

Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerinde Kontrol Odağı Etkisini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma

Ahmet TANÇ *

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensupları açısından kontrol odağı ile iş tatmini ve performansı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmaya katılanların kontrol odağı, iş tatmini ve performans düzeylerini belirlemek amacıyla tasarlanan soru formu Kayseri’de faaliyette bulunan 132 muhasebe meslek mensubuna uygulanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek üzere basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma bulguları muhasebecilerin kişiliklerinin bir boyutu olarak ölçülen kontrol odağının iş tatmini ve iş performansı düzeyinin tahmin edilmesinde kullanılabileceğini göstermektedir. Araştırmada ayrıca iç kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarının dış kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarına göre hem iş tatminlerinin hem de iş performanslarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak beklendiği gibi muhasebe meslek mensupları açısından dış kontrol odağı ile iş tatmini ve iş performansı arasında negatif bir ilişki tespit edilememiştir. Bu çalışma muhasebe meslek mensuplarının kontrol odaklarının dikkate alınması nedeniyle Türkiye’de konu ile ilgili olarak daha önce yapılan diğer çalışmalardan farklıdır. Son olarak çalışmanın bazı kısıtları olduğu vurgulanmış ve gelecekte kontrol odağı ile ilgili araştırma yapacaklara bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Kontrol Odağı, Muhasebe Meslek Mensubu.

JEL Sınıflandırması: M40, M41, J28.

A Research on the Impact of Locus-of-Control on Accounting Profession Members Job Satisfaction

ABSTRACT

The purpose of this paper is to examine the relationships between locus of control and job satisfaction, job performance. A sample of 132 accountants worked in Kayseri completed a survey instrument used to identify respondents’ degree of “locus of control”, job satisfaction and performance. Simple linear regression analysis was utilized to test the hypothesis. The findings indicate that one aspect of an accountants’ personality, as measured by locus of control, can be used in predicting in the level of job satisfaction and performance. The study also finds that accountants with internal locus of control have both higher levels of job satisfaction and job performance than accountants with external locus of control. Contrary to expectations, the findings of this research indicate that there is no negatively relationship between external locus of control and job satisfaction, job performance in terms of accountants. This study differs from the prior studies focused on the similar subjects in Turkey because of considering the accountants’ locus of control. Finally, it is emphasized that the study has some limitations and suggestions are included about the researches to be done related to the locus of control in the future.

Keywords: Job Satisfaction, Locus of Control (LOC), Accounting Profession.

Jel Classification: M40, M41, J28.

* Yrd. Doç. Dr. Ahmet Tanç, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, atanc@nevsehir.edu.tr

1. GİRİŞ

Son yıllarda organizasyonların muhasebe departmanından beklentilerinin artması, bu alanda faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş yüklerini de oldukça ağırlaştırmaktadır. İş yükünün giderek artması, müşteri memnuniyeti, stres, ücret düzeyi ve tahsilat sorunları, işin maksimum düzeyde dikkat gerektirmesi ve yapılan hataların ciddi sonuçlar doğurması gibi birçok neden muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ve iş performansı açısından yaşamış oldukları olumsuzluklar örgütsel bağlılığın azalması (Yousef, 2000: 19), mesleki tükenmişlik (Ay ve Avsaroğlu, 2010: 1173) ve yoğun iş stresi sonucu ruhsal ve fiziksel sağlıklarının bozulmasına da (Özkan ve Özdevecioğlu, 2011: 206) neden olmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının yüksek düzeyde iş stresine sahip olmaları iş tatminlerini olumsuz etkilemekle birlikte genel olarak yaşam tatminlerini de olumsuz etkilemektedir (Özkan ve Özdevecioğlu, 2013: 2785). Diğer yandan Aydemir (2015) tarafından Türkiye’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçları meslek mensupları açısından iş tatmini sorununu daha somut bir şekilde ortaya koymaktadır. Türkiye genelinde 428 muhasebe meslek mensubunun katıldığı bu çalışmada katılımcıların %44,47 gibi yüksek bir oranı muhasebe meslek mensubu olmaktan memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir.

İş tatmini, bireyin işini ya da işi ile ilgili deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan memnun edici ya da pozitif bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır. Meslek mensuplarının davranış ve mutlulukları üzerindeki potansiyel etkileri nedeniyle iş tatmini önemli bir araştırma alanı olarak değerlendirilmektedir (Adegoke vd., 2015: 947). İş tatmini, bir çalışanın mesleğine ve faaliyette bulunduğu organizasyona karşı gösterdiği tepkime olarak da tanımlanabilir. Bireyin işini ya da işi ile ilgili tecrübelerini değerlendirmesinden kaynaklanan memnuniyet verici ya da pozitif bir duygusal durum şeklinde tanımlanan iş tatmini seviyesi, gelişime açık iş ortamları için temel bir faktör olmakla birlikte iş ortamındaki pozitif tutum ve iş performansını da etkilemektedir (Akdol ve Arikboga, 2015: 278-279). İşgücü motivasyonu bir işletmeyi yönetme noktasındaki en zor ve en önemli görevlerden biri olmakla birlikte, çalışanların performansı gibi temel işletme konuları üzerinde de kritik bir etkiye sahiptir. En önemli motivasyon faktörlerinden birisi de çalışanlar tarafından tecrübe edilen iş tatmini düzeyidir. Demografik özellikler, istihdam modelleri, kurumsal faktörler, bireysel farklılıklar ve iş çevresi gibi unsurlar, çalışanlar arasındaki iş tatmini ya da tatminsizliğini ortaya çıkaran ve birbiriyle oldukça karmaşık bir şekilde ilişkili olan faktörlerden bazılarıdır (Belias vd., 2015: 325).

Bir meslek mensubunun iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler oldukça çeşitlilik göstermektedir. Ancak iş tatmini üzerinde meslek mensubunun kişisel özelliklerinin de etkili olduğu, çeşitli psikolojik ve davranışsal boyutta çalışmalarla ortaya konulmuştur. Bu tür çalışmalar, özellikle meslek seçimi aşamasında olanların kişilik yapıları doğrultusunda doğru

tercihlerde bulunmaları ve kurumların insan kaynakları departmanlarının işe alımlarda uygun kişilik yapısı özelliklerine sahip bireyleri seçmelerinde yol gösterici olacaktır.

Bu çalışmada kontrol odağı ve SMMM unvanına sahip meslek mensuplarının iş ile ilgili davranışsal ölçütlerden iş tatmini ve performansı arasındaki ilişki incelenmektedir. Türkiye’de daha önceki araştırmalarda, meslek mensuplarının iş ile ilgili davranışsal çıktıları (iş tatmini, iş performansı ve stres vb.) konularında gerçekleştirilmiş çalışmalara rastlamakla birlikte muhasebe meslek mensupları açısından söz konusu bu davranışsal çıktılar ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalara rastlamamaktayız. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; kişiliğin bir boyutu olarak kabul edilen kontrol odağının (Locus of Control-LOC) muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini davranışını ve performanslarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır.

Bu çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda öncelikle konu ile ilgili literatür taramasına yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, kontrol odağı ile iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Kayseri’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan bir saha araştırmasının sonuçları ele alınmıştır.

2. LİTERATÜR

Literatürde uzmanlık gerektiren gerek muhasebe gerekse farklı alanlardaki meslek mensuplarının iş tatmini ve iş performanslarını konu edinen çok sayıda çalışmaya rastlamaktayız. Diğer yandan iş ile ilgili davranışsal ölçütler (iş tatmini, performans, iş stresi vb.) ile farklı meslek mensuplarının kişisel özellikleri arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar literatürde sınırlı sayıdadır. Bu doğrultuda aşağıda, gerçekleştirilen literatür taraması ışığında özellikle kişiliğin bir boyutu olarak kontrol odağı ölçeğini kullanan çalışmalara ve bulgularına yer verilmiştir. Kontrol odağı ölçeğinden yararlanan araştırmalar incelendiğinde konu ile ilgili ilk çalışmaların psikolog ve davranış bilimciler tarafından kaleme alındığı daha sonra ise ölçeğin farklı bilim alanlarındaki akademisyenler tarafından da bilimsel çalışmalarda kullanıldığı görülmektedir.

Mitchell, Smyser, ve Weed (1975) çalışmalarında ABD’de büyük ölçekli bir kamu işletmesinin çalışanları üzerinde anket uygulamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre iç kontrol odaklı çalışanların iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu ve bu çalışanların yönetim pozisyonlarında bulunmak konusunda daha istekli oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca tek bir merkezden yönetim yerine katılımcı yönetim tarzı konusunda iç kontrol odaklı çalışanların dış kontrol odaklılara nazaran daha çok istekli oldukları sonucuna da varılmıştır.

Diğer yandan Spector (1988) çalışmasında kişilik yapısı ile iş yerindeki davranışlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla orijinalinden farklı olarak kendisinin geliştirmiş olduğu iş kontrol odağı ölçeğini 6 farklı örnek grubu üzerinde uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş kontrol odağı ile iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş yerindeki adalet algısı, stres ve yönetilme tarzı algıları arasında önemli bir korelasyon bulunduğu tespit edilmiştir.

Kontrol odağı ölçeğinin literatürde bütçeleme gibi yönetim muhasebesi uygulamalarında da kullanıldığını görmekteyiz. Bu doğrultuda Frucot ve Shearon (1991)

çalışmalarında kontrol odağı ile katımlı bütçeleme süreci arasındaki ilişki ve bunun yönetsel performans ile iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek amacıyla Meksika'da faaliyet gösteren işletmelerdeki 83 yöneticinin katıldığı bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulgularına göre kontrol odağının yöneticilerin iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olmadığı ancak iş performansı üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca kontrol odağının yöneticilerin performansı üzerindeki etkisinin alt kademedeki yöneticilere nazaran üst düzey yöneticilerde daha kuvvetli olduğu da belirtilmiştir.

Muhasebe ve davranış bilimlerindeki çeşitli kavramlar açısından cinsiyet farklılığının etkisi birçok çalışmaya konu edilmiştir. Benzer şekilde Reed, Kratchman, ve Strawser (1994) çalışmalarında cinsiyet ve kontrol odağının ABD'deki muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş değiştirme davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdikleri bir araştırmanın bulgularına yer vermişlerdir. Araştırmaya göre iç kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin dış kontrol odaklılara nazaran daha yüksek olduğu ancak cinsiyetin bu durumda belirleyici bir faktör olmadığı tespit edilmiştir.

Kontrol odağı ve iş ile ilgili davranışlar arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir diğer çalışmada ise Siu ve Cooper (1998) Hong Kong'daki 122 çalışanı örneklem olarak belirledikleri çalışmalarında kontrol odağı ve örgütsel bağlılığın stres, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmaya göre dış kontrol odaklı çalışanların iş tatmini düzeylerinin daha düşük olduğu ve işten ayrılmayı daha sık düşündükleri tespit edilmiştir.

Literatürde bağımsız denetim sektöründe faaliyette bulunan çalışanlar ve kontrol odağını konu edinen çalışmalara da rastlanmaktadır. Hyatt ve Prawitt (2001) bağımsız denetim firması çalışanları üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında uygun kontrol odağı ve denetim tarzı birleşiminin, denetçinin performansı üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamışlardır. Araştırma bulgularına göre iç kontrol odaklı denetçilerin yapısal bir denetim tarzı olmayan denetim firmalarında daha yüksek performans gösterdikleri; dış kontrol odaklı kişiliğe sahip denetçilerin ise yapısal denetim anlayışına sahip denetim firmalarında daha yüksek bir performans sergiledikleri belirlenmiştir.

Kişiliğin belirli bir boyutu olarak kabul edilen kontrol odağının psikolojideki farklı kişilik modelleri ile ilişkilerini konu edinen araştırmalar bulunmaktadır. Kirkcaldy, Shephard, ve Furnham (2002)'in Alman yöneticilerden oluşan bir örnek üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonucuna göre; Tip A ve dış kontrol odaklı kişilik yapısına sahip olanların Tip B ve iç kontrol odaklı kişilik yapısına sahip olanlara nazaran daha yüksek iş stresi, daha düşük iş tatmini ve daha zayıf fiziksel veya ruhsal sağlıklarının olduğu tespit edilmiştir.

Benzer şekilde Bond ve Bunce (2003) İngiltere'deki büyük ölçekli bir şirketin 412 çağrı merkezi çalışanı üzerinde gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında; çalışanların psikolojik kabullenmelerinin ruhsal sağlıkları, performansları, iş tatminleri, negatif

duygulanım ve kontrol odaklarının öngörülmesinde bir tahmin aracı olarak kullanılabilceği sonucuna ulaşmışlardır.

Bir başka çalışmada Muhonen ve Torkelson (2004), cinsiyet açısından kontrol odağının iş tatmini ve iş stresi üzerindeki rolünü analiz etmek için İsveç Telekom şirketinde farklı statülerde çalışan 281 kişiye anket uygulamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre kontrol odağında cinsiyet açısından bir farklılık olmamakla birlikte sadece bayan çalışanlar için kontrol odağının stres ve iş tatmininin belirlenmesinde önemli bir gösterge olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde kontrol odağı ölçeğinin bağımsız denetçilerin yanı sıra iç denetçiler üzerinde de kullanıldığı görülmektedir. Patten (2005) çalışmasında iç denetçilerin performans ve iş tatmini düzeyleri ile kişilik yapıları arasında bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Çalışmada ABD’de faaliyet gösteren 6 işletmedeki 50 iç denetçinin kişilik yapıları kontrol odağı ölçeği kullanılarak belirlenmiştir. Buna göre iç kontrol odaklı iç denetçilerin dış kontrol odaklılara göre daha üst seviyelerde performans gösterdikleri ancak beklentilerin aksine bir şekilde iş tatmini düzeyleri açısından iki farklı grup arasında önemli bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Chen ve Silverthorne (2008) çalışmalarında kontrol odağı ile stres, iş tatmini ve performans gibi iş ile ilgili davranışsal ölçütler arasındaki ilişkiyi incelemek için Tayvan’da faaliyet gösteren 209 muhasebe meslek mensubunun katıldığı bir araştırmanın sonuçlarına yer vermişlerdir. Araştırmaya göre iç kontrol odaklı kişilik yapısına sahip muhasebe meslek mensuplarının daha düşük seviyede iş stresine ve daha yüksek düzeyde iş tatmini ve performansına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür incelemesine göre kontrol odağı ile iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık, işten ayrılma ve iş stresi gibi kavramlar arasındaki ilişki farklı alanlardaki çalışanlar ve meslek mensupları açısından ele alınmaktadır. Bu çalışmada, literatür dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

Hipotez 1: Muhasebe meslek mensupları açısından dış kontrol odaklılığı, iş tatmini üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 2: Muhasebe meslek mensupları açısından dış kontrol odaklılığı, iş performansı üzerinde negatif etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Muhasebe meslek mensupları açısından iç kontrol odaklılığı, iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 4: Muhasebe meslek mensupları açısından iç kontrol odaklılığı, iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısımda öncelikle araştırma ile ilgili örneklem ve ölçekler hakkında bilgi verilmektedir. Daha sonra ise araştırma hipotezlerini test etmeye yönelik veri analiz yöntemlerinden bahsedilmektedir.

3.1. Örneklem

Araştırmanın ana kütesini, Kayseri’de faaliyet gösteren SMMM unvanına sahip muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Bu araştırmanın ana kütesi tam olarak bilinmekte olup, ana küteyi oluşturan muhasebe meslek mensuplarının sayısı (N) 1086’dır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için sürekli değişkenlerde $s^2 = p.q$ hesaplanması gerekir. Bu çerçevede araştırmada $p=0,50$ ve $q=0,50$ olarak tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada hoşgörü miktarı $d=\pm 0,05$ kabul edilerek, %95 güven düzeyinde örneklem büyüklüğünün belirlenmesi istenmiştir. %95 güven düzeyi varsayıldığında $G.D=1-\alpha = 0,05$ eşitliğinden $\alpha = 0,05$ olarak hesaplanmış ve $Z_{0,50-\alpha} = 0,4750$ değerine karşılık gelen z tablo değeri $X = \pm 1,96$ bulunmuştur. Ana küte belli olduğundan basit rastgele örnekleme oranının standart hatası $s = X^2 NP(1-p) \div d^2 (N-1) + X^2 p(1-p)$ formülünde değerler yerine konulduğunda örneklem büyüklüğünün yaklaşık olarak 284 kişi olduğu tespit edilmiştir.

Örneklem büyüklüğü saptandıktan sonra doğrudan doğruya araştırmacı tarafından tabakalı örnekleme yöntemi dikkate alınarak bağımlı çalışan SMMM’lere 142 ve bağımsız çalışan SMMM’lere de 142 anket olmak üzere 284 anket ulaştırılmıştır. Ancak araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarından elde edilen ve eksik cevaplanan anketler çıkarıldıktan sonra bilimsel amaçlara hizmet eden kullanılabilir 132 anket elimize ulaşmıştır. Bu çalışma kapsamında uygulanan anketlerin geri dönüş oranı %46,5 olarak tespit edilmiş ve bu oran saha araştırmalarında kabul edilebilir düzeydedir (Chen ve Silverthorne, 2008: 580; Judge, Bono, ve Locke, 2000: 240).

3.2. Ölçekler

Bu çalışmada Muhasebe meslek mensupları açısından kontrol odağının iş tatmini ve performansı üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

-Kontrol Odağı Ölçeği: Muhasebe meslek mensuplarının kişilik yapılarını belirlemek amacıyla Rotter (1966) tarafından geliştirilen 29 maddeli Kontrol Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Her madde, seçime-zorlanık (forced-choice) cevaplama türünde ikişer seçenek kapsamaktadır. Örneğin, ölçeğin ikinci maddesinde “(2a.) İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.” ve “(2b.) İnsanların talihsizlikleri kendi yaptıkları hatalardan kaynaklanmaktadır.” şeklinde iki seçenek yer almaktadır. Altı madde ölçeğin amacını gizlemek için dolgu olarak yerleştirilmiş ve diğer 23 maddenin dışsallık yönündeki seçenekleri 1’er puanla değerlendirilirken, içsellik yönündeki seçeneklere puan verilmemektedir. Böylece ölçek puanları 0-23 arasında değişmekte ve yüksek puan dış kontrol odaklı inancının artmasına işaret etmektedir (Dag, 1991: 11; Rotter, 1966: 10). Farklı değerlendirmeler olmakla birlikte, genel olarak ölçekten 13 ve daha fazla puan alanlar dış kontrol odaklı; 12 ve daha az puan alanlar ise iç kontrol odaklı olarak değerlendirilmektedir (Chen ve Silverthorne, 2008: 576). Bu çalışmada araştırmaya katılanlar arasında en yüksek

kontrol odağı ölçeği puanı 23 iken; en düşük kontrol odağı ölçeği puanı ise 2 olarak tespit edilmiştir.

Kişiliğin bir boyutu olarak kontrol odağı bireyin beklentilerinin iç ya da dış pekiştireçlerden hangisi ile karşılandığını ölçmektedir (Rotter, 1966: 1). Bu kavram ayrıca insanların hayatlarında karşılaştıkları olayların ne ölçüde şans gibi dışsal faktörlerin kontrolü altında bulunduğunu da ifade etmektedir (Chen ve Silverthorne, 2008: 573). Buna göre düşük kontrol odağı skoruna sahip olan bireyler içsel kontrol odaklılar şeklinde adlandırılmakta ve bu kişiler kazanımlarının kendi davranış, yeterlilik ya da tutumları tarafından belirlendiğine inanmaktadırlar. Diğer yandan yüksek kontrol odağı skoruna sahip olan bireyler ise dışsal kontrol odaklılar şeklinde adlandırılmakta ve bu kişiler hayatlarındaki elde ettikleri kazanımların kendi kontrollerinin dışında gerçekleştiğine inanmaktadırlar (Rotter, 1966: 1). Bu noktada kontrol odağı ölçeği tarafından belirlenen iki grup ya da farklı kişilik özellikleri hakkında şu açıklamalar yapılabilir.

Dış kontrol odağına sahip bireyler, pekiştireçlerin; kaderin, şansın veya kendileri dışındaki bazı güçlerin kontrolünde olduğunu düşünmektedirler. Çevre üzerinde denetimlerinin olmadığını düşünmeleri, bu kişilerin daha pasif, kendilerine ve diğerlerine daha az güvenen kişiler olduklarını göstermektedir. Bunun yanında bu kişiler, genel anlamda kendilerini yetersiz hissetmekte, edilgen, kuşkucu ve dogmatik olmakta ve sonuçta bu kişilerin anksiyete, stres ve depresyon seviyeleri daha yüksek olmaktadır. Ayrıca, bu kişilerin kendilik algılamalarında da sorunlar yaşadığı, kendilerini daha olumsuz gördükleri, artan şizofreni ve depresyon ile birlikte, öz saygı seviyelerinin de daha düşük olduğu görülmektedir (Hisli Şahin, Basım, ve Çetin, 2009: 155). İç kontrol odağına sahip bireyler ise, başlarına gelen olaylardan kendilerini sorumlu tutmakta ve pekiştireçlerin kendi kontrollerinde olduğunu düşünmektedirler. Bu açıdan iç kontrol odaklılar; başarılı, etkili, atılgan, girişimci, güvenli ve bağımsız kişilerdir. Ayrıca akademik olarak da daha başarılı, yarışma ortamlarında daha üstün ve toplumsal olaylarda daha aktif olmaktadır. Bunlara ilaveten iç kontrol odaklı kişilerin, kendilik algılarının yüksek olduğu, kendilerini daha sağlıklı hissettikleri, başa çıkma becerilerinin daha yüksek olduğu ve içsel motivasyonlarının daha fazla olduğu görülmektedir (Hisli Şahin, Basım, ve Çetin, 2009: 156).

-İş Tatmini Ölçeği: Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini düzeylerini ölçmek için Warr, Cook, ve Wall (1979) tarafından tasarlanan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 15 ifadeden oluşmakta olup, 5’li Likert şeklindedir (1=Hiç Memnun Değilim; 5=Çok Memnunum). Bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,94 olarak hesaplanmıştır. Nunnally (1978)’e göre bir ölçeğin istatistiksel olarak güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach’s Alpha katsayısının 0,70’in üzerinde olması gerektiği ileri sürülmektedir.

-İş Performansı Ölçeği: Muhasebe meslek mensuplarının iş performansı düzeylerini ölçmek için bizzat araştırmacı tarafından “İşinizle ilgili olarak algılanan kişisel performans düzeyinizi puanlayınız” şeklinde bir ifade kullanılmıştır. Bir ifadeden oluşan bu ölçek 5’li

likert ölçeği (1=Çok Düşük; 5=Çok Yüksek) şeklinde tasarlanmıştır. Ayrıca soru formunda katılımcıların demografik özelliklerine dair ifadeler de yer verilmiştir.

3.3. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmanın verileri, Kayseri İlindeki SMMM unvanına sahip muhasebe meslek mensuplarından elde edilmiştir. Tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi yardımıyla verilerin normal dağılıp dağılmadığı analiz edilmiş ve bu doğrultuda verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Diğer yandan araştırma hipotezlerini test etmek üzere basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çalışmada ayrıca araştırmaya katılan meslek mensuplarının demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere de yer verilmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Örneğin Demografik Özellikleri

Bu çalışmanın örneklemini oluşturan ve araştırmaya katılan Kayseri İlindeki SMMM meslek mensuplarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de sunulmaktadır.

Araştırmaya 89 erkek ve 43 kadın meslek mensubu katılmıştır. Söz konusu katılımcıların %68,9’u evli iken, %31,1’i bekârdır. Ayrıca araştırmaya katılanların %25’i 20-30, %46,2’si 31-40, %22’si 41-50 ve %6,8’i ise 50 yaş ve üzeri gruplarda yer almaktadır. Meslek mensuplarının eğitim durumu incelendiğinde ise araştırmaya katılanların %8,3’ü lise, %9,8’i meslek yüksekokulu, %65,2’si fakülte ve %16,2’si lisansüstü düzeyde eğitim almıştır.

İş deneyimleri incelendiğinde ise meslek mensuplarının %79,6’sının 5 yıldan daha fazla bir süredir iş deneyimine sahip olduğu gözlenmektedir. Araştırmaya katılan meslek mensuplarının %40,2’si bağımsız çalışan SMMM iken; %59,8’i ise bağımlı çalışan SMMM oldukları görülmektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	43	32,6
Erkek	89	67,4
Yaş		
20-30 yaş arası	33	25,0
31-40 yaş arası	61	46,2
41-50 yaş arası	29	22,0
50 yaş ve üzeri	9	6,8
Medeni Durum		
Evli	91	68,9
Bekâr	41	31,1
Eğitim		
Lise	11	8,3
Meslek yüksekokulu	13	9,8

Fakülte	86	65,2
Yüksek Lisans\Doktora	22	16,7
İş Deneyimi		
1 yıldan az	11	8,3
1-5 yıl arası	16	12,1
6-10 yıl arası	24	18,2
11-15 yıl arası	39	29,5
16 yıl ve daha fazla	42	31,8
Araştırmaya Katılan Meslek Mensuplarının Statüsü		
Bağımsız çalışan SMMM	53	40,2
Bağımlı çalışan SMMM	79	59,8

4.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

4.2.1. Dış Kontrol Odağı

Tablo 2’de dış kontrol odağının bağımsız değişken, iş tatminin bağımlı değişken olarak girildiği Model I basit doğrusal regresyon analizi vasıtasıyla test edilmiştir. Regresyon analizi bulgularına göre model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=0,077$; $F_{(1-57)} = 4,782$; $p<0,05$). Bu modelde dış kontrol odağı, iş tatminindeki varyansın %7,7’sini açıklamaktadır. Araştırma bulguları dikkate alındığında, dış kontrol odağının iş tatmini üzerinde düşük ancak pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta= 0,278$; $p< 0,05$). Bu yüzden H1 hipotezi ret edilmektedir.

Tablo 2: Dış Kontrol Odağının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin

Regresyon Analizi Bulguları

Model I Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,080	,616		3,375**	,001
<i>Dış Kontrol Odağı</i>	,083	,038	,278	2,187*	,033
R				,278	
R ²				,077	
Düzeltilmiş R ²				,061	
Tahmini standart hata				,80509	
F ₍₁₋₅₇₎				4,782	
Anlam düzeyi				,033	

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

*p< 0,05. **p< 0,01.

Tablo 3'te yer alan Model II istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($R^2=0,0460$; $F_{(1-157)} = 2,723$; $p>0,05$). Bu modeldeki bağımsız değişken dış kontrol odağı, iş performansındaki varyansın sadece %4,6'sını açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre dış kontrol odağının ($\beta = 0.214$; $p> 0,05$) iş performansı üzerinde pozitif, ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu yüzden araştırma bulguları H2 hipotezini desteklememektedir.

Tablo 3: Dış Kontrol Odağının İş Performansı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Model II Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,309	,759		3,044*	,004
<i>Dış Kontrol Odağı</i>	,077	,047	,214	1,650	,104
R				,214	
R^2				,046	
Düzeltilmiş R^2				,029	
Tahmini standart hata				,9909	
$F_{(1-57)}$				2,723	
Anlam düzeyi				,104	

Bağımlı Değişken: İş Performansı

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

4.2.2. İç Kontrol Odağı

Tablo 4'te basit doğrusal regresyon analizi vasıtasıyla test edilen iç kontrol odağının bağımsız değişken, iş tatminin bağımlı değişken olarak girildiği Model III, bulgulara göre istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=0,091$; $F_{(1-130)} = 7,107$; $p<0,05$). Bu modelde iç kontrol odağı, iş tatminindeki varyansın %9,1'ini açıklamaktadır. Araştırma bulguları dikkate alındığında, iç kontrol odağı iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta= 0,302$; $p< 0,05$). Bu bulgu H3 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 4: İç Kontrol Odağının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin

Regresyon Analizi Bulguları

Model III Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,312	,389		5,949**	,000
<i>İç Kontrol odağı</i>	,105	,039	,302	2,666*	,010
R				,302	
R ²				,091	
Düzeltilmiş R ²				,078	
Tahmini standart hata				,76331	
F ₍₁₋₇₁₎				7,107	
Anlam düzeyi				,010	

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

*p< 0,05 **p< 0,01

Model IV'te iç kontrol odağı bağımsız ve iş performansı ise bağımlı değişkendir. Basit regresyon analizi yardımıyla analize tabi tutulan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu Tablo 5'te görülmektedir (R²=0,128; F₍₁₋₇₁₎ = 10,390; p<0,05). Bu modelde bağımsız değişken iç kontrol odağı, iş performansındaki varyansın %12,8'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Regresyon analizi bulgularına göre iç kontrol odağının ($\beta = 0,357$; p< 0,05) iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda analiz sonuçları H4 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 5: İç Kontrol Odağının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerine İlişkin

Regresyon Analizi Bulguları

Model IV Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,139	,423		5,057**	,000
<i>İç Kontrol odağı</i>	,138	,043	,357	3,223*	,002
R				,357	
R ²				,128	
Düzeltilmiş R ²				,115	
Tahmini standart hata				,8307	
F ₍₁₋₇₁₎				10,390	
Anlam düzeyi				,002	

Bağımlı Değişken: İş Performansı

*p< 0,05 **p< 0,01

Araştırmada iç kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarının dış kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarına göre hem iş tatminlerinin hem de iş performanslarının yüksek olduğu gözlenmektedir. Ancak beklendiği gibi muhasebe meslek mensupları açısından dış kontrol odağı ile iş tatmini ve iş performansı arasında negatif bir ilişki tespit edilememiştir. Bu muhasebe meslek mensupları açısından dış kontrol odağı ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ama düşük bir ilişki saptanmıştır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bireyin işini ya da işi ile ilgili tecrübelerini değerlendirmesinden kaynaklanan memnuniyet verici ya da pozitif bir duygusal durum şeklinde tanımlanan iş tatmini seviyesi, iş ortamındaki pozitif tutumun yanı sıra bireyin iş performansını ve yaşam kalitesini de yakından ilgilendirmektedir. Söz konusu kavramlar muhasebe meslek mensupları açısından değerlendirildiğinde ise farklı bir duruma rastlanılmamaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları yoğun iş stresi, genel olarak mesleğin içinde bulunduğu problemler, müşteri beklentileri, haksız rekabet ve yapılan işin hata kabul etmemesi gibi nedenler yüzünde meslek mensuplarının iş tatmini ve iş performans düzeyleri ciddi bir tehditle karşı karşıyadır. Meslek mensuplarının iş tatmini ve iş performanslarının konu edinen Türkçe literatürdeki çalışmalarda mevcut durumun tespit edilmesi ve bu doğrultuda çözüm önerileri sunulması şeklinde bir eğilim söz konusudur. Bununla birlikte herhangi bir meslek grubundaki iş tatminsizliği veya iş performansındaki düşüklüğün nedenleri arasında mesleğin genel sorunları etkili olmakla birlikte bu durum karşısında meslek mensubunun kişilik yapısı da oldukça önemli bir rol üstlenmektedir.

Kişiliğin belirli bir boyutunu ortaya koyan kontrol odağı kavramı, ortaya atılışının üzerinden geçen yıllara rağmen birçok araştırmaya konu olmuş ve çok sayıda kişilik değişkeniyle ya da davranışla ilişkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmada kişiliğin bir boyutu olarak kabul edilen kontrol odağının (Locus of Control-LOC) muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini düzeylerini ve performanslarını nasıl etkilediği incelenmiştir. Kontrol odağı ölçeği kullanılarak bireylerin kişilik özellikleri daha pozitif ve başarılı olan iç kontrol odaklılar ve daha negatif ve başarısız olan dış kontrol odaklılar şeklinde iki farklı gruba ayrılmaktadır. Çalışmada SMMM unvanına sahip meslek mensuplarının kontrol odağı ile iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla Kayseri’de faaliyet gösteren 132 muhasebe meslek mensubunun katıldığı bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre iç kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarının dış kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarına göre hem iş tatminlerinin hem de iş performanslarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan beklendiği gibi muhasebe meslek mensupları açısından dış kontrol odağı ile iş tatmini ve iş performansı arasında negatif bir ilişki tespit edilememiştir. Bu muhasebe meslek mensupları açısından dış kontrol odağı ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ancak düşük bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın bulguları dikkate alındığında kontrol odağı ölçeğinden yararlanılarak, başarılı bir kariyer planlaması açısından muhasebe mesleğini seçmeyi düşünenler kendilerinin mesleğe uygunluklarını değerlendirebilir ve muhasebeci ihtiyacı olan kurumların insan kaynakları departmanları ise doğru personelin seçimini sağlayabilirler.

Sadece belirli bir ilde faaliyette bulunan SMMM unvanına sahip meslek mensupları üzerinde gerçekleştirilmiş olması bu araştırmanın en önemli kısıtlarından birisidir. Bu yüzden ölçeğin Türkiye ve muhasebe meslek mensupları açısından geçerliliğini ortaya koyan yüksek geri dönüş oranına sahip farklı illeri ya da Türkiye genelini kapsayan araştırmalar gerçekleştirilebilir. Diğer yandan bu çalışmada kontrol odağı ile iş tatmini ve performansı arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Gelecekteki çalışmalarda muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ve performansı haricindeki iş ile ilgili davranışları (iş stresi, örgütsel bağlılık, liderlik, işten ayrılma eğilimi vb.) ile kontrol odağı ilişkisi araştırma konusu olarak belirlenebilir. Ayrıca kontrol odağından farklı kişilik ölçeklerinden yararlanılarak muhasebe meslek mensuplarının iş tatminleri ve performansları arasındaki ilişki de gelecekte çalışmalarda incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Adegoke, A. A. - Atiyaye, F. B. - Abubakar, A. S. - Auta, A. - Aboda, A. (2015), "Job Satisfaction and Retention of Midwives in Rural Nigeria", *Midwifery*, Cilt 31, Sayı 10, ss. 946-956.
- Akdol, Buket - Arikboga, F. Sebnem (2015), "The Effects of Leader Behavior on Job Satisfaction: A Research on Technology Fast50 Turkey Companies", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Cilt 195, Sayı 3 July, ss. 278-282.

- Ay, Mustafa - Avsaroglu, Selahattin (2010), "Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, ss. 1170-1189.
- Aydemir, Oğuzhan (2015), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentiler", Journal of Accounting & Finance, Cilt Temmuz, Sayı 67, ss. 71-84.
- Belias, Dimitrios - Koustelios, Athanasios - Sdrolas, Labros - Aspridis, George (2015), "Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of Employees in the Greek Banking Organization", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Cilt 175, Sayı 12 February, ss. 324-333.
- Bond, Frank W - Bunce, David (2003), "The Role of Acceptance and Job Control in Mental Health, Job Satisfaction, and Work Performance", Journal of Applied Psychology, Cilt 88, Sayı 6, ss. 1057-1067.
- Chen, Jui-Chen - Silverthorne, Colin (2008), "The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan", Leadership & Organization Development Journal, Cilt 29, Sayı 7, ss. 572-582.
- Dag, İhsan (1991), "Rotter'in İç-Dış Kontrol Odagi Ölçeği (RİDKOÖ)'nin Üniversite Öğrencileri için Güvenirliği ve Geçerliliği", Psikoloji Dergisi, Cilt 7, Sayı 26, ss. 10-16.
- Frucot, Veronique - Shearon, Winston T (1991), "Budgetary Participation, Locus of Control, and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction", Accounting Review, Cilt 66, Sayı 1, ss. 80-99.
- Hisli Şahin, Nesrin - Basım, H. Nejat - Çetin, Fatih (2009), "Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kendilik Algısı ve Kontrol Odağı", Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt 20, Sayı 2, ss. 153-163.
- Hyatt, Troy A - Prawitt, Douglas F (2001), "Does Congruence between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance?", The Accounting Review, Cilt 76, Sayı 2, ss. 263-274.
- Judge, Timothy A. - Bono, Joyce E. - Locke, Edwin A. (2000), "Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics", Journal of Applied Psychology, Cilt 85, Sayı 2, ss. 237-249.
- Kirkcaldy, Bruce D - Shephard, Roy J - Furnham, Adrian F (2002), "The Influence of Type A Behaviour and Locus of Control Upon Job Satisfaction and Occupational Health", Personality and Individual Differences, Cilt 33, Sayı 8, ss. 1361-1371.

- Mitchell, Terence R - Smyser, Charles M - Weed, Stan E (1975), "Locus of Control: Supervision and Work Satisfaction", *Academy of Management Journal*, Cilt 18, Sayı 3, ss. 623-631.
- Muhonen, Tuija - Torkelson, Eva (2004), "Work Locus of Control and Its Relationship to Health and Job Satisfaction from A Gender Perspective", *Stress and Health*, Cilt 20, Sayı 1, ss. 21-28.
- Nunnally, Jum. 1978. "Psychometric Theory." In.: New York: McGraw-Hill.
- Özkan, Azzem - Özdevecioğlu, Mahmut (2011), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Streslerinin Ruhsal ve Fiziksel Sağlıkları Üzerindeki Etkileri", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Cilt 13, Sayı 3, ss. 201-224.
- Özkan, Azzem - Özdevecioğlu, Mahmut (2013), "The Effects of Occupational Stress on Burnout and Life Satisfaction: A Study in Accountants", *Quality & Quantity*, Cilt 47, Sayı 5, ss. 2785-2798.
- Patten, Dennis M. (2005), "An Analysis of The Impact of Locus-of-Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction", *Managerial Auditing Journal*, Cilt 20, Sayı 9, ss. 1016-1029.
- Reed, Sarah A. - Kratchman, Stanley H. - Strawser, Robert H. (1994), "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Cilt 7, Sayı 1, ss. 31-58.
- Rotter, Julian B. (1966), "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement", *Psychological Monographs: General and Applied*, Cilt 80, Sayı 1, ss. 1-28.
- Siu, Oi-Ling - Cooper, Cary L (1998), "A Study of Occupational Stress, Job Satisfaction and Quitting Intention in Hong Kong Firms: The Role of Locus of Control and Organizational Commitment", *Stress and Health*, Cilt 14, Sayı 1, ss. 55-66.
- Spector, Paul E (1988), "Development of The Work Locus of Control Scale", *Journal of Occupational Psychology*, Cilt 61, Sayı 4, ss. 335-340.
- Warr, Peter - Cook, John - Wall, Toby (1979), "Scales for The Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being", *Journal of Occupational Psychology*, Cilt 52, Sayı 2, ss. 129-148.
- Yousef, Darwish A. (2000), "Organizational Commitment: A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in A Non-Western Country", *Journal of Managerial Psychology*, Cilt 15, Sayı 1, ss. 6-24.

