

**MESLEK MEMNUNİYETİ VE BİREYSEL İŞ PERFORMANSI  
İLİŞKİSİNDE MESLEKİ BAĞLILIĞIN ARA DEĞİŞKEN ETKİSİ:  
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA\***

**Mehmet GÜNLÜK\*\***

**Gökhan ÖZER\*\*\***

**Murat ÖZCAN\*\*\*\***

**Öz**

Rekabet şartları ve yönetim paradigmalarının çok hızlı değiştiği günümüzde, işletmelerin performansını sadece yöneticilerinin değil, çalışanlarının da bireysel iş performansı belirlemektedir. Yapılan çalışmalar, bireysel iş performansının örgütsel başarıyı etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir. 977 muhasebe meslek mensubu üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma ile muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyeti, mesleki bağlılık ve bireysel iş performansları arasındaki neden-sonuç ilişkilerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Ayrıca mesleki bağlılığın, meslek memnuniyeti ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkide ara değişken olup olmadığı da araştırılacaktır. Geliştirilen modelde yer alan değişkenlere bağlı olarak oluşturulmuş anket ile elde edilen verilerin analizi sonucunda meslek memnuniyetinin, muhasebe meslek mensuplarının mesleğe duygusal, devam ve normatif bağlılıklarını pozitif; mesleğe duygusal, devam ve normatif bağlılığın da bireysel iş performansını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın ara değişken analizine yönelik bulguları, meslek memnuniyeti ile bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın kısmi ara değişken olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe Meslek Mensupları, Meslek Memnuniyeti, Mesleğe Bağlılık, Bireysel İş Performansı.

**Jel Kodları:** M40, M41, M49.

\* Bu çalışmada, International Congress of Management Economy and Policy (ICOMEPEP 2016) sunulan “Muhasebecilerin Meslek Memnuniyetleri ve Mesleki Bağlılıklarının Bireysel İş Performansları Üzerindeki Etkisi” başlıklı bildirden yararlanılmıştır.

\*\* Yrd. Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Milas Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mehmetgunluk@mu.edu.tr

\*\*\* Prof. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, ozer@gtu.edu.tr

\*\*\*\* Yrd. Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mozcans@ibu.edu.tr

**Date of submission:** 21-08-2017

**Date of acceptance:** 23-11-2017

## THE MEDIATOR EFFECT OF PROFESSIONAL COMMITMENT IN RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL SATISFACTION AND INDIVIDUAL JOB PERFORMANCE: A RESEARCH ON ACCOUNTING PROFESSIONALS

### Abstract

Today's competition conditions and management paradigms are changing rapidly and organizations' performances are determined not only by managers' job performances but also employers'. In addition, studies reveal that employers' individual job performances are among the important factors affecting organizational success. Main aim of this study is to reveal the cause and effect relationships among accountants' professional satisfaction, professional commitment and individual job performances. In addition, whether professional commitment is a mediator between professional satisfaction and individual job performance is investigated in the scope of this study. Relationships between professional satisfaction, professional commitment and individual job performance are investigated using data obtained from randomly selected 977 accountants'. Results of the analysis suggest that professional satisfaction positively affects accountants' affective, continuous and normative commitments to the profession; and affective, continuous and normative commitment to the profession positively affect accountants' individual job performances. Results also show that professional satisfaction negatively affects professional turnover intention. The results of mediation analyses further indicate that professional commitment supports mediates the relationship between professional satisfaction and individual job performance.

**Keywords:** Accountants, Professional Satisfaction, Professional Commitment, Individual Job Performance.

**Jel Codes:** M40, M41, M49

---

## I. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim alanında teknolojik gelişmelerin hızla yaşandığı, küreselleşme ile birlikte ekonomik ve ticari sınırların belirsizleştiği, rekabet şartları ve yönetim paradigmasının büyük bir hızla değiştiği günümüzde (Çöl & Gül, 2005:291), örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Böyle bir ortamda faaliyet gösteren örgütlerin rekabette öne çıkarak başarılı olabilmeleri ve bu başarılarının devamlılığını sağlayabilmeleri ise ancak, tüm iş yapma yöntem ve süreçlerini sürekli denetleyerek, katma değer yaratan işleri yüksek performans göstererek yapmalarına bağlıdır (Yelboğa, 2006:200; Beğenirbaş & Turgut, 2014:134).

Post endüstriyel çağımızın örgütlerinin sürdürülebilir rekabet güçlerini ve performanslarını etkileyen en önemli unsur, örgütlerin sahip oldukları insan sermayesidir (Erdil vd, 2004:102; Kanten vd. 2015:513). Örgütlerin rekabette öne çıkarak başarılı olabilmeleri ve bu başarılarının devamlılığını sağlayabilmeleri sadece yöneticilerinin değil, aynı zamanda daha

### 3 Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Etkisi

fazla çaba sarf etmeleri, motive olmaları ve inisiyatif almaları beklenen çalışanlarının (Özutku, 2008:79) da göstereceği “bireysel iş performansı”na bağlıdır.

Çalışanların, üyesi oldukları örgütlerin hedeflerine yönelik olarak yaptıkları nicel ya da nitel katkıların karşılığında elde ettiği sonucun göstergesi olan bireysel iş performansı (Celep, 2010:4), profesyonellerin mesleklerine yönelik olarak geliştirdikleri meslek memnuniyeti ve mesleki bağlılık gibi tutumlardan doğrudan etkilenebilmektedir (Lee vd., 2000:800; Dekouloua ve Trivellas, 2015:368). Araştırmacılar örgütsel beklentilerden çok mesleki beklentilerle hareket eden ve mesleğinden memnun olan profesyonellerin (Cohen, 2000:390), mesleklerine ve örgütlerine karşı olumlu tutumlar geliştirerek (Goulet & Singh, 2002:75) çalıştıkları örgütün başarısına daha fazla katkı koyabileceklerini ifade etmektedir (Meyer vd., 1993:542 , Lee vd., 2000:800).

Muhasebe meslek mensuplarından, muhasebe fonksiyonlarının çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği dikkate alındığında, diğer bir çok mesleğe oranla daha yüksek seviyede teknik bilgi ve eğitime sahip olmaları (Hall vd., 2005:90) ve aynı zamanda esneklik, bağımsız hareket etme becerisi, yaratıcılık gibi davranışsal becerilerle birlikte iyi bir dinleyici olma, görüş sunma, bilgi aktarma, müzakere etme, çalışma sırasında işbirliğine yatkınlık gösterme, stresle başa çıkma ve empati yapma gibi kişilerarası ilişkilerde önem kazanan davranışları da sergilemeleri beklenmektedir (Özcan vd., 2016:288). Bu özelliklere sahip muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performansları, muhasebe örgütlerinin performansını doğrudan etkilediğinden (Fogarty, 1994:12), muhasebe akademisyenlerinin (Cook, 1967; Sorensen & Franks, 1972; Blocher, 1979; Jiambalvo, 1979; Aranya vd., 1981; Ferris, 1981; Jiambalvo, 1982; Jiambalvo vd., 1983; Choo, 1986) oldukça uzun bir zamandan bu yana ilgisini çeken bir konudur.

Literatür incelendiğinde, mesleki ve yasal gelişmeleri yakından takip ederek bunları uygulamaları, teknolojideki hızlı değişime kısa sürede uyum göstermeleri ve önemli ölçüde teknik bilgiye sahip olarak işleri zamanında yetiştirmeleri beklenen (Özcan vd., 2016:288) muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarına örgütsel bağlılık, çevresel belirsizlik ve örgüte uyum (Ferris, 1981) gibi değişkenlerin etkisini araştıran çalışmaların yanında, meslek memnuniyeti ve mesleki bağlılık gibi değişkenlerin bireysel iş memnuniyetini doğrudan etkileyebileceğini öne süren çalışmalar sayıca azdır. Bu sebeple muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyetleri, mesleki bağlılıkları ve bireysel iş performansları arasında bir etkileşimin olup olmadığı önem taşımaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyeti, mesleki bağlılık ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymayı ve muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyetleri ve bireysel iş performansları arasındaki ilişkide mesleki bağlılığın ara değişken etkisini inceleyerek literatüre katkı sağlamayı amaçlayan bu çalışma beş temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bireysel iş performansı, meslek, meslek memnuniyeti, mesleki bağlılık kavramları tanımlanmakta ve konu ile ilgili yapılmış çalışmalara yer verilmektedir. İkinci bölümde kavramlar arasındaki ilişkiler, ilgili yazına dayanılarak geliştirilen hipotezler ve araştırma modeli ile ortaya konmaktadır. Üçüncü bölümde araştırma metodolojisi ve kullanılan istatistikî yöntemler yer almaktadır. Dördüncü bölümde muhasebe meslek mensuplarından toplanan veriler kullanılarak araştırma hipotezleri test edilmekte, son bölümde ise araştırmaya ilişkin bulgular değerlendirilmektedir.

## II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### II.I. Profesyonel Meslek ve Profesyonellik Kavramları

Profesyonel meslek, bireylerin, bilimsel çalışmaların pratik uygulaması ve entelektüel niteliğin el becerisi üzerindeki baskınlığını kullanarak yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve geçimlerini sağlamak için yaptıkları, başkalarını düşünme ve onlara hizmet sunma şekli olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., 2000:800; Cox, 2010:7; Günlük, 2010:27). Bir profesyonel mesleği karakterize eden becerilerin güçlü ve sürekli olması, o mesleğin teorik yapı olarak adlandırılan içsel ve tutarlı bir sistem şeklinde organize olmuş olan bilgi kaynağınca desteklendiğinin göstergesidir (Cox, 2010:7; Günlük, 2010:28). Profesyonel meslek sahibi dışındaki bireyler, profesyonel bilgiye sahip değildirler (Seçer, 2010:252). Bu özelliklere sahip profesyonel meslekler güç ve itibar taşır (Aranya vd., 1981:271).

Bir mesleğin üyelerinin profesyonel olarak kabul edilebilmesi için, o mesleğin sistematik teori, mesleki otorite, toplumsal yaptırım, etik kurallar ve mesleki kültür olmak üzere beş özelliğe sahip olması gerekir (Cox, 2010:7; Günlük, 2010:27). Mesleki otorite, mesleki bir ilişkide, profesyonelin kendi değerlendirmesini kabul etmekten başka seçeneği olmayan müşterisi için neyin iyi, neyin kötü olduğunu söylemesidir. Toplum, meslek için bir dizi güç ve ayrıcalığı onaylar ve toplum tarafından profesyonel gruba verilen bu güç ve ayrıcalıklar bir tekel oluşturur, buna da toplumsal yaptırım denir. Bir profesyonelin üzerine yemin ettiği yazılı kanun, uygulama olarak kabul edilir ve resmi talimatların ağırlığını taşıyan yazılı olmayan kurallar da etik yasa olarak adlandırılır. Mesleki kültür, mesleğin değerleri, normlar ve

## **5 Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Etkisi**

sembollerinden oluşur. Profesyonel bir grubun sosyal değerleri onun temel ve asli inançları, bütün varlığının dayandığı, sorgulanamayan yeridir (Günlük, 2010:28).

Muhasebe meslek mensuplarının bir dizi resmi eğitim süreci sonucunda uzmanlık bilgisine sahip olmaları, sosyal sorumluluklarının farkında olarak topluma hizmet vermeleri, disiplin mekanizmasınca uygulanan etik kurallar tarafından yönetiliyor olmaları, yeni üyelerin kabulünde formal gerekliliklerin olması, sadece üyelerinin kullanma yetkisinin olduğu ünvanların olması ve kanunen sertifikalı üyelerin uzmanlıklarının tanınması gibi özelliklere sahip olması muhasebe mesleğini profesyonel ol(a)mayan işlerden ayırt etmektedir (Norris & Niebuhr, 1983).

### **II.II. Meslek Memnuniyeti**

Kendi sosyal sistemlerinin merkezi değer ve ihtiyaçlarına bağlı olan bilgilere sahip olan profesyonellerin (Aranya vd., 1981) mesleklerine yönelik duygusal tepkileri (Weiss, 2002:174-175) ve mesleklerini icra etmekten duydukları memnuniyet (Karanikola & Papathanassoglou, 2015:48) olarak tanımlanan meslek memnuniyeti, profesyonellerin meslekleri ve mesleklerinin çeşitli yönleri ile ilgili olarak hissettikleri (Spector, 1977:2) ile mesleği hakkındaki inançları ve duygularının toplamını (George & Jones, 2008:71) içerir. Profesyonellerin mesleki açıdan beklentilerin ne kadarının karşılandığı ve bunun kişide oluşturduğu tatmin düzeyi ile ilgili olarak değişen meslek memnuniyeti (Seibert vd., 2001:230), örgütlerin etkinliği ve verimliliğini etkileyen önemli faktörlerden biridir (Dekouloua & Trivellas, 2015:369-372).

### **II.III. Mesleki Bağlılık**

Mesleki bağlılık, bireylerin, mesleklerinin yaşamlarındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamalarının (Baysal & Paksoy, 1999:8) sonucunda meslekleri ile aralarında geliştirdikleri psikolojik ilişki ve mesleklerine yönelik duygusal tepkilerinin göstergesidir (Meyer vd., 1993:540).

Mesleki bağlılık, örgütsel bağlılıkta olduğu gibi tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım çerçevesinde ele alınmaktadır. Davranışsal yaklaşıma göre mesleki birliklere katılım ve mesleki literatürü takip etme gibi faaliyetlerde bulunmak mesleki bağlılık göstergesi olarak kabul edilirken, tutumsal yaklaşım ise bireyin yeni fikirler üretmedeki katkısı, bu katkıların orijinalliği ve bireyin işine karşı olan tutumu gibi konulara ağırlık vermektedir (Morrow & Wirt, 1989:41).

Aranya, Pollock ve Amernic (1981) mesleki bağlılığı “(a) mesleğin hedef ve değerlerini kabul etme ve inanma, (b) mesleğin yararına çaba sarf etme konusunda gönüllü olma ve (c) meslekteki üyeliği sürdürme konusunda istekli olma” şeklinde karakterize etmişlerdir. Mesleki bağlılığın bu üç özelliği sadakat, gurur, performans motivasyonu, beklenen işte kalma süresi ve belirli bir meslekten genel memnuniyet ile değerlendirilebilir (Clark & Larkin, 1992). Araştırmacılar mesleki bağlılığın; duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç alt boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir (Meyer vd., 1993).

Bireyin mesleği ile özdeşleşmesini ve mesleğine karşı büyük bir heves duymasını kapsayan değer temelli bir boyut (Snape vd., 2008:766) olan duygusal bağlılık, bireyin mesleğini sevmesi, mesleğini hayatının merkezinde görmesi ve mesleğini geliştirmek için çaba göstermesi (Meyer & Allen, 1997) olarak ifade edilmektedir. Duygusal mesleki bağlılığı yüksek olan birey kendisini mesleğine adar, mesleki amaçları gerçekleştirmeye gönüllüdür ve mesleğini geliştirmek için çaba sarf eder. Mesleki bağlılığın devamlılık boyutu, bireyin mesleğine devam etme zorunluluğu duymasını ifade etmektedir. Bu zorunluluk, değiştirme maliyetlerinin varlığından veya bireyin mesleği ile ilgili olarak yapmış olduğu yatırımların miktarından dolayı ortaya çıkmaktadır (Özer & Uyar, 2010:92). Bireyin aile, meslektaş, iş ortamı, yöneticilere duyulan saygı gibi dışsal faktörlerden kaynaklanan bir zorunluluk sonucu mesleğine devam etmek istemesi normatif bağlılık olarak adlandırılmaktadır (Hall vd. 2005).

#### II.IV. Bireysel İş Performansı

Bireysel iş performansı, bireylerin çalıştıkları örgütler için belirlenmiş hedefler doğrultusunda, kendileri için belirlenmiş hedef ve standartları gerçekleştirmeye yönelik yapmış oldukları eylemler ve harcamış oldukları çabalar sonucunda görevlerini gerçekleştirme ya da hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1990: 704; Fogarty, 1994:12; Ivancevich vd., 2005; Shields, 2007:21; Altaş & Çekmecelioğlu, 2015). Bireyin görevinde ne yapması gerektiğine ilişkin beklentilerle, gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonu olan bireysel iş performansı (Başaran, 2000:424), işletmelerin verimliliği ile rekabet yeteneğini etkileyen, takım ve örgüt performansının önemli belirleyicilerinden birisidir (Koopmans, 2014:27-28).

Bireyin sahip olduğu nitelik, inanç, değer (Çekmecelioğlu & Pelenk, 2015:148) ve özellikleri (Akdemir, 2004:16) ile örgüt (Yatkin, 2008:13) ve meslek (Aranya vd.,1981) kaynaklı unsurlardan etkilenen bireysel iş performansı, “*çalışanın ne yapacağını bilmesi ve kendisini işine vermesi*”nin ifadesi olan **odaklanma**, “*çalışanın bunu yapabilecek becerilere*

## 7 Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Etkisi

*sahip olması*”nın ifadesi olan **yetkinlik** ve “*çalışanın katkıda bulunmaya istekli olması*”nın ifadesi olan **adanmışlık** olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır (Çekmecelioğlu & Pelenk, 2015:148).

Çok yönlü incelenmesi gereken bir kavram olan bireysel iş performansı, yapılan işlerin zorluk derecesine veya aynı işi yapan bireylerin bilgi ve becerilerini kullanabilme durumlarına göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bireysel iş performansı ayrıca çalışanın kullandığı yetkinliklere bağlı olarak, işe yönelik görevlerle birlikte, işe yönelik olmayan görev ve davranışları da içerir (Özdevecioğlu & Kanıgür, 2009:60). Kurumsal çalışma ortamından kaynaklanan faktörler (örgüt yapısı, çalışma kuralları, örgüt kültürü ve değerleri), yapılan iş ve görevden kaynaklanan faktörler (iş ya da mesleğe özgü özellikler, kişi-iş uyumu) ve iş sırasındaki işbirlikleri ya da iletişimden kaynaklanan faktörler (çalışma arkadaşları, yöneticiler, ilişki kurulan müşteri, tedarikçi ilişkileri) ile birey etkileşimi de bireyin performansına olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilmektedir (Yatkın, 2008:7; Walumbwa vd., 2010:944). Hizmet sektöründe iş performansı, hem hizmet sunumu gibi somut, hem de kişiler arası davranış ve duygu gösterimleri gibi soyut görünümlü olarak karşımıza çıkabilir (Beğenirbaş & Turgut, 2014:137).

### III. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarına yönelik yapılan ilk araştırmaların laboratuvar ortamında yapılan deneysel çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu çalışmalara örnek olarak muhasebe eğitimi alan öğrenciler üzerinde araştırma yapan Cook (1967) geribildirim yoluyla gerçekleştirilen iletişim sıklığının öğrencilerin performanslarını etkilediğini bulmuştur. Kişisel özellik, yetenek ve öz-benlik algısı gibi psikolojik faktörlerin performans ile ilişkisini araştırmak için yine öğrenciler üzerinde çalışan Sorensen ve Franks (1972) ise destekleyici geribildirim yoluyla artan öz-benlik algısının daha iyi performansa yol açabileceği ve azalan öz-benlik algısının performansı azaltacağı sonucuna varmışlardır. Ödül ve performans arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarının sonucunda Todd, Thompson ve Dalton (1974) muhasebecileri verimli bir şekilde yönetebilmek için performans ve ödül arasında güçlü bir ilişkinin gerekli olduğunu bildirmişlerdir.

Bireysel iş performansı, profesyonellerin mesleklerine yönelik olarak geliştirdikleri meslek memnuniyeti ve mesleki bağlılık gibi tutumlardan da doğrudan ya da dolaylı şekilde etkilenmektedir. Meixner ve Bline (1989) muhasebecilerin meslek memnuniyetlerinin, mesleki bağlılık ve iş memnuniyetlerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Meslek ve iş

memnuniyeti yüksek olan muhasebecilerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları da yüksek olmaktadır (Meixner ve Bline, 1989:13). Goulet ve Singh (2002) mesleki gereksinimleri tatmin edilen profesyonellerin meslek memnuniyetlerinin ve mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtmektedirler. Meslek memnuniyeti ve mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler çalıştıkları örgütlerdeki performanslarını en üst düzeye çıkarmak ve daha verimli olabilmek için kapasitelerini zorlarlar (Lee vd., 2000; Seibert vd., 2001:417; Dekouloua & Trivellas, 2015; Amilin, 2016:190). Bu çalışmaların bir sonucu olarak meslek memnuniyetleri yüksek olan muhasebe meslek mensuplarının, mesleki bağlılıkları (**H<sub>1</sub>**) ile bireysel iş performanslarının da (**H<sub>2</sub>**) yüksek olması beklenmektedir.

Mesleki bağlılık, performansın artırılmasında, motivasyon sağlanması konusunda, müşteri memnuniyeti sağlamada, iş ile alakalı baskının en aza indirgenmesinde ve mesleki tükenmişliğin azaltılmasında ve dolayısıyla performansın artmasında önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Blau & Boal, 1987; Irving vd., 1997:446 ; Meyer vd., 2002). Bu çalışmalardan yola çıkarak muhasebecilerin mesleki bağlılıklarının bireysel iş performansları üzerinde (**H<sub>3</sub>**) pozitif bir etkiye sahip olması beklenmektedir. Ayrıca mesleğinden memnun olan muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performansları üzerinde mesleki bağlılıklarının ara değişken etkisine (**H<sub>4</sub>**) sahip olması beklenmektedir. Araştırma kapsamında test edilecek hipotezler ve araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

**H<sub>1</sub>**: Muhasebecilerin meslek memnuniyetleri, mesleğe bağlılıklarını pozitif etkiler.

**H<sub>1a</sub>**: Meslek memnuniyeti, mesleğe duygusal bağlılığı pozitif etkiler.

**H<sub>1b</sub>**: Meslek memnuniyeti, mesleğe devam bağlılığını pozitif etkiler.

**H<sub>1c</sub>**: Meslek memnuniyeti, mesleğe normatif bağlılığı pozitif etkiler.

**H<sub>2</sub>**: Muhasebecilerin meslek memnuniyetleri, bireysel iş performanslarını pozitif etkiler.

**H<sub>3</sub>**:Muhasebecilerin mesleki bağlılıkları, bireysel iş performanslarını pozitif etkiler.

**H<sub>3a</sub>**: Mesleğe duygusal bağlılık, bireysel iş performansını pozitif etkiler.

**H<sub>3b</sub>**: Mesleğe devam bağlılığı, bireysel iş performansını pozitif etkiler.

**H<sub>3c</sub>**: Mesleğe normatif bağlılık, bireysel iş performansını pozitif etkiler.

**H<sub>4</sub>**: Muhasebecilerin meslek memnuniyeti ile bireysel iş performansı ilişkisinde mesleğe bağlılığın alt boyutları ara değişkendir.

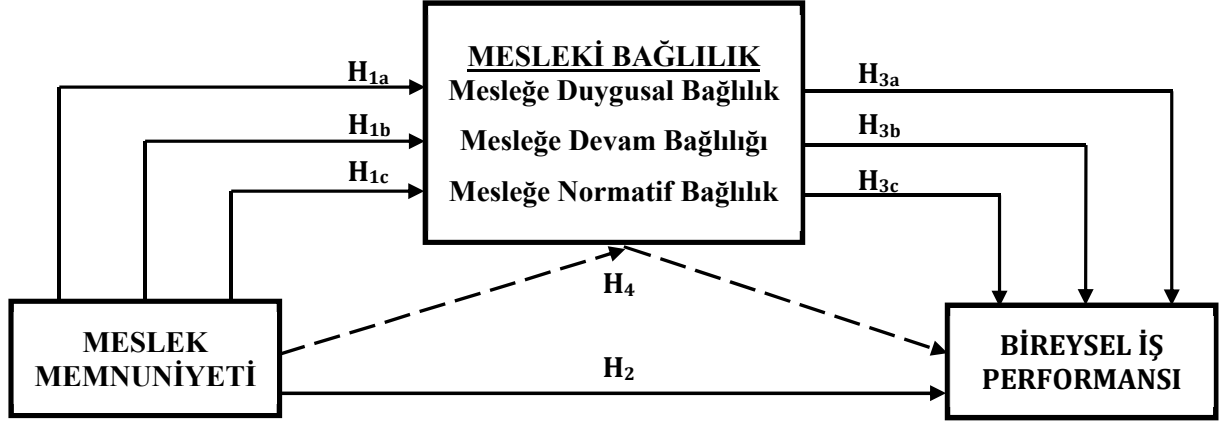
**H<sub>4a</sub>**: Meslek memnuniyeti ile bireysel iş performansı ilişkisinde mesleğe duygusal bağlılık ara değişkendir.



## 9 Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Etkisi

**H<sub>4b</sub>**: Meslek memnuniyeti ile bireysel iş performansı ilişkisinde mesleğe devam bağlılığı ara değişkendir.

**H<sub>4c</sub>**: Meslek memnuniyeti ile bireysel iş performansı ilişkisinde mesleğe duygusal bağlılık ara değişkendir.



Şekil I. Araştırma Modeli

## IV. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

### IV. I. Ölçeklerin Oluşturulması

Geliştirilmiş olan araştırma modelinin test edilebilmesi için ihtiyaç duyulan veri seti muhasebe meslek mensuplarına uygulanan anket yardımıyla oluşturulmuştur. Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ölçümü ve katılımcıların bu değişkenlere ait algılarının belirlenmesi için uygulanan anketin oluşturulmasında, geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalarda onaylanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. En küçük değer “kesinlikle katılmıyorum” ve en büyük değer “kesinlikle katılıyorum” algısına denk geldiği Likert tipi eşit aralıklı ölçüm şeklinin kullanıldığı ankette yer alan tüm ölçeklerde birden fazla ifade kullanılmış ve katılımcılardan bu ifadelere birden beşe kadar bir değer atamaları istenmiştir.

Meslek memnuniyeti, Hoppock (1935) tarafından geliştirilen iş memnuniyeti ölçeğindeki “iş” kelimesi yerine “meslek” kelimesi kullanılarak oluşturulan ölçek ile ölçülmüştür. Ölçeğin *Cronbach α* iç tutarlılık katsayısı 0,742’dir.

Mesleki bağlılık, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiş olan ve örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde olmak üzere üç alt boyuta ayırarak ölçen *Örgütsel Bağlılık* ölçeğinde yer alan ifadelerdeki “örgüt” kelimesinin yerine “meslek” kelimesi kullanılarak oluşturulan ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Ölçeğin *Cronbach α* iç

tutarlılık katsayısı mesleğe duygusal bağlılık için 0,749; mesleğe devam bağlılığı için 0,750 ve mesleğe normatif bağlılık için 0,741 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma modelinde bağımlı değişken olarak yer alan bireysel iş performansı Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş olan ve toplam dört ifadeden oluşan ölçek yardımıyla ölçülmüş ve ölçeğin Cronbach  $\alpha$  iç tutarlılık katsayısı 0,823 olarak tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında anket uygulanan muhasebe meslek mensuplarına ayrıca cinsiyetleri, mesleki unvanları, pozisyonları ve eğitim seviyeleri sorulmuştur.

#### IV.II. Araştırma Evreni, Örneklem ve Verilerin Toplanması

Bu saha çalışmasının evrenini, muhasebe bürolarında ve işletmelerde meslek stajyeri, Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir ünvanlarıyla bağımlı ve bağımsız olarak çalışan meslek mensupları ile sertifikasız muhasebe çalışanları oluşturmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle oluşturulan veri seti, Türkiye'nin çeşitli illerinde çalışan ve rassal olarak seçilmiş toplam 1568 muhasebe meslek mensubuna uygulanan anketle oluşturulmuştur. Analizler sırasında, cevaplandırılmış anketlerin 591 tanesi yanlış, eksik işaretlenmiş ve güvenilir olmadığı gerekçesiyle elenmiş, kalan 977 anket ile analizlerde kullanılan veri tabanı oluşturulmuştur. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet, medeni durum, mesleki unvan, deneyim, pozisyon ve öğrenim durumuna göre dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo I. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
<b><u>Mesleki Unvanı</u></b>			<b><u>İşyerindeki Pozisyon</u></b>		
YMM	9	0,10	Sahip/Ortak	432	44,2
SMMM	309	31,6	Muhasebe Elemanı	211	21,6
SM	233	23,8	Muhasebe Yöneticisi	301	30,8
Mesleki Stajyer	112	11,5	Denetçi	33	3,4
Sertifikasız Muhasebe Çalışanı	314	32,1	<b>Toplam</b>	<b>977</b>	<b>100</b>
<b>Toplam</b>	<b>977</b>	<b>100</b>			
			<b><u>Medeni Durum</u></b>		
<b><u>Öğrenim Durumu</u></b>			Evli	624	63,8
Lise	198	20,2	Bekâr	353	36,2
Ön lisans	170	17,4	<b>Toplam</b>	<b>977</b>	<b>100</b>
Lisans	539	55,2			
Lisansüstü	70	7,2	<b><u>Cinsiyet</u></b>		
<b>Toplam</b>	<b>977</b>	<b>100</b>	Kadın	279	28,6
			Erkek	698	71,4
			<b>Toplam</b>	<b>977</b>	<b>100</b>
<i>n= 977 için</i>					

## 11 Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Etkisi

Tablo 1'e göre, %55,4'ü SM ve SMMM ünvanına sahip katılımcıların %44, 2'si çalıştıkları işyerinin sahibi veya ortağı konumundadır. Katılımcıların geri kalanının %21,6'sı muhasebe elemanı, %30,8'i muhasebe yöneticisi ve %3,4'ü denetçi olarak çalışmaktadır. Yaklaşık %29'u kadınlardan oluşan ve %63,8'i evli olan örneklemin öğrenim durumuna göre en büyük grubunu, %55.2 ile lisans mezunları oluşturmaktadır.

## V. BULGULAR

### V.I Geçerlilik, Güvenirlilik ve Temel İstatistikler

Anket sorularından elde edilen veri setinin faktör analizine uygunluğunu ve kullanılan değişkenlerin homojenliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçütü, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırmak suretiyle örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterliliğini ölçmede kullanılan bir endekstir (Norusis, 1993:53). Keşifsel Faktör Analizi sonucunda 0,836 olarak elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçüt değeri ile Bartlett test değeri ( $p<0,000$ ), ölçekte yer alan değişkenlerin faktör analizlerine uygun olduğunu (Sharma,1996:116) ve analiz sonuçlarının anlamlı olduğunu göstermektedir (Mitchell, 1994:485-516). Barlett testinin sonuçları (Khi-Kare=5300,782;  $p<0.000$ ) ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyetlerinin, mesleğe bağlılıkları ve bireysel iş performansları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik 22 soruya vermiş oldukları cevaplardan yararlanılarak, bu soruların ölçmeyi hedeflediği değişkenlerin kendi aralarında sınıflandırmasını yapmak amacıyla temel bileşenler analizi-varyans maksimizasyonu yöntemi ile yapılan keşifsel faktör analizlerinin sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'de ayrıca bir ölçeğin maddelerine verilen cevapların tutarlılık düzeyini gösteren Cronbach alpha- $\alpha$  değerleri de yer almaktadır.

Tablo II: Faktör Yükleri Matrisi ve Güvenilirlik Sonuçları

<b>MESLEK MEMNUNİYETİ</b> (Cronbach $\alpha$ : 0,742) Varyansı Açıklama Oranı: %13,312	<b>Faktör Yükleri</b>
Mesleğimden her zaman memnunum.	,813
Mesleğimi, çoğu insanın kendi mesleğini sevdiğinden daha fazla severim.	,776
Mesleğimi çok seviyorum.	,772
<b>MESLEKİ BAĞLILIK</b> (Cronbach $\alpha$ : 0,614) Varyansı Açıklama Oranı: %8,118	
Muhasebecilik ile ilişkim olduğunu düşünüyorum.	,813
Muhasebeci olmayı seviyorum.	,780
Muhasebecilik konusunda istekliyim.	,600
<b>Devam Bağlılığı</b> ( $\alpha$ : 0,776) Varyansı Açıklama Oranı: %13,790	
Şu an meslek değiştirmek benim için çok zor bir durum.	,813
Eğer mesleğimi değiştirirsem, hayat düzenimin çok büyük bir kısmı bozulacaktır.	,781
İstesem bile şu an muhasebe mesleğinden ayrılmak benim için çok zor olurdu.	,750
Şu an mesleğimi değiştirmek benim için çok maliyetli olacaktır.	,657
<b>Normatif Bağlılık</b> ( $\alpha$ : 0,741) Varyansı Açıklama Oranı: %12,632	
Eğer muhasebeciliği bırakırsam suçluluk hissederim.	,805
Muhasebeciliğe karşı sadakat duygusuna sahip olduğum için bu mesleği yapıyorum.	,740
Yararıma olsa bile, şu an muhasebecilik mesleğinden ayrılmayı doğru bulmuyorum.	,686
Muhasebecilik mesleğinde kalmak için sorumluluk hiss ediyorum.	,628
<b>BİREYSEL İŞ PERFORMANSI</b> (Cronbach $\alpha$ : 0,823) Varyansı Açıklama Oranı: %14,761	
Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım.	,837
Sorun çıktığında hızla çözerim.	,827
İşlerimi zamanında tamamlarım.	,737
Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmet üretirim.	,729
<b>Toplam Varyansı Açıklama Oranı: %62,614</b> KMO: ,836; Khi-Kare: 5300,752 (p<0,000)	

Faktör analizi sonucunda meslek memnuniyetini temsil eden Faktör 1, diğer faktörlerden bağımsız olarak toplam varyansın %13,312'sini; mesleğe duygusal bağlılığı temsil eden Faktör 2, toplam varyansın %8,118'ini; mesleğe devam bağlılığı faktörüne ait değişkenleri içeren Faktör 3, toplam varyansın %13,790'ını; mesleğe normatif bağlılığı temsil eden Faktör 4, toplam varyansın %12,632'sini ve bireysel iş performansını temsil eden faktör ise, toplam varyansın %14,761'ini açıklamaktadır. Tüm değişkenler ilgili faktörlere pozitif ve yüksek korelasyonla yüklenmiş olup, açıklanan varyans toplam varyansın %62,614'e denktir.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlikleri bir ölçeğin maddelerine verilen cevapların tutarlılık düzeyini gösteren Cronbach alpha- $\alpha$  testi ile sorgulanmıştır (Ravichandran & Arun, 1999:137; Kline, 2005:175). Cronbach  $\alpha$  değeri  $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$  olan ölçeklerin oldukça güvenilir ölçekler olduğu kabul edilmektedir (Kalaycı, 2005:405). Tablo 2'de yer alan

### 13 Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Etkisi

Cronbach alpha- $\alpha$  güvenilirlik katsayılarının genelde %70 katsayı değerinin üzerinde olması, bu araştırma için oluşturulan ölçeklerin güvenilirlik koşullarını yerine getirdiğini ve değişkenlerin içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma modelinde yer alan değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo III: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

DEĞİŞKENLER	MM <sup>a</sup>	MDUB <sup>b</sup>	MDEB <sup>c</sup>	MNB <sup>d</sup>	BİP <sup>e</sup>	Ort.	Std. Sapma
MM <sup>a</sup>	<b>1,00</b>					3,5914	0,6632
MDUB <sup>b</sup>	0,506**	<b>1,00</b>				3,7462	0,8742
MDEB <sup>c</sup>	0,093**	0,152**	<b>1,00</b>			3,6192	0,8789
MNB <sup>d</sup>	0,263**	0,283**	0,397**	<b>1,00</b>		3,3007	0,8471
BİP <sup>e</sup>	0,195**	0,212**	0,238**	0,293**	<b>1,00</b>	4,1431	0,6083

*N*= 977 için  
Korelasyon değerleri \* 0,05 ve \*\* 0,01 düzeyinde anlamlıdır.  
<sup>a</sup> Meslek Memnuniyeti, <sup>b</sup> Mesleğe Duygusal Bağlılık, <sup>c</sup> Mesleğe Devam Bağlılığı, <sup>d</sup> Mesleğe Normatif Bağlılık, <sup>e</sup> Bireysel İş Performansı

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin varlığını gösteren Tablo 3'deki korelasyon katsayıları incelendiğinde, meslek memnuniyeti ile mesleğe duygusal bağlılık ( $r$ : 0,506\*\*;  $p$ <0,01), meslek memnuniyeti ile mesleğe devam bağlılığı ( $r$ : 0,093\*\*;  $p$ <0,01), meslek memnuniyeti ile mesleğe normatif bağlılık ( $r$ : 0,263\*\*;  $p$ <0,01) ve meslek memnuniyeti ile bireysel iş performansı ( $r$ : 0,195\*\*;  $p$ <0,01) değişkenleri arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki; bireysel iş performansı ile mesleğe duygusal bağlılık ( $r$ : 0,212\*\*;  $p$ <0,01), bireysel iş performansı ile mesleğe devam bağlılığı ( $r$ : 0,238\*\*;  $p$ <0,01) ve bireysel iş performansı ile mesleğe normatif bağlılık ( $r$ : 0,293\*\*;  $p$ <0,01) değişkenleri arasında da pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

#### V.II. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotezler çerçevesinde oluşturulan ve araştırma modeli ile ortaya konulan modelin test edilmesinde regresyon analizi kullanılmıştır. Modelde bulunan değişkenler arasındaki ilişkileri ve bunların anlamlılığını ifade eden değerler Tablo 4'te raporlanmıştır.

Tablo IV: Meslek Memnuniyetinin Mesleki Bağlılık Boyutları ve Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi ile Mesleki Bağlılığın Ara Değişken Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı	Mesleğe Duygusal Bağlılık (Model 1)		Mesleğe Devam Bağlılığı (Model 2)		Mesleğe Normatif Bağlılık (Model 3)		Bireysel İş Performansı (Model 4)		Bireysel İş Performansı (Model 5)	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
Bağımsız										
MM <sup>a</sup>	0,506	18,001*	0,093	2,856**	0,263	8,329*	0,195	6,092*	0,090	2,510***
MDUB <sup>b</sup>									0,080	2,220***
MDB <sup>c</sup>									0,137	4,122*
MNB <sup>d</sup>									0,208	5,994*
Model F	324,037*		8,157**		69,370*		37,114*		35,271*	
R <sup>2</sup>	0,256		0,009		0,069		0,038		0,132	

\*0.001, \*\*0.01 ve \*\*\*0.05 hata payı ile anlamlı  
<sup>a</sup>Meslek Memnuniyeti, <sup>b</sup>Mesleğe Duygusal Bağlılık, <sup>c</sup>Mesleğe Devam Bağlılığı, <sup>d</sup>Mesleğe Normatif Bağlılık

Analiz sonuçları meslek memnuniyetinin, muhasebe meslek mensuplarının mesleğe duygusal, devam ve normatif bağlılıkları üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ulaşılan bulgular meslek memnuniyetinin; mesleğe duygusal ( $\beta:0,506$ ;  $p<0,001$ ), mesleğe devam ( $\beta:0,093$ ;  $p<0,01$ ) ve mesleğe normatif ( $\beta:0,263$ ;  $p<0,001$ ) bağlılıklarını pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediğine işaret etmektedir. Bu bulgular sırası ile **H<sub>1a</sub>**, **H<sub>1b</sub>** ve **H<sub>1c</sub>** hipotezlerini desteklemektedir.

Elde edilen değerlere göre, **H<sub>2</sub>** hipotezinde ileri sürüldüğü gibi, meslek memnuniyeti muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarını pozitif yönde ve anlamlı ( $\beta:0,195$ ;  $p<0,001$ ) bir şekilde etkilemektedir (**H<sub>2</sub>** desteklendi).

Mesleğe bağlılık boyutlarının meslek memnuniyeti ve bireysel iş performansı ilişkisi üzerindeki aracılık etkisinin sınanması için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Bu yöntemle göre araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için aşağıdaki koşulların sağlanması gerekir:

1. Bağımsız değişkenin (Meslek Memnuniyeti) bağımlı değişken (Bireysel İş Performansı) üzerinde bir etkisi olmalıdır,
2. Bağımsız değişkenin (Meslek Memnuniyeti) aracı değişken (Mesleki Bağlılık Boyutları) üzerinde bir etkisi olmalıdır,
3. Aracı değişken (Mesleki Bağlılık Boyutları) bağımsız değişkenle (Mesleki Memnuniyetle) birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (Mesleki Memnuniyet) bağımlı değişken üzerindeki (Bireysel İş Performansı) regresyon

## 15 Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Etkisi

katsayısı düşerken, aracı değişkenin (Mesleki Bağlılık Boyutları) de bağımlı değişken (Bireysel İş Performansı) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Bağımsız değişkenin katsayısında düşüş olması kısmi aracılık, bu ilişkinin tamamen ortadan kalkması diğer bir ifade ile istatistiksel olarak anlamlı çıkmaması durumu ise tam aracılık ilişkisi olarak ifade edilmektedir (Kenny vd. 1998:260). Ayrıca bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkilerin azalması ya da ortadan kalkmasının istatistiksel olarak test edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla Sobel testi kullanılmakta, bu test yardımı ile hesaplanan z değerinin anlamlılığına bakılmaktadır (Kenny vd. 1998:260). Birinci şart  $H_2$  hipotezi, ikinci şart ise  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$  ve  $H_{1c}$  hipotezleri sağlanmıştır. Üçüncü şartın sağlanması ile ilgili yapılan analizler Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4'te yer alan 5 no'lu regresyon modeli incelendiğinde mesleğe bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılığın modele dâhil edilmesi sonucunda meslek memnuniyetinin 4 no'lu regresyon modelinde 0,195 olan regresyon katsayısının, 5 no'lu regresyon modelinde 0,090'ye düştüğü, mesleki bağlılık boyutlarına ait mesleğe duygusal bağlılık ( $\beta:0,080$   $p<0,05$ ); mesleğe devam bağlılığı ( $\beta:0,137$ ;  $p<0,001$ ); mesleğe normatif bağlılık ( $\beta:0,208$ ;  $p<0,001$ ) değişkenlerinin ve modelin istatistiksel olarak anlamlı ( $F=35,271$ ;  $p<0,001$ ) ve açıklama gücünün ise ( $R^2= 0,132$ ) olduğu görülmektedir.

5 no'lu modelin sonuçları mesleğe devam bağlılığının ( $\beta:0,080$   $p<0,05$ ), mesleğe devam bağlılığının ( $\beta:0,137$ ;  $p<0,001$ ) ve mesleğe normatif bağlılığının ( $\beta:0,208$ ;  $p<0,001$ ) bireysel iş performansını pozitif etkiler yönündeki  $H_{3a}$ ,  $H_{3b}$  ve  $H_{3c}$  hipotezlerini desteklemektedir. Aynı meslek memnuniyeti  $\beta$  katsayısında görülen düşme (0,195'ten 0,090'a) *meslek memnuniyeti ile bireysel iş performansı* ilişkisinde *mesleki bağlılık boyutlarının, kısmi ara değişken* olduğunu göstermekte ve  $H_4$  hipotezinin desteklenmesini gerektirmektedir. Mesleki bağlılık boyutlarının aracılık etkisinin ne ölçüde anlamlı olduğunun bulunması için yapılmış olan Sobel testinin (Sobel, 1982) sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo V: Mesleki Bağlılık Boyutlarının Ara Değişken Etkisi – Sobel Testi Sonuçları

Değişkenler	Test İstatistiği (Z)	S.H.	P- değeri
Mesleğe Duygusal Bağlılık	5,5640	0,0121	0,0000*
Mesleğe Devam Bağlılığı	2,0363	0,0063	0,0417*
Mesleğe Normatif Bağlılık	5,1617	0,0101	0,0000*

(\*)  $\alpha = 0,05$  seviyesinde test değeri anlamlıdır.

Sobel testi sonucunda bulunan z değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<0,05$ ) belirlenmiştir. Buna göre mesleğe bağlılık boyutlarının, meslek memnuniyeti ile

bireysel iş performansı arasındaki ilişkide kısmi ara değişken etkisinin bulunduğu söylenebilir. Araştırmada ileri sürülen hipotezlerle ilgili yapılan analizler sonucunda elde edilen bulguların özeti aşağıdaki Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo VI: Hipotezlerin ve Bulguların Özeti

HİPOTEZLER	Sonuç
<b>H<sub>1a</sub></b> : Meslek memnuniyeti, mesleğe duygusal bağlılığı pozitif etkiler.	<b>Desteklendi</b> ( $\beta$ :0,506; $p$ <0,001)
<b>H<sub>1b</sub></b> : Meslek memnuniyeti, mesleğe devam bağlılığını pozitif etkiler.	<b>Desteklendi</b> ( $\beta$ :0,093; $p$ <0,01)
<b>H<sub>1c</sub></b> : Meslek memnuniyeti, mesleğe normatif bağlılığı pozitif etkiler.	<b>Desteklendi</b> ( $\beta$ :0,263; $p$ <0,001)
<b>H<sub>2</sub></b> : Meslek memnuniyeti, bireysel iş performansını pozitif etkiler.	<b>Desteklendi</b> ( $\beta$ :0,195; $p$ <0,001)
<b>H<sub>3a</sub></b> : Mesleğe duygusal bağlılık, bireysel iş performansını pozitif etkiler.	<b>Desteklendi</b> ( $\beta$ :0,080; $p$ <0,05)
<b>H<sub>3b</sub></b> : Mesleğe devam bağlılığı, bireysel iş performansını pozitif etkiler.	<b>Desteklendi</b> ( $\beta$ :0,137; $p$ <0,001)
<b>H<sub>3c</sub></b> : Mesleğe normatif bağlılık, bireysel iş performansını pozitif etkiler.	<b>Desteklendi</b> ( $\beta$ :0,208; $p$ <0,001)
<b>H<sub>4</sub></b> : Meslek memnuniyeti bireysel iş performansı ilişkisinde mesleğe bağlılık boyutlarının kısmi ara değişken etkisi bulunmaktadır.	<b>Desteklendi</b> ( $\beta$ :0,090; $p$ <0,05)

## VI. SONUÇ

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet güçlerini ve performanslarını etkileyen en önemli unsur çalışanlarının göstereceği *bireysel iş performansı*dır. Çalışanların göstereceği üstün iş performansı, onların mesleklerinden duydukları memnuniyete ve mesleklerine yönelik geliştirdikleri bağlılığa göre değişmektedir.

Bu araştırmada, meslek memnuniyeti, mesleki bağlılık ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkiler çerçevesinde, muhasebe meslek mensuplarının mesleklerinden duydukları memnuniyetlerinin ve mesleklerine olan bağlılıklarının bireysel iş performansları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ayrıca meslek memnuniyeti ile bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın ara değişken etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Geliştirilen model çerçevesinde oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için ihtiyaç duyulan veri setinin oluşturulması amacıyla oluşturulan anket rassal olarak belirlenmiş 1568 muhasebe meslek mensubuna uygulanmıştır. Elde edilen anketlerin 977 tanesinin oluşturduğu



## 17 Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Etkisi

veri tabanı ile yapılan analizlerin sonuçları, çalışmanın hipotezlerinin bir bütün olarak desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Bu araştırma kapsamında öncelikle muhasebe meslek mensuplarının mesleklerinden duydukları memnuniyetin, mesleklerine yönelik geliştirdikleri bağlılık davranışını ne şekilde etkilediği araştırılmıştır (H<sub>1</sub>). Araştırma bulguları meslek memnuniyeti yükselen muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine daha fazla duygusal (H<sub>1a</sub>), devam (H<sub>1b</sub>) ve normatif (H<sub>1c</sub>) bağlılık gösterdiklerini ispatlamaktadır. Araştırmanın meslek memnuniyetinin mesleki bağlılık üzerindeki olumlu yöndeki etkisine ilişkin bulgusu, daha önce Meixner ve Bline (1989) ve Goulet ve Singh (2002) tarafından yapılmış olan çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir. Bu durum, muhasebecilerin bireysel iş performansı ile de yakından ilgilidir. Çalışma bulgularından da görüldüğü gibi meslek memnuniyeti arttıkça muhasebe meslek mensuplarının bireysel iş performanslarında da artış olmaktadır. Araştırmanın meslek memnuniyetinin bireysel iş performansı üzerindeki olumlu etkisine yönelik bulgusu; Lee vd. (2000), Seibert vd. (2001), Dekouloua & Trivellas (2015) ve Amilin (2016)'in araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Bireysel iş performansı aynı zamanda mesleğe yönelik geliştirilen bağlılıktan etkilenmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının, mesleklerinin yaşamlarında ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamalarının sonucunda mesleklerine yönelik geliştirdikleri duygusal tepkileri yani mesleki bağlılıkları artar. Mesleki bağlılığı yüksek olan muhasebe meslek mensupları, bunun doğal sonucu olarak yüksek bireysel iş performansına ulaşmaktadır. Araştırmanın mesleğe duygusal (H<sub>3a</sub>), devam (H<sub>3b</sub>) ve normatif (H<sub>3c</sub>) bağlılığın bireysel iş performansı üzerindeki etkisine yönelik bulgusu, yazında daha önceki çalışmalarda (Blau & Boal, 1987; Irving vd., 1997:446 ; Meyer vd., 2002) ortaya konmuş olan bulguları desteklemektedir.

Bu araştırmanın literatüre sağladığı en önemli katkıların sonuncusu ise, meslek memnuniyeti ile bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın kısmi ara değişken etkisinin varlığını ortaya koymasıdır. Bireysel iş performansı, meslek memnuniyetinden ve mesleğe yönelik geliştirilen bağlılıktan etkilenmektedir. Mesleğinden memnun olan muhasebe meslek mensuplarında mesleklerine yönelik geliştirdikleri bağlılık arttıkça bireysel iş performansları da artmaktadır.

Bütün bu sonuçlardan yola çıkarak, muhasebe meslek mensuplarında meslek memnuniyeti ve mesleki bağlılığı arttırmaya yönelik çalışmalar yapılması durumunda bireysel iş performanslarının arttırılmasının sağlanabileceği söylenebilir. Bu açıdan yapılan bu çalışma,

başta muhasebe büroları olmak üzere muhasebe meslek birlikleri, meslek odaları, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) gibi kuruluşlar tarafından değerlendirilerek meslek mensuplarının meslek memnuniyeti ve bağlılığını olumsuz etkileyen sorunlarının düzeltilmesi ve mesleki şartların iyileştirilmesi için faydalı olacaktır.

Meslek memnuniyeti, mesleki bağlılık ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkilere odaklanan bu çalışmanın ortaya koymuş olduğu bulgularla literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Konuyla ilgili daha önce yapılış çalışmalarda yüksek seviyede teknik bilgi ve eğitim gerektiren ve çalışma ortamları da diğer meslek gruplarına göre farklılıklar gösteren muhasebe meslek mensuplarına yer verilmemiş olması, bu boşluğu doldurmaya yönelik önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada yalnızca meslek memnuniyeti, mesleki bağlılık ve bireysel iş performansı ilişkisi incelendiğinden bireysel iş performansını etkileyebilecek başka değişkenler kapsam dışında bırakılmıştır. Gelecek çalışmalarda bu araştırmada kullanılan değişkenlere yenilerinin eklenmesi ile bireysel iş performansı üzerinde etkisi olan farklı etkenler de keşfedilebilir.

### REFERANSLAR

- Akdemir, Ali (2004). İşletmeciliğin Temel Bilgileri. Çanakkale: Biga İ.İ.B.F. Yayını.
- Altaş, S.S. & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29 (3): 421-439
- Amilin, A. (2016). Measuring the Correlation of Job Satisfaction with Accountants Performance: The Role of Islamic Work Ethics as a Moderator, *European Research Studies*, 19(4): 188-201
- Aranya, N, Pollock, J. & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting, *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4): 271-280
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Başaran, İ.E. (2000). Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü). Ankara: Feryal Matbaası
- Baysal, A.C. & Paksoy, M., (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1): 7-15.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). İş Performansının Sağlanmasında Çalışanın Duygusal Emeginin ve Örgütte Güven Algısının Etkileri, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3): 131-149
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job Involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*. 12: 288-300.
- Blocher, E., (1979). Performance Effects of Different Audit Staff Assignment Strategies, *The Accounting Review*, 54 (3): 563-573.
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 686–707). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Celep, H., (2010). Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Ölçümü, T.C. Maliye Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Mesleki Yeterlilik Tezi, Erişim tarihi: 15/04/2017 <http://www.sgb.gov.tr/MaliyeUzmYrdArasRaporlari>
- Choo, F., (1986). Job Stress, Job Performance and Auditor Personality Characteristics, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 5 (1): 17-34.
- Clark, C.E. & Larkin, J.M. (1992). Internal Auditors Job Satisfaction and Professional commitment. *Internal Auditing*,8(1): 9-17
- Cohen, A., (2000), The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations*, 53 (3): 387–417
- Cox, L. (2010). Creating a profession and a body of knowledge for product supportability engineering at high-tech companies. (Doctoral dissertation). Retrieved from ABI-Inform database.

- Cook, D. M., (1967). The effect of frequency of feedback on attitudes and performance. *Journal of Accounting Research, Supplement*, 5: 213-224
- Çekmecelioğlu, H.G & Pelenk, S.E. (2015). Örgütsel Engellerin, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Kocaeli Lastik İşletmelerinde Bir Araştırma, *KOSBED*, 29: 143-164
- Çöl, G. & Gül, H., (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1): 291-306
- Dekouloua, P. & Trivellas, P. (2015). Measuring the Impact of Learning Organization on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175: 367-375
- Erdil, O., Alpkan, L. & Biber, L. (2004). İnsan Kaynakları Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişkileri Araştırmaya Yönelik Bir İnceleme, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(2): 101-122
- Ferris, K., (1981). Organizational Commitment and Performance in a Public Accounting Firm, *Accounting, Organizations and Society*, 6 (3): 317-25.
- Fogarty, T.J., (1994). Public Accounting Work Experience: The Influence of Demographic and Organizational Attributes, *Managerial Auditing Journal*, 9 (7): 12-20
- George, J., & Jones, G. (2008). Understanding and managing organizational behavior. (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Goulet, L. R. & P. Singh (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1): 73-91.
- Günlük, M. (2010). Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Hall, M., D. Smith, & K. L. Smith, (2005). Accountants commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting*, 17: 89-109
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, Harper and Brothers, New York
- Irving, P.G., Coleman, D.F., Cooper, C.L. (1997). Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3): 444-452.
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, & M.T. Matteson. (2005). Organizational Behavior and Management, New York, McGraw-Hill/Irwin, 7th Edition.
- Jiambalvo, J., (1979). Performance Evaluation and Directed Job Effort: Model Development and Analysis in a CPA Firm Setting, *Journal of Accounting Research*, 17 (2): 436-455.
- Jiambalvo, J., (1982). Measures of Accuracy and Congruence in the Performance Evaluation of CPA Personnel: Replication and Extensions, *Journal of Accounting Research*, 20 (1), 152-161.
- Jiambalvo, J., Watson, D. & Baumler, J., (1983). An Examination of Performance Evaluation Decisions in CPA Firm Subunits, *Accounting, Organizations and Society*, 8 (1): 13-29.
- Kalaycı, Ş. (2005). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

## 21 Meslek Memnuniyeti ve Bireysel İş Performansı İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Etkisi

- Kanten, P., Kanten, S., Yeşiltaş, M. & Yaşlıoğlu, M., (2015). Ücret Adaletinin Hizmet Süreçlerini Sabote Etme Ve Sosyal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Ücret Eşitliği Algısının Rolü. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, Muğla, ss.513-521
- Karanikola, M.N.K. & Papatthanassoglou, E.D.E., (2015). Measuring professional satisfaction in Greek nurses: Combination of qualitative and quantitative investigation to evaluate the validity and reliability of the Index of Work Satisfaction, *Applied Nursing Research*, 28: 48–54
- Kenny DA, Kashy DA, Bolger N. (1998). Data Analysis in Social Psychology, in Handbook of Social Psychology, 4th Ed., Vol.1, ed. Daniel Gilbert, Susan T. Fiske, and Gardner Lindzey, NY: McGraw-Hill, 233-265.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. 1999. Beyond self-management: The antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42: 58–74.
- Kline, T. J. B. (2005). Psychological testing: A practical approach to design and evaluation. CA: Sage.
- Koopmans, L., (2014). Measuring Individual Work Performance, Erişim tarihi: 5.10.2016, publications. tno.nl/publication/34609635/BTWAre/koopmans-2014-measuring.pdf
- Lee, K., Carswell, J.J., Allen, N.J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5): 799-811
- Meixner, W.F. & Bline, D.M. (1989). Professional and Job-related Attitudes and the Behaviours they Influence among Governmental Accountants, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2(1):8-20
- Meyer, J. & Allen, N.J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application, Sage Publications.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & L., Topolnytsky. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.
- Mitchell, T. W. (1994). The utility of biodata. In G. S. Stokes, M. D. Mumford, & W. A. Owens (Eds.). Biodata handbook. (pp. 485-516). Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Morrow, P.C. & Wirth, R.E. (1989) Work Commitment Among Salaried Professionals, *Journal of Vocational Behavior*, 34: 40-56.
- Norris, D. & Niebuhr, R., (1983). Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Accounting Organization, *Accounting, Organizations and Society*, 9(1): 49-59.
- Norusis, M. J. (1993). SPSS for windows: Professional statics, release 6.0. SPPS Inc., Chicago.
- Özcan, M., Geçici, E., & Günlük, M., (2016). Muhasebecilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 16(2): 287-302

- Özdevecioğlu, M. & Kamgür, S. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri, *KMU İİBF Dergisi*, 11(16): 53-82
- Özer, G. & Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48: 89-100
- Özutku, H. (2008). “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2); 79-97
- Ravichandran, T. & R., Arun. (1999). Total quality management in information systems development: Key constructs and relationship. *Journal of Management Information Systems*, 16(3): 119-156.
- Seçer, Ş. H. (2010), Profesyonel Mesleklere ve Profesyonel Bireylere Güven, *Kamu-İş*, 10(4): 247:277
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. & Liden, R.C. (2001), A social capital theory of career success, *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237
- Sharma, S. (1996) Applied multivariate techniques. John Wiley&Sons Inc., New York
- Shields, J. (2007). Managing employee performance and reward. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Snape, E., Lo, C.W. & Redman, T. (2008) The Three Commitment Model Of Occupational Commitment: A Comparative Study Of Chinese And British Accountants, *Journal Of CrossCultural Psychology*, 39(6): 765-781.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equations Models, In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*, 13: 290-312.
- Sorensen, J.E. & Franks, D.D. (1972). The relative contribution of ability, self-esteem and evaluative feedback to performance. *The Accounting Review* 47, 735-746.
- Spector, P. E., 1977. “Job satisfaction”. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Todd, J.T., Thomson, P.H. & Dalton, D.W. (1974). Management Control of Personnel, *Journal of Accountancy*, 34-40.
- Walumbwa, F.O., Peterson, S.J. Avolio, B.J. & Hartnell, C.A. (2010). An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate and Job Performance, *Personnel Psychology*, 63(4):937-963
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12: 173–194.
- Yatkin, A. (2008). Örgütsel Çatışmanın ve Performans Değerlemenin İş gören Performansına Etkileri, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 6(2):6-18
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2): 196-211.