

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞ TATMİNİNİN BAĞLAMSAL PERFORMANSA ETKİSİ:
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Halil İbrahim AKPINAR

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hikmet ERKAN

ŞUBAT – 2017

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ




**İŞ TATMİNİNİN BAĞLAMSAL PERFORMANSA ETKİSİ:
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Halil İbrahim AKPINAR

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

“Bu tez 15.../02/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Hikmet ERKAL	BAŞARILI	
Doç. Dr. R. İker GÖKBULUT	BAŞARILI	
Yrd. Doç. Dr. Melek ERDİL	BAŞARILI	

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Halil İbrahim AKPINAR

10.02.2017



ÖNSÖZ

Öncelikle bu tezi hazırlarken kıymetli zamanını bana ayırıp her aşamayı titizlikle takip eden tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Hikmet Erkan'a teşekkürlerimi sunarım. Mali müşavirlik mesleğini seçmemde büyük etkisi olan, mesleki gelişimimde büyük katkılar sağlayan, anketlerin uygulanmasında saygıdeğer meslektaşlarımıza ulaşmamızda aracılık eden değerli büyüğüm Sayın Veysel Ekmen Bey'e de teşekkürlerimi sunarım. Ve tez yazım sürecinde büyük fedakârlıklar gösteren, hayatımın her aşamasında desteğini esirgemeyen kıymetli eşim Şeyma Nur Hanım'a, tatlı kızım Zeynep Sare'ye, son olarak da tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her daim yanımda olan sevgili aileme teşekkürü borç bilirim.

Halil İbrahim AKPINAR

10.02.2017

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEK	
MENSUPLARI	3
1.1. Muhasebe Kavramı	3
1.2. Muhasebe Mesleğinin Özellikleri	4
1.3. Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve Önemi	5
1.3.1. Serbest Muhasebeci (SM)	6
1.3.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)	7
1.3.3. Yeminli Mali Müşavir (YMM)	7
1.4. Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Yapılan Çalışmalar	8
BÖLÜM 2: İŞ TATMİNİ	10
2.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi	10
2.2. İş Tatmininin Kapsamı	11
2.3. İş Tatminiyle İlişkili Bazı Kavramlar	12
2.3.1. Motivasyon	12
2.3.2. Moral	13
2.3.3. Verimlilik	14
2.3.4. Başarı	14
2.4. İş Tatminini Ölçmeye Yönelik Modeller	15
2.4.1. Çift Faktör Modeli	15
2.4.2. İş Özellikleri Modeli	15
2.4.3. Minnesota İş Tatmini Modeli	16
2.4.4. İş Tanımlama Modeli	16

BÖLÜM 3: BAĞLAMSAL PERFORMANS	18
3.1. Performans Kavramı	18
3.2. Görev Performansı Kavramı ve Önemi.....	19
3.2. Bağlamsal Performans Kavramı ve Önemi.....	20
3.3. Bağlamsal Performansı Etkileyen Faktörler	21
3.3.1. Kişilik.....	22
3.3.2. Özyeterlilik	22
3.3.3. Öz Yönlendirme.....	23
3.4. İş Tatmininin Bağlamsal Performansla İlişkisi.....	24
BÖLÜM 4: İŞ TATMİNİNİN BAĞLAMSAL PERFORMANSA ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA	26
4.1. Araştırmanın Amacı	26
4.2. Araştırmanın Önemi ve Katkısı	26
4.3. Araştırmanın Kısıtları.....	26
4.4. Araştırmanın Modeli	27
4.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	28
4.6. Veri Toplama Aracı.....	28
4.7. Örneklem.....	28
4.8. Demografik Bulgular	28
4.9. Geçerlik ve Güvenirlik.....	29
4.9.1. Faktör Analizi	30
4.9.2. Ortak Varyans Sapması.....	33
4.9.3. Korelasyon Analizi	34
4.10. Tanımlayıcı İstatistikler	34
4.11. Hipotez Testleri.....	35
4.11.1. PLS Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli	36
SONUÇ.....	39
KAYNAKÇA	44
EKLER.....	55

EK 1: İş Tatmini ve Bağlamsal Performans Anketi	55
EK 2: Bağlamsal Performans Anketi 2	58
ÖZGEÇMİŞ.....	59



KISALTMALAR

PLS	: Partial Least Square
SM	: Serbest Muhasebeci
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali M¼şavir
SPSS	: Statistic Package For The Social Sciences
YMM	: Yeminli Mali M¼şavir



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Demografik Veriler.....	29
Tablo 2: KMO Değerleri ve Yorumları.....	31
Tablo 3: Faktör Analizi	32
Tablo 4: Güvenirlik Testi	33
Tablo 5: Korelasyon Katsayıları	34
Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Testi	35
Tablo 7: Hipotez Testleri Sonuç Tablosu.....	36



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmanın Modeli	27
Şekil 2: Hipotez Sonuçları	38



Tezin Başlığı: İş Tatminin Bağlamsal Performansa Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama

Tezin Yazarı: Halil İbrahim AKPINAR **Danışman:** Yrd. Doç. Dr. Hikmet ERKAN

Kabul Tarihi: **Sayfa Sayısı:** viii (ön kısım) + 54 (tez)
+ 4 (ek)

Anabilim Dalı: İşletme

Bilim Dalı: İşletme Yönetimi

Muhasebe mesleği oldukça stresli ve sorumluluk gerektiren bir işdir. Muhasebe meslek mensuplarından beklenen en önemli sorumluluk ise mali tabloların hazırlanmasında, analizinde ve ibraz edilmesinde mümkün olduğunca objektif olmalarıdır. Bu tür sorumlulukların yerine getirilmesi literatürde bağlamsal performans kavramıyla ifade edilmektedir. Muhasebe mesleği açısından bakıldığında ise, çalışanların bağlamsal performanslarının iş tatminiyle açıklanabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerinin bağlamsal performansları üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılmasıdır. Bunun için, İstanbul'daki çeşitli firmalarda çalışan 131 muhasebeciye bir anket uygulanmıştır. Böylece katılımcıların iş tatminleri ve işinde gösterdikleri bağlamsal performansları ölçülmüştür. Ankette yer alan 39 sorudan 14'ü bağlamsal performans ölçeğine 25'i de iş tanımlama indeksine (JDI) aittir. Faktör analizi sonucunda iş tanımlama indeksi ölçeğinin; iş yapısı, yönetim, ücret, iş arkadaşları ve yükselme boyutlarından oluştuğu görülmüştür. Bağlamsal performans ölçeği ise tek boyuttan oluşmuştur. Hipotezleri test etmek için PLS analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre bağlamsal performans üzerinde en çok etkiye sahip boyutun iş yapısı ($\beta = .295$) olduğu görülmüştür. Yönetim ikinci sırada en büyük etkiye sahip ($\beta = .264$) ve ücret de üçüncü sırada en büyük etkiye sahiptir ($\beta = .118$). İş arkadaşları ve yükselme boyutlarının ise bağlamsal performans üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar muhasebe mesleği açısından değerlendirilmiş ve böylece hem yöneticilere hem de politika yapıcılara çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Bağlamsal Performans, Muhasebe Meslek Mensupları, PLS

Title of the Thesis: Effect Of Job Satisfaction To Contextual Performance: An Application On Professional Accountants

Author: Halil Ibrahim AKPINAR **Supervisor:** Assist. Prof. Hikmet ERKAN

Date: **Nu. of pages:** viii (pre text) + 54 (main body) + 4 (appendix)

Department: Business Administration **Subfield:** Business Management

The Accounting profession is a quite stressful and liable job. The biggest responsibility expecting from professional accountants is to be as objective as possible during the financial charts are prepared, analyzed and submitted. Performing such kind of responsibilities is expressed by the concept of contextual performance in the literature. From the accounting profession point of view, It is taught that the contextual performance of workers could be explained by the job satisfaction.

The purpose of this study is to find out the effect of job satisfaction on the contextual performance of professional accountants. To do this, a survey has been applied to 131 accountants who work for various firms in Istanbul. Hence, the job satisfaction and the contextual performance that participants display in their business have been measured. In the questionnaire, 14 items of 39 belong to contextual performance scale, whereas 25 items belong to job descriptive index (JDI). As a result of factor analysis, it is seen that job descriptive index consists of work, supervision, pay, co-workers and promotion dimensions. Contextual performance scale is formed as a single dimension. In order to test the hypothesis, the PLS analysis has been applied. According to results, it is seen that the work dimension has the biggest effect on contextual performance ($\beta = .295$). The supervision has the second biggest effect ($\beta = .264$) and the pay also has the third biggest effect ($\beta = .118$). Co-workers and promotion have been found to have statistically no significant impact on contextual performance. Obtained results have been evaluated in terms of the accounting profession and therefore various suggestions have been presented to both managers and policy makers.

Keywords: Job Satisfaction, Contextual Performance, Professional Accountants, PLS

GİRİŞ

Muhasebe, eski çağlardan beri var olan bir bilim dalı olmasına rağmen muhasebe mesleğinin tarihi ülkemizde sadece 28 yıllıktır. Son derece yeni bir meslek olan muhasebeciliğin çalışma sistemlerinin sağlıklı yürümesi, tutulan kayıtların doğruluğu ve yapılan analizlerin geçerliği için hayati önem arz etmektedir. Bu da başta kamuoyu olmak üzere bütün paydaşların çıkarlarını ve refahını doğrudan ilgilendirmektedir. Nitekim muhasebeciler tarafından yayımlanan finansal tablolar aracılığıyla kullanıma sunulan bilgiler, birçok kişi ve kurum için alınan pek çok hayati kararda dayanak noktası olmaktadır.

Bu bağlamda, muhasebe meslek mensuplarının sahip olduğu yetkinlikler ve iş performansları temasta buldukları işletmelerin değişen, gelişen ve dönüşen dünyada amaç ve hedeflerine ulaşabilmesinde kilit rol oynamaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları iş tatminsizliklerinin giderilmesi, daha etkili ve verimli bir çalışma ortamının yaratılması, insan odaklı ve katılımcı bir örgüt yapısı muhasebe meslek mensuplarının performanslarını arttırabilir. Elbette sunulan hizmetlerin kalitesi de bu performans-tan olumlu etkilenecektir. Ancak performansı geliştirebilmenin temel koşulu önce onu ölçmek ve ilişkili olduğu kavramları ortaya koymaktır. Böylelikle mevcut durum belirlenir ve performans iyileştirmesi için ne yapılması gerektiğine karar verilebilir.

Muhasebe meslek mensuplarından görevlerini yerine getirirken en temelde güvenilir ve objektif olması ve toplumun çıkarlarını ön planda tutması beklenmektedir. Bu sebeple muhasebe meslek mensuplarının çalışma koşulları, demografik yapıları, mesleki tatminleri gibi konular mevcut problemlerin çözümünde ya da potansiyel problemlerin önüne geçmede anahtar rolü oynayabilir. Ancak mesleğin 28 yıllık süresi zarfında ülkemizde muhasebe meslek mensuplarının psikososyal durumları üzerinde yürütülmüş ampirik çalışma sayısının oldukça az ve yetersiz olduğu görülmektedir.

Toplumun, devletin ve iş dünyasının muhasebe meslek mensuplarından beklentileri, bu mesleği yürütenlerin performans düzeylerinin ölçülmesini gerekli kılmaktadır. Performans, en genel manada yapılan işlerin etkinlik düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla performans kavramı ortaya konan davranışlarla ilgilidir. Nitekim muhasebecilik mesleği göz önüne alındığında performans kavramının yaptığı çağrışım, belli bir zaman

dilimi için yerine getirilmesi gereken işlerde yüzde kaç oranında başarı sağlandığıdır. Bu performans tanımı literatürde “görev performansı” kavramıyla ifade edilmektedir.

Bilindiği üzere muhasebe meslek mensuplarının yürüttükleri işler yapısı itibariyle oldukça teknik ve katıdır. Verilerin toplanması, gelir tablosu ve bilanço gibi mali tabloların hazırlanması, sonrasında da bu tabloların analizi oldukça profesyonellik gerektiren hassas görevlerdir. Bununla birlikte muhasebe meslek mensuplarının iş tanımları oldukça açık ve nettir. İşletmelerde çoğunlukla muhasebecilerin yetki, görev ve sorumlulukları herkes tarafından anlaşılabilir bir şekilde ifade edilmiştir. Bu sebeple bağlı buldukları kurumlar tarafından muhasebe meslek mensuplarının görev performanslarının ölçülmesinin ve değerlendirmesinin kolayca yerine getirildiği söylenebilir.

Ancak muhasebe meslek mensuplarının görev performansını yerine getiriyor olması yukarıda da belirtildiği gibi toplumun, devletin ve işletmelerin beklentilerinin tam manasıyla karşılandığı anlamına gelmemektedir. Çünkü teknik prosedürlerin eksiksiz ve zamanında yerine getirilmesi, beyan edilen mali tabloların tamamen objektif ve hilesiz bir şekilde hazırlandığını göstermemektedir. Bu sebeple muhasebe meslek mensuplarından beklenen performansın niteliği, teknik standartlara göre değil ahlaki standartlara göre ölçülmelidir. Bu ahlaki standartlar arasında başta etik ilkelere sadık kalma olmak üzere, başkalarıyla işbirliği, yardımlaşma, fedakârlık gibi tutum ve davranışlar yer alır. Bu türden bir performans tanımı ise literatürde “bağlamsal performans” olarak yer almaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde tarihten bu güne muhasebe kavramı ve muhasebe mesleği ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. İkinci bölümde iş tatmini kavramı ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Üçüncü bölümde bağlamsal performans kavramına yer verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın uygulaması anlatılmıştır. Sonuç bölümünde ise uygulamadan elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Böylece yönetsel ve politik bazda bazı önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca, gelecekte meslek üzerinde yapılacak başka çalışmalar için de bazı önerilerde bulunulmuştur.

BÖLÜM 1: MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI

Bu bölümde öncelikle muhasebe kavramı ve kapsamı tartışılmış sonra da muhasebe mesleğinden geniş ölçüde bahsedilmiştir.

1.1. Muhasebe Kavramı

Muhasebe kavramı, sözlük anlamı itibariyle karşılıklı hesap görmek demek olsa da işletmeler açısından taşıdığı anlam çok daha fazladır. İşletmelerin; üretim, pazarlama, yönetim, insan kaynakları, halkla ilişkiler gibi fonksiyonları arasında işletmenin henüz doğmadan başlayan ve yaşamını bitirdikten sonra da devam eden tek fonksiyonu muhasebedir (Özyürek, 2009). Çünkü bir işletmenin kurulmasına karar verildiği andan itibaren masraflar başlamaktadır ve bu masrafların kaydedilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan muhasebe fonksiyonu işletme fonksiyonları arasındaki en önemli fonksiyondur.

Muhasebe, parasal kaynakların tasnifi ve kaydedilmesi işi olduğundan çoğunlukla bir bilim dalı olarak tanımlanmıştır. Ancak bu kayıtların analizi, özetlenmesi ve yorumu da ayrı bir maharet gerektirir. Bu yönüyle muhasebeyi sanata benzetenler de vardır (Demski, 2007; Okay, 2011).

Her ne kadar muhasebe kavramı çoğunlukla defter tutma, analiz etme, yorumlama ve raporlama işlerinden müteşekkil faaliyetler bütünü olarak düşünülse de bunlar tek başına muhasebeyi açıklamaya yetmemektedir. Yalkın ve diğerleri (2006)'ne göre muhasebe, “tamamen veya kısmen mali karakterde ve para ile ifade edilebilen işlemlere ait anlamlı ve güvenilir bilgileri sağlayacak biçimde verilerin ilgili kaynaktan toplanmasına, doğruluklarının saptanmasına, kaydedilmesine tasnif edilmesine, raporlar halinde sunulmasına, analiz ve yorumlanmasına denir.”

Muhasebe disiplini; finansal muhasebe, maliyet muhasebesi ve yönetim muhasebesi olmak üzere temelde üç ana kola ayrılmaktadır. Muhasebenin temeli olan finansal muhasebe ya da genel muhasebe, çoğunlukla ticari işletmelerde kullanılan muhasebe türüdür. Finansal muhasebe işletmenin sahip olduğu varlıklar ile gelir ve giderlerini karşılaştırır. Böylece, kardaki ve öz sermayedeki artış ve azalışlar takip edilir (Küçükşavaş, 2005).

Maliyet muhasebesi ise mamul üreten işletmelerin gider yönetiminde kullanılan bir muhasebe türüdür. Gider yönetimi kapsamında birim maliyetlerin hesaplanması (hammadde ve işçilik giderleri), gider planlaması ve işletme için alınacak özel kararlar yer almaktadır. Maliyet muhasebesi kapsamında yürütülen raporlama ve analizler işletmenin karlılığı ve böylece uzun vadede yaşamını sürdürebilmesi adına oldukça büyük önem arz etmektedir (Banar, 2003).

Yönetim muhasebesi ise işletme içinde meydana gelen olayların saptanması ve kaydedilmesiyle birlikte yürütme, denetleme ve planlama faaliyetlerinde işletme yöneticilerine yol gösteren faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilir. Bu faaliyetler arasında fiili maliyetlerin hesaplanması, bütçe yapma, iç kontrol raporlarının hazırlanması vs. olarak sayılabilir. Ayrıca, yönetim muhasebesi finansal muhasebeden farklı olarak yalnızca işletme içi birimlere bilgi sunar (Büyükmirza, 1995).

1.2. Muhasebe Mesleğinin Özellikleri

Meslek, toplumsal yaşamın devamında yerine getirilmesi hayati önem arz eden iş gruplarına verilen addır. Meslekler özel bilgi, beceri ve yetenek gerektiren, bu yönüyle de erbabına özel bir eğitim gerektiren işlerdir. Meslek erbabı icra ettiği mesleği sayesinde temel ihtiyaçlarını karşılar ve hayatını idame ettirir. Bu sebeple bireyler açısından meslek edinmedeki temel amaç sürekli maddi kazanç elde etmektir. Ancak mesleğin fonksiyonları bununla sınırı değildir. Meslekler bireyler için saygınlık ve statü kaynağıdır. Bireylerin tutum, davranış ve hayata bakış açılarını etkiler. Sosyal çevrelerini belirler ve kimliklerini oluşturur. Bu sebeple bireyler mesleklerinden ayrılmak zorunda kaldıklarında yeni mesleklerine uyum göstermede ciddi sorunlar yaşayabilirler.

Meslekler bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini sağlayan en hayati unsurlardan biridir. Bireyler meslekler sayesinde güvenlik (barınma ve ekonomik) ihtiyacı, saygınlık ve statü ihtiyacını karşılar. Mesleğin niteliği bireylerin hayat kalitesiyle doğru orantılıdır. Dolayısıyla da meslekler bireylerin kendini gerçekleştirmesinde hayati rol oynar (Huitt, 2004).

Öte yandan, bireylerin icra ettikleri mesleklerin kendi kişilik özellikleriyle uyumsuz olması, iş çevresindeki negatif etkenler, iş arkadaşlarıyla yaşanan anlaşmazlıklar, yöneticilerle yaşanan sorunlar ve çeşitli başarısızlıklar bireylerin ruh sağlığını tehdit eder.

Böylece bireylerin yaşam kalitesi olumsuz etkilenebilir (Yeşilyaprak, 2000). Bu sebeple bireylerin mesleki tatminleri performanslarıyla ilintili olarak toplumun iş gücünden azami derecede istifade edebilmesini sağlar. Mesleki tatminsizlikse performans düşüşü ve ciddi kaynak israfına neden olabilir.

Meigs (1999) muhasebeyi meslek olarak tanımlarken onun bazı özelliklerinden bahsetmiştir. Bu özelliklerin başında muhasebenin karmaşık ve sürekli gelişen bir bilgi yapısına sahip olması gelmektedir. Ayrıca muhasebeciler karşılaştıkları problemlerin çözümünde mesleki yargılardan yararlanabilmektedirler. Bunun yanında muhasebenin, ilgili-lerin kişisel çıkarları yanında kamu yararını da gözetmesi muhasebe uğraşını meslek olarak tanımlamaktadır.

1.3. Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve Önemi

Muhasebe mesleğinin ülkemizdeki gelişimi incelendiğinde gelişmiş ülkelere nazaran geride kaldığı söylenebilir. Bunda, 1980’li yıllara kadar serbest piyasa ekonomisine geçilmemesi ve aile şirketlerinin piyasalardaki ağırlığı oldukça etkili olmuştur.

Muhasebe mesleğinin mali açıdan toplumsal önemi oldukça büyüktür. Devlet bütçesinin en önemli gelir kaynağı olan vergilerin toplanması ve kaydedilmesi işi maliye bakanlığında muhasebat genel müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Bu sebeple iyi işleyen bir ekonomik sisteme sahip olmak, hem kamu hem de özel sektörde niceliksel ve niteliksel olarak yeterli muhasebe elemanının bulunmasına bağlıdır (Kurtcebe, 2008). Devletin vergi gelirlerini tam ve zamanında elde etmesi muhasebe meslek mensuplarının performans kalitesine bağlıdır. Bu sebeple devletin sosyal, politik ve ekonomik anlamda yürütmesi gereken faaliyetlerde muhasebecilerin etkisi yadsınamaz bir gerçektir.

Bu perspektiften bakıldığında muhasebe mesleği “ülkenin ekonomik bütünlüğünü oluşturan kurum, işletme, vakıf, kooperatif, vb. ekonomik birimlerin muhasebe ve denetleme işlerini yasalara, standartlara, ilkelere ve yöntemlere uygun tarafsız, nesnel, sır tutar ve güvenilir bir tutumla belirli bir yerde ve kendi sorumluluklarında veya ekonomik birimlerin yönetimi adına yapan kişilerin sürekli olarak uğraş alanı” olarak tanımlanabilir (Turpçu, 2012).

Yukarıda da belirtildiği gibi, muhasebe mesleğinin kökleri çok yakın bir geçmişe dayanmaktadır. 1 Haziran 1989 tarihinde 3568 sayılı kanun ile muhasebeye mesleki bir

düzenleme gelmiştir. 13 Haziran 1989 tarih 20194 numaralı Resmi Gazete’de yayımlanan bu kanunla ülkemizdeki tüm serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirler için belli standartlar getirilmiştir. Böylelikle muhasebe mesleği de toplumda saygın bir yer edinmiş ve kurumsal bir zemine oturmuştur.

Bu noktada muhasebe meslek mensubu kimdir sorusunun cevabı kanunda şöyle belirtilmiştir: “İşletmelerin faaliyet ve işlemlerini sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak ve kaydetmek, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemek, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu işletme ile ilgili taraflara objektif bir şekilde sunma görevini yerine getiren, yüksek mesleki standartlara sahip, topluma karşı sorumluluk duygusu ile hareket eden ve bu bağlamda 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’nun 2/A ve 2/B maddelerinde yazılı olan işlemleri yapan, aynı kanunun 4, 5 ve 9. Maddelerinde yer alan genel ve özel şartları taşıyan kişiler” (Ayboğa, 2003).

Tanımda da görüldüğü gibi muhasebe meslek mensupları; serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olmak üzere üç grupta toplanmıştır.

1.3.1. Serbest Muhasebeci (SM)

Serbest muhasebecilerin görevi, ticari faaliyette bulunan işletmelerin defterlerini tutmaktır. Tutulan kayıtlar işletmeye ait bilanço, kar zarar tablosu ve beyannamelerle ilgili diğer belgelerdir. Bu işletmeler gerçek veya tüzel kişilere ait olabilir. Serbest muhasebecilerin çalışırken temasta buldukları kişiler vergi dairesi personeli, sosyal sigortalar kurumu personeli ve bağlı olduğu meslek kuruluşlarındaki meslektaşlarıdır.

Serbest muhasebeci olabilmenin şartları 3568 sayılı kanunda belirtilmiştir. Buna göre; hukuk, iktisat, maliye, işletme, bankacılık, kamu yönetimi ve siyaset bilimleri dallarında ön lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmak yeterlidir. Ayrıca ticaret meslek lisesiyle maliye meslek liselerini bitirenlerin staj şartını tamamlamaları durumunda sınavsız olarak serbest muhasebeci unvanını alabilmeleri mümkündür. Ön lisans mezunlarının da benzer şekilde bu unvanı alabilmeleri için 4 yıl staj yapmaları gerekmektedir. İlgili kanun gereği, serbest muhasebecilerin meslekte ilerlemeleri serbest muhasebeci mali müşavir olmalarıyla gerçekleşmektedir (Turpçu, 2012; Yasalar, 1989).

1.3.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)

Serbest muhasebeci mali müşavir, serbest muhasebecilerin yaptıkları bütün işleri yapabilirler. Ayrıca SMMM'ler işletmelerin muhasebe sistemlerini kurmak, finans ve mali konularda farklı kişi ve kuruluşlara danışmanlık hizmeti sunmak, bilirkişi faaliyetleri yürütmek gibi pek çok mesleki faaliyeti gerçekleştirebilirler. SMMM'ler kendi özel bürolarını ve denetim şirketlerini kurabilirler. Özellikle de uluslararası alanda yaşanan gelişmelerle birlikte yasal mevzuatta meydana gelen değişikliklerin uygulamaya dökülmesinde SMMM'lere önemli roller düşmektedir. Bu bağlamda SMMM'lere duyulan ihtiyaç da her geçen gün artmaktadır (Muhasebecilik, 2008).

3568 sayılı kanuna göre SMMM olabilme özel şartlara bağlanmıştır. Öncelikle adayların hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ya da siyasal bilgiler bölümlerinden birinden lisans düzeyinde mezun olmaları gerekmektedir. Yüksek Öğretim Kurumunun dengi saydığı yabancı ülkelerdeki üniversitelerden mezun olmak da bu kapsamda değerlendirilmektedir. Eğer lisans mezuniyeti farklı bir bilim dalındaysa bu alanlardan birinden yüksek lisans mezunu olmak da aranan şartı sağlamaktadır. Adayların stajyer olarak SMMM ya da YMM yanında 3 yıl çalışmış olmaları gerekmektedir. SMMM sınavını da kazanmış olmaları da istenen bir diğer koşuldur. Ancak Türkiye genelinde denetim yapan kamu bankalarının müfettişlerinden, vergi incelemesi yetkisine sahip olup kamu kurum ve kuruluşlarında 8 yıl hizmet verenler ve 8 yıl öğretim üyesi olarak çalışanlardan sınav şartı aranmaz (Yasalar, 1989).

1.3.3. Yeminli Mali Müşavir (YMM)

YMM'ler şirketlerin muhasebe sistemlerini kuran, geliştiren ve denetleyen kişilerdir. Bu denetim kapsamında mali tabloların ve beyannamelerin yasa ve yönetmeliklere uygunluğunu kontrol ederler. Ancak YMM'ler muhasebe defteri tutmazlar. Kanun gereği YMM'ler muhasebe bürosu açamazlar. Herhangi bir muhasebe bürosuna ortak da olamazlar. Ancak kendilerine ait YMM bürosu açabilirler ya da özel şirketlere bağlı olarak istihdam edilebilirler (Kepekçi, 1996).

3568 sayılı kanuna göre YMM olmak belli şartlara bağlanmıştır. Bu şartlar; en az 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmak, YMM sınavından başarılı olmak ve YMM ruhsatı almaktır. Ayrıca yasa gereği vergi incelemesi yapma yetkisi bulunanlar ile ilgili

bilim dalında öğretim üyesi olarak çalışanların bu hizmetlerde geçirdikleri süre mali müşavirlik yapma süresinden sayılmaktadır. Alanda profesörlük unvanı bulunanlardan ise sınav şartı aranmaz (Yasalar, 1989).

1.4. Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Yapılan Çalışmalar

Türkçe yayın yapan bilimsel dergilerde muhasebe meslek mensupları üzerinde yazılmış makalelerden bazıları şunlardır:

Heybeli ve diğerleri (2014) muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerinin demografik değişkenlere göre nasıl değiştiğini araştırmıştır. 2013 yılında Muğla ilinden toplanan verilere göre muhasebe meslek mensuplarının iş tatminleri demografik değişkenlere göre değişmektedir. Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014) bağımsız çalışan ve belli bir kuruma bağlı olarak çalışan muhasebe meslek elemanları üzerinde yaptığı çalışmada bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin orta, kişisel başarı düzeyleri yüksek, stres düzeyleri yüksek ve iş tatminleri de yüksektir. Ayrıca duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ve stres ile iş tatmini arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik boyutları unvan, yaş ve gelir düzeyine göre farklılık içermektedir. Tugay ve Teşken (2014) Burdur ilinde muhasebe meslek mensuplarının sorunlarını ortaya koymak için tarama tipi bir araştırma yapmıştır. Bekçi ve diğerleri (2007) Burdur ve Isparta illerindeki muhasebe meslek mensupları üzerinde yaptığı alan araştırmasıyla bu meslek grubundaki yaşadıkları stresin kaynağını ve yönünü araştırmıştır. Bu stresin çalışanların performansını ne yönde etkilediği de ortaya konulmuştur.

Konuyla alakalı uluslararası dergilerde yayımlanmış makalelerden bazıları da aşağıdaki gibidir:

Avsaroglu ve Ay (2012) 1494 muhasebe çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada muhasebe meslek mensuplarının iş ve yaşam tatmini düzeylerinin yaşa göre, çalışılan bölgeye göre, pozisyona göre ve çalışma stiline göre değiştiğini bulmuşlardır. Ozer ve Gunluk (2010) muhasebe meslek mensupları için algılanan ayrımcılığın işten ayrılma niyetini pozitif etkilediğini, algılanan ayrımcılığın iş tatminini negatif etkilediğini ve iş tatmininin de işten ayrılma niyetini negatif etkilediğini bulmuştur. Suddaby ve diğerleri (2009) örgütsel bağlamın, yaşanan bölgenin ve pozisyonun Kanada'daki muhasebe meslek

mensuplarının işlerine karşı sahip oldukları algı ve tutumları etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar bu değişkenlerin muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılıklarını etkilemediğini göstermiştir.



BÖLÜM 2: İŞ TATMİNİ

Bu bölümde öncelikle iş tatmini kavramı açıklanmış sonra da iş tatmininin önemi, bağlantılı olduğu diğer kavramlarla ilişkisi ve iş tatminini ölçmeye yönelik modellerden bahsedilmiştir.

2.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi

İş tatmini kavramı ilk kez Taylor ve Gilbert (1911) tarafından, iş akışlarının fabrikada en az stres ve yorgunluk yaratacak şekilde planlanması olarak tarif edilmiştir (Turpçu, 2012). İlk bilimsel çalışmalarda Hoppock (1935) tarafından başlatılmıştır. Bu çalışmalarda iş tatmini, insan gücünü en verimli şekilde kullanabilmek için gerekli bir tutum olarak değerlendirilmiştir.

Shamir ve Salomon (1985) iş tatminini “iş görenin iş arkadaşlarıyla beraber çalışarak bir yapıyı meydana getirmesi ve buna bağlı olarak işinden maddi kazançlar sağlaması sonucunda, kişinin işinden dolayı kendisini iyi hissetmesi ve işin kişi açısından ne derece anlamlı ve doyurucu olduğunu hissettiren bir kavram” olarak tanımlamıştır. Spector (1994) iş tatminini “kişilerin işleri hakkında olumlu ya da olumsuz hislerinin bir araya toplanması” olarak tanımlamıştır. Tiffin ve McCormick (1968)’e göre ise iş tatmini “kişilerin sahip olduğu değerler ve onların yaptıkları işten duydukları hazdır”. Davis ve Bordieri (1988)’e göre ise iş tatmini “iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir tepkimesidir.” Mobley (1977)’e göre de iş tatmini “bir kişinin işi ya da işi ile ilgili deneyiminin takdir edilmesi sonucunda kişide oluşan memnun edici ya da pozitif durum” olarak tarif edilmiştir.

Tanımlardan da anlaşıldığı gibi iş tatmini kişinin iş ortamında yaşadığı olumlu ya da olumsuz durumlara karşı sergilediği duygusal tepkidir. Bu sebeple varlığı kabul edilen ancak somut bir şekilde izah edilemeyen teorik bir kavramdır. İş tatmini çoğunlukla alınan ücret ve bireyin diğer beklentilerinin karşılanma düzeyiyle ilişkilendirilen bir kavramdır. Bireyin işinden beklentileri ise çoğunlukla iş arkadaşlarının ve yöneticilerin tavır ve davranışlarına göre karşılanır. Örneğin bir çalışan yaptığı işine karşı harcadığı üstün çabaya rağmen iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından takdir edilmezse hayal kırıklığı yaşar. Bu da işine karşı negatif tutumların oluşmasına sebep olur. Böylece iş tatminsizliği ortaya çıkar. Öte yandan eşit ve adil bir ödüllendirme sistemiyle çalışanlar

harcadıkları eforun karşılığını görürlerse beklentiler karşılanmış olur. Böylece çalışanların iş tatminleri artmış olur. Özetle iş tatminini oluşturan faktörler arasında; işin kendisi, iş arkadaşları, yöneticiler, işten alınan ücret ve örgüt kültürü gibi konular sayılabilir.

İnsanlar zamanlarının çoğunu işte geçirmektedirler. Bu sebeple insanların işlerini sevmesi hayattan keyif alabilmeleri için gereklidir (Öznur ve Erenler, 2008). İş yerinde mutsuz olan insanların bu duyguları aile hayatına da yansıtılmaları oldukça yüksek bir olasılıktır. Ayrıca bu mutsuzluk işe yabancılaşmaya da neden olabilir (Turan ve Parsak, 2011).

İş tatminin örgütsel hedeflere ulaşabilmede de oldukça önemli bir yeri vardır. Örgütü oluşturan birimlerin koordineli bir şekilde çalışabilmesi ve kendilerine düşen görevleri yerine getirebilmeleri ancak çalışanların tatmin düzeyinin yeterli olmasıyla mümkündür. Bölümler arası koordinasyonu sağlayan yöneticilerin başarısı, personelin işlerine olan bağlılığına ve verimliliğine bağlıdır (Çekmecelioğlu, 2006). Böyle bir organizasyonda iş süreçlerinde karşılaşılan problemler en aza iner. Yöneticiler de enerjilerini karşılaşılan problemleri çözmek yerine örgütün hedeflerine kanalize ederler (Eroğlu, 2008).

2.2. İş Tatmininin Kapsamı

İş tatmini kavramı çoğunlukla özel bilgi ve yetenek gerektiren işlerde aranan bir niteliklerdir. Yaptığı işlerde kendi özel yeteneklerini sergileme fırsatı bulan bireylerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları gözlenmektedir. Ekip çalışmasından ziyade tek başına yapılan işlerde de çalışanların daha yüksek tatmin yaşadıkları görülmüştür. Yine stabil bir çalışma rutininin çok esnek çalışma saatlerinin olduğu ve hatta esnek çalışma mekanlarının olduğu işlerde çalışanların daha yüksek tatmin duygusu yaşadıkları bulunmuştur (Orpen, 1981). Böyle durumlarda iş görenin örgüte sağladığı katkı da daha yüksek olmaktadır (McNall ve diğerleri, 2009).

Öte yandan iş görenin kendi özel ihtiyaçlarını karşılayamayacak kadar yetersiz gelirin olması, işinde yüklenen sorumlulukların fazlalığı, aşırı stres gibi etmenler tükenmişlik sendromuna yol açabilmektedir. Sonuç olarak çeşitlilik düzeyi yüksek olan işlerin daha yüksek iş tatmini sağladığı söylenebilir (Williams ve diğerleri, 2001).

2.3. İş Tatminiyle İlişkili Bazı Kavramlar

2.3.1. Motivasyon

Üretim, bir iş ortamında hammaddelerin ürüne dönüşmesi sürecidir. Ürün elde ederken girdilerdeki bir birimlik iyileşmenin çıktılarının niteliğine ve niceliğine bakılarak verimlilik analizleri yapılır. Bu girdiler başta beşeri kaynak olan emek faktörü olmak üzere sermaye, makine teçhizat, enerji, bilgi vb. unsurlar olarak sıralanabilir. Yapılan araştırmalar ürün kalitesinde insani faktörlerin diğer faktörlere göre çok daha fazla öne çıktığını göstermektedir. Bu sebeple insanın bedenen zihnen ve ruhen yaptığı işe odaklanması işin kalitesini çok daha yukarılara çekecektir (Deci ve diğerleri, 2001).

Peki motivasyon kavramı neyi ifade etmektedir? Smithers ve Walker (2000)'a göre motivasyon, “kişisel ihtiyaçların karşılanmasında ve örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesinde çalışanların ve örgütün ihtiyaçlarını tatmin eden bir iş ortamının yaratılması sonucunda bireylerin sorumluluklarını yerine getirmesinde etkili rol oynayan itici bir güç” olarak tanımlanmaktadır. Motivasyonun iş performansındaki etkisinin anlaşılması işletmeleri çalışanlarını en yüksek düzeyde motive etmeye zorlamaktadır. Bu motivasyonu sağlamada maddi ve sosyal faktörler tek başına yeterli gelmemektedir. Bu iki etkenin sentezlenerek çalışanlara sunulması motivasyonu daha fazla arttırmaktadır (Turpçu, 2012).

Motivasyon ve iş tatmini kavramları çok yakın dursalar da tam olarak birbirlerinin yerine geçtikleri söylenemez. Motivasyonla iş tatmini yere, zamana ve duruma göre farklılık gösterebilmektedir. Singh ve Tiwari (2012)'ye göre bu ilişki pozitif veya negatif olabilir. Bu farklılık motivasyon ve iş tatminini kavramlarının doğasından kaynaklanmaktadır. İş tatmini bireyin iç huzurunu yansıtan bir kavramdır. İş tatmininin olması durumunda birey dış dünyaya ait değişkenleri manipüle etme ihtiyacı hissetmez. Çünkü zaten içinde bulunduğu durumdan memnundur. Motivasyon ise bireyin dış dünyadaki olayları ve durumları değiştirmek üzere harekete geçmeye hazırlayan bir güdüdür. Yani tamamen dışsal bir olgudur. Motivasyonu yüksek olan bireyler hedefe kilitlenmiş ve üretmeye odaklanmışlardır. İş tatmini ise davranıştan çok tutumla ilişkilidir (Turpçu, 2012).

2.3.2. Moral

Moral, çalışanların yaptıkları işi sürdürmelerinde enerji kaynağı işlevi gören psikolojik bir tutum ve bağlılık duygusudur. İş tatmini kavramıyla oldukça yakından ilişkili olan moral kavramı daha çok çalışanın içinde yaşadığı sosyal çevreyle alakalıdır. İş tatmini ise bunun aksine bireysel bir tutumdur. Moral; çalışma koşulları, iş arkadaşları, yöneticiler ve bireyin işine karşı yaşadığı özdeşleşme duygusuyla yakından ilişkilidir. Moral duygusu yüksek olan çalışanlar işlerinde daha istekli çalışırlar. Moral bozukluğu ise işe karşı isteksizliği de beraberinde getirir. Böylece düşük bir iş tatmini karşımıza çıkar.

Moral sadece iş tatminiyle değil, yaşam tatminiyle de yakından alakalı bir kavramdır. İnsanlar düşük morale çalıştıkları durumlarda bunun birtakım biyolojik belirtileri olur. Düşük moral duygusu, bazı hastalıklara sebep olabilir. Vücutta böyle durumlarda özellikle de sinirsel hastalıklara karşı direnç azalır. Moral düşüklüğü yaşayan insanlarda işten izin istemenin daha sık yaşandığı görülmüştür. Mora bozukluğunun verimlilik üzerinde de olumsuz etkilerinin olduğu açıktır.

Moral duygusunun insan kaynakları açısından önemini fark eden işletmeler, bu kavram üzerinde önemle durmaktadır. Moral bozukluğunun oluşması durumunda yöneticiler bunu fark edip gerekli tedbirleri almalıdır. Bu tedbirler; çalışma usulünün yeniden düzenlenmesi, yönetim anlayışının değiştirilmesi, ödül ve ceza sisteminin etkin bir şekilde işletilmesi, çalışma arkadaşlarının değiştirilmesi, çeşitli organizasyon ve kuruluşlarla işbirliği olarak örneklendirilebilir.

Bütün bu faaliyetlerin sonucunda çalışanların morallerindeki olumlu değişimleri olumlu etkileri de olacaktır. Morali yükselen çalışanlar görevlerini coşkuyla yerine getireceklerdir. Çalışanların istek ve motivasyonları artacaktır. İşletmede disiplin sorunları azalacak ve kurallar daha etkin bir şekilde işleyecektir. Çalışma ortamında iş birliği ve dayanışma artacaktır. Çalışanların yöneticilere ve kendi işlerine karşı bağlılık duygusu artacaktır. İşletmenin zor zamanlarında çalışanlar daha fazla çaba sarf ederler. Çalışanların iş gücü devir hızı düşecektir. Böylece işletmenin sırtına binen maliyetler de azalacaktır.

2.3.3. Verimlilik

Verimlilik, bir üretim fonksiyonunda çıktıların girdiye oranı şeklinde tanımlanmaktadır. Ya da diğer bir deyişle girdideki bir birimlik değişimin çıktıda marjinal etkisi olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde işletmelerin amaçlarına ulaşma düzeyinin en önemli göstergelerinden biri verimliliğidir. Verimliliğin düşük olduğu bir işletmede iş süreçlerinin sağlıklı bir şekilde yürüdüğünü söylemek oldukça güçtür. Bu sebeple çalışanların verimliliği, insan kaynakları araştırmalarının üzerinde önemle durduğu bir konudur.

Çalışanların verimliliğinin artırılması ancak onların çalıştıkları işten memnun olmalarıyla mümkündür (Toker, 2007b). Bunun sorumluluğu ise yöneticilere aittir. Yöneticilerin çalışanların verimliliğini arttırmaya yönelik uygulamaları sonucunda işletmeler amaçlarına ulaşabilir. Bu bağlamda yöneticiler zaman, sermaye ve emeği israf etmeden kullanabilmek için stratejiler geliştirmelidir. Bu stratejilerin başında ise yöneticilerin çalışanların yapısına uygun bir yönetim tarzı benimseyip benimsemediği gelmektedir. Yöneticiler iş bölümü yaparak çalışanları yetenekleri doğrultusunda istihdam etmelidirler. Böylelikle zamandan tasarruf sağlanacağı gibi çalışanların da verimliliği artacaktır. Çalışanların aldıkları ücretlerin adaletli bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığı da verimliliği arttıran bir husustur. Aslında bu durum doğrudan verimliliği etkilemese de moral ve motivasyon üzerindeki olumlu etkisi verimlilik üzerinde olumlu bir iz bırakacaktır. Çalışanların iş arkadaşlarıyla yaşadıkları olumsuzluklar da verimliliği düşüren faktörlerdendir. Bu olumsuzluklar strese sebep olacağından verim düşecektir. Çalışma ortamının fiziksel koşulları da verimliliği olumsuz etkiler. Yeterli ışık alamaması, havalandırma eksikliği gibi etkenler verimliliği düşürür.

2.3.4. Başarı

İhtiyaç, bireyin istediklerine ulaşabilmek için duyduğu arzudur. Maslow'a göre ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlardan başlayarak güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak devam eder (Huitt, 2004). En zirvede yer alan kendini gerçekleştirme ancak doruk yaşantılarla mümkündür. Başarı ise insan hayatındaki bu doruk yaşantıların en tipik örneğidir. İnsanlar kendini gerçekleştirme ihtiyacını ancak doruk yaşantıları vasıtasıyla karşılayabilir (Maslow ve Lewis, 1987).

Çardak (2002)'a göre belli bir çabayla elde edilen başarı iş tatminini ve verimliliği arttırmaktadır. Elbette bunun tersi de geçerlidir. Yani bir işletmede verimliliğin yüksek olması örgütsel hedeflere ulaşıldığının bir göstergesidir. Bu da çalışanlar açısından başarı anlamına gelmektedir.

2.4. İş Tatminini Ölçmeye Yönelik Modeller

İş tatmini özellikle yoğun dikkat gerektiren hizmet ağırlıklı bir sektör konumundaki muhasebe meslek mensuplarında büyük öneme sahiptir. Son derece yoğun bir iş temposuyla çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini olmadan verimli ve uyumlu çalışabilmeleri mümkün değildir.

İş tatminini ilk defa açıklamaya çalışan araştırmacılar bunu motivasyon kuramıyla açıklamışlardır (Yüksel, 2011). Sonrasında ise iş tatminini açıklamaya yönelik çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teorilerden bazıları aşağıdaki gibidir.

2.4.1. Çift Faktör Modeli

Çift faktör kuramı Herzberg tarafından ileri sürülmüş olup en çok bilinen motivasyon kuramlarındandır. Bununla birlikte iş tatmini araştırmalarında da sıklıkla başvurulan bir kuramdır. Kuramda “durum koruma etkenleri” ve “tatmin sağlayan motivasyon etkenleri” başlıkları altında çalışanların iş ortamındaki ihtiyaçları sıralanmıştır (Toker, 2007b).

Durum koruma etkenleri, dış çevreyle alakalı bir değişkenlerdir. Bunlar; işletmenin izlediği politika, denetim, ödenen ücretler, çalışanlar arasındaki sosyal ilişkiler gibi etkenlerdir. Bu etkenler tatminsizliğe yol açan durumları engeller (Başaran, 2000: 216). Motivasyon etkenleri ise işin kendisi ve çalışanın işteki başarısı ile ilgili faktörlerdir. Bunlar; kazanılan zaferler, şöhret, sorumluluk, işinde ilerleme olanağı gibi değişkenlerdir. Bu kurama göre bir çalışanın işinden tatmin olmaması onun tatmin olduğu anlamına gelmez. Yani çalışanlar bu iki durum olmadan da yaşayabilir (Çetinkanat, 2000).

2.4.2. İş Özellikleri Modeli

Hackman ve Oldman (1975) iş tatminini açıklamak için işin özelliklerine odaklanmak gerektiğini ileri sürmüştür. Bu özellikler beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim olmak üzere 5 başlıkta ifade edilmiştir. Bu 5 özellik

bireylerde 3 farklı psikolojik etkiye sebep olmaktadır. Bu psikolojik etkilerse insanların iş tatminlerini ve motivasyonlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Kişilerde uğraştıkları işlerin anlamlılık duygusu oluşturabilmesi için görevlerin bir bütünlük içermesi gerekmektedir. Özerk yapıdaki işler de bireyde sorumluluk duygusunu arttırmaktadır. İşin bitmesinin ardından sağlanan dönütler de bireye işin sonucunda başarının gelip gelmediği hakkında fikir sahibi olmasını sağlamaktadır.

İş özellikleri modelinde bireylerin iş tatmini düzeyleri İş Teşhis Anketi (Job Diagnostic Survey) ile yürütülmektedir (Sun, 2002).

2.4.3. Minnesota İş Tatmini Modeli

Bilimsel çalışmalarda katılımcıların iş tatmini düzeylerini ölçmek için en çok kullanılan model Minnesota İş Tatmini Ölçeğidir. Bu ölçek 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek temel iş koşulları ile çalışanların iş tatminini ilişkilendirmektedir. Toplam 20 farklı boyuttan oluşmaktadır. İş arkadaşlarıyla ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma düzeyi, yürütülen etkinlikler, yaratıcılık, otorite, özgürlük, ahlaki değerler, sosyal politikalar, dönüşüm, çalışma şartları, teknik destek faktörleri ölçekte yer alan boyutlardan örnekler sunmaktadır (Toker, 2007a).

2.4.4. İş Tanımlama Modeli

İş Tanımlama Modeli (Job Descriptive Indeks-JDI) ölçeği, 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin tarafından geliştirilmiş ve 1987 yılında revize edilmiştir (Toker, 2007a). Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik yönünden yeterliği Johnson ve diğerleri (1982) ve Schneider ve Dachler (1978) tarafından test edilerek ispatlanmıştır. Ölçek 5’li likert tipi olarak kullanıldığında daha iyi sonuçlar verdiği görülmüştür. Ölçek Ergin (1997) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve ilk kez bu araştırmacı tarafından kullanılmıştır.

İş Tanımlama Modeli temelde 1969’da Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilen Cornell modeline dayanmaktadır. Bu model iş tatminini bireyin işi ile ilgili geliştirdiği duygusal tepkiler olarak tanımlamaktadır. Bu duygular, kişinin karşı karşıya kaldığı alternatiflerden beklentileriyle gerçekte elde ettiği sonuçlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Smith ve arkadaşları Cornell modelinden esinlenerek “referans çerçevesi” tanımını ortaya atmışlardır. Bu kavramın altında iş tatmininin ölçülmesinde en

önemli görülen kavramlar olan işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları yatmaktadır. Bu kavramlarsa iş tatmininin boyutlarıdır. Ölçekte de aynen bu şekilde yer almaktadır (Sun, 2002).



BÖLÜM 3: BAĞLAMSAL PERFORMANS

Bu bölümde öncelikle performans kavramı açıklanmış sonra da bağlamsal performans kavramı, bağlamsal performansın önemi, ölçümü ve diğer kavramlarla ilişkisi açıklanmıştır. Özellikle de bağlamsal performansın muhasebe meslek mensupları açısından ne ifade ettiği üzerinde durulmuştur.

3.1. Performans Kavramı

Performans, bir amaç doğrultusunda sürdürülen faaliyetlerin etkinlik düzeyi olarak ifade edilmektedir. Ya da bir diğer ifadeyle, performans verilen görevi yerine getirebilme derecesidir. Yani performans bireylerle ilgili bir durumdur. Daha işe başlamadan verilen görevle alakalı başarı standartları belirlenir. İşin sonunda çıktılar bu standartlarla karşılaştırılır ve neticede performans durumu ortaya çıkar (Ulu, 2011).

Performans kavramı, örgütsel davranış sahasında araştırma yapan akademisyenlerin üzerinde önemle durduğu bir konudur. İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi ve rekabet şartları altında yaşamını sürdürebilmesi üstün performans sergileyen çalışanlara bağlıdır (Sawitri ve diğerleri, 2016).

Performans kavramı, bir algıyı ya da tutumu değil bir davranışı temsil eder. Bu davranış bireyin doğrudan veya dolaylı olarak etkilenebileceği unsurları içerir. Bu unsurlar performansı pozitif veya negatif olarak etkileyebilir. Örneğin; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları (Se Hyung ve diğerleri, 2015) performansı pozitif etkiler. Duygusal zekâ ve örgüt kültürü ise performansı negatif etkileyebilir (Ilyas ve Abdullah, 2016). Bireyler yüksek performans sergilediklerinde görevi başarmış olmanın verdiği hazla tatmin duygusu yaşarlar. Bu da sonraki işlerde de başarı olasılığını artırır. Bu sayede yüksek performans sergileyen bireyler düşük performans sergileyen bireylere göre daha kolay terfi etme olanağı elde ederler (Grabner ve Moers, 2013). Ancak performans durağan bir gösterge değildir. Aynı işte çalıştığı sürece bireyin performansı zaman içinde artış gösterme eğiliminde olsa da, işin yapısında meydana gelen değişiklikler bireyin performansında dalgalanmalara sebep olabilir. Çünkü performans aslında öğrenmeyle alakalı bir durumdur. Bireyin karşılaştığı yeni durumlara adapte olabilmesi, yani yeni öğrenmelere açık olması, performansı olumlu etkileyen bir durumdur (Michela ve diğerleri, 2016).

3.2. Görev Performansı Kavramı ve Önemi

Görev performansı kavramı, her meslek için farklılık göstermekle birlikte bir işin yerine getirilebilmesi için yerine getirilmesi gereken asgari sorumlulukları temsil eder (Jawahar ve Carr, 2007). Hem hizmet hem de mamul üreten işletmelerde geçerli olmakla birlikte üretim için gerekli olan teknik faaliyetleri kapsamaktadır (Fisher ve Härtel, 2004). Bu sebeple görev performansı işletmenin teknik kapasitesini göstermektedir.

Görev performansının doğru bir şekilde ölçülebilmesi için yerine getirilmesi gereken faaliyetlerin saydam bir şekilde iş tanımının yapılması gerekir. İş tanımının güvenilir ve kapsamlı olmaması ise çalışanların görev performansları hakkında karar vermek oldukça zorlaşır. Görev performansının yüksek olmasında etkili olan faktörler incelendiğinde mesleki yeterlilikler, uygun çalışma ortamı, belirgin görev tanımı ve ahlaki nitelikler gibi etmenlerin öne çıktığı görülmektedir. Bu ortamın sağlandığı işletmelerde bireylerin göstereceği performansın yükselmesiyle beraber işletmenin hedeflerine ulaşması kolaylaşacaktır. Çünkü görev performansı daha çok işin uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren detaylarını kapsamaktadır (C. Gül, 2013).

Görev performansı, bir üretim fonksiyonundaki hammaddelerin ürüne dönüşmesinde yapılması lazım gelen işlerdir (McShane ve Travaglione, 2007). Görev performansındaki davranışlar örgütsel amaçlara ulaşmayı kolaylaştırır. Bu amaçlar çoğunlukla mali ve ekonomiktir. Kısaca görev performansı, doğrudan ya da dolaylı olarak gerekli ürün ve hizmetlerin tedarik edilmesiyle işin teknik süreçlerinin bir bölümünün uygulanması sayesinde örgütün teknik esaslarına katkıda bulunan faaliyetlerin gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır (Borman ve Motowidlo, 1993).

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere görev performansının iki boyutu vardır. Bu boyutlardan birincisi teknik ve idari görev performansıdır. Bu performans türü çoğunlukla liderlik vasıfları içermeyen işler için geçerlidir. Planlama, kırtasiye ve bürokrasi, iş kararlarıyla ilgili çeşitli görevler bu kapsamda değerlendirilebilir. İkinci boyut ise Liderlik görev performansıdır. Bu boyut adından da anlaşılacağı üzere çoğunlukla insan yönetimiyle ilgili işleri kapsar. Motivasyon sağlama, denetim, değerlendirme faaliyetleri, insan ilişkileri yönetimi bu kapsamda değerlendirilebilir (Mohammed ve diğerleri, 2002). Aslında lidelik görev performansı bağlamsal performansa benziyor gibi gözükse de aralarında önemli bir farklılık vardır. Şöyle ki, liderlik görev performansı rehberlik ve mo-

tivasyon gibi amacı açık ve net olarak belli olan konular üzerine yoğunlaşırken, bağlamsal performans daha çok çalışanların moralini arttırma ve kişisel alaka gösterme anlamına gelir (Conway, 1999). Yani liderlik görev performansı, bağlamsal performansla görev performansının bir bakıma karışımıdır.

Campell (1990)'a göre görev performansı 8 amacından oluşan bir yapı sergiler. Bunlar; işe özgü görev ustalığı, işe özgü olmayan görev ustalığı, yazılı ve sözlü iletişim, çaba harcamak, kişisel disiplini korumak, ekip performansı gösterme ve ekip arkadaşlarını destekleme, idarecilik ve liderlik, yönetim olarak belirtilmiştir. Campell (1990) bu öğelerin her meslek grubuyla doğrudan ilgili olmasa bile çoğu için performans tanımında yardımcı olabilecek faktörler olduğunu belirtmiştir. Bunlar içerisinde görev performansı başlığı altında toplananlarsa; işe özgü görev performansı, işe özgü olmayan görev performansı ve yazılı ve sözlü iletişim görev yetkinliğidir (C. Gül, 2013).

3.2. Bağlamsal Performans Kavramı ve Önemi

Uzun yıllar, performans kavramı literatürde çalışanların kendilerinden beklenen görev ve sorumluluklarla sınırlı bir beklenti olarak tarif edilmişti. Bu beklentiler biçimsel ve temel başarı kriterlerinin yerine getirilmesinden fazlasını temsil etmiyordu. Ancak özellikle 90'lı yıllardan sonra globalleşen dünyada artan rekabet ortamı, işletmelerin yeni koşullara uyum sağlamasını bir zorunluluk haline getirdi. Bu koşullar işletmelerin organizasyonel yapılarını da etkilemekteydi. Piramit şeklindeki örgüt yapıları daha basık ve yayvan elips şeklini alıyordu. Bunu anlamı, artık orta kademe yöneticilerin ağırlığının ortadan kalkmasıydı. Bundan böyle daha az bürokrasinin olduğu daha esnek örgüt yapıları oluşmaktaydı. Bu durum, çalışanlardan beklentileri de değiştirmekteydi. Bundan böyle yürütülen işlerde ekip çalışması ön plana çıkmaktaydı. Bireysel işlerin hacmi ise gün geçtikçe azalmaktaydı.

Bütün bu gelişmeler, performans kavramının anlamı üzerinde tartışmalar başlatmıştır. Borman ve Motowidlo (1993) ilk defa performansı görev performansı ve bağlamsal performans olarak ikiye ayırmıştır. Görev performansı artık bireyin iş rollerinin tümünü kapsamamaktadır. Görev performansı yalnızca beklenen ve gerekli olan işlerle sınırlı iken bağlamsal performans bu sınırlı tanımın ötesindeki davranışları kapsamaktadır. Örneğin; iş birliği yapma, kuralları çiğnememe, gönüllülük, başkalarının işlerine yardımcı olma, örgütün misyon ve vizyonunu benimseme bunlar arasında sayılabilir. Bu

açından değerlendirildiğinde bağlamsal performans, “görev faaliyet ve süreleri açısından önemli bir itici güç olarak işlev gören örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamı şekillendirmeleri nedeniyle temel görev fonksiyonlarıyla ilişkili olmayan ancak çalışanlar tarafından sergilenen önemli bireysel çabalar” olarak tanımlanabilir (Ulu, 2011).

Bağlamsal performansın tanımı içinde hususi olarak işe ilişkin gerekli davranışlardan bahsedilmemektedir. Daha çok örgütün çalışma yaşamının kalitesini artıracak davranışlardan bahsedilmektedir. Aslında bağlamsal performans ve görev performansı kuramsal olarak birbirinden farklı kavramlardır. Görev performansı çoğunlukla geleneksel anlamda bireylerden beklenen sorumlulukları temsil etmekte iken, bağlamsal performansı oluşturan etkenler aşağıdaki gibidir (Çayırbaş, 2013):

- Esas yapılan işle alakalı olmasa dahi farklı bir işin yerine getirilmesine yardımcı olmak,
- Kendi sorumluluğundaki işlerde fazladan çaba harcamak,
- Ekip arkadaşlarına yardımcı olmak,
- İşletmenin kurallarına, yönetmeliklerine ve kültürüne uyum göstermek,
- İşletmenin vizyon ve misyonunu benimsemek.

Performans denince hem beklenen, hem de gönüllü davranışlar örgütün etkililiği açısından önem kazanmaktadır. Beklenen ve öngörülen davranışlar görev performansına işaret ederken, gönüllü yapılan davranışlar da bağlamsal performansa işaret etmektedir. Kalıcı başarı için her ikisine de ihtiyaç vardır ancak, çağdaş işletmelerde bağlamsal performans bir adım öne çıkmaktadır (Ulu, 2011).

3.3. Bağlamsal Performansı Etkileyen Faktörler

Bağlamsal performans kapsamında ele alınan faaliyetler işin bir parçası olmayan faaliyetleri yürütmek üzere yapılan gönüllülük esasına dayalı faaliyetleri kapsar ve başarının göstergesi olarak başkalarına yardımcı olmayı ölçüt olarak kullanır. Bağlamsal performans etkileyen temel faktörlerden bazıları ise aşağıdaki gibidir.

3.3.1. Kişilik

Kişilikle bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi ortaya koyma üzerine yoğunlaşan çalışmalar daha çok odaklılık, üstünlük, güvenilirlik, uyum, işbirliği ve içsel kontrol gibi kavramların üzerinde durmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993). Bu kavramların bağlamsal performansla pozitif ilişkisi olmasına rağmen, iş odaklılığı ve güvenirliliğin görev performansıyla ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Mc Manus ve Kelly (1997) kişiliğin bağlamsal performansla olan ilişkisini ortaya çıkarmaya çalıştığı araştırmasında bağlamsal performansla en çok arkadaş canlısı, kendine güvenen ve analitik yetenekleri güçlü olan kişilik özelliklerinin ilişkili olduğunu göstermiştir (Ulu, 2011). Motowidlo (1996)'ya göre kişilik boyutlarından vicdanlılığın görev performansı ile; pozitif duygusallık, yardımlaşma, tatlılığın da bağlamsal performansla ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Gellatly ve Irving (2001) kişiliği ilişkin değişkenlerden dışa dönüklük, uyumluluk ve sorumluluğun bağlamsal performansla yakından ilişkili olduğunu iddia etmiştir. Bu durum özellikle yönetsel roller için geçerlidir. Örneğin, dışadönük ve uyumlu kişilik özelliklerine sahip yöneticilerin bağlamsal performans davranışlarını yerine getirmede daha istekli davranmaktadırlar. Bu davranışlar arasında pozitif iş ilişkilerini teşvik etme, astlarla etkileşim, halkla ilişkiler vs. sayılabilir. Benzer şekilde kişilik özelliklerinden sorumluluk davranışının da motivasyonla yakından ilişkili olduğu görülmüştür. Sorumluluk duygusu yüksek olan yöneticilerin işini daha dikkatli yaptıkları görülmüştür (Judge ve Zapata, 2015).

3.3.2. Özyeterlilik

Özyeterlilik, bireyin hayata dair karşılaştığı zorluklar karşısında kendine duyduğu güven olarak tanımlanmaktadır (Keleş, 2011). Başka bir ifadeyle, Özyeterlilik bireyin belli bir işi başarabileceğine dair inancı ve güvenidir (Can ve diğerleri, 2006). Özyeterliliğin performansla ilişkisi doğrudan değil dolaylıdır. Özyeterlilik duygusu diğer duygusal faktörleri de harekete geçirerek performansı etkiler. Özyeterlilik, bireylerde niyet oluşumunu ve görevini yerine getirmedeki azmini ve performansını artırır.

Jawahar ve Carr (2007) özyeterlilik kavramını bireyin gelecekteki karşılaşacağı durumları ele almak için gerekli eylemler dizisini nasıl yürüteceğine ilişkin sahip olduğu yargılar olarak tanımlamaktadır. Bu duygu, bireyin herhangi bir göreve sarf edeceği çabanın miktarını ve süresini belirlemektedir.

Öz yeterlilik duygusu yüksek bireylerin çalıştıkları işlerde daha başarılı oldukları görülmüştür. İş yaşamlarının dışında bu kişiler, aile yaşantılarında da oldukça başarılıdır (Aşan ve diğerleri, 2006). Bunun tersi olarak düşük öz yeterliliğe sahip bireylerde de başarısızlık durumlarının çok sık rastlandığı söylenebilir. Bu kişilerin işlerinde çaba göstermeleri de oldukça sınırlıdır (Jawahar ve diğerleri, 2008). Dolayısıyla öz yeterlilik inancı başarıyı pozitif etkilemekte bu da kişinin performansını arttırmaktadır.

Özkalp (2009)'a göre özyeterlilik inancının dayanak noktaları; tam ve doğru deneyimler, başkalarının tecrübelerinden öğrenilenler, sosyal ikna yoluyla öğrenilenler, fizyolojik ve psikolojik hazır olma olarak sıralanmıştır. Bütün bu göstergeler aslında öz yeterlilik duygusu için ham verilerdir. Bu ham veriler bilişsel süreçlerden geçerek işlendikten sonra Özyeterliliğin gelişimine katkıda bulunmaktadır (Ulu, 2011).

3.3.3. Öz Yönlendirme

Öz yönlendirme, bireyin davranışlarını çevre koşullarına bakarak düzenleyebilme becerisidir. Kişi kendi davranışlarını kontrol edebildiği ölçüde öz yönlendirme becerisi yüksektir denir (Can ve diğerleri, 2006).

Öz yönlendirmesi yüksek olan kişiler buldukları ortama kolay uyum sağlarlar. Girdikleri ortamdaki durumsal ipuçlarını kullanırlar. Böylelikle davranışlarını ortamdaki sosyal eğilimlere göre yeniden düzenlerler. Öz yönlendirme yeteneği güçlü bireyler başkalarının davranışlarına çok dikkat ederler. Böylelikle çevreyle uyum içinde yaşarlar (Mersman ve Donaldson, 2000).

Öz yönlendirme yeteneği güçlü olan bireylerin örgütsel bağlılıkları zayıftır. Bu kişiler özellikle karmaşık rolleri barındıran işlerde daha başarılıdırlar. Liderlik yetenekleri de oldukça yüksektir (Can ve diğerleri, 2006).

3.4. İş Tatmininin Bağlamsal Performansla İlişkisi

Örgütlerin etkililiği iş görenlerin örgütteki faaliyetleri ne düzeyde yerine getirdikleriyle ilgilidir. İş görenler buldukları yerlerde ne kadar mutlu ve tatmin olurlarsa örgütsel düzeyde gelişime yönelik o derece ekstra katkıda bulunurlar. Bu sebeple yöneticiler çalışanlarındaki mevcut tatminsizlikleri gidermek suretiyle onların performanslarını iyileştirebilir. Benzer şekilde yöneticiler hâlihazırda var olmasa da gelecekte ortaya çıkabilecek tatminsizlik sebeplerine karşı tedbirler alarak da örgütün performansına katkı sağlayabilir (Yazıcıoğlu, 2010). İş doyumunun çalışanların performans düzeyleri üzerinde ne denli etkili olduğunu görmek için literatürdeki çalışmalara bakmak yeterlidir. Aşağıda bu çalışmalardan bazılarının yer verilmiştir.

Edwards ve diğerleri (2008), performans türlerinden görev performansının ve bağlamsal performansın iş doyumunu ile ilişkisini büyük bir üretim tesisindeki çalışanlar üzerinden denemiştir. Elde edilen bulgulara göre iş tatmini her iki performans türünü de olumlu etkilemektedir. Ziegler ve diğerleri (2012) işe yönelik duygu karmaşası yaşamamanın iş tatminiyle iş performansı arasındaki aracılık etkisini araştırmıştır. Bir teknoloji firmasının çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, düşük düzeyde işe yönelik duygusal karmaşa yaşayan yöneticilerde iş tatmininin iş performansına etkisi daha yüksektir. Funmilola ve diğerleri (2013) iş tatmininin boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisini küçük ve orta boy işletmeler üzerinde denemiş ve bütün değişkenlerin pozitif etkiye sahip olduğunu keşfetmiştir. Latif ve diğerleri (2013), iş tatmininin iş performansı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu bulmuştur. Perera ve diğerleri (2014) iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisini hazır giyim endüstrisinde çalışan personel üzerinde test etmiş ve bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ceylan ve Ulutürk (2006) iş tatmininin yanı sıra, rol çatışması ve rol belirsizliği değişkenlerinin de yer aldığı modelinde iş tatmininin iş performansını yordamada en etkili değişken olduğu sonucuna varmıştır. Yazıcıoğlu (2010) eğitim sektöründe iş tatmininin iş performansına etkisini araştırmıştır. Türk ve Kazak öğretmenler üzerinde yapılan bu çalışmada, Kazak öğretmenlerle Türk öğretmenlerin iş tatmini ve performans düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. H. Gül ve diğerleri (2008) kamu hastanelerinde çalışan personel üzerinde yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin iş performansını anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmış-

tır. Bağcı (2014) eşitli sektörlerden 217 katılımcıyla gerçekleştirdiği çalışmada iş tatmininin hem bağlamsal performans hem de görev performansı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, iş tatmininin her iki değişken üzerinde de pozitif etkisinin olduğunu bulmuştur.



BÖLÜM 4: İŞ TATMİNİNİN BAĞLAMSAL PERFORMANSA ET- KİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİN- DE BİR UYGULAMA

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, literatüre katkısı ve kısıtlarından bahsedildikten sonra, araştırma kapsamında tasarlanan modelin uygulanması sürecinde kullanılan yöntemlere ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerini ve bağlamsal performanslarını ölçmek ve varsa bu değişkenler arasındaki sebep sonuç ilişkilerini ortaya koymaktır.

4.2. Araştırmanın Önemi ve Katkısı

Yukarıda da belirtildiği gibi muhasebe meslek mensuplarından beklentiler görev performansından daha çok bağlamsal performansla ilişkilidir. Bu sebeple bu araştırmada bağımlı değişken olarak yalnızca bağlamsal performans kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleriyse iş tatmininin boyutları olan işin yapısı, ücret, yükselme, yönetim ve iş arkadaşlarıdır.

Literatürde iş tatmininin performans türleri üzerindeki etkisini araştıran pek çok çalışmaya rastlanmıştır. Ancak örnekleme muhasebe meslek mensupları olan Türkçe bir çalışmaya rastlanmamıştır. Uluslararası literatürde de bu sektör üzerinde benzer çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu sebeple bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı yapacak potansiyele sahip olduğu düşünülmektedir.

Elde edilecek bulgulardan yola çıkılarak yapılacak yorumlarla yönetsel bazda önemli tavsiyeler sunulacağı gibi bundan sonra yapılacak akademik çalışmalara da ışık tutulacaktır.

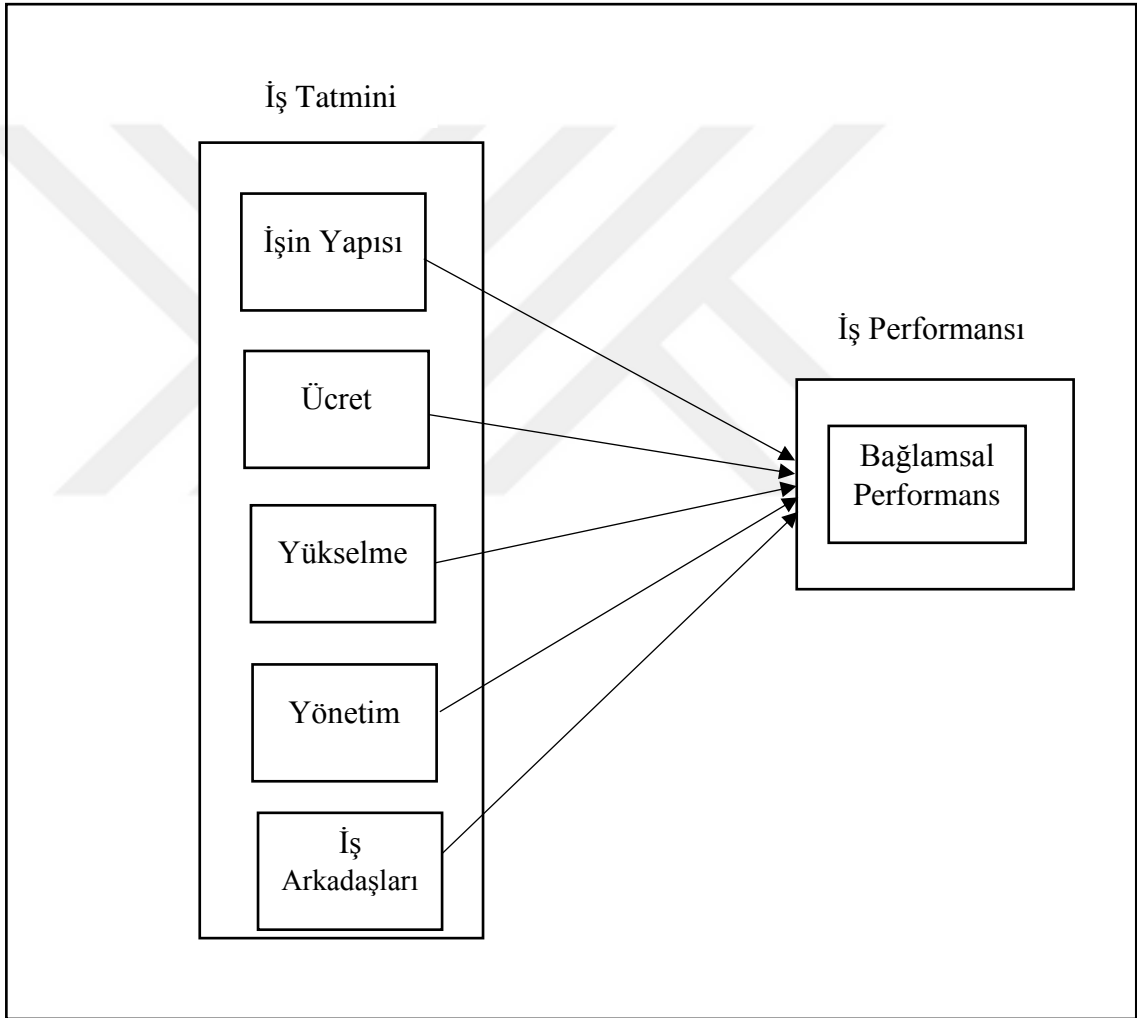
4.3. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmadan elde edilen bulgular yalnızca İstanbul'daki serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirlerden oluşan bir anakütleyi temsil etmektedir. Farklı meslek grupları ve farklı iller kapsam dışıdır. Araştırmanın kapsamı ankette yer alan 38

maddeyle kısıtlıdır. Katılımcıların ankette yer alan sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.

4.4. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerinin iş performanslarına etkisi araştırılmıştır. Çalışanların iş tatmini düzeyi; işin yapısı, ücret, yükselme ve yönetim alt boyutlarıyla ölçülmüştür. İş performansı ise bağlamsal performans boyutundan oluşmaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

- H₀₁: Muhasebe meslek mensupları için, işin yapısının bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- H₀₂: Muhasebe meslek mensupları için, ücretin bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- H₀₃: Muhasebe meslek mensupları için, yükselmenin bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- H₀₄: Muhasebe meslek mensupları için, yönetimin bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
- H₀₅: Muhasebe meslek mensupları için, iş arkadaşlarının bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

4.6. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, çalışanların iş tatminini ölçmek için geliştirilen “Job Descriptive Index (JDI)” adlı ölçek kullanılmıştır (Johnson ve diğerleri, 1982; Schneider ve Dachler, 1978). Ölçekte, 5 boyut altında toplam 25 madde yer almaktadır. Ölçek Ergin (1997) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmış hali Toker (2007a)’in çalışmasından alınmıştır. Çalışanların bağlamsal performansını ölçmek için ise Çayırağası (2013)’nin çalışmasında kullandığı bağlamsal performans anketinden yararlanılmıştır. Her iki ölçek de 5’li likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde kurgulanmıştır. Katılımcılara mail aracılığı ile ulaşılmış ve veriler elektronik ortamda toplanmıştır.

4.7. Örneklem

Bu araştırmanın örnekleme, özel sektör firmalarının muhasebe departmanlarında çalışan 131 muhasebe meslek mensubudur. Firmaların tamamı İstanbul’da faaliyet göstermektedir. Katılımcılar basit rassal örnekleme yoluyla seçilmiştir.

4.8. Demografik Bulgular

Tablo 1’de çalışmaya katılanlara ait demografik veriler bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Ayrıca

katılımcıların yaklaşık yarısının (%45) 18-28 yaş aralığındadır. Buna göre araştırma oldukça genç bir örneklem üzerinde yürütülmüştür. Bu da genç muhasebecilerin araştırmaya katılmaya daha istekli olduklarını göstermektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%47) lisans mezunudur. Buna göre örneklem eğitim düzeyi yüksek bireylerden oluşmaktadır. Kıdem yılına bakıldığında ise oldukça dengeli bir dağılımın olduğu görülmektedir. Bu dağılım elde edilen iş tatmini ve bağlamsal performans sonuçlarının anakütleyi temsil edebilmesi açısından önemlidir. Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun SMMM unvanına sahip oldukları görülmektedir. Ancak bu kişilerin staj döneminde olup olmadıklarıyla alakalı herhangi bir veri toplanmamıştır. Ayrıca YMM unvanına sahip kişilerin standartları diğerlerinden oldukça farklı olduğundan bu gruptan kişiler araştırmaya dâhil edilmemiştir (%0).

Tablo 1
Demografik Veriler

		f	%	Toplam (f)	Toplam (%)
Cinsiyet	Erkek	98	74	131	100
	Kadın	33	36		
Yaş	18-28	59	45	131	100
	29-38	56	42		
	39-48	12	10		
	49 ve üzeri	4	3		
Eğitim	Lise	30	23	131	100
	Ön Lisans	16	12		
	Lisans	61	47		
	Yüksek Lisans	24	18		
Kıdem	0-1 yıl	27	20	131	100
	2-5 yıl	39	30		
	6-10 yıl	27	21		
	10 yıl ve üzeri	38	29		
Unvan	SM	46	35	131	100
	SMMM	85	65		
	YMM	0	0		

4.9. Geçerlik ve Güvenirlik

Sosyal bilimlerde ölçme, çoğunlukla somut olarak ortaya konamayan ancak tıpkı iş tatmini ya da iş performansı gibi varlığı teorik olarak kabul edilen değişkenler üzerinde yapılır. Bu tür değişkenleri ölçmek için geliştirilen ölçekler, gözlemlenebilir göstergeler

üzerinden gizil yapılara ulaşmayı hedefler. Bu amaca ulaşabildiği ölçüde ölçeklerin yapı geçerliğinin yüksek olduğu kabul edilir (DeVellis, 2016).

Yapı, birbiriyle ilişkili olan değişkenlerin yarattığı bir örüntüdür. Bu örüntü aslında sosyal yaşamda vardır ve sonradan keşfedilerek teorilerle açıklanır. Yapı geçerliği ise ölçeğin oluşturan birimlerle bu ölçeğin temsil ettiği teorik yapının uyum düzeyidir (Hair ve diğerleri, 2010).

Ölçeklerin yapı geçerliği faktör analizi denilen istatistiksel bir yöntemle test edilir. Faktör analizi, birçok değişkenin bulunduğu bir veri setinde değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinden yararlanarak çok sayıda değişkeni daha az sayıda değişkene indirger (Çokluk ve diğerleri, 2010).

4.9.1. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğinin yeterli olup olmadığını test etmek için faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizi ve varimax dik dönürme yöntemiyle faktörler elde edilmiştir. Böylece ölçeğin orijinalinde yer alan her bir maddenin teoride belirtildiği gibi kendi faktörünün altında açıklanıp açıklanmadığı görülmüştür. Açıklama yükü 0,50'nin altında kalan maddeler analiz dışı bırakılmıştır.

Elde edilen faktörlerin ve modelin bütününe güvenirlilik düzeyini test etmek için Cronbach Alpha iç tutarlılık testi uygulanmıştır. Böylece faktörlerin ve modelin ölçmedeki tesadüfi hatalardan arınlık düzeylerinin yeterli olup olmadığına karar verilmiştir. Bütün analizler SPSS 21 programı aracılığıyla yapılmıştır.

Faktör analizi bulgularına göre KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliği skoru 0,826'dır. Tablo 2'ye göre bu sonuç modelin faktör analizine uygunluğunun "mükemmel" düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2
KMO Değerleri ve Yorumları

KMO Değeri	Yorumu
0,80 ve yukarısı	Mükemmel
0,70 ve 0,80 arası	İyi
0,60 ve 0,70 arası	Orta
0,50 ve 0,60 arası	Kötü
0,50 ve aşağısı	Kabul edilemez

Kaynak: Ömay Çokluk, Güçlü Şekercioğlu ve Şener Büyüköztürk, “Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, Pegem Yayıncılık, 2010.

Bartlett küresellik testi sonuçlarına göre faktör analizindeki herbir değişken çoklu normallik varsayımına uygundur (Ki-Kare = 2514,618; $p < .05$). Ayrıca, diyagonalde yer alan bütün maddelerin MSA (Measure of Sampling Adequacy) değerlerinin de 0.50’den büyük olduğu görülmüştür. Bu da her bir sorunun faktör analizine uygunluğunun yeterli olduğunu ispatlamıştır (Çokluk ve diğerleri, 2010). Faktör analizi sonucu öz değeri 1’den büyük 6 faktör elde edilmiştir. Bu altı faktör toplam varyansın %66,733’ünü açıklamaktadır. Tablo 1’de analiz sonucu elde edilen faktörler (gizil değişkenler), yüzde olarak faktör yükleri, her bir faktör altındaki maddeler ve madde yükleri görülmektedir.

Faktör analizi sonucunda modelde kullanılan iki ölçekten toplam 7 madde aynı anda birden fazla faktörün altında açıklandığı için ya da madde yükü 0,50’nin altında kaldığı için analizden çıkarılmıştır. Bu maddeler; bağlamsal performans boyutu altında “işime karşı ilgili olduğumu düşünüyorum” ve “işimden çok memnun olduğumu düşünüyorum”, İşin yapısı boyutu altında “işim yorucudur”, yükselme boyutu altında “işyerimde eşit yükselme politikası uygulanmaktadır”, yönetim boyutu altında “üstlerim tarafından yeterli denetim yapılmaz” ve “üstlerimin gerçekleştirdiği denetimler etkilidir” ve iş arkadaşları boyutu altında “iş arkadaşlarım çok konuşurlar” olarak sıralanmıştır.

Tablo 3
Faktör Analizi

Gizil Değişkenler	Gözlemlenen Değişkenler	Madde Yüğü
1. Bağlamsal Performans (%28)	Anlayış ve hoşgörüye sahip olduğumu düşünüyorum.	0,9
	Sorumluluk duygusuna sahip olduğumu düşünüyorum.	0,858
	Dürüst ve güvenilir olduğumu düşünüyorum.	0,837
	Amirlerime karşı saygı ve itaatimin tam olduğunu düşünüyorum.	0,819
	Sosyal ilişkilerimin olumlu olduğunu düşünüyorum.	0,818
	Arkadaşlarımla uyum ve işbirliği içinde çalıştığımı düşünüyorum.	0,81
	Temiz ve düzenli çalıştığımı düşünüyorum.	0,802
	Enerjik ve sevimli olduğumu düşünüyorum.	0,787
	Kibar ve güler yüzlü olduğumu düşünüyorum.	0,785
	Azimli, sabırlı ve sebatkâr olduğumu düşünüyorum.	0,716
	Müşterilere karşı ilgili ve yardımsever olduğumu düşünüyorum.	0,651
2. İşin Yapısı (%16)	İşim iyidir.	0,815
	İşimden gurur duyarım.	0,762
	İşim sıkıcıdır.	0,728
	İşim tatmin edicidir.	0,713
3. Ücret (%8)	Ücretim normal giderlerim için yeterlidir.	0,806
	Ücretim oldukça yüksektir.	0,744
	Ücretim, diğer çalışanlarınkı ile kıyaslandığında uygundur.	0,677
	Ücretim hak ettiğimden azdır.	0,677
	Yeterli gelirim yok.	0,665
4. Yükselme (%6)	İşyerimde düzenli yükselme uygulaması vardır.	0,783
	İşyerimde yükselmeler bireysel becerilere dayanmaktadır.	0,74
	İşyerimde kendimi geliştirmek için olanaklar vardır.	0,716
	İşyerimde yükselme olanakları sınırlıdır.	0,583
5. İş Ark. (%6)	İş arkadaşlarımla sorumluluk sahibidir.	0,84
	İş arkadaşlarımla akılcıdır.	0,823
	İş arkadaşlarımla çalışkandır.	0,812
6. Yönetim (%4)	Üstlerim kabadır.	0,849
	Üstlerimi memnun etmek zordur.	0,792
	İyi çalışma, üstlerim tarafından övülür.	0,65

Faktör analizi, kullanılan ölçme aracının teorik yapıya ne denli uygun olduğunu gösterdi. Bu ise yapı geçerliğinin yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Ancak ölçme aracından toplanan verilerin gerçek durumu yansıtıp yansıtmadığına kanaat getirebilmek için yalnızca amaca uygunluk yeterli değildir. Bunun yanında ölçme aracının tesadüfi hatalardan arınıklığını da göstermek gerekir. Bu da ölçme aracının güvenilirliği olarak tanımlanır (Hair ve diğerleri, 2010).

Tablo 4
Güvenirlik Testi

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Bağlamsal Performans	12	0,94
İşin Yapısı	4	0,85
Ücret	5	0,8
İş Arkadaşları	3	0,82
Yönetim	3	0,77
Bütün Model	31	0,85

Tablo 4’de modelin ve modeldeki her bir değişkenin ayrı ayrı hesaplanan cronbach alfa katsayıları gösterilmektedir. Alfa katsayısının 0,70’ten büyük olması ölçme aracının iç tutarlılığının, yani güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Cronbach, 1951).

4.9.2. Ortak Varyans Sapması

Tesadüfi hatalar bir ölçme aracının güvenilirliğini doğrudan, geçerliğini ise dolaylı olarak etkilemektedir. Sistemik hatalarsa ölçme aracının objektifliğini bozduğundan doğrudan geçerliği etkilemektedir. Bu sebeple toplanan verilerin yanlılık içermediğinin ispatlanması gerekir (DeVellis, 2016). Sistemik hatalar genelde verinin tek bir kaynaktan toplanmasından kaynaklanır. Bu da katılımcıların yanlı cevaplar vermesi anlamına gelmektedir. Bu problem literatürde “ortak varyans sapması” olarak adlandırılmaktadır (Podsakoff ve diğerleri, 2003).

Veri setinde ortak varyans sapması probleminin olup olmadığını belirlemek için en çok kullanılan yöntem Harman’ın tek faktör testidir (Podsakoff ve Organ, 1986). Bu testten elde edilen bulgulara göre tek faktör tarafından açıklanan toplam varyans (%27,652 < %50) olduğundan modelde ortak varyans sapması problemi yoktur denebilir.

4.9.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon, yönüne bakılmaksızın değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini gösteren bir katsayıdır (Sipahi ve diğerleri, 2010: 143-154). Sosyal bilimlerde en çok kullanılan korelasyon türü ise Pearson korelasyon katsayısıdır (Benesty ve diğerleri, 2009). Bu katsayı +1 ile -1 arasında değer alır. Pearson katsayısı +1'e yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişki pozitif yönde şiddetlenir. -1'e yaklaştıkça da ilişki negatif yönde şiddetlenir. Ayrıca yönüne bakılmaksızın 0,50'nin altındaki ilişkiler zayıf; 0,50 ile 0,70 arası ilişkiler orta; 0,70'in üzerindeki ilişkiler de güçlü olarak kabul edilir (Sipahi ve diğerleri, 2010: 145).

Faktör analizinde boyutlar varimaks dik döndürme yöntemiyle elde edildiğinden bu boyutlar arasında zayıf düzeyde korelasyon olması beklenmektedir. Güçlü bir korelasyon ise bu boyutların benzer yapıları temsil ettiğini ve boyutlar arasında ayrışım geçerliliğinin sağlanmadığını gösterir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 5'te de görüldüğü gibi, boyutlar arası korelasyon katsayıları düşük düzeydedir. Bu da üzerinde çalışılan modelin ayrışım geçerliliğinin yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 5
Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6
(1) Bağlamsal Performans	1					
(2) İşin Yapısı	,297**	1				
(3) Ücret	,200*	,371**	1			
(4) Yükselme	0,035	,396**	,266**	1		
(5) İş Arkadaşları	,175*	,334**	0,095	,286**	1	
(6) Yönetim	0,042	-,287**	-0,131	-,439**	-,206*	1

**Korelasyon, .01 düzeyinde anlamlı (çift kuyruk)

*Korelasyon, .05 düzeyinde anlamlı (çift kuyruk)

4.10. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 6'te faktörlerden elde edilen rassal değişkenlere ilişkin ortalama ortalama ve standart sapma değerleri ile bu rassal değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığıyla alakalı bulgular yer almaktadır. Ortalamalar incelendiğinde bağlamsal performansın nispeten yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bu da, katılımcıların kendilerine ilişkin performans algılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Yine bağlamsal performansın stan-

dart sapması da diğerlerine göre daha düşüktür. Bu sonuç katılımcıların performans değişkenine ilişkin düşüncelerinin daha kararlı olduğunu göstermektedir. Diğer değişkenlerde ise ortalamalar “normal” düzeydedir. Standart sapma değerleri de birbirine yakındır.

Faktör analizinden elde edilen 6 boyutun veri dağılımının normal dağılıma uygunluğunu test etmek için basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır. Tabachnick ve diğerleri (2001)’e göre, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayısı -1,5 ile +1,5 arasında kalan değişkenler normal dağılır. Buna göre, bağlamsal performans değişkeninin dağılımı normal dağılıma uygunluk göstermemektedir. İşin yapısı, ücret, yükselme, iş arkadaşları ve yönetim değişkenleri ise normal dağılmaktadır.

Tablo 6
Tanımlayıcı İstatistikler ve Normallik Testi

	Ortalama	Std. Sap.	Çarpıklık	Basıklık
Bağlamsal Performans	4,16	0,69	-2,01	6,43
İşin Yapısı	3,81	0,86	-0,91	0,57
Ücret	3,04	0,85	0,04	-0,48
Yükselme	3,04	0,93	-0,05	-0,19
İş Arkadaşları	3,44	0,85	-0,71	0,41
Yönetim	3,25	0,95	0,57	-0,28

4.11. Hipotez Testleri

Araştırmanın modeli, hizmet sektöründe çalışan personelin bağlamsal performansının iş tatminiyle açıklanabileceğini öngörmektedir. Bu gibi nedensellik ilişkilerinin olduğu modellerde hipotez testlerini için en çok kullanılan yöntemler çoklu doğrusal regresyon analizi ve yapısal eşitlik modelidir. Ancak bu analizden elde edilecek sonuçların geçerliğinin kabul edilebilmesi için bazı ön varsayımların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu varsayımlar; değişkenler arasında doğrusal ilişki bulunması, değişkenler arasında çoklu doğrusal ilişki bulunmaması, hata varyanslarının normal dağılması, hata varyanslarının eş olması (homoscedasticity), otokorelasyon probleminin olmaması ve örneklem genişliğinin değişken sayısının en az 10 katı olmasıdır (Hair ve diğerleri, 2010).

Toplanan verilerin analizi sonucu bağımlı değişkenin normal dağılmadığı (Tablo 4) ve hata varyanslarının da normal dağılmadığı görülmüştür (çarpıklık = -1,613; basıklık =

4,968). Bu sebeple analizin bundan sonraki kısmında parametrik olmayan (varyans tabanlı) yöntemlerden PLS-YEM yöntemi uygulanmıştır.

4.11.1. PLS Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli

PLS (Partial Least Square) yöntemi –ya da Türkçe ifadesiyle “kısmi en küçük kareler” yöntemi, bir teorik modeldeki gizil değişkenlerle gözlemlenen değişkenler arasındaki ilişkileri test etmeye yarayan bir araçtır. Bu ilişkilerin anlamlılıkları “bootstep (önyükleyerek) yeniden örnekleme metodu” (bootstrapping resampling method) ile test edilmiştir. Bütün bu işlemler Smart-PLS 2.0 programında gerçekleştirilmiştir.

Önyükleme algoritması 500 alt örneklem örneği oluşturarak çalışmaktadır. Sonra da rassal olarak seçilen her bir örneklem için beta katsayıları ve T istatistikleri hesaplanmaktadır (Chin, 1998). Temelde yapısal eşitlik modeline dayanan PLS metodu özellikle örneklem dağılımı normal olmayan koşullar altında küçük-orta büyüklükteki örneklem-leri modelleyebilmektedir (Chin ve Newsted, 1999). Bu çalışmada da iş tatmininin bağlamsal performans üzerindeki etkisinin incelendiği örneklem nispeten küçük olduğundan (n=131) hipotez testlerinde PLS yöntemini kullanmak uygun görülmüştür.

Tablo 7

Hipotez Testleri Sonuç Tablosu

Yol	Beta Katsayısı	Hipotez	Sonuç
İşin Yapısı → Bağ. Performans	0,295*	H ₀₁	Kabul edildi
Ücret → Bağ. Performans	0,118*	H ₀₂	Kabul edildi
Yükselme → Bağ. Performans	-0,034	H ₀₃	Reddedildi
Yönetim → Bağ. Performans	0,264*	H ₀₄	Kabul edildi
İş Arkadaşları → Bağ. Performans	0,094	H ₀₅	Reddedildi

*p < .05

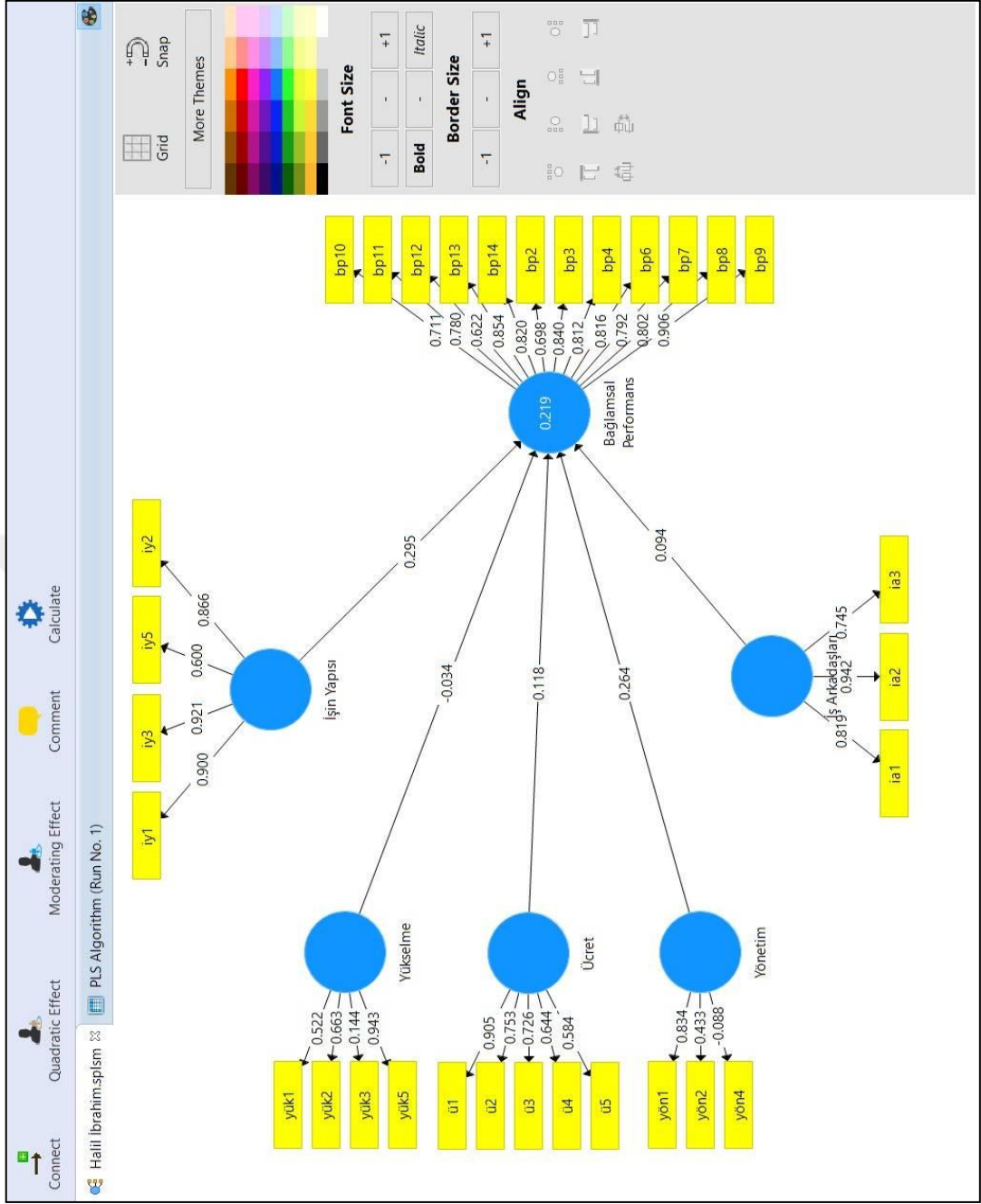
Tablo 7’de hipotez testlerinin sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlar Smart PLS 2.0 programından Şekil 2’de görüldüğü gibi elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre, iş tatmininin boyutları arasında bağlamsal değişkeni pozitif yönde en çok etkileyen faktör işin yapısıdır ($\beta = 0,295$; $p < .05$). Bunun anlamı, işin yapısı 1 birim arttığında çalışanların bağlamsal performansı 0,295 birim artmaktadır. Bağlamsal performansı pozitif yönde ikinci sırada en çok etkileyen faktör de yönetim olmuştur ($\beta = 0,264$; $p < .05$). Buna göre yönetim faktöründeki 1 birimlik iyileşme çalışanların bağlamsal performansını ortama

0,26 birim arttırmaktadır. Bağlamsal performansı pozitif yönde üçüncü sırada en çok etkileyen faktör de ücret olmuştur ($\beta = 0,118$; $p < .05$). Buna göre ücretteki 1 birimlik iyileşme bağlamsal performansı ortalama 0,11 birim arttırmaktadır. Bu artış da diğerleri gibi anlamlı bir artıştır.

Modelde yer alan diğer iki değişken incelendiğinde, iş arkadaşlarının da bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,094$). Ancak bu katsayı %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Benzer şekilde yükselmenin de bağlamsal performansı negatif yönde etkilediği görülmektedir ($\beta = -0,034$). Ancak bu sonuç da %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sebeple H_{03} ve H_{05} reddedilmiştir.

Şekil 2 incelendiğinde, mavi renkte gösterilen dairelerin her biri gizil değişkenleri temsil etmektedir. Sarı renkte gösterilen dikdörtgenlerse gözlemlenen değişkenleri temsil etmektedir. Gözlemlenen değişkenler ölçeklerde yer alan maddelerdir. Bu maddelerle araştırmaya katılanların algı ve tutumları ölçülmüştür. Dolayısıyla, gözlemlenen değişkenlerin aldıkları değerler aslında gizil değişkenlerden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple de okların yönü gizil değişkenden gözlemlenen değişkene doğru çizilmiştir. Bu okların üzerindeki değerlerse her bir maddenin açıklama gücüdür. Bu aslında Açımlayıcı faktör analizindekiyle aynı mantıkta çalışmaktadır. Ancak bu kez maddeler sadece kendi faktörleriyle, yani gizil değişkenleriyle ilişki içerisinde. Hangi maddenin hangi gözlemlenen değişken altında yer alması gerektiği ise Açımlayıcı faktör analiziyle daha önceden keşfedilmiştir.

Modelin açıklama gücü ise bağımlı değişken olan bağlamsal performansı faktörünün üzerinde yazan R kare değeriyle gösterilmektedir. R kare belirlilik katsayısı, modeldeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama gücünü göstermektedir (Çokluk ve diğerleri, 2010). Elde edilen bulgulara göre modelin belirlilik katsayısı “R kare = 0,219” olarak bulunmuştur. Yani modeldeki bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık %22’sini açıklayabilmektedir. Geri kalan %78’lik değişim ise modele dâhil edilmeyen başka değişkenler tarafından açıklanmaktadır.



Şekil 2: Hipotez Sonuçları

SONUÇ

Muhasebe mesleği doğası itibariyle oldukça titizlik gerektiren bir iştir. En k¼¼k bir hatanın bile bazen telafisi m¼¼mk¼¼n olmamakta bu da işin muhatabını ciddi zararlara sokabilmektedir. Bu bakımdan muhasebecilerin g¼¼rev performansları beyan ettikleri mali tablolar sayesinde kişi ve kurumlar tarafından a¼¼ık bir şekilde izlenebilmektedir. Bu performansın sonuılarına g¼¼re de muhasebeciler hakkında işe yerleştirme, işe devam etme, maaş artırımını gibi konularda kararlar verilmektedir.

Bununla birlikte, muhasebe meslek mensuplarından sundukları bilgileri analiz etmeleri ve yorumlamaları da istenmektedir. Bu analizlerde muhasebecilerden m¼¼mk¼¼n olduğunca adil ve objektif olmaları beklenmektedir. B¼¼t¼¼n paydaşların refahı ve menfaati için muhasebe meslek mensuplarının ahlaki ve vicdani anlamda da g¼¼revlerini kusursuz yerine getirmeleri gerekmektedir. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının bağlı buldukları kurumlarda çevrelerine karşı tutumları, sosyal ilişkileri, iş arkadaşlarıyla, y¼¼neticilerle ve m¼¼řterilerle olan diyaloğu çoğunlukla g¼¼z ardı edilmektedir. H¼¼lbuki “bağlamsal performans” olarak tanımlanan bu t¼¼rden davranışlar, muhasebe meslek mensuplarının sağladıkları katma değeri daha iyi açıklamaktadır. Ancak bu t¼¼rden davranışların ¼¼l¼lmesi de denetlenmesi g¼¼rev performansına g¼¼re oldukça zordur. Bu sebeple çoğunlukla muhasebe meslek mensuplarının bağlamsal performansları g¼¼rev performanslarının g¼¼lgesinde kalmaktadır.

Kuşkusuz muhasebe meslek mensuplarının bağlamsal performansları birçok fakt¼¼rden etkilenmektedir. Bunların başında da iş tatmininin geldiği d¼¼ř¼¼n¼¼lmektedir. Yapılan işlerin hassasiyeti muhasebecilerin yoğun stres altında çalışmasına sebep olmaktadır. Bu stresle baş edebilecek kişilik ¼¼zelliklerine sahip olmayanlar iş tatminsizliği yaşayabilir. Muhasebe alışanlarının ¼¼stleriyle ve iş arkadaşlarıyla yaşadıkları çeşitli problemler ve uyumsuzluklar da iş tatminini d¼¼ř¼¼ren ¼¼nemli unsurlardandır. Ayrıca yoğun çalışma temposu ve ağır iş y¼¼k¼¼n¼¼n karşılığında alınan ¼¼cretlerin yetersiz bulunması muhtemel bir iş tatminsizliğinin en ¼¼nemli g¼¼stergelerinden biri olacaktır. Bu ve diğer muhtemel sebeplerden kaynaklı bir iş tatminsizliğinin – ya da iş tatmininin – muhasebe meslek mensuplarının bağlamsal performanslarını doğrudan etkileyeceği d¼¼ř¼¼n¼¼lmektedir.

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmininin bağlamsal performanslarına etkisi nedir sorusunun cevabını bulmaktır. Bu amaçla Johnson ve diğerleri (1982) tarafından geliştirilen iş tanımlama ölçeği ve Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen bağlamsal performans ölçeği kullanılarak farklı firmalardan 131 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmıştır.

Katılımcıların genel profili incelendiğinde, çoğunluğun lisans mezunu, genç ve erkek muhasebecilerden oluştuğu görülmektedir. Unvanlarına bakıldığında ise SM'lerin azınlıkta SMMM'lerin ise çoğunlukta oldukları görülmektedir. Örnekleme YMM unvanına sahip kimse bulunmamaktadır. Bunun sebebi, mesleki statü, gelir, sosyal konum ve daha birçok yönden YMM'lerin SM ve SMMM'lerden büyük ölçüde farklılaşmasıdır. Dolayısıyla bu kişilerin örnekleme yer alacak olması elde edilecek sonuçlara yanlılık hatası karıştırabileceği düşünülmüştür.

Faktör analizinden elde edilen bulgular incelendiğinde, iş tanımı ölçeğinin bütün boyutlarının orijinal modelde olduğu haliyle keşfedildiği görülmektedir. Yine bağlamsal performans ölçeği de orijinal modeldeki gibi tek faktörlü bir yapıda keşfedilmiştir. İş tatmini ölçeğinin orijinalinde 24 madde olmasına rağmen analizler sonucu madde yükü 0,50'nin altında olduğu için ya da aynı anda birden fazla faktörün altında açıklandığı için analizden çıkarılmış ve yorumlar kalan 19 madde üzerinden yapılmıştır. Çıkan maddeler incelendiğinde bunların Toker (2007a)'in çalışmasıyla aynı olduğu gözlemlenmiştir. Bağlamsal performans ölçeğinden de 2 soru aynı sebeplerden elenmiştir. Faktörlerin açıkladığı varyanslar incelendiğinde; modelin açıkladığı toplam %66,733'lük varyansın %28'inin bağlamsal performans, %16'sının işin yapısı, %8'inin ücret ve klanlarının da diğer değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir. Bu sonuçlar modeldeki en önemli değişkenin bağlamsal performans olduğunu göstermektedir. Aslında böyle bir sonuç çıkması gayet normaldir. Çünkü araştırmanın amacında öne çıkan değişken zaten budur. Faktör yükleri ikinci ve üçüncü sırada gözükken işin yapısı ve ücret değişkenleri muhasebe meslek mensupları açısından iş tatminini belirleyen en önemli değişkenleri göstermektedir. Muhasebecilerin işini sevmesi, işini benimsemesi ve işinden gurur duyuyor olması tatmin duygusu yaşamalarında en gerekli tutumlardır. Muhasebecilerin işlerinden sağladıkları kazancın yeterli olması ise tatmin açısından ikinci sırada gelmektedir. Bu sonuçların güvenilirliği de cronbach alpha iç tutarlılık analiziyle

test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar her bir faktörden ve modelin bütününden elde edilen sonuçların tesadüfi hatalardan arınlık düzeyinin yeterli düzeyde olduğunu kanıtlamaktadır.

Hipotez testlerine geçilmeden önce değişkenlerin normal dağılıp dağılmadıkları test edilmiştir. Bunun için her bir değişkenin basıklık ve çarpıklık katsayısına bakılmış ve gerekli değer aralığında olup olmadıkları kontrol edilmiştir. Buna göre modelin bağımlı değişkeni olan bağlamsal performans normal dağılıma uygunluk göstermemektedir. Bu sonuç örneklem hacminin dar olmasından (n=131) kaynaklanmış olabilir. Gerekli varsayımların sağlanmaması hipotez testleri için çoklu doğrusal regresyon analizinin ve kovaryans tabanlı yapısal eşitlik modelinin kullanılmasını engellemektedir. Bu sebeple hipotez testlerinde varyans tabanlı bir yapısal eşitlik modeli yöntemi olan PLS analizi uygulanmıştır.

PLS analizi parametrik testlerin varsayımlarının sağlanmadığı koşullarda nedensellik modellerinin test edilmesine olanak sağlayan oldukça gelişmiş bir istatistiksel yöntemdir. Bu yöntemin uygulanmasının araştırmaya başlı başına bir özgünlük kattığı düşünülmektedir. Zira ilgili literatür taramasında bu konu üzerinde PLS analizinin uygulandığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

PLS analizinden elde edilen bulgular incelendiğinde; iş tatmini boyutlarından işin yapısı, ücret ve yönetim faktörlerinin bağlamsal performansı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç Bağcı (2014)'nın çalışmasından elde ettiği sonuçla açıkça örtüşmektedir. Greenidge ve diğerleri (2014) ise iş tatminin duygusal zeka ile bağlamsal performans arasında kısmi mediatör bağlantısı sağladığından bahsetmiştir. Ayrıca, Chen (2015) işe bağlılığını psikolojik sermayeyle bağlamsal performans arasında mediaör değişken olarak yer aldığını göstermiştir. Credé ve diğerleri (2009) de iş tatmininin ve iş tatminsizliğinin bağlamsal performans üzerindeki etkisini ayrı ayrı incelemiş ve her ikisinde de anlamlı sonuçlar bulmuştur. Peng (2014) üniversite kütüphanelerindeki çalışanların iş tatminlerinin bağlamsal performansa ve görev performansına etkilerini araştırdığı çalışmada, iş tatmininin her iki performans türünü de anlamlı bir şekilde yordadığını göstermiştir.

Bütün bu sonuçlara ilaveten bu çalışmada bulunan sonuçlara göre, işin yapısı muhasebe meslek mensuplarının bağlamsal performansına etki eden iş tatmini değişkenleri arasın-

daki en önemli faktördür. İşin yapısındaki 1 birimlik iyileşme bağlamsal performansı 0,295 birim artırmaktadır. Bunun anlamı şudur ki; muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılıkları, iyi bir işe sahip olduklarını düşünmeleri, işlerinden gurur duymaları ne kadar artarsa işlerine karşı sergiledikleri bağlamsal performans o derece yükselir. Yönetimin, faktör analizi sonucu iş tatmini ölçeğinin en az faktör yüküne sahip faktör olduğu görülmüştü (%8). Ancak yönetim faktörünün bağlamsal performansı açıklamada en önemli ikinci değişken olduğu ortaya çıkmıştır. Hatta muhasebe meslek mensuplarının yönetimden sağladığı tatminin bağlamsal performansa etkisi ücretin sağladığı etkiden bile fazladır. Yönetim faktöründeki 1 birimlik iyileşme bağlamsal performansı 0,264 birim iyileştirmektedir. Buna göre üstlerin iş ortamında çalışanlara kibar davranmaları, yapılan iyi işleri takdir etmesi gibi davranışları muhasebe meslek mensuplarının bağlamsal performanslarını olumlu etkilemektedir. Bağlamsal performansa üçüncü sırada etki eden değişkense ücrettir. Ücretteki 1 birimlik artış bağlamsal performansı 0,118 birim artırmaktadır. Yani ücretin tatmin edici olması, ihtiyaçları karşılayacak yeterlikte olması bağlamsal performansı olumlu etkilemektedir.

Elde edilen sonuçlara göre iş arkadaşları ve yükselme faktörlerinin bağlamsal performansa anlamlı bir etkisi yoktur. Bu sonuçlar da gayet anlaşılır ve makuldür. Nitekim muhasebe meslek mensupları için işlerinde yükselme olanakları oldukça kısıtlıdır. Muhasebecilik çoğu işletmede ekip çalışmasından çok bireysel işlerin ön planda olduğu bir meslektir. Bu sebeple iş arkadaşlarından sağlanan tatminin bağlamsal performansa bir etkisi bulunmayabilir.

Her ne kadar bulgularda raporlanmamış olsa da, örnekleme yer alan SM ve SMMM'lerin bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı sorunun cevabı da araştırma kapsamında incelenmiştir. Parametrik olmayan Mann-Whitney U testinin sonucuna göre, SM ve SMMM'lerin bağlamsal performansları arasında anlamlı bir fark yoktur. Nitekim unvanları farklı olsa da, aynı firmada çalışan SM ve SMMM'lerin maaş, çalışma koşulları, iş yükü, statü gibi pek çok yönden benzer koşullara sahip olması bu sonucu doğurmuş olabilir.

Bu araştırmanın sonuçları göstermektedir ki; muhasebe meslek mensuplarının yüksek düzeyde bağlamsal performans sergilemeleri en çok kişilik özelliklerinin işin yapısıyla uyumlu olmasına bağlıdır. Bu da mesleki rehberlik faaliyetlerinin önemini ortaya koy-

maktadır. Buna göre muhasebeciliği meslek olarak seçme arifesinde bulunan adaylara mesleğin özellikleri çok iyi tanıtılmalıdır. Böylece adaylar muhasebeciliğin gerçekten kendilerine uygun bir meslek olup olmadığına karar verebilir. İkinci olarak da muhasebe çalışanlarının bağlamsal performansları yöneticilerin tavır ve davranışlarıyla yakından alakalıdır. Bu bağlamda yöneticilerin işletmelerde ılıman bir örgüt iklimini yerleştirmeye yönelik gayretleri muhasebe meslek mensuplarının bağlamsal performanslarını arttıran bir unsur olacaktır.

Modelin belirlilik katsayısı göstermektedir ki ($R^2 = 0,219$) iş tatmini bağlamsal performanstaki değişimin yalnızca beşte birini açıklamaktadır. Kalan kısım ise modelde yer almayan ancak bağlamsal performansı etkileyen diğer değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu sebeple gelecekte aynı meslek grubu üzerinde yapılacak çalışmalarda performansı açıklamak için örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt kültürü gibi farklı değişkenler kullanılmalıdır.

KAYNAKÇA

- AŞAN, Ö., AYDIN, E.M., CAN, H. (2006), “Örgütsel Davranış”, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti..
- AVSAROĞLU, S., AY, M. (2012), “Research on Accountants Professional Burnout Job and Life Satisfaction 3 Job and Life Satisfaction”, *Energy Education Science and Technology Part B-Social and Educational Studies*, 4(4), s.2247-2260.
- AYBOĞA, H. (2003), “Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensuplarının Eğitimi”, *T.C. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:XVIII, Sayı:1.
- BAĞCI, Z. (2014), “Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi”, *The effect of job satisfaction of employee on task and contextual performance*(24), s.58.
- BANAR, K. (2003), "*Maliyet muhasebesi*" (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed. Cilt 808), Anadolu Üniversitesi.
- BAŞARAN, İ.E. (2000), "*Eğitim Yönetimi: Nitelikli Okul*" (Çev. Trans. Editör Ed.Eds., ed.), Feryal Matbaası.
- BEKÇI, İ., ÖMÜRBEK, V., TEŞKEN, Ö. (2007), “Muhasebe meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), s.145-161.
- BENESTY, J., CHEN, J., HUANG, Y., COHEN, I. (2009). “Pearson correlation Coefficient Noise Reduction in Speech Processing” (pp. 1-4): Springer.
- BORMAN, W.C., MOTOWIDLO, S. (1993), “Expanding the Criterion Domain to Include Elements Of Contextual Performance”, *Personnel Selection in Organizations; San Francisco: Jossey-Bass*, s.71.
- BÜYÜKMİRZA, H.K. (1995), “*Maliyet ve yönetim muhasebesi, tekdüzene uygun bir sistem yaklaşımı*” (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed.), 72TDFO Limited Şti.

- CAN, H., AŞAN, Ö., AYDIN, M. (2006), “Örgütsel Davranış”, Arıkan Basım Yayım ve Dağıtım, İstanbul.
- CEYLAN, A., ULUTÜRK, Y.H. (2006), “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58. ss.
- CHEN, S.-L. (2015), “The Relationship of Leader Psychological Capital and Follower Psychological Capital, Job Engagement and Job Performance: A Multilevel Mediating Perspective”, *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), s.2349-2365.
- CHIN, W.W. (1998), “The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling”, *Modern methods for business research*, 295(2), s.295-336.
- CHIN, W.W., NEWSTED, P.R. (1999), “Structural Equation Modeling Analysis With Small Samples Using Partial Least Squares”, *Statistical strategies for small sample research*, 1(1), s.307-341.
- CONWAY, J.M. (1999), “Distinguishing Contextual Performance From Task Performance For Managerial Jobs”, *American Psychological Association*.
- CREDE, M., CHERNYSHENKO, O.S., BAGRAIM, J., SULLY, M. (2009), “Contextual Performance and The Job Satisfaction–Dissatisfaction Distinction: Examining Artifacts And Utility”, *Human performance*, 22(3), s.246-272.
- CRONBACH, L.J. (1951), “Coefficient Alpha And the Internal Structure Of Tests”, *Psychometrika*, 16(3), s.297-334.
- ÇARDAK, M. (2002), “Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ile Stresle Başa Çıkma Yolları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- ÇAYIRAĞASI, F. (2013), ”Özel Güvenlik Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performans Düzeyleri ve Bir Uygulama”, 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, 1-2 Mart Gaziantep.

- ÇEKMECELIOĞLU, H. (2006), “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 153-168.
- ÇETINKANAT, C. (2000), “Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu”, Ani Yayıncılık, Ankara.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010), “*Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*” (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed.), Pegem Akademi.
- DAVIS, G.L., BORDIERI, J.E. (1988), “Perceived Autonomy and Job Satisfaction in Occupational Therapists”, *American Journal of Occupational Therapy*, 42(9), s.591-595.
- DECI, E.L., RYAN, R.M., GAGNÉ, M., LEONE, D.R., USUNOV, J., KORNAZHEVA, B.P. (2001), “Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in The Work Organizations Of A Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study Of Self-Determination”, *Personality and social psychology bulletin*, 27(8), s.930-942.
- DEMSKI, J.S. (2007), “Is Accounting an Academic Discipline?”, *Accounting horizons*, 21(2), s.153-157.
- DEVELLIS, R.F. (2016), “*Scale development: Theory and applications*” (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed. Cilt 26), Sage publications.
- EDWARDS, B.D., BELL, S.T., ARTHUR JR, W., DECUIR, A.D. (2008), “Relationships Between Facets Of Job Satisfaction and Task And Contextual Performance”, *Applied Psychology*, 57(3), s.441-465.
- ERGIN, C. (1997), “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), s.25-36.
- EROĞLUER, K. (2008). “Örgütlerde İletişimin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Konuya İlişkin Bir Uygulama”. DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

- FISHER, G.B., HÄRTEL, C.E. (2004), “Evidence For Crossvergence in The Perception Of Task And Contextual Performance: A Study Of Western Expatriates Working in Thailand”, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(2), s.3-15.
- FORNELL, C., LARCKER, D.F. (1981), “Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra And Statistics”, *Journal of Marketing Research*, s.382-388.
- FUNMILOLA, O.F., SOLA, K.T., OLUSOLA, A.G. (2013), “Impact Of Job Satisfaction Dimensions On Job Performance In A Small and Medium Enterprise In Ibadan, South Western, Nigeria”, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), s.509-521.
- GELLATLY, I.R., IRVING, P.G. (2001), “Personality, Autonomy, and Contextual Performance Of Managers”, *Human performance*, 14(3), s.231-245.
- GRABNER, I., MOERS, F. (2013), “Managers' Choices of Performance Measures in Promotion Decisions: An Analysis of Alternative Job Assignments”, *Journal of Accounting Research*, 51(5), s.1187-1220. doi:10.1111/1475-679X.12027
- GREENIDGE, D., DEVONISH, D., ALLEYNE, P. (2014), “The Relationship Between Ability-Based Emotional Intelligence and Contextual Performance and Counterproductive Work Behaviors: A Test Of The Mediating Effects Of Job Satisfaction”, *Human performance*, 27(3), s.225-242.
- GÜL, C. (2013). “Bankacılık Sektöründe Görev Performans Ve Bağlamasal Performans: Yalova İlinde Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi.
- GÜL, H., OKTAY, E., GÖKÇE, H. (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış*, Sayı 15, Ekim.

- HACIHASANOĞLU, T., KARACA, N. (2014), “Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4).
- HAIR, J.F., ANDERSON, R.E., BABIN, B.J., BLACK, W.C. (2010), “*Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*” (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed. Cilt 7), Pearson Upper Saddle River, NJ.
- HEYBELİ, B., KAYIHAN, B., TEPELİ, Y. (2014), “Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Muğla İli Örneği”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), s.155-165.
- HOPPOCK, R. (1935), “Job Satisfaction”, *The Vocational Guidance Journal*.
- HUITT, W. (2004), “Maslow's Hierarchy Of Needs”, *Educational Psychology Interactive*.
- İLYAS, M., ABDULLAH, T. (2016), “The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction on Performance”, *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(2), s.158-164.
- JAWAHAR, I., CARR, D. (2007), “Conscientiousness and Contextual Performance: The Compensatory Effects Of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange”, *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), s.330-349.
- JAWAHAR, I., MEURS, J.A., FERRIS, G.R., HOCHWARTER, W.A. (2008), “Self-Efficacy and Political Skill As Comparative Predictors Of Task and Contextual Performance: A Two-Study Constructive Replication”, *Human Performance*, 21(2), s.138-157.
- JOHNSON, S.M., SMITH, P.C., TUCKER, S.M. (1982), “Response Format Of The Job Descriptive Index: Assessment Of Reliability and Validity By The Multitrait-Multimethod Matrix”, *Journal of Applied Psychology*, 67(4), s.500.

- JUDGE, T.A., ZAPATA, C.P. (2015), "The Person--Situation Debate Revisited: Effect Of Situation Strength and Trait Activation On The Validity Of The Big Five Personality Traits In Predicting Job Performance", *Academy of Management Journal*, 58(4), s.1149-1179. doi:10.5465/amj.2010.0837.
- KELEŞ, H.N. (2011), "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 2011 ISSN: 1309 -8039.
- KEPEKÇİ, C. (1996), "*Bağımsız Denetim*" (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed.), Işık Yeminli Mali Müşavirlik.
- KURTCEBE, E. (2008). "*21. Yüzyılda Muhasebe Mesleği'nin Vizyonu*". Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- KÜÇÜKSAVAŞ, N. (2005), "*Finansal Muhasebe*", Kare Yayınları, Genişletilmiş, 10.
- LATIF, M.S., AHMAD, M., QASIM, M., MUSHTAQ, M., FERDOOS, A., NAEEM, H. (2013), "Impact of Employee's Job Satisfaction on Organizational Performance", *European Journal of Business and Management*, 5(5), s.166-171.
- MASLOW, A., LEWIS, K. (1987), "Maslow's Hierarchy Of Needs", *Salenger Incorporated*, s.14.
- MCNALL, L.A., MASUDA, A.D., NICKLIN, J.M. (2009), "Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role Of Work-To-Family Enrichment", *The Journal of psychology*, 144(1), s.61-81.
- MCSHANE, S., TRAVAGLIONE, A. (2007), "*Organisational behaviour on the Pacific Rim*" (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed.), McGraw-Hill Higher Education.
- MEIGS, R.F. (1999), "*Accounting, The Basis For Business Decisions*" (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed.), Irwin Professional Publishing.
- MERSMAN, J.L., DONALDSON, S.I. (2000), "Factors Affecting The Convergence Of Self-Peer Ratings On Contextual and Task Performance", *Human Performance*, 13(3), s.299-322.

- MICHELA, C., MONICA, P., SARA, C. (2016), "Learning Climate and Job Performance Among Health Workers. A Pilot Study", *Frontiers in Psychology*, Vol 7 (2016). doi:10.3389/fpsyg.2016.01644/full10.3389/fpsyg.2016.01644.
- MOBLEY, W.H. (1977), "Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover", *Journal of applied psychology*, 62(2), s.237.
- MOHAMMED, S., MATHIEU, J.E., BART'BARTLETT, A. (2002), "Technical-Administrative Task Performance, Leadership Task Performance, and Contextual Performance: Considering The Influence Of Team - and Task - Related Composition Variables", *Journal of organizational behavior*, 23(7), s.795-814.
- MOTOWIDLO, S.J. (1996), "Orientation Toward The Job and Organization", *Individual differences and behavior in organizations*, s.175-208.
- MUHASEBECILIK, S. (2008), "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", Kanun No. 5786 Kabul Tarihi: 10/7/2008, RG: Sayı: 26948, 26: Temmuz.
- OKAY, S. (2011). "Muhasebe Hata ve Hilelerinin Meslek Etiği Açısından İrdelenmesi". Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- ORPEN, C. (1981), "Effect Of Flexible Working Hours On Employee Satisfaction and Performance: A Field Experiment", *Journal of applied psychology*, 66(1), s.113.
- OZER, G., GUNLUK, M. (2010), "The Effects Of Discrimination Perception and Job Satisfaction On Turkish Public Accountants' Turnover Intention", *African Journal of Business Management*, 4(8), s.1500-1509.
- ÖZKALP, E. (2009), "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları", *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, s.21-23.

- ÖZNUR, A., ERENLER, E. (2008), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Y.2008, C.13, S.2 s.203-216.
- ÖZYÜREK, H. (2009), "Türkiye'de Muhasebe ve Muhasebe Mesleğinin Tarihi, Muhasebecilerin İş Tatmini, Beklentileri, Karşılaşılan Sorunlar", *Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- PENG, Y.-P. (2014), "Job Satisfaction and Job Performance Of University Librarians: A Disaggregated Examination", *Library & Information Science Research*, 36(1), s.74-82.
- PERERA, G.D.N., KHATIBI, A., NAVARATNA, N., CHINNA, K. (2014), "Job Satisfaction and Job Performance Among Factory Employees In Apparel Sector", *Asian journal of management sciences & education*, 3(1), s.96-104.
- PODSAKOFF, P.M., MACKENZIE, S.B., LEE, J.-Y., PODSAKOFF, N.P. (2003), "Common Method Biases In Behavioral Research: A Critical Review Of The Literature And Recommended Remedies", *Journal of applied psychology*, 88(5), s.879.
- PODSAKOFF, P.M., ORGAN, D.W. (1986), "Self-Reports In Organizational Research: Problems and Prospects", *Journal of management*, 12(4), s.531-544.
- SAWITRI, D., SUSWATI, E., HUDA, K. (2016), "The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) On Employees' Performance", *International Journal of Organizational Innovation*, 9(2), s.24-45.
- SCHNEIDER, B., DACHLER, H.P. (1978), "A Note On The Stability Of The Job Descriptive Index", *Journal of applied psychology*, 63(5), s.650.
- SE HYUNG, O.H., YING, C., FUBIN, S.U.N. (2015), "When Is A Good Citizen Valued More? Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluation", *Social Behavior & Personality: an international journal*, 43(6), s.1009-1020.

- SHAMIR, B., SALOMON, I. (1985), "Work-At-Home and The Quality Of Working Life", *Academy of Management Review*, 10(3), s.455-464.
- SINGH, S., TIWARI, V. (2012), "Relationship Between Motivation and Job Satisfaction Of The White Collar Employees: A Case Study", *Management insight*, 7(2).
- SIPAHI, B., YURTKORU, E.S., ÇINKO, M. (2010), "Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi" (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed.), Beta.
- SMITHERS, G.L., WALKER, D.H. (2000), "The Effect Of The Workplace On Motivation and Demotivation Of Construction Professionals", *Construction Management & Economics*, 18(7), s.833-841.
- SPECTOR, P.E. (1994), "Job Satisfaction Survey", *Tampa, Florida: Department of Psychology, University of South Florida*.
- SUDDABY, R., GENDRON, Y., LAM, H. (2009), "The Organizational Context Of Professionalism In Accounting", *Accounting Organizations and Society*, 34(3-4), s.409-427.
- SUN, H.Ö. (2002), "İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü", Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- TABACHNICK, B.G., FIDELL, L.S., OSTERLIND, S.J. (2001), "Using Multivariate Statistics", Allyn & Bacon, Inc. Needham Heights, MA, USA.
- TIFFIN, J., MCCORMICK, E.J. (1968), "Psychologie Industrielle", Institut National d'Études Démographiques, Paris : Presses Universitaires de France.
- TOKER, B. (2007a), "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1) 2007, 92-107.
- TOKER, B. (2007b), "Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma", *Journal of Yasar University*, 2(6), s.591-614.

- TUGAY, O., TEŞKEN, Ö. (2014), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları: Burdur İlinde Bir Araştırma”, *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 19(1).
- TURAN, M., PARSAK, G. (2011), “Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2).
- TURPÇU, E. (2012). “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Muhasebe Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması ve Hatay İlinde Bir Uygulama”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Hatay.
- ULU, S. (2011). “Örgütsel Hizmet Odaklılık ve Algılanan Dışsal Prestijin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- WILLIAMS, E.S., KONRAD, T.R., SCHECKLER, W.E., PATHMAN, D.E., LINZER, M., MCMURRAY, J.E., SCHWARTZ, M. (2001). “Understanding Physicians: Intentions To Withdraw From Practice: The Role Of Job Satisfaction, Job Stress, Mental and Physical Health”, *Advances in Health Care Management* (pp. 243-262): Emerald Group Publishing Limited.
- YALKIN, Y.K., DEMİR, V., DEMİR, D. (2006), “Uluslararası Finansal Raporlama Standartları ve Türkiye’de Finansal Raporlama Standartlarının Gelişimi”, *Dünya Muhasebe Kongresi, Kasım*.
- 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, (1989).
- YAZICIOĞLU, İ. (2010), “Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması”, *bilig*, 55(1), s.243-264.
- YEŞİLYAPRAK, B. (2000), “Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Okulöncesi Eğitim-İlköğretim-Ortaöğretim” (Çev. Trans. Editör Ed.^Eds., ed.), Nobel Yayın Dağıtım.

YÜKSEL, İ. (2011), “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), s.291-306.

ZIEGLER, R., HAGEN, B., DIEHL, M. (2012), “Relationship Between Job Satisfaction And Job Performance: Job Ambivalence As A Moderator”, *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), s.2019-2040.



EKLER

EK 1: İş Tatmini ve Bağlamsal Performans Anketi

Değerli Katılımcı,

Bu anket muhasebe meslek mensuplarının mesleki tatmin düzeylerini ve bağlamsal performanslarını ölçmek için tasarlanmıştır. Araştırma sonuçları yalnızca bir yüksek lisans tezinde kullanılacak olup vereceğiniz cevaplar tamamen gizli kalacaktır. Katılımcılardan kimlik bilgileri istenmemektedir. Cevaplar tek tek değil, grup içinde değerlendirilecektir.

Anketimizi doldurmanız en fazla 5 dakikanızı alacaktır. Sizden her soruyu dikkatlice okumanızı ve içtenlikle cevaplamanızı rica ediyoruz.

Katılımınız ve yardımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Halil İbrahim AKPINAR

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşin Yapısı	İşim iyidir.	1	2	3	4	5
	İşim tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
	İşimden gurur duyarım.	1	2	3	4	5
	İşim yorucudur.	1	2	3	4	5
	İşim sıkıcıdır.	1	2	3	4	5
Ücret	Ücretim normal giderlerim için yeterlidir.	1	2	3	4	5
	Ücretim, diğer çalışanlarınkı ile kıyaslandığında uygundur.	1	2	3	4	5
	Yeterli gelirim yok.	1	2	3	4	5
	Ücretim oldukça yüksektir.	1	2	3	4	5
	Ücretim hak ettiğimden azdır.	1	2	3	4	5
Yükselme	İşyerimde düzenli yükselme uygulaması vardır.	1	2	3	4	5

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yükselme	İşyerimde yükselmeler bireysel becerilere dayanmaktadır.	1	2	3	4	5
	İşyerimde yükselme olanakları sınırlıdır.	1	2	3	4	5
	İşyerimde eşit olmayan yükselme politikası uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5
	İşyerimde kendimi geliştirmek için olanaklar vardır.	1	2	3	4	5
Yönetim	Üstlerimi memnun etmek zordur.	1	2	3	4	5
	Üstlerim kabadır.	1	2	3	4	5
	Üstlerim tarafından yeterli denetim yapılmaz.	1	2	3	4	5
	İyi çalışma, üstlerim tarafından övülür.	1	2	3	4	5
	Üstlerimin gerçekleştirdiği denetimler etkilidir.	1	2	3	4	5
İş Arkadaşları	İş arkadaşlarım sorumluluk sahibidir.	1	2	3	4	5
	İş arkadaşlarım çalışkandır.	1	2	3	4	5
	İş arkadaşlarım akılcıdır.	1	2	3	4	5
	İş arkadaşlarım sıkıcıdır.	1	2	3	4	5
	İş arkadaşlarım çok konuşurlar.	1	2	3	4	5
Bağlamsal Performans	İşime karşı ilgili olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Müşterilere karşı ilgili ve yardımsever olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Arkadaşlarımla uyum ve işbirliği içinde çalıştığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Amirlerime karşı saygı ve itaatimin tam olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	İşimden çok memnun olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Dürüst ve güvenilir olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Temiz ve düzenli çalıştığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Kibar ve güler yüzlü olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Anlayış ve hoşgörüye sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Azimli, sabırlı ve sebatkâr olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Enerjik ve sevimli olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili olarak kendi basıma karar verebildiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5	

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bağlamsal Performans	Sorumluluk duygusuna sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Sosyal ilişkilerimin olumlu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Ücretim normal giderlerim için yeterlidir.	1	2	3	4	5
	Ücretim, diğer çalışanlarıki ile kıyaslandığında uygundur.	1	2	3	4	5
	Yeterli gelirim yok.	1	2	3	4	5
	Ücretim oldukça yüksektir.	1	2	3	4	5
	Ücretim hak ettiğimden azdır.	1	2	3	4	5
	İşyerimde düzenli yükselme uygulaması vardır.	1	2	3	4	5

EK 2: Bağlamsal Performans Anketi 2

Jawahar ve Carr (2007) tarafından geliştirilen bir diğer bağlamsal performans ölçeği de Bağcı (2014)'nın çalışmasında aşağıdaki gibi kullanılmıştır.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bağlamsal Performans	Geçerli bir mazeretim olsa dahi işimi aksatmaya gayret ederim.	1	2	3	4	5
	İşimi mümkün olan en az hatayla yerine getiririm.	1	2	3	4	5
	Görevimi yerine getirirken ekstra bir özen gösteririm.	1	2	3	4	5
	Belirli bir tarihte tamamlanması gereken işimi daima zamanında ya da zamanı gelmeden önce yerine getiririm.	1	2	3	4	5
	Diğer çalışanlar eleştirdiğinde ben örgütümü savunurum.	1	2	3	4	5
	Örgüt dışındakiler eleştirdiğinde, ben örgütümü savunurum.	1	2	3	4	5
	Örgütümü toplum içinde temsil etmekten gurur duyarım.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Halil İbrahim Akpınar, 1989 yılında öğretmen bir ailenin çocuğu olarak Çanakkale’de dünyaya geldi. Ortaöğretimini 2006 yılında Kartal Anadolu İmam-Hatip Lisesinde, lisans eğitimini ise 2011 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İngilizce İktisat Bölümünde tamamladı. Sonrasında Güney Afrika Cumhuriyeti ve Suriye’deki çeşitli üniversitelerde akademik faaliyetlere katıldı. Bu faaliyetlerin sonunda Afrika kıtasındaki susuzluk problemi üzerine ve Ortadoğu politikaları üzerine raporlar yayımladı. Afrika ülkelerinde birçok insani yardım organizasyonunda gönüllü olarak yer aldı. Çeşitli sivil toplum kuruluşlarında yöneticilik yaptı. Birçok dergi ve gazetelerde aktüel yazılar yazdı ve açık oturum televizyon programlarına konuşmacı olarak katıldı. Hâlihazırda bağımsız denetçilik ve mali müşavirlik hizmetleri yürüten bir firmada çalışmaktadır. Yazar, evli ve bir çocuk babasıdır.