

**T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KİŞİ-İŞ UYUMU VE
ETİK TUTUM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BATI
KARADENİZ BÖLGESİ'NDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Büşra BÜYÜKYILMAZ**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Hakan VARGÜN**

**Karabük
MAYIS/2019**

**T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KİŞİ-İŞ UYUMU VE
ETİK TUTUM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BATI
KARADENİZ BÖLGESİ'NDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Büşra BÜYÜKYILMAZ**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Hakan VARGÜN**

**Karabük
MAYIS/2019**

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
İÇİNDEKİLER.....	1
TEZ ONAY SAYFASI	5
DOĞRULUK BEYANI	6
ÖNSÖZ	7
ÖZ.....	8
ABSTRACT.....	9
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ	10
ARCHIVE RECORD INFORMATION	11
KISALTMALAR	12
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	13
ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİ	13
ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ	15
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	16
ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	17
ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI.....	17
GİRİŞ.....	19
1. BİRİNCİ BÖLÜM	21
MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEĞİNDE ETİK	21
1.1. MUHASEBE VE MUHASEBE MESLEĞİ	21
1.1.1. Muhasebe Kavramı.....	21
1.1.2. Muhasebe Mesleği	22
1.2. ETİK KAVRAMI	25
1.3. MESLEK ETİĞİ KAVRAMI.....	27

1.4. MUHASEBE MESLEĞİNDE ETİK	28
1.4.1. Muhasebe Mesleğinde Etiğin Önemi.....	29
1.4.2. Muhasebe Mesleğinde Etik İle İlgili Düzenlemeler.....	30
1.4.2.1. Ulusal Düzenlemeler.....	30
1.4.2.2. Uluslararası Düzenlemeler.....	32
1.5. TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ UYMASI GEREKEN ETİK KURALLAR.....	36
1.6. ETİK TUTUM.....	39
1.6.1. Bireysel Etik.....	39
1.6.2. Örgütlerde Etik	40
1.6.3. Etik Davranışları Etkileyen Faktörler	41
1.6.3.1. Yasalar	41
1.6.3.2. Gelenekler ve Görenekler.....	42
1.6.4. Etik Tutum Algısının Türleri-Boyutları	42
1.6.4.1. Dürüstlük.....	43
1.6.4.2. Tarafsızlık.....	43
1.6.4.3. Mesleki Yeterlilik ve Özen	43
1.6.4.4. Gizlilik.....	44
1.6.4.5. Mesleki Etik Davranış	44
2. İKİNCİ BÖLÜM.....	45
KİŞİ-İŞ UYUMU	45
2.1. UYUM KAVRAMI VE TÜRLERİ	45
2.1.1. Kişi-Meslek Uyumu.....	46
2.1.2. Kişi-Örgüt Uyumu	47
2.1.3. Kişi-Grup Uyumu.....	49
2.1.4. Kişi-Üst Uyumu	50
2.2. KİŞİ-İŞ UYUMU KAVRAMI.....	51
2.3. KİŞİ-İŞ UYUMU TÜRLERİ	53
2.3.1. İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	54

2.3.2. Talep-Yetenek Uyumu	55
2.4. KİŞİ- İŞ UYUMU KRİTERLERİ.....	56
2.5. KİŞİ-İŞ UYUMUNUN SONUÇLARI.....	58
2.6. KİŞİ-İŞ UYUMU VE ETİK TUTUM ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	61
3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	63
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KİŞİ-İŞ UYUMU İLE ETİK TUTUM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	63
3.1. METODOLOJİ.....	63
3.1.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	63
3.1.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi.....	64
3.1.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	64
3.1.4. Araştırmanın Analiz Yöntemi.....	65
3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	66
3.2.1. Örneklem Demografik Dağılımı	66
3.2.2. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi.....	68
3.2.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi.....	71
3.2.4. Tanımlayıcı Değerler	72
3.2.4.1. Etik Tutum Algısı Tanımlayıcı Değerler	72
3.2.4.2. Kişi-İş Uyumu Tanımlayıcı Değerler	74
3.2.5. Regresyon Analizi Bulguları	76
3.2.5.1. Normal Dağılım Analizi.....	77
3.2.5.2. Çoklu Doğrusal Bağlantı Analizi.....	78
3.2.5.3. Otokorelasyon Analizi	79
3.2.5.4. Değişen Varyans Analizi.....	79
3.2.5.5. Hipotez Testleri Sonuçları.....	80
SONUÇ	83
KAYNAKÇA.....	86
TABLolar LİSTESİ	100

ŞEKİLLER LİSTESİ	101
EKLER	102
EK 1: ANKET FORMU	102
EK 2: ETİK KURUL İZİN FORMU	104
ÖZGEÇMİŞ	105



TEZ ONAY SAYFASI

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Büşra BÜYÜKYILMAZ'a ait "Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişi-İş Uyumu ve Etik Tutum Algıları Arasındaki İlişki: Batı Karadeniz Bölgesi'nde Bir Uygulama" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından **İşletme Yüksek Lisans** programı tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası

Tez Kurulu Başkanı : Doç. Dr. Serhan GÜRKAN



Danışman Üye : Dr. Öğr. Üyesi Hakan VARGÜN



Üye : Dr. Öğr. Üyesi Yakup SÖYLEMEZ



Tez Sınavı Tarihi: 28/05/2019

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Büşra BÜYÜKYILMAZ

İmza :



ÖNSÖZ

Bu çalışmada, muhasebe mesleği ve muhasebe meslek mensupları açısından önemli bir kavram olan etik algısına ve etik algısının nedenleri çerçevesinde kişi-iş uyumu kavramına odaklanmaktadır. Çalışmada algılanan kişi-iş uyumunun muhasebe meslek mensuplarının etik tutumlarını ne şekilde etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Zonguldak, Karabük ve Bartın illerindeki muhasebe meslek mensupları üzerinde uygulamalı bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Öncelikle, bu çalışmanın tüm süreçlerinde bilgi ve desteğini benimle paylaşmaktan çekinmeyen, bilimsel rehberliği ve yapıcı yaklaşımı ile çalışmanın gelişimini sağlayan tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hakan VARGÜN'e teşekkürü bir borç bilirim. Çalışma boyunca deneyimlerini ve bilgi birikimini benimle paylaşan, değerli hocalarım Sayın Doç. Dr. Serhan GÜRKAN'a ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Yakup SÖYLEMEZ'e çok teşekkür ederim.

Son olarak tüm eğitim hayatım boyunca anlayış ve desteği ile her zaman yanımda olan aileme ve eşime teşekkürlerimi sunarım.

ÖZ

Bu çalışma muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algılarına ve etik tutum algılarına odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının gerçekleştirdikleri iş ile aralarında algıladıkları uyumun etik tutumları üzerindeki etkisini belirleyebilmektir. Bu amaç kapsamında, kişi-iş uyumunun iki boyutunu oluşturan ihtiyaç-tamamlama uyumunun ve talep-yetenek uyumunun etik tutum algısı boyutları (dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki etik davranış) üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analizler için gerekli veri, Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde görev yapmakta olan muhasebe meslek mensuplarından anket aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu algılarının etik tutumun tüm boyutlarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu algıları ise dürüstlük boyutu dışında etik tutum algısının diğer tüm boyutlarını olumlu olarak etkilemektedir. Kişi-iş uyumu ile etik tutum algısı arasındaki ilişkiye odaklanan bu çalışmanın, muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarına öncüllük eden değişkenlerin belirlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensupları, Etik Tutum Algısı, Kişi-İş Uyumu, İhtiyaç-Tamamlama Uyumu, Talep-Yetenek Uyumu.

ABSTRACT

This study focuses on the perceptions of person-job fit and ethical attitudes of accounting professionals. The aim of the study is to determine the effect of accounting professionals' perceptions of fit with their job on their ethical attitudes. Within the scope of this aim, the effect of the need-supply fit and demand-ability fit, which constitute two dimensions of person-job fit, on the ethical attitude dimensions (honesty impartiality, professional competence and care, confidentiality and professional ethical behavior) were investigated. The data required for the analysis were collected through a questionnaire from accounting professionals located in the provinces of Zonguldak, Bartın and Karabük, the cities in the Western Black Sea Region.

Multiple linear regression analysis was used to test the research hypotheses. As a result of the analysis, it is determined that the perceptions of need-supply fit of accounting professionals had a positive effect on all dimensions of ethical attitude. On the other hand, the perception of demand-ability fit of accounting professionals had a positive effect on all other dimensions of the ethical attitude except for the honesty dimension. This study, which focuses on the relationship between person-job fit and ethical attitude perception, is thought to be important in terms of determining the variables which are the antecedents of ethical attitude perceptions of accounting professionals.

Keywords: Accounting Professionals, Ethical Attitudes Perception, Person-Job Fit, Need-Supply Fit, Demand-Ability Fit.

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişi-İş Uyumu ve Etik Tutum Algıları Arasındaki İlişki: Batı Karadeniz Bölgesi'nde Bir Uygulama
Tezin Yazarı	Büşra BÜYÜKYILMAZ
Tezin Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Hakan VARGÜN
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	28/05/2019
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Tezin Sayfa Sayısı	105
Anahtar Kelimeler	Muhasebe Meslek Mensupları, Etik Tutum Algısı, Kişi-İş Uyumu, İhtiyaç-Tamamlama Uyumu, Talep-Yetenek Uyumu

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	The Relationship between Person-Job Fit and Ethical Attitude Perceptions of Accounting Professionals: A Research in Western Black Sea Region
Author of the Thesis	Büşra BÜYÜKYILMAZ
Advisor of the Thesis	Asst. Prof. Dr. Hakan VARGÜN
Status of the Thesis	Master (M.Sc.)
Date of the Thesis	28/05/2019
Field of the Thesis	Business Administration
Place of the Thesis	Karabuk University Social Sciences Institute
Total Page Number	105
Keywords	Accounting Professionals, Ethical Attitudes Perception, Person-Job Fit, Need-Supply Fit, Demand-Ability Fit

KISALTMALAR

AICPA	: Amerikan Sertifikalı Serbest Muhasebeciler Birliği
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi
IFAC	: Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu
MSUGT	: Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği
NFI	: Normlandırılmış Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SMMMO	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TLI	: Tucker-Lewis İndeksi
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Muhasebe meslek mensuplarının muhasebe faaliyetlerini yerine getirirken farklı kişi ve kurumlara karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Bu kapsamda, muhasebeye ilişkin uygulamaları yerine getirirken ve finansal tabloları düzenlerken meslek mensuplarından belirli kişi ve gruplardan ziyade toplumunun tamamının çıkarını gözetmeleri beklenmektedir. Diğer bir ifadeyle, muhasebe meslek mensuplarından dürüst, tarafsız, mesleki ilkelere uygun, gizliliğe önem verir şekilde, etik ilkelere uygun olarak çalışmalarını beklenmektedir. Dolayısıyla, muhasebe meslek mensuplarının etik algılarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemeye ve anlamaya yönelik gerçekleştirilecek çalışmalar ile hem muhasebe mesleğine hem de muhasebe bilimine katkı sağlanabilir.

Bu kapsamda bu çalışma, muhasebe meslek mensupları üzerine gerçekleştirilmektedir. Temel olarak, muhasebe meslek mensuplarının sorunlarının belirlenerek performanslarını arttırmaya odaklanmaktadır. Çalışmada, kişi-iş uyumu ve etik tutum algısı kavramları üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının gerçekleştirdikleri iş ile aralarında algıladıkları uyumun etik tutumları üzerindeki etkisini belirleyebilmektir. Belirlenen amaç ile gerçekleştirilen bu çalışmanın, muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarına öncüllük eden değişkenlerin belirlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİ

Muhasebe, bir bilim dalı olarak işletmeye ilişkin ekonomik olaylar ile ilgilenmekte, para ile ilgili konularda taraflara gerçekçi bilgileri sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda muhasebe mesleğinin veya muhasebe meslek mensuplarının nesnel gerçekliğe odaklandığı söylenebilmektedir. Fakat muhasebe mesleğini yerine getirenler insandır. Dolayısıyla muhasebe bilim dalı içerisinde öznel davranışların ve yargıların da incelenmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede çalışma, muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarını ve kişi-iş uyumu algılarını araştırmaktadır. Araştırmanın temel problemi “*muhasebe*

meslek mensuplarının işleriyle aralarında algıladıkları uyum ile mesleğe ilişkin etik tutumları arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?” şeklindedir. Belirlenen temel probleme bağlı olarak aşağıda belirtilen alt problemlere de çalışma kapsamında cevap aranmaktadır.

1. Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları ihtiyaçların karşılanma derecesinin (ihtiyaç tamamlama uyumu) dürüstlük üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
2. Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları ihtiyaçların karşılanma derecesinin (ihtiyaç tamamlama uyumu) tarafsızlık üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
3. Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları ihtiyaçların karşılanma derecesinin (ihtiyaç tamamlama uyumu) mesleki yeterlilik ve özen üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
4. Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları ihtiyaçların karşılanma derecesinin (ihtiyaç tamamlama uyumu) gizlilik üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
5. Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları ihtiyaçların karşılanma derecesinin (ihtiyaç tamamlama uyumu) mesleki etik davranış üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
6. Muhasebe meslek mensuplarının kendilerinden istenenleri sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekle karşılayabilme derecesinin (talep yetenek uyumu) dürüstlük üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
7. Muhasebe meslek mensuplarının kendilerinden istenenleri sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekle karşılayabilme derecesinin (talep yetenek uyumu) tarafsızlık üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
8. Muhasebe meslek mensuplarının kendilerinden istenenleri sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekle karşılayabilme derecesinin (talep yetenek uyumu) mesleki yeterlilik ve özen üzerinde nasıl bir etkisi vardır?
9. Muhasebe meslek mensuplarının kendilerinden istenenleri sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekle karşılayabilme derecesinin (talep yetenek uyumu) gizlilik üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

10. Muhasebe meslek mensuplarının kendilerinden istenenleri sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekle karşılayabilme derecesinin (talep-yetenek uyumu) mesleki etik davranış üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

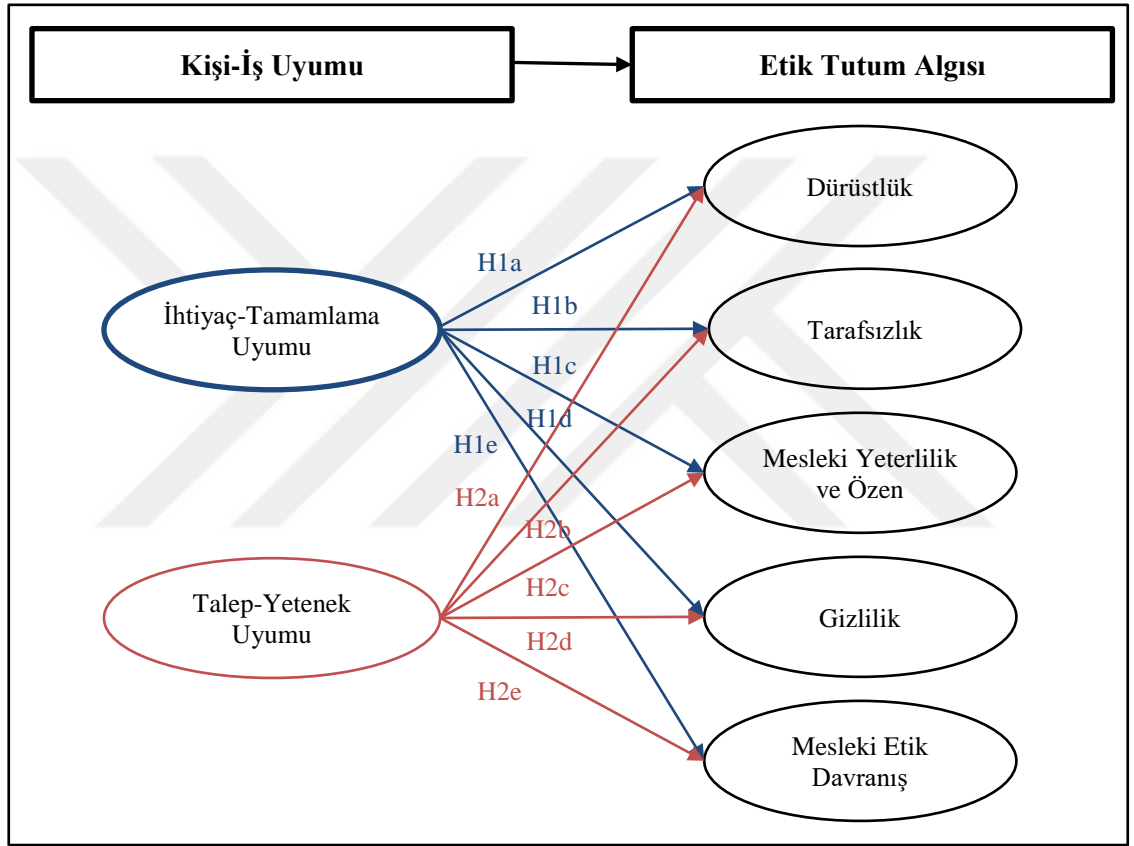
Araştırma hipotezleri yukarıda belirtilen araştırma problemlerini test edebilmek amacıyla oluşturulmuştur. Çalışmada test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir;

- ***H1: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça etik tutum algıları yükselmektedir.***
 - H1a: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça dürüstlük algıları yükselmektedir.
 - H1b: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça tarafsızlık algıları yükselmektedir.
 - H1c: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça mesleki yeterlilik ve özen algıları yükselmektedir.
 - H1d: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça gizlilik algıları yükselmektedir.
 - H1e: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça mesleki etik davranışları yükselmektedir.
- ***H2: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça etik tutum algıları yükselmektedir.***
 - H2a: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça dürüstlük algıları yükselmektedir.
 - H2b: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça tarafsızlık algıları yükselmektedir.
 - H2c: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça mesleki yeterlilik ve özen algıları yükselmektedir.
 - H2d: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça gizlilik algıları yükselmektedir.

- H2e: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça mesleki etik davranışları yükselmektedir.

Araştırma hipotezleri kapsamında test edilen ilişkilerin gösterildiği araştırma modeli Şekil 1’de sunulmaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada, pozitivist yaklaşım kapsamında nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Bu çerçevede, analizlerde kullanılan veri, kişi-iş uyumunu ve etik tutum algısını ölçmek amacıyla oluşturulan anket formu ile elde edilmiştir. Anket tasarımının, muhasebe meslek mensuplarının tutum ve davranışlarını belirlemeye yönelik çalışmalarda, çeşitli değişkenlerle ilgili karşılaştırılabilir ve ölçülebilir veriler toplamak için kullanıldığı görülmektedir.

Anket formu internet tabanlı olarak hazırlanmış ve katılımcıların araştırmaya internet üzerinden katılımları sağlanmıştır. Dolayısıyla araştırmada online anket tekniği kullanılmıştır. Online olarak gerçekleştirilen anketlerin katılımcı gizliliğini artırması, maliyetleri düşürmesi, doğru veri girişini artırması ve daha geniş bir coğrafik kapsam sağlaması gibi nedenlerle son yıllarda daha fazla kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, katılımcının yönettiği anket, araştırmacı ve katılımcılar arasındaki ayrımın devamına yardımcı olduğu için nesnel epistemolojiyi de desteklemektedir.

ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Bu çalışmanın yöntemsel yaklaşımı, etik algıların varsayılan olarak araştırmacıdan bağımsız olarak ölçülebilen objektif, bilindik gerçekler olduğunu kabul eden mantıksal pozitivizm paradigmasına dayandırılmıştır. Bununla birlikte araştırma, bazı diğer varsayımlardan hareketle de gerçekleştirilmiştir. Bu varsayımlar aşağıdaki gibidir;

1. Veri toplamak amacıyla kullanılan anket formu ile güvenilir sonuçlar elde edilecektir.
2. Araştırmaya katılanlar anket sorularına dürüst, samimi ve doğru bir şekilde cevap verecektir.
3. Araştırmaya katılanlar ankette yer alan ifadeleri doğru şekilde derecelendirecektir.
4. Araştırmaya katılanların sabit tutumları bulunmaktadır.
5. Araştırmaya katılanların tamamı muhasebe meslek mensubudur.

ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Muhasebe meslek mensuplarının tutum ve davranışları üzerine gerçekleştirilen araştırmaların sayısının gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Bu çerçevede, son yıllarda muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarının öncüllerini belirlemeye yönelik araştırmalar da artmaktadır (Conroy, Emerson, & Pons, 2010; Odar, Jerman, Jamnik,

& Kavcic, 2017; Hermawan & Kokthunarina, 2018; Kılılı, Türkoğlu, & Gülmez, 2018; Idris, Jamali, & Sjahruddin, 2019).

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algıları ile etik tutum algıları arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Çalışma, Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde görev yapmakta olan muhasebe meslek mensuplarını kapsamaktadır. Bu çerçevede, araştırma bulguları yalnızca belirtilen illerdeki meslek mensupları için genellenebilir.

Bununla birlikte araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır.

1. Araştırmanın örneklemi farklı işletme ve kuruluşlarda görev yapan muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Dolayısıyla, tek bir işletme üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda kültür etkisinin çok daha kuvvetli olması nedeniyle sonuçlar farklılaşabilir.
2. Araştırma sadece belirli illerde görev yapan muhasebe meslek mensupları ile sınırlıdır. Farklı il ve bölgelerde gerçekleştirilecek araştırmalar ile farklı bulgulara ulaşılabilir.
3. Araştırmaya katılım gönüllük esasına dayanmaktadır. Bu tür bir katılım, cevaplama önyargısını temsil etmesi nedeniyle elde edilen bulguların genellenebilirliği sınırlandırmaktadır.
4. Araştırmada kesitsel veri kullanılmıştır. Kesitsel veri, değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler hakkındaki kesin sonuçları sınırlandırmaktadır.

GİRİŞ

2000li yıllarda çok uluslu şirketlerdeki etik başarısızlıklara ilişkin çok sayıda haberin yapıldığı görülmektedir. Özellikle muhasebe skandalları milyar dolarlık küresel şirketlerin büyük sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Kurumsal etik başarısızlıklarındaki artış, işletme ve finans topluluğunun, hükümetlerin ve akademisyenlerin etik konusuna daha fazla önem vermesine ve etik davranışlardaki azalışın olası nedenleri hakkında sayısız sorunun ortaya atılmasına neden olmuştur. Araştırmacılar, etik davranışlardaki azalışın temel nedenleri olarak yetersiz muhasebe düzenlemeleri, etkisiz kurumsal yönetim programları ve işletme okullarında yetersiz etik eğitimi programlarını sıralamaktadır (Low, Davey, & Hooper, 2008). Ayrıca, birçok uygulayıcı ve ampirik araştırmacı, ulusal kültürü, ülkeler arasındaki etik tutumlar ve karar almadaki farklılıkları etkileyen baskın bir faktör olarak tanımlamaktadır (Christie, Kwon, Stoeberl, & Baumhart, 2003; Phau & Kea, 2007).

Etik konusunun iş örgütleri açısından önemli görülmesi, bu konuda gerçekleştirilen araştırmaların sayısını da arttırmaktadır. Bu çerçevede muhasebe meslek mensuplarının etik karar sürecini ve etik karar vermede var olabilecek ihtilafları araştıran çok sayıda çalışma vardır (Lampe & Finn, 1992; Gaudine & Thorne, 2001; Buchan, 2005; Kutlu, 2008; Waldron, 2010; Özkan & Hacıhasanoğlu, 2012). Son yıllarda ise, etik konusunda gerçekleştirilen araştırmaların muhasebe başarısızlıklarında etiğin yeri konusuna ve muhasebe meslek mensuplarının etik tutumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine odaklandığı görülmektedir (Güney & Biçer, 2016; Aslan, Kızıl, & Din, 2017; Tuğay & Kılıç, 2017; Horvat, 2018; Yel, 2018; Idris, Jamali, & Sjahrudin, 2019).

Bu çerçevede bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarına ve etik tutum algısı üzerinde etkili olabilecek faktörlere odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının gerçekleştirdikleri iş ile aralarında algıladıkları uyumun etik tutumları üzerindeki etkisini belirleyebilmektir. Belirlenen amaç ile gerçekleştirilecek çalışma ile, muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarında etkili olan faktörlerin belirlenmesi açısından literatüre ve uygulamaya katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Çalışma, Batı Karadeniz Bölgesi'nde Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde görev yapan muhasebe meslek mensupları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, belirtilen illerde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na (SMMM) kayıtlı olarak çalışmakta olan tüm meslek mensupları evren içerisinde yer almaktadır.

“Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişi-İş Uyumunu ve Etik Tutum Algıları Arasındaki İlişki: Batı Karadeniz Bölgesi'nde Bir Uygulama” isimli bu çalışma üç bölümden meydana gelmiştir.

Birinci bölüm, muhasebe mesleği ve muhasebe mesleğinde etik kavramlarına odaklanmaktadır. Bu çerçevede öncelikle muhasebe kavramına, muhasebe mesleğine, etik ve meslek etiği kavramlarına yer verilmiş, daha sonra ise sırasıyla muhasebe mesleğinde etik, ülkemizde muhasebe meslek mensuplarının uyması gereken etik kurallar anlatılmıştır. Birinci bölümde son olarak ise etik tutum kavramından bahsedilmiştir.

İkinci bölüm, kişi-iş uyumu kavramına odaklanmaktadır. Bu bölüm içerisinde sırasıyla, kişi-iş uyumu kavramı, kişi-iş uyumu türleri, kişi-iş uyumu kriterleri, kişi-iş uyumunun sonuçları ve kişi-iş uyumu ve etik tutum algısı arasındaki ilişki başlıkları yer almaktadır.

Üçüncü bölüm ise, kişi-iş uyumunun etik tutum algısı üzerindeki etkisinin muhasebe meslek mensupları üzerinde araştırılmasına ilişkin uygulamaya odaklanmaktadır. Bu bölüm içerisinde öncelikle yöntem kapsamında araştırmanın ana kütlesi ve örnekleme, veri toplama yöntemine, kullanılan ölçeklere ve analiz yöntemine değinilmektedir. Daha sonra ise araştırma bulguları kapsamında geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine, tanımlayıcı istatistiklere ve hipotez test sonuçlarına yer verilmektedir.

1. BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEĞİNDE ETİK

Araştırmanın birinci bölümünde, öncelikle muhasebe ve muhasebe mesleği kavramları tanımlanacak, daha sonra sırasıyla etik kavramı ve meslek etiği üzerinde durulacak, muhasebe mesleğinde etik kavramına odaklanılacak, ülkemizde muhasebe meslek mensuplarının uyması gereken etik kurallar incelenecek ve son olarak etik tutum kavramı üzerinde durulacaktır.

1.1. MUHASEBE VE MUHASEBE MESLEĞİ

Muhasebe mesleğinin toplum için önemli bir meslek dalı olduğu kabul edilmektedir (Wyatt, 2004, s. 46). Muhasebe toplumdaki çıkmıştır, dolayısıyla, sosyal yapıları içermekte ve sosyal yapıların oluşumunda etkili olmaktadır. Bu çerçevede, muhasebenin hem toplumu etkileyen hem de toplumdaki etkilenen bir olgu olduğu söylenebilir (Kaidonis, 2008, s. 1). Muhasebe kuralları ve kabul gören uygulamalar yalnızca bir ekonomide kaynakların nasıl üretildiğini ve dağıtıldığını değil, aynı zamanda örgütsel ve sosyal olarak rasyonel ve değerli olan varlıkların neler olduğunu da etkilemektedir (Cooper & Robson, 2006, s. 415).

1.1.1. Muhasebe Kavramı

Muhasebe süreci, amacı farklı verileri düzenlemek olan çok çeşitli bireyler için finansal veri sağlamaktadır. Örneğin banka yetkilileri, bir şirketin borcunu geri ödeme yeteneğini değerlendirmek için şirketin finansal tablolarını inceleyebilir. Potansiyel yatırımcılar, en iyi yatırımın hangi şirkete yapılması gerektiğine karar vermek için birkaç şirketin muhasebe verilerini karşılaştırabilir. Muhasebe aynı zamanda işletme yöneticilerine karar vermede yararlı önemli finansal veriler sağlamaktadır (Hermanson, Edwards, & Maher, 2011, s. 16). Dolayısıyla, muhasebenin bir işletmenin önemli fonksiyonlarından biri olduğu düşünülmektedir.

İşletme bilimi kapsamında muhasebe kavramına ilişkin farklı tanımların gerçekleştirildiği görülmektedir. Muhasebe, işletmelerin finansal bilgilerinden yararlanarak ekonomik karar alma konumunda olan kişi ve kuruluşlara sistemli bilgi üreten; üretilen bilgileri farklı ihtiyaçlar için analiz eden; finansal bilgilerin denetimini de kapsayan bir bilim dalıdır (Marşap & Gökten, 2016, s. 346). Bununla birlikte muhasebe, “işletmelerdeki ekonomik olaylara ait kayıtlama, rapor düzenleme ve düzenlen raporları yorumlayarak ilgililere mali açıdan yol göstermeye ilişkin usul ve kuralları öğreten bir bilim dalı” olarak tanımlanmaktadır (Örten, 2000, s. 2; Yılmaz, 2007, s. 140). Başka bir kaynakta ise muhasebe, “bir işletmenin ekonomik faaliyetlerine ilişkin finansal bilgileri ölçmek ve ilgili taraflara bu bilgileri raporlamak amacı ile kullanılan bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Altan, 2004, s. 29). Sevilengül’e göre muhasebe, bir kuruluşun kaynaklarının ne şekilde oluştuğunu ve nasıl kullanıldığını, kuruluş faaliyetleri ile kaynakların ne şekilde artıp azaldığını ve kuruluşun finansal durumunu gösteren bilgileri oluşturan ve bu bilgileri ilgili kişi ve kurumlar ile paylaşan bilgi sistemidir (Sevilengül, 2003, s. 9).

Tanımlar kapsamında muhasebe, işletmelerin faaliyetlerini rapor etmek için kullanılan bir ölçüm ve iletişim süreci olarak ifade edilebilir. İşletmeler için bir ölçüm ve iletişim süreci olarak muhasebe, verileri inceleyen kişilere değerlendirme ve karar verme imkânı sağlamaktadır (Hermanson, Edwards, & Maher, 2011, s. 15).

1.1.2. Muhasebe Mesleği

Meslekler, modern dünya ekonomilerinde ve toplumlarında merkezi bir rol oynamaktadır ve bu nedenle, oldukça fazla akademik ilgiye sahiptir (Anderson-Gough, Grey, & Robson, 2002, s. 41). Bu çerçevede, son yıllarda muhasebe mesleği ve muhasebe meslek mensupları üzerine gerçekleştirilen araştırmaların sayısında da bir artış olduğu görülmektedir (Kara & Sakarya, 2010; Bilen & Yılmaz, 2014; Elagöz & Şahbaz, 2016; Gül, 2015; Öz & Yavuz, 2017; Tuğay & Kılıç, 2017; Soylu, 2018). Muhasebeciler ve meslek kuruluşları hakkında yapılan araştırmalar, muhasebenin ve muhasebe meslek mensuplarının toplumda nasıl ve neden sosyal ve ekonomik bir güç haline geldiklerini anlamaya yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, muhasebe mesleği ve

muhasebe meslek mensupları üzerine gerçekleştirilecek araştırmaların, modern toplumu anlamak için önemli olduğu söylenebilir (Cooper & Robson, 2006, s. 416).

Bu çerçevede, muhasebe mesleği öncesinde meslek kavramının tanımlanmasında fayda bulunmaktadır. Meslek, “bireyin yaşamını kazanmak amacıyla elde ettiği düşünce veya iş alanıdır. Üretimde verim sağlamak ve yaşamak için ihtiyacını karşılayacak kazancı elde edebileceği işi yapmanın somut şekli” olarak açıklanmaktadır (Kaya & Yanık, 2011, s. 294; Otlu, 1999, s. 126). Meslek; kişilerin yaşamlarını idame ettirmek için yerine getirdiği ve belirli bir eğitim ile elde ettiği beceri ve bilgiyi içeren faaliyetlerin tamamıdır. Bir başka deyimle meslek, bireyin kendisini geliştirme yollarından biridir ve bireyin kişiliği, hayat görüşü, hayalleri ve değerleri üzerinde doğrudan etkilidir. Birey meslek seçimi ile birlikte, kendisine ait yaşam biçimini ve çalışma ortamını da belirlemektedir (Ömürbek & Usul, 2008, s. 164). Birey tarafından gerçekleştirilen işin “meslek” olabilmesi için genel olarak üç zelliğe sahip olması gerekmektedir. Bunlar; (Marşap, 1996, s. 119)

- Sürekli değişen ve gelişen bilgi yapısını içermesi,
- Uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde mesleki yargıya başvurulması,
- Kamu yararına hizmet verecek mesleki bir sorumluluk taşımasıdır.

Muhasebe mesleği ise, kişilerin ellerinde bulundurdukları maddi varlıkları kontrol etmek ve bu varlıkları lehine uygun olacak şekilde çoğaltmak düşüncesiyle ortaya çıkmıştır. Muhasebe mesleği; başta muhasebeciler olmak üzere, hesap uzmanlarını, bilgisayar programcılarını ve operatörlerini, sistem analistlerini kapsamaktadır (Bilici, 2012, s. 388; z & Yavuz, 2017, s. 39).

Tarihsel olarak bakıldığında muhasebe mesleği; ilk önce 18.yy da İngiltere’de sonrasında da ABD, Hollanda, İsviçre, Almanya ve Fransa gibi gelişmiş ülkelerde örgütlü bir biçimde ortaya çıkmıştır (Karcıoğlu & Ertaş, 1996, s. 86). Muhasebe mesleği çok eskilere dayanmakla birlikte hala aynı önemi taşımaktadır. Teknolojinin yaygın hale gelmesi, ekonomi ve işletmeciliğin ilerlemesi muhasebeye olan ihtiyacı arttırmıştır. Bu bağlamda muhasebe mesleği gereken bilgilerin oluşumunun

planlanması, bilgisayarla oluşturulan bilgilerin işletme yararına olacak biçimde kullanma uzmanlığı olarak tanımlanmaktadır (Bozan, 1999, s. 123).

Muhasebe, iktisadi olaylarla ilgilenen ve parasal konularla ilgili en gerçekçi bilgiyi üretmeyi ve raporlamayı hedefleyen bilim dalıdır ve nesnel gerçeklere odaklanmaktadır. Fakat yine de muhasebenin konusu içinde öznel davranışlar ve yargılar da bulunmaktadır (Marşap & Gökten, 2016, s. 346). Bu çerçevede, muhasebe mesleğini aşağıda belirtilen üç özellik bakımından değerlendirmek mümkündür (Kaya & Yanık, 2011, s. 294):

1. Muhasebe mesleği, mevzuatta meydana gelen değişimleri ve teknolojik ilerlemeleri yakından takip etmeyi gerektirmektedir. Bununla birlikte, çıkar gruplarına sürekli bilgi üretme özelliği bulunmaktadır.
2. Muhasebe mesleği, diğer mesleklerden farklı şekilde uygulama odaklı bir meslek türüdür. Bu sebeple muhasebeciler, görevlerini yaparken ve karşılaştıkları engelleri aşarken, muhasebe standart veya ilkeleri içerisinde bulunan düzenlemelere göre mesleki yargıları kapsamında karar vermekte ve uygulamalar yerine getirmektedir.
3. Muhasebe mesleği ile elde edilen bilgiler hem bireysel hem de toplumsal yatırımcıları kapsayan farklı gruplara fayda sağlamaktadır. Özellikle muhasebe faaliyetleri içerisinde önemli bir yere sahip olan “sosyal sorumluluk” muhasebe meslek mensuplarına kamunun faydasına hizmet verme sorumluluğunu vermektedir.

Özetle, muhasebe mesleği teknolojinin gelişmesi ile birlikte zorunlu hale gelmiştir ve böylece rutin haline gelen kaydetme, belgeleme, doğrulama gibi işlemleri yapmakta böylelikle kolaylaşmıştır. Muhasebe mesleğini derinden etkileyen bir diğer etkende küreselleşme olgusudur. Küreselleşmeyle beraber ticaretin ve işletmelerin uluslararası olması işlemlerin daha çok karışmasına sebep olmuştur. Bu karışıklıklar muhasebe mesleğinin de küreselleşmesine neden olmuştur. Muhasebe meslek çalışanları, işletmelerin yalnızca iktisadi faaliyetlerini ilgili defterlere kaydeden kişiler değildir. Muhasebeciler bu bilgileri yazmanın yanı sıra, işletmenin çeşitli karar süreçlerinde kullanılabilir data haline getiren meslek mensuplarıdır. Başlangıçta

yalnızca muhasebe ile ilgili verileri kayıt altına almaktan sorumlu olan muhasebecilerin mesleki görevleri ve sorumlulukları, teknolojideki gelişmeler, iktisadi koşullarda ve sosyolojik yapıdaki değişimler nedeniyle farklılaşmaktadır (Karasioğlu, 2001, s. 12). Örneğin, günümüzde muhasebeciler denetim görevine de sahiptir. Dolayısıyla, yalnızca işletme paydaşlarına karşı değil, devlete ve topluma karşı da sorumlulukları bulunmaktadır (Mugan, 1999, s. 4).

1.2. ETİK KAVRAMI

Etik, Yunanca “Ethos” sözcüğünde türemiştir ve “gelenek, görenek” anlamına gelmektedir. Genel olarak etik iyiyi kötüden, faydalıyı zararlıdan ve doğruyu yanlıştan ayrı tutan, uyulması gereken ilkelerdir. Bir başka ifadeyle etik “kişilerin davranışlarını ahlaki açıdan olumlu veya olumsuz yapanın ne olduğunu bulmayı amaçlayan felsefi bir düşünce yapısını ifade etmektedir (Bilen & Yılmaz, 2014, s. 58). Kısaca etik, doğruyu ve yanlışını birbirinden ayırma ve doğru olanı yapmak demektir.

Etik, insanın tutumunu temel alan ahlak unsurlarının tamamı olarak kavramsallaştırılabilir. Etik ilkeler, “bir işin nasıl yapılması gerektiğini” göstermeleri açısından kişilere fayda sağlamaktadır. Bununla birlikte, etiğin felsefi bir süreç olduğu da söylenebilir. Felsefi bir süreç olarak, bireyin karar verme ve uygulama aşamalarında doğruyu amaçlayan standartlara ve ilkelere bağlı şekilde hareket etmesi ifade edilmektedir (Aktaş K. , 2014, s. 23).

Etik, geçmişten bugüne kişinin bütün davranış ve eylemlerini, ahlaki açıdan doğru veya yanlış olarak değerlendirilmesinden oluşmaktadır (Ülgen & Mirze, 2004, s. 442). İş hayatı kapsamında ise etik, çalışanın karar verirken ve uygulama yaparken, belirli değerlere bağlı kalarak hareket ettiği ilkeler bütünüdür. Tanım kapsamında ilkeler, neyin yapılması, neyin yapılmayacağına bilinmesini ve uygulanmasını ifade etmektedir (Aktaş K. , 2014, s. 24).

Başta ahlak olmak üzere doğruluk, açık sözlülük ve şeffaflığın bir araya gelmesiyle oluşan etik, ahlak alanında geçen kavramları inceler ve doğrunun anlamını açıklayıp bir eylemi kötü veya iyi yapan ölçütler üzerinde yoğunlaşır (Doğan, 2014, s.

89). Etik, yasalar ile sınırlandırılmayan, kişilerin davranışlarının sonuçlarına odaklı kültürel faaliyetlere dayalıdır ve kişinin kendine özgü davranışlarını içermektedir.

Etik toplumların kültürleri, gelenekleri ve yasalarından meydana geldiği için toplumlar arasında farklılık göstermektedir. Bu sebeple, bir toplumda etik olarak kabul edilen unsurlar başka bir toplumda bu şekilde kabul görmeyebilir. Bir eylemin etik olarak kabul edilip edilmediği toplumsal bakış açısına göre değişebilmektedir. Etik kavramı içerisinde hiçbir şekilde çıkar sağlama, art niyet taşıma, bir üst güçten korkma, cezadan çekinme gibi unsurlar bulunmamaktadır (Aktaş K. , 2014, s. 24).

Etik, temel olarak insan tutum ve davranışlarına dayanmaktadır. İnsan, doğru ve yanlış, iyi ve kötü arasındaki mücadeleyi sürekli yaşayan bir canlıdır. Dolayısıyla, sürekli etik durumlar ile karşı karşıyadır. Ayrıca etik, doğru ve yanlışın yanında insan davranışlarının olması gereken kaidelerini de incelemektedir (Kaya & Yanık, 2011, s. 296). Etik, insanın hangi davranışları yapması gerektiğini doğrudan belirten veya davranışlara ilişkin kesin kurallar koyan bir faaliyeti ifade etmemekte, insandan istenen eylemleri belirlemek ve istenilen davranışları ortaya koyabilmek adına sorular sorma faaliyeti anlamına gelmektedir (Kısakürek & Alpan, 2010, s. 214).

Etik kavramı hemen her çalışmada farklı şekilde tanımlansa da, tanımların ortak birçok yönünün bulunduğu görülmektedir. Etik, bir karar alırken veya bir işi yerine getirirken bireyi doğruya yönlendirmesi beklenen felsefik bir olgudur. Bir başka ifadeyle, alınacak olan karar veya yapılacak olan işin iyi kötü, doğru yanlış ayrımını yaparak iyiye veya doğruya yönelme olgusudur. Etik düşünce bunlara ek olarak ahlaki çerçeve içerisinde bireyin aldığı ya da uyguladığı doğru olan düşünce boyutudur (İşgüden & Çabuk, 2006, s. 60).

Bazı araştırmacılara göre ise etik örgütsel bir anlam taşımaktadır. Bu çerçevede etik, belirli bir iş, faaliyet veya meslekle ilişkili olarak herkes tarafından kabul görmüş davranış kalıpları anlamına gelmektedir (Kalmış, Eskin, & Gümüş, 2006, s. 214). Etik kavramı, bugün sadece felsefe ya da siyaset alanında değil, aynı zamanda farklı akademik disiplinlerde (işletme yönetimi, muhasebe, kamu yönetimi, tıp, sosyoloji, hukuk vb.) incelenmektedir. Buna dayanarak etiğin; bilim etiği, sanat etiği, siyaset etiği, yönetim etiği, yargı etiği, spor etiği, medya etiği ve tıp etiği gibi yaşamın birçok

alanında yaşıyan ve gelişen dinamik bir olgu olduğu söylenebilir (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011, s. 34).

1.3. MESLEK ETİĞİ KAVRAMI

Meslek etiği, etik disiplini içerisinde yer alan bir alt disiplini ifade etmektedir. Meslek hayatı insanın hayatında önemli bir yere sahiptir ve kendine özgü kuralları bulunmaktadır. Bu nedenle mesleği icra eden bireylerin de etik tutuma sahip olması beklenir. Bu bakış açısından meslek etiği, bireyin meslek hayatına ilişkin tutumlarını şekillendiren, mesleğe ilişkin istenilen ve istenmeyen davranışlara yol gösteren etik standartlar ve kurallar bütünüdür (İşgüden & abuk, 2006, s. 60).

Meslek etiği, belli bir meslek grubuna uygun olarak belirlenmiş ve o mesleği yapan kişilerin uyması zorunlu olan ilkeler bütünüdür. Bu çerçevede meslek etiği, mesleki faaliyetlere dayanarak neyin doğru neyin yanlış olduğunu ortaya koyan kurallardır (Daştan, 2009, s. 284). Diğer bir ifadeyle meslek etiği tüm meslek grupları için, o mesleğin gerektirdiği ahlaki, kişisel ve mesleki özelliklere sahip olunması biçiminde açıklanabilir. Günümüzde her meslekte, mesleğin gereklerinin yerine getirilebilmesi için meslek mensuplarının bir takım kişisel, mesleki ve ahlaki niteliklere sahip olması gerekmektedir (Aktaş K. , 2014).

Bununla birlikte, global dünyada çeşitli meslek türleri için ortak ilkeler belirlemek güçtür. Mesleki etik ilkeler, her mesleğin kendine özgü kuralları göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur. Sosyal çevre, etik kurallara bireysel uyum düzeyi ve örgüt kültürü meslek etiğinin tamamlayıcısı durumundadır. Çok eski bir meslek dalı olan ticarete ilişkin “sözünde durma”, “hile yapmama” “doğruluk” ve “dürüstlük” gibi davranış ve tutumların genel anlamda meslek etiğinin temelini oluşturduğu ifade edilebilir (Daştan, 2009, s. 284).

Özetle meslek etiği, etik kavramının somutlaşmış halidir. Meslek etiği, belirli mesleğe ilişkin oluşturulan kurallar çerçevesinde mesleği icra eden bireylere emirler vererek üyelerini belli bir kalıba sokmayı amaçlayan, kişisel eğilimlerini sınırlandıran, meslek için yetersiz olanları dışlayan mesleki ilkeler bütünüdür. Diğer bir ifadeyle

meslek etiği, belirli bir mesleki alandaki meslek mensuplarının toplumsal yapıyı göz önüne almadan evrensel ahlaki standartlara uygun tutum ve davranışları sergilemeleri için oluşturulmuş kurallardır. Bu bakış açısıyla meslek etiği, belirli bir mesleği yerine getirmek adına evrensel kurallar ve standartlar oluşturma amacını taşımaktadır (Tuğay & Kılıç, 2017, s. 544).

1.4. MUHASEBE MESLEĞİNDE ETİK

Muhasebe mesleğinde etik, muhasebe mesleğini icra eden bireylerin tarafsız, güvenilir, yeterli, kendi kendini denetleyen, bağımsız karar alabilen ve dürüst meslek mensubu olabilmelerinin simgesidir. Muhasebe mesleğinde etik, yasalara uygun faaliyetlerin yanında toplumsal değerlerin de dikkate alınarak güvenilir bilgilerin sunulması için uyulması gereken kuralların tamamı biçiminde ifade edilebilir (Daştan, 2009, s. 285). Diğer bir ifadeyle, muhasebe meslek etiği, muhasebe mesleğini gerçekleştiren bireylerin işlemleri yerine getirirken yasalara uygun hareket etmesi ve çıkara gruplarına iletilen bilgide toplumsal değerleri dikkate alarak güvenilir ve tarafsız davranması anlamına gelmektedir. Muhasebe mesleği ilkelerine uyulabilmesi için bu mesleği yapan kişilerin mesleki deneyim, bilgi ve becerilerinin yanında, meslek ahlakına da sahip olmaları beklenmektedir.

Muhasebede etik, etik ilkelere uygun olarak, güncel bilgiler de göz önünde bulundurularak güvenilir bilgilerin ortaya konulmasıdır (Kurnaz & Gümüş, 2010, s. 161). Muhasebede meslek etiği; müşterilere diğer bir ifadeyle hizmeti alan kişilere yasalara dayandırılmış ahlaki hizmet edilmesi demektir. Bu hizmeti verecek muhasebe meslek mensuplarının ise, güvenilir, uzman, sorumluluk sahibi ve tarafsız kişiler olmaları beklenmektedir (Çiftçi & Çiftçi, 2003, s. 82).

Muhasebe mesleği yalnızca teknik uzmanlığa dayalı olan meslek olmadığı için muhasebe mesleğinin etik ilkeler çerçevesinde yürütülmesi gerekmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının eğitimlerinin merkezinde etik eğitiminin yer alması gerekmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken etik ilkeler çerçevesinde yol almalıdırlar (Daştan, 2009, s. 284).

Genel olarak muhasebe meslek etiği, meslek mensuplarının muhasebe uygulamalarını gerçekleştirirken toplumsal ve evrensel yasalara uyarak hareket etmesi, topluma güvenilir bilgiler sunması ve çıkarıcı grupları ile ilişkilerinde evrensel ilke ve kurallara göre hareket etmesi anlamına gelmektedir (Daştan, 2009, s. 285).

1.4.1. Muhasebe Mesleğinde Etiğin Önemi

Son zamanlarda ülkemizde ve dünyada meydana gelen bir takım olumsuz olaylar yaşamın hemen her kesitinde olduğu gibi muhasebe mesleğinde de güven ve etik tartışmasını meydana çıkarmıştır. Tüm bu tartışmalar muhasebe mesleğinde teknik bilgi ve profesyonelliğin yeterli olmadığını, etik kavramının da oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Muhasebe meslek çalışanlarının verdikleri hizmetlerin kalitesi, finansal verilerin güvenilir olması, bu mesleği icra edenlerin dürüstlük, tarafsızlık, özen ve mesleki yeterlilik gibi mesleki etik ilkelerine uymalarına bağlıdır. Dolayısıyla, meslek sahiplerinin yalnızca teknik bilgiye önem vermemeleri, muhasebe etik ilkelerini de dikkate almaları gerekmektedir. Bundan yola çıkarak ülkemizde ve dünyada muhasebe mesleğinde etik değerlere ilişkin standartların geliştirilmesi amacıyla çalışmalara başlanmış ve mesleki etik ilkeler yazılı hale getirilmiştir. Muhasebe meslek etiğine ilişkin ilkeler yalnızca muhasebe meslek mensuplarının korumasına yönelik değil, tüm paydaşların korunmasına yöneliktir. Böylece bireylerin muhasebe mesleğini güvenilir olarak algılamalarına hizmet etmektedir (Yıldız, 2010, s. 160-161). Muhasebecilik mesleğine yönelik var olan güvenin korunması ve yine mesleğin güvenilirliğinin artırılması muhasebe mesleğini icra eden bireylerin etik ilkelere sahip olmaları ile sağlanabilir (Şahin, 2011, s. 50).

İş yaşamında meydana gelen gelişmelerin de muhasebe mesleğinde etik konusunu gündeme getirdiği söylenebilir. Konunun gündeme gelmesiyle konuyla ilgili yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak, muhasebe mesleğinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için konuyla ilgili birtakım düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Muhasebe mesleğinde sunulan hizmetin kalitesi; oluşturulan raporların doğru ve güvenilir olmasının yanında meslek mensuplarının dürüstlük, güvenilirlik, gizlilik, sorumluluk ve tarafsızlık gibi mesleki etik ilkelerine uymasına bağlıdır. Bu sebeple

mesleğin yürütülmesinde meslek mensuplarının mesleki etik kuralların bilinciyle hareket etmeleri gerekmektedir (Elagöz & Şahbaz, 2016, s. 320-321).

Etik kavramı, muhasebe meslek mensupları açısından diğer meslek gruplarına nazaran çok daha önemli olarak görülmektedir. Bunun temel nedeni olarak ise muhasebenin teknik bir süreç olduğuna dair inancı ve işletmenin ana hedefinin karını arttırmak olduğunu belirten iktisat politikalarını göstermek mümkündür (Büyükyılmaz & Gürkan, 2014, s. 131).

Yapılan araştırmalarda muhasebe meslek çalışanlarının büyük bir kısmının etik konusuna önem verdiği ve etik ile ilgili eğitim alınması gerekliliğine inandığı görülmektedir. Araştırmalar, muhasebe çalışanlarını etik olmayan davranışlara yönelmesindeki en önemli unsurun mükellefler olduğunu ortaya koymaktadır (Yıldız, 2010, s. 177). Bu kapsamda etik kurallar, meslek mensuplarının etik dışı davranmalarını engelleyerek hem muhasebe faaliyetlerinin sağlıklı olarak gerçekleştirilmesine katkı sağlayacak hem de mükelleflerin ve diğer gruplarının ekonomik çıkarlarının korunmasına yardımcı olacaktır.

1.4.2. Muhasebe Mesleğinde Etik İle İlgili Düzenlemeler

Muhasebe mesleğinde etik üzerine ve etik kuralların belirlenmesi amacıyla hem ulusal hem de uluslararası birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde muhasebe mesleğinde etik kriterleri belirlemek için özellikle son zamanlarda önemli çalışmaların gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Bu kapsamda muhasebe meslek etiği kapsamında gerçekleştirilen düzenlemeler, dolaylı ve doğrudan olmak üzere iki bölümde incelenebilir.

1.4.2.1. Ulusal Düzenlemeler

Ülkemizde muhasebe mesleğinde etiğe yönelik gerçekleştirilen ulusal düzenlemeler aşağıdaki şekilde dört başlıkta incelenebilir (Sakarya & Kara, 2010).

Maliye Bakanlığı Tarafından Yapılan Düzenlemeler: Maliye Bakanlığı'nın yayınladığı Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'nde (MSUGT) 12 muhasebe temel ilkesi bulunmaktadır. Bu kapsamda, sosyal sorumluluk, tutarlılık ve tam açıklama, tarafsızlık ve belgelendirme, özün önceliği gibi ilkeler muhasebe mesleğinde etik ile ilgilidir (Ünsal, 2008, s. 6).

3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu: Ülkemizde muhasebe mesleğini düzenleyen 3568 Sayılı Kanun içerisinde muhasebe meslek etiğine ayrıca yer verilmemektedir. Buna karşılık yalnızca etik anlamında uyulması gereken bazı kurallar bu kanunda yer almaktadır. Böylece mesleki güven, etik ve çalışma disiplini gibi alanlarda davranışsal yönlendirme amaçlanmaktadır (Sakarya & Kara, 2010, s. 59).

3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu;

Madde 1. Kanunun amacı işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak.

Madde 2. Meslek mensubunda bulunması gereken şartlar

Madde 3. Unvanların haksız kullanılmaması

Madde 4. Genel şartlar (kamu haklarından mahrum bulunmama, ağır hapis, memuriyetten çıkarılmama, meslek şeref ve haysiyetine uymayan davranışlar)

Madde 11 Yemin

Madde 12 Tasdik ve tasdikten doğan sorumluluklar

Madde 13 Meslekle ilgili çalıştırılmayacaklar ve işbirliği dahi yapılamayacağı

Madde 29 Mesleki ahlak, düzen ve gelenekleri korumak

Madde 43 Meslek sırları

Madde 44 Reklam Yasağı

Madde 45 Yasaklar (Ticaret yasağı, hizmet akdi vb.)

Madde 46 Ücret

Madde 48 Disiplin suçları

Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik: 3 Ocak 1990 tarih ve 20390 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan kanunun ikinci kısmında meslek mensuplarının çalışma usul ve esaslarına yer verilmektedir. Bu yönetmelik kapsamında muhasebe mesleğinde etiğin sağlanması amacıyla maddeler şeklinde düzenlemeler bulunmaktadır.

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Tarafından Yapılan Düzenlemeler: 4 Mart 1996 tarih ve 22570 sayılı resmî Gazetede yayınlanan Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Hakkında Tebliğin ikinci bölümünde, bağımsız denetim kuruluşlarının denetçilerinde ve yöneticilerinde aranan özellikler detaylı şekilde açıklanmıştır (Sakarya & Kara, 2010, s. 59).

2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanununun da kamuoyunu aydınlatma çerçevesinde yayımlanan tebliğlerde belirtilen meslek etiği ile ilgili hususlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Bilen & Yılmaz, 2014, s. 69).

- Mesleki Yeterlilik İlkesi
- Hizmet İçi Eğitim ve Refakat Çalışması
- Mesleki Deneyim
- Bağımsızlık
- Sır Saklama
- Rekabet Yasağı
- Görev Değişiminde ve Kabulünde Sorumluluk
- Unvan Kullanımı

1.4.2.2. Uluslararası Düzenlemeler

Uluslararası boyutta muhasebe mesleğine yönelik etik kriterlerin belirlenmesinde ön plana çıkan kuruluşlar Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) ve Amerikan Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA)'dır (Özçelik & Keskin, 2017, s. 141).

Amerikan Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA) Tarafından Yapılan Düzenlemeler: Muhasebe mesleğindeki ilk etik düzenlemeler 1996 yılında Amerikan Sertifikalı Serbest Muhasebeciler Birliği (AICPA) tarafından başlatılmıştır. Bu doğrultuda AICPA tarafından mesleki ahlak standartları yayımlanmış olup söz konusu ahlak standartlarına tüm meslek mensuplarının uyması gerektiği belirtilmiştir. AICPA tarafından yayımlanan mesleki ahlak standartlarını aşağıdaki gibi özetlemekte yarar bulunmaktadır (Uslu, 1997, s. 27-28; Bilen & Yılmaz, 2014, s. 62-64).

1. Sorumluluk: Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini yürütmeleri esnasında mesleki hassasiyetleri ve hissiyatları dikkate alınmalıdır.
2. Kamu Yararı: Muhasebe meslek mensupları yürütecekleri hizmetlerde daima kamusal faydayı üstü düzeyde dikkate almak zorundadırlar ve aynı zamanda yapacakları işlemlerde kamu güvenini bozacak veya tehlikeye atacak işlemler yapamazlar.
3. Dürüstlük: Meslek mensupları mesleklerini icra ederken sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir.
4. Tarafsız ve Bağımsız Olma: Muhasebe meslek mensupları müşterilerine yönelik olarak hizmetler verirken bağımsız olmalı ve herhangi bir maddi veya manevi çıkar çatışması içerisinde olmamalıdır.
5. Özenli Çalışma: Muhasebe meslek mensuplarının görev ve üslendikleri sorumlulukları yerine getirebilmeleri için etik ilkeleri göz önünde bulundurmaları ve vermiş oldukları hizmetleri en iyi şekilde yerine getirebilmeleri konusunda sürekli iyileştirme yapmaları gerekmektedir.
6. Sunulan Hizmetin Kapsam ve Niteliği: Muhasebe meslek mensupları verecekleri hizmetlerde mesleki davranış kurallarına uymak zorundadırlar. Ayrıca müşterilere verilecek hizmetlerin kapsam ve niteliğine ilişkin politikaların belirlenmesine yönelik olarak mutlaka ilgili standartlar dikkate alınmalıdır.
7. Bağımsızlık: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sürdürürken bağımsız olması gerekmektedir. Bu çerçevede özellikle bağımsız

denetçilerin bağımsız denetim faaliyetlerini sürdürürken denetlenen firma ile herhangi bir ekonomik ilişki içinde olmaması ve müşteri işletmeye denetim döneminde herhangi bir mali, vergisel ve diğer konularda danışmanlık hizmeti verilmemesi gerektiği üzerinde durulmaktadır.

8. Dürüst ve Tarafsız Olma: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sürdürürken dürüst ve tarafsız olmaları gerekmektedir.
9. Genel Standartlar: Muhasebe meslek mensupları görevleri esnasında mesleki yeterlilik standardı, mesleki özen standardı, planlama ve denetleme standardı ve yeterli ve geçerli veri standardını dikkate almaları gerekmektedir.
10. Standartlara Uyuma: Meslek mensupları mesleki faaliyetlerini sürdürürken meslek odaları ve ilgili diğer meslek örgütlerince belirlenmiş olan kural ve ilkelere uyum sağlamak zorundadırlar.
11. Muhasebe Prensipleri: Meslek mensupları belirlenmiş olan muhasebe ilke ve standartlarına uymak zorundadırlar.
12. Müşteriyle İlgili Bilgilerin Gizliliği: Muhasebe meslek mensupları müşteri ile ilgili mali ve diğer bilgileri müşterilerin rızası olmaksızın 3. kişiler ile paylaşamaz. Sadece adli bir durumun söz konusu olması halinde ilgili adli makamla bu bilgiler paylaşılabilir.
13. Şarta Bağlı Ücret: Muhasebe meslek mensupları mevcut gerçek durumların değiştirilmesi ve makyajlanmasına yönelik olarak 3. kişiler tarafından kendilerine sunulan teklifleri kabul edemezler.
14. Uygunsuz Davranışlar: Muhasebe meslek mensupları mesleki faaliyetlerini sürdürürken kesinlikle uygunsuz davranışlar içerisinde olmamalıdır.
15. Reklam Yapma ve Hizmet Satışına Yönelik Diğer Talep Biçimleri: Muhasebe meslek mensupları faaliyetleri hakkında yalan, yanlış ve müşterinin bilgi yetersizliğinden yararlanarak aldatıcı reklam yapamaz ve sahte beyanlarda bulunmaz. Hele ki müşterilerinden baskı, taciz ve dolandırıcılık yöntemiyle iş alamaz.

16. Komisyon ve Danışma Ücretleri: Muhasebe meslek mensupları bir ürün veya hizmet için veya başka bir meslek mensubuna tavsiye ve reklam amacıyla müşterilerinden bir komisyon alamaz.
17. Mesleği İcra Biçimi ve İsim: Muhasebe meslek mensupları şahıs ve sermaye şirketi olarak örgütlenebilir. Ancak yasal olarak kullanacağı unvan yanıltıcı olmamalıdır.

Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) Tarafından Yapılan Düzenlemeler: Muhasebe mesleğine yönelik etik ilkeler çerçevesinde 1998 yılında muhasebe mesleği meslek yasasını ilk defa Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) düzenlemiştir (Bilen & Yılmaz, 2014, s. 61). IFAC, muhasebecilik mesleğinin küresel çaptaki organizasyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. 1977’de kurulmuş olan IFAC, tüm dünyadaki muhasebecilik mesleğini daha etkin bir seviyeye getirerek toplum yararına hizmetler sunmak ve bu sayede en iyi mesleki ilkelere bağlılığı sağlayarak ülkelerin ekonomilerinin büyümesine ve kalkınmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu açıdan IFAC küresel çapta birçok ülkedeki ister bağımlı ister bağımsız ister özel isterse de kamu da çalışsın tüm muhasebe meslek mensuplarını temsil eden büyük bir organizasyondur (Öztürk, 2010, s. 7). IFAC tarafından yapılan düzenlemelere göre muhasebe meslek mensupları tarafından uyulması gereken etik kurallar aşağıdaki gibi özetlenmiştir (Bilen & Yılmaz, 2014, s. 64).

Tüm Muhasebe Meslek Mensuplarının Uyması Gereken Ahlak Kuralları

- Doğruluk ve Tarafsızlık
- Ahlak Çatışmalarının Çözümlemesi
- Mesleki Yeterlilik
- Gizlilik
- Vergi Uygulaması
- Sınır Ötesi Faaliyetler
- Tanıtım

Serbest Muhasebe Meslek Mensuplarının Uyması Gereken Ahlak Kuralları

- Bağımsızlık

- Mesleki Yeterlilik ve Muhasebeci Olmayanlardan Yararlanılmasına İlişkin Sorumluluklar
- Ücretler ve Komisyonlar
- Serbest Muhasebecilik İle Bağdaşmayan Uygulamalar
- Diğer Serbest Meslek Faaliyetinde Bulunan Muhasebeciler İle İlişkiler
- Kamu Yararına Uygulamalar
- Reklam ve Teşvik

Bağımlı Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının Uyması Gereken Ahlak Kuralları

- Sadakat Çatışması
- Meslektaşlara Destek
- Mesleki Yeterlilik ve Bilginin Sunuluşu

1.5. TÜRKİYE'DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ UYMASI GEREKEN ETİK KURALLAR

Her meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğini yerine getiren meslek mensuplarından da beklenen belli başlı özellikler vardır. Bunlara dayanarak muhasebecilik mesleğini icra edenlerin sahip oldukları görgü, bilgi, beceri ve yeteneklerinin meslek gelişiminde önemli yeri bulunmaktadır. Bir muhasebe meslek mensubu mesleğini icra etmeden önce muhasebe mesleğine ilişkin temel bilgi, teknik ve yöntemleri öğrenmelidir. Bu amaçla, öncelikle muhasebe ile ilgili dersleri almış olduğu bir yüksek öğretim kurumundan mezun olması gerekmektedir. Bunun devamında da mesleki becerilerin geliştirilmesi ve iş deneyimleri ile ilerletilmesi için yüksek lisans ve doktora programlarına yönelmelidir. Muhasebe mesleğinde bilgiye ve beceriye sahip olmanın göstergesi ise mesleki giriş sınavlarında başarılı olmaktır (Yıldız, 2010, s. 158).

Muhasebe meslek mensuplarının sahip olmaları gereken teknik bilgi, deneyim ve beceriye sahip olmalarının yanında mesleki etik kurallara bağlı olmaları ve bunları davranışlarına da yansıtmaları gerekir. Toplum içinde muhasebe mesleğine güven

duyulması, muhasebe meslek mensuplarının iş ve görevlerinin anlaşılması ve muhasebe faaliyetlerinin toplumsal ahlaka uygun şekilde gerçekleştirilmesi konularında muhasebe meslek mensupları üzerindeki ahlaki görevlerin önemi büyüktür. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının toplumsal değerleri göz önüne alarak belli kişilerin veya grupların değil, toplumun çıkarlarını gözetmeleri gerekmektedir (Yıldız, 2010, s. 158).

TÜRMOB, 19.10.2007 tarih ve 26675 sayılı “Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacıkları Etik İlkeler Hakkında Yönetmeliği” yayımlamıştır. Belirtilen yönetmelik içerisinde muhasebe meslek mensupları tarafından uyulması gerekli etik kurallara yer verilmiştir. Bu kapsamda, muhasebe meslek mensupları tarafından uyulması gerekli etik ilkelere aşağıdaki gibidir; (Kaya, 2016).

- *Dürüstlük:* Muhasebe meslek mensuplarının tüm meslekle ilgili faaliyetlerinde ve iş ilişkilerinde hatasız ve güvenilir olma yükümlülüğünü ifade etmektedir (İkinci bölüm Md. 6).
- *Tarafsızlık:* Yanlı olmama, üçüncü kişilerin baskılarıyla mesleki kararlarından ödün vermeme ve çıkar çatışması içerisinde yer almama sorumluluğunu ifade etmektedir (Üçüncü bölüm Md. 8).
- *Mesleki Yeterlilik ve Özen:* Yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip olmak ve hizmet sunarken mesleki ve de teknik standartlara uygun bir şekilde özenli davranmak sorumluluğunu ifade etmektedir (Dördüncü bölüm Md. 10).
- *Gizlilik:* Müşterisi ya da işvereni ile ilgili edinilen bilgilerin gizliliğini saklama sorumluluğunu ifade etmektedir (Beşinci bölüm Md. 12).
- *Mesleki Davranış:* Mesleğin itibarına zarar verecek hareketlerden kaçınma, ilgili kanun ve düzenlemelere uyma yükümlülüğünü ifade etmektedir (Altıncı bölüm Md.16).

Muhasebe mesleğinin temel görevlerinden başında toplumun çıkarlarını korumak ve topluma hizmet etmek gelmektedir. TÜRMOB’un meslek etiğiyle ilgili ilk düzenlemesi Mecburi Meslek Kararı toplam 23 maddeden oluşmaktadır ve bu kararlar doğrudan etik ile ilgilidir. Başlıklar itibarıyla meslek kararları aşağıda belirtilmiştir:

- Mesleki Uzmanlık (m. 4)
- Muhasebe İlkelerine ve Standartlara Uyma Zorunluluğu (m. 6),
- Defter Tutma ve Finansal Tabloları Hazırlama (m. 5),
- Dürüstlük, Güvenilirlik ve Tarafsızlık (m.7),
- Sır Saklama (m.10),
- Tasdik İşlerinde ve Denetimde Bağımsızlık (m. 9),
- Mesleki Özen ve Titizlik (m. 8),
- Ücretler (m. 11),
- Denetim Standartları ve Muhasebe İlkeleri (m. 12),
- Haksız Rekabet Yasağı (m.14),
- Öngörü Yasağı (m. 13),
- Personel Sağlanması (m.15),
- Dürüst Olmayan Davranışlar (m.16),
- Ücretlerin Düşürülmesi ve Komisyon Yasağı (m. 18),
- Reklam ve Teşvik Yasağı (m.17),
- Bağdaşmayan İşler (m.19),
- Denetimde Kamu Sorumluluğu (m.21),
- Diğer Meslek Mensupları Aleyhinde Konuşma Yasağı (m. 20).

Bununla birlikte, bağımsız çalışmakta olan meslek mensupları tarafından dikkate alınması gereken etik ilkeler, karşılıklarına çıkabilecek tehditler ve bu tehditlere ilişkin önlemler aşağıdaki başlıklar kapsamında ele alınmıştır.

- Mesleki Atamalarda Farklılıklar (m.35)
- Meslek Atamaları (m.33-34)
- İkincil Görüşler (m.39)
- Çıkar Çatışmaları (m.36-38)
- Ücretler ve Diğer Gelirler (m.40-43)
- Mesleki Hizmetlerin Pazarlanması (m. 44-45)
- Hediyeler ve Ağırlamalar (m.46)
- Müşteri Varlıklarının Korunması (m.47)

- Tüm Hizmetlerde Tarafsızlık (m.48-50)
- Güvence Sağlama Amaçlı Sözleşmeler, Bağımsızlık Ve Sözleşme Dönemi (m. 51-61)

Bağımlı çalışan meslek mensuplarının uyması gereken etik ilkeleri ise şu şekilde açıklamak mümkündür.

- Potansiyel Çıkarlar (m. 70-72)
- Bilginin Hazırlanması ve Raporlanması (m. 73-74)
- Yeterli Uzmanlık Bilgisi İle Hareket Etme (m.75-78)
- Finansal Çıkarlar (m. 79-82)
- Teşvikler (m. 83-88)

1.6. ETİK TUTUM

Etik tutum konusu altında örgütlerde etik algısından, bireysel etik kavramından, etik tutum algısının türleri ve boyutlarından, etik davranışları etkileyen faktörlerden sırasıyla bahsedilecektir.

1.6.1. Bireysel Etik

Bireysel etiğin en önemli temsilcilerinden olan Martin Buber, bireysel etik sisteminin kaynağının kişinin içinden gelen ses olduğunu belirtmektedir. Bireysel etik, bireyin toplumdaki şahsi duruşunun belirler. Bu etik ile ilgili görüş kişinin ahlaki yapısını temel almaktadır. Bireysel etik, kişinin çevresindeki olaylara karşı tepkisi veya tavrıdır. Bireysel etiğin özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Yücel, 2013, s. 44).

- Bireysel etik, doğru ve gerçek olanın yalnızca insanın içinden gelen olduğunu savunur.
- Etik davranışlar yani doğruluk bireyin içinde bulunur.
- Bireysel etik bireyin özüne yani benliğine dönmesini sağlar.
- Bireyin doğru ya da yanlış kararlar vermesi bireyin kendi vicdanıyla ilgilidir.

- Bireyin amacına ulaşması için sergileyeceği davranış etik olmalıdır. Bu madde Mahciavelli'nin bakış açısına ters düşmektedir.
- Hayat içinde belirli kuralların var olamayacağı birçok durum bulunur.
- Kişinin belirli bir gruba dahil olması, haksızlığa göz yummasına neden değildir.
- Kişinin özgürleşmesi etik standartlarının gelişmesine neden olur.
- Kişinin kusursuzlaşmasında temel faktör kendi çabalarıdır. Diğer bir insan bunu kişi için gerçekleştiremez.
- Kişinin yaşamı boyunca gelişimini sürdürmesi yeni değerler edinmesini sağlar.

1.6.2. Örgütlerde Etik

Reidenbach Robin bir şahsın, bir konu veya davranışı etik bakımdan hangi ölçülerde önemli değerlendirip değerlendirmedeği ile ilgili etik yargılardır. Birey ahlakın farkına varması ile ilişik algısı olarak ifade edeceği etik algı, ahlaki bakımdan karar verme aşamalarında katalizör vazifesi görmektedir. Etik kararları göz ardı eden bireyler karar aşamasında etik şema kullanmayıp ekonomik açıdan rasyonel kriter kullanmaya çalışırlar. Hunt ve Vitell (1993) kurmuş oldukları sistemde etik algılama ile yargıyla ahlak niyeti öncü olarak tanımlamıştır. Karar süreçlerinde bireyin etik niyeti olmasında önemli yere sahiptir, bunun nedeni birey etik algıyı son derece önemli kabul eder (Soylu, 2018, s. 19-20).

Bireyin etik algısı ise, bireyin, bir konu ya da davranışı etik bakımdan ne derece önemli bulup bulmadığına ilişkin etik yargılarıdır (Reidenbach ve Robin, 1990; McDonald ve Zepp 1988). Bireyin ahlaki bir konunun farkında olmasına ilişkin algısı şeklinde ifade edebilecek etik algısı, ahlaki karar verme sürecinde bir katalizör görevi görmektedir. Etik ile ilgili sorunları önemsemeyen bir kişi karar verme sürecinde etik bir şema kullanmaktan yerine ekonomik açıdan rasyonellik gibi diğer kriterleri kullanmayı tercih edecektir. Hunt ve Vitell'in (1993) kurdukları modelde etik algılama ve yargılama, ahlaki bir niyetin öncülü olarak ifade edilmiştir. Karar verme

aşamasında bireyin etik isteğinin olması son derece önemlidir; çünkü, kişi, etik algısının son derece yüksek olmasına ve güvenilir ahlaki yargılarda bulunmasına rağmen, bunlara uygun şekilde davranamayabilir (Güney & Mandacı, 2009, s. 85).

1.6.3. Etik Davranışları Etkileyen Faktörler

En genel şekilde etik davranışı etkileyen faktörleri yasalar ve gelenek ve görenekler şeklinde iki başlık altında incelemek mümkündür.

1.6.3.1. Yasalar

Yasalar kapsamında toplumsal kurallara ve toplumun güvenliğini sağlayıcı çeşitli düzenlemeler ve yatırımlar yer almaktadır. İnsanlar çoğunlukla bu kurallara uymaktadır, buna karşılık uyulmaması durumu is ahlak dışı davranış olarak nitelendirilmektedir. Meslek kuruluşları mesleğin saygınlığını yükseltmek ve üyelerinin birlik, beraberlik ve düzenini sağlamak adına çeşitli yasalar çıkartabilmektedir. Bu yasalara meslek mensuplarının uyum sağlaması ve faaliyetlerini bu yasalara göre gerçekleştirmesi zorunlu tutulmaktadır (Keskin S. , 2014, s. 68).

Meslek kuruluşları tarafından belirlenen yasaların mükemmelliği ve kapsamlı olması hem toplum içindeki insanlar tarafından hem de meslek mensupları tarafından yasalara karşı duyulan saygınlığı ve duyarlılığı artırmaktadır. Devlet, bireyler ve işletmeler arasındaki ilişkilerde belirlenen bu yasalara güven duyulmasının önemi büyüktür. Devlet tarafından işletmelerin siyasi, iktisadi ve sosyolojik kararları çeşitli standartlara bağlanmıştır. İşletmeler faaliyetlerini yerine getirirken belirlenen bu standartlara uymak zorundadır. Toplumda neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusunda görüş birliğiyle karar verilirse, olaylar hakkında bilgiler tarafsız bir şekilde yayılır. Yayılan bu bilgiler kamuoyunda bilinçli şekilde değerlendirilir. Toplumlarda istikrar bozucu davranışlarda bulunan bireyler, yasalar tarafından bir biçimde cezalandırılmalıdır. İstikrarı arttırıcı davranışlarda bulunan bireyler ise, ödüllendirilmelidir (Keskin S. , 2014, s. 69-70).

1.6.3.2. Gelenekler ve Görenekler

Toplumsal düzenin ve güvenin sağlanmasında yasalar tek başına yeterli olmamaktadır. Bu çerçevede, gelenekler ve görenekler toplumsal düzenin sağlanmasında ve meslek kuruluşlarının saygınlığının korunmasında, toplum ve mesleki kuruluşlar tarafından oluşturulan yasalara ek olarak önemli role sahiptir.

Ahlâk, kişinin diğer bireylerle, bireylerin kurumlarla, bireyin devlet ile ilişkilerinde toplum deneyimlerinden, toplumun gelenek ve göreneklerinden kaynaklanan akıl ürünü olan, toplumsal uyum, birliktelik ve dayanışmayı artırıcı, dolayısıyla, toplumun ekonomik, sosyal ve politik yapılarına istikrar sağlayıcı prensiplerin, standartların ve değerlerin bütünüdür. Küreselleşme sürecinde işletmeler yoğun bir rekabet ortamına girmektedirler. İşletmeler girdikleri bu rekabet ortamlarında devletin koyduğu yasa ve yükümlülüklerle uyarken, gelenek görenek de uyum göstermelidirler. Bu kurallara uyum gösteren işletmelerin veya meslek mensubu üyelerinin, toplumda saygınlıkları artar ve uluslararası başarı elde etme şansı bulunmaktadır (Keskin S. , 2014, s. 70-71).

1.6.4. Etik Tutum Algısının Türleri-Boyutları

Muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarının belirlenmesi amacıyla öncelikle meslek mensupları tarafından uyulması gereken temel mesleki etik ilkelerin bilinmesi gerekmektedir. Bu çerçevede TÜRMOB tarafından muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetleri kapsamında uyulması gerekli etik ilkeler yönetmelik çerçevesinde birtakım etik kurallara yer verilmiştir. TÜRMOB tarafından oluşturulan Etik İlkeler Hakkındaki Yönetmelik'e göre bütün muhasebe meslek mensupları tarafından uyulması gerekli olan genel etik ilkeler beş başlık altında toplanmıştır (Sakarya & Kara, 2010; Yalçın, 2011; Gül, 2015; Ayvaz & Geçkil, 2017). Belirtilen temel etik ilkeleri dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış şeklinde özetlemek mümkündür (Resmi Gazete, 2019).

1.6.4.1. Dürüstlük

Muhasebe meslek mensuplarının faaliyetlerini yerine getirirken dürüst bir şekilde davranması gerekmektedir. Muhasebe işlemlerinin yapılması esnasında toplanan belgelerin, yapılan kayıtların ve hazırlanan raporların dürüstlük ilkesi çerçevesinde yerine getirilmesi önem arz etmektedir. Muhasebe biliminin sosyal sorumluluk ilkesi gereği yapılan işlemlerde meslek mensubunun tüm paydaşları göz önünde bulundurarak bağımsız bir şekilde davranması gerekmektedir.

1.6.4.2. Tarafsızlık

Muhasebe meslek mensuplarının icra ettikleri faaliyetler ile ilgili olarak tüm paydaşlar arasında denge kurması ve yöneticilerin baskısı altında kalmamalıdır. Ayrıca muhasebe işlemlerini yaparken bir tarafın çıkarını değil tüm paydaşların optimal dengede çıkarlarını gözeterek adil davranmalıdır. Muhasebenin temel kavramları arasında da yer alan tarafsızlık ve objektif belgelendirme gereğince muhasebe meslek mensuplarının olması istenen kayıtları değil olması gereken kayıtları yapmaları büyük önem taşımaktadır.

1.6.4.3. Mesleki Yeterlilik ve Özen

Muhasebe mesleğinin icra edilebilmesi için bir meslek mensubunun asgari yeterlilikleri sağlaması önemlidir. Bu çerçevede meslek mensuplarının özellikle stajyer muhasebeci, mali müşavir ve yeminli mali müşavirlik kariyer basamaklarında gereken mesleki bilgi ve tecrübeyi sağlaması gerekir. Bu açıdan meslek mensuplarının muhasebe işlemlerinin yürütülmesi esnasında itinalı bir şekilde davranmaları ve böylelikle mesleki özeni göz önünde bulundurmaları zorunludur. Böylelikle kaliteli bir muhasebe sürecinin tasarlanmasında meslek mensuplarının mesleki özen ve titizlik çerçevesinde bir yaklaşım sergilemeleri gerekmektedir.

1.6.4.4. Gizlilik

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetleri çerçevesinde edindikleri bilgileri görevi dahilinde olmaması halinde çeşitli çıkar grupları ile paylaşması mümkün değildir. Ayrıca işletme içerisinde özellikle ticari sır niteliğinde olan bilgiler ile yapmış olduğu muhasebe işlemlerine ilişkin bilgileri kendi çıkarı doğrultusunda kullanması mesleki etiğe aykırı bir tutum olarak değerlendirilmektedir.

1.6.4.5. Mesleki Etik Davranış

Muhasebe meslek mensuplarının mesleğin gerektirdiği itibara sahip olmaları ve mesleğin onurunu zedeleyecek tutum, eylem ve davranışlardan kaçınması gerekmektedir. Mesleğin gelişimi ve mesleki bilginin paylaşımı konusunda diğer meslek mensupları ile uyum içerisinde çalışarak kurumsal meslek anlayışını desteklemesi beklenmektedir. Ayrıca meslek mensuplarının, çeşitli yasa, yönetmelik ve tebliğlere uygun hareket ederek muhasebe işlemlerini yerine getirmesi önem arz etmektedir.

2. İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİ-İŞ UYUMU

Bu bölümünde, öncelikle kişi-iş uyumu kavramı üzerinde durulmakta, daha sonra ise sırasıyla kişi-iş uyumu türlerine değinilmekte, kişi-iş uyumu kriterleri incelenmekte, kişi-iş uyumunun sonuçlarına bakılmakta ve kişi-iş uyumu ve etik tutum algısı arasındaki ilişki araştırılmaktadır.

2.1. UYUM KAVRAMI VE TÜRLERİ

Bireyler ile iş çevreleri arasındaki uyumu ifade eden kişi-çevre uyumu kavramı uzun yıllardır hem akademisyenler hem de uygulayıcılar için bir önemli ve ilgi çekici bir araştırma konusu durumundadır (Edwards, 1991; Kristof-Brown, 2000; Cable & DeRue, 2002; Saks & Ashforth, 2002; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Kişi-çevre uyumu, birey ve onun çalışma ortamı arasındaki uyumluluk veya eşleşme olarak tanımlanmaktadır (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005, s. 281).

Uyum teorisine göre, insanların içinde buldukları çevreye uyum sağlama ve kendi özelliklerine uygun çevreyi araştırma ve bulma konusunda doğuştan bir ihtiyacı bulunmaktadır. Bireyler uyum sağlamak için gayret eder, çünkü genel olarak tutarlılığı tercih eder. Dolayısıyla, yaşamları üzerinde kontrol sahibi olma ve belirsizliği azaltma, ait olma, mutlu olma gibi ihtiyaçlar nedeniyle insanlar uyuma önem vermektedir. Bu kapsamda farklı teoriler, insanların görüşlerinin doğrulanmasını istediğini ve tutum, inanç ve davranışları arasındaki tutarlılığı en üst düzeye çıkarmak istediklerini savunmaktadır (van Vianen, 2018, s. 77).

Uyum konusunda gerçekleştirilen çalışmalar, uyumun, bireylerin başkalarının davranışlarını daha iyi anlamalarını sağladığını ve kişilerarası etkileşimi kolaylaştırdığını göstermektedir (Edwards & Cable, 2009, s. 656). Ayrıca insanların ait olmak gibi temel bir ihtiyacı vardır ve bu ihtiyaç nedeniyle kendilerini sosyal ortamdaki diğer insanlarla karşılaştırırlar. İnsanların kendi özelliklerini diğerleriyle paylaştığını algıladıklarında aidiyet duygusunun ortaya çıkma olasılığı da daha yüksektir (Hogg & Terry, 2000, s. 122).

Çalışma hayatı açısından kişi-çevre uyumunun çeşitli seviyelerde incelendiği ve bu kapsamda farklı türlerinin bulunduğu görülmektedir. Kişi-çevre uyumu aşağıdaki şekilde sınıflanabilmektedir (Kristof-Brown, 2000; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; van Vianen, 2018).

- **Kişi-Meslek Uyumu:** bireyin mesleğine ilişkin kişisel ilgisi ile mesleğin özellikleri arasındaki uyumu ifade etmektedir.
- **Kişi-İş Uyumu:** Bireysel yetenek ve ihtiyaçlar ile işin talep ve kaynakları arasında uyumdur.
- **Kişi-Örgüt Uyumu:** Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdur.
- **Kişi-Grup Uyumu:** Bireysel özellikler ve çalışma grubunun özellikleri arasında uyum anlamına gelmektedir.
- **Kişi-Üst Uyumu:** Bireysel özellikler ile yöneticinin özellikleri arasında uyumdur.

Bu çalışma doğrudan kişi-iş uyumuna odaklanmaktadır. Dolayısıyla, kişi-iş uyumu kavramına ayrıca daha ayrıntılı olarak değinilecektir. Bu çerçevede, uyum türleri olarak kişi-meslek uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu ve kişi-üst uyumu üzerinde durulmaktadır.

2.1.1. Kişi-Meslek Uyumu

Kişi-çevre uyumu, bireylerin iş çevresinin çeşitli seviyeleri ile eşleştirilmesini ifade etmektedir (Kristof, 1996, s. 7). Bir bireyin iş çevresi düşünüldüğünde birey için en geniş seviyeyi ise mesleği oluşturmaktadır. Kişi-meslek uyumu, insanların kişisel özellikleri ile çalışma ortamlarının özellikleri arasında yüksek derecede bir uygunluk olmasının çeşitli faydalar ortaya çıkardığı fikrine dayanmaktadır (Edwards, 2008, s. 170). Diğer bir ifadeyle kişi-meslek uyumu kavramının arkasında yatan fikir, insanların, işlerinde ve kariyerlerinde mutlu olmak için kendilerini ve çevrelerini açık bir şekilde anlamaya ihtiyaç duyduğudur (Hansen & Lee, 2007, s. 621).

Kişi-meslek uyumu, çalışanın kişiliği ile mesleki çevresi arasındaki benzerliğe ilişkin ölçütlerin değerlendirilmesi ile belirlenmektedir (Kristof, 1996, s. 7). Bu

çerçevede, kişi-meslek uyumu, insanları ilgi alanlarına uygun kariyerlerle eşleştirmeyi öneren mesleki seçim teorilerini ve iş uyum teorisini içermektedir. Bu teoriler kapsamında uyum ve memnuniyet, çalışanların mesleki çevresi tarafından karşılanması gerekli olan ihtiyaçların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005, s. 284).

Fakat bu teoriler her ne kadar mesleki seçimi öngörebilse de, belirli bir örgüt ile birey arasındaki uyumun nasıl oluştuğunu anlamaya katkı sağlamamaktadır. Çünkü hukuk ve muhasebe gibi baskın meslek gruplarında bile örgütlerin farklı kültürleri bulunabilmektedir. Dolayısıyla kişi-meslek uyumu ve kişi-örgüt uyumunun farklı olguları açıklamak amacıyla kullanılması gerektiği söylenebilir (Kristof, 1996, s. 7).

Genel olarak, kişi-meslek uyumu bireyler ile meslekleri arasındaki ilişkiyi anlatmak amacıyla kullanılmaktadır. Kişi-çevre uyumu literatürü, genellikle kişi-meslek uyumu ile iş ve kariyer memnuniyeti, istikrar ve kişisel başarı gibi kişisel refah ölçütleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır (Hansen & Lee, 2007, s. 622).

2.1.2. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu, bir örgütün, bireyin ihtiyaçlarını karşılamasıyla, birey ve örgütün benzer temel özellikleri paylaşmasıyla veya her iki durumun da olmasıyla ortaya çıkan birey ve örgüt arasındaki uyumluluk olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996, s. 4-5). Dolayısıyla kişi-örgüt uyumu, birey ve örgüt arasında karşılıklı olarak ihtiyaçların karşılanmasını, değer uyumunu, birey ve örgütün diğer üyeleri arasındaki kişilik benzerliklerini, paylaşılan bireysel ve örgütsel amaçları kapsamaktadır. Kişi-örgüt uyumu aynı zamanda kişi-kültür uyumu olarak da adlandırılmıştır (Kristof-Brown, 2007, s. 620). Kişi-örgüt uyumunun bir örgüte girişten uzun süreli çalışmaya kadar istihdam ilişkisinin her aşamasında önemli olduğu görülmektedir.

Kişi-örgüt uyumunu açıklamakta kullanılan en yararlı teorinin Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) teorisi olduğu düşünülmektedir. Bu teoriye göre insanlar, kişisel özelliklerine uygun örgütler tarafından çekilmekte, seçimlerini uygunluk kapsamında

gerçekleştirmekte ve orada çalışmaya devam etmektedir. Dolayısıyla bir örgüt içerisinde ki insanlar örgütsel yapıyı, süreçleri ve kültürü tanımlayan ihtiyaçları, değerleri ve kişilikleri bakımından nispeten homojen durumdadır (van Vianen, 2018, s. 79).

Kişi-örgüt uyumu genel olarak bireysel değerlerin örgüt değerleri ile karşılaştırılması ile belirlenmektedir. Bireysel değerler “insanların yaşamlarında yol gösterici ilkeler olarak hizmet veren arzu edilen, durum-içi hedefler hakkındaki soyut inançlardır (Vecchione, ve diğerleri, 2016, s. 111). Değerler, bireyin benlik algısının özünde bulunmakta, duruma ve zamana göre göreceli olmakta ve tutum ve davranışları doğrudan etkilemektedir. Örgütsel düzeyde değerler, bir kurumun kültürünün merkezinde yer alan temel varsayımlardır (van Vianen, 2018, s. 80).

Çalışanlar, değerlerinin bir örgütün değerleriyle ve örgütteki diğer çalışanların değerleriyle eşleştiğine inandıklarında, örgütün misyonunu daha güçlü şekilde içselleştirebilmektedir. Mensubu olduğu örgütüne iyi şekilde uyduğunu algılayan bireyin kendisini o örgütün bir ferdi olarak tanımlaması ve örgütünü daha fazla sahiplenmesi muhtemeldir (Cable & DeRue, 2002, s. 776).

Araştırmacılar genel olarak kişi-örgüt uyumunun çalışanlar üzerindeki etkilerinin ne şekilde olacağını incelemektedir. Bu çerçevede, kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ve örgütsel memnuniyet arasında güçlü bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, iş memnuniyeti, yönetici memnuniyeti, iş arkadaşlarından memnuniyet ve güven ile ise orta düzeyde olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti ve gerginlik arasında ise orta düzeyde olumsuz bir ilişki saptanmıştır. Davranışlarla ilişkisi incelendiğinde ise, kişi-örgüt uyumu, görev performansı (olumlu) ve işi bırakma (olumsuz) ile zayıf bir şekilde ilişkilidir, ancak bağlamsal performans veya ekstra rol davranışları (olumlu) ile orta derecede ilişkilidir (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Arthur, Bell, Villado, & Doverspike, 2006).

2.1.3. Kişi-Grup Uyumu

Kişi-grup uyumu, kişi-çevre uyumunun en az araştırılmış türü olarak görölmektedir. Kişi-grup uyumu “bireyler ve çalışma grupları arasındaki uyumluluk” olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996, s. 7). Werbel & Gilliland (1999, s. 210) ise kişi-grup uyumunu yeni işe başlayan birey ile yakın çalışma grubu (iş arkadaşları ve yöneticisi) arasındaki eşleşme olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla kişi-grup uyumu, farklı özelliklere sahip olsalar bile bir çalışma grubundaki üyelerin kişilerarası olarak uyumlu olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir grubun üyelerinin birbirleriyle etkin bir şekilde çalışmak için uygun özelliklere sahip olmaları önemli görölmektedir (Werbel & Johnson, 2001, s. 228-229). Bu çerçevede kişi-grup uyumu, bir çalışanın grup üyeleriyle değer veya özellikler paylaştığında veya çalışan grubun görevini yerine getirmesine yardımcı olan çeşitli yeteneklere sahip olduğunda var olabilmektedir (Seong & Kristof-Brown, 2012, s. 538).

İlişkisel demografi, bireylerin tutumlarının ve davranışlarının takım arkadaşları veya iş arkadaşları ile aralarındaki demografik benzerlikten etkilendiğini göstermektedir. Ancak, daha yeni çalışmalar, kişilik özellikleri ve hedefler gibi daha derin ve daha az doğrudan gözlemlenebilir özellikler kapsamında bireyler arasındaki uyumu inceleyerek demografik benzerliğin ötesine geçmiştir (Kristof-Brown, 2007, s. 617).

Kişi-grup uyumu, birçok çalışma pozisyonunun grup üyeleriyle kişilerarası etkileşimi gerektirdiği fikrine dayanmaktadır. Yeni başlayan veya var olan bir çalışanın, birlikte çalıştığı insanlarla iyi ilişkiler geliştirme ve onları destekleme yetenekleri, iş birimine belirgin katkılar yapmasına imkân sağlamaktadır. Çalışanın iyi etkileşim kurması önemlidir, çünkü, iş performansı kısmen yeni gelenlerin onlarla etkili bir şekilde etkileşimde bulunma yeteneklerine bağlı olan diğer grup üyelerinin performansını arttırmaktadır. Bazı örgütler için kişilerarası etkileşim, çalışan performansını değerlendirirken teknik iş becerilerinden daha önemli görölmektedir (Werbel & Johnson, 2001, s. 229).

Bireylerin grup üyeleriyle uyumluluklarının genellikle faydalı olduğunu ve olumlu sonuçlarının bulunduğunu düşünölmektedir. Araştırmalar, kişi-grup uyumu ile

iş arkadaşı memnuniyeti ve bağlılığı arasında olumlu ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca kişi-grup uyumu daha genel tutumlar olan iş memnuniyetini ve yönetici memnuniyetini olumlu olarak etkilemekte, işten ayrılma niyetini ise olumsuz olarak etkilemektedir. Bununla birlikte kişi-iş uyumunun hem bağlamsal performansı hem de genel performansı olumlu olarak etkilediği belirlenmiştir (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005).

2.1.4. Kişi-Üst Uyumu

Kişi-üst uyumu, çalışanların özellikleri ile amirlerinin özellikleri arasındaki uyumu ifade etmektedir. Çalışanlar için amirleri önemlidir, çünkü çalışanlara ödül ve kariyer fırsatları sağlayabilme imkanları bulunmaktadır. Ayrıca amirler, örgütsel değerleri günlük çalışma ortamına iletmekte ve böylece çalışanlarının çevre deneyimlerini kendi değerleri ve eylemleriyle şekillendirmektedir (van Vianen, 2018, s. 80).

Benzerlik cazibesi hipotezine göre, çalışanın kendisini amiriyle benzer algılaması, dahil olma ve kesinlik duygusunu, lider-üye etkileşimini ve üste duyulan güven duygusunu arttırmaktadır (van Vianen, Shen, & Chuang, 2011). Amirler örgütün değerlerine uyma eğiliminde olduklarından, amirle olan benzerlik, kurumun değerleri ve hedeflerine uygun, olumlu performans ve ödüllendirmeyle sonuçlanabilecek iş davranışlarını teşvik edebilir (Sluss, Ployhart, Cobb, & Ashforth, 2012, s. 951).

Her ne kadar kişi-üst uyumu ve kişi-örgüt uyumu ilişkili olsa da, bu iki uyum türü kavramsal olarak farklıdır. Kişi-üst uyumu, bireysel düzeydeki nitelikler üzerinde bir karşılaştırma ile ilgili iken, kişi-örgüt uyumu, örgüt düzeyindeki özellikler üzerinde bir karşılaştırma ile ilgilidir (van Vianen, Shen, & Chuang, 2011, s. 908). Üstle uyum algılanmasının amirden memnuniyet ve iş memnuniyetini güçlü şekilde etkilediği, örgütsel bağlılık ve performansı daha az güçlü olarak etkilediği belirlenmiştir (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005).

2.2. KİŞİ-İŞ UYUMU KAVRAMI

Kişi-iş uyumu kişinin kabiliyetleri ve işin gereklilikleri arasındaki uyumdur. Başka bir ifadeyle ise kişinin istekleri ve işin ona sunduğu imkanlar arasındaki uyumdur. Kişinin yaptığı işin gerekleri ve kişinin özellikleri arasındaki uyum kişinin enerjisini işin tamamlanmasına kullanmasını sağlamaktadır. Bu uyum sağlanmadığında kişi strese maruz kalmakta ve bunu gerek işe konsantrasyonu ile gerek sağlık durumu ile iş yaşantısına yansıtmak durumunda kalmaktadır (Kılıç & Yener, 2015, s. 163).

İnsanoğlu birlikte yaşamaya başladığı zamandan beri, gereksinimlerini karşılamak için işlerini kendileri yapmıştır. Zamanla bu işi yaparken aralarında iş paylaşımına giderek iş hayatını yaşantılarına yerleştirmişlerdir. Zamanla iş kavramı, insanın hayatını sürdürebilmesi için vazgeçilmez olmuştur. İşin tanımına baktığımızda, iş karşılığında ücret alınan bir eylemdir ve kişi aldığı bu ücretle ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Keskin, 2015, s. 29). İhtiyaçlarının karşılanması da kişiyi işe konsantre etmektedir.

Kişi-iş uyumu sağlanabilmesi için faydalanılanlardan biri de kişilik testleridir. İşletmelerde yapılacak işlerin istenilen verimlilik ve kalitede olabilmesi için, çalışanın kişiliğinin yaptığı iş ile uyum halinde olması gerekmektedir. Bu sebeple de kişi-iş uyumu bakımından kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi hem işletme hem de kişi için önem arz etmektedir (Keskin, 2015, s. 30-31). Şirketlerin başarısında önem taşıyan kişi-iş uyumu, kişi-çevre uyumu içinde yer almaktadır (Yazıcı, 2018, s. 6).

Genel olarak, kişinin yaptığı iş ile uyumunu gösteren kişi-iş uyumu; Kristof-Brown (2000)'a göre kişinin yeteneklerinin işin gerekliliklerine cevap vermesi ya da işin kişinin beklentilerini karşılamasıdır. Shane ise kişi-iş uyumunu farklı bir açıdan ele alarak, belirli işler için belirli insanlar seçilerek onların örgüt yapısına alışabilmesi olarak tanımlamaktadır. Shane'a göre örgütler kendi kültürlerine uyumlu kişileri bularak ve onlarla çalışarak başarılarını arttırabilir (Yazıcı, 2018, s. 6). Kişi iş uyumunu özetle çalışanların arzuları, değerleri, psikolojik ve maddi ihtiyaçları, amaçları, tercihleri şeklinde tanımlanabilir.

Sıklıkla kullanılan kişi-iş uyumu kavramı geçmişten günümüze büyük değişim yaşamıştır. Başlangıçta birlikte yaşama zorunluluğunun getirdiği ihtiyaçların karşılanmasını içeren bu kavram, daha sonraları ekonomik ve sosyal yapıyı da içine alan geniş bir içeriğe sahiptir. Esas olarak kişinin hayatını idame ettirebilmesi için kullanılan iş kavramı, ücret alınarak fizyolojik ve sosyolojik ihtiyaçları gidermeye yarayan kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Yazıcı, 2018, s. 6).

Kişi ile iş arasında uyumsuzluk olduğunda üretkenlik de azalmaktadır. Kişi-iş uyumu boyutları genel olarak iki şekildedir gereksinim-arz uyumu ve talep-beceri uyumu. Gereksinim-arz yaklaşımı, kişilerin gereksinimleri için yaptığı işin gereksinimlerini ne derece karşıladığıdır. Kişilerin bu beklentileri çıkarları, hedefleri ve psikolojik ihtiyaçlarıdır. Kişiye verilen işe vazifenin genel özellikleri ve maaş olarak tanımlanmıştır. Talep-beceri yaklaşımı, işle ilgili görevlerin yerine getirilmesi ile kişinin bu görevleri tamamlayabilme becerisini içermektedir. Kişi yaptığı işin gerektirdiği özelliklere sahipse beklentileri daha iyi karşılar ve işine dört elle sarılabilmektedir. İşin gerekleri; yapılan işin şartlara uygun biçimde tamamlanabilmesi için beceri, bilgi ve yeteneğe sahip olmalı. Kişi iş uyumu; kişinin yetenekleri ve işin gerektirdikleri arasındaki uyum veya işin nitelikleriyle kişinin istekleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Kılıç & Yener, 2015, s. 163).

Bedensel ve zihinsel olarak harcanan çaba olarak açıklanan iş kavramının literatürde çeşitli tanımları bulunmaktadır. Yazıcıya göre genel olarak bakıldığında iş kavramı şu şekilde tanımlanmaktadır, kişinin zihinsel ve bedensel olarak harcadığı çabanın karşılığında 'gelir elde etmesi' olayıdır. İş kavramı yalnızca gelir sağlama durumu olarak görülmemeli aynı zamanda bireylerin kişisel gelişimine yardımcı olmakta, sosyal ve psikolojik olarak kişiye kazanım sağlamakta ve bireyin ailesine sosyal statü kazandırmaktadır (Yazıcı, 2018, s. 6).

Kişi-iş uyumu, kişi ve kişinin kariyer seçimlerinin uyumluluğunu dikkate alır. Kişi iş uyumuna ilişkin araştırmalar, Holland'ın mesleksel seçim teorisine dayandırılmaktadır. Holland bu teoride kişinin ilgi alanlarıyla en uyumlu olan mesleği seçtiğini belirtmiştir. Holland kişinin meslek seçiminin kişiliğinin bir yansıması olarak düşünülebileceğini öne sürmüştür (Ulutaş, 2010, s. 29).

Sonuç olarak; iş doyumu, iş performansı ve kişinin gelişimi işletmelerin başarısı ve geleceği için kişi-iş uyumu konusunda çok önemli olan, dikkat edilmesi gereken yegâne unsurlardandır (Yazıcı, 2018, s. 7).

2.3. KİŞİ-İŞ UYUMU TÜRLERİ

Kişi-iş uyumu türlerinin temelinde kişinin çevresi ile olan uyumunu esas alan ‘ihtiyaç tamamlama uyumu’ ve ‘talep yetenek uyumu’ olarak sınıflandırılmaktadır. Kristof-Brown ve arkadaşlarına göreyse uyum türleri şu şekildedir; algılanan uyum, sübjektif uyum ve objektif uyum. Literatürde kişi-iş uyumunun çeşitli türleri olduğuna değinilse de genel olarak kabul edilen iki tür vardır bunlar; ihtiyaç tamamlama uyumu ve talep yetenek uyumu (Yazıcı, 2018, s. 8).

Aktaş’a göre kişi-iş uyumu; kişilerin yaptıkları iş ile ne kadar uyumlu olduğunu ölçmek için incelenmektedir. Kişi iş uyumunun iş tatmini, işten ayrılmaya eğilimi ve örgütsel bağlılık ile arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Bu ilişki hem ihtiyaç tamamlama uyumu hem de kabiliyet talep uyumu için geçerlidir (Aktaş, 2011, s. 15).

Kişi-iş uyumu bireyin bir işle olan uyumu ifade ederken, kişi-örgüt uyumu kişinin çalıştığı örgütün amaçları, değerleri, hedefleri ve misyonuna ne derece uyumlu olduğu ifade eder. Bu nedenle bütünleyici uyum kişilerin sahip olduğu özellikler mevcut çevrede bir boşluğu doldurduğunda veya bunun tam tersi durumda. Burada önemli olan kişi veya işletmenin özelliklerinin bir diğerinin istek veya ihtiyaçlarını karşılamasıdır. Tamamlayıcı uyum ise kişiler ve örgütlerin temel özellikleri arasındaki ilişkidir. Örgüt için bu özellikler genellikle şu unsurları içerir: kültür, iklim, değerler, hedefler ve normlar. Kişi açısından ise bu özellikler değerler, hedefler, kişilik ve tutumlar olarak sıralanabilir. Genellikle bireyin sahip olduğu değerlerin iş değerleriyle uyum içerisinde olması olarak da değerlendirilir. Kişi-iş uyumunun yapı itibarıyla çeşitliliğini vurgu yapan Scroggins (2008) iş uyumu kapsamında benlik-kavramı-iş uyumu, ihtiyaç-arz uyumu ve talep-yetenek uyumu boyutlarından söz etmektedir. İhtiyaç-arz durumuna göre örgütler çalışanlarına finansal, fiziksel ve psikolojik kaynaklar sağlamalarının yanı sıra işle ilgili, kişilerarası ve gelişme fırsatları da

verirler. Örgüt tarafından bu saklanılanlar çalışanların taleplerini karşılarsa ihtiyaç-arz uyumu gerçekleşir. Kişi-iş talep-yetenek uyumu ise çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin başarılı iş uygulamalarına odaklı şekilde iş gereksinimleriyle uyumu olarak ifade edilir. Bu uyum türü kişinin işi başarması için spesifik bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması gerektiğine işaret eder (Keskin, 2015, s. 35-36).

Kişi-iş uyumu, çalışanın kişisel özellikleri ile iş özellikleri arasındaki veya işini yerine getirirken üstlendiği görevler arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Dolayısıyla, kişi-iş uyumu, bir kişinin belirli bir işle arasındaki uyumluluğu tanımlamaktadır (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005, s. 285). Edwards (1991), kişi ile iş arasındaki uyumu, bir kişinin işinde kendisine sunulanlar ile ihtiyaçları arasındaki uyum (ihtiyaç-tamamlama uyumu) ve bir kişinin yetenekleri ile iş gereksinimleri arasındaki uyum (talep-yetenek uyumu) şeklinde ikiye ayırmaktadır. Bu kapsamda, kişi-iş uyumunun ihtiyaç-tamamlama uyumu ve talep-yetenek uyumu şeklinde iki türü bulunduğu söylenebilir (Edwards, 1991; Kristof-Brown, 2000; Cable & DeRue, 2002; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005).

2.3.1. İhtiyaç-Tamamlama Uyumu

İhtiyaç-tamamlama uyumu, çalışanın ihtiyaçları, istekleri veya tercihleri gerçekleştirdiği iş tarafından karşılandığında ortaya çıkmaktadır (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005, s. 285). Diğer bir ifadeyle, ihtiyaç-tamamlama uyumu, bir çalışanın ihtiyaçları ile hizmetlerinin karşılığında elde ettikleri ödüller ve bir işteki katkıları (örneğin, ödeme, sosyal haklar, eğitim) arasındaki uygunluk hükümleridir. İnsanların işgücü piyasasına girmelerindeki temel motivasyonun ihtiyaçlarının karşılanması veya teşvik olarak sunulan ödüllere ulaşmak olduğu için, ihtiyaç-tamamlama uyumu çalışan açısından en önemli uygunluk türü olabilir (Cable & DeRue, 2002, s. 875).

İhtiyaç-tamamlama uyumu, çalışanın ihtiyaçlarının işin sağladıkları ile eşleşme derecesi olarak tanımlanmaktadır. İşin sağladıkları, çalışanın yaptığı işe karşılık elde ettiği ödüller, zorlayıcı iş, tanınma, terfi olanakları gibi unsurlar şeklinde sıralanabilir

(Koçak, 2017, s. 20). Diğer bir ifadeyle bireyin gereksinimleri olarak hedefleri, psikolojik ihtiyaçları, çıkarları ve değerleri sıralanabilir. Buna karşılık bu gereksinimlerin tamamlayıcıları ise gerçekleştirilen işin özellikleri, ücret, terfi olanakları, diğer iş nitelikleri gibi unsurlardır (Kılıç & Yener, 2015, s. 163).

Çalışanın ihtiyaç-tamamlama uyumu algılayabilmesi için, gereksinimlerinin, taleplerinin, tercihlerinin ve isteklerinin gerçekleştirdiği iş tarafından karşılanması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanın yaptığı iş parasal, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını tatmin ediyorsa, çalışan işi ile arasında ihtiyaç-tamamlama uyumu olduğunu düşünmektedir (Behram & Dinç, 2014, s. 116).

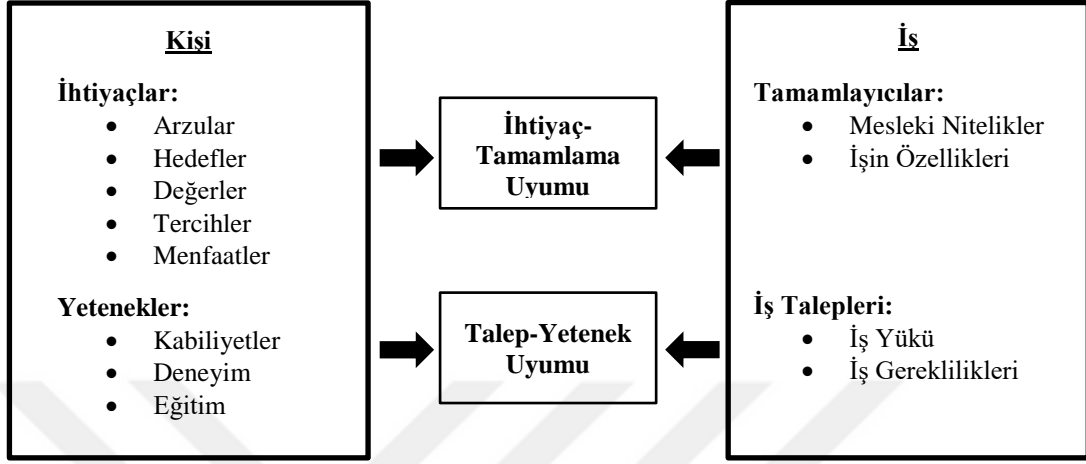
2.3.2. Talep-Yetenek Uyumu

Talep-yetenek uyumu, çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gerektirdikleriyle orantısını ifade etmektedir (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005, s. 284). Diğer bir ifadeyle, çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinin çalışma görevlerini yerine getirmek için gerekli olanlara ne ölçüde uyduğunu belirtmektedir.

İş taleplerinin üstesinden gelme konusunda düşük yeteneğe sahip bir çalışan, işini daha az verimli bir şekilde yerine getirecek ve bu çalışanın ortaya koyduğu çıktılar düşük kalitede olacaktır. Bununla birlikte işin gerektirdiğinden daha üstün yeteneğe sahip olan bir çalışan ise işin kendisini zorlamaması nedeniyle ilgisiz ve kayıtsız hissedebilmektedir (Cable & DeRue, 2002, s. 876). Çalışanın yerine getirdiği iş ile uyumlu özelliklere sahip olması ise performansı üzerinde olumlu etkiye neden olacak ve bireyin işinden ayrılma konusunda bir istek duymamasını sağlayacaktır (Kılıç & Yener, 2015, s. 163). Dolayısıyla, yapılan işin bireyden talep ettiklerine karşı bireyin sahip olduklarının yeterli olması durumunda talep-yetenek uyumu ortaya çıkmaktadır (Behram & Dinç, 2014, s. 116).

İhtiyaç-tamamlama uyumu ve talep-yetenek uyumu arasındaki ilişki Şekil 2’de özetlenmektedir.

Şekil 2. İhtiyaç-Tamamlama Uyumu ve Talep-Yetenek Uyumu İlişkisi



Kaynak: Koçak, 2017, s. 20

Kişi-iş uyumunun iki türüne birlikte bakıldığında, ihtiyaç-tamamlama uyumunun iş sağlığıyla daha fazla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Buna karşılık, talep-yetenek uyumunun ise yetenek kullanımıyla daha yüksek derecede bir ilişkisinin bulunması nedeniyle performans ve özgüven gibi bazı psikolojik sonuçlar ile daha güçlü bir ilişkisinin olduğu belirtilmektedir (Koçak, 2017, s. 21).

2.4. KİŞİ- İŞ UYUMU KRİTERLERİ

Kişinin ömrünün büyük bir kısmını oluşturan iş hayatı, farklı çalışma koşullarından oluşmaktadır. Çalışma yaşamının kalitesi ya da kişiye ne kadar uygun olduğu, bu koşullar çerçevesinde belirlenmektedir. Çalışma hayatının kaliteli olması aynı zamanda kişinin iş tatmininin örgütsel bağlılığı ve iş-yaşam ilişkisinin optimal düzeyde olmasını da kapsamaktadır (Tınar & Ulusoy, 2017, s. 116).

İş; karşılığında bir ücret alınan, bu ücret ile kişinin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılandığı bir bölümdür (Yazıcı, 2018, s. 6). Çalışma koşulları kişinin kriterlerine uygun olduğu zaman kişinin iş tatmini yüksek olur ve bunun işe yansması da olumlu olur. Bu doğrultuda arzu ettiği maaşı alan, istediği imkanlara maddi manevi sahip olan insan doyumunu sağladığı için mutlu ve huzurlu olmaktadır.

Bunu da iş hayatına yansıtmaktadır. Oysa idealindeki işe sahip olmayan kişi, iş hayatında ihtiyaçları maddi manevi karşılanamayan kişi olumsuz bir tutum içerisine girmektedir. Bu durum kişinin sadece iş yaşamını etkilemez günlük yaşantısını da olumsuz etkiler (Çevik & Korkmaz, 2014, s. 127).

Bahsedilen bu koşulları iyileştirebilmek için en önemli unsurların başında kişi ile işin uyumunun sağlanması gelir. Bu noktada işletme yönetimine ve çalışanlara da görev düşmektedir ve bazı kriterlere dikkat etmeleri gerekmektedir. Bu kriterler şu şekilde sıralanabilir; (Yazıcı, 2018, s. 6-7-8).

Kültürel Uyum: Kişi ve iş yerinin uyumluluk düzeyi personel seçim kararlarında giderek daha fazla önem arz eden bir kriter olmaya başlamıştır. Kişiler kendileriyle benzer özelliklere sahip kişilerle etkileşime girmeye daha fazla istekli olurlar. Bunun sebebi de, insanların kendi değerlerini, inançlarını ve davranışlarını sınamalarına olanak vermesidir.

İyi Bir Yönetim: Çalışanların kişisel hakları ve özelliklerini göz önünde bulundurarak buna uygun bir iş bölümünde çalışması sağlanmalıdır. Bununla örgüt içinde oluşacak uyumsuzlukların ve sorunların giderilmesinde olumlu bir etki yapacaktır.

Objektiflik: İşletmelerin faaliyetlerini etkin ve sürekli bir şekilde devam ettirebilmeleri için gerekli olan işgücünü bilimsel veya sübjektif olmayan metotlar yerine; kişilik, ilgi, zeka gibi bilimsel metotlarla desteklemesi gerekmektedir. Böylece zamanla işletmede sorumlu olan kişiler yer edinir buna paralel olarak çalışanlar arası rekabet ortamı gelişir, çalışan performansında artış görünür ve işleyen bir örgüt içi adil ücret yönetimi sağlanır (Yazıcı, 2018, s. 6).

Kişilik Yapısı Testleri: İşletmeler yürüttükleri faaliyetlerin daha verimli, arzu edilen kapasitede ve daha kaliteli olması konusunda büyük rolü olan çalışanlarının, kişilik özelliklerini ortaya koyarak işletmelerin bu özellikler doğrultusunda çalışan yapısına uygun bir iş ortamı oluşturması gerekmektedir. İşletme kendi verimliliğini arttırmak için bunlara dikkat etmek zorundadır. Uzun vadede başarı elde etmek için çalışan mutluluğu çok önemlidir. Bunlara ek olarak ise aktif bir kişinin yapması

gereken işi pasif bir kişinin yapması yapılan işin kalitesini düşürebilir (Yazıcı, 2018, s. 6).

Fizyolojik ve Psikolojik Özellikler: işletmeler çalışanlarının bir makine olmadığını unutmamalıdır. Sosyal, kültürel ve toplumsal bir bütünlük içinde yaşayan bireyler olduğunu göz ardı etmemelidirler. İşletme bunu politika olarak geliştirmelidir. Çalışana değer vermeli ve çalışanın haklarını korumalıdır. Eğer bu sağlanırsa kişi-iş uyumu da sağlanmış olacaktır. Arz ihtiyaç ve talep kabiliyet uyum kriterlerine göre her insan kendini diğerlerinden ayıran yetkinliklere, becerilere, bilgilere ve ilgi alanlarına sahiptir. Bunlarda kişinin bazı iş alanlarına daha çok yatkın olmasını tetikleyen faktörlerdir. Bu özellikleri kişinin belirli bir mesleki alana yönelmesini ve yine bazı mesleklerin kişiye daha yakın gelmesini etkilemektedir. Kişi iş uyumunun sağlanmasında bir iş ya da mesleğin gerektirdikleri ile kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin örtüşmesi gerekmektedir. Önemli bir nokta da bazı mesleklerin yerine getirilebilmesi için belirli kişilik özelliklerine sahip olunması gerekmektedir (Yazıcı, 2018, s. 7).

Değer Olgusu: Kişinin içinde bulunduğu kültürel yapıya ve sosyal çevreye ters düşecek meslek ya da bir iş çalışanlarca kabul edilemeyecek, benimsenmeyecektir. Bu da örgüt içinde büyük sorunlara yol açacaktır. Bunlardan en önemlisi iş uyumsuzluğudur. Kişi iş uyumunun sağlanmasında kişinin durumu ile çevresel koşulların etkileşimi iyi ayarlanmalıdır.

Kişisel Algı: Kişi iş uyumunun sağlanabilmesi noktasında kişisel algı çok önemlidir. Kişilik özellikleri, bilgi, beceri ve yetkinlikler belirli bir iş veya mesleğin gerektirdiklerini yerine getirme konusunda çok önemli olsa da tek başına yeterli değildir. Bu noktada kişisel algı çok önemlidir. Kişinin işine içsel bir motivasyonla bağlı olması ve yaptığı işle özdeşleşmesi başarı noktasında çok önemlidir (Yazıcı, 2018, s. 8).

2.5. KİŞİ-İŞ UYUMUNUN SONUÇLARI

Araştırmacılar, kişi ile örgüt arasında uyum olmasının, rekabetçi bir iş ortamında ve sıkı bir işgücü piyasasında gerekli olan esnek ve kararlı bir işgücünü sürdürmenin anahtarı olduğunu ifade etmektedir (Bowen, Ledford Jr., & Nathan, 1991; Kristof-Brown, 2000).

Benzer şekilde, kişi-iş uyumu kavramı, bireyin gerçekleştirdiği iş ile birey arasındaki uyuma odaklanmakta ve birey ile iş arasındaki etkileşimin hem birey hem de örgüt için sonuçlarının bulunduğunu göstermektedir. Bu çerçeve, çalışan ile gerçekleştirdiği iş arasındaki uyumun yüksek derecede olmasının çeşitli olumlu sonuçlarının bulunduğuna ilişkin farklı kanıtlar da bulunmaktadır. En temelinde araştırmacılar kişi iş uyumunun iş tatmini üzerinde (Edwards, 1991; Liu, Liu, & Hu, 2010; Warr & Inceoglu, 2012; Peng & Mao, 2015; Hudson, Bryson, & Michelotti, 2017), örgütsel bağlılık üzerinde (Behery, 2009; Farzaneh, Farashah, & Kazemi, 2014) ve performans üzerinde (Lin, Yu, & Yi, 2014; Hudson, Bryson, & Michelotti, 2017) olumlu etkilerinin bulunduğunu belirlemiştir.

Kişi-iş uyumunun en baskın sonucu olarak iş tatmini gösterilebilir (Edwards, 1991). İş tatmini, kişinin işine yönelik tutumunu veya duygusunu ifade etmek amacıyla kullanılan bir kavram durumundadır (Spector, 1997). Bu çerçeve araştırmacıların, çalışanın işiyle uyumunun işe ilişkin memnuniyetini nasıl etkilediğini belirlemek için çeşitli araştırmalar gerçekleştirdiği görölmektedir (Edwards, 1991; Brkich, Jeffs, & Carless, 2002; Saks & Ashforth, 2002; Liu, Liu, & Hu, 2010; Warr & Inceoglu, 2012; Peng & Mao, 2015; Hudson, Bryson, & Michelotti, 2017).

Edwards (1991) kişi-iş uyumu üzerine çalışan araştırmacılara, kişi-iş uyumunun hangi faktörler üzerinde etkisinin bulunduğunu belirleyebilmek için iş içeriği boyutları ile yakın olan sonuçları seçmeleri gerektiğini önermektedir. Esasen, kişi-iş uyumunun farklı derecelerde algılanması kişi-iş uyumunun sonuçlar üzerindeki etkisinin de farklılaşmasına neden olmaktadır. Örneğin, bir çalışan ile işi arasındaki uyum, çalışanın kariyerine yönelik duygularının aksine, işe karşı duyduğu tatmin duygularıyla ilişkili olmalıdır. Bu kapsamda bazı araştırmalar kapsamında kişi-iş uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü olduğu görölmektedir (Brkich, Jeffs, & Carless, 2002; Saks & Ashforth, 2002).

Kişi-iş uyumunun bir diğer sonucu olarak da çalışan seçimi alanında çalışan performansı gösterilebilir. Genel olarak işe alım sürecinde yöneticilerin ve görüşmecilerin bireylerin yetenekleri ve gerçekleştirilecek işin talepleri arasındaki uyuma dikkat ettikleri (talep-yetenek uyumu), bu kapsamda yüksek performans

gösterecek adaylara odaklandığı bilinmektedir. Kişi-iş uyumu ve çalışan performans arasındaki pozitif korelasyon çalışan seçimi alanındaki bulgular kapsamında desteklenmektedir (Farzaneh, Farashah, & Kazemi, 2014). Yine literatürdeki bazı araştırmalar kapsamında kişi-iş uyumunun çalışan performansını etkileyen bir faktör olduğu ortaya konulmaktadır (Lin, Yu, & Yi, 2014; Hudson, Bryson, & Michelotti, 2017). Buna karşılık literatürdeki bazı çalışmalarda ise, iki değişken arasında güçlü bir ilişkiye rastlanılmamaktadır (Cable & DeRue, 2002).

Araştırmacılar ayrıca psikolojik ve fiziksel sağlık, motivasyon, örgütsel bağlılık, devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve meslek seçimi gibi kişi-iş uyumunun diğer bireysel sonuçlarını da incelemektedir (Furnham & Schaeffer, 1984; Edwards, 1991; Cifrea, Vera, Rodríguez-Sánchez, & Pastor, 2013; Deniz, Noyan, & Ertosun, 2015). Borman & Motowidlo (1993), kişi-iş uyumunun sonuçlarına ilişkin araştırmaların sosyal davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel etkinliği temsil eden yapılar kapsamında genişletilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu kapsamda araştırmaların kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlediği görülmektedir (Wei, 2012; Farzaneh, Farashah, & Kazemi, 2014; Büyükyılmaz, 2018). Ayrıca, Cable & DeRue (2002) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile, mesleki bağlılık ve kariyer memnuniyeti üzerinde ihtiyaç-tamamlama uyumunun ve talep-yetenek uyumunun güçlü bir etkisinin bulunduğunu ortaya koyulmaktadır.

Kişi-iş uyumunun sonuçları kapsamında incelenen bir diğer kavram da işten ayrılma veya işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işinden ayrılması ile yakından ilişkili olduğundan, davranışsal araştırmalar kapsamında genel olarak çok önemli bir kavram olarak görülmektedir. Dolayısıyla, düşük derecede kişi-iş uyumunun çalışanın işinden ayrılma isteğini arttırıcı olduğu düşünülmektedir. Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson (2005) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışması ile kişi-iş uyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişki kanıtlanmaktadır. Bu çalışmada aynı zamanda tek değişkenli araştırmalarda kişi-iş uyumu ile iş tatmini arasında yüksek bir korelasyon bulunduğu, buna karşılık çok değişkenli çalışmalarda ise kişi-iş uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek

korelasyon bulunduğu belirlenmiştir. Saks & Ashforth (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışma ile de kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ortaya konulmaktadır.

2.6. KİŞİ-İŞ UYUMU VE ETİK TUTUM ARASINDAKİ İLİŞKİ

İyi niyetli insanların etik seçimler yapmak söz konusu olduğunda başarısız olabileceği düşünülmektedir (Thomas, 2013, s. 20). Bu çerçevede, sorumlu eylemlerde bulunmak ve etik seçimler yapmak söz konusu olduğunda insanların karşısına cehalet, cesaret ve motivasyon eksikliği, bilişsel yetersizlik gibi engeller çıkabilmektedir. Muhasebe meslek mensupları açısından değerlendirildiğinde ise, paydaşlar, müşteriler veya işletmenin kendisi gibi farklı çıkar gruplarının bulunması etik ilkeler kapsamında karar vermeyi daha da zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu seçimde muhasebe meslek mensubunun kendi etik tutum algısının da önemli rol oynadığı söylenebilir (Kara & Sakarya, 2010; Kılı, Türkoğlu, & Gülmez, 2018).

Bununla birlikte çalışanın etik tutum ve davranışlarını etkileyen bir faktör de örgütüyle veya işiyle arasındaki uyumdur. Bu kapsamda çalışanın örgütsel değerler ile kendi değerleri arasında uyum algılaması veya çalışanın yetenekleri ile işin gerektirdikleri, işin nitelikleriyle çalışanın istekleri arasındaki uyum olması durumunda etik durumlara daha fazla dikkat edeceği söylenebilir (Ambrose, Arnaud, & Schminke, 2008, s. 324).

Kişi ile işi arasındaki uyumun temelinde kişisel değerler ile gerçekleştirilen işe ilişkin değerler arasındaki uyum bulunmaktadır. Bu uyum, örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan tutum ve davranışlarıyla doğrudan ilişkilendirilmiştir (Edwards, 1991; Saks & Ashforth, 2002; Farzaneh, Farashah, & Kazemi, 2014). Çalışanın etik tutum algısı ve de etik değerleri de, bireylerin ve örgütün genel değer sisteminin bir alt kümesini temsil etmektedir. Bireysel düzeyde, etik değerler, doğru ya da yanlış davranışı neyin oluşturduğunu düşündükleri için bireylerin ahlaki değerlendirmelerini etkilemektedir. Dolayısıyla, kişi-iş uyumunu yüksek derecede algılayan bireyin etik değerlere ilişkin algısı yüksek olmaktadır (Ambrose, Arnaud, & Schminke, 2008, s. 325).

Kişi-iş uyumu üzerine gerçekleştirilen araştırmalar, bireysel tercihlerle mevcut pozisyon arasındaki eşleşmenin en tatmin edici olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda etik çalışma ortamı beklentisi ile etik bir çalışma ortamına sahip olma arasında güçlü bir ilişki olması, bireyin mevcut işinde çalışmaya devam etmesinde önemli bir faktör olarak görülmektedir (Kitapçı & Elçi, 2010, s. 144). Sims & Keon (1997) tarafından gerçekleştirilen araştırma, çalışanların kendi tercihleri ile uyumlu bir etik çalışma ortamında bulunmalarının memnuniyetleri üzerinde etkili olduğunu ve işten ayrılma isteklerini azalttığını göstermektedir. Ayrıca Hunt, Wood, & Chonko (1989), bir örgütün, çalışan ilişkilerini sağlamlaştırma ve çalışanlar için etik bir kültür ya da çevre yaratma eğiliminde olması durumunda çalışanlarından olumlu tepkiler almasının daha muhtemel olduğuna dikkat çekmektedir. Dolayısıyla çalışan ile iş arasındaki uyum, çalışanın etik davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir. Çünkü çalışanlar kendi değerlerine uygun bir çalışma ortamı istemekte ve iş ile bireyin uyumu etik değerlerin örgüt içinde paylaşımı da kuvvetlendirmektedir.

3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KİŞİ-İŞ UYUMU İLE ETİK TUTUM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde muhasebe meslek mensuplarının işleriyle aralarında algıladığı uyumun etik tutumları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmaya yer verilmektedir. Bu kapsamda, ilk olarak araştırma metodolojisi üzerinde durulacak daha sonra ise araştırma bulguları değerlendirilecektir.

3.1. METODOLOJİ

Araştırma metodolojisi bağliğında evrenden ve örneklemden, veri toplama yönteminden, ölçümde kullanılan ölçeklerden ve analiz yönteminden bahsedilmektedir.

3.1.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmanın kapsamını muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Çalışmada muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algıları ile etik tutum algıları arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Çalışma evreni, Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na (SMMM) kayıtlı meslek mensuplarından oluşmaktadır. Belirtilen illerin SMMM'larından sağlanan bilgiye göre Zonguldak ilinde 386, Bartın ilinde 107 ve Karabük ilinde 196 muhasebe meslek mensubu görev yapmaktadır. Bu çerçevede, çalışma evreni toplam 689 kişiden oluşmaktadır.

Çalışmada, örnekleme yöntemi olarak olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır. Veri toplamak için ise hazırlanan anket formu online olarak katılımcılara gönderilmiş ve ankete katılımları sağlanmıştır. Araştırma kapsamında Zonguldak ilinden 342, Bartın ilinden 71 ve Karabük ilinden ise 144

olmak üzere toplam 557 meslek mensubunun e-posta adresine ulaşılmıştır. E-posta adreslerine ulaşılan 557 kişiye internet ortamında hazırlanan anket formu e-posta ile gönderilmiş ve 154 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş oranı %27,6 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışmanın örnekleme 154 kişiden oluşmaktadır.

Araştırmacıların, kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilen veriler kapsamında analizlerin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan en düşük örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde farklı yaklaşımlar benimsediği görülmektedir. Bazı araştırmacılar örneklem büyüklüğünün madde sayısının 10 katı olması gerektiğini (Nunnally & Bernstein, 1994; Tavşancıl, 2010), bazıları ise 4 katı olması gerektiğini savunmaktadır (MacCallum, Widaman, Preacher, & Hong, 2001). Buna karşılık literatürde genel kabul oranının ise madde sayısının 5 katı olması gerektiğidir (Şencan, 2005; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2012; Tabachnick & Fidell, 2013; Brown, 2015). Çalışmanın örneklem büyüklüğü incelendiğinde, madde sayısının 5 katından fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışmada yeterli örneklem büyüklüğü elde edilmiştir.

3.1.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Çalışmanın analiz sürecinde kullanılan verinin elde edilmesi için anket formu kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu iki bölüme sahiptir. Bu kapsamda, formun ilk bölümünde kişi-iş uyumunun derecesini belirleyebilmek için 6 ifade ve etik tutum algısının derecesini belirleyebilmek için 23 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla 9 soru bulunmaktadır.

Anket formu internet ortamında hazırlanmış ve katılımcılara e-posta ile gönderilmiştir. Mart 2019-Nisan 2019 tarihlerinde muhasebe meslek mensuplarının ankete katılımı sağlanmıştır.

3.1.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmada muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algıları ve etik tutum algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede çalışmada iki farklı ölçek

kullanılmıştır. Literatür taraması sonucunda çalışmanın yapısına en uygun ölçekler tercih edilmeye çalışılmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının *kişi-iş uyumu* algılarının derecesini belirleyebilmek amacıyla Cable & DeRue (2002) tarafından geliştirilmiş ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek içerisinde 6 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden 3 tanesi ihtiyaç-tamamlama uyumunun, 3 tanesi de talep-yetenek uyumunun derecesini belirlemeye yöneliktir. Ölçeğin güvenilirlik değerleri sırasıyla ihtiyaç-tamamlama uyumu için 0,93 ve talep-yetenek uyumu için 0,84 şeklinde hesaplanmıştır (Cable & DeRue, 2002, s. 879). Ölçeğin Türkçe'si ise Behram & Dinç (2014) çalışmasından adapte edilerek kullanılmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenilirlik değerleri sırasıyla ihtiyaç-tamamlama uyumu için 0,92 ve talep-yetenek uyumu için 0,83 şeklindedir (Behram & Dinç, 2014, s. 120). Ölçek içerisinde ters kodlanmış bir ifade bulunmamaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının *etik tutum algılarının* derecesini belirleyebilmek için üç farklı çalışmadan adapte edilen ifadeler kullanılmıştır (Sakarya & Kara, 2010; Gül, 2015; Aytekin, 2017). Etik tutum algısı ölçeği beş boyut ve 23 ifadeden oluşmaktadır. Bu çerçevede dürüstlük boyutunda 5 ifade, tarafsızlık boyutunda 4 ifade, mesleki yeterlilik ve özen boyutunda 4 ifade, gizlilik boyutunda 5 ifade ve mesleki etik davranış boyutunda 5 ifade bulunmaktadır. Ölçekte, dürüstlük boyutundaki iki ifade, gizlilik boyutundaki bir ifade ve mesleki etik davranış boyutundaki üç ifade ters kodlanmış ifadelerdir. Bu ifadeler, analizlerde ters çevrilerek kullanılmıştır.

3.1.4. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Çalışmada ilk olarak anket formu ile elde edilen verilerin parametrik testlere uygun olup olmadığına ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, verinin normal dağılım sergileyip sergilemediği incelenmiş, ayrıca otokorelasyon, çoklu doğrusal bağlantı ve değişen varyans sorunu da araştırılmıştır.

İkinci olarak çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenlerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Güvenilirlik için ise değişkenlere ilişkin Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır.

Üçüncü olarak tanımlayıcı istatistiklere ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve frekans analizleri gerçekleştirilmiştir.

Son olarak ise araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik analizler yapılmıştır. Hipotez testleri için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Geçerlilik analizi AMOS programı ile yapılmıştır. Güvenilirlik analizi, ortalama ve standart sapma değerlerinin hesaplanması, frekans analizi ve hipotez testleri ise SPSS programı ile gerçekleştirilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma bulguları başlığı altında sırasıyla çalışmaya katılan meslek mensuplarının demografik özelliklerine, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine, tanımlayıcı istatistiklere ve hipotez test sonuçlarına yer verilmektedir.

3.2.1. Örneklem Demografik Dağılımı

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, görev yapılan il, faaliyet durumu, tecrübe süresi, muhasebe eğitimi alıp almama ve muhasebe mesleğini isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1’de yer verilen demografik dağılıma göre çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının %64,9’u erkek ve %35,1’i kadındır. Yine, %55,2’si evli ve %44,8’i ise bekadır.

Yaş dağılımına göre örneklem %25,4’ü 30 yaş ve altı, %51,9’u 31-40 yaş arası ve %22,7’si 41 yaş ve üstü katılımcılardan oluşmaktadır. Bununla birlikte

örneklem içerisinde en küçük katılımcı 26 ve en büyük katılımcı 52 yaşındadır. Örneklem yaş ortalaması ise 35,5'dir.

Katılımcıları eğitim durumları incelendiğinde, %5,2'sinin lise ve altı, %25,3'ünün önlisans, %49,4'ünün lisans ve %20,1'inin lisansüstü dereceye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	54	35,1
	Erkek	100	64,9
Medeni Durum	Evli	85	55,2
	Bekar	69	44,8
Yaş (Ort.= 35,5)	30 yaş ve altı	39	25,4
	31-40 yaş arası	80	51,9
	41 yaş ve üstü	35	22,7
Eğitim Durumu	Lise ve altı	8	5,2
	Önlisans	39	25,3
	Lisans	76	49,4
	Lisansüstü	31	20,1
Görev Yapılan İl	Zonguldak	78	50,7
	Karabük	45	29,2
	Bartın	31	20,1
Faaliyet Durumu	Serbest	81	52,6
	Bağımlı	73	47,4
Tecrübe Süresi (Ort.= 9,6)	1 yıl ve altı	17	11,0
	2-5 yıl arası	39	25,3
	6-10 yıl arası	34	22,1
	11-15 yıl arası	30	19,5
	16 yıl ve üstü	34	22,1
Muhasebe Eğitimi Alma Durumu	Evet	119	77,3
	Hayır	35	22,7
Muhasebe Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu	Evet	107	69,5
	Hayır	47	30,5
TOPLAM		154	100

Örneklem %50,7'si Zonguldak, %29,2'si Karabük ve %20,1'i Bartın ilinde görev yapmaktadır. Bununla birlikte katılımcıları %52,6'sının serbest ve %47,4'sinin bağımlı şekilde çalıştığı belirlenmiştir.

Tecrübe süresi açısından ise katılımcıların %11'inin 1 yıl ve altı, %25,3'ünün 2-5 yıl arası, %22,1'inin 6-10 yıl arası, %19,5'inin 11-15 yıl arası ve %22,1'inin 16 yıl ve üstü süredir muhasebe meslek mensubu olduğu görülmektedir. Ayrıca en düşük

tecrübe sahip katılımcının 6 aydır ve en yüksek tecrübeye sahip katılımcının 29 yıldır çalıştığı tespit edilmiştir. Örneklemin çalışma süresi açısından ortalaması ise 9,6 yıldır.

Son olarak ise, katılımcıların %77,3'ünün muhasebe eğitimi aldığı, %22,7'sinin ise muhasebe eğitimi almadığı saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların %69,5'i muhasebe mesleğini isteyerek seçtiğini, buna karşılık %30,5'i muhasebe mesleğini istemeyerek seçtiğini belirtmiştir.

3.2.2. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi

Çalışmada kullanılan kişi-iş uyumu ölçeğinin ve etik tutum algısı ölçeğinin yapısal geçerliliğini belirleyebilmek için analizlerde kullanılan tüm değişkenlerin dahil edildiği doğrulayıcı faktör analizi (ölçüm modeli) gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda hesaplanan faktör yükleri, standart hata değerleri ve t-değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Boyutları ve İfadeleri	Faktör Yükleri	Standart Hata	t değeri
<i>Kişi-İş Uyumu (İhtiyaç Tamamlama Uyumu)</i>			
Mevcut işim, bir işten istediğim hemen hemen her şeyi bana vermektedir.	0,899**	-	-
İşimin bana sunduklarıyla benim bir işte aradıklarım arasında iyi bir uyum vardır.	0,830**	0,063	13,804
Mevcut işim, bir işte aradığım özellikleri fazlasıyla karşılamaktadır.	0,897**	0,065	15,915
<i>Kişi-İş Uyumu (Talep-Yetenek Uyumu)</i>			
Yeteneklerim ve mesleki eğitimim işimin gereklilikleri ile iyi bir uyum içindedir.	0,855**	-	-
Kişisel yeteneklerim ve aldığım eğitimim; işimin benden talep ettikleri ile iyi bir şekilde örtüşmektedir.	0,835**	0,075	12,102
İşimin benden talep ettikleriyle kişisel yeteneklerim arasındaki eşleşme oldukça iyidir.	0,826**	0,078	11,941
<i>Etik Tutum Algısı (Dürüstlük)</i>			
Bir meslek mensubu mesleki ilişkilerinde açık sözlü olmalıdır.	0,834**	-	-
Bir meslek mensubunun mesleki ilişkilerinde her zaman doğruyu söylemesi gerekli değildir.*	0,886**	0,068	13,901
Bir meslek mensubu yanlış veya yanıltıcı bilgi veya belgelerle işlem yapmamalıdır.	0,753**	0,074	10,747
Bir meslek mensubu yasaların yetersiz kaldığı durumlarda etik ilkelerden sapabilir.*	0,759**	0,066	12,452
Bir meslek mensubu mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumalıdır.	0,940**	0,069	15,034

Tablo 2'nin Devamı...

Ölçek Boyutları ve İfadeleri	Faktör Yükleri	Standart Hata	t değeri
<i>Etik Tutum Algısı (Tarafsızlık)</i>			
Bir meslek mensubu mesleki kararlarını dış faktörlerden etkilenmeden almalıdır.	0,837**	-	-
Bir meslek mensubu kamu/mükellef/işveren baskısı olmadan karar verebilmelidir.	0,842**	0,079	12,241
Bir meslek mensubu mesleki faaliyetleriyle ilgili bir konuda etki altına girdiğini hissettiği anda o hizmeti vermeyi bırakmalıdır.	0,736**	0,083	10,040
Bir meslek mensubu, mesleki bir hizmeti verirken tarafsızlığını yitirdiği anda artık o hizmeti vermemelidir.	0,894**	0,078	13,203
<i>Etik Tutum Algısı (Mesleki Yeterlilik ve Özen)</i>			
Bir meslek mensubu olarak okul hayatımda aldığım eğitimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,880**	-	-
Bir meslek mensubu olarak yeterli düzeyde mesleki bilgi ve beceriye sahibim.	0,852**	0,068	14,426
Bir meslek mensubu olarak muhasebe ilke ve standartlarını tam ve doğru olarak uyguluyorum.	0,904**	0,060	16,253
Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğiyle ilgili tüm yasal ve teknik gelişmeleri takip ederim.	0,910**	0,064	16,491
<i>Etik Tutum Algısı (Gizlilik)</i>			
Bir meslek mensubu, mükellefleri ile ilgili bilgileri üçüncü kişilere açıklayabilir.*	0,874**	-	-
Bir meslek mensubu, mükelleflerin isteği doğrultusunda yasalarca öngörülen bilgileri verebilir.	0,715**	0,072	10,147
Bir meslek mensubunun bir mükellefle veya işverenle ilişkisi bittikten sonra bile onlarla ilgili bilgilerin gizliliğini koruması gerekir.	0,806**	0,081	12,443
Bir meslek mensubu, ilgili taraflara doğru ve yeterli bilgileri vermelidir.	0,808**	0,079	12,470
Bir meslek mensubunun ilgisiz kişi ve kurumlara bilgi vermemesi gerekir.	0,856**	0,072	13,698
<i>Etik Tutum Algısı (Mesleki Etik Davranış)</i>			
Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğinin itibarına yakışır biçimde faaliyet gösteririm.	0,832**	-	-
Bir meslek mensubu olarak meslek etiği standartlarına uygun biçimde faaliyet gösteririm.	0,856**	0,086	12,658
Bir meslek mensubu olarak müşterilerimin/işletmemin lehine olacak durumlarda etik dışı davranışta bulunabilirim.*	0,798**	0,078	11,394
Bir meslek mensubu olarak teknik ve/veya mesleki standartlara uymayan bir şekilde hareket ettiğim zamanlar da olmuştur.*	0,725**	0,087	9,923
Bir meslek mensubu olarak müşterilerimin/işverenimin baskısı nedeniyle meslek etik kurallarına aykırı hareket etmek zorunda kaldığım olmuştur.*	0,841**	0,085	12,332

*p<0,05; **p<0,01; N=154

Analiz sonucunda ilk olarak hesaplanan t-değerleri incelenmektedir. Tablo 2'ye göre bütün t-değerlerinin 2,56 değerinden büyük olduğu, dolayısıyla tüm faktör yüklerinin 0,01 önemlilik seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede hesaplanan en küçük t-değerinin 9,923 olduğu görülmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen faktör yüklerine bakıldığında ise, değişkenlere ilişkin hesaplanan en düşük faktör yükünün 0,715 olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla tüm faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olduğu ve 0,01 önemlilik seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014, s. 115).

Doğrulayıcı faktör analizinde faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması ve t-değerlerinin anlamlı olması ölçüm modelinin geçerli kabul edilmesi için gereklidir, fakat yeterli koşul değildir. Bu kapsamda modele ilişkin genel kabul ki kare uyum testi (χ^2/sd), uyum iyiliği indeksi (GFI), normlandırılmış uyum indeksi (NFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) gibi bazı uyum iyiliği değerlerinin istenen değerleri almasına bağlıdır. Model uyumu sağlanabilmesi için χ^2/sd değerinin 5'den küçük olması, GFI değerinin 0,85'den büyük olması, NFI, TLI ve CFI değerlerinin 0,90'dan büyük olması ve RMSEA değerinin 0,80'den küçük olması gerekmektedir (Schumacker & Lomax, 2010, s. 85-89; Meydan & Şeşen, 2011, s. 31-37; Byrne, 2016, s. 90-102; Kline, 2016, s. 265-280). Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Kriteri	Uyum İyiliği Değeri	Kabul Şartı
Ki-Kare Uyum Testi (χ^2/sd)	(433,910/350) 1,240	≤ 5
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	0,859	$\geq 0,850$
Normlandırılmış Uyum İndeksi (NFI)	0,889	$\geq 0,900$
Tucker-Lewis İndeksi (TLI)	0,972	$\geq 0,900$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,976	$\geq 0,900$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,040	$\leq 0,080$

Tablo 3 incelendiğinde, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda χ^2/sd değerinin 1,240, GFI değerinin 0,859, NFI değerinin 0,889, TLI değerinin 0,972 CFI değerinin 0,976 ve RMSEA değerinin 0,040 olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgular tüm uyum iyiliği değerleri için kabul şartının sağlandığını göstermektedir. Dolayısıyla araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlilikleri sağlanmıştır.

3.2.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Çalışmada, ölçeklerin yapısal geçerlilik testinin ardından güvenilirlikleri test edilmiştir. Güvenilirlik, bir değişkenin çoklu ölçümleri arasındaki tutarlılık derecesinin bir değerlendirmesidir. Diğer bir ifadeyle, güvenilirlik bir değişkenin gerçek değerinin ölçümü veya hatasızlığıdır. Dolayısıyla ölçüm hatasının tam tersidir (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014, s. 8). Bu kapsamda araştırmalarda güvenilir ölçümlerin kullanılması çok önemlidir.

Literatürde en sık bildirilen güvenilirlik katsayısı türü, aynı zamanda Cronbach alfa olarak da bilinen alfa katsayısıdır. Cronbach alfa, iç tutarlılık güvenilirliğini ya da cevapların bir ölçü maddesi arasında tutarlılık derecesini ölçmektedir (Brown, 2015, s. 309; Kline, 2016, s. 91). Bazı araştırmacılara göre 0,60'ın üzerindeki Cronbach alfa değeri ölçeğin güvenilir kabul edilmesi için yeterli iken (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014, s. 123), genel olarak kabul edilen alt sınırın 0,70 olduğunu görülmektedir (Nunnally & Bernstein, 1994, s. 265; Morgan, Leech, Gloeckner, & Barrett, 2011, s. 135; Kline, 2016, s. 92). Çalışma kapsamında kullanılan ölçekler için hesaplanan Cronbach alfa değerleri Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Değişken	İfade Sayısı	Cronbach Alfa (α)
İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	3	0,908
Talep-Yetenek Uyumu	3	0,876
Dürüstlük	5	0,872
Tarafsızlık	4	0,813
Mesleki Yeterlilik ve Özen	4	0,836
Gizlilik	5	0,909
Mesleki Etik Davranış	5	0,858

Tablo 4'e göre, ihtiyaç-tamamlama uyumu için güvenilirlik değeri 0,908, talep-yetenek uyumu için güvenilirlik değeri 0,876, dürüstlük için güvenilirlik değeri 0,872, tarafsızlık için güvenilirlik değeri 0,813, mesleki yeterlilik ve özen için güvenilirlik değeri 0,836, gizlilik için güvenilirlik değeri 0,909 ve mesleki etik davranış için güvenilirlik değeri 0,858 şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen bulgu ile çalışmada kullanılan tüm değişkenler için güvenilirlik değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu, dolayısıyla tüm değişkenler için güvenilirliğin sağlandığı belirlenmiştir (Nunnally & Bernstein, 1994; Morgan, Leech, Gloeckner, & Barrett, 2011; Kline, 2016).

3.2.4. Tanımlayıcı Değerler

Tanımlayıcı değerler ile anket formu aracılığıyla toplanan verilerin özetlenmesi ve açıklanması gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle tanımlayıcı değerler toplama, sınıflama, çözümlene ve yorumlama döngüsünü içermektedir. Genel olarak standart sapma ve veri ortalamalarının yer aldığı tanımlayıcı değerler, verilerin özetlenebilmesi açısından en iyi yorumlama yöntemleri arasında gösterilmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2010).

3.2.4.1. Etik Tutum Algısı Tanımlayıcı Değerler

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 5. Etik Tutum Algısı Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek Boyutları ve İfadeleri	Ort.	St. Sap.	Ölçek Ort.	Ölçek St. Sap.
<i>Etik Tutum Algısı (Dürüstlük)</i>				
Bir meslek mensubu mesleki ilişkilerinde açık sözlü olmalıdır.	3,006	1,196		
Bir meslek mensubunun mesleki ilişkilerinde her zaman doğruyu söylemesi gerekli değildir.*	2,909	1,068		
Bir meslek mensubu yanlış veya yanıltıcı bilgi veya belgelerle işlem yapmamalıdır.	2,980	1,057	2,994	0,978
Bir meslek mensubu yasalarn yetersiz kaldığı durumlarda etik ilkelerden sapabilir.*	3,006	1,093		
Bir meslek mensubu mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumalıdır.	3,071	1,097		

Tablo 5'in Devamı...

Ölçek Boyutları ve İfadeleri	Ort.	St. Sap.	Ölçek Ort.	Ölçek St. Sap.
<i>Etik Tutum Algısı (Tarafsızlık)</i>				
Bir meslek mensubu mesleki kararlarını dış faktörlerden etkilenmeden almalıdır.	2,993	1,168		
Bir meslek mensubu kamu/mükellef/işveren baskısı olmadan karar verebilmelidir.	3,103	1,127		
Bir meslek mensubu mesleki faaliyetleriyle ilgili bir konuda etki altına girdiğini hissettiği anda o hizmeti vermeyi bırakmalıdır.	2,967	1,105	3,019	0,996
Bir meslek mensubu, mesleki bir hizmeti verirken tarafsızlığını yitirdiği anda artık o hizmeti vermemelidir.	3,013	1,125		
<i>Etik Tutum Algısı (Mesleki Yeterlilik ve Özen)</i>				
Bir meslek mensubu olarak okul hayatımda aldığım eğitimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	2,896	1,232		
Bir meslek mensubu olarak yeterli düzeyde mesleki bilgi ve beceriye sahibim.	3,058	1,243	2,983	1,125
Bir meslek mensubu olarak muhasebe ilke ve standartlarını tam ve doğru olarak uyguladım.	2,981	1,174		
Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğiyle ilgili tüm yasal ve teknik gelişmeleri takip ederim.	3,000	1,262		
<i>Etik Tutum Algısı (Gizlilik)</i>				
Bir meslek mensubu, mükellefleri ile ilgili bilgileri üçüncü kişilere açıklayabilir.*	3,097	1,021		
Bir meslek mensubu, mükelleflerin isteği doğrultusunda yasalarca öngörülen bilgileri verebilir.	3,162	0,918		
Bir meslek mensubunun bir mükellefle veya işverenle ilişkisi bittikten sonra bile onlarla ilgili bilgilerin gizliliğini koruması gerekir.	3,000	1,120	3,072	0,887
Bir meslek mensubu, ilgili taraflara doğru ve yeterli bilgileri vermelidir.	3,039	1,089		
Bir meslek mensubunun ilgisiz kişi ve kurumlara bilgi vermemesi gerekir.	3,064	1,020		
<i>Etik Tutum Algısı (Mesleki Etik Davranış)</i>				
Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğinin itibarına yakışır biçimde faaliyet gösteririm.	3,123	1,074		
Bir meslek mensubu olarak meslek etiği standartlarına uygun biçimde faaliyet gösteririm.	3,168	1,142		
Bir meslek mensubu olarak müşterilerimin/işletmemin lehine olacak durumlarda etik dışı davranışta bulunabilirim.*	3,112	0,993	3,114	0,922
Bir meslek mensubu olarak teknik ve/veya mesleki standartlara uymayan bir şekilde hareket ettiğim zamanlar da olmuştur.*	3,071	1,067		
Bir meslek mensubu olarak müşterilerimin/işverenimin baskısı nedeniyle meslek etik kurallarına aykırı hareket etmek zorunda kaldığım olmuştur.*	3,045	1,110		

N=154; Ort=Ortalama, St.Sap.=Standart sapma

Not: * ifadeler ters çevrilerek ortalama alınmıştır.

Tablo 5'e bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarını belirlemek için kullanılan ifadeler içerisinde en yüksek ortalamaya sahip olanların;

- “Bir meslek mensubu olarak meslek etiği standartlarına uygun biçimde faaliyet gösteririm” (Ort=3,168),
- “Bir meslek mensubu, mükelleflerin isteği doğrultusunda yasalarca öngörülen bilgileri verebilir” (Ort=3,162),
- “Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğinin itibarına yakışır biçimde faaliyet gösteririm” (Ort=3,123) ifadeleridir.

Bununla birlikte muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarını belirlemek için kullanılan ifadeler içerisinde en düşük ortalamaya sahip olanların ise;

- “Bir meslek mensubu olarak okul hayatımda aldığım eğitimin yeterli olduğunu düşünüyorum” (Ort=2,896),
- “Bir meslek mensubunun mesleki ilişkilerinde her zaman doğruyu söylemesi gereklidir” (Ort=2,909),
- “Bir meslek mensubu mesleki faaliyetleriyle ilgili bir konuda etki altına girdiğini hissettiği anda o hizmeti vermeyi bırakmalıdır” (Ort=2,967) ifadeleridir.

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algısı boyutlarına ilişkin genel ortalamalara bakıldığında, en yüksek ortalamanın mesleki etik davranış boyutuna ait olduğu (Ort=3,114), en düşük ortalamanın ise mesleki yeterlilik ve özen boyutunda olduğu görülmektedir (Ort=2,983). Ortalamalar incelendiğinde ölçek ortalamaları arasında büyük farklılıklar bulunmadığı ve katılımcıların etik tutum algısının orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

3.2.4.2. Kişi-İş Uyumu Tanımlayıcı Değerler

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Kişi-İş Uyumu Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek Boyutları ve İfadeleri	Ort.	St. Sap.	Ölçek Ort.	Ölçek St. Sap.
Kişi-İş Uyumu (İhtiyaç-Tamamlama Uyumu)				
Mevcut işim, bir işten istediğim hemen hemen her şeyi bana vermektedir.	2,928	1,138		
İşimin bana sunduklarıyla benim bir işte aradıklarım arasında iyi bir uyum vardır.	3,064	1,064	2,991	1,035
Mevcut işim, bir işte aradığım özellikleri fazlasıyla karşılamaktadır.	2,980	1,174		
Kişi-İş Uyumu (Talep-Yetenek Uyumu)				
Yeteneklerim ve mesleki eğitimim işimin gereklilikleri ile iyi bir uyum içindedir.	3,006	1,201		
Kişisel yeteneklerim ve aldığım eğitimim; işimin benden talep ettikleri ile iyi bir şekilde örtüşmektedir.	3,066	1,112	3,049	1,035
İşimin benden talep ettikleriyle kişisel yeteneklerim arasındaki eşleşme oldukça iyidir.	3,077	1,152		

N=154; Ort=Ortalama, St.Sap.=Standart sapma

Tablo 6'ya bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algılarını belirlemek için kullanılan ifadeler içerisinde en yüksek ortalamaya sahip olanların;

- “İşimin benden talep ettikleriyle kişisel yeteneklerim arasındaki eşleşme oldukça iyidir” (Ort=3,077),
- “Kişisel yeteneklerim ve aldığım eğitimim; işimin benden talep ettikleri ile iyi bir şekilde örtüşmektedir” (Ort=3,066),
- “İşimin bana sunduklarıyla benim bir işte aradıklarım arasında iyi bir uyum vardır” (Ort=3,064) ifadeleridir.

Bununla birlikte muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algılarını belirlemek için kullanılan ifadeler içerisinde en düşük ortalamaya sahip olanların ise;

- “Mevcut işim, bir işten istediğim hemen hemen her şeyi bana vermektedir” (Ort=2,928),
- “Mevcut işim, bir işte aradığım özellikleri fazlasıyla karşılamaktadır” (Ort=2,980),
- “Yeteneklerim ve mesleki eğitimim işimin gereklilikleri ile iyi bir uyum içindedir” (Ort=3,006) ifadeleridir.

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algısı boyutlarına ilişkin genel ortalamalara bakıldığında, en yüksek ortalamanın talep-yetenek uyumu boyutuna ait olduğu (Ort=3,049), en düşük ortalamanın ise ihtiyaç-tamamlama uyumu boyutunda olduğu görülmektedir (Ort=2,991). Ortalamalar incelendiğinde ölçek ortalamaları arasında büyük farklılıklar bulunmadığı ve katılımcıların kişi-iş uyumu algısının orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

3.2.5. Regresyon Analizi Bulguları

Bu çalışmanın amacı, Zonguldak, Karabük ve Bartın illerindeki muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu algıları ile etik tutum algıları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Belirlenen amaç kapsamında ve bu amaca uygun şekilde oluşturulmuş hipotezleri test edebilmek için beş ayrı çok değişkenli regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizleri ile kişi-iş uyumu boyutlarının etik tutum algısı boyutları üzerindeki etkisi test edilmektedir. Analizlerde, demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, görev yapılan il, faaliyet durumu, tecrübe süresi) kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. Regresyon analizlerine ilişkin bulgular Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Kişi-İş Uyumunun Etik Tutum Algısı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	Bağımlı Değişkenler				
	Dürüstlük	Tarafsızlık	Mesleki Yeterlilik ve Özen	Gizlilik	Mesleki Etik Davranış
Kontrol Değişkenleri					
Cinsiyet	-0,030	0,031	0,106	0,066	0,035
Medeni Durum	-0,043	0,073	-0,098	-0,012	-0,108
Eğitim Durumu	0,082	0,039	0,007	0,042	0,099
Yaş	-0,008	-0,013	-0,079	0,039	0,042
Görev Yapılan İl	0,018	-0,011	0,037	0,040	-0,049
Faaliyet Durumu	-0,070	0,064	0,123	-0,109	0,016
Tecrübe Süresi	-0,164	0,076	0,006	-0,050	-0,075
Bağımsız Değişkenler					
İhtiyaç-Tamamlama Uyumu					
VIF=1,534 Tolerans=0,652	0,458**	0,273**	0,309**	0,354**	0,345**
Talep-Yetenek Uyumu					
VIF=1,384 Tolerans=0,723	0,146	0,276**	0,368**	0,250**	0,271**
F Değeri	7,762**	4,946**	9,980**	8,805**	9,089**
R2	0,327	0,236	0,384	0,355	0,362
Düzeltilmiş R2	0,285	0,188	0,346	0,315	0,322
Durbin-Watson Değeri	1,979	1,666	1,879	1,677	1,747

*p<0,05; **p<0,01; N=154

Analiz sonuçları değerlendirilmeden önce verilerin regresyon analizine uygunluğu çeşitli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı araştırılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, normal dağılım testi, çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity), otokorelasyon ve değişen varyans (heteroskedasticity) sorunu araştırılmıştır.

3.2.5.1. Normal Dağılım Analizi

Hipotez testlerine ilişkin analizler öncesinde araştırmada kullanılan değişkenlerin regresyon analizine uygunluğunun tespit etmek için normal dağılım testi uygulanmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu istatistiksel veya grafiksel yöntemler olarak iki şekilde araştırılabilmektedir. Bu çerçevede, çalışma kapsamında

normal dağılım çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi ile test edilmiştir. Değişkenlerin normal dağılım şartını sağlayabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 olması gerekmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013, s. 73). Bu kapsamda çalışmada kullanılan değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık Değeri	Çarpıklık Standart Hata	Basıklık Değeri	Basıklık Standart Hata
İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	-0,128	0,195	-0,791	0,389
Talep-Yetenek Uyumu	0,058	0,195	-0,813	0,389
Dürüstlük	-0,062	0,195	-0,191	0,389
Tarafsızlık	0,168	0,195	-0,506	0,389
Mesleki Yeterlilik ve Özen	-0,047	0,195	-0,780	0,389
Gizlilik	-0,256	0,195	-0,183	0,389
Mesleki Etik Davranış	-0,172	0,195	-0,396	0,389

Tablo 8’e göre tüm değişkenlere çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilmektedir.

3.2.5.2. Çoklu Doğrusal Bağlantı Analizi

Araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir. Tolerans değeri, diğer bağımsız değişkenler tarafından açıklanamayan bir değişkenin miktarı olduğundan, küçük tolerans değeri ve VIF değerinin 1 / tolerans değerine eşit olması nedeniyle büyük VIF değeri bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olduğu anlamına gelmektedir (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014, s. 200). Bu çerçevede araştırmacılar, tolerans değerinin 0,10’dan düşük olması ve VIF değerinin 10’dan büyük olması durumunda çoklu doğrusal bağlantı sorunundan bahsedileceğini söylemektedir (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003, s. 423; Meyers, Gamst, & Guarino, 2006, s. 182; Stevens, 2009, s. 75; Kline, 2016, s. 71; Sekaran & Bougie, 2016, s. 316).

Tablo 7’de yer alan değerler incelendiğinde ihtiyaç-tamamlama uyumu değişkeni için VIF değerinin 1,534 ve tolerans değerinin 0,652, talep-yetenek uyumu değişkeni için ise VIF değerinin 1,384 ve tolerans değerinin 0,723 olarak hesaplandığı grlmektedir. Bu veriler bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığı anlamına gelmektedir.

3.2.5.3. Otokorelasyon Analizi

Regresyon analizinin temel varsayımlarından biri hata terimleri arasında ilişkinin olmaması gerektiğidir. Hata terimleri arasında ilişkinin bulunması otokorelasyonun var olduğu anlamına gelmektedir. Hata terimleri arasında otokorelasyonun var olup olmadığı Durbin-Watson istatistiğinin hesaplanması ile araştırılmıştır.

Durbin-Watson istatistiği 0 ila 4 arasında bir değer almaktadır. Değerin 2 olması veya ikiye yakın olması otokorelasyonun olmadığını göstermektedir. Buna karşılık Durbin-Watson değerinin 0’a yakın olması pozitif otokorelasyon, 4’e yakın olması ise negatif otokorelasyon olduğu anlamına gelmektedir (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003, s. 137; Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009, s. 467).

Tablo 7’de yer alan değerlere bakıldığında, Durbin-Watson istatistiği dürüstlük değişkeni için 1,979, tarafsızlık için 1,666, mesleki yeterlilik ve zen için 1,879, gizlilik için 1,677 ve mesleki etik davranış için 1,747 olarak hesaplandığı grlmektedir. Değerlerin genel olarak 2’ye yakın olması hata terimleri arasında otokorelasyon bulunmadığını göstermektedir.

3.2.5.4. Değişen Varyans Analizi

Regresyon analizinin temel varsayımlarından bir diğeri de hata terimlerinin varyanslarında değişen varyans sorununun olmaması gerekliliğidir. Değişen varyans sorunu, hata terimlerinin varyansları birbirinden farklı olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Çalışmada, değişen varyans sorununun olup olmadığı Bruesch Pagan

Testi ve Koenker Testi ile araştırılmıştır. Testlere ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Değişen Varyans Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken	Bruesch Pagan Testi		Koenker Testi	
	Test İstatistiği	p değeri	Test İstatistiği	p değeri
Dürüstlük	10,223	0,333	7,293	0,607
Tarafsızlık	8,238	0,510	5,011	0,833
Mesleki Yeterlilik ve Özen	11,980	0,214	9,845	0,363
Gizlilik	15,233	0,065	8,910	0,446
Mesleki Etik Davranış	14,257	0,107	13,273	0,151

Not: Bağımsız Değişkenler = İhtiyaç-Tamamlama Uyumu, Talep-Yetenek Uyumu

Değişen varyans sorununun olmaması, Bruesch Pagan Testi ve Koenker Testi için hesaplanan test istatistiklerine ilişkin anlamlılık değerinin 0,050’nin üzerinde olmasına bağlıdır (Breusch & Pagan, 1979; Koenker, 1981). Tablo 9’da yer alan değerler incelendiğinde test istatistiklerine ilişkin anlamlılık değerlerinin 0,050’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgu hata terimlerinin varyanslarında değişen varyans sorununun olmadığını göstermektedir.

3.2.5.5. Hipotez Testleri Sonuçları

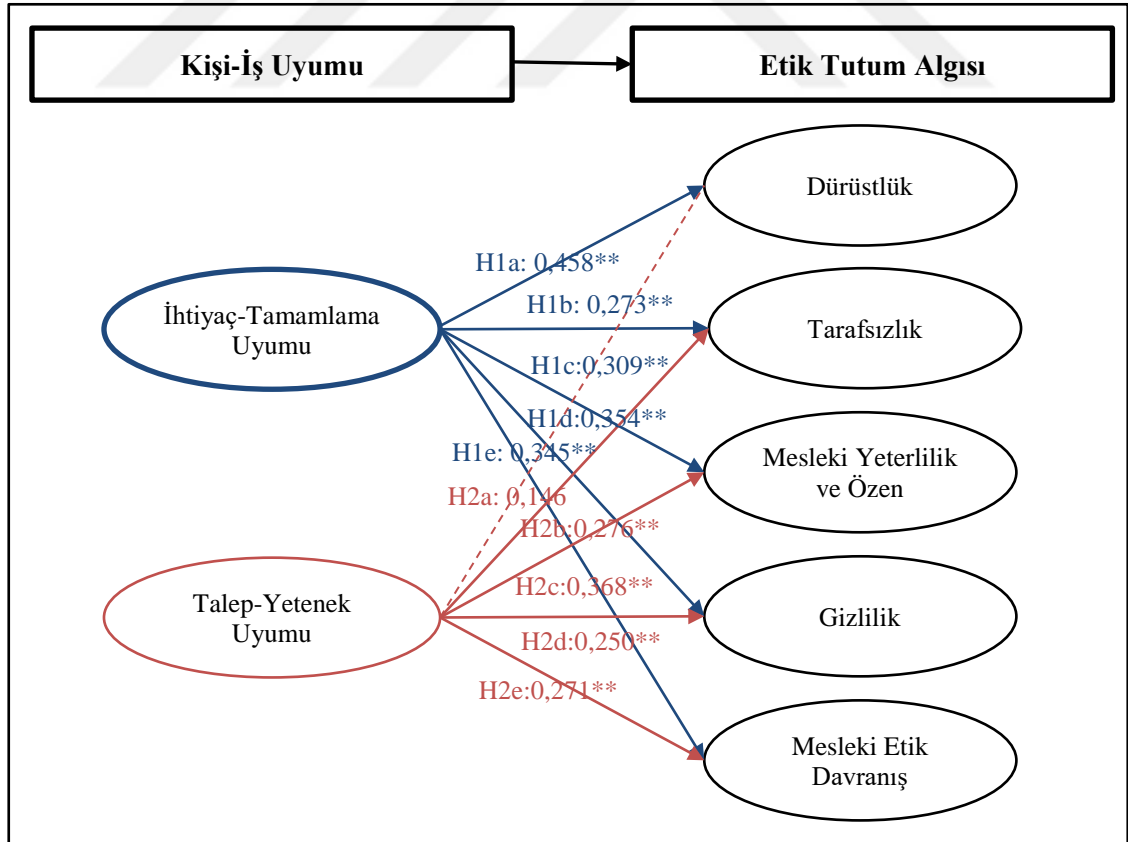
Çalışmada iki temel hipotez ve bu çerçevede 10 alt hipotez test edilmiştir. Hipotez testleri sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Araştırmanın ilk hipotezi ile kişi-iş uyumunun alt boyutu olan ihtiyaç-tamamlama uyumu algısının etik tutum algısı boyutları (dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki etik davranış) üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, ihtiyaç-tamamlama uyumu algısının dürüstlük ($H1a:\beta=0,458,p<0,01$), tarafsızlık ($H1b:\beta=0,273,p<0,01$), mesleki yeterlilik ve özen ($H1c:\beta=0,309,p<0,01$), gizlilik ($H1d:\beta=0,354,p<0,01$) ve mesleki etik davranış ($H1e:\beta=0,345,p<0,01$) değişkenlerini olumlu yönde ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular çalışmada test edilen H1a, H1b, H1c, H1d ve H1e hipotezlerinin kabul edildiği anlamına gelmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi ile kişi-iş uyumunun alt boyutu olan talep-yetenek uyumu algısının etik tutum algısı boyutları (dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki etik davranış) üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, talep-yetenek uyumu algısının tarafsızlık ($H2b:\beta=0,276,p<0,01$), mesleki yeterlilik ve özen ($H2c:\beta=0,368,p<0,01$), gizlilik ($H2d:\beta=0,250,p<0,01$) ve mesleki etik davranış ($H2e:\beta=0,271,p<0,01$) değişkenlerini olumlu yönde ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Buna karşılık talep-yetenek uyumu algısının etik tutum algısının dürüstlük boyutu üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamsızdır ($H2a:\beta=0,146,p>0,05$). Elde edilen bulgular çalışmada test edilen H2b, H2c, H2d ve H2e hipotezlerinin kabul edildiği, H2a hipotezinin ise kabul edilmediği anlamına gelmektedir.

Elde edilen bulgular, Şekil 3’de araştırma modeli üzerinde sunulmuştur.

Şekil 3. Analiz Bulguları



* $p<0,05$; ** $p<0,01$; $N=154$

Regresyon analizi ile elde edilen tüm hipotez test sonuçları ise Tablo 10'da özetlenmektedir.

Tablo 10. Hipotez Test Sonuçları Özeti

Hipotezler			β Değeri	Standart Hata Değeri	t değeri	Hipotez Testi Sonucu
<i>H1: Muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaç-tamamlama uyumu arttıkça etik tutum algıları yükselmektedir.</i>						
H1a	İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	→ Dürüstlük	0,458**	0,080	5,403	KABUL
H1b	İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	→ Tarafsızlık	0,273**	0,087	3,030	KABUL
H1c	İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	→ Mesleki Yeterlilik ve Özen	0,309**	0,088	3,820	KABUL
H1d	İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	→ Gizlilik	0,354**	0,071	4,271	KABUL
H1e	İhtiyaç-Tamamlama Uyumu	→ Mesleki Etik Davranış	0,345**	0,073	4,183	KABUL
<i>H2: Muhasebe meslek mensuplarının talep-yetenek uyumu arttıkça etik tutum algıları yükselmektedir.</i>						
H2a	Talep-Yetenek Uyumu	→ Dürüstlük	0,146	0,076	1,809	RED
H2b	Talep-Yetenek Uyumu	→ Tarafsızlık	0,276**	0,082	3,223	KABUL
H2c	Talep-Yetenek Uyumu	→ Mesleki Yeterlilik ve Özen	0,368**	0,084	4,784	KABUL
H2d	Talep-Yetenek Uyumu	→ Gizlilik	0,250**	0,067	3,172	KABUL
H2e	Talep-Yetenek Uyumu	→ Mesleki Etik Davranış	0,271**	0,070	3,467	KABUL

*p<0,05; **p<0,01; N=154

Gerçekleştirilen hipotez testleri sonucunda, ihtiyaç-tamamlama uyumunun muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarına ilişkin tüm boyutlarda olumlu etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Talep-yetenek uyumu ise dürüstlük boyutu dışında etik tutum algısının diğer tüm boyutlarını olumlu olarak etkilemektedir.

SONUÇ

Bu çalışma muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algılarına odaklanmakta ve etik tutum algısı üzerinde bireyin işiyle uyum derecesinin etkisini incelemektedir. Çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının gerçekleştirdikleri iş ile aralarında algıladıkları uyumun etik tutum algıları üzerindeki etkisini belirleyebilmektir.

Belirlenen amaçla çalışma, muhasebe meslek mensupları üzerine odaklanmaktadır. Çalışmanın kapsamını Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na (SMMM) kayıtlı meslek mensupları oluşturmaktadır. Çalışmanın analizlerinde kullanılan veri belirtilen illerde çalışmakta olan 154 muhasebe meslek mensubundan toplanmıştır. Araştırma hipotezlerini test edebilmek amacıyla çoklu regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Analizler sonucunda öncelikle, kişi-iş uyumunun alt boyutu olan ihtiyaç-tamamlama uyumu algısının dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki etik davranış üzerinde olumlu yönde etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgu, muhasebe meslek mensuplarının ihtiyaçları ile hizmetlerinin karşılığında elde ettiği ödüllere ve bir işteki katkılarına ilişkin uygunluk algılamalarının, etik tutumlarını olumlu yönde etkilediği anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, ihtiyaçları, istekleri veya tercihleri gerçekleştirdiği iş tarafından karşılandığına inanan muhasebe meslek mensubu mesleki faaliyetlerinde daha dürüst ve tarafsız davranabilmekte, gizliliğe daha fazla dikkat etmekte, mesleki olarak kendisini geliştirmekte, mesleğine daha fazla önem göstermekte ve genel olarak mesleki olarak daha etik davranışlar sergilemektedir.

İkinci olarak, kişi-iş uyumunun alt boyutu olan talep-yetenek uyumu algısının tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki etik davranış üzerinde olumlu yönde etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık talep-yetenek uyumu algısının dürüstlük üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi tespit edilememiştir. Bu çerçevede, muhasebe meslek mensuplarının bilgi, beceri ve yeteneklerinin çalışma görevlerini yerine getirmek için gerekli olanlarla uygunluk algılamaları sonucunda etik tutum ve davranışlarının olumlu şekilde etkileneceği söylenebilir. Başka bir ifadeyle,

yapılan işin kişiden talep ettiklerine karşı kişinin sahip olduklarının yeterli olması durumunda, meslek mensubunun daha tarafsız olacağı, müşterilerin gizliliği konusuna daha fazla dikkat edeceği, muhasebe alanında kendini geliştirme konusunda daha özenli davranacağı ve mesleki anlamda daha etik davranışlar ortaya koyacağı düşünülebilir.

Elde edilen bulguların daha önce gerçekleştirilen benzer çalışmalar ile tutarlı olduğu görülmektedir (Edwards, 1991; Liu, Liu, & Hu, 2010; Farzaneh, Farashah, & Kazemi, 2014; Hudson, Bryson, & Michelotti, 2017). Kişi-iş uyumu ile muhasebe meslek mensubunun gerçekleştirdiği iş arasındaki uyum incelendiğinde ve bu uyumun iyi derecede olmasının hem meslek mensubunun kendisi için hem de kendi işletmesi veya çalıştığı işletme için olumlu sonuçlarının bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda, muhasebe meslek mensubunun işi ile arasında yüksek derecede uyum algılaması, etik tutum ve davranışlarında olumlu etkiye sebep olmaktadır.

Gerçekleştirilen araştırmanın bazı kısıtları da mevcuttur. İlk olarak, araştırma doğrudan muhasebe meslek mensuplarına odaklanmakla birlikte, analizlerde kullanılan veri farklı kurumlarda çalışmakta olan muhasebe meslek mensuplarından elde edilmiştir. Tek bir işletmede çalışmakta olan muhasebe meslek mensupları üzerine gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda farklı bulgular elde edilebilir.

İkinci olarak araştırma kullanılan veri yalnızca Batı Karadeniz Bölgesi'nde çalışmakta olan muhasebe meslek mensuplarından toplanmıştır. Farklı il ve bölgelerde gerçekleştirilecek araştırmalar ile farklı bulgulara ulaşmak mümkündür.

Üçüncü olarak, muhasebe meslek mensuplarının etik tutum algıları üzerinde yalnızca kişi-iş uyumunun etkisi araştırılmıştır. Konuya ilişkin sonraki çalışmaların daha farklı bireysel ve/veya örgütsel faktörler çerçevesinde etik tutum algısının nedenlerini incelemesi faydalı olacaktır. Ayrıca kişi-iş uyumu ile etik tutum algısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği düşünülen farklı kavramlar ile oluşturulacak modeller, muhasebe meslek mensupları açısından kişi-iş uyumu ile etik tutum algısı arasındaki ilişkinin farklı şekillerde yorumlanmasına olanak tanıyacaktır.

Özetle, gerçekleştirilen çalışma ile Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Zonguldak, Bartın ve Karabük illerinde çalışmakta olan muhasebe meslek

mensuplarının etik tutumları üzerinde gerçekleştirilen işin etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Daha detaylı olarak bakıldığında ise, ihtiyaçlarının, isteklerinin, tercihlerinin işi tarafından karşılandığına inanması ve bilgi, beceri, yeteneklerinin işi için yeterli olduğunu düşünmesi durumunda muhasebe meslek mensubunun daha etik davranma olasılığı yükselmektedir.

Çalışma ile elde edilen sonuçlar perspektifinde muhasebe meslek etiğine yönelik olarak mevzuatta yer alan düzenlemelerin revize edilmesinde ve ek etik ilkelerin belirlenmesinde muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumlarının dikkate alınması meslek mensuplarının meslek etiğine daha fazla bağlı olmalarına imkan verecektir.

Son olarak, bu alanda yapılacak olan çalışmalara ışık tutması amacıyla araştırmacılara birtakım önerilerde bulunmak yararlı olacaktır. Araştırmacılar, Türkiye’de muhasebe mesleğine yönelik etik ilkeleri düzenleyen kamu kurumları ve TÜRMOB’un etik düzenlemelerin belirlenmesinde kişi-iş uyumuna yönelik algı düzeylerinin ne olduğu konusunda çalışma yapabilirler. Ayrıca araştırmacılar muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumları ile etik tutum algıları arasındaki bağı ölçebilmek amacıyla kurumsal bir işletmede muhasebe departmanındaki çalışanlar üzerine dönemsel (3-6 aylık veya yıllık) bir araştırma yapabilirler.

KAYNAKÇA

- Aktaş, K. (2014). Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 22-32.
- Aktaş, M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt-Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*(26), 13-21.
- Altan, M. (2004). Muhasebecilik Mesleğinin Toplumda Algılanma Biçimi Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(11), 29-54.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Cilt 6.). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 323-333.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2002). Accounting Professionals and the Accounting Profession: Linking Conduct and Context. *Accounting and Business Research*, 32(1), 41-56.
- Arthur, W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The Use of Person-Organization Fit in Employment Decision Making: An Assessment of Its Criterion-Related Validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 786-801.
- Aslan, T., Kızıl, C., & Din, A. (2017). Muhasebe Hata ve Hileleri Üzerinde Etkili Faktörlerin Muhasebe Meslek Etiği Kapsamında Analizi: Yalova Örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 4(12), 1125-1138.
- Aytekin, İ. (2017). *SMMM ve YMM Mesleklerinde Etik Algısı ve Bunun Muhasebe Hata ve Hilelerine Etkisi: TRC 1 Bölgesi Analizi*. İstanbul: Yayımlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayvaz, E., & Geçkil, T. (2017). Muhasebe Mesleğinde Etik: Muhasebe Meslek Mensuplarının Tutumlarını Ölçme Sorunsalı. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53(1), 17-33.

- Behery, M. H. (2009). Person/Organization Job-Fitting and Affective Commitment to the Organization: Perspectives from the UAE. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(2), 179-196.
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124.
- Bilen, A., & Yılmaz, Y. (2014). Muhasebe Mesleğinde Etik ve Etik ile İlgili Çalışmalar. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(6), 57-72.
- Bilici, A. A. (2012). Meslek Yüksekokulları Muhasebe Öğrencilerinin Mesleğe Bakışları: Atatürk Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 383-398.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. N. Schmitt, & W. C. Borman içinde, *Personnel Selection in Organizations* (s. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bowen, D. E., Ledford Jr., G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the Organization, Not the Job. *Academy of Management Executive*, 5(4), 35-51.
- Bozan, O. (1999). *Muhasebe Teknikleri*. Ankara: Tutubay Yayınları.
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1979). A Simple Test for Heteroscedasticity and Random Coefficient Variation. *Econometrica*, 47(5), 1287-1294.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A Global Self-Report Measure of Person-Job Fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2. b.). New York: Guilford Publications.
- Buchan, H. F. (2005). Ethical Decision Making in the Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen's Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics*, 61(2), 165-181.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (11. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükıılmaz, O. (2018). Relationship between Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Management and Administration*, 2(4), 135-146.
- Büyükıılmaz, O., & Gürkan, S. (2014). Mesleki Tükenmişliğin Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Tutumları Üzerindeki Etkisi. *Mali Çözüm*, 124, 129-148.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3. b.). New York: Routledge.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Christie, P. M., Kwon, I.-W. G., Stoeberl, P. A., & Baumhart, R. (2003). A Cross-Cultural Comparison of Ethical Attitudes of Business Managers: India, Korea and the United States. *Journal of Business Ethics*, 46(3), 263-287.
- Cifrea, E., Vera, M., Rodríguez-Sánchez, A. M., & Pastor, M. C. (2013). Job-Person Fit and Well-Being from a Gender Perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 161-168.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3. b.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Conroy, S. J., Emerson, T. L., & Pons, F. (2010). Ethical Attitudes of Accounting Practitioners: Are Rank and Ethical Attitudes Related? *Journal of Business Ethics*, 91(2), 183-194.
- Cooper, D. J., & Robson, K. (2006). Accounting, Professions and Regulation: Locating the Sites of Professionalization. *Accounting, Organizations and Society*, 31(4-5), 415-444.

- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çiftçi, Y., & Çiftçi, B. (2003). Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği: Türkiye’deki Düzenlemeler ve Uluslararası Düzenlemelerle Karşılaştırılması. *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*(10), 79-96.
- Daştan, A. (2009). Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlemesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 26(1), 281-310.
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking Person-job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-organization Fit. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 207, 369-376.
- Doğan, N. (2014). Girişimciliğin Etik Boyutu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(28), 86-98.
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique. C. L. Cooper, & I. T. Robertson içinde, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 6 (s. 283-357). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R. (2008). Person-Environment Fit in organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230.
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The Value of Value Congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654-677.
- Elagöz, İ., & Şahbaz, Ü. (2016). Muhasebe Mesleğinde Etik; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ön Lisans Öğrencilerinin Etik Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *ÇOMÜ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 11(2), 316-340.
- Eryılmaz, B., & Biricikoğlu, H. (2011). Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 19-45.
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The Impact of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on OCB: The Mediating and Moderating Effects of

- Organizational Commitment and Psychological Empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672-691.
- Furnham, A., & Schaeffer, R. (1984). Person–Environment Fit, Job Satisfaction and Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 57(4), 295-307.
- Gaudine, A., & Thorne, L. (2001). Emotion and Ethical Decision-Making in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 31(2), 175-187.
- Gül, H. (2015). *Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık, Çalışma Ahlakı Ve Mesleki Etik Davranış İlişkilerinin Değerlendirilmesi*. Çanakkale: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, C., & Biçer, M. S. (2016). Muhasebe Meslek Etiği ve Erzincan İlinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(45), 790-802.
- Güney, S., & Mandacı, G. (2009). Makyavelizm Ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. 27(2), 83-104.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7. b.). Harlow: Pearson New International Edition.
- Hansen, J.-I. C., & Lee, W. V. (2007). Person-Vocation Fit. S. G. Rogelberg içinde, *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (s. 621-623). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hermanson, R., Edwards, J., & Maher, M. (2011). *Accounting Principles: A Business Perspective, Financial Accounting*. Irwin\Mcgraw-Hill Series in Principals of Accounting.
- Hermawan, M. S., & Kokthunarina. (2018). Factors Influencing Accounting Students' Perceptions of Accounting Ethics: An Empirical Stusy in Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 18(2), 88-97.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *The Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.

- Horvat, R. (2018). Impact of Selected Personality Traits on Accountants' Attitudes Toward Accounts Manipulation: Evidence From Slovenia. *Journal of Contemporary Issues in Economics and Business*, 64(3), 23-35.
- Hudson, S., Bryson, D., & Michelotti, M. (2017). Individuals' Assessment of Corporate Social Performance, Person-Organization Values and Goals Fit, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Industrial Relations*, 72(2), 322-344.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79-90.
- Idris, M. H., Jamali, H., & Sjahrudin, H. (2019). Investigating the Moderating Role of Knowledge: The Relationship between Auditor's Experience and Ethical Judgment. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(3), 491-503.
- İşgüden, B., & Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59-86.
- Kaidonis, M. A. (2008). The Accounting Profession: Serving The Public Interest or Capital Interest? *The Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 2(4), 1-5.
- Kalmış, H., Eskin, İ., & Gümüş, F. (2006). İşletmelerde Mali Bilgiler Üretilmesinin Önemi ve Etik. *Mali Çözüm*(75), 141-160.
- Kara, S., & Sakarya, Ş. (2010). Türkiye'de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 57-72.
- Karasioğlu, F. (2001). *İnternet Tabanlı Finansal Raporlama, Birinci Baskı Nobel Yayınevi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karcioğlu, R., & Ertaş, F. C. (1996). Profesyonel Muhasebecilik Mesleğinin Geliştirilmesinde Eğitim ve Deneyim İhtiyaçlarının Değerlendirilmesi. *Vergi Dünyası Dergisi*(181), 85-101.

- Kaya, G. A. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiği Hakkındaki Düşüncelerine İlişkin Elazığ'da Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*(52), 183-199.
- Kaya, N., & Yanık, R. (2011). Muhasebe Meslek Ahlakı, Etik ve Müşteri Tatmini İlişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 15(49), 293-306.
- Keskin, Ö. (2015). *Yıldırmanın (Mobbin) Örgütsel Bağlılık Ve Kişi-İş Uyumu Üzerindeki Etkisi*. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keskin, Ö. (2015). *Yıldırmanın (Mobbin) Örgütsel Bağlılık Ve Kişi-İş Uyumu Üzerindeki Etkisi*. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keskin, S. (2014). *Muhasebe Hata Ve Hileleri Karşısında Etik Tutumlar: Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma*. Isparta: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kıllı, M., Türkoğlu, H., & Gülmez, C. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Algısı: Malatya İlinde Bir Araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 11(1), 45-62.
- Kısakürek, M., & Alpan, N. (2010). Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(47), 213 - 228.

- Kitapçı, H., & Elçi, M. (2010). Quality Culture, Ethical Climate, Person-Organization Fit and Organizational Commitment: An Empirical Investigation. *Gebze Institute of Technology*, 142-150.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4. b.). New York: The Guilford Press.
- Koçak, Ö. E. (2017). *How Employees Thrive at Work? Importance of Relationship Quality, Person-Job Fit and Recovery Experiences after Work Hours*. İstanbul: Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koenker, R. (1981). A Note on Studentizing A Test For Heteroscedasticity. *Journal of Econometrics*(17), 107-112.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (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. (2007). Person-Environment Fit. S. G. Rogelberg içinde, *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (s. 615-621). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-341.
- Kurnaz, N., & Gümüş, Y. (2010). Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Mesleği İle İlgili Etik Dışı Davranışlara İlişkin Algı Analizi: Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(46), 157-174.

- Kutlu, H. A. (2008). Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(2), 143-170.
- Lampe, J. C., & Finn, D. W. (1992). A Model of Auditors' Ethical Decision Processes. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 11, 33-59.
- Lin, Y.-C., Yu, C., & Yi, C.-C. (2014). The Effects of Positive Affect, Person-Job Fit, and Well-Being on Job Performance. *Social Behavior and Personality*, 42(9), 1537-1547.
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality*, 38(5), 615-625.
- Low, M., Davey, H., & Hooper, K. (2008). Accounting Scandals, Ethical Dilemmas and Educational Challenges. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(2), 222-254.
- MacCallum, R. C., Widaman, K., Preacher, K. J., & Hong, S. (2001). Sample Size in Factor Analysis: The Role of Model Error. *Multivariate Behavioral Research*, 36(4), 611-637.
- Marşap, B. (1996). Muhasebe Mesleği, Fonksiyonları ve Meslek Mensuplarının Nitelikleri. *Yaklaşım Dergisi*(37), 19-123.
- Marşap, B., & Gökten, P. O. (2016). Davranışsal Muhasebe: Kuramsal Yaklaşım. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 345-359.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*. London: Sage Publications.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2011). *IBM SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation* (4. b.). New York: Routledge.

- Mugan, C. Ş. (1999). Ahlak , Toplumsal ve Kişisel Değerler:Muhasebe Mesleği ve Eğitimi Üzerindeki. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 1(2), 1-18.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Odar, M., Jerman, M., Jamnik, A., & Kavcic, S. (2017). Accountants' Ethical Perceptions from Several Perspectives: Evidence from Slovenia. *Economic Research*, 30(1), 1785-1803.
- Otlu, F. (1999). Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakının Yeri ve Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(4), 125-142.
- Ömürbek, V., & Usul, H. (2008). Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(37), 164-173.
- Örten, R. (2000). *Genel Muhasebe ve Tekdüzen Muhasebe Sistemi Uygulama Örnekleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Öz, Y., & Yavuz, H. (2017). Muhasebe Mesleğine Yönelimde Kişiliğin Önemi: Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama. *USOBED Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(1), 36-53.
- Özçelik, H., & Keskin, S. (2017). Muhasebe Meslek Etiği ve Uygulamaları: Batı Akdeniz Bölgesinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 138-150.
- Özkan, A., & Hacıhasanoğlu, T. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri ve Etik Karar Verme Davranışları Arasındaki İlişkiler. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 37-52.
- Öztürk, Y. (2010). *Profesyonel Muhasebeciler İçin Etik Kurallar El Kitabı*. Ankara: TÜRMOB Yayınları, No: 402.
- Peng, Y., & Mao, C. (2015). The Impact of Person-Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. *Social Indicators Research*, 121(3), 805-813.

- Phau, I., & Kea, G. (2007). Attitudes of University Students toward Business Ethics: A Cross-National Investigation of Australia, Singapore and Hong Kong. *Journal of Business Ethics*, 72(1), 61-75.
- Resmi Gazete*. (2019, Nisan 04). Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/10/20071019-8.htm> adresinden alındı
- Sakarya, Ş., & Kara, S. (2010). Türkiye’de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 57-72.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on Fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students* (5. b.). Harlow, Essex, England: Pearson Education Limited.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner’s Guide to Structural Equation Modeling* (3. b.). New York: Routledge.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (7. b.). West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons, Chichester.
- Seong, J. Y., & Kristof-Brown, A. L. (2012). Testing Multidimensional Models of Person-group Fit. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 536-556.
- Sevilengül, O. (2003). *Genel Muhasebe*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sims, R. L., & Keon, T. L. (1997). Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16(11), 1095-1105.
- Sluss, D. M., Ployhart, R. E., Cobb, M. G., & Ashforth, B. E. (2012). Generalizing Newcomers' Relational and Organizational Identifications: Processes and Prototypicality. *Academy of Management Journal*, 55(4), 949-975.

- Soylu, A. (2018). *Muhasebe Meslek Etiği ve Muhasebe ve Denetim Meslek Mensuplarının Etik Algısı Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences* (5. b.). NewYork: Routledge Taylor & Francis Group.
- Şahin, S. (2011). Muhasebe Meslek Mensupları ve İşletmelerin Etik Konusunda Tutumları: Türkiye Araştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(52), 47-66.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. b.). Boston, Mass: Pearson International Edition.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi* (4. b.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Thomas, T. P. (2013). *The Effect of Personal Values, Organizational Values, and Person-Organization Fit on Ethical Behaviors and Organizational Commitment Outcomes Among Substance Abuse Counselors: A Preliminary Investigation*. Iowa: Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate College of The University of Iowa.
- Tınar, M. Y., & Ulusoy, T. (2017). Çalışma Koşullarının İnsancalaştırılmasında Çalışan Memnuniyeti Anketinin Rolü - Uygulamadan Bir Örnek Analizi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 5, 115-125.
- Tuğay, O., & Kılıç, M. B. (2017). Meslek Etiği ve Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Sözleşme Algısının Kuramsal Modeli. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 542-554.

- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. *İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2(14), 60-78.
- Ulutaş, M. (2010). *Birey Örgüt Uyumu Kuramı Ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Konya: Yayınlanmamış Doktora Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uslu, S. (1997). Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakı ve Moral Değerler. *3.Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu*. Alanya.
- Ülgen, H., & Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Ünsal, A. (2008). İşletmelerde Muhasebe Yöneticilerinin Etiksel Karar Süreci. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(14), 1-19.
- van Vianen, A. E. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101.
- van Vianen, A. E., Shen, C.-T., & Chuang, A. (2011). Person–Organization and Person–Supervisor Fits: Employee Commitments in a Chinese Context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 906-926.
- Vecchione, M., Schwartz, S., Alessandri, G., Döring, A. K., Castellani, V., & Caprara, M. G. (2016). Stability and Change of Basic Personal Values in Early Adulthood: An 8-year Longitudinal Study. *Journal of Research in Personality*, 63, 111-122.
- Waldron, M. (2010). Accountants' Values and Ethics: Self-Regulatory. *The Journal of American Academy of Business*, 15(2), 268-274.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations With Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.

- Wei, Y.-C. (2012). Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior: Time Perspective. *Journal of Management and Organization*, 18(6), 833-844.
- Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). The Use of Person-Environment Fit in the Selection Process. G. R. Ferris içinde, *Research in Personnel and Human Resources Management* (s. 209-245). Greenwich, CT: JAI Press.
- Werbel, J. D., & Johnson, D. J. (2001). The Use of Person-Group Fit for Employment Selection: A Missing Link in Person-Environment Fit. *Human Resource Management*, 40(3), 227-240.
- Wyatt, A. R. (2004). Accounting Professionalism - They Just Don't Get It! *Accounting Horizons*, 18(1), 45-53.
- Yalçın, S. (2011). Muhasebe Meslek Mensupları ve İşletmelerin Etik Konusunda Tutumları: Türkiye Araştırması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(52), 47-66.
- Yazıcı, U. (2018). *Kişİ İş Uyumu İle Proaktif Kişilik Ve Proaktif Çalışmanın Akademik Personel Performansı Üzerine Etkisi: Bartın Üniversitesi Örneği*. Bartın: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yel, T. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiği Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bolu'da Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 165-184.
- Yıldız, G. (2010). Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği Ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(36), 155-178.
- Yılmaz, B. (2007). Muhasebe Standartlarının Oluşumu ve Uygulanma Alanı. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 139-153.
- Yücel, D. (2013). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Rol Belirsizliği Ve İş Tatmini İlişkisinde Etik İklim Ve Etik Tutumun Rolü*. Bolu: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	67
Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri	70
Tablo 4. Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri.....	71
Tablo 5. Etik Tutum Algısı Tanımlayıcı İstatistikler	72
Tablo 6. Kişi-İş Uyumu Tanımlayıcı İstatistikler	75
Tablo 7. Kişi-İş Uyumunun Etik Tutum Algısı Üzerindeki Etkisi.....	77
Tablo 8. Değişkenlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	78
Tablo 9. Değişen Varyans Analiz Bulguları	80
Tablo 10. Hipotez Test Sonuçları Özeti	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Araştırma Modeli	16
Şekil 2. İhtiyaç-Tamamlama Uyumu ve Talep-Yetenek Uyumu İlişkisi	56
Şekil 3. Analiz Bulguları.....	81



EKLER

EK 1: ANKET FORMU

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ UYUMU-ETİK ALGISI ÖLÇEĞİ						
Değerli Katılımcı, Bu anket, bir Yüksek Lisans tez çalışmasına veri desteği sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Amacımız, muhasebe meslek mensuplarının işleriyle aralarında algıladığı uyum ile etik tutum algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Anket sorularının cevaplanması en fazla 4-5 dakika sürmektedir. Soruları cevaplarken isim belirtmeniz kesinlikle istenmemektedir. Cevaplarınıza ilişkin gizlilik kesin bir şekilde sağlanacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. Değerli zamanınızı ayırarak vereceğiniz destek ve araştırmamıza yapacağınız önemli katkıdan dolayı şimdiden çok teşekkür ederiz.						
Büşra BÜYÜKYILMAZ Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi			Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hakan VARGÜN Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Uluslararası İşletmecilik Bölümü			
Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi, görüşünüzü yansıtan rakamı işaretleyerek belirtiniz.						
	İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Bir Öçüde Katılmıyorum	Çoğunlukla Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1.	Mevcut işim, bir işten istediğim hemen hemen her şeyi bana vermektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	İşimin bana sunduklarıyla benim bir işte aradıklarım arasında iyi bir uyum vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Mevcut işim, bir işte aradığım özellikleri fazlasıyla karşılamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Yeteneklerim ve mesleki eğitimim işimin gereklilikleri ile iyi bir uyum içindedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Kişisel yeteneklerim ve aldığım eğitimim; işimin benden talep ettikleri ile iyi bir şekilde örtüşmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.	İşimin benden talep ettikleriyle kişisel yeteneklerim arasındaki eşleşme oldukça iyidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.	Bir meslek mensubu mesleki ilişkilerinde açık sözlü olmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	Bir meslek mensubunun mesleki ilişkilerinde her zaman doğruyu söylemesi gerekli değildir.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.	Bir meslek mensubu yanlış veya yanıltıcı bilgi veya belgelerle işlem yapmamalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	Bir meslek mensubu yasaların yetersiz kaldığı durumlarda etik ilkelere sapabilir.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.	Bir meslek mensubu mükelleflerin ve kamunun çıkarlarını eşit şekilde korumalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.	Bir meslek mensubu mesleki kararlarını dış faktörlerden etkilenmeden almalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.	Bir meslek mensubu kamu/mükellef/işveren baskısı olmadan karar verebilmelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	Bir meslek mensubu mesleki faaliyetleriyle ilgili bir konuda	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	etki altına girdiğini hissettiği anda o hizmeti vermeyi bırakmalıdır.					
15.	Bir meslek mensubu, mesleki bir hizmeti verirken tarafsızlığını yitirdiği anda artık o hizmeti vermemelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.	Bir meslek mensubu olarak okul hayatımda aldığım eğitimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.	Bir meslek mensubu olarak yeterli düzeyde mesleki bilgi ve beceriye sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	Bir meslek mensubu olarak muhasebe ilke ve standartlarını tam ve doğru olarak uyguluyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.	Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğiyle ilgili tüm yasal ve teknik gelişmeleri takip ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	Bir meslek mensubu, mükellefleri ile ilgili bilgileri üçüncü kişilere açıklayabilir.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21.	Bir meslek mensubu, mükelleflerin isteği doğrultusunda yasalarca öngörülen bilgileri verebilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22.	Bir meslek mensubunun bir mükellefle veya işverenle ilişkisi bittikten sonra bile onlarla ilgili bilgilerin gizliliğini koruması gerekir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23.	Bir meslek mensubu, ilgili taraflara doğru ve yeterli bilgileri vermelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24.	Bir meslek mensubunun ilgisiz kişi ve kurumlara bilgi vermemesi gerekir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25.	Bir meslek mensubu olarak muhasebe mesleğinin itibarına yakışır biçimde faaliyet gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26.	Bir meslek mensubu olarak meslek etiği standartlarına uygun biçimde faaliyet gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27.	Bir meslek mensubu olarak müşterilerimin/işletmemin lehine olacak durumlarda etik dışı davranışta bulunabilirim.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28.	Bir meslek mensubu olarak teknik ve/veya mesleki standartlara uymayan bir şekilde hareket ettiğim zamanlar da olmuştur.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29.	Bir meslek mensubu olarak müşterilerimin/işverenimin baskısı nedeniyle meslek etik kurallarına aykırı hareket etmek zorunda kaldığım olmuştur.*	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Tanımlayıcı Bilgiler	
Muhasebe meslek mensubu olarak kayıtlı olduğunuz odanın bulunduğu ili lütfen belirtiniz.
Muhasebe meslek mensubu olarak faaliyet durumunuz	() Bağımlı () Serbest
Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
Medeni Durumunuz	() Evli () Bekar
Eğitim Durumunuz	() Lise ve Altı () Önlisans () Lisans () Lisansüstü
Yaşınız
Muhasebe meslek mensubu olarak toplamda kaç yıllık bir tecrübeniz bulunmaktadır?
Muhasebe eğitimi aldınız mı?	() Evet () Hayır
Muhasebe mesleğini isteyerek mi seçtiniz?	() Evet () Hayır

EK 2: ETİK KURUL İZİN FORMU



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ 26.03.2019
TOPLANTI NO : 2019/06

Karar 21:

19/03/2019 tarih ve E.12264 sayılı Dr.Öğr.Üyesi Hakan VARGÜN'ün dilekçe ve ekleri görüşüldü.
Karabük Üniversitesi öğretim üyelerinden Dr.Öğr.Üyesi Hakan VARGÜN'ün danışmanlığında yürütülen "Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Uyumu -Etik Algısı " konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan anket çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

ASLI GİBİDİR

Prof. Dr. Zeki TEKİN

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Büşra Büyükyılmaz 04.09.1992 tarihinde Zonguldak'ın Devrek ilçesinde doğmuştur. 2010 yılında Devrek Hamidiye Anadolu Lisesi'nden mezun olarak ortaöğretimini tamamlamıştır. 2015 yılında Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonometri Bölümü'nden mezun olarak lisans eğitimini tamamlamıştır. 2017 yılında kazandığı Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans programından ise 2019 yılında mezun olmuştur. Büşra Büyükyılmaz, orta derece İngilizce bilmektedir.

