağlanır (Kristof, 1996).

Kişi ve örgüt arasındaki uyumun hem kişisel hem de örgütsel açıdan bir takım olumlu sonuçları vardır. Anlaşmazlıkların örgütte ya da bireyle ilgili olumsuz sonuçları da olabilir.

Çalışmalar, bireysel organizasyon uyumu ile hem örgütsel davranış hem de tutumlar arasındaki ilişkiyi açıkça ortaya koymuştur. Bu durumdan kaynaklanan yüksek düzeydeki uyum, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde olumlu sonuçlar doğurabileceği gibi, düşük düzeyde uyum da kişilerin işten ayrılmasına neden olmak gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Verquer vd.,2003).

Kişi örgüt uyumsuzluğunun olumsuz etkileri olabilir. Bu sonuçlar olumlu sonuçların tam tersi olup, bireylerin ve kuruluşların gelişimini, devamlılığını ve performansını sekteye uğratabilmektedir. Çalışanlarda stres, kaygı ve diğer psikolojik sorunlar mevcut olabilir. Ayrıca performans kaybı, işten ayrılma isteği, motivasyon kaybı gibi olumsuz sonuçlar da eklenebilmektedir (Bektaş, 2016).

Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu yaygın bir bilgidir. İşyerinde performansı en üst düzeye çıkarmak için çalışanların uygun becerilerine görev atamak hem birey hem de örgüt üzerinde olumlu etki yaratacaktır (Janssen, 2001; Janssen ve Van Yperen, 2004). Bazı beklentilerin çalışanların performansının artmasında olumlu etkisi vardır. Bu beklentiler işverenden veya çalışanlarından gelebilir. Bu bağlamda personelden, pozisyona bağlılık ve kurumun performansı gibi olumlu tutum ve davranışlar beklenirken, çalışanlar da kurumlardan ekonomik inanç, örgütsel destek ve yardım beklemektedir (Turnley vd., 2003).

Bu çalışmada okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumlarının performansları üzerindeki etkileri incelenmektedir.

2 MATERYAL VE METOD

2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. “İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir.” (Karasar, 2009, s. 79).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklemi ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 182 yöneticisi oluşturmaktadır.

2.3 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 güvenirliği alpha 0,879 olarak bulunmuştur.

Araştırmada iş gücü performansını belirlemeye yönelik 24 sorudan oluşan “İş Gücü Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. İş Gücü Performansı ölçeği, Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ülkemizde geçerlilik ve güvenirliği, Ertan (2008) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.91 bulunmuştur. Ölçek kapsamında çalışanlar görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki ayrı boyutta kendilerini değerlendirmektedir. Görev performansı herhangi bir işin başarıyla yerine getirilmesi ile ilgili iken, bağlamsal performans ise gönüllülük, ortak çalışma, kural ve prosedürlere uyma, örgütün amaçlarını benimseme gibi işin dışındaki davranışlarla ilgili performans ölçmeye yöneliktir. 24 sorulu iş gücü performansı anketinde ilk dört ifade görev performansını ölçmeye yönelik olup geri kalan 20 ifade bağlamsal performans ölçmektedir.

2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Araştırmanın ölçek puanları arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3 BULGULAR VE YORUMLAR

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	116	63,7
Kadın	66	36,3
Yaş		
30 Ve Altı	86	47,3
31-40	54	29,7
41 Ve Üzeri	42	23,1
Medeni Durum		
Evli	137	75,3
Bekar	45	24,7
Eğitim Durumu		
Lisans	121	66,5
Lisansüstü	61	33,5

Yöneticilik Kıdemleri		
1 Yıldan Az	32	17,6
1-5 Yıl	78	42,9
6-10 Yıl	36	19,8
11-15 Yıl	20	11,0
15 Yıl Üzeri	16	8,8

Yöneticiler cinsiyete göre 116'sı (%63,7) erkek, 66'sı (%36,3) kadın olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler yaşa göre 86'sı (%47,3) 30 ve altı, 54'ü (%29,7) 31-40, 42'si (%23,1) 41 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler medeni duruma göre 137'si (%75,3) evli, 45'i (%24,7) bekar olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler eğitim durumuna göre 121'i (%66,5) lisans, 61'i (%33,5) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler yöneticilik kıdemine göre 32'si (%17,6) 1 yıldan az, 78'i (%42,9) 1-5 yıl, 36'sı (%19,8) 6-10 yıl, 20'si (%11,0) 11-15 yıl, 16'sı (%8,8) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Yöneticilerin kişi örgüt uyumu ve performans yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Kişi Örgüt Uyumu ve Performans Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Kişi Örgüt Uyumu	182	3,951	0,541	3,000	5,000	0,879
Performans Genel	182	4,087	0,492	2,720	5,000	0,863
Bağlamsal Performans	182	4,032	0,514	2,560	5,000	0,851
Görev Performansı	182	4,185	0,546	2,560	5,000	0,859

Yöneticilerin "kişi örgüt uyumu" ortalaması yüksek $3,951 \pm 0,541$ (Min=3; Maks=5), "performans genel" ortalaması yüksek $4,087 \pm 0,492$ (Min=2.72; Maks=5), "bağlamsal performans" ortalaması yüksek $4,032 \pm 0,514$ (Min=2.56; Maks=5), "görev performansı" ortalaması yüksek $4,185 \pm 0,546$ (Min=2.56; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Yöneticilerin kişi örgüt uyumu ve performans düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Kişi Örgüt Uyumu ve Performans Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Kişi Örgüt Uyumu
Performans Genel	r	0,435**
	p	0,000
Bağlamsal Performans	r	0,380**
	p	0,000
Görev Performansı	r	0,453**
	p	0,000

* $<0,05$; ** $<0,01$; Pearson Korelasyon Analizi

Kişi örgüt uyumu, performans genel, bağlamsal performans, görev performansı, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; performans genel ile kişi örgüt uyumu arasında $r=0.435$ pozitif düşük ($p=0,000 < 0.05$), bağlamsal performans ile kişi örgüt uyumu arasında $r=0.38$ pozitif düşük ($p=0,000 < 0.05$), görev performansı ile kişi örgüt uyumu arasında $r=0.453$ pozitif düşük ($p=0,000 < 0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 4. Yöneticilerde Kişi Örgüt Uyumunun Performans Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Performans Genel	Sabit	2,524	10,364	0,000	41,961	0,000	0,185
	Kişi Örgüt Uyumuna	0,435	6,478	0,000			
Bağlamsal Performans	Sabit	2,605	9,972	0,000	30,372	0,000	0,140
	Kişi Örgüt Uyumuna	0,380	5,511	0,000			
Görev Performansı	Sabit	2,379	8,901	0,000	46,476	0,000	0,201
	Kişi Örgüt Uyumuna	0,453	6,817	0,000			

Lineer Regresyon Analizi

Kişi örgüt uyumu ile performans genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=41,961$; $p=0,000<0.05$). Performans Genel düzeyindeki toplam değişim %18.5 oranında kişi örgüt uyumu tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,185$). Kişi Örgüt Uyumuna performans genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,435$).

Kişi örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=30,372$; $p=0,000<0.05$). Bağlamsal Performans düzeyindeki toplam değişim %14 oranında kişi örgüt uyumu tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,140$). Kişi Örgüt Uyumuna bağlamsal performans düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,380$).

Kişi örgüt uyumu ile görev performansı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=46,476$; $p=0,000<0.05$). Görev Performansı düzeyindeki toplam değişim %20.1 oranında kişi örgüt uyumu tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,201$). Kişi Örgüt Uyumuna görev performansı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,453$).

4 SONUÇ

Okul yönetiminde kişi örgüt uyumunun performans üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde faaliyette bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 182 okul yöneticisi gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu düzeyleri 4 maddeden ve tek faktörden oluşan kişi örgüt uyumu ölçeği ile ölçülmüştür. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu düzeylerinin 3,951 sayısal ortalama değer aldığı görülmüştür. Bu veriler okul yöneticilerinin yüksek düzeyde kişi örgüt uyumuna sahip olduklarını göstermektedir.

Okul yöneticilerinin performans düzeyleri bağlamsal performans ve görev performansı olmak üzere iki boyutta, ayrıca bu iki boyutun genel ortalamasını ifade eden genel performans olarak ölçülmüştür. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticilerinin bağlamsal performans düzeyleri 4,032 ortalama sayısal değer alırken, görev performansı düzeyleri 4,185 ortalama sayısal değer almıştır. Okul yöneticilerinin genel performans düzeylerinin ortalaması ise 4,087 olarak saptanmıştır. Bu veriler okul yöneticilerinin yüksek düzeyde performansla sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmada kişi örgüt uyumu ile performans arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda kişi örgüt uyumu ile görev performansı bağlamsal performans ve genel performans arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu arttıkça veya azaldıkça aynı doğrultuda performansları da artmakta ya da azalmaktadır.

Araştırmada okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu düzeylerinin performansları üzerindeki etkilerini incelemek için lineer regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumlarının bağlamsal performanslarını %14 düzeyinde, görev performanslarını %20.1 düzeyinde ve genel performanslarını %18.5 düzeyinde etkileyerek artırdığı sonucuna varılmıştır.

Bu araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde faaliyette bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 182 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Konu ile ilgili daha genel verilere ulaşmak için daha fazla okul yöneticisinin katıldığı çalışmalar yapılabilir. Ayrıca

araştırmanın benzerleri farklı eğitim kademelerinde görev yapan okul yöneticileri üzerinde yapılarak, farklı eğitim kademelerinde görev yapan okul yöneticilerinin kişi örgüt uyumu ve performans düzeylerinde farklılık olup olmadığı da sorgulanabilir.

KAYNAKÇA

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.

Barutçugil, İ. (2002). Performans yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Bektaş, T. (2016). Birey örgüt uyumunun sağlanmasında çalışanların politik yeteneklerinin rolü: İstanbul ili otel işletmelerinde bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacıbayram Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Borman, W. C. & S. J. Motowidlo, S. J. (1993), Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance||, In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, 1993, pp. 71-98

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.

Elçi, M., Alphan, L., & Çekmecelioğlu, G. H. (2008, June). The influence of person organization fit on the employee's perception of organizational performance. In 4th International Strategic Management Conference, Sarajevo, Bosnia-Herzegovina (pp. 587-593).

Ertan, H. (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme. (Doktora Tezi). Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Jawahar, I. M., & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.

Johari, J. & Yahya, K.K. (2009). Linking organizational structure, job characteristics, and job performance constructs: A proposed framework. *International Journal of Business and Management*, 4(3), 145-152.

Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel

Kristof-Brown, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49

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.

Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.) *Psychological Management of Individual Performance* (pp.4-25). New York: John Wiley & Sons.

Turnley W. H., Bolşno M.C., Lester S. W. ve Bloodgood J. M. (2003). "The Impact of Psychological Contract Fulfillment on The Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, 29(2): 187-206

Verquer, M. L., Beehr, T. A., ve Wagner, S. (2003). A Meta-analysis of the relationships between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 473-489.

Vogel, R.M. & Feldman, D.C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.