



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTUSU
İŞLETME ANABİLİM DALI

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA İŞ YAŞAM DENGESİNİN
MESLEK ETİĞİNE VE İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Fatih GÜNDOĞMUŞ**

Enstitü No: **145240111**

Danışman:

Doç. Dr. Cem BERK

İstanbul-2017



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTUSU
İŞLETME ANABİLİM DALI

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA İŞ YAŞAM DENGESİNİN
MESLEK ETİĞİNE VE İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Fatih GÜNDOĞMUŞ**

Enstitü No: **145240111**

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

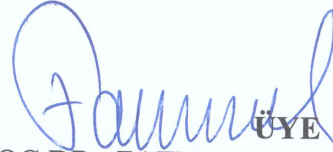
07/07/2017

Enstitümüz İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **145240111** numaralı **Fatih GÜNDOĞMUŞ** “*İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “**Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine ve İşe Bağlılığa Etkisi**” konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun **03.07.2017** tarih ve **2017/11** sayılı toplantısında seçilen ve Sefaköy Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 39. maddesi gereğince **60** dakika süre ile savunmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oycağı/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 3 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü’ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN
DOÇ.DR. CEM BERK



ÜYE
DOÇ.DR. FATMA PAMUKÇU



ÜYE
YRD. DOÇ. DR. AYLİN ERDOĞDU

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine ve İşe Bağlılığa Etkisi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldığıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

07.07.2017

Fatih GÜNDOĞMUŞ

ONAY

Tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanması için izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 5 beş yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

07.07.2017

Fatih GÜNDOĞMUŞ

ÖZET

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA İŞ YAŞAM DENGESİNİN MESLEK ETİĞİNE VE İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİ

Fatih GÜNDOĞMUŞ

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Cem BERK

Temmuz, 2017 - 160 Sayfa

Günümüzün yoğun çalışma temposunda birçok çalışan, işi ve kişisel zamanı arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Çalışmaya başlayıncaya kadar teorik olarak edinilen bilgilerin çalışma yaşamına başladıktan sonraki pratiklerde pek işe yaramadığı deneyimlerle öğrenilmektedir. Birçok çalışan için, evine ulaştığında gün daha bitmemiştir. Sıklıkla, evde ikinci bir iş günü başlar. Yoğun çalışan ebeveynler, eve döndüklerinde bırakın rahatlamayı, çocuklarına bile zaman ayıramazlar. Bunun nedeni yoğun çalışma temposunun getirdiği yorgunluk, rekabet ortamının yarattığı işte süreklilik veya denge kurulamamış bir çalışma düzeninin neden olduğu tükenmişlik duygusu olabilir. Bu durumda çalışanların önceliklerini belirlemeleri ve olumlu değişiklikler için yaşamlarına yön vermeleri zorunludur.

İş yaşam dengesinin doğru kurulamamasına bağlı olarak oluşan kişisel ve örgütsel durumlardan hareketle hazırlanan bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının iş yaşam dengelerinin meslek etiği ve işe bağlılıkları ile ilişkisinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 498 kişiden oluşan muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. İş yaşam dengesi ile etik dışı davranışlarda bulunmama, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık, sorumluluk ve işe bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Muhasebe mesleği, iş-yaşam dengesi, meslek etiği, işe bağlılık

ABSTRACT

THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE ON OCCUPATIONAL ETHICS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG ACCOUNTANTS

Fatih GÜNDOĞMUŞ

Master's Thesis, Business Department

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Cem BERK

July, 2017 – 160 pages

In today's busy workforce, many employees have difficulty balancing work and personal time. The theoretical knowledge from the start until the start of work is learned through experiences that have not worked so well in subsequent practices. For many employees, the day is not over when you get home. Often, a second business day starts at home. Busy parents do not even have time for their children to relax, leave home when they return home. This may be due to the fatigue of intense work, the continuity in the work created by the competitive environment, or the feeling of burnout caused by an unbalanced work order. In this case, it is imperative that employees determine their priorities and direct their lives for positive changes.

It is aimed to reveal the relationship between occupational life balance of occupational professionals and occupational ethics and job loyalty in this study, which is prepared with the personal and organizational situations that arise due to the inability of work life balance to be established correctly. For this purpose, a questionnaire was applied to the accounting professionals consisting of 498 people. Significant relationships have been found between work life balance and lack of ethics, accuracy-reliability and impartiality, responsibility and commitment to work.

Key Words: Accounting profession, job-life balance, occupational ethics, commitment to work

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1

2. BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

2.1. MUHASEBENİN TANIMI, SOSYAL SORUMLULUKLARI, FONKSİYONLARI ve MUHASEBE MESLEĞİ	3
2.1.1. Muhasebenin Tanımı.....	3
2.1.2. İşletmelerin ve Muhasebenin Sosyal Sorumluluğu.....	4
2.1.3. Muhasebenin Fonksiyonları	6
2.1.4. Muhasebe Mesleği	7
2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR.....	8
2.2.1. İş Yaşam Dengesinin Kavramsal Çerçevesi	9
2.2.2. İş Yaşam Dengesinin Kuramsal Olarak Değerlendirilmesi	18
2.2.3. İş-Aile-Yaşam Dengesizliği Sonuçları.....	22
2.3. MESLEK ETİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE MUHASEBE MESLEĞİ ÖZELİNDE MESLEK ETİĞİ	26
2.3.1. Meslek Etiğinin Önemi	29
2.3.2. Muhasebe Mesleğinde Etik	30
2.4. İŞE BAĞLILIĞA YÖNELİK TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR.....	49
2.4.1. İşe Bağlılığın Tarihi ve Tanımı	49
2.4.2. İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	52
2.4.3. İşe Bağlı Çalışanın Özellikleri	54
2.4.4. İşe Bağlılık ve Bağlılık Türleri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar	54
2.4.5. İşe Bağlılığın Çeşitli Performans Göstergeleri ile İlişkisi.....	57

2.4.6. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler	63
--	----

3. BÖLÜM YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	85
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	85
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	89
3.3.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği.....	89
3.3.2. Meslek Etiği Ölçeği	89
3.3.3. İşe Bağlılık Ölçeği.....	90
3.3.3. Kişisel Bilgi Formu	90
3.3.4. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler	90
3.4. MODEL VE HİPOTEZLER.....	91
3.5. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI.....	92

4. BÖLÜM BULGULAR VE YORUM

4.1. ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİ ARASINDAKİ KORELASYONLARA YÖNELİK BULGULAR	93
4.2. HİPOTEZLERİN SINANMASI.....	95
4.3. KATILIMCI GRUBA AİT KİŞİSEL BİLGİLERİN ÖLÇEKLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK FARK ANALİZİ BULGULARI.....	98
4.3.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'ne İlişkin Fark Analizleri.....	98
4.3.2. Meslek Etiği Ölçeği'ne İlişkin Fark Analizleri.....	109
4.3.3. İşe Bağlılık Ölçeği'ne İlişkin Fark Analizleri.....	118

5. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER	123
KAYNAKÇA	128
EKLER.....	143
ÖZGEÇMİŞ.....	147

KISALTMALAR LİSTESİ

AICPA	:	American Institute of Certified Public Accountants
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
SMMM	:	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
TÜRMOB	:	Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2. 1. Sınır Teorisi	22
Tablo 2. 2. Örgütsel Stres Faktörleri Maliyetleri	26
Tablo 2. 3. AICPA Tarafından Yayımlanan Meslek Etiği İlke ve Kuralları	35
Tablo 3. 1. Örneklemeye İlişkin Frekans ve Yüzdeler	87
Tablo 3. 2. Araştırma Ölçeklerinin Betimleyici İstatistikleri.....	90
Tablo 4. 1. Ölçekler Arası Korelasyon Tablosu.....	93
Tablo 4. 2. İş-Yaşam Dengesinin Etik Dışı Davranışlara Etkisi.....	95
Tablo 4. 3. İş-Yaşam Dengesinin Doğruluk-Güvenilirlik-Tarafsızlığa Etkisi.....	96
Tablo 4. 4. İş-Yaşam Dengesinin Sorumluluğa Etkisi.....	96
Tablo 4. 5. İş-Yaşam Dengesinin İşe Bağlılığa Etkisi	97
Tablo 4. 6. Normallik Test Sonuçları.....	98
Tablo 4. 7. İş-Yaşam Dengesinin Cinsiyete Göre Farklılaşması	99
Tablo 4. 8. İş-Yaşam Dengesinin Yaşa Göre Farklılaşması	100
Tablo 4. 9. İş-Yaşam Dengesinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması	102
Tablo 4. 10. İş-Yaşam Dengesinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması	103
Tablo 4. 11. İş-Yaşam Dengesinin Çocuk Sayısına Göre Farklılaşması	104
Tablo 4. 12. İş-Yaşam Dengesinin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması.....	105
Tablo 4. 13. İş-Yaşam Dengesinin Mükellef Sayısına Göre Farklılaşması	106
Tablo 4. 14. İş-Yaşam Dengesinin Psikolojik Destek Alma Durumuna Göre Farklılaşması	107
Tablo 4. 15. İş-Yaşam Dengesinin Meslekteki Toplam Tecrübe Yıl Sayısına Göre Farklılaşması	108
Tablo 4. 16. Meslek Etiğinin Cinsiyete Göre Farklılaşması	109
Tablo 4. 17. Meslek Etiğinin Yaşa Göre Farklılaşması	110
Tablo 4. 18. Meslek Etiğinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması	111
Tablo 4. 19. Meslek Etiğinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması.....	112
Tablo 4. 20. Meslek Etiğinin Çocuk Sayısına Göre Farklılaşması	113
Tablo 4. 21. Meslek Etiğinin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması.....	114
Tablo 4. 22. Meslek Etiğinin Mükellef Sayısına Göre Farklılaşması	115
Tablo 4. 23. Meslek Etiğinin Profesyonel Destek Alma Durumuna Göre Farklılaşması	116

Tablo 4. 24. Meslek Etiğinin Meslekteki Toplam Tecrübe Yıl Sayısına Göre Farklılaşması	117
Tablo 4. 25. İşe Bağlılığın Cinsiyete Göre Farklılaşması	118
Tablo 4. 26. İşe Bağlılığın Yaşa Göre Farklılaşması	118
Tablo 4. 27. İşe Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması	119
Tablo 4. 28. İşe Bağlılığın Medeni Duruma Göre Farklılaşması	119
Tablo 4. 29. İşe Bağlılığın Çocuk Sayısına Göre Farklılaşmaktadır	120
Tablo 4. 30. İşe Bağlılığın Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması.....	120
Tablo 4. 31. İşe Bağlılığın Mükellef Sayısına Göre Farklılaşması	121
Tablo 4. 32. İşe Bağlılığın Profesyonel Destek Alma Durumuna Göre Farklılaşması	121
Tablo 4. 33. İşe Bağlılığın Meslekteki Toplam Tecrübe Yıl Sayısına Göre Farklılaşması	122

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. 1. Muhasebe hiyerarşisinde etik alanlar.....	32
Şekil 2. 2. İşe Bağlılı Etkileyen Faktörler ve İşe Bağlılığa İlişkin Göstergeler.....	65
Şekil 3. 1. Araştırmanın Modeli.....	91



1. BÖLÜM

GİRİŞ

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren iş alanlarında oluşan değişimler ve bunların iş gören, işveren, örgüt ve toplum üzerindeki etkileri araştırmacılar tarafından fark edilerek incelenmeye başlanmıştır. Yaşamak için çalışmak zorunda olan insanoğlunun yeni Dünya düzeninde karşı karşıya geldiği “iş-yaşam” çelişkilerinde veya çatışmalarında farklı ülkelerde, farklı koşullarda, farklı uygulamalarla denge kurulmaya çalışılmış ve çalışılmaktadır.

İş- yaşam dengesi kavramının ortaya çıkışı 1930’lu yıllara dayansa da son yıllarda çok farklı bilim dalları tarafından araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Bunun nedeni kişiler tarafından çalışmanın anlamının değişmesi, artan iş yükü, kadınların iş hayatında daha çok yer alması ve çalışanlar tarafından serbest zamanın öneminin artmasıdır. İş-yaşam dengesi için farklı tanımlamalar olsa da genel olarak, çalışanların iş hayatı ve aile hayatının getirdiği sorumlulukların kişide çatışmaya yol açmaması, kişinin kendine ailesine ve işine yeterli vakti ayırıp her alanda doyuma ulaşmasıdır.

Kişinin yaşamında iş yaşam dengesinin kurulamaması durumunda yaşamdan alınan doyum azalır; çocuklarla geçirilen zamandan ve ebeveynlikten duyulan tatmin azalır. Depresif duygu durumu, çalışma bağlantılı suçluluk duygusu ve çocukların davranış problemleri artar, evlilik ilişkisi ve hem iş paylaşımı hem de duygusal anlamda eş desteğinde bir azalma görülür (Kigem, 2016). İş yaşam dengesizliği sonucu oluşan gerginliğin sonuçları davranışsal olarak fazla yemek yeme, sigara alkol kullanımı olurken, psikolojik olarak depresyon, bıkkınlık ve fiziksel olarak, kalp ve mide rahatsızlıkları şeklinde olabilmektedir (Küçükusta, 2007: 245).

İş yaşam dengesizliği kişide, işe gitmeme isteği, çeşitli bahanelerle işten kaçma, motivasyon eksikliği, yaptığı işe ve çalıştığı kuruma bağlılıkta azalma gibi iş hayatını etkileyen bazı sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunların bir üst noktası işe hiç kuşkusuz tükenmişlik, düşük performans ve işten ayrılma kararıdır (Ballica, 2010: 19). Tükenmişlik hissi, aşırı iş yükü ve rol çatışması gibi nedenlerden dolayı son zamanlarda çalışanlarda fazlasıyla görülmektedir ve nedeni çoğu zaman örgütsel faktörlere dayanmaktadır (Keser, 2009: 156). İş yaşam dengesizliğinin yarattığı

sorunları aşmak için örgütler, çalışan dostu iş-yaşam dengesi sağlayıcı programlarını devreye sokarak çalışanlarını elde tutmaya çalışmaktadır. Bu programlar, çalışanların iş ve özel hayat alanlarının talep ve beklentilerini dengelemeleri için yardımcı olmaktadır. İş ve yaşam dengesinin sağlanması işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediğine dair kanıtlar mevcuttur (Gerçek vd., 2015: 72). Uzaktan çalışma ve esnek çalışma süreleri gibi iş yaşam dengesi sağlayıcı uygulamaları geliştiren ve sürdüren şirketlerde örgütsel bağlılık, çalışan tatmini artmakta, iş gücü devri ise azalmaktadır. (Keskin ve Tosun, 2016: 31).

İş yaşam dengesinin doğru kurulamamasına bağlı olarak oluşan kişisel ve örgütsel durumlardan hareketle hazırlanan bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının iş yaşam dengelerinin meslek etiği ve işe bağlılıkları ile ilişkisinin ortaya koyulmasıdır. Araştırma giriş haricinde 4 bölümden meydana gelmektedir.

İkinci bölümde araştırmaya ilişkin kavramsal çerçeve ele alınmıştır. Bölüm içerisinde çalışmanın merkezinde yer alan muhasebenin ve meslek mensuplarına ilişkin unsurların tanımları yapılmıştır. Bununla birlikte araştırmanın değişkenleri olan iş-yaşam dengesi, meslek etiği ve işe bağlılık kavramlarına ilişkin literatür bölüm içerisinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde çalışmanın yöntemi ele alınmıştır. Bölüm içerisinde araştırmanın amacı, evren ve örnekleme ile veri toplama araçları tanımlanmıştır. Araştırma modeli ve buna bağlı hipotezleri ortaya koyulmak sureti ile veri analiz metodları tanımlanmıştır. Devam eden dördüncü bölümde ise analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın beşinci ve son bölümünde ise elde edilen bulgular alan yazın çerçevesinde değerlendirilmiş ve öneriler sunulmuştur.

2. BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

2.1. MUHASEBENİN TANIMI, SOSYAL SORUMLULUKLARI, FONKSİYONLARI ve MUHASEBE MESLEĞİ

2.1.1. Muhasebenin Tanımı

Muhasebe, bir işletmedeki mali olayların hesaplara ve defterlere geçirilme kurallarını ortaya koyan, böylece bu olayların sonuçlarının görülerek ilgili tarafların işletme hakkında karar vermelerini sağlayan bir bilim dalıdır. Muhasebenin sosyal sorumluluğu, işlevini yerine getirme konusundaki görevini belirtmekte ve muhasebenin amacını, önemini, kapsamını, anlamını ve yerini göstermektedir. Sosyal sorumluluk kavramı, muhasebenin organizasyon ve uygulamalarının yürütülmesinde, finansal tabloların düzenlenmesi, değerlendirilmesi ve sunulmasında; sadece belli kişi veya grupların değil tüm toplumun çıkarlarının gözetilmesidir. Böylece mali verilerle ilgili bilgi üretiminde gerçeğe uygun, tarafsız ve dürüst davranılması sağlanmış olur (Gücenme, 2005: 89)

Muhasebe, ekonomik verileri ve bağlı olunan işletmeyi ilgilendiren mali ve finansal bilgilerin değerlendirilip, ölçümlenip ve bir istatistikî bir sonuca varılarak ilgililere bildirilmesini içeren bir süreçtir. Muhasebede elde edilen bilgilerin çoğu mali terimlerle betimlenir ve ilgililere ekonomik kararların alınmasında yardımcı olurlar. Bu kararlar işletme içindeki ilgililer ve işletme dışındaki kişiler tarafından alınabilir (Özkaya, 2008: 23).

Muhasebe, bir işletmede ortaya çıkan ve para ile ifade edilebilen olayları muhasebe ilkelerine uygun bir şekilde kaydetmek, sınıflandırmak, özetlemek, değerlendirme ve finansal tablolar biçiminde raporlamak ve yorumlamaktır.

Muhasebe, işletmelerdeki mali olaylara ait verilerin bulunması, kayıt edilmesi, sınıflandırılmasını, raporlanmasını, ilgililere mali durum ve faaliyet sonuçlarının sunulması ve böylece üreten ve teknik yönü ağır basan diplindir. Muhasebe, işletmenin veya ilgililerin geçmiş dönemlerdeki verilerini kaydedip yazılı bellek görevini yerine getirir, yani bilgi aracıdır diyebiliriz. Aynı zamanda elde edilen bilgilerle geleceğe yönelik istatistikî yorum ve tahminlerde bulunduğu için

tahmin aracı; tahmin edilen ve sonunda gerçekleşen bilgileri karşılaştırdığı için de kontrol aracıdır (Şimşek ve Çelik, 2011: 183).

Muhasebe, mali olayları belgeye dayanarak ve oluşuna göre kaydeden, sıralayan, sınıflandıran, özetleyen, değerlendiren ve raporlayan sistemdir. Muhasebe, bir örgütün kaynaklarının oluşumunu, kullanılma biçimini, işletmenin, ilgili kişi veya kurumun faaliyetleri sonucunda bu kaynaklarda meydana gelen artış/azalışları ve ilgili kişi veya kurumların mali açıdan durumunu açıklayan bilgileri üreten, bunları ilgili kişi ve kuruluşlara ileten bir bilgi sistemidir (Soylu, 2010: 33).

“Muhasebe sistemi ise, bir işletmenin yönetim unsurlarının ve ticari işlemlerin hukuki bir kanıt elde etmek amacıyla aralarında, muhasebe yöntemleri ve aritmetik ilişkilerle bağlantılı olan kanıtlayıcı belgeler, yevmiye, defteri kebir, mizan olarak ifade edilen nesnel topluluğu olarak” tanımlanmaktadır. Muhasebede amaç, işletme, kişi veya kuruluşun faaliyetlerinin gerekli bilgilerinin toparlanması, düzenlenmesi, değerlendirilmesi ve sonucunun ilgililere aktarılmasıdır.

2.1.2. İşletmelerin ve Muhasebenin Sosyal Sorumluluğu

İşletmelerin sadece sahiplerine değil topluma karşı da sorumlu oldukları inancı son yıllarda kesin olarak kabul gören bir görüş olmuştur. Geleneksel liberal iktisatçıları, mülkiyet hakkının sınırlanması olarak gördükleri sosyal sorumluluk ve etkinleşen kavramlarına mesafeli yaklaşıyorlar da işletmecilik literatürü sosyal sorumluluğu işletmenin her fonksiyonu için gerekli görmektedir. Bilhassa 1990’lardan sonraki işletmecilikle ilgili tüm görüş sahiplerinin sosyal sorumluluğa önemli bir ağırlık verdiği görülmektedir.

İşletmelerin sosyal sorumluluğunu inceleyip araştıran minimalist yaklaşıma göre; iş dünyasının tek rolü refah yaratmaktır ve işletmelerin tek sosyal sorumluluğu kâr yapmaktır. Yönetici, işletme sahibinin çıkarlarına hizmet için vardır. Bu hizmetten beklenen birinci sıradaki amaç da kâr maksimizasyonudur. Yönetici, kâr dışında bir amaç güderse görevini tam yapmamış sayılmaktadır. Muhasebe birimi bu görevi yerine getirirken hukuki sorumluluktan daha kapsamlı olan sosyal sorumluluk duygusu ile davranmalıdır. Muhasebe, işletmeler hakkında karar verecek kişi veya taraflara, işletme ile ilgili mali bilgileri değerlendirip bir hizmet sunduğu için, toplum için fayda işlevini yerine getirmektedir (Arslan, 2005: 38).

Muhasebe bilgileri, işletme ile ilgili tarafların kararlarını vermede etken olmasının yanı sıra; kıt kaynakların verimli şekilde kullanılmasında da faydalı olur. Bu kaynakları verimli bir şekilde kullanan kişi veya işletmelerin belirlenmesi toplumun genel refahı açısından da önemlidir. Muhasebe verileri işletme ile ilgili alınan kararlarda önemli çok önemli bir yere sahiptir.

Muhasebecilerin, mükelleflerin, muhasebe ile ilgili tüm tarafların ve hatta kamunun sadece kendi çıkarları için çalışması mesleki faaliyetlerin yürütülmesinde ciddi sorunlara yol açabilir. Bu nedenle, mesleki faaliyetlerin belirli ilke ve kurallara bağlanması gereklidir. Bu da ancak meslek etiğinin katılımcı bir yaklaşım ile belirlenmesiyle mümkündür. Katılımcı bir tarzda oluşturulan meslek etiği, tüm tarafların ve toplumsal çıkarın korunmasında etkili olacaktır.

Muhasebe meslek mensupları faaliyetlerini yaparken kamusal sorumluluklarının da bilincinde olmaları ve kamu yararını da gözetmeleri gereklidir. Muhasebe mesleği için kamu;

1. Müşteriler,
2. Kreditorler,
3. Hükümetler,
4. İşverenler,
5. Yatırımcılar,
6. İş ve finans çevreleri,

7. Ticaretin düzgün işlemesi için profesyonel muhasebecilerin tarafsızlığına ve dürüstlüğüne güvenen diğer kimselerden oluşmaktadır. Bu güvenme muhasebe mesleğine kamu yararı sorumluluğu vermekte ve yüklemektedir. Kamusal sorumluluk ve kamu yararı da muhasebe etiğine etki eden önemli bir faktördür. Hesap ve muhasebe düzeninin iyi ve yeterli olmadığı bir toplumda, iyi ve modern bir hukuk düzeninin de olamayacağı söylenebilir (Yazıcı, 1998: 11).

2.1.3. Muhasebenin Fonksiyonları

2.1.3.1. Finansal Nitelikli Olayları Tespit Etme ve Belge Toplama

Muhasebenin ilk işlevlerinden biri olan bu fonksiyon, muhasebe sisteminin odak noktasıdır. Muhasebe, işletmenin sahip olduğu varlık ve kaynaklarda ortaya çıkan değişimleri tespit eder, bunları meydana getiren olayları araştırır, bu mali olaylarla ilgili bilgi ve belgeleri toplar, düzenler, değerlendirir. Bu fonksiyon işletme için gerekli olan varlıklar ile varlıkların sağlandığı kaynakları belirleyen ve değerlendiren fonksiyondur (Haftacı, 2003: 6).

2.1.3.2. Kaydetme

Kaydetme fonksiyonu, finansal olayların belgelere dayanarak sisteme kayıt edilmesi sürecidir. Muhasebedeki bilgilerin ve sonuçlarının hem ilgili kişileri hem de toplumu ilgilendiriyor olması kayıtların doğru ve güvenilir yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bunun için gerçek belgelere dayanan mali nitelikli veriler önce günlük defterlere kaydedilirken, sonra da büyük defterlere kalıcı olarak aktarılmaktadır. Kaydetme fonksiyonu doğru ve güvenilir olmazsa diğer fonksiyonların da bir önemi kalmaz. “İşletmelerde faaliyet sonuçlarına göre tespit edilen bilgi ve belgelerin yasal düzenlemelere ve genel kabul görmüş ilke ve standartlara göre kaydedilmesiyle muhasebe bilgi sistemi oluşturulur.” (Haftacı, 2003: 6).

2.1.3.3. Sınıflandırma

Finansal olayların tespit edilip, kaydedilmesinin ardından, bu bilgiye ihtiyaç duyanların faydalanması için gerekli bölümlere ayrılmaları gerekir. Yani kaydedilen bilgiler kaydedilme tarihlerine göre derlenip niteliklerine ve pozisyonlarına göre gruplara ayrılır. Böylece farklı işlemler birbirleriyle karıştırılmadan ayrı sınıflarda toplanır ve incelenir. Muhasebe sistemi içinde sınıflandırılan kayıtlar muhasebe defterlerinden ilgili defterlere aktarılır (Haftacı, 2003: 7).

2.1.3.4. Raporlama

Bu fonksiyon kayıtlara geçirilen bilgileri değerlendirip finansal tablolar ve raporlar halinde tüm ilgililere bilgi verme amacını gerçekleştiren fonksiyondur. Bu

fonksiyon sayesinde işletmenin mali durumu hakkında istenilen bilgilere ulaşılabilir ve bu bilgiler işletmenin mali kararlarına temel oluşturur (Haftacı, 2003: 7).

2.1.3.5. Analiz ve Yorumlama

Yönetime yardımcı bir fonksiyondur. Muhasebe yardımıyla işletme hakkındaki bilgilerin analiz edilmesi ve yorumlanması büyük önem taşır. Bu analiz, değerlendirme ve yorumlar, işletme ile ilgili tarafların alacakları kararlarda yardımcı olur. Analiz ve yorumlama fonksiyonu ile raporlardaki bilgiler ve bunların ilişkileri yorumlanır. Bunun gerçekleştirilmesi için mali tablolar ve raporlar mali analize tabi tutularak sonuçlarına göre, mali tablo ve rapor bilgilerinin anlamı belirlenir (Haftacı, 2003: 7).

2.1.4. Muhasebe Mesleği

Profesyonel mesleği diğer mesleklerden ayıran en önemli özellik bu meslek grubunun yapılabilmesi için tecrübeden öte mesleki yeterlilik ve yetkinliğe ilişkin yeterli eğitimin alınmış olması şartı ile bir mesleki etik kültürü geliştirilmesi ve bunun yazılı kural ve standartlar şekline getirilmiş olmasıdır. Profesyonel bir meslek olan muhasebe mesleği, yukarıda açıklanan özelliklerin tümünü bünyesinde barındırır. Bugün artık muhasebe mesleği, sadece kayıt düzeni ve geçmişi belgelemekle kalmayıp aynı zamanda geleceğe yönelik plan ve stratejilere de ışık tutan, yol gösteren belirleyici bir araçtır ve çok çeşitli açılardan büyük önem taşımaktadır.

Bugünün gelişen ekonomik ve teknik koşullarında ve işletmelerin gittikçe karmaşıklaşan yönetim süreçlerinde, bu sürecini oluşturan “planlama, örgütlenme, yöneltme, değerlendirme ve denetleme” işlevlerini işletme amaçlarına uygun olarak gerçekleştirmek, işletme yönetimi açısından önemli hale gelmiştir (Haftacı, 2005: 14).

Muhasebe mesleği; “Genel anlamıyla meslek, tutulan yol, bir kimsenin geçimini sağlaması için sürekli yaptığı iş, uğraş, çığır, okul, ekol, olarak tanımlanmıştır.” (Marşap, 1996: 119).

Türkiye’de muhasebe mesleği 13.06.1989 yılında yürürlüğe giren 3568 Sayılı meslek yasası ile “Serbest Muhasebecilik (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavirlik (YMM)” olarak adlandırılmıştır.

26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 5786 sayılı Kanun ile 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun adı "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" olarak değiştirilmiştir.

Geniş bir tanımla muhasebe; "işletmelerdeki ekonomik olaylara ait kayıtlama, rapor düzenleme ve düzenlenen raporları yorumlayarak ilgililere mali açıdan yol göstermeye ilişkin usul ve kuralları öğreten ve teknik yönü daha ağır basan bir bilim dalı” olarak tanımlanabilir (Örten, 2003: 4).

Bir başka anlatımla muhasebe, işletme içi ve işletmeler arası karşılıklı ilişkilerden doğan, tamamen veya kısmen mali nitelikte olan para ile ifade edilebilir işlemlere ilişkin bilgilerin; toplanması, sınıflandırılması, kaydedilmesi, özetlenmesi, denetlenmesi, raporlanması, yorumlanması ve sonuçların ilgili kişi ve kurumlara iletilmesi fonksiyonlarını yerine getiren teknik, sanat ve uygulama yönleri olan ve toplumsal sorumluluk dahil çok yönlü sorumlulukları da içinde taşıyan bir bilimdir.

2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR

İş- yaşam dengesi kavramının ortaya çıkışı 1930’lu yıllara dayansa da son yıllarda çok farklı bilim dalları tarafından araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Bunun nedeni kişiler tarafından çalışmanın anlamının değişmesi, artan iş yükü, kadınların iş hayatında daha çok yer alması ve çalışanlar tarafından serbest zamanın öneminin artmasıdır.

İş-yaşam dengesi için farklı tanımlamalar olsa da genel olarak, çalışanların iş hayatı ve aile hayatının getirdiği sorumlulukların kişide çatışmaya yol açmaması, kişinin kendine ailesine ve işine yeterli vakti ayırıp her alanda doyuma ulaşmasıdır.

Kadınların iş hayatına daha çok katılımıyla geleneksel aile düzeninde ve yapısında değişimler meydana gelmiştir. Geleneksel aile düzeninde erkeğin ekmek kazandığı modelden, kadınlarının da emeği karşısında gelir elde ettiği, evin giderlerine ortak olduğu, çift kariyerli aile modeline geçilmiştir. Kadın ve erkeğin bu

modele uyum sağlaması kolay olmamaktadır. Bu durum hem kadınların hem de erkeklerin aile-iş-yaşam çatışması yaşamasına neden olmaktadır. İş-yaşam dengesi ve iş doyumu kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu değişiklikler, aile- iş yaşamı sınırları değişik kuramlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1. İş Yaşam Dengesinin Kavramsal Çerçevesi

İş-yaşam dengesini kavramını daha iyi açıklamaya yönelik bazı kavramları açıklamaya ihtiyaç vardır. İş- yaşam dengesi, ideal işin tekrar gözden geçirilmesine, çalışanların daha çok serbest zaman için taleplerine neden olmuştur. Özellikle kadınların iş yaşamına girişiyle ve aktif bir şekilde yer almasıyla erkeğin ekmek kazandığı aile kavramından hem kadının hem de erkeğin para kazandığı çift kariyerli aile kavramına geçilmiştir. Böylelikle yıllardır süregelen toplumsal cinsiyet algıları değişmeye başlamıştır. Yine de bu değişim istenilen düzeye gelememiş özellikle çalışan kadınlar rol çatışması, iş ve aile hayatı çatışmaları yaşamaya başlamıştır.

2.2.1.1. İş Yaşam Dengesi

Kavram olarak iş-yaşam dengesi (İYD), çalışma yaşamının kontrolünü elinde tutarak, iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerinde söz hakkı sahibi olmak, sosyallik ve aynı zamanda bireyselliği kapsamaktadır. Bireyin iş yaşamı ve aile yaşamı talepleri farklıdır bu taleplerin dışında kişi kendi yaşamı ve ihtiyaçları için de zaman ayırabilmeli, diğer istekleriyle uyumlu hale gelmelidir bu şekilde İYD sağlanmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12). İnsanlar iş, aile yaşamı dışında, seyahat hobi, sanat, kültürel aktivitelere de zaman ayırmalı ve hepsi arasında denge kurabilmelidir (Pekdemir ve Koçoğlu: 2014: 314). Kişilerin üç alana da eşit miktarda zaman ayırması, eşit düzeyde bağlılık duyması ve eşit düzeyde tatmin olması gerekmektedir (Ceylan, 2014). İş yaşam dengesi kavramı, değişik gruplar için hayatın farklı aşamalarında farklı şeyleri ifade eden genel ve karmaşık bir olgu olarak ele alınmaktadır. Çalışanlara göre bu kavram, iş ve aile sorumluluklarını yönetebilme sorunu iken, işverenler açısından ise, çalışanların isteyken işlerine odaklanabilmesini destekleyecek bir şirket kültürünün oluşturulmasının zorluğu anlamına gelmektedir (Parlak, 2015: 11).

İş yaşam dengesi kavramının başlangıcı, sanayinin gelişmesi, artan küresel rekabet ve işgücünün yapısının değişimi sonucu 1930'lara dayanmaktadır. II. Dünya

Savaşı'ndan önce, W.K.Kellog adındaki bir şirket üç adet sekiz saatlik vardiya düzeni yerine dört adet altı saatlik vardiya düzeni uygulaması getirerek çalışanlara daha fazla serbest zaman kazandırıp çalışanın motivasyon ve verimliliğinin artmasını sağlamıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 543).

İş ve özel yaşam arasındaki çatışmalar ne kadar azsa, çalışanların moral ve motivasyonları o kadar yüksektir ve çalışanların iş ve aile yaşamına ilişkin sorumluluklarını rahatlıkla yerine getirebilmeleri, iş-yaşam dengesinin sağlandığını göstermektedir (Aydemir ve Dinç, 2015: 868). Nitekim iş yaşam dengesinin bir ayağını iş- aile dengesi oluşturmaktadır ve iş yaşam dengesi, iş-aile dengesini de kapsayan geniş bir kavramdır.

İş-yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin hayatındaki rollerini gerçekleştirmelerinde sorun ya da bir çatışma yaşamadıkları durumu ifade etmektedir. Yapılan bir çalışma sonucuna göre, iş-yaşam alanlarında dengeye sahip kişilerin psikolojik ruh hali ve işteki verimlilikleri daha yüksek olmaktadır (Erben ve Ötken, 2014: 108). İş yaşam dengesi kişinin hayattaki tüm sorumluluklarını yerine getirip bunu gerçekleştirirken rol çatışması yaşamaması, kısaca bireyin en az rol çatışmasıyla özel hayatında ve iş hayatında mutlu, başarılı dolayısıyla tatmin olmasıdır (Zincirkıran 2013: 27). Bireysel mutluluk ve sonucundaki toplumsal huzur iş yaşam dengesinin önemini ortaya koymaktadır.

Tanımlar genel olarak belirtmektedir ki iş yaşam dengesi kişinin rolleri hayattaki sorumlulukları arasında denge kurabilmesi, ideal bir işte ideal bir yaşam dengesi kurarak daha az çatışmayla daha mutlu bir hayat sürdürebilmesidir.

İş-yaşam dengesi kavramıyla düzgün iş kavramı da önem kazanmıştır. Düzgün iş- ideal iş tanımı genel olarak, insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, işçi sağlığı ve güvenliği koşullarına uygun, sosyal güvenlik imkânları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı iş şeklinde tanımlanmıştır (Palaz, 2005: 481). Günümüzde özellikle Y kuşağında ideal iş-düzgün iş tanımına ek olarak, bireyin kendine ve ailesine yeterince zaman ayırabildiği, teknolojinin ve örgütün sağladığı imkânlarla yaşam kalitesini arttırabilmesi eklenmiştir.

İş-yaşam dengesi ILO'nun düzgün iş tanımında yer almış ve araştırmaları için de gösterge olarak kullanılmaktadır. Esnek çalışma şekillerinin yaygınlığı, çocuk bakım ve yaşlılık hizmetleri, ebeveyn izinleri gibi iş yaşam dengesini sağlayıcı uygulamalarla ilgili düzenlemeler, hukuksal kurallar ve veriler ülkelerarası karşılaştırmalarda düzgün iş için bir ölçüt olarak kullanılmaktadır (Kağnıcıoğlu,2013: 24). İş yaşam dengesi kavramı günümüzde önem kazanmış, ulusal ve uluslararası birçok yaşam ve işgücü istatistiklerinde daha çok incelenmeye başlamıştır.

Tüm bu açıklamaların ışığında genel bir tanım yapmak gerekirse, iş-yaşam dengesi, bireyin iş yaşamında inisiyatif sahibi olarak, tüm sorumluluklarını en az rol çatışması yaşayarak gerçekleştirmesi ve iş-aile-özel yaşam alanlarıyla denge sağlamasıdır.

2.2.1.2. İş-Yaşam Kalitesi ve Doyumu

Terim olarak yaşam kalitesi, ilk olarak Priestley'in 1943'deki "Cumartesi Işıkları" (Daylight on Saturday) adlı oyununda kullanılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü sağlıklı olmayı sadece hastalık ve fiziksel sakatlık olmama durumu değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden bütün olarak iyi olma hali olarak belirtmiştir (Müezzinoğlu, 2005: 25). İş yaşamı kalitesinin yapısını değiştiren faktörler farklı olabilmektedir. Bu faktörler, iş yaşamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen, iş ortamında çalışan uyumunu sağlayan tüm gereklilikleri içermektedir ve çalışanların motivasyonunu arttırdığı bilinmektedir (Yıldız, 2013: 318). Çalışma yaşamı kalitesinin unsurları; iyi çalışma koşulları, yetenekleri artırma fırsatları, sürekli eğitim fırsatları, örgütsel bütünleşme, organizasyon kültürü, çalışma dışı yaşam, eşit ücret sistemidir (Turunç vd.,2010: 118).

Yaşam doyumu, iş yaşam dengesinin tatmin boyutudur. Kişinin sahip olduğu her role zaman ayırabilmesi kendine ait serbest zaman yaratabilmesi ve bunun kişiye sağladığı pozitif tepkidir (Gökçe, 2008: 25). Yaşam doyumu, kişilerin yaşamlarında arzu ettikleri ile elde ettiklerini ölçerek ulaştıkları öznel bir yargıdır. İş yaşamında herkesin öncelikleri aynı değildir fakat genel olarak adil ve yüksek ücret, çalışma saatleri, işin kendini geliştirmeye imkân vermesi, bağımsız olmak, iyi çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği gibi faktörler iş doyumu üzerinde etkili olan

faktörlerdir. Eğer bu faktörler bireyleri mutlu ediyorsa kişinin iş doyumu da yükselecektir (Köksal, 2014: 54). İş doyumu kavramı çalışanın, işini severek yapması, sürekli işiyle ilgili kendini geliştirmek istemesi ve işin özellikleriyle kendi beklentileri arasında uyum olması anlamına gelmektedir (Kılıç vd., 2008: 244). İş doyumu artışı iş yaşam dengesinin kurulmasında önemli bir basamaktır. İş-yaşam dengesinin sağlanması,

- Yaşam kalitesini artırır ve iyi bir psikoloji sağlar.
- Huzurlu bireyler, huzurlu toplumlar yaratır.
- İşgücü devir oranı azalır, çalışanların verimliliği artar, işe devamsızlığı azalır.
- Çalışanlar işyerine motive gelerek, çalışanın işine ve işyerine bağlılığını artırır.
- Mutlu ebeveynler mutlu çocukların yetişmesini sağlar (Kapız, 2002:141).

2.2.1.3. İş ve Aile Çatışması

İş-aile çatışması, kişinin işinden dolayı sahip olduğu rolün aile yaşamının getirdiği sorumlulukları engellemesinden kaynaklanan çatışma halidir (Turunç ve Mazlum, 2010:2013).

İş-aile yaşamı çatışması, aile alanındaki rol beklentileri ile iş alanındaki rol beklentilerinin uyumsuz ya da birbirinin zıttı olduğu durumlara ortaya çıkan çatışma olarak tanımlanır. Birey üzerindeki rollerin baskısı arttıkça çatışmanın düzeyi de artar (Deniz ve Özalp, 2014:2). İş ve aile çatışmasını engelleyen denge unsurları, aile ve arkadaşlar gibi sosyal, genel sağlık ve çevresel koşullar gibi fiziksel, zihinsel ve çalışmaya ilişkin kariyer, para gibi unsurlardır (Özmete ve Eker, 2013: 22).

İş ve aile yaşamında çakışan talepler olabilmektedir, çalışanlar aileleri ile ilgili talepleri olduğunda, iş sorumluluklarını geride bırakmadan, bu talepleri gidermek için yönetici desteğine ihtiyaç duymaktadır. Yönetici desteği sadece çalışılan iş için değil çalışanın özel yaşamında da gerekli bir unsurdur (Coşkuner, 2013: 138-139). İş ve aile yaşamındaki çatışmalar kişinin moralini dolayısıyla

verimliliğini ve sağlığını etkilediği kadar aileler ve çocukları da etkilemektedir. Her alanda olumsuzluğa neden olan bu dengesizlik ve çatışmalar, bazı önlemleri almanın önemini ortaya koymakta ve bu konunun sosyal politika gündeminde yer almasına neden olmaktadır (Parlak, 2015: 12).

Kadınlar iş ve aile yaşamı arasında erkeklere oranla daha fazla çatışma yaşamaktadır ve toplumda kadın, her ihtiyacı olduğunda çocuğunun yanında olmalı görüşü hâkimdir. Olmadığında ise kadın psikolojik olarak kendini kötü hissetmektedir. Bu durum, kadınların işyerinde verimli çalışmalarını engellemektedir (Zincirkıran, 2013: 84). Çalışan annelerden her iki rolü de en iyi şekilde yapması beklenmektedir çünkü kadının geleneksel toplumdaki en güçlü rolü anneliktir. Bu rolde kendini yeterli hissedemeyen kadınlar vicdan azabı duymakta işlerinde verimlilikleri de azalmaktadır.

Kadının yaşamında annelik rolü kariyerinden önce gelmektedir. Bu yüzden kariyer ilerlemelerinin kısıtlandığı kimi zamanda engellendiği bilinen bir gerçektir. Bu nedenle kadının ailevi sorumluluklarının kariyer gelişimine engel olması, aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerindeki negatif etkisinin kadınlarda daha yüksek olmasına neden olmaktadır (Arslan, 2012: 104).

Çalışma hayatındaki kadınlar, çalışmayan kadınlara nazaran ev işlerine daha az vakit ayırır da erkeklerle kıyaslandığında arada önemli zaman farkı vardır. Böyle bir durumda kadının kendine ayıracak zamanı kalmadığından zamanla işindeki enerjisi düşecek, stresi artacak, iş yaşamında erkeğe göre rekabet şansı azalacaktır (Fidan,2005:187) .

Kadınların yaşadığı iş ve aile çatışmaları bir zaman sonra kadını yıpratıp, sadece aile sorumluluğu almaya itebilmektedir bu durum ailevi nedenlerden dolayı işten ayrılmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar, ülkemizde kadınların ortalama çalışma süresinin sekiz yıl olduğunu, iş hayatındaki her iki kadından birinin, beş yıl içinde evlilik ya da çocuk sahibi olma gibi nedenlerle, işi bıraktıklarını göstermektedir (Erol, 2015: 17-18). Gelir getirici bir işte çalışmanın kadına özgüven, özsaygı, ekonomik güç verdiği bir gerçektir. Fakat maalesef bu mutluluk çoğu kadın için kısa süreli bir mutluluktan öteye geçememektedir.

Geleneksel işbölümünün devam etmesi nedeniyle çalışmaktan dolayı elde edilen mutluluk kısa sürmektedir (DİSK, 1999: 10).

Aile iş çatışması kadınların aile içindeki sorumlulukları nedeniyle iş yaşamlarını geri plana atması ve işlerinde yeterli performansı gösterememeleri sonucunda aileden işe yönelik çatışma türüdür (Arslan, 2012: 104). İş-yaşam dengesi işteki talepleri ailedeki rollerle uyumlaştırmayı, aile-iş çatışması ise sınırlı zaman, enerjinin yarattığı çatışmayı ifade etmektedir (Erben ve Ötken, 2014: 105). Aile- iş çatışmasının nedenine bakıldığında, kadının rolleri arasında tercih yapmak zorunda kalması önemli bir yer tutmaktadır. Bu tercih kadının iş hayatından belli bir süre uzaklaşması ya da tamamen ayrılması anlamına gelmektedir. Kadının iş hayatında vermiş olduğu bu ara, çalışmaya geri döndükten sonra mesleki başarı ve kariyerine devam edebilmesi için çok fazla çaba göstermesini gerektirmektedir (Nergiz ve Tokmakçı, 2011: 4050).

Bireylerin yaşamında iki önemli etkinlik alanı vardır bunlar iş ve ailedir ve kişiler bu alanlarla tatmine ulaşmaya çalışmaktadır. Bu iki alanla ilgili kişinin beklenti ve taleplerinde zaman zaman belirsizlikler olabilmektedir bu durum ise çatışmayı yaratmaktadır. Özellikle kadın açısından iki temel etkinlik alanındaki çatışmalar daha yoğun olabilmektedir (Fidan, 2005: 186).

Bertrand (2013) aile sahibi olmanın kariyer sahibi olmaktan daha önemli tatmin kaynağı olduğunu, üniversite mezunu, evli ve kariyer sahibi kadınların, evde oturan bir kariyer yapma niyeti olmayan kadınlara göre daha depresif, yorgun ve stresli olduklarını belirtmiştir (Aydemir ve Dinç,2015:872). Çalışmanın verdiği ekonomik güç ve özgüven de aile ve iş çatışması yaşandığı takdirde kadınları mutlu etmeyi başaramamaktadır.

Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2014 yılı sonuçlarına göre, kadınlar %69,3 erkekler %77,3 oranında kendilerini en çok ailelerinin mutlu ettiğini ifade etmiştir Kadınları ailelerinden sonra en fazla, sırasıyla; %18,5 ile çocukları, %5,3 ile eşleri ve %2,2 ile anne/babaları mutlu etmiştir (TÜİK,2015c). Kadın ve erkek ayrım yapılmaksızın en büyük tatmin kaynağı ailedir. Çoğu çalışan birey ailesinin daha iyi şartlarda yaşayabilmeleri, çocuklarının daha iyi eğitim alabilmeleri için daha fazla çalışıp kariyerinde ilerlemek istemektedir. Aynı gelişme iş-yaşam dengesinde

sağlanamadığı takdirde ilerleyen zamanlarda kişide stres ve tükenmişlik hissi görülmektedir.

2.2.1.4. Serbest Zaman

Serbest zaman ile ilgili ilk tanımlarından biri Veblen (1899) tarafından yapılmıştır. Veblen'e göre serbest zaman; herhangi bir üretim olmadan zamanın değerlendirilmesidir. Bu tanıma göre serbest zaman, iş ve diğer yapılması gerekli faaliyetlerden farklı olarak, serbest zamanda yapılan faaliyetlerin zorunlu olmaması ve gelir kazandırmamasıdır (Gökçe, 2008: 6).

Çalışmanın, hayatın temel amacı olarak benimsetilmesiyle uzun saatler boyunca istihdam edilen işçi sınıfı, yaşanan değişimler karşısında uzun mücadeleler ve sendikal hareketlerle daha az çalışma saatleri ve daha çok ücret taleplerini ifade etmeye başlamışlardır (Parlak, 2015: 40). Mulgan ve Wilkinson tarafından İngiltere'de yapılan araştırmada, haftada 40 saatten fazla çalışan kişilerin bu süreyi fazla bulduğu, bu nedenle de daha az çalışmak istedikleri tespit edilmiştir. Kanadalı işçiler üzerinde Jamal (2004) tarafından yapılan bir araştırmada ise; hafta sonunda da çalışan kişilerin hafta sonu çalışmayanlara göre daha fazla tükenmişlik, stres, mutsuzluk yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Sop, 2014: 3). Çalışma saatlerinin fazla olması çalışanların serbest zaman süresini azaltıp, yeterince dinlenmeden ve motive olamadan işe dönmesine neden olmaktadır.

Literatür incelendiğinde, serbest zaman doyumu ile yaşam doyumu, iş doyumu, iş yaşam dengesi, tükenmişlik gibi konuların birbiriyle ilişkili oldukları gözlenmektedir. Serbest zamanda yapılan faaliyetlerin zorunluluktan yapılıyor olmaması, kişinin sevdiği ve istediği faaliyetleri yapabiliyor olması kişiye iş hayatını da etkileyen pek alanda kazanımlar sağlamaktadır (Gökçe, 2008: 1).

Kadınların serbest zamanı kullanımını erkeklere oranla daha az olmaktadır. Çünkü kadın, iş dışı zamanının çoğunu ev işleri, çocuk, yaşlı bakımı gibi sorumluluklara ayırmaktadır. Geriye kalan serbest zamanı ise yorgunluk, enerji tükenmişliği gibi nedenlerle eğlence, hobi, kültürel aktiviteler yerine dinlenmeye ayırmaktadır.

Teknolojik gelişmeler kol gücünü geri planda bırakmış ve çalışma hayatını dolayısıyla kadınların çalışma hayatında yer almalarını kolaylaştırmıştır. Ayrıca teknolojik gelişmeler kadınların günlük hayatta zamanını alan pek çok ev işini kolaylaştırıp zaman ve emek açısından tasarruf etmelerini sağlamıştır (Yorgun, 2010:172). Gerçekten de günümüzde ev işlerini kolaylaştıran pek çok alet her bütçeye uygun olarak bulunmaktadır. Eskiden çok fazla zaman alan çamaşır, bulaşık yıkamak, ütü yapmak, yemek yapmak günümüzde artan teknolojiyle küçük bir dokunuşla gerçekleşmektedir. Bu durum erkeklerin de ev işlerine katkıda bulunmasını kadınların kendilerine daha çok zaman ayırmalarını sağlamıştır.

2.2.1.5. Çift Kariyerli Aileler

Kariyer, genç yaşlarda çalışma hayatına girişle, sürekli bilgi ve deneyim kazanarak ilerleme isteğiyle çalışma hayatı sonuna kadar sürdürülen bir uğraştır (Sav, 2008: 5).

Fordist üretim süreciyle yaygınlaşan erkeğin ekmek kazandığı model 1970'lerde küreselleşme ve çalışma hayatında yapısal değişmelerin etkisiyle en önemlisi de kadının emek piyasasına büyük oranlarda katılımıyla yerini, her iki ebeveynin çalıştığı çift kariyerli aile modeline bırakmıştır. Evli ve çocuklu kadınların emek piyasalarında yer almasının kabul görmesi ülkeden ülkeye, etnik kökene, sosyal sınıfa, coğrafi bölgeye, çalışma biçimlerine göre değişse de ekonomik endişelerle bu eğilim devam etmektedir (Parlak, 2015: 29).

Teknolojik gelişmeler çalışma koşulları, işlerin yapısında değişiklikler ve yürütümünde esneklikler görülmektedir. Bütün bu gelişmeler, çalışanların ailedeki rollerini de değiştirmektedir. Artık sadece erkeğin çalıştığı tek gelirli ve tek kariyerli aileler yerine hem kadının hem erkeğin çalıştığı çift kariyerli aileler oluşmuştur. Bu durumda kadının da erkek kadar serbest zaman ihtiyacı vardır bu yüzden iş-aile-yaşam dengesini sağlamak için her iki tarafta çaba sarf etmelidir (Zincirkıran, 2013: 84). Kadın ve erkeğe yüklenen sorumluluklar kentleşme ve küreselleşme gibi nedenlerle değişmektedir. Türkiye'de kentlerde yaşayan ailelerin birçoğu çekirdek ailedir ve yoğun bir sosyal değişme süreci yaşanmaktadır bu değişime bağlı olarak kadın ve erkeğe özgü geleneksel rollere ilişkin tutumlar değişmeye başlamıştır (Günay ve Bener, 2011: 159).

Toplumda yaşanan hızlı değişmelerle, çift kariyerli ailelerin sayısı büyük oranda artmıştır. Bu aileler işlerine zaman ayırıp geri kalan sürede aile talepleriyle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu zorlu görevi yerine getirebilmek için Voydanoffa (2005) göre, çift kariyerli ailelerin iş-yaşam dengelerini sağlayabilmelerine yardımcı olacak iki yol bulunmaktadır.

- Ev işleri, çocuk bakımı için çalışan istidam etme.
- Çalışma saatlerini azaltma (Gürcan, 2016).

Eşlerin kariyerleri ve aile yaşamları arasındaki dengeyi bulmaları gerekli fakat zordur. Eşlerden birinin dengeyi sağlamak için kariyerinden ödün vermesi beklenmektedir. Çift kariyerli ailelerin iş-yaşam dengelerini sağlayabilmeleri için baş etmeleri gereken sorunlar şunlardır:

- Bireylerin yaşadığı rol çatışmaları
- Aşırı zaman ve çaba bekleyen kariyerli işlerden dolayı eşlerin birbirine karşı ilgisizliği
- Çiftlerin birbirlerine yeterince vakit ayıramamaları
- Evdeki işlerin yapılamaması
- Çocuğun bakımı ve yetiştirilmesidir (Karadoğan, 2009: 146). Çift kariyerli ailelerde eşlerden birinin dengeyi sağlaması beklenmektedir bu dengeyi sağlayan kişi ise çoğunlukla kadın olmaktadır. Kadınlar ya tamamen iş hayatından çekilmekte ya da kendi yaşamını arka plana atıp sadece işi ve ailesi için zaman ayırmaktadır.

2.2.1.6. Rol Çatışması

Rol çatışması, bireyin hayatında üstlendiği birden fazla rolle ilgili oluşan karmaşıklık ve kişinin bu rollerden birine ağırlık vermesinin diğer rolün kişi üzerinde baskı yaratması, aradaki uyumun zorlaşması olarak tanımlanmaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu: 2014: 314). Kadının eşlik, ev kadınlığı, annelik, iş kadınlığı gibi bireysel ve toplumsal pek çok rolü vardır. Bu rollerin getirdiği sorumluluklar birbirini etkileyip, kimi zaman çakışıp kadında rol çatışması meydana getirmektedir.

Gönüllü ve İçli'nin Denizli'de tekstil firmalarında çalışan kadınların, çalışma yaşamının annelik ve ev kadınlığı rollerini etkileyip etkilemediği ile ilgili araştırma sonucuna göre kadınlar %49,4 oranında kısmen veya tümüyle etkilediğini belirtmişlerdir (Gönüllü ve İçli, 2001: 92).

İş ve yaşam rolleri arasındaki dengesizlik ve rollerin oluşturduğu baskı, yoğun stres ve tükenmişlik hissini de beraberinde getirmektedir. Tükenmişlik; yoğun stres karşısında kişide oluşan gerginlik, mutsuzluk, hayattan zevk alamama, yorgunluk gibi psikolojik sorunlar yaratan süreçtir (Ballica, 2010: 17).

Kadınlardan evde her sorumluluğu yerine getirmesi, işte de değer yaratması, başarılı olması beklenir, bu yüzden erkeğe oranla üzerindeki baskı ve çatışma daha fazladır. Kadınlar bu rollerden birine daha az zaman ayırmak, birini geri planda bırakmak zorunda kalabilmektedir. Kadının rol çatışması yaşaması, aile ve çocuğun kariyerden önce gelmesi nedeniyle mesleğinde ilerlemesi, üst yönetim pozisyonlarında görev alması erkeğe göre daha zor olmaktadır (Arslan, 2012: 100).

2.2.2. İş Yaşam Dengesinin Kuramsal Olarak Değerlendirilmesi

Bireylerin beklenti ve ihtiyaçlarına göre iş yaşam dengesi algıları değişebilmektedir. Çalışan bireylerin iş yaşamındaki doyumları ile yaşam doyumları arasında ilişki olmayabilir, birbirlerini pozitif veya negatif etkileyebilmektedir. Bu yüzden çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır. Bu kuramlar taşma, dengeleme(telafi), bölünme, araçsallık, çatışma, dağılma gibi etkileri kişiden kişiye değişen kuramlardır ve pek çok araştırmaya konu olmuşlardır.

Köksal, iş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişkiyi taşma, telafi, ayrık model üzerinde incelemiştir. Araştırma sonucuna göre örneklemin % 20'si iş doyum ve yaşam doyum arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yani ayrık modelin etkin olduğu, % 56'sı iş doyum ve yaşam doyum arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bu ilişki taşma modelin etkin olduğunu, örneklemin % 24 için iş doyum ve yaşam doyum arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkinin telafi modelini desteklediği sonucuna varılmıştır (Köksal, 2014: 58-59).

2.2.2.1. Taşma Kuramı

Taşma kuramı; hayatın bir alanındaki tecrübelerin, özel yaşamı etkilemesi, bu alanları birbirine yaklaştırma ve benzetme faaliyetidir. Buna göre iki yaşam alanındaki tecrübelerin, benzer ilişki içerisinde olduğu savunulmaktadır (Bülbül ve Giray,2012:102-103). Taşma kuramı, iş ve özel yaşamın birbirini olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğini ifade etmektedir (Gerçek vd., 2015: 70) örneğin işe karşı duyulan ilgisizlik aileye karşı ilgisizliğe dönüşebilmektedir (Köksal, 2014: 55). İş yükü fazla ve çalışma ortamı stresli olan bireyler, bu huzursuzluklarını yakın çevresine özellikle ailesine yansıtabilmektedir.

2.2.2.2. Dengeleme (Telafi) Kuramı

Dengeleme kuramında, bireyin iş ve özel yaşam alanlarından birinde talepleri gerçekleşmiyorsa ya da düşük düzeyde gerçekleşiyorsa, bireyler bu tatminsizliği dengelemek amacıyla diğer yaşam alanındaki istek ve taleplerini gerçekleştirmeye çaba harcamaya başlar ve diğer alanda daha etkin olmayı tercih etmek durumunda kalabilirler (Bülbül ve Giray, 2012: 102-103). Telafi kuramı, kişilerin iş ya da özel hayat alanlarından birisinde yaşadığı tatminsizliği telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla tatmin sağlamaya yöneldikleri, bu yüzden de iş-aile çatışması yaşadıkları varsayımına dayanır (Efeoğlu, 2007: 239). Dengeleme kuramına göre, özel hayatında mutlu olamayan kişi, iş yaşamına daha fazla zaman ayırarak iş hayatında elde ettiği başarılarla mutlu olmaktadır (Gerçek vd.,2015: 70). İşyerinde monoton ve daha az sosyal ilişkilerin yaşandığı bir çevrede çalışan bireyin, özel hayatında sosyal faaliyetlere daha fazla zaman ayırarak bir dengeleme içerisine girmesi mümkündür (Özaydın, 2013: 52). Sosyal hayatına az zaman ayıran, sosyal ilişkileri zayıf kişilerin iş yaşamına önem verdiği hatta işkoliklik düzeyinde çalışma hayatına zaman ayırdıkları görülmektedir.

2.2.2.3. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramına göre bireylerin iş ve özel yaşam alanları birbirinden tamamen bağımsızdır (Bülbül ve Giray, 2012: 102-103). Bu yaklaşıma göre modern toplumlarda kişiler iş ve özel yaşamı kesin çizgilerle ayırabilmektedir (Özaydın, 2013: 52).

2.2.2.4. Araçsallık Kuramı

Bu kuram, kişinin özel hayatında mutlu olabilmesi ve bunu devam ettirebilmesi için iş yaşamındaki başarılarını bir araç olarak kullandıkları görüşünü savunmaktadır. Bu şekilde düşünen bireylerin ilk amacı iş yaşamında etkin ve başarılı olmaktır. Bu şekilde olduğu takdirde özel yaşamlarında da başarılı olacakları görüşünü savunmaktadır (Bülbül ve Giray, 2012: 102-103).

Araçsallık kuramı adından da belli olduğu gibi kişinin başarıya giden yolda diğer yaşam alanını bir araç olarak kullanmasıdır. Birey için yaşam içinde hangi rol öne çıkıyor ve hangi alan daha fazla tatmin sağlıyorsa o alana ilişkin roller önem kazanmaktadır (Özaydın,2013: 52).

2.2.2.5. Çatışma Kuramı

Bu kurama göre kişi; zamanının ve enerjisinin çoğunu tek bir yaşam alanı için harcamaktadır. Kişi sürekli olarak yaşam alanları arasındaki rekabetten dolayı bu iki alanda uzlaşma sağlama durumundadır (Bülbül ve Giray,2012:102-103). Ne kadar denge sağlamaya çalışsa da rollerden biri ağır gelmekte kişi çatışma yaşamaktadır.

İş ve özel alan arasındaki sürekli rekabet ve yaşanan çatışma, zaman sıkıntısı daha önce de belirtildiği gibi en çok kadınları etkilemektedir (Özaydın, 2013: 52). Çatışma Kuramı, bir alanda üstlenilmesi gereken sorumluluk arttıkça diğer alanda üstlenilmesi gereken sorumluluklar kişide stres oluşturarak çatışmaya neden olacağını ifade etmektedir (Gerçek vd., 2015: 70).

Çalışanların yaşadığı çatışmalar rollerin fazla olmasıyla ilgili değil, bu rollerin gerektirdiği görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde yaşanan zorluklarının olmasıyla ilgili olduğu varsayımına dayanır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Kişinin hayatında yaşadığı çatışmalar üç şekilde olmaktadır.

Zamana bağlı çatışma, kişinin işi için harcaması gereken zamanla, özel yaşamı için ayırması gereken zaman arasında denge kuramamasıyla ilgilidir. Teknolojinin gelişmesi pek işi kolaylaştırırsa da internet, tablet, cep telefonlarının kullanımıyla, çalışanlar iş dışı zamanlarında da çalışmak durumunda kalabilmektedir.

Gerginliğe bağlı çatışma, iş yaşamındaki fazla iş yükü, çalışanların daha az insanla etkileşime geçmesine, daha az sosyalleşmeye, kişinin ailesine zaman ayıramamasına bu yüzden suçluluk ve gerginlik yaşamasına neden olabilmektedir.

Davranışa bağlı çatışma, iş yaşamında çalışan, işinin gerektirdiği şekilde davranmak durumundadır. Örneğin satış işiyle uğraşıyorsa konuşkan, girişken, yönetici olarak çalışıyorsa daha kontrollü, disiplinli olmak zorundadır. Aile yaşamında ise sıcak ve sevecen olmalıdır. Bu yüzden de bazı meslek gruplarında davranışa bağlı çatışma çok daha fazla olabilmektedir.

Greenhaus ve Beutel'e göre iş aile çatışması; zaman, duygu ve davranış olmak üzere üç temel üzerinde gerçekleşmektedir. Zaman temelli çatışma, bir rol için harcanan zamanın diğer role verilecek zamanı da işgal etmesidir. Duygu temelli çatışma, bir rolün gerekliliklerini yerine getirirken kişide oluşan mutsuzluk, yorgunluk, gerginlik gibi duyguların diğer rolün gerekliliklerini gerçekleştirilmede yaşadığı çatışmadır. Davranış temelli çatışma bir role ilişkin davranış şekillerinin diğer role uygun olmamasından kaynaklanan çatışmadır (Turgut, 2011: 158).

2.2.2.6. Dağılma Kuramı

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin aynı anda ortaya çıkabileceği iddiasını ortaya atan dağılma kuramı, çalışma yaşamında elde edilen doyumun bireyin yaşam doyumunu doğrudan etkilediği düşüncesine dayanmaktadır. Bireyin iş yaşamında elde ettiği birikimlerini iş dışı yaşamda kullanabilmesi bu durumun en önemli nedenlerinden birisidir. Bununla birlikte iş yaşamındaki işi kaybetme gibi olumsuzlukların da yaşam doyumu üzerinde yıkıcı etkilere sahip olduğu görülebilmektedir (Özaydın, 2013: 52).

2.2.2.7. Sınır Teorisi

Son yıllarda teknolojinin çok hızlı gelişimi ve yaygın kullanımıyla insanlar bilgiye çok çabuk ulaşmaya başlamıştır. Bu gelişmeler iş hayatında işyeri ve çalışılan süre sınırlarını kaldırmaya başlamıştır. Özellikle telekomünikasyon teknolojisi artık günün her saatinde ve herhangi bir yerde çalışabilmeye olanak sağlamıştır. Teknoloji, çalışan ebeveynlere, çocuklarına mobil telefonlar, kameralarla ulaşabilmelerine işverene de, işlerin yürütümünde çalışan üzerinde gözlem ve her

saat ulaşabilme çalışanın işinin başında olup olmadığı kontrol edebilme olanağı sağlamaktadır (Kapız, 2002: 150). Sınır teorisi bireylerin iş ve aile alanlarını dengeye ulaştırmaları için bu alanlar arasındaki sınırları açıklamaya çalışmaktadır. Bireyler bir taraftan bu iki alanda kurduğu ilişkilerle iş ve aile alanlarının sınırlarını çizmekte diğer taraftan kendileri bu alanlardan etkilenmektedir. Bu durum, iş yaşam dengesini bir kavram olarak iş ve aile çatışmalarına engel olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda sınırları farklı hedef ve kültüre sahip olan iş-aile alanları arasındaki dengenin tam anlamıyla sağlanmadığında bile memnuniyetin elde edilebileceğini işaret etmektedir (Parlak, 2015: 108).

Tablo 2. 1. Sınır Teorisi

İş Alanı		Özel Yaşam Alanı
Etkileyiciler		Etkileyiciler
Aile Resimleri		Müşteri Telefonları
Evden Gelen Arama		İşten Gelen Görüşler
Evin Görüşleri		Eve Getirilen İş

Kaynak: Özaydın, 2013: 52.

Çalışanların iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların bulanıklaşmasına neden olan etkiler Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

2.2.3. İş-Aile-Yaşam Dengesizliği Sonuçları

İş yaşam dengesinin örgütsel ve bireysel olmak üzere iki farklı sonucu bulunmaktadır. Örgütsel yaklaşıma göre işverenler çalışanların iş yaşam dengesi kurmalarına yardım etmelidir. Bireysel yaklaşımda ise iş yaşam dengesi, esnek çalışma saatleri, çocuk bakım hizmetleri gibi destekleyici düzenlemeler tarafından oluşturulmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 545).

Kayseri ilinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 305 kişinin verdiği cevaplarla toplanan veriler sonucunda;

- Çalışanlarda iş-aile ve aile-iş çatışmasının ikisi de görülebilir.

- Bireylerdeki iş-aile, aile-iş çatışması arttıkça hem yaşam hem de iş tatminleri azalmaktadır.

- İş tatmini ile yaşam tatmini arasında yayılma etkisi vardır. Biri diğerini aynı şekilde etkilemektedir.

- Aile-iş çatışması iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 90-91). Bireylerin iş-aile- yaşam çatışmaları kişilerin işten ve hayattan beklentilerine göre değişebilmektedir. Yoğun bir şekilde iş-yaşam dengesi sorunu yaşayan kadınlarda yorgunluk, stres ve tükenmişlik yaşam kalitelerini ve iş performanslarını olumsuz etkilediği bilinmektedir.

2.2.3.1. Bireysel Sonuçlar

Kişinin yaşamında iş yaşam dengesinin kurulamaması durumunda yaşamdan alınan doyum azalır; çocuklarla geçirilen zamandan ve ebeveynlikten duyulan tatmin azalır. Depresif duygu durumu, çalışma bağlantılı suçluluk duygusu ve çocukların davranış problemleri artar, evlilik ilişkisi ve hem iş paylaşımı hem de duygusal anlamda eş desteğinde bir azalma görülür (Kıgım, 2016). İş yaşam dengesizliği sonucu oluşan gerginliğin sonuçları davranışsal olarak fazla yemek yeme, sigara alkol kullanımı olurken, psikolojik olarak depresyon, bıkkınlık ve fiziksel olarak, kalp ve mide rahatsızlıkları şeklinde olabilmektedir (Küçükusta, 2007: 245).

Kadınların evlendikten sonra herhangi bir baskı olmadan, iş yoğunluğu, çift mesaiyi göze alamayıp işten ayrıldıkları bilinmektedir. Bu yoğunluğu göze alan, kariyerine devam eden kadınlar, bunun sonucunda geç evlenme, geç çocuk sahibi olabilmektedir (Dursun ve İştar,2014:128).

Çocukların bakımı ve yetiştirilmesi sorunu, eşlerin birden fazla çocuk sahibi olmalarına engel olabilmektedir. Özellikle kadın günümüzde kariyer hedefleri doğrultusunda çocuğu bir engel olarak görmekte, hamilelik ve doğum sonrası zamanı kariyer ilerlemesi için bir tehdit olarak algılayabilmektedir. Evlenmeden önce iş hayatına atılan ve kariyer beklentisi olan kadınlar arasında evlenme oranının gittikçe düştüğü görülmektedir (Karadoğan, 2009).

İş yaşam dengesinin kurulamaması, çakışan roller kişide suçluluk duygusu meydana getirmektedir özellikle çalışan kadının annelik rolünü yerine getirmede

yeterli olmadığı görüşü toplum tarafından hala korunmaktadır. Yaşam doyumunun azalması ile ilgili yapılan çalışmalarda iş yaşam dengesizliği ile yaşam doyumu arasında kuvvetli ve negatif bir ilişki olduğu görülmüştür (Ballica, 2010: 18).

Annenin işinden mutlu olmaması, sürekli tükenmiş, yorgun ve stresli olması çocuğun gelişimi açısından sağlıklı olmamaktadır. Mutlu bireyler mutlu çocuklar yetiştirmektedir. Tam tersi işinde mutlu olan ve çocuğuna zaman ayıran, çocuğuyla iyi bir iletişimi olan çalışan anneler kendilerini daha iyi hissedip, iyi bir ebeveyn olmaktadır (Aktaş, 1994: 8).

Kişinin iş- yaşam dengesi kuramadığı zaman içinde yaşadığı çatışmaları arttırıp azaltan faktörler vardır. Örneğin, iş yükü, stres, iş hayatındaki belirsizlikler, yöneticinin tutumu çatışmaları arttırırken, yönetici, eş, yakın çevre desteği, işin üzerinde kontrol sahibi olmak esnek çalışma saatleri azaltmaktadır (Turgut, 2011: 159). Özellikle kadın çalışanlar için eş desteği alamamak, ailedeki anlaşmazlıklar, kendine vakit ayıramamak, tükenmişlik, rol çatışmaları iş-aile çatışması açısından önemli etkenlerdir (Yılmaz ve Şahin, 2008: 189-190).

2.2.3.2. Örgütsel Sonuçlar

İş yaşam dengesizliği kişide, işe gitmeme isteği, çeşitli bahanelerle işten kaçma, motivasyon eksikliği, yaptığı işe ve çalıştığı kuruma bağlılıkta azalma gibi iş hayatını etkileyen bazı sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunların bir üst noktası işe hiç kuşkusuz tükenmişlik, düşük performans ve işten ayrılma kararıdır (Ballica, 2010: 19).

Tükenmişlik hissi, aşırı iş yükü ve rol çatışması gibi nedenlerden dolayı son zamanlarda çalışanlarda fazlasıyla görülmektedir ve nedeni çoğu zaman örgütsel faktörlere dayanmaktadır (Keser, 2009: 156). İş yaşam dengesizliğinin yarattığı sorunları aşmak için örgütler, çalışan dostu iş-yaşam dengesi sağlayıcı programlarını devreye sokarak çalışanlarını elde tutmaya çalışmaktadır. Bu programlar, çalışanların iş ve özel hayat alanlarının talep ve beklentilerini dengelemeleri için yardımcı olmaktadır. İş ve yaşam dengesinin sağlanması işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediğine dair kanıtlar mevcuttur (Gerçek vd., 2015: 72). Uzaktan çalışma ve esnek çalışma süreleri gibi iş yaşam dengesi sağlayıcı uygulamaları geliştiren ve

sürdüren şirketlerde örgütsel bağlılık, çalışan tatmini artmakta, iş gücü devri ise azalmaktadır. (Keskin ve Tosun, 2016: 31).

Örgütsel bağlılık, bireylerin, kendini örgütün bir parçası olarak gördüğü, örgütte uzun yıllar çalışmayı isteme kararlılıklarının bir ifadesidir. Yapılan çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini kendi hedefi olarak görmek, kendine örgüte ait hissetmek olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu ve Aktaş,2007:4). Turunç ve Çelik Ankara'daki savunma sanayi firmalarının çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma yapmıştır. Bu çalışma sonucunda çalışanların üzerlerinde hissettikleri örgütsel destek, iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma düzeylerini etkilediği ve çatışma düzeylerini azalttığı belirlenmiştir (Turunç ve Çelik, 2010: 224). Örgütsel destek, örgütsel bağlılığa neden olurken örgütsel bağlılık çalışanların çalışmaya devam etme kararına etki etmektedir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarının katıldığı araştırma sonucuna göre, iş yaşam dengesini sağlamada başarılı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla kişilerin iş yaşamları ile özel yaşamlarına yeterli zamanı ayırabildikleri durumda işten ayrılmayı da düşünmedikleri söylenebilmektedir (Gerçek vd.,2015: 82). Kadınlar işten arta kalan zamanlarının çoğunu ev ve çocuk bakımı için harcamaktadır. Bu durum, kadın için enerji bölünmesi, yorgunluk, işe kendini verememe demektir ve iş yaşamında rekabet açısından dezavantaj oluşturmaktadır (Fidan, 2005: 187). Şirketlerde, iş ve yaşam dengesinin sağlanabilmesi için,

- Şirketler eğitim programlarına, kaliteli zaman geçirme, zamanı iyi kullanma iletişim gibi konuları içeren eğitimler katabilir,
- Şirketler her çalışanın farklı talep ve önceliklere sahip olduğu bilerek, farklı uygulamalar geliştirebilir,
- Esnek çalışma uygulamaları benimsenebilir ve özendirilebilir, -İş yükünü azaltıcı çalışmalar ile fazla mesai uygulamalarının azaltılması sağlanabilir,
- İş yerinde, molalar artırılıp bu molalarda stres azaltıcı ve motivasyon artırıcı aktiviteler uygulanabilir (Gerçek vd.,2015: 82).

Tablo 2. 2. Örgütsel Stres Faktörleri Maliyetleri

Doğrudan Maliyetler	Dolaylı Maliyetler
<ul style="list-style-type: none">• Devamsızlık• İşgücü Devri• Grev/İş Yavaşlatma• Nitelik ve Nicelik Olarak Çıktı• İş Kazaları	<ul style="list-style-type: none">• İş tatminsizliği• Düşük Bağlılık Düzeyi• Güvensizlik• Nefret• Saldırganlık

Kaynak: Küçükusta (2007:249)

Tükenmişlik, iş-aile-yaşam çatışmaları beraberinde stresli bir iş hayatını meydana getirir. Stresin ise hem örgüte hem de bireyin kendisine pek çok zararı bulunmaktadır. Devamsızlık, iş gücü devri, iş kazaları doğrudan örgüte maliyet olarak yansımaktadır.

2.3. MESLEK ETİĞİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE MUHASEBE MESLEĞİ ÖZELİNDE MESLEK ETİĞİ

Meslek dallarının ve özelliklerinin açık bir şekilde ortaya konmasıyla meslek etiği kavramı ortaya çıkmıştır. Meslek etiğinin ortaya çıkışı 1960'lardaki sosyal sorumluluk hareketine bağlıdır. Bu hareket; işletme yönetiminin aldığı ve uyguladığı kararlarda, çalışanların ve toplumun refah seviyesini etkilediği görüşünü savunmaktadır (Kurnaz ve Gümüş, 2010: 159).

Meslek etiği ile çok çeşitli tanım yapılmıştır. Meslek etiği, bir meslek grubunun oluşturduğu, meslek üyelerine davranış zorunluluğu getiren, kişisel davranışları sınırlandıran, bu kurallara uymayanları dışlayan, mesleğe ait rekabeti düzenleyen, mesleği korumayı amaçlayan ilkelerin bütünüdür (Güney ve Çınar, 2012: 94).

Kutlu (2008), meslek etiğini “mesleki davranışla ilgili neyin doğru neyin yanlış, neyin haklı neyin haksız olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur” şeklinde tanımlayarak etiğin önemini vurgulamıştır. Meslek etiği,

bütün meslek türlerinde, kişilerin tutum ve davranışlarını toplumun yapısına bakmadan evrensel olarak ahlaki bir düzeye getirmek için oluşturulmuş kurallardır (Ayboğa, 2001: 31). Bir başka tanımla meslek etiği, meslek yaşamındaki davranışları yönlendiren, hangi davranışların doğru, hangilerinin yanlış olduğu konularında kılavuzluk eden etik ilke ve standartların toplamıdır (İşgüden ve Çabuk, 2006: 60). Diğer taraftan Aymanıkuy ve Sarioğlan (2005) meslek etiğini, bir meslek icra edilirken toplumun menfaati gözetilerek uyulması gerekli olan davranış kurallarının bütünü olarak tanımlamışlardır.

Belirli bir meslek grubunun mesleği ifa ederken uyguladığı veya kendisini bu oluşturulmuş kurallara uymak zorunda hissettiği kuralların tamamı olarak bilinen meslek etiği, meslekle ilgili faaliyetlerde doğru ve yanlışları ortaya koymaktadır (Sakarya ve Kara, 2010: 58). Ayrıca meslek etiğiyle ilgili olan ilkeler zaman içerisinde kolaylıkla değişmemekte ve evrensel olma özelliği taşımaktadır.

Yapılan bütün bu tanımlardan anlaşılacağı üzere meslek etiğinin şu özelliklerini sıralamak mümkündür (Ayboğa, 2001: 32):

- Meslek etiği kişisel etik ile iç içedir.
- Meslek etiğinin özü dürüstlüktür.
- Meslek etiğinde namus, güvenilirlik ve tutarlılık bulunmaktadır. Aynı zamanda topluma saygılı olmak, dürüst ve sözünde durmak gerekmektedir.
- Doğru sözlü olmayı gerektirmektedir.
- Güvenilir olmak meslek etiğinin temelini oluşturmaktadır.
- Planlı çalışmayı gerektirir.
- Meslek etiğini ilke edinen bir işletme hem müşterilerine hem de çalışanlarına karşı dürüst, güvenilir ve saygılı davranmayı gerektirir.
- Meslek etiği kârı da beraberinde getirmektedir.
- Yazılı olmayan kurallara, ideallere dayanır.

- Bir işletmenin tepe yönetiminden başlayan meslek etiği, alt kademelere kadar ilerler.

Meslek etiğinin özellikleri incelendiğinde hem meslek mensuplarıyla hem de meslek ile ilgili evrensel etik değerlerden oluştuğu görülmektedir. Yalnız meslek etiğinin özellikleri ile meslek mensubunda bulunması gereken özellikler birbiriyle iç içe bulunmaktadır.

Meslek etiğinin sınırları yasalarla da çizilmeye çalışılmıştır. 3568 sayılı meslek yasasında belirtildiği üzere bütün meslek mensuplarında bulunması gereken etik ilkeler şu şekilde sıralanmıştır.

- **Dürüstlük:** Meslek mensuplarının tüm mesleki faaliyetlerinde doğru sözlü ve dürüst davranmalarıdır. Muhasebe mesleğinde karşılıklı güveni sağlayacak olan meslek mensubunun dürüst davranmasıdır. Muhasebe mesleği kamu yararına hizmet etmektedir. Bu nedenle meslek mensubu kamuyu aldatıcı davranışlarda bulunamaz. TÜRMOB tarafından yayımlanan mecburi meslek kararı madde 16'da dürüstlüğün meslek etiği açısından önemine değinilmiştir (Uyar, 2005).

- **Tarafsızlık:** Üçüncü kişilerin uygulamış olduğu baskıdan etkilenmeyerek, meslek mensuplarının alacakları kararları etkilememesi şeklinde tanımlamak mümkündür (Dodi, 2007). Muhasebenin etki alanının çok geniş kesimlere ulaşması tarafsızlık ilkesinin önemini arttırmıştır. 3568 sayılı kanunun 2. maddesinde kanunun amacı açıklanırken meslek mensuplarının çıkar çatışmalarından uzak, tarafsız bir şekilde davranılması net bir şekilde ifade edilmiştir (Uyar, 2005).

- **Mesleki yeterlilik ve özen:** Meslek mensubunun mesleki faaliyetlerini yerine getirirken teknik ve mesleki standartlara uygun olarak, özen ve gayret içinde davranmasıdır.

- **Gizlilik:** Meslek mensubunun mesleki ilişkileri sonucunda elde ettiği bilgileri açıklamasını gerektirecek bir hak veya görevi olmadıkça üçüncü kişi veya gruplara açıklamaması ve bu bilgilerin meslek mensubunun veya üçüncü kişilerin çıkarları için kullanılmamasıdır (Resmi Gazete, 2007).

- **Mesleki davranış:** Meslek mensubunun mevcut yasa ve yönetmeliklere uymasını ve mesleğin itibarını zedeleyecek her türlü davranıştan kaçınmasını ifade

etmektedir. Bu temel ilkelerin yanı sıra bütün meslek mensupları; iletişim becerileri, entelektüel beceriler, kişisel beceriler, genel bilgi, örgüt ve işletme bilgisi, meslek bilgisi, sosyal sorumluluk, doğruluk ve dürüstlük, bağımsızlık gibi bilgi ve becerileri takip ederek, sürekli olarak güncelleyerek kendilerini geliştirmesi gerekmektedir (Özyürek, 2012: 143).

Bu noktada meslek etiğinin amacı; iş dünyası çalışanlarının mal ve hizmet üretimi sırasında toplum güvenini sağlayan davranış kurallarıyla yönlendirilmesini ve yönetilmesini sağlamaktır (Kutlu, 2008: 147).

Meslek yasasında belirtilen etik ilkelere bütün meslek mensuplarının uyması gerekmektedir. Gerek ulusal gerekse uluslararası alanda muhasebe mesleği ile ilgili yapılan düzenlemelerde bu ilkelere rastlamak mümkündür.

2.3.1. Meslek Etiğinin Önemi

Meslek etiği bütün mesleklerde önemli bir yere sahiptir. Bir meslek dalına ait etik kuralların yazılı olarak belirlenmesi, ayrıca bu kurallara uyulmasının sağlanması, o meslek ve meslek mensuplarına güven açısından önemlidir (Ergün ve Gül, 2005: 144). Küreselleşen dünyada vergi kaçırarak ekonomik faaliyette bulunma, rüşvet, adam kayırma gibi toplumsal dengesizliklerin ortaya çıkmasında meslek etiği kurallarının benimsenmemesinin önemli rol oynadığı bilinmektedir. Bundan dolayı toplumda faaliyet gösteren insan unsurunun hem teknik açıdan hem de ahlaki davranışlar açısından daha kaliteli hale getirilmesi gerekmektedir. Meslek etiğini benimsemeyen meslek mensupları sadece kendi menfaatlerini düşündükleri için topluma hiçbir faydası bulunmamaktadır. Meslek etiğine uymayanların topluma yarar sağlamaktan çok zarar verdiği bilinmektedir (İşgüden ve Çabuk, 2006: 64).

Meslek etiği ilkelerinin faydalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Uyar, 2005):

- Aynı mesleği icra edenler tarafından bir baskı oluşturarak, bireyleri etik davranış göstermeye mecbur bırakmaktadır.
- Bireylerin tutarlı davranması sağlamaktadır.

- Belirsiz durumlarda yani ikilem yaşandığında doğru kararların alınmasına yardımcı olmaktadır.
- Yöneticilerin bütün yetkileri kendinde barındırması gücünü kontrol etmektedir.
- Kurumların toplumsal sorumluluklarını tanımlamasına yardımcı olmaktadır.
- Mesleğin çıkarlarını korumaktadır.

Anlaşılaacağı üzere meslek etiği ilkelerinin oluşturulması, meslek mensuplarının etik davranışta bulunmalarını teşvik etmektedir. Ayrıca meslek mensuplarının karşılaştığı sorunlarda çözüm getirmesinde önemli rol oynamaktadır.

Etik kuralların etkin olması, dış müdahalelerin en aza indirilmesine, mesleğin oto kontrol sağlamasına ve mesleki otoriteye bağlıdır (Ergün ve Gül, 2005: 145). Meslek etiğinin özünde insan ilişkileri vardır. Aynı mesleğe sahip kişilerin birbirleriyle ilişkilerinde belli davranışları sergilemeleri meslek etiğinin bir gereğidir. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri de dünyanın herhangi bir yerinde aynı meslekte çalışanların belirlenen davranış kurallarına uygun davranmalarınıdır (Özyürek, 2012: 140).

Görüldüğü üzere bir mesleğin etik ilkelerinin bulunması o mesleğe verilen önemi arttırmakta ve güven duygusu oluşturmaktadır. Meslek etiği ilkeleri ile aynı mesleği icra edenlerin davranış ve ilişkilerinde bir standardı yakaladığını söylemek mümkündür.

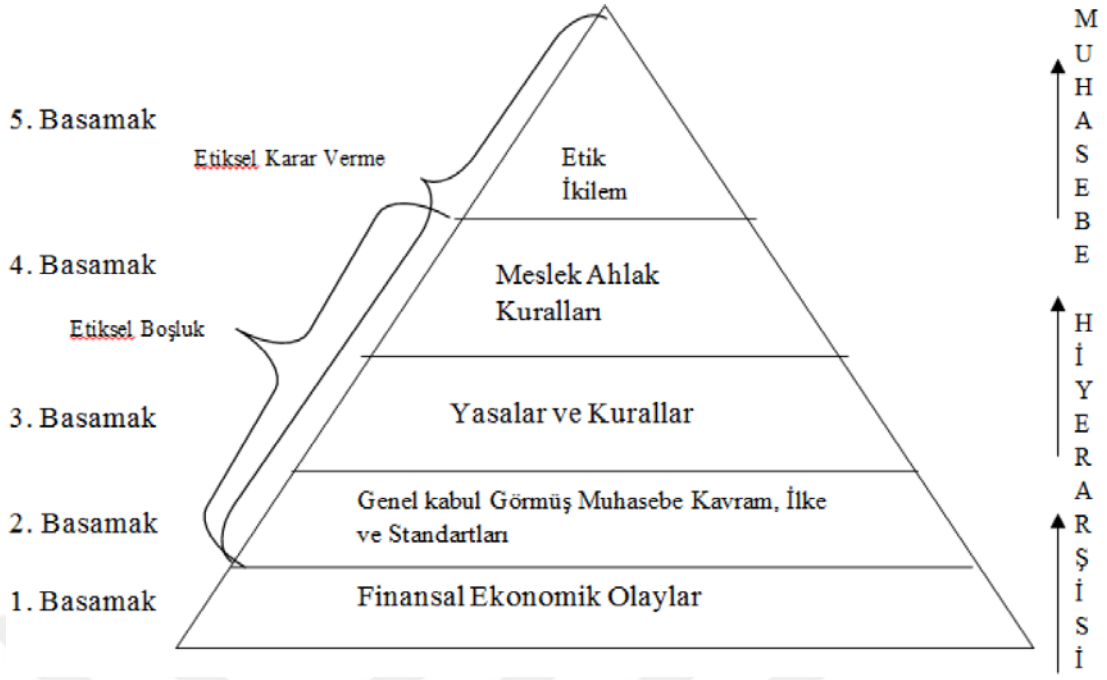
2.3.2. Muhasebe Mesleğinde Etik

Bir mesleğe ait etik kurallar ile genel meslek etiği kuralları birbirinden farklı değildir. Genel olarak bakıldığında, her profesyonel mesleğin kendisine ait yazılı veya yazılı olmayan meslek etiği kuralları mevcuttur (Ayboğa, 2001: 38). Muhasebe etiği; etiğin özel bir alt bölümü olmakla birlikte, muhasebe mesleğinde verilen kararları, yapılan uygulamaları ve gerçekleştirilen davranışların ahlak kurallarına uygunluğunu sorgulamaktadır (Yalçın, 2006: 50). Muhasebe meslek etiğinde amaç, kanunları, meslek ilkelerini ve toplum tarafından kabul görmüş değer yargılarını dikkate alarak, güvenilir ve doğru bilgileri topluma sunmaktır (Koç, 2010: 23).

Muhasebe mesleğinde etiğin çeşitli özellikleri dikkate alınarak çeşitli tanımlar yapılmıştır. Kaya ve Yanık (2011) muhasebe mesleğinde etiği, kanunlara uygun bir şekilde, toplumun değerlerini göz önünde tutarak, ahlaki davranışlarla topluma hizmet edilmesi şeklinde tanımlayarak muhasebe mesleğinde ahlaki değerlerin önemini vurgulamıştır. Daştan (2009) muhasebe meslek etiğini, muhasebe meslek mensuplarınca faaliyetlerin yürütülmesi esnasında ya da faaliyetlerin yürütülmediği durumlarda, kanunlara uygun işlemlerin yapılmasıyla birlikte, toplumun ahlaki değerlerini de dikkate alarak uyulması gereken kurallar bütünü şeklinde tanımlamış ve hem kanunlara hem de ahlaki değerlere dikkat çekmiştir. Muhasebe meslek etiğinde ahlaki davranışların önemi üzerinde duran Çiçek, Canbaz ve Keskin (2013); müşterilere, topluma ve diğer uygulamacılara belli standartları olan ahlaki davranışlarla mesleğin icra edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Muhasebe meslek etiğini kısaca müşterilere ve topluma etik davranışlarla hizmet edilmesi diyebiliriz (Albez ve Yıldırım, 2005: 344).

Muhasebe meslek etiği; kanunlara uygun hizmet verilmesinin yanında toplumun değer yargılarına da dikkate alarak güvenilir ve tarafsız bilgilerin topluma sunulmasını ayrıca meslek mensubunun bağımsızlığını, oto kontrolünü ve dürüstlüğü ifade eder (Sözbilir, 2000: 46; Kutluk ve Ersoy, 2011: 425). Toplumun muhasebe mesleğinden beklentileri fazla olduğundan, muhasebe meslek mensupları yapmış oldukları tüm faaliyetlerinde muhasebe meslek etiği ilkelerine uymaları gerekmektedir (Çubukcu, 2012: 105). Muhasebe mesleği açısından ahlaki davranışların ve etik ilkelerin belirlenmesi ve uygulanması, etik dışı davranışların oluşmasına engel olmaktadır. Ayrıca etik olmayan davranışlardan doğacak istenmeyen durum ve sonuçlar da ortadan kalkmaktadır (Akbaş vd., 2009: 175).

Muhasebe mesleğinde kullanılan yöntemlerin çoğu, etik ilke ve kurallardan oluşmaktadır. Etik ilke ve kurallar, muhasebe karar verme sürecinde kullanılmaktadır. Muhasebe biliminde karar verme sürecinde Şekil 2.1'de belirtilen muhasebe hiyerarşisi etik alanlarından faydalanılmaktadır.



Şekil 2. 1. Muhasebe hiyerarşisinde etik alanlar

Kaynak: Ünsal (2009: 412).

Şekil 2.1’de muhasebe ile etik arasındaki ilişki hiyerarşik olarak gösterilmektedir. Hiyerarşik yapıdan anlaşılacağı üzere muhasebede öncelikle finansal ekonomik olaylar ele alınmakta, raporlanmakta ve İncelenmektedir. Muhasebe bir mali olayı ölçüm araçlarını kullanarak tanımlamaktadır. Muhasebede bir karara varılmadan önce genel kabul görmüş muhasebe kavram, ilke ve standartlarından faydalanılmaktadır. Muhasebe kavram ve ilkeleri kullanarak kayıtları sınıflandırmakta ve kayıtlara yansıtılmaktadır. Ayrıca bu kavram, ilke ve standartlar finansal ekonomik olayları açıklamada kullanılmaktadır. Çok sayıda değer ve ölçüm yönteminin bulunduğu muhasebede doğru seçimin yapılmasını sağlayan ilkelerdir. Etik karar vermede yasalar ve kurallar kayıtları muhasebeleştirildikten sonra kullanılmaktadır. Bu sebepten dolayı muhasebe mesleğinde etiğe ve etiğin sınırlarını çizmeye ihtiyaç duyulmuştur. Meslek mensubu etik ikileme düştüğü durumlarda, çeşitli seçenekler arasında doğru karar vermesini sağlayacak olan etiksel karar verme sürecidir. Etiksel karar süreci ikilemi açıklamada kullanılan çeşitli alternatifler üzerinde durmaktadır (Ünsal, 2009: 412).

Muhasebe meslek etiğinin toplumsal etik kurallarıyla aynı doğrultuda olduğu bilinmektedir. Bu nedenle muhasebe meslek etiğinin genel etik kurallarından

oluşmasına imkân sağladığını söylemek mümkündür. Ayrıca muhasebe meslek etiği, ilgili kişiler, müşteriler ve topluma da hizmet etmektedir.

2.3.2.1. Muhasebe Meslek Etiğinin Önemi

Muhasebe mesleği, doğrudan veya dolaylı olarak çok geniş kitlelere hitap etmekte ve hizmet vermektedir. Muhasebenin temel görevlerinden biri bilgi vermektir. Bu nedenle muhasebenin verdiği bilginin doğru, güvenilir ve güncel olması gerekmektedir. Çünkü muhasebecinin verdiği bilgiden birçok çıkar grubu (yatırımcılar, devlet, işletme sahipleri vb.) fayda sağlamaktadır. Bundan dolayı muhasebe meslek mensuplarının etik değerlere uymaları önem arz etmektedir. Etik değerlere uygun olmayan davranışların sergilenmesi ise toplumun birçok kesimini olumsuz yönde etkilemektedir (Gökgöz, 2012: 326).

Muhasebe mesleğinin sunduğu sonuçlar, hazırladığı finansal tablolar, işletme yönetiminden vergi kurumlarına ve potansiyel yatırımcılara kadar yani devletten topluma, mesleki kuruluşlardan müşterilere kadar çok geniş bir alanı etkileyebilmektedir (Karabınar ve Çevik, 2014: 30). Bu nedenle muhasebe meslek mensuplarının yaptıkları işlerde sorumluluk duygusuyla daha dikkatli olmaları ve topluma hizmet ederken sorumluluk duygusuyla, bazı kuralları dikkate alarak hareket etmeleri gerekmektedir. Bu kurallar yasalarla belirlenebildiği gibi, yasalar haricinde etik değerlerle de belirlenebilmektedir. Bundan dolayı muhasebe meslek etiği kuralları yasalar kadar etkili ve önemlidir (Uçma, 2007: 36).

Muhasebe mesleğinde farklı yorumlamalardan kaynaklanan farklı sonuçlara ulaşılabilecek bir yapı mevcuttur. Muhasebeciler ikileme düştüklerinde, çelişkide oldukları konularda nasıl davranmaları gerektiğine yardımcı olmak için muhasebe mesleğinde etik kurallar oluşturulması amaçlanmıştır (Uçma, 2007: 36).

Muhasebe meslek mensubunun etik ilkelere uyumu, sunduğu bilginin doğru ve güvenilir olmasını sağlamaktadır. Meslek mensubunun ahlaki veya gayri ahlaki davranışları; bir işletmenin kâr dağılımını farklılaştırmak, ödenecek vergi miktarını değiştirmek, bilgiyi kullanacakları etkilemektedir (Özkaya, 2008: 34). Özellikle devletin en önemli gelir kaynaklarından biri olan vergiler, muhasebe meslek mensupları tarafından hesaplanmaktadır. Ayrıca meslek mensuplarının faaliyetleri sonucu işletmeler; yatırım kararı, kâr dağıtımı ve çeşitli finansal kararlar almaktadır.

Bu da muhasebe meslek mensuplarının karar vermelerinde ve davranışlarında etik ilke ve kurallara uygun olması gerektiğini göstermektedir (Kutlu, 2008: 145). Aksi takdirde muhasebe meslek etiği ilkelerinden ve muhasebenin temel kavramlarından uzaklaşmak finansal krizin nedeni olarak da karşımıza çıkabilmektedir (Gökgöz, 2012: 318).

Bütün meslek dallarında etik önemli bir yere sahiptir. Ancak, muhasebe mesleğinin sorumluluk alanının geniş olması, muhasebe mesleğinin sunmuş olduğu hizmetlerden toplumun her kesiminin etkilenmesi sebebiyle ayrı bir önemi bulunmaktadır.

2.3.2.2. Muhasebe Meslek Etiği İlke ve Kuralları

İşgüden ve Çubuk (2006)'a göre muhasebe mesleğinin işleyişine zarar veren üç sorun bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, ticaretin gelişmesiyle ortaya çıkan çıkar çatışmasıdır. Burada muhasebe meslek mensubu müşteri ile kendi çıkarları arasında kalmaktadır. İkinci sorun, yine ticarileşmenin getirisi olan iş hayatında çok fazla karmaşanın iç içe girmiş iş ilişkilerinin olmasıdır. Üçüncüsü ise, toplumun ahlaki değerlerinin ve muhasebe standartlarında meydana gelen değişmelerin meslek açısından sorun çıkarmasıdır. Bütün bu sorunların çözülmesi, muhasebe meslek etiği ilke ve kurallarının oluşturulmasına bağlıdır.

Muhasebe meslek etiği ilkeleri uyulması zorunlu olmayan, muhasebe meslek mensubundan beklenen davranışları ifade eden, yol gösterici ideal standartlardır. Muhasebe meslek etiği kuralları ise meslek mensuplarının sorumluluklarını öne çıkarmaktadır. Etik kurallar, etik davranış ile ilgili ortaya konulması ve asgari uyulması gereken standartları oluşturmaktadır. Meslek etiği kuralları meslek mensupları tarafından uyulması zorunlu olan kurallar olduğundan açık ve anlaşılır olması gerekir. Bu kuralların, bütün meslek mensupları tarafından uygulanması beklenmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının faaliyetlerinde yol gösteren AICPA'nın yayımladığı meslek etiği ilke ve kuralları Tablo 2.3'te gösterilmiştir.

Tablo 2. 3. AICPA Tarafından Yayımlanan Meslek Etiği İlke ve Kuralları

Meslek Etiği İlkeleri	Meslek Etiği Kuralları
Sorumluluk	Bağımsızlık
Kamu Yararı	Dürüstlük ve Tarafsızlık
Dürüstlük	Genel Standartlar
Tarafsızlık ve Bağımsızlık	Standartlara Uygun Davranma
Mesleki Özen Gösterme	Muhasebe ilkeleri ile Uyum
Hizmetin Kapsamı ve Niteliği	Sır Saklama Şarta Bağlı Ücret
	Meslek Onuru ile Bağdaşmayan Faaliyetler
	Reklam Yasağı
	Komisyon ve Bilirkişi Ücreti Meslek Unvanı ve Şirketleşme
	Meslek Etiğine Aykırı Davranışlarla ilgili Yaptırımlar
	Meslek Etiğine Aykırı Davranışlarla ilgili Yaptırımlar

Kaynak: Daştan, Bayraktar ve Bellikli (2015: 69)

Muhasebe etik ilke ve kuralları çeşitli kurumlar tarafından farklı olarak gruplandırılmaktadır. Tablo 2.3'te AICPA tarafından yapılan düzenleme ile meslek etiği ilke ve kuralları belirtilmiştir. Bağımsızlık, tarafsızlık ve dürüstlük kavramları hem ilke hem de kural olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde ve uluslararası alanda yapılan düzenlemelere göre muhasebe ilke ve kurallarını; sorumluluk, kamu yararı, dürüstlük ve tarafsızlık, mesleki özen gösterme, hizmetin kapsamı ve niteliği, bağımsızlık, genel standartlar ve muhasebe ilkeleri ile uyum, sır saklama ve gizlilik, ücretler, meslek onuruyla bağdaşmayan faaliyetler, reklam yasağı şeklinde sıralamak mümkündür.

2.3.2.2.1. Sorumluluk

Genel olarak sorumluluk, bireyin kendi davranışlarının sonuçlarına katlanması, bu sonuçları üstlenmesidir. Dolayısıyla herkesin sorumluluk adına kaçınılmaz yükümlülükleri vardır. Bu ilke ile muhasebe meslek mensubu faaliyetlerine devam ederken müşterisine, denetçilere ve topluma karşı sorumlu olduğu vurgulanmaktadır (Akdoğan, 2003:42). Kamuyu bilgilendirme ve muhasebe ile ilgili taraflara doğru bilgi verilmesi sosyal sorumluluk kavramının temelini oluşturmaktadır (Uyar, 2005).

Muhasebenin işletmelere ait bilgileri işleyip, ilgili kişi veya kurumların yararına sunma hizmetinden dolayı çok geniş bir çevreyle ilişkisi bulunmaktadır. Muhasebe görevini yerine getirirken hukuki sorumluluktan daha geniş bir kavram olan sosyal sorumluluk anlayışı ile hareket etmek zorundadır. Çünkü muhasebe mesleği tüm toplumun çıkarlarını gözetmek zorundadır (Sevilengül, 2007: 23).

Muhasebenin kabul görmüş temel ilkelerinden biri olan sosyal sorumluluk kavramı muhasebe meslek etiği ile birebir ilgilidir. Sosyal sorumluluk kavramı muhasebe meslek etiği ilkelerinin tümünü etkilemektedir. Sosyal sorumluluk meslek ahlakının ayrılmaz bir parçası ve gereğidir. Sosyal sorumluluk kavramı geniş anlamda düşünülecek olursa işletme içi ve işletme dışı bütün sorumlulukları kapsamaktadır (Bayırlı, 2006: 84). Sosyal sorumluluk, bireyin ya da kurumun yapmış olduğu faaliyetlerinde toplumun menfaatlerini kendisinin veya kurumunun menfaatlerinin önünde tutmasıdır (Albez ve Yıldırım, 2005: 344).

Sakarya ve Kara, (2010) muhasebe açısından sosyal sorumluluk kavramını, meslek mensubunun üstlendiği sorumluluğu yerine getirmesi, muhasebenin kapsam, anlam ve içeriğini ifade ettiğini ileri sürmüşlerdir. Toplumun çıkarlarının korunması, sosyal sorumluluk kavramının ve etik değerlerle oluşturulmuş muhasebe bilgilerinin kullanılmasıyla olmaktadır.

Toplumun muhasebe meslek mensuplarından beklentisi; kanunlara ve genel kabul görmüş muhasebe ilke ve kavramlarına göre faaliyette bulunması, toplumun menfaat ve değer yargılarına önem vermesi, dürüst, tarafsız, şeffaf, güvenilir bilgileri sunması ve etik davranışları sergilemesidir. Muhasebe meslek etiğinin bir gereği olan bu davranışlar meslek üyelerinin temel sorumluluklarıdır. Muhasebe mesleğinin üretmiş olduğu bilgiler, işletme içi ve işletme dışı tarafları yakından ilgilendirdiği için dolayısıyla toplumu da ilgilendirmektedir. Bu da mutlak sorumluluk gerektiren bir iştir. Muhasebecilerin üstlenmek zorunda olduğu sorumluluklar; devlete karşı sorumluluk, topluma karşı sorumluluk, mesleki kuruluşlara karşı sorumluluk, müşterilere karşı sorumluluk ve kendisine karşı sorumluluk olmak üzere şeklinde sıralanmaktadır (Kaya ve Yanık, 2011: 298).

Sorumluluk kavramının, muhasebe meslek etiği ilkelerinin tamamını kapsayan bir ilke olduğu bilinmektedir. Muhasebe meslek mensupları mesleki

faaliyetlerini yerine getirirken sorumluluktan daha geniş bir kavram olan sosyal sorumluluk anlayışı ile hareket etmektedir. Anlaşılacağı üzere muhasebe mesleğini diğer mesleklerden ayıran en önemli özelliğin sorumluluk olduğunu söylemek mümkündür.

2.3.2.2.2. Kamu Yararı

Muhasebe meslek mensubunun özelliklerinden biri de kamu yararına uygun, toplumun çıkarlarını da dikkate alarak hareket etme sorumluluğudur. Bu sorumluluğun yerine getirilebilmesi meslek mensubunun çeşitli düzenlemelerle etik ilkelere uymasına bağlıdır. Meslek mensupları toplumun faydasına çalışma, toplumu zarara uğratacak davranışlardan kaçınma ve kendini mesleğine adama gibi yükümlülükleri kabullenmesi gerekmektedir. Bundan dolayı meslek mensupları toplumun menfaatine uygun davranmalıdır (Akdoğan, 2003: 42).

Kamu yararını gözetme, kamu yararına hizmet verirken kamu yararını sarsacak davranışlardan kaçınmayı gerektirmektedir. Muhasebe mesleğini diğer mesleklerden ayıran en önemli özelliklerden biri topluma karşı sorumluluk taşımasıdır. Muhasebecilik mesleği ekonominin düzgün işlenmesini sağlamak için profesyonel muhasebecilerin güvenilirlik ve tarafsızlığına güvenen müşteriler, hükümet, işverenler, çalışanlar ve yatırımcılardan oluşmaktadır. Bu güven, muhasebecilik mesleğinde kamu yararını gözetme sorumluluğunu meslek mensubuna yüklemektedir (Zeytin, 2007: 79).

Muhasebe mesleğinin işleyişinde karşılıklı güvenin olması gerektiği bilinmektedir. Bundan dolayı muhasebe meslek mensupları, faaliyetlerini yerine getirirken toplumun çıkarlarını dikkate alarak davranması gerekmektedir.

2.3.2.2.3. Dürüstlük

Dürüstlük kavramı muhasebe meslek mensubunun kişisel özellikleri ile yakından ilgili olan bir kavramdır. Muhasebecilerin yapmış oldukları mesleki hizmetlerinin doğruluğunu korumalarını ve almış oldukları kararlarında tarafsız olmaları gerektiğini ifade etmektedir (Özyürek, 2012: 145).

Meslek mensupları mesleki faaliyetlerini yerine getirirken, sorumluluk duygusuyla, toplumun çıkarlarını gözeterek, dürüst bir şekilde davranmak zorundadır

(Akdoğan, 2003:42). Muhasebe toplum yararına çalışan bir hizmettir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensubu toplumu aldatıcı hareketlerde bulunamaz. Muhasebe mesleğinde karşılıklı güveni sağlayacak olan dürüstlüktür (Uyar, 2005).

Muhasebe mesleğinde dürüstlük ve güven çok önemlidir. Muhasebe meslek mensubu toplumun güvenini kazanabilmek ve bunu devam ettirmek için etik değerlere uymalıdır ve ahlaki standartlara sahip olması gerekmektedir (Ayboğa, 2001: 34).

Dürüstlük ile tarafsızlık birbiriye ilişkili iki ilkedir ancak ifade ettikleri anlamlar birbirinden farklıdır. Dürüstlük doğru olmakla beraber gerçekçi olmayı; tarafsızlık ise muhasebe meslek mensubunun çıkar çatışmasından uzak durmasını gerektirmektedir. Ayrıca dürüstlük, muhasebe meslek mensuplarının tüm mesleki faaliyetlerinde doğru sözlü olmasını tarafsızlık ise muhasebe meslek mensubunun taraf tutmadan, önyargıdan uzak, üçüncü kişilerin yapmış olduğu baskılardan etkilenmeden faaliyetlerini sürdürmesini ifade etmektedir. Muhasebe meslek mensupları başkalarının dürüstlüğünü etkileyebilecek, başkalarına zarar verebilecek hareketlerden kaçınmalıdır. Sadece kendisinin değil yanında çalışan personelin de dürüst davranmasını sağlamalıdır. Bu kapsamda iş ilişkisinde bulunduğu kişilerden dürüstlüğünü etkileyebilecek hediye veya benzeri menfaatleri kesinlikle kabul etmemeleri gerekmektedir (Koçberber, 2008: 74).

Dürüstlüğün muhasebe meslek mensubunun kişisel özellikleri ile ilgili olduğu bilinmektedir. Dürüstlük ilkesi, gerçekçi, doğru ve güvenilir olmayı ifade eden bir kavram olarak karışımıza çıkmaktadır.

2.3.2.2.4. Tarafsızlık ve Bağımsızlık

TÜRMOB tarafından çıkartılan etik ilkeler hakkındaki yönetmeliğe göre (2010) tarafsızlık ilkesi; “tüm meslek mensuplarına, yanlı olma, çıkar çatışması veya üçüncü kişilerin uygunsuz biçimdeki baskı ve etkileri nedeniyle mesleki kararlarından ödün vermeme sorumluluğu yüklemektedir.” Aynı yönetmeliğin 9. maddesinde meslek mensupları tarafsızlıklarını olumsuz yönde etkileyebilecek durumlara maruz kalabilmektedir. Böyle durumlarda meslek mensuplarının tarafsızlıklarını etkileyebilecek ortam ve ilişkilerden uzak durması gereklidir, şeklinde düzenleme yapılmıştır. Muhasebe meslek mensubunun tarafsızlığı, mesleki

faaliyetlerini devam ettirirken, hesap yapma, sonuç çıkarma, rapor verme, görüş bildirme gibi durumlarda herhangi bir kişi ve kurumdan taraf olmamasıdır (Okay, 2011: 29).

Bağımsızlık muhasebe mesleğinin temelidir. Muhasebe meslek mensupları bağımsızlığını etkileyecek kişisel çıkarlardan, menfaatlerinin söz konusu olabileceği her türlü konudan uzak durmalı, yapmış olduğu işlerde nesnel ve tarafsız davranması gerekmektedir. Meslek mensubu bağımsızlığını olumsuz yönde etkileyecek her türlü ilişkiden kaçınması, hediye veya ödül almaması gerekmektedir (Koçberber, 2008: 74). Muhasebe meslek mensupları faaliyetlerini yerine getirirken sorumluluk duygusu içinde, tarafsızca, çıkar çatışmasına girmeden, tam bir bağımsızlıkla yürütmelidirler (Akdoğan, 2003:42).

Meslek mensubu gerçekte tarafsız ve bağımsız olsa bile çevresindeki kişiler tarafından bağımsız olmadığı algılanırsa bu da meslek mensubunun bağımsızlığına gölge düşürür. Bağımsızlık algı ile de ilgilidir. Bu nedenle meslek mensuplarının görünürde bağımsızlığı sağlayacak önlemleri de alması gerekmektedir.

Muhasebe meslek mensupları diğer kurumlarla üzerlerindeki baskı ve etkilere rağmen çalışırken çıkar çatışmasına girmeden, önyargısız, parasal ilişkilerden uzak durarak bağımsızlıklarını sürdürmeye çalışmalıdır (Okay, 2011: 29). Bağımsızlık ilkesi daha çok denetim görevinde bulunan meslek mensuplarını ilgilendirmektedir. Bağımsız davranma denetim mesleğinin özüdür. Finansal tablo denetimi sözleşmelerinde hem fikren hem de görünümde bağımsızlık oldukça önemlidir. Bu tür sözleşmelerde, sözleşme ekibinin ve firmanın finansal tabloları denetlenen müşteriden bağımsız olması gerekmektedir. Bu tür bir bağımsızlık, sözleşme ekibinin üyeleri ve müşteri işletmenin mali tablolar üzerinde doğrudan ve önemli etki yapabilecek yönetici ve çalışanları arasındaki belirli ilişkilere sınırlama getirilmesini gerektirir (Resmi Gazete, 2007). Muhasebe meslek mensubunun ve denetçinin bağımsızlığı, yapmış olduğu faaliyetlerde, sonuç belirlemede, rapor vermede, yorum yapma ve görüş belirtmede herhangi bir kişinin ya da kurumun etkisi altında kalmadan, baskıdan uzak, bağımlılıktan kurtulmuş olması ve hiçbir görüşten etkilenmemesini ifade eder (Okay, 2011: 27).

Meslek mensubunun tarafsızlığını ve bağımsızlığını belirleyen nitelikleri şunlardır (Uyar, 2005);

- Mesleki ilişkilerinde dürüst davranmak,
- Bir karara varacağında tarafsız olmak,
- Yapamayacağı iş için söz vermemek, kabul etmemek,
- Mesleki bilgisinin yeterli olması.

Görüldüğü gibi meslek mensubunun tarafsızlığı ve bağımsızlığı, bilgisi ve potansiyeli dahilinde mümkün olabilmektedir. Meslek mensubunun tarafsızlık ve bağımsızlığını tehlikeye düşürecek durumlar şunlardır (Uyar, 2005);

- Müşterisinden borç almak veya müşterisine borç vermek,
- Hediye veya promosyon almak,
- Müşterilerine mesleği ile ilgili olmayan hizmet sunmak,
- Hizmet verdiği işletme ile birleşmek.

Tarafsızlık ilkesinin, muhasebe meslek mensubunun faaliyetlerinde yanlış davranmamasını ifade ettiği bilinmektedir. Meslek mensubu bağımsızlık ilkesi gereği kimsenin etkisinde kalmadan faaliyetlerini devam ettirmesi gerekmektedir. Ayrıca tarafsızlık ilkesinin yerine getirilebilmesi bağımsızlık ilkesinin etkin bir şekilde uygulanmasıyla gerçekleştirilebildiğini söylemek mümkündür.

2.3.2.2.5. Mesleki Özen Gösterme ve Titizlik

Muhasebe meslek mensubunun faaliyetlerini yerine getirirken, teknik ve mesleki bilgileri kullanarak, uyulması gereken ilke ve kurallara uygun davranarak, yaptığı faaliyetlerde özen göstermesini ifade etmektedir. Muhasebe meslek mensubu faaliyetleri devam ettirirken muhasebe standartlarına ve etik kurallara uygun davranmalı, mesleğinin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmalı, mesleki gelişmeleri ve muhasebe uygulamalarını etkileyen yasal düzenlemeleri yakından takip etmelidir (Özyürek, 2012: 144). Ayboğa (2001)'ya göre mesleki özen

gösterme, teknik ve ahlaki standartlara bağlı kalmanın yanında yetersiz kalınan durumlarda yardım almanın önemini ifade etmektedir.

Muhasebe mesleği ve kendi bünyesinde gerekli olan bilgilerin yanında hukuk, ekonomi, finans ve işletme gibi konularda da bilgi sahibi olması gereken (Kaya ve Yanık, 2011: 295). Meslek mensubu, mesleki anlamda yetersiz kaldığı durumlarda gerekli kişi ve kuruluşlardan yardım alması gerekmektedir (Albez ve Yıldırım, 2005: 349). Mesleki özen gösterme ve titiz davranma ilkesiyle meslek mensuplarının kendi alanlarında her türlü bilgiye sahip olması, kendi alanları dışında ise konusunda uzman kişilerden yardım alması gerektiğini söylemek mümkündür.

2.3.2.2.6. Hizmetin Kapsamı ve Niteliği

1989 yılında yürürlüğe giren 3568 sayılı meslek yasasında muhasebe mesleği, Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik olmak üzere üç unvan altında toplanmıştır. 3568 sayılı yasaya göre her bir unvanın vereceği hizmet ve kapsamı ayrı ayrı belirlenmiştir. Buna göre; Serbest Muhasebecilerin yapacakları işler 3568 sayılı Kanununun 2/a maddesinde "Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kâr-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak" şekilde belirlenmiştir (TÜRMOB, 2010). 22 Mayıs 2015 tarihli, 29363 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelikte "Serbest Muhasebeci" ibaresi kaldırılmıştır. Bu yönetmeliğe göre meslek mensubu, Serbest Muhasebeci Mali Müşaviri ve Yeminli Mali Müşaviri kapsamaktadır (Resmi Gazete, 2015, madde 2).

SMMM'lerin yapacağı işlere 3568 sayılı kanunun 2/a maddesine ilave olarak "gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek ve bu konularda müşavirlik yapmak, bu konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak" görevleri eklenmiştir (TÜRMOB, 2010).

YMM'ler ise 3568 sayılı kanunun 12'nci maddesinde belirtilen tasdik işlemlerini yapmaktadırlar. Ayrıca YMM'lerin muhasebe büroları açma ve muhasebe bürolarına ortak olma yasakları bulunmaktadır (TÜRMOB, 2010).

Meslek mensubu vereceği hizmetin mesleği ile ilgili olmasına dikkat etmeli, hizmetin kapsamı ve niteliğinin belirlenmesinde ise meslek etiği ilke ve kurallarını dikkate almalıdır (Akdoğan, 2003:43). Ayrıca meslek mensubunun verecek olduğu hizmetin niteliğinin meslek ahlakına uygun olması da bu ilke ile ilgilidir.

Anlaşılabacağı üzere muhasebe meslek mensuplarının vereceği hizmetin kapsamı ve niteliği 3568 sayılı kanunla düzenlenmiş, sınırları çizilmiştir. Ayrıca meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini etik ilke ve kurallar çerçevesinde yapması gerektiği bilinmektedir.

2.3.2.2.7. Genel Standartlar ve Muhasebe İlkeleri ile Uyum

Muhasebe ilkeleri, muhasebenin temel kavramları kapsamında oluşan, muhasebe uygulamasının teorik dayanaklarıdır. Her zaman ve her yerde geçerli nitelikte kurallar olmayan muhasebe ilkeleri, temel kavramların uygulanmasını sağlayan araçlardır. Genel standartlar, muhasebe çalışmalarının yöntemini belirleyen düzenlemelerdir. Standartlar, muhasebe ilkelerinden daha ayrıntılı düzenlemeleri içermekte ve kavramlarla ilkelerin uygulanmasını sağlamaktadırlar. Standartlar uluslararası düzeyde hazırlanmaktadır. Ülkeler, uluslararası standartları kendi standartları olarak yayımlamakta ve uygulamaktadırlar. İlk olarak ülkemizde 4487 sayılı kanunla muhasebe ve finansal raporlamaya ilişkin standartları oluşturmak üzere Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) kurulmuştur. Bu kurul Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarını (IFRS) tercüme etmekte ve yayımlamaktadır. Standartlarda meydana gelen değişiklikler bu kurul tarafından takip edilmektedir (Sevilengül, 2007: 29-34). Daha sonra 2 Kasım 2011 tarihinde 660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeni Türk Ticaret Kanunu uyarınca Kamu Gözetim Kurumu (KGK) kurulmuştur. KGK, Uluslararası Muhasebe Standartlarıyla uyumlu Türkiye Muhasebe Standartlarını (TMS) ve Uluslararası Denetim Standartlarıyla uyumlu Türkiye Denetim Standartlarını (TDS) oluşturmak ve yayımlamakla sorumludur. Başbakanlıkla ilişkili, idari özerkliğe sahip bir üst kurul olan KGK, uluslararası kuruluşlarla yapılan çalışmalarda kurumu temsil

etmekte ve bu kuruluşlar bünyesinde oluşturulan çalışma komisyonlarında görev almaktadır (Kamu Gözetim Kurumu, 2015).

Muhasebe meslek mensupları 4 adet genel standarda uymak zorundadır. Bu standartlar AICPA tarafından mesleki yeterlilik, mesleki özen, planlama ve denetleme, yeterli ve geçerli veri standartları olarak belirlenmiştir. Meslek mensupları mesleki faaliyetlerini yerine getirirken mesleki kuruluşlar tarafından yayımlanmış standartlara uymanın yanısıra ülke tarafından kabul edilmiş muhasebe standartlarına da uymak zorundadır (Koçberber, 2008: 78). Ülkemizde Muhasebe Uygulama Genel Tebliği'nde genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine yer verilmiştir. Bu ilkeleri; gelir tablosu ve bilanço ilkeleri olmak üzere iki başlık altında toplamak mümkündür (Sevilengül, 2007: 29).

Anlaşılaacağı üzere genel standartlar ve muhasebe ilkeleri muhasebenin çalışma alanını yönlendiren, muhasebede tekdüzeni sağlamak amacıyla çıkarılmış usul ve yöntemlerdir. Ayrıca standartlar ile muhasebe ilkeleri farklı kavramlardır.

2.3.2.2.8. Sır Saklama ve Gizlilik

Muhasebe meslek mensupları yapmış olduğu işlerde elde ettikleri bilgileri üçüncü kişilere yazılı veya sözlü olarak açıklamaması gerekmektedir. Muhasebe meslek mensupları yapmış oldukları işlerden dolayı işletmelerin çok önemli ve gizli kalması gereken bilgilerine sahiptirler. Bu gizli bilgileri kanuni bir zorunluluk olmadıkça kimseyle paylaşmaları mümkün değildir. Ayrıca bu gizli bilgileri hem kendisine hem de başkalarının menfaatine kullanamaz. Bu kapsamda muhasebe mesleği bir sır mesleğidir (Kaya ve Yanık, 2011: 296). Muhasebenin temel kavramlarından tam açıklama kavramına göre yapılması zorunlu olan açıklamalar ile kamuyu bilgilendirme amacıyla yapılması gereken açıklamaları sır olarak değerlendirmek yanlış olacaktır (Okay, 2011: 31).

Muhasebe meslek mensubu edindiği bilgileri gizli belge kabul edildiğinden müşterisinin izni olmadan açıklama yetkisine sahip değildir. Müşterisinin veya işverenin işleriyle ilgili elde ettiği bilgilerin gizliliğine özen göstermesi gerekmektedir. Bu gizlilik hizmet akdinin sona ermesinden sonra da devam etmektedir. Yetkili bir makam tarafından yasal bir zorunluluk olmadıkça sır saklama ve gizlilik ilkesi daima korunmalıdır (Koçberber, 2008: 75).

TÜRMOB tarafından yayımlanan mecburi meslek kararı madde 10'a göre sır saklama ile ilgili "ruhsatlı meslek mensupları mesleki faaliyetleri esnasında müşterileriyle ilgili edindiği bilgileri ve sırları müşterilerinin izni olmadan, mesleki faaliyetleri son bulsa dahi açıklayamazlar. Bu kurala meslek mensubunun çalışanları da dahildir." şeklinde düzenleme yapılmıştır (TÜRMOB, 2010).

Muhasebe mesleğinin sır saklama mesleği olduğu bilinmektedir. Bu nedenle meslek mensuplarının faaliyetlerini gizlilik içerisinde yürütmesi gerekmektedir. Meslek mensupları müşterisinin izni olmadan, edindiği bilgi ve belgeleri üçüncü kişilerle paylaşmasının uygun olmadığı değerlendirilmektedir.

2.3.2.2.9. Ücretler

Muhasebe meslek mensubu gerçeklerin olduğundan farklı gösterilmesine yönelik olarak hiçbir ücreti, hiçbir zaman kabul etmemesi gerekmektedir. Muhasebe meslek mensubunun bir mal ve hizmet için başka bir meslektaşını tavsiye etmesi nedeniyle müşterisinden komisyon veya benzeri ücret talep etmesi söz konusu değildir (TÜRMOB, 2010: 47).

Muhasebe meslek mensupları, yaptıkları işleri, oda ve birlik tarafından belirlenmiş ve ilan edilmiş ücretlerin altında ve üzerinde yapmaları mümkün değildir. Başka bir meslek mensubu aynı işi daha düşük bir ücretin altında yapma vaadinde bulunmaması gerekmektedir. Çalışma ücretleri, müşteriye verilen hizmetin adil bir karşılığı olarak aşağıdaki maddelere göre belirlenmelidir (Zeytin, 2007:73):

- Verilecek profesyonel hizmet için gerekli olan bilgi ve beceri,
- Hizmeti verecek kişinin almış olduğu eğitim ve sahip olduğu deneyim,
- Hizmeti verecek kişinin harcamış olduğu zaman,
- Hizmeti vermekle alınan sorumluluk,
- Ülkenin yasal, sosyal ve ekonomik faktörleri,
- Muhasebe meslek mensubu vereceği hizmet için tahmini bir değer bildirmemelidir, ön ödeme şeklinde alması tavsiye edilir.

Görüldüğü üzere muhasebe meslek mensupları yapmış oldukları işlerde bağlı buldukları oda veya birlik tarafından belirlenen ücret tarifesini uygulamaları gerekmektedir. Ayrıca meslek mensupları mesleği haricinde bir faaliyette bulduklarında ya da meslektaşlarını çeşitli işlerden dolayı önerdiklerinde herhangi bir ücret talep etmemeleri gerekmektedir.

2.3.2.2.10. Meslek Onuruyla Bağdaşmayan Faaliyetler

Meslek üyesi mesleğin onuru ile bağdaşmayan faaliyetlerde bulunmamaları gerekmektedir. Bu kural meslek mensubunun toplum nazarında saygınlığını korumaya yöneliktir (Güredin, 1997: 127). Meslek onuruyla bağdaşmayan faaliyetler mesleğin adını ve dürüstlüğü zedeleyen davranışlardır. Bu davranışların bazıları şunlardır (Koçberber, 2008: 79; Kirik, 2007: 34);

- Müşteriye ilişkin bilgilerin ve kayıtların saklı tutularak müşteriye verilmemesi,
- Muhasebe ilke, standart ve kurallarına aykırı davranmak,
- Finansal tabloları usulüne uygun düzenlememek.
- Çalışanlarına karşı uygunsuz davranışlarda bulunmak,
- İçkiye ve kumara aşırı düşkünlük göstermek,
- Kanunlara göre yapılması yasak olan işleri yapmak

Bunların dışında aşağıda belirtilen işler meslekle bağdaşan işlerden sayılmaktadır ve yapılmasında hiçbir sakınca yoktur. Bunlar (Kirik, 2007: 34);

- Bilirkişilik, tasfiye memurluğu, çeşitli hayır ve ilim kuruluşlarının yönetim kurulu üyeliği,
- Limited veya anonim şirketlere ortak olmak.
- Kadrolu olmamak kaydıyla eğitim kurumlarında ders vermek,
- Devamlılık arz etmemek kaydıyla gazete veya dergilerde yazmak, makale yayımlamak,

- Seminer veya konferanslara katılmak.

Meslek onuruyla bağdaşmayan faaliyetlerin aynı zamanda, meslek ahlakıyla da bağdaşmadığını söylemek mümkündür. Ayrıca meslek onuruyla bağdaşmayan faaliyet yasal sorumlulukları da beraberinde getirebilmektedir.

2.3.2.2.11. Reklam Yasağı

Ülkemizde reklam yasağına ilişkin düzenlemeler TÜRMOB ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından yapılmıştır. TÜRMOB ve SPK'nın yapmış olduğu düzenlemelere göre muhasebe meslek mensuplarının reklam sayılabilecek faaliyette bulunmaları yasaklanmıştır.

TÜRMOB reklam yasağını şu şekilde tanımlamıştır (24557 sayılı Resmi Gazete, 2001, madde 17):

“Meslek mensupları müşteri kazanmak ya da iş elde etmek için açık veya kapalı, dolaylı ya da dolaysız yöntemlerle reklamlarını yapmaları ve yaptirmaları mümkün değildir. Meslek mensuplarının bir basın yayım aracından yararlanarak reklam yapmaları yasaktır. Meslek mensuplarının basına demeç vermek suretiyle kendi iş yerinin mesleki faaliyet, tecrübe ve hizmetlerini yüceltmesi veya reklam etmesi söz konusu değildir. Meslek mensuplarının mesleki unvanı dışında unvan kullanması reklam sayılacağından yasaktır. Sadece yazarlık ve akademik unvanlar kullanılabilir. Meslek mensuplarının tabelalarına, kartvizitlerine, rapor veya benzeri yazışma kâğıtlarına, meslek unvanlarını, iletişim numaralarını, açık adreslerini, farklı şubelerinin adlarını yazmaları reklam sayılmaz. Bunların dışında kalan hususlar reklam sayılır ve yapılması yasaktır. Meslek mensupları unvanlarını kullanarak mesleki alanlarda veya bilimsel nitelikte yazıları devamlılık arz etmemek üzere gazete, dergi ve web sayfalarında yayımlayabilirler.”

Reklam yasağına uymayan meslek mensuplarına Disiplin Yönetmeliğinin 6. maddesi gereğince önce kınama cezası uygulanır. Eğer 3 yıllık süre içerisinde meslek mensubu reklam yapma yasağını tekrar ediyorsa bu sefer geçici olarak mesleki faaliyetten alıkoyma cezası uygulanmaktadır.

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından çıkarılan 22570 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan tebliğın 14. maddesine göre, bağımsız denetim kuruluşları, iş elde etmek

amacıyla dolaylı veya dolaysız olarak reklam sayılabilecek faaliyetlerde bulunmaları mümkün değil ve iş öneremezler hükmü yer almaktadır. Ancak bağımsız denetim kuruluşları tanıtıcı bilgiler içeren broşür hazırlayabilmekte, kendileri veya müşterileri için eleman aramaya yönelik ilan verebilmekte ve mesleki alanlarına yönelik bilimsel nitelikte yazı yazabil mektedirler.

Reklam yasağına yönelik uluslararası alanda da çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından profesyonel muhasebeciler için ahlak kuralları yayımlanmıştır. Bu kurallara göre meslek mensubu reklam yapılmasına izin verilen bir bölgede hizmet veriyorsa, yapılan reklam bilgilendirmeyi amaçlamalı, gerçeği objektif bir biçimde yansıtmalı, dürüst ve tarafsız olmalıdır. Eğer reklam bu özellikleri taşııyorsa haksız rekabet oluşturur (Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu, 2015).

Amerikan Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA) tarafından yayımlanan muhasebe mesleğinde meslek ahlakı standartlarına göre meslek mensubunun müşteri kazanmak veya iş elde etmek amacıyla reklam yapması yasak değildir. Yalnız meslek mensubunun aldatıcı ve yanıltıcı reklam yapmaması gerekmektedir (Uyar, 2005).

Ülkemizde muhasebe meslek mensuplarının reklam sayılabilecek faaliyetleri TÜRMOB ve SPK tarafından belirlenmiştir. Anlaşılacağı üzere meslek mensuplarının reklam yapmaları yasaklanmıştır ve cezai yaptırımı gerektirmektedir. Uluslararası alanda ise muhasebe meslek mensubuna reklam izni veren veya reklamı yasaklayan ülkeler bulunmaktadır.

Muhasebe mesleğinde karşılaşılan problemlerin çözülmesinde muhasebe ilke ve kuralları yol gösterici olmaktadır. Meslek etiği ilke ve kuralları incelendiğinde birbiri içine geçmiş oldukları görülmektedir. Yani bir meslek etiği ilkesi aynı zamanda bir meslek etiği kuralı da olabilmektedir. Genel anlamda meslek mensuplarının muhasebe ilkelerine uyma zorunluluğu yoktur ve yol gösterici nitelik taşımaktadır. Meslek etiği kurallarının ise meslek mensuplarınca uygulanması ve uyulması gerekli olan standartlardan oluştuğunu söylemek mümkündür.

2.3.2.3. Muhasebe Meslek Etiğine İlişkin Düzenlemeler

Muhasebe meslek etiğine ilişkin düzenlemeler ülkemizde ve uluslararası alanda kapsamlı bir şekilde ele alınmakta ve muhasebe meslek etiği ile ilgili çeşitli etik ilke ve kurallar belirlenmektedir. Ayrıca bu ilke ve kurallar genelde meslek mensubuna yol gösterici niteliğindedir. Yasaların ve ilkelerin boşluğunu etik normlar doldurmaktadır.

Muhasebe meslek etiği ile ilgili ulusal alanda TÜRMOB, Maliye Bakanlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından muhasebe meslek etiği ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler ile meslek mensuplarının davranışlarının yönlendirilmesi amaçlanmıştır. Uluslararası alanda ise IFAC ve AICPA tarafından geliştirilen ilkeler ve kurallar muhasebe meslek etiğine önemli katkılar sağlamıştır (Hacıhasanoğlu, 2013: 359). Ülkemizde ise bu görevi TÜRMOB üstlenmiştir (Karabınar ve Çevik, 2014: 31).

2.3.2.3.1. Ulusal Alanda Muhasebe Meslek Etiğine İlişkin Düzenlemeler

Ülkemizde muhasebe meslek etiği ile ilgili ilk düzenlemeler 1942 yılında kurulan Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği tarafından yapılmıştır. Bu derneğin yapmış olduğu çalışmalar sonucunda 14. Türkiye Muhasebe Kongresi toplanmıştır. Bu kongrede muhasebe meslek ahlakı ve kuralları batı ülkeleri örnek alınarak oluşturulmaya çalışılmıştır (Çukacı, 2006: 98).

2011 tarihinde 660 sayılı Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameyle TİMDES tasfiye edilerek KGK kurulmuştur. KGK'nın temel amacı, yatırımcıların çıkarlarını korumak, denetim raporlarının doğru ve bağımsız olarak hazırlanmasını sağlamaktır. KGK'nın görevi ve yetkileri arasında bağımsız denetim yapacak meslek mensuplarında aranacak nitelikler ile bağımsız denetim kuruluşlarının kuruluş veya yetkilendirme şartlarını ve çalışma esaslarını belirlemek, bunlara yönelik sınav, yetkilendirme ve tescil yapmak, soruşturma işlemlerini yürütmek, sürekli eğitim standartları ile mesleki etik kurallarını belirlemek, kalite güvence sistemini oluşturmak, bu sisteme yönelik incelemelerin usul ve esaslarını belirlemek ve bu alanlardaki eksikliklerin düzeltilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak bulunmaktadır (660 sayılı KHK, 2011, madde 4).

2.3.2.3.2. Uluslararası Alanda Muhasebe Meslek Etiğine İlişkin Düzenlemeler

Ülkemizde ve uluslararası alanda muhasebe meslek birliklerinin yayımlarında etik kavramı üzerinde çokça durulmaktadır. Başta ABD olmak üzere uluslararası alanda muhasebe mesleğinde etik ile ilgili çalışmaları; şirketlere etik memurların atanması, etik konusunda muhasebe meslek birliklerinin çıkarmış olduğu yayımlar ve şirket yıllık genel kurullarında etik maddesinin görüşülmesi olmak üzere üç başlık altında toplamak mümkündür (Bilen ve Yılmaz, 2014: 62).

Uluslararası alanda muhasebe meslek etiği ile ilgili Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC), Amerikan Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (AICPA), Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü (IMA), Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (IASB), Avrupa Muhasebeciler Federasyonu (FEE), Akdeniz Muhasebeciler Federasyonu (FCM), Güney Doğu Avrupa Muhasebe Gelişimi Ortaklığı (SEEPAD), İngiltere Tescilli Ruhsatlı Muhasebeciler Birliği (ACCA), Edinburg Grubu, İç Denetçiler Enstitüsünün Muhasebe Meslek Etiğine İlişkin Düzenlemeleri bulunmaktadır.

2.4. İŞE BAĞLILIĞA YÖNELİK TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR

2.4.1. İşe Bağlılığın Tarihi ve Tanımı

İşe bağlılığın farklı iş ortamlarında kişisel ve durumsal olarak farklı özellikler göstermesi Lodahl & Kejner'in (1965) literatüre "işe bağlılık" terimini getirmesinden bu yana olmuştur. Bunun ardından, Allport'un (1947), Vroom'un (1962), ve French & Kahn'un (1962) "ego bağlılığı" veya Guion'un (1958) moral tanımlaması gibi literatür içerisindeki aynı tanımları kullanmak suretiyle, işe bağlılık terimi diğer isimler tarafından da bahsedilmeye başlanmıştır. İşe bağlılık pek çok araştırmacı tarafından kurumsal etkililik ve bireysel motivasyonun başlıca belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Kırk altı yıl önce önemli bir kurumsal tavır olarak tanımlanmıştır (Akt. Lodahl & Kejner, 1965, s.24). Fakat bundan sonra, kavramlaştırılması ve ölçümünde tutarsızlıklar ortaya çıkmıştır.

Lodahl & Kejner (1965) "moral" ve "ego bağlılığı" terimleri ile ilgili olan bilgileri bütünleştirmiş ve konsepti "işe bağlılık" olarak adlandırmışlardır. Yazarlara göre, bazı yönlerden işe bağlılık, iş etiğiyle ilişkilendirilmiştir. (çünkü bu belirli

değerlerin benlik çalışmasına yansıtılmasının sonucudur). Bunun sonucunda, kişinin kendisini psikolojik olarak işi ile veya toplam benlik imajı içinde işin önemi ile tanımlaması ölçüsünde işe bağlılıktan bahsetmişlerdir. Araştırmacılar yüksek işe bağlılığı olan bir çalışanın iş performansına bağlı olarak özgüveninde bazı dalgalanmalar yaşayabileceğini ve bunun aksine, az işe bağlılığa sahip bulunan çalışanın özgüveninin performans seviyesindeki değişikliklerden etkilenmeyeceğini iddia etmişlerdir (Lodahl & Kejner, 1965, s.24-28).

Kurguyu rafine etme çabasıyla, Kanungo (1979) daha çok işe bağlılık tanımı ve işlevselliğin belirliliğinin gerekli olduğunu iddia etmiştir. Bu yüzden, işe bağlılık bir işe karşı olan özel ve temel ve işin kurgusundan farklılaşan tavrısal bir yönelim olarak tanımlanmıştır. Bu yüzden, Kanungo (1982) birisinin işi ve genel olarak işteki bağlılık arasında bir ayırım yapmıştır. Yazar işin ve işe bağlılığın ilgili olduğunu fakat farklı kavramlar olduğunu belirtmiştir. Genel anlamıyla işe bağlılık belirli bir kültürde sosyalleşme yoluyla geliştirilen ve protestan iş etiğine benzer bulunan işin değeri ile ilgili olarak genel bir görüş anlamına gelir (birisinin hayatındaki çıkar merkezi gibi). Bunun tam aksine, işe bağlılık birisinin mevcut iş potansiyelini tatmin etme ihtiyacı ile ilgili bulunmaktadır. Kanungo (1979) işe bağlılığın “iş bir kimsenin belirgin ihtiyaçları ve beklentilerini karşılama potansiyeline sahip olarak algılandığı kadarıyla, genelleştirilmiş bilişsel iş ile psikolojik tanımlandırma durumu” olduğunu vurgulamıştır (Kanungo, 1979, s.131).

İşe bağlılık, toplam iş durumunun, bir "Merkezi yaşam ilgisi" olduğu derecedir. Yani kendisine önemli ihtiyaçların temini için büyük bir kaynak olması bakımından algılandığı derecedir. Bu tanım, işe bağlılığı, ‘bir kişinin tüm işinin, kişinin önemli ihtiyaçlarını karşılama imkanı sağladığından dolayı hayatının önemli bir parçası olduğu ve böylelikle onu, hayatının ve kişiliğinin merkezi olarak algılama derecesi’ diye tanımlayan Lawler& Hall’ un tanımlarıyla hemen hemen aynıdır (Lawler& Hall,1970, s. 309).

Kanungo (1982a) işe bağlılığı, bir bireyin psikolojik kimliği veya kişinin işine olan taahhüdü veya muhabbetinin reaksiyonu ve onun motivasyon özellikleri olarak tanımlar. İşe bağlılık, bilinçli olarak kişinin o andaki işiyle alakalı olması, o işe bağlanması ve o işle ilgilenmesidir (Akt. Paullay et al., 1994, s.224-228).

İşe bağlılık, bireyin çalışmasıyla kişiliğinin iç içe girmesi veya psikolojik olarak işiyle özdeşleşmesi; işin psikolojik önemi veya işin bireye merkeziliği; bireyin kendi imajı için performansın önemi olarak tanımlanır. Lodahl ve Kejner işe bağlılığı, bir kişinin iş performansının, kendi gururunu etkilediği derece olarak tanımlamıştır (Lodahl & Kejner, 1965, s. 25).

İşe bağlılık kavramı, "işgörenin işiyle yaşadığı psikolojik özdeşiminin bilişsel düzeydeki yansıması" olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, işgörenin işinden aldığı doyumdan bağımsız olarak, işi ile zihinsel ve duygusal boyutta bütünleşmesinin ölçüsü olarak tanımlanabilir. İşle ilgili konuların kişinin yaşamında önemli bir yer tutması, iş dışı zamanlarda da düşünce ve duygulanımının iş ağırlıklı olması, bir bakıma işi ile iç içe yaşaması, kişinin işi için harcadığı mesai dilimini bilinçli olarak daha uzun süre tutması yani gereğinden fazla çalışması, işe bağlılığın en önemli göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Veranyurt. 2009, s.70).

İşe bağlılık; işin, bir kimsenin kendi hakkında sahip olduğu imajla ilişkisi, bireyin işine etkin bir şekilde sarılması ve kendine olan özsaygısının algıladığı performans düzeyinden etkilenmesi olarak tanımlanabilir. İş arkadaşlarına bağlılık; bireyin, örgütün diğer üyeleriyle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duyduğunu hissetmesidir. İş arkadaşlarına bağlılık, kişileri iş hayatında işe ilişkin her türlü güçlüğü yenmelerine yardım eder. Bu nedenle güçlü arkadaş bağlılığının, güçlü meslek ve örgüt bağlılığına götürebileceği ileri sürülmektedir (Balay, 2000, s. 4547).

İşe bağlılığın işlemselliği, iş teşhisini de kapsamakla beraber, kendi değeriyle iş değerinin bağlantısı ve katılımıdır (Blau, 1985, s. 288).

İşlerine çok ilgi gösteren bireyler, işlerini yaşamlarının çok önemli bir parçası olarak algırlar ve kendilerini iyi hissedip hissetmedikleri işlerinde başarılı olup olmamalarıyla yakından ilgilidir. (Lodahl& Kejner, 1965, s. 24) Ve böyle kişiler işleriyle gerçekten ilgilidirler ve onlar için işleri çok önemlidir (Kanungo, 1982, s.341).

İşe bağlılık, bireylerin psikolojik olarak kendilerini işleriyle ne dereceye kadar tanımladıklarıdır. Aynı zamanda bir kişinin kendi imajında işinin önemini ne kadar yer aldığını belirler. Bir kişi eğer işini, kimliğinin önemli bir parçası olarak tanımlıyorsa, o kişi yüksek seviyede işe bağlılığa sahiptir (DuBrin, 2008, s. 231).

İşe bağlılık çoğu insanın hayatında önemli bir faktördür. İşle ilgili aktiviteler kişilerin hayatında büyük miktarda zaman harcamasına, çoğu insanın hayatının temel olarak çok önemli bir bölümünü almasına sebep olur. İnsanlar işlerine düşkün olup motive olabilirler ya da işlerine duygusal ve zihinsel olarak yabancılaşabilirler. Kişinin tüm yaşam tecrübelerinin kalitesi büyük oranda işine bağlılığının veya işine yabancılaşmasının derecesiyle büyük oranda etkilenir (Argyris 1964, Levinson 1976).

2.4.2. İşe Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

2.4.2.1. İşe Bağlılık- Çalışma Merkezlilik

Çalışmayı yaşamlarının temel unsuru olarak gören bireyleri kapsayan çalışma merkezliliğinin tersine, işe bağlılık mevcut işleriyle meşgul, kendini tamamen bulunduğu işe vermiş bireyleri kapsar. Çalışma merkezliliği, kişinin yaptığı işi hesaba katmaksızın, çalışmanın bireyin hayatındaki önemine inancını yansıtmayı yönüyle, işe bağlılıktan daha geniş bir alanı kaplar. Böylelikle kişi çalışmanın kendi hayatının en önemli parçası olmadığını ima edencesine düşük bir çalışma merkezliliği gösterebilir ve aynı zamanda çalışmadığı halde işle alakalı meseleleri düşündüğünden ve işle alakalı bazı aktivitelere katıldığından yüksek bir işe bağlılık raporu sunabilir (Diefendorff et al., 2002, s.95).

2.4.2.2. İşe Bağlılık - Çalışmaya Bağlılık

Çalışmaya bağlılık tarihsel olarak belirlenmiştir, işe bağlılık ise duruma göre belirlenir ve belirli bir işin ihtiyaç giderici özelliklerinde temeldir (Akt. Dalay, 2007, s. 36).

2.4.2.3. İşe Bağlılık - Örgütsel Bağlılık

Birçok araştırmacı tarafından işe bağlılık, örgütün etkili olmasında temel belirteç olarak algılanmıştır. Kişisel ve örgütsel neticeleri etkileyen önemli bir kilit nokta olarak görülmüştür.

Morrow'a (1983) göre, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık farklı etkileri ve sonuçlarından dolayı ilgili fakat ayrı iş davranışı türleridir. Örgütsel bağlılık, işe bağlılık, işe devamsızlık ve ciro arasındaki ilişkilerin analizi işe bağlılığın örgütsel

bağlılığa göre devamsızlığın daha iyi bir kestiricisi olduğunu ve örgütsel bağlılığın işe bağlılığa göre ciroda daha yüksek bir değişimden sorumlu olduğunu ortaya çıkarmıştır (Blau & Boal, 1987, s.288).

İki fikirde (işe bağlılık ve örgütsel bağlılık) işçinin iş tecrübesiyle alakalıdır. Buna rağmen, işe bağlılık kişinin örgüte bağlılığının belirlenmesiyle daha yakından alakalıdır (Brown, 1996, s.358).

Örneğin belirli bir işle çok ilgili olunabilirken, örgüt benimsenmeyebilir veya bunun tersi de olabilir (Blau & Boal, 1987, s.289). Aşağıdaki yorumlamalarda bunların muhtemel ilişkilerine işaret etmek üzere örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve özellikle iş sorumluluğu arasındaki kavramsal farklılıklara odaklanılacaktır.

2.4.2.4. İşe Bağlılık- İş Sorumluluğu

Kanungo'ya (1982) göre, işine bağlı olan çalışanlar işlerini benlik imajlarının bir parçası olarak görürler. Burada bağlılık kavramı “Ben kimim?” sorusunun cevabına gönderme yapar. Bu durumda, birey için en önemli ve değerli olan tek şey “işin” kendisidir. “İşe bağlılık” bilişsel olarak adlandırılan bir kurguyken, “iş sorumluluğu” işin yerine getirilmesi sırasında motivasyonel bir kurgudur. İş sorumluluğu bilişlerden ziyade duygular ve davranışların aktif kullanımını gerektirir. Genel bir çerçeveden bakılacak olursa, iş sorumluluğu iş performansına psikolojik bir bağlantının sonucunda iş performansı ile ilgiliyken, iş sorumluluğu genelde kişinin benlik kavramı açısından işin önemi ile ilgilidir.

Kurum, çalışanlarının bağlılığını kazandığı zaman, çalışanlar kuruma karşı bir sadakat hissine sahip olurlar, kendilerini bu kurumla tanımlarlar ve bu kurumun içinde bir üyelik sahibi olmayı isterler. Kuruma bağlılığın sonucunda, bu çalışmada çalışanların işlerinde sorumluluk duygusuna sahip olacakları varsayılmaktadır.

Bu sorumluluk duygusu, çalışanların yüksek seviyelerdeki iş sorumluluğu ile kolaylaştırılabilir. Hem kurumlarına bağlı olan hem de iş sorumluluğuna sahip olan çalışanlar en motive olmuş olanlar olmalıdırlar ve sonuç olarak hem iş hem de kurum kendilerini çektiği için işlerine bağlı olacaklardır (Kanungo, 1982, s.341-349).

2.4.3. İşe Bağlı Çalışanın Özellikleri

İşe bağlı çalışan şöyle tanımlanır; işi, kendisinin ayrılmaz bir parçası olan kişi. Birçok teorist işe bağlılığı çok olan çalışanların örgüt amaçlarına ulaşabilmek için çok gayret sarf edeceklerini ve işi ortada bırakma ihtimallerinin çok zayıf olduğunu varsayımlardır. (ör. Kahn, 1990; Lawler,1986). Bunun aksine, düşük işe bağlılığı olan çalışanların (örneğin yabancılaştırılanlar) örgütten ayrılma ihtimallerinin daha fazla olduğu veya işe olan gayretlerinin az olduğu ve enerjilerini iş dışındaki şeylerle veyahut ta iş aktiviteleriyle alakalı ama kendilerinden istenilmeyen iş aktiviteleriyle daha çok ilgilendikleri sonucunu çıkarmışlardır (Akt. Kanungo, 1979, s.79-85).

2.4.4. İşe Bağlılık ve Bağlılık Türleri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

Bağlılık türlerinin ilişkileri ve farklılıkları ile ilgili bilgiler yukarıda verilmiştir. Bu bölümde ise söz konusu bağlılık türleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiler ile ilgili ortaya konulan yaklaşımlar ve modellere yer verilecektir.

2.4.4.1. Doğrudan İlişki Modeli

Doğrudan ilişki modeli; örgütsel bağlılık, işe bağlılık, çalışmaya bağlılık ve mesleki bağlılık kavramlarını kapsamaktadır. Modele göre bağlılık türleri arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Blau (1986) yaptığı araştırmada devamsızlık ile örgütsel bağlılığın bulunduğu daha güçlü bir ilişkisi bulunduğunu ortaya koymaktadır (Cohen 2000, 391).

Bağlılık türlerinden modele göre devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma ile ilişkileri en güçlü olan bağlılık türlerinden, örgüte bağlılık, söz konusu üç kavram arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yani bahsedilen bağlılık türlerinden herhangi birisinin azalması halinde işten ayrılma niyeti, işten ayrılma ve devamsızlık oranı artacaktır. İşe bağlılığın söz konusu türler ile negatif yönlü ilişkisinden bahsedilebilmesine karşın devamsızlık oranı ile ilişkisi diğerlerine oranla daha güçlüdür. Buna gerekçe olarak da bireyin ayrılmaya yönelik olası bir isteğinin örgütünden ya da mesleğinden değil, işinden olabileceği bunun ise devamsızlığa yol açabileceği varsayımdır.

Mesleğe yönelik bağlılık yönünden zayıf olan çalışanların meslekleri ile özdeşleşememe olasılıkları ile mesleklerini bırakma yönünde oluşabilecek eğilim ile ilgili varsayım sonucunda mesleğe bağlılığın bu üç kavramla ilişkisinin kuvvetli olabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır (Cohen 2000, 392). Diğer bağlılık türü olan çalışmaya bağlılık, bağlılık türleri arasında göreceli olarak daha bağımsız bir değişken olduğundan, bu türün üç kavram ile ilişkisi daha zayıf olduğu varsayılmaktadır (Çakır 2001, 68).

2.4.4.2. Randall ve Cote Modeli

Modele göre işe bağlılığı etkileyen diğer faktörler grup bağlılığı ve iş etiğidir. İş etiği yüksek olan bireyler yorgun ya da sıkılmış olsalar dahi işlerine devam edeceklerdir ve işleri ile ilgili sorumluluklar alacaklardır, böylece iş etiği bu bireyler üzerinde motive edici bir etki yaratacaktır. İş etiği sayesinde çalışanlar yeteneklerini en üst seviyede göstermek için kendilerinde zorunluluk hissedeceklerdir. Bu model kapsamı içerisinde çalışmaya bağlılık ile iş etiği kavramları yer değiştirebilmektedir. Ancak yukarıda bahsedilen savlar iş değerlerini yansıtan her iki kavram ile ilgilidir (Cohen 2000, 393).

İşe bağlılık, bireylerin iş deneyimleri sonucu ortaya çıkmaktadır. İş deneyimleri olumlu sonuçlanır ise bireylerin işlerine bağlılıkları kuvvetlenecek, mesleğini icra ettiği işteki olumlu deneyimleri bireyin mesleki bağlılığını da etkilemektedir. Aksi durumda, yani işe bağlılığın düşük olması durumunda, örgütsel ve mesleki bağlılığın düzeylerini de azaltmaktadır. Böylece işe devamsızlık, ayrılma eğilimi ve işten ayrılmalar baş göstermektedir. Buna göre, işe bağlılığın bu sonuçlar ile doğrudan ilişkisi yerine, örgütsel bağlılık yoluyla ilişkisi bulunduğunu kabul etmişlerdir (Çakır 2001, 72).

Randall ve Cote modelinde grup bağlılığı ile işe bağlılık arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin mantıklı açıklaması, bireyin mesleğe odaklanmasındaki çalışma grubunun önemi ile açıklanabilir. Bireylerin yalnız çalışmadıklarını, günlük çalışma içerisinde çalışmaya destek ihtiyacını karşılamak için diğer bireylere ihtiyaç duyduğunu ve yapılan işin gereği olarak koordinasyonun zorunlu olduğu ele alındığında bu önem daha net bir şekilde açıklanabilmektedir. Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılık ile gün içerisinde başkaları ile çalışma isteğinde

olan birçok insanın ilişkili olduğunu bulmuştur. Burada grup çalışmasının motivasyon aracı olarak görüldüğü ve insanların bu yönlü işlerine bağlılıkta buldukları ortaya konulmaktadır (Carmeli ; Gefen 2005, 76).

Özetle, çalışmaya bağlılık ve grup bağlılığı, işe bağlılığı güçlendirmekte, işe bağlılığın yüksek olması da örgütsel bağlılığın ve mesleki bağlılığın düzeyini yükseltmektedir. İşe bağlılığı ortaya çıkaran ve güçlendiren etkenler, aynı zamanda örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık için de olumlu etkiler yaratabilir. Ancak bir bireyin örgütsel bağlılığı yüksek, fakat işe bağlılığı düşük olabilir. Bu nedenle Randall ve Cote, işe bağlılığın anahtar rolünü açıklamada sınırlı kalmışlardır (Çakır 2001, 72).

2.4.4.3. Morrow Modeli

Morrow (1993) bağlılık türleri arasındaki ilişkiyi, bağlılık türlerinin sayısını beşe yükselterek açıklamaya çalışan bir model oluşturmuştur. Morrow bu modelinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından ikisini temel bağlılık türleri arasında varsaymış ve bağlılık türlerini; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, işe bağlılık ve iş etiği bağlılıkları olan çalışmaya bağlılık ve mesleki bağlılık olarak sıralamıştır (Cohen 2000, 398). Morrow model bileşenlerini iç içe daireler olarak gösterilmiştir. Dairelerin en içinde çalışmaya bağlılık bulunmaktadır (Mitra 1992, 44).

Modele göre; daireler içten kültürel öğelerden etkileşim göstermekte, dışa doğru ilerledikçe ortamsal faktörlerden etkilenme göstermektedir. Bu bağlamda dairenin en iç kısmında kültürel öğelerden etkilenen çalışmaya bağlılık bulunmaktadır bu özelliği ile çalışmaya bağlılık durağandır ve süreç içerisinde değişiklik göstermesi zordur. Yine model iç içe geçmiş dairelerdeki her bir öğenin kendisine bağlı bir üst öğeyi etkilediği varsayılmaktadır ve bu etkileşim karşılıklı olmaktadır. Şöyle ki içteki daireler en yakınındakinden en fazla olmak üzere, kendi dışındaki dairelerden etkilenmekte ve daireleri etkilemektedir (Carmeli; Gefen 2005, 73).

Modele göre bağlılık türlerinden örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılığın, işe bağlılık ve grup bağlılıklarını uygun iş ortamı ve çalışma şartı ile sağlayamaması halinde işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve işten ayrılmalar ile sonuçlanacaktır (Cohen 2000, 396).

Doğrudan ilişki modelinde, bağlılık türleri arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı görüşünü kabul etmek olanaklı değildir. Çünkü bağlılık türlerinden birinin varlığının, bir diğer bağlılığı güçlendirmesi mümkündür. Örneğin örgütsel bağlılığı yüksek bir birey için örgütten ayrılmanın güçlüğü, onun işten beklentilerinin azalmasına böylece iş doyumunun artmasına, dolayısıyla da işe bağlılığının da artmasına yol açabilir. Burada herhangi bir modeli benimsemek yerine bağlılık türlerinin her birinin bir diğerini güçlendirecek bir potansiyele sahip olduğu görüşü benimsenecektir. Ancak çalışmaya bağlılık ve mesleki bağlılığın işe bağlılıkla ilişkisinin daha güçlü olması beklenebilir.

Cohen'in bağlılık türleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak yaptığı araştırmalarda, işe bağlılığı, en çok çalışmaya bağlılık ve mesleki bağlılıkla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Blau işe bağlılık ve mesleki bağlılık arasında diğer bağlılık türlerinden daha güçlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu durum, mesleğin örgütsel ortamda üstlenilen rol ile yani iş ile özdeş olmasına bağlanabilir (Çakır 2001, 75-76)

2.4.5. İşe Bağlılığın Çeşitli Performans Göstergeleri ile İlişkisi

Bağlılık türleri ile ilişkisinin dışında, işe bağlılık kavramının çalışan birey ya da grupların çalışmaları ile ilgili önemli göstergeler ile ilişkilerini incelemek işe bağlılığın hangi durumlarda ya da hangi davranış biçimlerinde oluşabileceğini anlamak için açıklayıcı olacaktır.

2.4.5.1. İşe Bağlılık ve İş Tatmini

Örgütlerde bireylerin ortaya koydukları performansları ve yerine getirdikleri sorumluluklar, bireyin iş ile alakalı beklentileri ile orantılıdır. İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa bulan, gereksinimlerinin çoğunu karşılayan bir kimsenin kuşkusuz maddi ve manevi doyumunu yakaladığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilir.

Oysa istediği bir işi yapmayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, gereksinimlerini karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde

etkilenecektir. Yukarıdaki bahsedilen durumlar bireyin iş ile alakalı tatmin ya da tatminsizlik durumları ile ifade edilmektedir.

Genel bir ifadeyle çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi bireyin iş tatminini ortaya koymaktadır (Örücü; Yumuşak; Bozkır 2006, 44). Yine genel bir ifadeyle iş tatminini, kişinin iş deneyimi sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali olarak tanımlamak mümkündür (Güner, 2007, 50).

İş tatmini, beklenen ile algılananın bir fonksiyonu olarak da görülebilir. Bir başka deyişle birey, az beklenti içinde olup az alırsa veya çok beklenti içinde olup çok alırsa tatmin olur. İş tatmini ve işe bağlılık için belirli boyutlarına yönelik bireysel tepkileri yansıtırken iki kavram arasındaki en önemli fark, iş tatmininde birey işine karşı duygusal reaksiyonunu yansıtırken, işe bağlılıkta yukarıda da vurgulandığı gibi bilişsel bir inanç algılaması söz konusudur (Karacaoğlu 2005, 57).

Yukarıda değişik şekillerde tanımlanan iş tatmini, kısaca işi sevme, işe bağlılık, işe kendisini verme gibi iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlanabilir (Çalışkan 2005, 94).

İşe bağlılık olgusu daha öncede belirtildiği üzere bireyin işi ile ilgili herhangi bir faaliyet içerisinde bulunması ile oluşabilecek bir durumdur. Yani olgunun temelinde yapılan işin kendisi yatmaktadır. Bireyin, yaptığı işe karşı içsel bir bağ oluşturması genelde işin kendisine dönük olumlu faktörlerin var olması ile gerçekleşecektir (Blanch; Aluja 2010, 34). İşe dönük olumlu faktörler, bireyin işten beklentilerinin gerçekleşmesini sağlayacaktır. Beklentilerinin gerçekleşmesi ise bireyin yaptığı işten tatmin olması sonucunu doğuracak böylece birey için “iş tatmini” kavramından söz edilebilecektir (Rutherford; Boles; Hamwi vd. 2009, 107).

Bununla birlikte işine bağlı bireylerde iş tatmininin yüksekliği durumundan söz edilmektedir. İş tatminini, işe bağlılığın bir sonucu olarak ele alan Brown, işe bağlılıkla genel iş tatmini arasında güçlü bir ilişki saptamıştır. İçsel ve dışsal tatmin faktörlerine olan etki de değişmemektedir. Örneğin işe bağlılıkla ilerleme konusundaki tatmin ilişkisi, ücret doyumunu ile işe bağlılık ilişkisinden daha güçlüdür. Genel olarak, bağlılığı yüksek olan bireylerin iş tatminlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Çakır 2001, 78).

2.4.5.2. İşe Bağlılık ve Performans

Çalışan bireyler ve bireylerin oluşturdukları grupların bütününden oluşan organizasyonlarda amaç olarak belirli faaliyetleri yerine getirmektir. Bu faaliyetleri yerine getirmeleri için organizasyonlarda bireylerin ve grupların oluşmasına izin verilir. Bireylerin ve grupların organizasyonun amaçlarına uygun gerçekleştirdikleri faaliyetler ise iş adını taşır. Söz konusu işlerin ne derecede etkin, yeterli ve yararlı yapıldıklarının ölçütü bireylerin ya da grupların performanslarıdır (Jin 2009, 121).

Türkçe karşılığı olarak “başarım” manasına gelen performans (TDK, 2010), bireyin ya da grubun görev ve sorumluluklarını ne denli etkin bir biçimde yerine getirdiğidir (Çakır 2001, 78).

Performans kavramı birçok açıdan incelenebilir. Bunlardan birincisi performansın ölçümü ile ilgilidir. Bireyin ya da grubun görev ve sorumluluklarını müspet ya da menfi olarak yerlerine getirmeleri ve etkili ya da sıradan sonuçlar ortaya koymaları ile yüksek ve düşük performans kavramlarından söz edilmektedir (Reio Jr.; Reio 2006, 76).

Bununla birlikte performansın ortaya konulması ile bireysel ya da örgütsel performans kavramları ortaya çıkmaktadır. Birey ya da grupların görev ya da sorumluluklarını etkin ve örgüt amaçlarına uygun şekilde yerine getirmeleri sonucunda ortaya yüksek performans değerleri çıkmaktadır. Aksi durumda ise düşük performanstan bahsedilmektedir (Kahya; Selçuk 2009, 99). Buna ilave olarak amaçlara ulaşmada bireylere yüklenen görev sorumluluklar ile ilgili bireysel performans, söz konusu doğrultuda örgütün bir bütün olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirilmesi ile de örgütsel performans kavramı açığa çıkmaktadır (Scroggins 2008, 71).

Bireyin işi ile psikolojik özdeşleşmesi olarak ifade edilen işe bağlılık, kimi araştırmacılar tarafından performansın özsaygıyı etkileme derecesi olarak görülmekte, performansı bireyin özsaygısının merkezine koymaktadır. Vroom (1962), işe bağlılığın, iyi performans sayesinde kişinin özsaygısının arttığını, kötü performans sayesinde özsaygısının azaldığını hissettiği durumda var olabileceğini iddia etmiştir (Kuruüzüm; Irmak; Çetin 2010, 184).

İşe bağlılık; organizasyonların, rekabet edebilirlik ve tüketici taleplerine zamanında cevap verebilmek biçimindeki amaçlara yaptığı katkı ve sağladığı yararlar bakımından katalizör rolü oynamaktadır. Bu nedenle örgütsel ve bireysel başarıyı da etkilemektedir. Ancak, bu durumun her zaman böyle olmama olasılığı da bulunmaktadır. Öyle ki, her işine bağlı bireyin performansının yüksek, işine daha az bağlı bireyin performansının düşük olacağına dair bir genelleme yapılamamaktadır (Karacaoğlu 2005, 58).

İşe bağlılık ve performans ilişkisine yönelik yapılan bir araştırmada, performans ile işe bağlılık arasında olumlu yönde ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Vroom (1962), işe bağlılık ile işte gösterilen performans düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulmuştur. Hall ve Lawler (1982), performansın çalışanların üstleri tarafından yapılan değerlendirmelere dayalı olarak ölçüldüğü durumlarda, performansın işe bağlılıktan etkilendiğini bulmuşlardır. Ancak performans ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin önem düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar da söz konusudur (Çakır 2001, 76).

Lawler (1988) ve Brown (1996) tarafından yapılan analiz sonucu, iş performansı ile işe bağlılık arasında önemli bir ilişki bulunamamış ve işe bağlılığın performans üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Üstelik işe bağlılığın, çalışma performansını pozitif yönde etkilediği görülmüştür (Karacaoğlu 2005, 58).

Buna bağlı olarak işlerine bağlı birey ve gruplar işlerinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirirler bu ise işlerine bağlı birey ve gruplarda performansın yüksek değerlerde ve olumlu yönde olduğu sonucunu göstermektedir.

2.4.5.3. İşe Bağlılık ve Devamsızlık

Yürütülmekte olan işin, yerine getirilmesi gereken zaman dilimi içerisinde yerine getirmesi zorunlu kişi ya da grupların, çalışma sahasında bulunmaması (Jensen; Mcintosh 2007, 126) manasına gelen devamsızlık, iş ve bireyin performansını etkileyen önemli bir unsurdur (Libet; Christopher; Pellegrin vd. 2001, 63). Bu yönü ile devamsızlık, örgütlerin çözüm bulması gereken sorunların başında gelmektedir.

Devamsızlık, bilinçli ve doğal devamsızlık olarak iki türde incelenmektedir (Cunradi; Greiner; Ragland 2005, 46). Bilinçli devamsızlık; çalışan birey ya da grupların herhangi bir doğal sebep olmaksızın tamamı ile keyfi olarak yerine getirilmesi gereken işin, gerekli zamanda, iş sahasında bulunmaması ile oluşan durumdur ki bu durumda işin yedek personele devri yapılamaması durumunda işin yavaşlaması hatta durması gibi ciddi sonuçlar doğuracağı sebebi ile türler içerisindeki en tehlikeli olanıdır (Gaziel 2004, 423).

Devamsızlığın diğer türü olan doğal devamsızlık, hastalık ya da iş kazası gibi bilinçli olmayan insan ve işin doğasından kaynaklanan sebepler ile oluşan devamsızlık türüdür (Andren 2007, 41). Bu tür, devamsızlığın oluşması durumunda uygulanacak prosedüre göre iki bölümde incelenmektedir. Bunlardan birincisi uzun dönem devamsızlık, ikincisi ise kısa dönem devamsızlıktır (Prottas 2008, 310). Birinci tip doğal devamsızlıkta, devamsızlığa konu olacak süre kısa olduğundan işin geçici olarak durması ya da çalışma programı bozulmadan geçici rotasyon ile süreç devam ettirilebilecektir. Ancak ikinci tür doğal devamsızlık süre olarak daha uzun süreceğinden ötürü alınması gereken tedbirler daha uzun süreli ve kapsamlı olacak iken bunun yanında evrak prosedürleri de kullanılacaktır (Libet; Christopher; Pellegrin vd. 2001, 43).

İşe bağlılığın devamsızlıkla ilişkisini araştırırken, devamsızlığın sebebinin gerçekte ne olduğuna dikkat etmek gerekmektedir. Devamsızlık yapan bireyin devamsızlık sebebinin tam olarak belirlemeden işine bağlı olmadığı sonucunu çıkarmak doğru değildir. Steel ve Rentsch, yaptıkları bir araştırma neticesinde, işe bağlılıkları yüksek olan çalışanların devamsızlık oranlarının düşük olduğunu görmüştür. Ancak Siegel ve Ruh işe bağlılık ile devamsızlık arasında ilişki olmadığını bulmuştur. Bu çelişkiyi doğuran sebebin, devamsızlık davranışının, ele alınışındaki farklılıktan ileri geldiği söylenebilir (Çakır 2001, 81). Ancak, her şeye rağmen devamsızlık oranının düşüklüğü, işe bağlılık için gerekli bir gösterge olmakla beraber tek başına yeterli değildir (Karacaoğlu 2005, 58).

2.4.5.4. İşe Bağlılık ve Verimlilik

Verimlilik, hizmet ve mal çıktılarının, söz konusu çıktıları sağlayabilmek için ortaya konulan girdilere oranı olarak tanımlanmaktadır (Monga 1999, 1). Çakırdan

aktarımla; verimlilik bir bireyin, grubun ya da örgütün bazı sonuçlara ulaşmak için tahsis ettiği girdi ve kaynaklarla, ne gibi sonuçlar elde ettiğinin göstergesidir. Birey için verimlilik kendisine ayrılan kaynak ve olanaklarla, belirli bir sürede nasıl ve ne miktarda iş çıkardığını gösterir (Çakır 2001, 171).

Verimlilik aslında bir amaçtır. Bireysel, örgütsel ya da toplumsal bir amaç olarak kabul edildiğinde verimlilik, bu amacı benimseyen insanların, kendi ilgi ve konumlarına bağlı olarak, bu terime farklı anlamlar yükledikleri görülmektedir. Verimlilik kavramına toplumsal düzeyde yaklaşan bir ekonomist, diğer taraftan kendi işletmesinin performans ve kârlılığı çerçevesinde düşünen bir girişimci ya da doğrudan yapılan işin ölçülmesi ile ilgilenen bir mühendis, bu kavramı farklı açılardan ele aldıkları için her birinin verimlilik algılayışı birbirinden farklı olmaktadır. Aynı şekilde verimliliğin anlamı, hem endüstriyel gelişmenin çeşitli aşamalarında hem de çeşitli kültürlerde farklılık göstermektedir (Yapar, 2006, 74).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel amaçlara ulaşmada verimlilik önem arz etmektedir. Verimlilik olgusu yapılan işin tanımına ya da kapsamına göre değişiklik arz etmektedir. Üretimde kaliteli ve kullanışlı ürün üretmek verimlilik olabileceken, hizmet üretiminde misafir ihtiyacına uygun hizmeti sunmak ile verimlilik olgusundan söz edilebilmektedir (Abdel-Razek; Elshakour; Abdel-Hamid 2007, 191).

İşe bağlılık için verimlilik tek ve yeterli gösterge olmamakla beraber, verimli çalışılan bir ortamın işe bağlılık için gerekli koşulları sağlamış olduğu söylenebilir (Çakır 2001, 172).

Bunların yanı sıra çalışanların iş yerindeki faaliyetlerine sürekli ya da belirli süreli planlı ya da plansız olarak katılmama durumunu anlatan devamsızlık oranı, çalışma faaliyetlerine zamanında katılmama durumunu anlatan, işe geç kalma ve yapılan işteki çalışanların sayılarının değişimini ifade eden iş gücü devri oranı ile işe bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Yani işe bağlılığın artması ile devamsızlık oranı, işe geç kalma oranı ve iş gücü devri azalmakta aksi durumda ise artmaktadır (Frone ; Rice 1987, 48)

2.4.6. İŖe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İŖe bağlılığı etkileyen faktörler konusunda iki tür yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi bireylerin sahip oldukları ihtiyaçların, değerlerin ve bireysel özelliklerin, işlerine az ya da çok bağlı olmalarında daha etkili olduğu görüşüdür. İkinci yaklaşıma göre, işin nitelikleri ve iş ortamının özellikleri, bireysel faktörlerden daha etkilidir. Bununla birlikte, bazı araştırmacılara göre her iki faktör grubunun da bağlılık üzerinde birlikte etki yarattığı görüşü öne sürülmüştür (Çakır 2001, 80).

Yukarıda da ifade edildiği üzere işe bağlılığın etkilenme dereceleri ve etkileyen faktörleri tamamen anlamak ve ifade etmek üzere çalışmada iki yaklaşımın görüşleri dikkate alınmıştır. Bu görüşlere ek olarak bireyin ya da grubun işe bağlılığını etkileyebilecek çevresel faktörlerde sınıflandırma içerisine dahil edilmiştir.

2.4.6.1. İŖe Bağlılığı Etkileyen Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, bireyin içerisinde bulunduğu toplumun durumu ile ilgili toplumsal faktörler, hayatını idame zorunluluğu ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hayatlarını idame ettirmekle ilgili olarak ekonomik faktörler ve çalışma hayatının zorunluluklarından olan hukuksal faktörlerin birleşimden oluşmaktadır.

2.4.6.1.1. Toplumsal Faktörler

Sosyal yaşamın gereği olarak insanlar, içerisinde yaşadıkları toplumların gerek yaşam tarzlarından gerek ise değer yargılarından etkilenmektedirler. Aile yaşantısından iş yaşantısına, günlük yaşantısına kadar hayatın her döneminde ve adımında bu faktörlerin etkisi bireyler üzerinde görülebilmektedir.

İŖe bağlılık ile toplumsal faktörlerin ilişkisi, bireylerin çalışmasına karşı duyulabilecek olan takdir ve çalışma nedeni ile üstleneceği rol ile kazanacağı saygınlık ve çalışma yaşamındaki iş ahlakı kurallarına uyarak toplumun takdirini kazanmak, şeklinde açıklanabilmektedir (Knoop 1995, 646).

Toplumlarda, çalışan ve emek harcayan bireyler saygınlık görmekte ve statü kazanmaktadır. Bu durumun bilincinde olan bireyler çalışmaya karşı ekstra bir motivasyon sahibi olabilmekte bu ise bireylerin işlerine olan bağlılıklarını

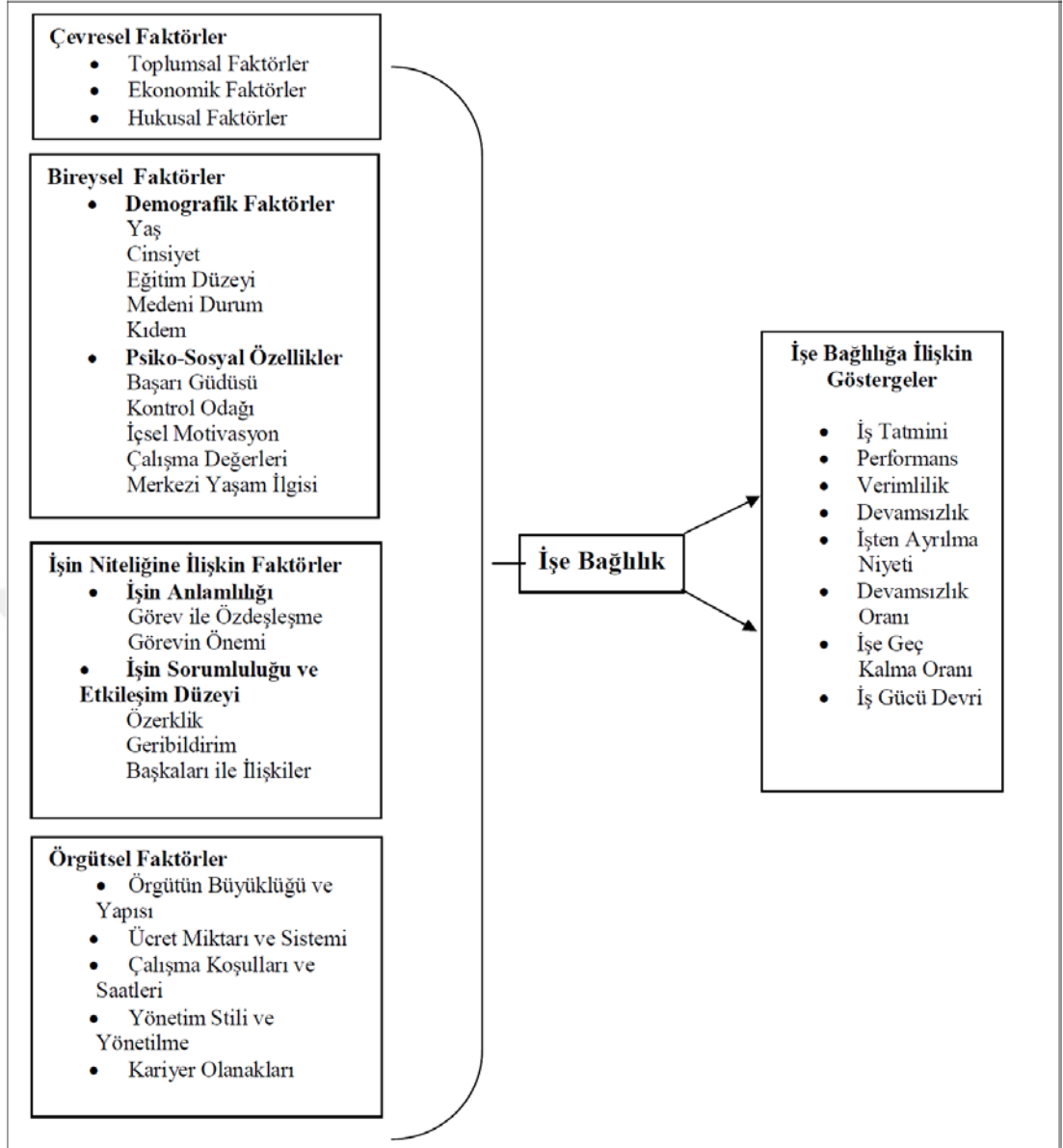
arttırabilmektedir. Ancak bireylerin aşırı çalışmaları bireylere karşı hissedilecek olan olumlu hissin tersine bir düşüncenin toplumda oluşmasını da sağlayabilmektedir. Bu ise bireyin kazanma hırsı ve para tutkusunun bir göstergesi olarak algılanması halinde birey üzerinde ters etki yaparak bireyin işten uzaklaşmasına ve işe bağlılığının azalmasına yol açabilmektedir. Bu yönü ile bakıldığında toplumsal faktörler ile işe bağlılık arasındaki ilişki bireyin sosyalleşme isteğinden kaynaklanan bir motivasyon hali olmaktadır (Daily; Morgan 1978, 334).

2.4.6.1.2. Ekonomik Faktörler

Maslow insan ihtiyaçlarını beş temel kategoriye ayırmış ve insanların en temel ihtiyaçlardan, (fizyolojik ihtiyaçlar) piramidin en üst seviyesine (kendini gerçekleştirme ihtiyacı) kadar sınıflandırmada bulunmuştur. Bu ihtiyaçların karşılanabilmesi çoğunlukla insanların ekonomik güçleri ile ilintilidir. İnsanlar bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek, üretmek ve tüketebilmek için sürekli ekonomik kaygı içerisinde bulunmaktadır.

Gelişen dünya içerisindeki bireyler arası, gruplar arası ve toplumlar arası ekonomik rekabet, tüm bu tarafların yoğun çalışma temposu içerisinde bulunma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. İhtiyaçlarını karşılamak için ekonomik kaygı güden bireyler, çalışma zorunluluklarının farkında olmakla birlikte, kendilerine çalışma imkânını sağlayacak işlerine karşı da kuvvetli bir bağlılık duygusu hissedeceklerdir.

Ancak, söz konusu kaygılardan uzak bireyler için de çalışmaya karşı ekonomik faktörler anlam ifade etmeyeceği için, bu tip bireylerde nötr bir etkiye sahip olacaktır. İşe bağlılıkla ilgili olan ekonomik faktörlerden bir diğeri de ekonomik krizlerdir. Ekonomik hayatın değişmez şartlarından birisi olan ekonomik krizler toplumlarda likit akışının dar boğaza girdiği, üretimin ve tüketimin yavaşladığı dönemlerdir. Bu şartların doğal sonucu olarak iş bulma olanakları, bu dönemlerde zorlaşmakta ve bireyler sahip oldukları işe karşı ekstra bir bağlılık hali yaşamaktadırlar. Ancak ekonomik krizlerin görülmediği daha durağan piyasalarda iş bulma olanaklarının artması durumu ise bireylerin işlerine karşı bağlılıklarının azalabilmesine neden olmaktadır (Zhang; Wei; Wei 2009, 198).



Şekil 2. 2. İşe Bağlı Etkileyen Faktörler ve İşe Bağlılığa İlişkin Göstergeler

Kaynak: Çakır (2001: 79)

2.4.6.1.3. Hukusal Faktörler

Hukusal kurallar, toplum hayatını düzenleyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Toplumun yazılı kuralları olarak da adlandırılan bu kurallar bütünü, toplumsal yaşamdan, bireyin topluma yükümlülüklerine, çalışma yaşamından, bireylerin kendilerine karşı yükümlülüklerine kadar birçok nokta ile ilgili kurallar içermektedir.

Hukuksal faktörlerden çalışma yaşamını ilgilendiren kurallar; devlete ve topluma karşı yükümlülükleri, ekonomik zorunluluklar, firmalar arasındaki ilişkiler, rekabet koşulları, firmaların çalışanlarına karşı yükümlülükleri, çalışanların firmalara karşı yükümlülükleri gibi birçok konuyu belirlemekte ve bu konulara uymak ile ilgili hukuki yaptırımlarda bulunabilmektedir (Baba 1989, 182).

İş kavramının çalışma yaşamının bir parçası olduğu, çalışanlar ile işverenler olarak iki ucunun bulunduğu ve iş kavramının bu iki tarafın ilişkileri dahilinde gerçekleştiği düşünüldüğünde, yukarıda bahsedilen hukuksal kuralların söz konusu ilişkileri düzenlemede esas teşkil edeceği bir gerçektir. Söz konusu ilişkileri düzenleyen hukuk kuralları, kanunlar ile belirlenmiştir ve bu kuralların geçerliliği mikro anlamda iş sözleşmeleri ile sağlanmaktadır. İş sözleşmeleri ile anlatılmak istenen; İşçi ve işveren arasında yapılacak işin ya da çalışmanın şartları, kapsamı, çalışma karşılığında ödenecek ücret v.b konuları kapsayan ve her iki tarafın mutabakatını gerektiren bir akitdir. Bu sözleşme her iki taraf (işveren ve çalışan işçi/hizmetli) için de bağlayıcıdır ve karşılıklı hak ve yükümlülükleri vardır. İşverenin esas sorumluluğu ücreti ödemesidir, çalışan işçi ve hizmetlinin esas sorumluluğu ise çalışmak, bir iş yapmaktır (Liu; Wang; Yuije vd. 2007, 161).

İşte bu sorumluluk ve sorumluluğu destekleyen hukuki yaptırımlar, bireyin işine karşı özveri göstermesi ve sonuç olarak da işine karşı bağlılık göstermesi zorunluluğu ve sonucunu doğurmaktadır. Bu ise, çevresel faktörlerden hukuk ile ilgili olanın işe bağlılık ile ilişkisini anlatmaktadır (Love 1998, 98).

2.4.6.2. İşe Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

Her bireyi diğerlerinden ayıran özellikler bulunmaktadır. Bunlar bireyin fiziksel özellikleri, kişisel faktörleri ve biyolojik özellikleridir. Biyolojik özellikler ve fiziksel özellikler üzerinde genelde soyun devam ettiği ailenin, değiştirilemeyen etkisi bulunduğu için birey ile ilgili kişisel özelliklerden bahsedildiğinde ilk olarak akla demografik özellikler ve psiko- sosyal özellikler gelmektedir. İşe bağlılık olgusu da her birey için farklı olduğundan ötürü, işe bağlılığı etkileyen kişisel faktörler başlığı altında bireyin demografik özellikleri ve psiko-sosyal özellikleri incelenecektir.

2.4.6.2.1. Demografik Faktörler

Demografik faktörler başlığı altında; bireyin yaşı, eğitim durumu, cinsiyeti, medeni durumu, kıdemi faktörleri incelenecektir.

2.4.6.2.1.1. Cinsiyet ve Medeni Durum

Kadın ve erkeğin işe bağlılıkları ile alakalı çeşitli araştırma sonuçları ile karşılaşılmaktadır. Sistemik bir şekilde erkek ve kadınların işlerine psikolojik bağlılıklarını araştıran çalışmaların sayısı çok azdır. Bu araştırmalar (Agassi 1982; Andrisani 1978, Clarke 1983; Lacy, Bokemeir & Shepard 1983; Mannheim 1983; Sekaran 1983) kadınların erkeklerden daha düşük düzeyde işlerine bağlı olduklarına işaret eden ve çoğunlukla tanımlayıcı olan araştırmalardır (Karacaoğlu 2005, 58).

Bireylerin işe bağlılıkları ile cinsiyetleri arasındaki ilişki, bireylerin toplumdaki kadın ve erkeğe yüklenen roller ile cinsiyetlere göre medeni durumlarının incelenmesi ile açıklanmaktadır. Bu konu ile ilgili en önemli veriler “cinsiyet modelleri” teorisi ile açıklanmaktadır. Cinsiyet modelleri teorisinde bireylerin sosyalleşme süreci içerisindeki rollerinin cinsiyetlere göre, iş ile ilgili davranış ve tutum farklılıkları incelemektedir.

Klasik görüşe göre, erkek çalışanlar toplumda kendilerini ekonomik sistemin yegâne değişmez parçası ve ailelerin gelir kaynakları olarak görmektedir (Lorence 1987, 121-123). Bu görüş, erkeklere ekstra bir sorumluluk yüklemektedir. Modelin ortaya koyduğu sonuçlardan birisi, ailevi sorumluluğu yüksek olan erkek çalışanların işe bağlılık düzeylerinin yüksek olduğudur. Bu görüşe ek olarak evli erkekler üzerinde yapılan kimi araştırma sonuçları, ekonomik yükümlülükler nedeni ile evli erkeklerin iş odaklı rollere evli olmayanlardan daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleridir (Sioberg ; Sverke 2000, 249).

Ancak, kadın çalışanlar açısından durum, erkek çalışanların aksine ilerlemektedir. Sosyal sorumluluğu yüksek olan kadın çalışanlar üzerinde iş ile ilgili kaygıların düşük olduğu araştırma sonuçlarında karşılaşılan bir gerçektir. Buna ek olarak ev ve aile sorumlulukları yüksek olan bayanların işe bağlılıklarını etkileyecek düzeyde iş ve aile rolleri çatışmaları ile karşı karşıya kalmaları sık rastlanan bir durumdur (Çakır 2001, 108).

Öte yandan eğitim görmüş bayan çalışanlar günümüz ekonomik sistemi ve toplumlarında aile rollerini kendilerinin en önemli hayat kaygısı olarak görmemektedir. Bu durumdaki bayanlar, eşlerinin ya da hayatı paylaştığı diğer kişiler ile sorumluluklar paylaşılması gerektiğini düşünmektedir. Bu görüş doğrultusunda söz konusu bayan çalışanlar daha çok kariyer odaklı yaşayabilir böylece işe bağlılıkları bu durumdan olumlu etkilenebilir görüşü hakimdir (Al-Otaibi 2000, 214).

Fakat, bunun aksine aynı durumdaki kadınların işe bağlılık düzeylerinin düşük olduğu araştırma sonuçları ile ortaya çıkmıştır. Kadınlar üzerinde yapılan araştırmalarda, bekâr kadınların evli olan hemcinslerine nazaran daha çok kariyer beklentisi içerisinde buldukları ve bunun da söz konusu grubun bağlılık düzeyini etkilediği görülmüştür. Bireylerin ebeveyn rolü üstlenmesi durumu bireylerin işe bağlılık düzeyleri üzerinde olumlu ve olumsuz durumların kombinasyonunu gösterebilmektedir. Moen ve Smith (1986) yaptıkları araştırmada, küçük çocuğa sahip kadın çalışanların çocuğu olmayan kadın çalışanlara nazaran psikolojik olarak iş ile ilgili bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Kadının toplumdaki rolünün, işe bağlılığa etkisinin araştırıldığı çalışmalar, rolün gerektirdiği sorumluluklar altında ezilen kadın çalışanların işe bağlılık düzeylerinin düşük olduğu sonucunu vermiştir (Lorence 1987, 125).

Ancak, bunun aksine Saal (1978) işe bağlılık üzerinde erkeklerin evli ya da bekar olmasının bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bielby ve Bielby (1984) yaptıkları çalışmada, kadınlar açısından, küçük çocuklarının olması ile bağlılık arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır. Yapılan kimi araştırmalar kamu alanında çalışan bireylerin işe bağlılıklarına etki eden cinsiyet rolü üzerindeki çalışmalar, bireylerin cinsiyet farklılıklarının işe bağlılıklarını etkilemediği sonucunu ortaya çıkartmıştır (Al-Otaibi 2000, 215). Rabinowitz'e göre erkekler kadınlardan daha fazla işe bağlılık gösterdikleri halde, bu farkın yapılan iş ve hizmet düzeyi göz önüne alındığında, ortadan kalktığı ifade edilmektedir (Karacaoğlu 2005, 59).

2.4.6.2.1.2. Yaş

Bireylerin işe bağlılıklarını etkileyen demografik faktörlerden bir diğeri de bireylerin yaşları ya da yaş gruplarıdır. Çalışma ekonomisi kuramı, bir ülkede 15-65

yaş grubunda bulunanları, çalışma çağındaki nüfus olarak irdeler. 65 ve daha üzeri yaşlarda olanlar, ekonomik yönden aktif olmayacakları varsayılarak, iş gücü piyasasının dışında bırakılır (AÖF İşletme Ders Kitabı, 2009, 183). Bu özellikleri ile çalışanlar genç, orta yaş ve yaşlı olarak üç grupta incelenebilmektedir. Sofres (2002), gerçekleştirdiği araştırma kapsamında 19 bin 840 kişi üzerinde uygulama yapmış ve söz konusu uygulama sonucunda yaşın ilerlemesi ile bağlılık düzeyinin arttığı konusunda tespitte bulunmuştur. Çalışma sonucunda ulaştığı verilerde, bireylerin 18-24 yaş arasında işe bağlılık düzeyleri yüzde 51 iken 50 yaş ve üzeri kesimde işe bağlılık düzeyi yüzde 63 olarak değişmektedir (Süzer 2003, 37).

Çakırdan aktarımla; kariyerlerinin henüz başında olan genç kimselerin çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları sıkı ve kuvvetli olmayabilir, çünkü yaşamlarında daha ilgi çekici uğraşlar bulunabilir, zamanlarının bir bölümünü eğlence ile geçirebilirler. Bu nedenle, genç çalışanların işe bağlılıklarının daha düşük olması beklenebilir. Ancak yeteneklerini kullanabilmek, belirledikleri amaçlara ulaşabilmek, başarı, tanınma gibi içsel güdülerini tatmin etmek gençler için bağlayıcı unsurlardır. Orta yaşta kişiler ise işlerini, iş ortamlarını tanımış ve alışmış olacaklarından, işlerine bağlı olup olmadıklarını anlamak daha kolay olacaktır. Orta yaşta çalışanların iş değiştirmiş olmaları da buldukları konum ile eski işlerini karşılaştırma imkânlarını doğurmakta, bu da işe ilişkin tutumu etkileyen bir faktör olmaktadır. Ayrıca, orta yaşlarda iş değiştirme olanaklarının azalması nedeniyle de bu yaşta bireylerin buldukları ortama ilişkin psikolojik iklim algıları daha iyimser olabilmektedir (Çakır 2001, 106). Bu ise orta yaşlıların gençlerden daha yüksek düzeyde bağlılık duygusu taşımasını sağlamaktadır. Ancak bu oran yaşlı çalışanlar kadar yüksek olmamaktadır.

Yaşlı çalışanların daha fazla işe bağlılık özelliğine sahip oldukları varsayılmıştır. Bugünün genç çalışanları; daha fazla zengin olmak isteyen, daha az iş yönelimli bir ruh haline sahip ve eğlenceye düşkün ve dolayısıyla çalışmaya daha az önem veren kişiler olarak varsayılmışlardır. Lorence (1987), yaş ilerledikçe işe bağlılık düzeyinin yükseldiğini iddia ederken, Chanda ve Kaur (1987) ise bunu inkâr etmektedir. Söz gelimi Lodahl ve Kejner tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırma, söz konusu değişkenler arasında ilişki bulurken, yaşlı hemşirelerin işlerine

daha bağılı olduklarını tespit etmiştir. Ancak, yaş ile işe bağlılık arasında bir ilişki olduğuna dair net bir sonuca ulaşamamıştır (Karacaoğlu 2005, 59).

2.4.6.2.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, çalışma yaşamına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir (Çakır 2001, 111). Eğitim düzeyi ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanmaktadır (Karacaoğlu 2005, 59). Uzun eğitim almanın riskleri ve maliyetine katlanmayı çalışma yaşamına erken yaşında girmeyi tercih eden bireyler, eğitimleri neticesinde nitelikli iş görenler olarak çalışma hayatına atılmaktadırlar. Bu kişiler için çalışma, para kazanma aracından çok sosyal açıdan bir önem taşımaktadır (Orpen 1997, 521). Bu ise söz konusu bireyler için iş kavramına farklı bir bakış açısı demektir. Chadha ve Kaur'a göre bireylerin yüksek niteliğe sahip olmaları işe bağlılıkla ilintili iken, yüksek oranda bilgi, işe karşı daha fazla ilgiye eşittir. Araştırmacılara göre eğitim düzeyleri bakımından yüksek seviyede olan çalışanlar, karar mekanizmalarında daha çok yer alabileceği görüşünden hareketle, eğitim düzeyleriyle orantılı olarak işlerine daha fazla bağlı olabileceklerdir (Chadha; Kaur 1987, 15). Bu görüşü Lodhal ve Kejnerin yaptıkları araştırma ile desteklemektedir. Lodhal ve Kejner yüksek eğitilmiş bireylerin işlerine bağlılık oranlarının yüksek olduklarını savunmaktadır (Lodhal; Kejner 1965, 32). Bu görüşü destekleyen bir diğer bulguda eğitim seviyeleri yüksek olan bireylerin karar mekanizmalarında daha çok söz sahibi olacaklarından işlerine bağlılıklarının yüksek olacağıdır (Karacaoğlu 2005, 59).

Ancak bu görüşün tam aksini savunan yazarla da bulunmaktadır. Ruh ve White, eğitim ile işe bağlılık arasında negatif bir korelasyon olduğunu; Lodhal ve Kejner, Orpen ve Pathak işe bağlılık ile eğitim düzeyi arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir (Al-Otaibi 213-214). Başka bir çalışmada, Rabinowitz, Hall ve Goodale işe bağlılıkla eğitim arasında bir ilişki bulamamışlardır. Ayrıca söz konusu araştırmacılar, çalışmalarında eğitim düzeyi özelliğinin, işe bağlılık değişkenini belirlemede etken olmadığını da ortaya koymuştur (Çakır 2001, 112).

2.4.6.2.1.4. Hizmet Süresi

Bir işte çalışma süresini ifade eden hizmet süresi, bireylerin iş ile özdeşleşmeleri için önemli bir unsurdur. Bu varsayımdan hareketle, bireylerin aynı işte uzun süreli çalışmaları bireylerin işe bağlılık düzeyleri bakımından artırıcı bir etkide bulunabileceği görüşüne varılmaktadır. Al-Otaibi, Anantharaman ve Kalipan (1982), Jones v.d (1975) yaptıkları araştırmalarda hizmet süresi ile işe bağlılık arasında doğrudan bir ilişki olduğu sonucuna vardıklarını ifade etmektedir (Al-Otaibi 2000, 214). Çakır, March ve Simon'nun araştırmalarının sonucunda hizmet süresi düşük olan kimselerle karşılaştırıldığında, hizmet süresi yüksek olanların işleriyle daha çok özdeşleşebileceklerini ifade ettiklerini vurgulamaktadır (Çakır 2001, 114). Sharma ve Sharma (1978) mühendisler üzerinde yaptıkları bir araştırmada on yıl iş tecrübeli mühendislerin beş yıl iş tecrübelilere nazaran işlerine daha bağlı oldukları sonucunu ortaya koymuşlardır (Al-Otaibi 2000, 214).

Ancak, yapılan çalışmaların birçoğu bu varsayımı her zaman doğrulamamaktadır. Örneğin; Lodhal ve Kejner (1965) tarafından yapılan araştırmalar bu değişkenler arasında hiç bir ilişki bulamamışlardır (Karacaoğlu 2005, 58). Hizmet süresi ve işe bağlılık konusundaki araştırmaların tutarsızlığı, bu kavramın başka değişkenlerle birlikte değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu şekilde ilişkinin yönü ve gücü daha iyi anlaşılabilir (Çakır 2000, 114).

2.4.6.2.2. Psiko-Sosyal Faktörler

Bireyin işe bağlılığını etkileyen bireysel faktörlerden “psiko-sosyal faktörler” başlığı altında; başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, merkezi yaşam ilgisi ve çalışma değerleri kavramları incelenecektir.

2.4.6.2.2.1. Başarı Güdüsü

Başarı güdüsü, bireylerin mükemmel sonuçlara ulaşmak için çabalamalarına neden olan faktör olarak tanımlanmıştır. Başarı güdüsü, bireylerde yüksek ya da düşük olmasından yola çıkılarak bireyin psiko-sosyal bir özelliği olarak ele alınacaktır (Çakır 2001, 116). Bu güdüye sahip bireylerin bireysel ve profesyonel hedeflere yönelik istekli ve gayretli çalışma ile zorluklara meydan okuma eğilimlerinin yüksek olduğu belirtilebilir. Bu nedenle başarı güdüsünde

mükemmellik, kazanma ve içsel başarı duygusu ön plana çıkar. Başarı ihtiyacı bireyleri başarıyla özdeşleştirerek, onların gerçek iş başarılarının artmasına neden olan önemli bir faktördür (Kaya; Selçuk 2007, 176). Başarı isteği yüksek ve başarısız olma korkusu düşük olan kişilerin başarı güdüsünün yüksek olduğunu; başarı isteğinin düşük ve başarısız olma korkusu yüksek olan kişilerin ise başarı güdüsünün düşük olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Böylece, çalışanların yüksek veya düşük başarı güduları işe bağlılık derecelerini de ortaya çıkarmaktadır (Güner, 2007, 38).

Başarı güdüsüne sahip bireylerin özelliklerini Çakır (2001) ve Erdem'den (1997) aktarımla şu şekilde sıralamak mümkündür;

1. Kendilerini başarılı hisseden bireyler, başarı ile özdeşleştikleri için, işlerinde daha yüksek performans gösterirler;
2. Üstlendikleri görevin başarı olasılığına dikkat ederek amaç belirtirler;
3. Yaptıkları işin sonuçlarından kişisel sorumluluk duyarlar;
4. Yaptıkları işin sonucunu görmek isterler;
5. Yüksek enerji ve istekle zorlu çalışmalara girerler;
6. Yüksek başarı duygusuna sahip kişiler başarıyı önemli bir gereksinim gibi düşünerek, başkalarının gözüne girmek için değil, kendini geliştirme ve başarı ihtiyaçlarını karşılamak için çalışırlar;
7. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişileri başarılı olup olmadıklarını belirleyecek ölçütlerin açık ve net olmasını isterler;

Arbak ve Özmen (2000)'in araştırmasında, başarı güdüsü yüksek olan kişilerin, ilgi alanlarına uygun işleri daha çekici bulduklarını tespit etmişlerdir. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişilerin işe bağlılık derecesinin, düşük başarı güdüsüne sahip olanlara göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkün olmaktadır (Güner, 2007, 39).

2.4.6.2.2.2. Kontrol Odağı

Sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde yapılandırılmış ve bir kişilik özelliği olarak tanımlanan kontrol odağı kavramı, Rotter tarafından 1954 yılında ilk kez kullanılmış ve 1966'da "Denetim Odağı/ Kontrol Odağı" kavramının ölçülmesine yönelik bir ölçek yine Rotter tarafından geliştirilmiştir. "Rotter'e göre birey, herhangi bir davranışı ile ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz durumun (başarı, başarısızlık, ödül, ceza vb.) tamamen söz konusu davranış nedeniyle olmadığına inandığında, bunun şans, fırsat, kader ve çevresindeki diğer insanların ya da karmaşık olduğu için tahmin edilemeyen diğer güçlerin kontrolü altında ve onların etkisiyle meydana geldiğini kabul etmektedir" (Çakır 2001, 122).

Olayları bu şekilde yorumlayan kişi dışsal kontrol odağına sahiptir. Eğer birey olayların kendi davranışlarına ve özelliklerine bağlı olarak gerçekleştiğini kabul ediyorsa, içsel kontrol odağına sahiptir denir. İç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin iş ortamındaki davranışlarıyla ilgili en belirgin farklılıkları iş doyumunu, işe bağlılık ve motivasyon konularında ortaya çıkmaktadır. Spector (1988) iç kontrol odaklı çalışanların iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğunu ve işte daha uzun süre çalıştıklarını ifade etmektedir. "Spector (1988) işyerindeki davranışları anlamada kişilik değişkenlerinin önemli bir rol oynadığına işaret etmiştir". Kontrol odağı çeşitli çalışmalarda ve örgüt ortamındaki araştırmalarda en önemli kişilik değişkenlerinden biridir (Kuruüzüm; Irmak; Çetin 2010, 186). Aynı şekilde, Andrisani ve Netsel'in yapmış oldukları araştırmada da, Spector'un ulaştığı sonuca ulaşmışlardır Renn ve Vanderberg (1991), iç kontrol odağına sahip kişilerin dış kontrol odağına sahip kişilere göre işten ayrılma niyetlerinin ve devamsızlıklarının daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir (Güner 2007, 41).

2.4.6.2.2.3. İçsel Motivasyon

Motivasyonun içsel ve dışsal olarak iki şekilde incelenmesi Herzberg ve diğerlerinin motivasyonda "çift faktör teorisi" ne dayanmaktadır (Çakır 2001, 129). Bu teoriye göre, kişiler tarafından karşılandığında iş doyumunu artıran veya karşılanmadığında doyumsuzluğa sebep olan iki farklı güdü söz konusu olmaktadır. Birincisi, dışsal faktörlerdir. İkincisi ise, motive edici (içsel) faktörlerdir. Motive

edici faktörler, başarı, tanınma, yapılan işin kendisi, terfi olanakları, sorumluluk ve yetki güdülerinden oluşmaktadır (Güner, 2007, 41).

İçsel motivasyon, bir işi tamamlamış olmaktan kaynaklanan yüksek tatmin derecesidir. İçsel motivasyon, çalışanların parasal ödüllerden başka nedenler için, yüksek özsaygı, kişisel gelişme, başarılı olma duygusu gibi nedenlerle motive olmasıdır. Quigley ve Tymon (2006)'a göre içsel motivasyon birinin işteki görevlerinden doğrudan edindiği pozitif değerli tecrübelerle dayanır. Bu pozitif tecrübeler, iş vasıtasıyla kişisel heyecanı, bağlılığı, ilgililiği, enerjiyi harekete geçirmeyi sağlamaktadır. Futrell (1977) yüksek tatmin, bağlılık ve motivasyonun yöneticinin sonuçlarını (iş tasarımı, performans gibi) arttırdığını ve işgücü devrini azalttığını söylemektedir (Kuruüzüm; Irmak; Çetin 2010, 187).

Gorn ve Kanungo, içsel ve dışsal motivasyonun işe bağlılığa etkisi konusundaki araştırmalarında, bu konuya açıklık getirmeye çalışmışlardır. Bu araştırmanın sonuçları, hem içsel güdülere sahip bireylerin, hem de dışsal güdülere sahip bireylerin doyumları yüksek olduğu takdirde, işlerine bağlılıklarının yüksek olduğunu, ancak içsel güdülerini doyuma ulaştıran bireylerin işe bağlılıklarının, dışsal güdülerini doyuma ulaştıranlardan daha yüksek olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, içsel motivasyonun işe bağlılığı etkileme gücü, dışsal motivasyondan daha yüksektir (Çakır 2001, 133).

2.4.6.2.2.4. Çalışma Değerleri

Çalışma değerleri, çalışma rollerinin gelişimi, anlaşılması ve ayarlanmasına eleştirel bakış olarak tanımlanabilir. İş değerleri; hareketlere, eğilimlere, yargılara ve durumlarla nesnelere karşılaştırmaya yön veren inanç veya standartlardır (Kuruüzüm; Irmak; Çetin 2010, 188). Çalışma değerleri, kişinin doğduğu andan itibaren, üyesi olduğu ve yetiştiği toplumda geçirdiği sosyalleşme süreci sonunda öğrenmiş olduğu değerlerdir (Ergenç 1982, 116). Çalışma değerleri amaçsal ve araçsal yaklaşım olarak iki türde ele alınmaktadır. Amaçsal yaklaşım; kişinin çalışmayı bir amaç olarak görmesi, boş zamanlarında bile çalışmaya yönelmesi, çalışmada başarmanın verdiği hazı ön planda tutması çalışmaya ve işine değer vermesi ile ilgidir. Araçsal yaklaşım ise, kişinin çalışmayı, hayatını sürdürebilmek için ihtiyacı olan maddi

getiriyi sağlama aracı olarak görmesi gibi maddi ölçülerin ön planda olduğu yaklaşımdır.

Yukarıda da görüldüğü üzere bireyin çalışmaya ve işine değer vermesi, amaçsal yaklaşımla ifade edilmektedir. Amaçsal bakış açısı iş ahlakı ile ilişkilendirilmektedir. İş ahlakı maddi rahatlıktan ziyade tek başına bir değer olarak gösterilmektedir. Çalışanda iş ahlakının yüksekliği, çalışmaya ayrılan zamanda vakit öldürme yerine verimli çatışmaya ve emek harcanarak gelir elde etmeye teşvik eder ve çalışmaya karşı olumlu bir yaklaşım ifade eder (Stöber; Seidenstücker 1997, 1085).

Amaçsal yaklaşım, Batı toplumlarında “Protestan İş Etiği” olarak tanımlanmaktadır. Siegel (1983) Protestan İş Etiği’ni, kişinin işyerindeki tutum, davranış ve inançlarına yön veren rehber olarak tanımlamaktadır (Güner, 2007, 42).

Protestan iş ahlakına göre, çalışma maddi kazanımlar sağladığı için değil, bir insanın zamanını en iyi şekilde geçirmesini sağladığı için değerlidir. Ali (1988) tarafından Arap toplumundaki çalışma değerleri üzerine yapılan çalışmada, Protestan İş Ahlakında olduğu gibi çalışmaya bağlılık, üretkenlik, işbirliği ilkeleri yer almaktadır ve bu Kuran Hadislerinde ve Hz. Muhammed’in söz ve davranışlarında da vurgulanmaktadır (Çakır 2001, 135).

İşe ve çalışmaya karşı olumlu tutumları ifade eden çalışma değerleri arasında olumlu bir ilişki olduğu yukarıdaki ifadelerden anlaşılmaktadır. Çalışma değerleri, dolayısıyla iş ahlakı yüksek olan bireylerde, işe bağlılığın da yüksek olması beklenmektedir.

2.4.6.2.2.5. Merkezi Yaşam İlgisi

Bireyin, yerine getirilen bir faaliyetin yaşamındaki yeri ve konumu konusundaki durumu olarak adlandırılan merkezi yaşam ilgisi kavramı, ilk kez Dubin tarafından ortaya atılmış, daha sonraları işe bağlılık çalışmaya bağlılık araştırmalarında bir çıkış noktası olmuştur. Dubin, merkezi yaşam ilgisinin kişinin çocukluk dönemindeki sosyalleşme sürecinin sonucu olduğunu, deneyimlerle ve toplumdaki sanayileşmenin etkisiyle yön değiştirebileceğini belirtmektedir. Kişi,

çocukluğundan iş hayatına atıldığı döneme kadar, sosyal faaliyetlere ve ilişkilere yoğunlaşmaktadır (Dieffendorf ; James; Douglas; Kamin 2002, 103).

İş hayatında ise elde ettiği deneyimlerle merkezi yaşam ilgisi farklı alanlara kayabilmektedir. Sanayileşme döneminin ilk yıllarında çalışma hayatı kişiler için daha önemli iken Dubin'e göre günümüzde çalışanların çoğunun, işlerini merkezi yaşam ilgisi olarak görmediklerini belirtmektedir. Yapılan araştırmalarda, iş ve çalışma hayatına daha çok yönelen kişilerin işe bağlılıklarının da yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Lodahl ve Kejner (1965), çalışmanın ve işin yaşamlarında önemli bir yer tutmadığını belirten kişilerin, işe bağlılıklarının da düşük olduğunu belirtmişlerdir (Akt., Çakır 2001, 137-138).

2.4.6.3. İşe Bağlılığı Etkileyen İşin Niteliğine İlişkin Faktörler

Bireyin iş rolünün gerekleriyle kendi davranışları, değerleri ve inançlarının uyumunu ifade etmektedir. Bu uyum, işin birey için taşıdığı önemdir. İşin gerekleri ile işgörenin inançları ve değerleri birbirine yakınlaştıkça işin birey için taşıdığı önem de artmaktadır. Diğer bir deyişle yürütülen işin gerekleri ile bireyin inançları, değerleri ve davranışlarının örtüşme derecesi, işin birey için taşıdığı anlamın da göstergesidir (Ceylan; Çöl; Gül 2005, 35). İşin anlamlılığı bireylerin kendilerini işe yarar, değerli ve önemli hissetmelerini sağlayacaktır.

İşin niteliği birey için önem arz ediyor ve isteklerini yansıtıyor ise bireyde işe bağlılığı arttırıcı etki yaratacaktır. Aksi durumda ise işe bağlılığı azaltıcı etki yaratacaktır.

2.4.6.3.1. İşin Gerektirdiği Bilgi ve Yetenek Çeşitliliği

Amaca ve sonuca ulaşmada çalışanın yükümlülüğü altında olan her türlü faaliyet, bireyin farklı bilgi ve yeteneklerini kullanmasını sağlayacaktır. Bu durumun doğal sonucu olarak bireyin sonuca ulaşmadaki içinde bulunacağı faaliyetler ne kadar çeşitli ise bireye o kadar farklı yetenekler kullanabilme imkânı doğacaktır (Ergenç 1982, 90). Bireyin işi ile ilgili gereklere yönelik farklı yetenek ve becerilerini gösterme imkânı bulamaması, yapılan işin sürekli aynı tempo ve düzende yapılması sonucunu doğuracaktır. Bu ise sonuçta monotonluğa neden olacaktır. Monotonluk; işin değişmeyen karaktere sahip olması ve sürekli aynı eylemlerin

yapılması sonucu oluşan bıkkınlık durumudur (Çakır 2001, 86). Bu bıkkınlık durumu (monotonluk), nitelik bakımından üst seviyelerde olan bireyler için işe karşı bir uzaklaşma durumu ve devamsızlığı beraberinde getirecektir. Bu ise bağlılığı etkileyici bir unsur olarak kendini gösterecektir. Örgütler bu durumu engellemek amacıyla iş zenginleştirme, rotasyon gibi yöntemleri kullanmakta ve çalışanlara farklı imkânlar sunmaktadır.

İşe bağlılık ile iş ve beceri çeşitliliği arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan çalışmalarda önemli bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Hackman ve Lawler (1971), iş çeşitliliğinin farklı iş becerilerini ortaya çıkardığını, bunun da işe bağlılığı etkilediğini tespit etmişlerdir. Elloy, Everett ve Flynn, maden cevheri işleyen bir fabrikanın çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, işe bağlılık ile iş çeşitliliği arasında önemli bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir (Elloy; Flynn 1998, 93).

İşe bağlılığın değişkenleri ve sonuçlarıyla ilgili en kapsamlı araştırmayı yapmış olan Brown (1996), işin çeşitliliğinin yüksek olması ile işe bağlılığın ilişkisinin önemli olduğunu tespit etmiştir (Güner,2007, 30).

2.4.6.3.2. Görev ile Özdeşleşme

Çalışanın işteki eylem ve faaliyetlerinin ne gibi sonuçlar ortaya çıkaracağı, etkisinin ne olduğunu fark edeceği düzeyde iş genişliğini ifade etmektedir (Çakır 2001, 91). Bir işin veya faaliyetin çalışanla özdeşleşebilmesi için, o iş veya faaliyet;

1. Dönüşüm sürecindeki tüm aşamaları içermesi,
2. Başlangıç ve bitiş noktalarının belirli ve anlaşılır olması,
3. Çalışmanın çalışan tarafından yerine getirilmesi ve etkili bir sonuç oluşturabilmesi,
4. Anlamlılık sağlayacak genişliğe sahip olması, şartlarını taşıması gerekmektedir (Turner ve Lawrence 1965, 264).

Çalışana hem de örgütsel motivasyon ve fayda sağlayacak, hem de görev ile özdeşleşmeyi üst seviyede tutacak iş özellikleri, Hackman ve Lawler, Turner ve

Lawrence tarafından belirlenmişlerdir. Çalışmaya göre görev, çalışana çalışmanın anlamlı parçasından, kişisel sorumluluk duygusunu ortaya çıkartabilmeli, çalışan tarafından yapıldığında, anlamlı sonuçlar çıkartabilmeli ve geribildirim olanağı sağlayabilmelidir (Hackman; Lawler 1971, 263) .

İşe bağlılık ve görev ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan araştırmalarda, görev ile özdeşleşmenin işe bağlılığı sağlamada gerekli bir faktör olduğunu tespit edilmektedir. Hackman ve Lawler, görev ile özdeşleşmenin işe bağlılığın yanında iş tatminini ve içsel motivasyonu da etkilediğini belirtmektedirler (Hackman; Lawler 1971, 263).

2.4.6.3.3. Görevin Önemi

Bir görevin önemi, görevin kendisinin ya da görev neticesinde ulaşılabilecek sonucun, görevin çevresindeki varlıklar açısından ne denli faydalı olduğuna, nasıl imkânlar sunduğuna göre değerlendirilebilir. Bir işin önem derecesinin yüksek olması, görev sonucunun örgüt içerisindeki çalışanlar ve örgüt dışındaki kişiler için sağladığı faydalar ile giderdikleri eksikliğin büyüklüğüne bağlıdır. Brown'un çalışmasında görevin önemi, diğer iş nitelikleri ile birlikte, işe bağlılıkla orta derecede ancak, ilişki düzeyi olarak çeşitlilikten sonra, diğer iş niteliklerinden önce gelen bir nitelik olarak bulunmuştur. Bu ve buna benzer sonuçlar görevin önem derecesinin de işin niteliklerinde ayrıca ele alınması gereken bir nitelik olduğunu ve işe bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir (Çakır 2001, 95-96).

2.4.6.3.4. İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi

İşin sorumluluğu ve etkileşim düzeyi başlığı altında özerklik (otonomi), geri bildirim ve başkaları ile ilişkiler alt başlıkları incelenecektir.

2.4.6.3.4.1. Özerklik (Otonomi)

Yetkinlik, davranış ile ilgili ustalığı ifade ederken otonomi bireyin faaliyeti başlatma, sürdürme ve düzeltme ile ilgili konularda inisiyatif kullanabilmesidir. Örneğin çalışanın işin başlatılması, yönetimi, hızı ve gösterilen çaba gibi konularda özgürce karar verebilmelidir (Ceylan; Çöl; Gül 2007, 37). Özerklik bireylere çalıştıkları örgütlerde, yapılan işin sonuçlarının kendilerine ait oldukları hissini

vererek, örgüte aidiyet duygularını ve bağlılıklarını arttırmaya imkân tanımaktadır. Özerkliğin düşük olduğu örgütlerde ise bireyler oluşabilecek başarısızlıklardan diğer çalışanları sorumlu tutmakta ve daha az sorumluluk hissetmektedir (Hackman ; Lawler 1971,262-263).

Hackman ve Oldham, işin çalışana özerklik tanınmasıyla çalışanda sorumluluk duygusu yarattığını; zenginleştirilmiş işlerin özerklik seviyesinin yüksek olduğunu, bunun da çalışanların performansını artırarak onların işlerine daha bağlı hale getirdiğini belirtmektedirler (Hackman; Oldham 1975, 159-170). Brown (1996), işe bağlılıkla, özerklik arasında orta derecede korelasyon tespit etmiştir (Ançel 2009, 14).

2.4.6.3.4.2. Geri Bildirim (Geri Besleme)

Geri bildirim, çalışanın yaptığı işin sonuçlarında ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz sonuçlar hakkında bilgilendirilmesi anlamına gelmektedir (Jordan 2010, 864). Göksel (2009) geri bildirim özelliklerini şöyle sıralamıştır;

1. Kişiye yardımcı olmayı amaçlar,
2. Belirli ve ayrıntılıdır,
3. Zamanında gelir,
4. Açık ve nettir,
5. Belirli bir durum üzerinde durur (Göksel 2009, 162).

Birey geri bildirimini; yapılan işin sonuçlarına dayalı olarak, çalışma arkadaşlarından ve yönetimden olmak üzere üç yol ile edinir (Krasman 2010, 19). Çakırdan aktarımla, bir öğretmenin öğrencisinin başarısını görmek bireyin işin neticesinde edineceği geribildirim iken, yapılan iş ve sonuçları ile ilgili çalışma arkadaşlarından gelen eleştiriler ve tavsiyeler arkadaşlarından geribildirim edinme yöntemidir. Bununla birlikte yönetimin çalışanlarına sunacağı performans kartları ile de bireyler yaptıkları işler ile geribildirim alabilirler (Çakır 2001, 100).

Fortunado ve Smith (2006) Amerika'da süpervizörler üzerinde yaptıkları araştırmada geri bildirim, söz konusu çalışanların işlerini daha az hata ile

yapmalarını sağladıkları ve bunun sonucunda birçok açıdan işin kolaylaşması ile çalışanların işe ve çalışmaya bağlılıklarının arttığını ortaya koyuylardır (Fortunado; Smith 2006, 107). Hackman ve Lawler işin geribildirim olmaması, işin özerklik, çeşitlilik ve önemi ile alakalı niteliklere sahip olsa dahi, bireyin işten alacağı doyum ve iş ile alakalı motivasyonunu düşüreceğini belirtmişlerdir (Hackman; Lawler 1971, 271).

2.4.6.3.4.3. Başkalarıyla İlişkiler

Başkalarıyla ilişkiler, çalışanların örgüt içi ve dışındaki bireylerle etkileşim halinde bulunması durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu etkileşim, çalışanın sosyo-psikolojik ihtiyaçlarından biridir. Çalışanların başkaları ile olan ilişkiler, hem örgüt içindeki çalışanlar hem de örgüt dışındaki arkadaşları olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Çalışanın örgüt içindeki diğer çalışanlarla etkileşimini ön plana çıkaran en önemli uygulama takım çalışmasıdır. Takım, iş sürecinde birbirine bağımlı ve genel bir amaca ya da misyona yönelmiş, her birinin özel bir rolü ya da fonksiyonu yerine getirdiği, sorumluluğun paylaşıldığı iki ya da daha fazla kişiden oluşan bir grup olarak tanımlanabilmektedir (Güner, 2007, 33).

Takım çalışması yapılan işin ortaya konmasında hem motive edici hem de etkinlik artırıcı etki yaratmaktadır. Takımı oluşturan bireyler, söz konusu ekip çalışması ile birlikte aidiyet ve bağlılık duygularını daha derinden hissedecek, bu ise bireyin örgüte, çalışmaya ve dolayısıyla işe karşı bağlılığını arttıracaktır. Ancak aksi durumda birey yalnızlık duygusu içerisinde kalacak bu ise birey açısından işe karşı motivasyon eksikliğine, işe karşı yabancılaşmaya devamsızlığa, dolayısıyla işe bağlılığın azalmasına yol açacaktır.

Hackman ve Lawler'ın çalışmasında, kişiler arası ilişkilerde arkadaşlık boyutunun, işe bağlılıkla, görev özdeşiminden daha büyük bir kolerasyona sahip olduğunu bulmuştur. Lawler ve Hall, işine bağlı bireylerin arkadaşlık ilişkilerinin iyi olduğunu tespit etmişlerdir. Elloy ve Everett de, arkadaşlık ilişkileri içerisinde, başkaları ile etkileşim faktörünü de alarak, bu etkileşimin işe bağlılıkla ilişkisinin işin diğer nitelikleri kadar olduğu saptanmıştır (Çakır 2001, 104).

2.3.6.4. İŖe Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

İŖe bağlılığı etkileyen faktörlerden örgütsel faktörler baŖlıęı altında; örgütün büyüklüğü, ücret miktarı, çalıŖma koŖulları ve çalıŖma saatleri, kariyer olanakları, yönetim stili ve yönetime katılma uygulamaları konuları incelenmiŖtir.

2.4.6.4.1. Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı

Örgüt büyüklüğünü, oluŖum tarafından bir araya getirilen üretim araçlarının tümü olarak tanımlama yapmak olasıdır. Bununla birlikte örgüt yapısı; bir iŖletmede faaliyetlerin yürütülmesinde uygulanan yetki ve sorumluluk iliŖkilerinin bütünüdür. Örgüt yapısı doğrudan yetkinin kullanımı ile ilgilidir (AÖF Örgütsel DavranıŖ Kitabı 2010, 179).

Büyük örgütlerde bürokratik eğilimlerin artması, denetim mekanizmasının etkili bir Ŗekilde yürütülmesi için herkesin hiyerarŖik yapıdan aldığı katı yetki ve sorumluluklarının bulunması ve bu durumun doğal sonucu olarak ortaya çıkan esnek olmayan örgüt yapısı, çalıŖan üzerindeki denetimin ve yönetimin katı yaptırımları ve tutumları, tepe yönetimden en alt basamağa kadar karŖılıklı iliŖkiler kurulmasını zor hale getirmektedir. Bu da iletiŖim ağları yanlıŖ bilgilendirme ve hata olasılığını artırıcı bir etki yaratarak örgütte daha karmaŖık bir ortam oluŖması sonucunu doğurmaktadır (Mishra; Shyam 2005, 8).

Örgütler günümüzde bu sorunları önlemek, örgütsel esnekliği sağlamak için küçülmeye doğru eğilim göstermektedir. Küçülme örgütlerin informel iliŖkilerini ön plana çıkararak, katı kural ve mekanizmaları azaltarak, bürokratik yapıdan organik yapıya geçiŖi sağlamaktadır (Çakır 2001, 143).

Büyük örgütlerde meydana gelecek bu katı yönetim ve ağır denetim koŖulları bireylerin iŖ baŖı performansları, iŖe karŖı bağlılıklarını, örgütsel performanslarını azaltıcı yönde etki yaratmaktadır. Ancak bürokratik yapıdan organik yapıya geçiŖte birey üzerinde sınıf, meslek, sendikaya olan bağlılık duygularının yerine örgütün tümüne bir bağlılık duygusu kazanması iŖe bağlılığı artırıcı bir etki yaratmaktadır (Chughtai 2008, 169).

2.4.6.4.2. Ücret Miktarı ve Sistemi

Yapılan işin karşılığında çalışana verilmesi taahhüt edilen ve işin icrası sonucunda ödenen iş karşılığı bedeli olarak tanımlanan ücret, çalışanlar üzerinde örgütte çalışmanın sürdürülmesi, çalışmanın verimli hale getirilmesi, örgüte karşı olumlu tutum içerisinde bulunulması gibi etkilerinden dolayı önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gerçekten de ücret bireylerin yaptıkları işe ve işin gerçekleştirildiği organizasyona karşı tutumları ve davranışlarını etkileyecek ve bireyi bu konuda yönlendirebilecek temel bir faktör ve motivasyon aracıdır. Ancak bahsedilen özelliklerini ortaya koyabilmesi için çalışanların ücrete ilişkin tutumları önemli bir yer tutmaktadır. Ücrete ilişkin tutum ve düşüncelerin oluşumunda geçim şartları ve başkalarının aldığı ücretler önem teşkil etmektedir.

Ücreti iş, çalışma arkadaşları, yönetim gibi diğer faktörlerden önde tutan bireyler için aldığı ücret önemli bir motivasyon aracı olurken, ücreti yapmış olduğu çalışmanın karşılığında edindiği bir değer olarak gören bireyler için de önemli olan örgütlerde yürütülen ücretlendirme sistemleridir. Zamana dayalı ve işten elde edilen sonucuna dayalı olmak üzere iki ücretlendirme sisteminden bahsedilebilir. Zamana dayalı ücretlendirme sistemlerinde ücret, bireylerin işi yürüttükleri gün, hafta, saat v.b dilimler üzerinden hesaplamalar ile ödenirken, işten elde edilen sonuca göre ücretlendirme sistemlerinde üretimin nitelik ve niceliğine göre ücretlendirme ve ödeme yapılmaktadır. Hangi tür ücretlendirme sistemi uygulanırsa uygulansın önemli olan faktör, ücret adaleti kavramıdır.

Ücretin işe bağlılık üzerindeki etkisi, ücretin motive edici özelliği ile ilgili bir konudur. Bu nedenle ücretin işe bağlılık üzerindeki derecesinin, bireylerin içsel ya da dışsal motivasyonlarına göre değişeceği söylenebilir. Ücreti; başarı, sorumluluk, ilerleme gibi içsel faktörlerden daha yüksek tutan, dolayısıyla dışsal motivasyonu daha yüksek olan birey için yüksek ücret ve adil ücret sistemi, işe bağlılık açısından olumlu etki doğurabilir. Ancak dışsal motivasyonun işe bağlılık düzeyini etkileme düzeyinin daha düşük olması nedeniyle, ücret ve işe bağlılık arasında önemli bir ilişki olmadığı düşünülmektedir (Çakır 2001, 147148).

2.4.6.4.3. Çalışma Koşulları ve Çalışma Saatleri

Bir işin yerine getirilmesi için harcanacak zamanı belirten çalışma saati ve yapılacak iş ile ilgili tüm şartları içeren çalışma koşulları, motivasyon teorisinde dışsal faktörler olarak ele alınmıştır. Çalışma koşulları dendiğinde; işyerindeki gürültü, sıcaklık, nem, vardiya sistemi ek çalışma süreleri gibi faktörler akla gelmektedir. Bireylerin icra edecekleri işler ile ilgili olarak göz önünde bulundurdukları hususların başında ücret ile çalışma koşulları gelmektedir. Bireylerin çalıştıkları işlerde çalışmalarını uzun süreli olarak devam ettirmeleri, etkili ve verimli çalışmalar ortaya koymaları için iş sağlığı ve iş riski kavramlarının ön planda tutulması gerekmektedir. Bu kavramların ön planda tutulması bireylerin örgüte aidiyet duygularının artması, işe bağlılıklarının sağlanması için de önem arz etmektedir.

Çakır (2001) yaptığı çalışmada, birey için uygun sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması, sağlıklarını koruma, verimliliği ve performansı arttırmanın yanı sıra, bireylerin güvenli ve rahat bir ortamda çalışmaları, iş ve iş ortamından doyumlarını arttırarak işe bağlılığın güçlenmesine katkı sağlayacağını vurgulamaktadır. Buna ek olarak uzun ve düzensiz çalışma saatleri, vardiyalı çalışma gibi çalışma sistemlerinin, iş performansının düşmesine ve buna bağlı olarak hataların ve iş kazalarının artmasına, sağlığın bozulmasına, aile yaşamının ve toplumsal ilişkilerin zedelenmesine neden olduğu, bunun ise doğrudan bireyin işe bağlılığını etkilediği, yazarın aynı çalışmasında üzerinde durduğu faktörlerdir (Çakır 2001, 149).

Sonuç olarak bireyin çalışması için bireye sunulan çalışma koşullarının ağırlığı, düzensizliği, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, değişik zamanlı vardiyalı çalışma saatleri bireyin psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmasına neden olan faktörlerdir. Bu olumsuz durum bireylerin işe bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir.

2.4.6.4.4. Kariyer Olanakları

Genel bir tanımla kariyer; bireyin belirli bir işte gösterdiği ilerleme ya da yaşamı boyunca yapmış olduğu işlerin toplamıdır. Bir başka açıdan kariyer, bir yandan bireysel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı olarak, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutacağı iş deneyimleri ile ilgili bir

süreçtir (Seymen 2004, 81). Kariyer beklentileri ise bireyin çalışma ile edineceği deneyimler sonucunda kendini görmek istediği yer ya da hedef olarak tanımlanabilir.

Kariyer olanaklarının işe bağlılık ile ilgisi bireyin kariyer beklentileri ve kariyerin birey için önemi ile ifade edilebilmektedir. Daha önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere bireylerin çalışmaya bağlılıkları çeşitli motivasyon tiplerine bağlı olarak değişmektedir. Eğitim durumu yüksek olan bireylerin, çalışmayı bir amaç olarak gördükleri ya da eğitim seviyesi düşük bireylerin çalışmayı yalnızca gelir getirici bir araç olarak gördükleri veya elde edilen ücretin miktarının bireylerin işe bağlılıkları konusunda motive edici ya da uzaklaştırıcı etkileri daha önceki bölümlerde incelenen konulardır. Kariyer, kariyer beklentileri ya da kariyer olanaklarının çalışanların işe bağlılıklarını etkilemesi yalnızca bireylerin bu faktörleri temel motivasyon araçları olarak görmesi ile söz konusu olacak bir durumdur.

Yapılan kimi araştırmalar, bireylerin kariyer beklentilerinin karşılanabilmesi bireyleri örgüte ve işe bağlı kılmaktadır. Konu ile ilgili Amerika'da yapılan bir araştırmada, eğitim ve kariyer imkânları sunan örgütlerde iş görenlerin çalışmalarından daha çok verim alındığı ve örgütlerine karşı sadakatlerini uzun süreli korudukları saptanmıştır (Feldman 2000, 1286).

2.4.6.4.5. Yönetim Tarzı ve Yönetime Katılma Olanakları

Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve oluşturulan kuralların uygulanma şekli çalışanlarda işe bağlılığı etkilemektedir. Bu etkileme iki şekilde olmaktadır. Birincisi yönetimin personele yaklaşımı, ikincisi ise personelin yönetimde söz sahibi olması ile kendisini örgütün bir parçası olarak görmesidir. Modern (organik) örgüt yapılarındaki personele bürokratik olmayan tutum ve çalışmayla örgüt faaliyetlerinin yapı taşı olarak insan faktörünü ön planda tutan yaklaşım personelin yaptığı işten duyduğu hazzı artırıcı bir etki yaratacağı kesindir. Bu yol ile iş gören yöneticilerine güven ve örgüte karşı aidiyet duygusu hissedecek bu da personelin çalışmasına yansiyarak işe bağlılığını etkileyecektir.

Yine aynı yaklaşımda personele sunulacak olan, yönetime belirli oranlarda katılma ya da söz sahibi olabilme durumu bireyin örgüt içerisinde kendi statüsü ile ilgili yargılarını etkileyecek ve örgüte bağlılığı artacaktır. Bu ise bireyin işe bağlılıklarını arttırabilir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmada, muhasebe meslek mensuplarının iş yaşam dengelerinin meslek etiği ve işe bağlılıkları ile ilişkisinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bununla birlikte, meslek mensuplarının demografik faktörlerinin iş-yaşam dengesi, meslek etiği ve işe bağlılık düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi de hedeflenmiştir.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma evreni olarak İstanbul'da faaliyet yürütmekte olan serbest muhasebeci mali müşavirler belirlenmiştir. İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'ndan alınan bilgiye göre 2017 Şubat itibari ile toplam kayıtlı üye sayısı 38676'dır ve bu sayı evreni göstermektedir. Araştırmanın geniş alanı kapsamı ve alanın tümüne ulaşmada maliyet ve zaman sorununu ortaya çıkarması nedeniyle araştırmada bu evren üzerinden örneklem alım yoluna gidilmiştir.

Bu örneklem seçiminde basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = Nt^2 pq / d^2 (N - 1) + t^2 pq$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı, (38676 meslek mensubu)

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (0,9)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (0,1)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değeri, (Örnekleme hatası %5 ve güven düzeyi %95 için tablodan 1,96 okunmuştur)

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen +/- örnekleme hatasını gösterir. (0,05) (Karasar, 2014).

Formülü kullanılarak çalışmanın evreni için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 380$ kişi olarak hesaplanmıştır. Ana kütleyi temsil edebilecek minimum sayıya ulaşmak üzere toplam 1000 anket formu dağıtılmıştır. Anket formlarından doldurulmuş olarak geri dönen ve analizler için uygun 498 katılımcı araştırma örneklemini olarak seçilmiştir. Araştırma örneklemine ilişkin bulgular Tablo 3.1’de verilmiştir.



Tablo 3. 1. Örnekleme İlişkin Frekans ve Yüzdeler

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	219	44
Erkek	279	56
Yaş		
29 yaş ve altı	24	4,8
30-35	192	38,6
36-45	192	38,6
46-55	66	13,3
56 ve üzeri	24	4,8
Eğitim düzeyi		
Lise	57	11,4
Ön Lisans	30	6,0
Lisans	312	62,7
Lisansüstü	99	19,9
Medeni durum		
Evli	303	60,8
Bekar	195	39,2
Ekonomik durumu tarif eden ifade şekli		
0-2500 TL	60	12,0
2501-4000 TL	102	20,5
4001-6000 TL	144	28,9
6001 TL ve üzeri	192	38,6
Çocuk sayınız		
Yok	207	41,6
1	96	19,3
2	153	30,7
3	42	8,4
Mükellef sayınız		
25 ve daha az	243	48,8
30-35	42	8,4
36-45	54	10,8
46-55	27	5,4
56 ve üzeri	132	26,5
Profesyonel anlamda destek aldınız mı ?		
Evet	51	10,2
Hayır	447	89,8
Mesleği kaç yıldır yapmaktasınız ?		
1-5 yıl	105	21,1
6-11 yıl	105	21,1
12-17 yıl	120	24,1
18-24 yıl	84	16,9
25 yıl ve üzeri	84	16,9

Ankete katılanların çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Erkekler, tüm katılımcıların %56'sını (279) oluşturmaktayken kadınlar, %44'ünü (219) oluşturmaktadır.

Ankete katılanların %4,8'inin (24) yer aldığı yaş grubu 29 yaş ve altı, %38,6'sının (192) yer aldığı yaş grubu 30-35, %38,6'sının (192) yer aldığı yaş grubu 36-45, %13,3'ünün (66) yer aldığı yaş grubu 46-55, %4,8'inin (24) yer aldığı yaş grubu 56 ve üzeri yaş grubudur.

Ankete katılanların %11,4'ü (57) lise, %6,0'ı (30) ön lisans, %62,7'si (312) lisans, %19,9'u (99) lisansüstü eğitimi almıştır.

Ankete katılanların çoğunluğunun medeni hali evlidir. Evliler, tüm katılımcıların %60,8'ini (303) oluşturmaktayken bekarlar, %39,2'sini (195) oluşturmaktadır.

Ankete katılanların %12'sinin (60) aylık gelirinin 0-2500 TL, %20,5'inin (102) 2501-4000 TL, %28,9'unun (144) 4001-6000 TL, %38,6'sının (192) 6001 TL ve üzeri belirtilmiştir.

Ankete katılımda bulunanların %41,6'sının (207) çocuğunun olmadığı, 19,3'ünün (96) 1 adet, 30,7'sinin (153) 2 adet, 8,4'ünün (42) 3 adet çocuğu olduğu belirtilmiştir.

Ankete katılanların %48,8'ini (243) 25 ve daha az mükellefi olanlar, %8,4'ünü (42) 30-35 arası mükellefi olanlar, %10,8'ini (54) 36-45 arası mükellefi olanlar, %5,4'ünü (27) 46-55 arası mükellefi olanlar, %26,5'ini (132) 56 ve üzeri mükellefi olanlar oluşturmaktadır.

Ankete katılanların %89,8'i (447) profesyonel destek almamış, %10,2'si (51) profesyonel destek almıştır.

Ankete katılanların %21,1'i (105) 1-5 yıldır, %21,1'i (105) 6-11 yıldır, %24,1'i (120) 12-17 yıldır, %16,9'u (84) 18-24 yıldır, %16,9'u (84) 25 ve üzeri yıldır serbest muhasebeci mali müşavirlik mesleğini yapmaktadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verilerinin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Kullanılan anket formu 4 ana bölümden oluşmakta olup, bölümlere ilişkin bilgiler alt başlıklar halinde sunulmuştur.

3.3.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

Araştırma kapsamında kullanılan ölçek Deniz Küçükusta'nın 2007'de tamamladığı "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi" isimli doktora tezinden alınmıştır. Ölçekte 15 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerden bazıları "Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim", "Özel yaşamım işim için gerekli enerjimi tüketir", "Özel yaşamımdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor" şeklindedir.

Ölçek dört faktörlü yapıya sahip olup bu faktörler kişisel yaşamın işe etkisi, işin kişisel yaşama etkisi, iş-yaşam gelişimi ve eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisidir (Küçükusta, 2007). Yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alfa katsayıları kişisel yaşamın işe etkisi için 0,907; işin kişisel yaşama etkisi için 0,924; iş-yaşam gelişimi için 0,892 ve eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi için 0,876 olarak hesaplanmıştır. Tüm değerlerin 0,800'ün üzerinde olması ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Karasar, 2014).

3.3.2. Meslek Etiği Ölçeği

Ölçek, Topsak (2009) tarafından geliştirilmiş olup; 16 soru ve 3 faktörden meydana gelmektedir. Bu faktörler etik dışı davranışta bulunmama, doğruluk güvenirlik ve tarafsızlık ile sorumluluktur. Ölçeğin güvenirlik değerleri 7 maddeden oluşan etik dışı davranışta bulunmama için 0,718; doğruluk, güvenirlik ve tarafsızlık için 0,769 ve sorumluluk için 0,771 olarak belirtilmiştir (Topsak, 2009). Bu çalışma çerçevesinde gerçekleştirilen güvenirlik analizi neticesinde Cronbach Alfa katsayıları sırası ile 0.845, 0.876 ve 0,912 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayılar dikkate alınarak ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğu söylenebilir (Karasar, 2014).

3.3.3. İŖe Bağlılık Ölçeği

Ölçek Kanungo (1982) tarafından geliştirilmiŖ ve Kartal (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıŖtır. Ölçek 10 maddeden oluŖmakta olup, tek faktörlü yapıya sahiptir. Kartal (2015) yaptığı güvenirlik analizinde ölçeğin Cronbach Alfa katsayısını 0,793 olarak hesaplanmıŖtır. Bu araŖtırma kapsamında ise ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,887 olarak bulunmuŖtur. Bu katsayı ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Karasar, 2014).

3.3.3. KiŖisel Bilgi Formu

AraŖtırma amacı doğrultusunda araŖtırmacı tarafından geliştirilmiŖ olup, 8 sorudan oluŖmaktadır. Bu sorular sırası ile katılımcıların yaŖ, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, gelir düzeyi, mükellef sayısı, profesyonel anlamda psikolojik destek alma durumu ve meslek tecrübe yıl sayısını betimlemektedir.

3.3.4. Ölçeklere İliŖkin Betimleyici İstatistikler

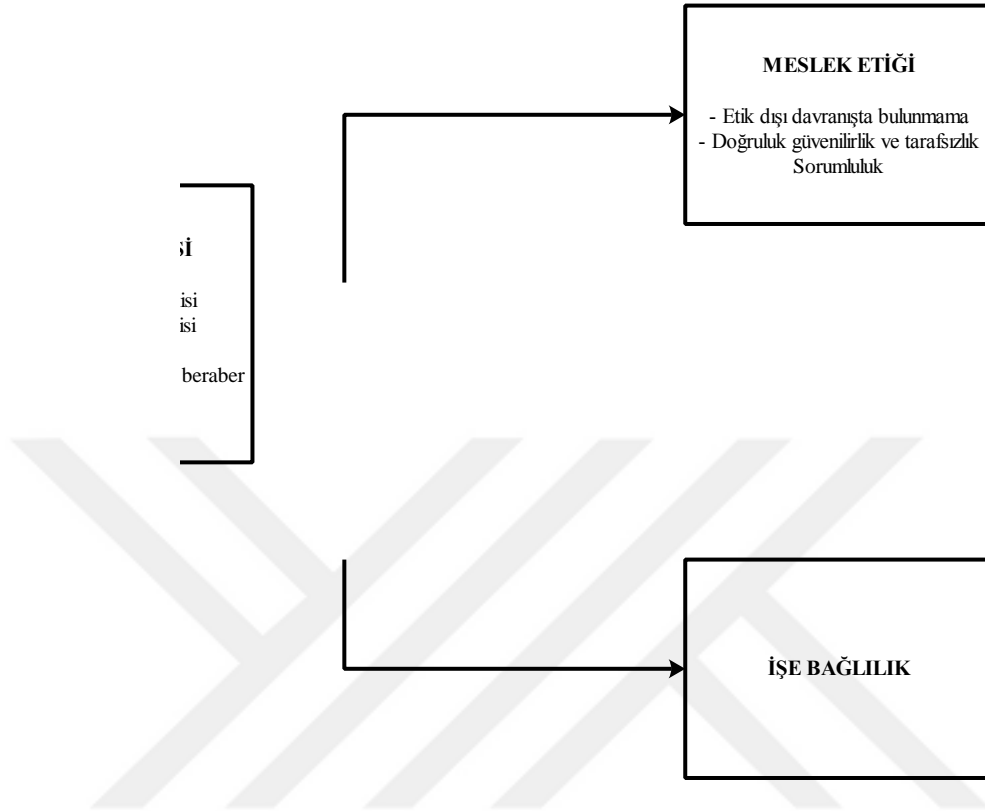
KiŖisel yaŖamın iŖe etkisinin ortalaması $3,55\pm 0,96$, iŖin kiŖisel yaŖama etkisinin ortalaması $2,91 \pm 0,97$, iŖ yaŖam geliŖiminin ortalaması $3,11\pm 0,93$, eŖle ya da baŖka bir yakınlı beraber çalıŖmanın etkisinin ortalaması $2,87 \pm 1,16$, etik dıŖı davranıŖta bulunmanın ortalaması $3,49\pm 0,75$, doğruluk, güvenirlik ve tarafsızlığın ortalaması ortalaması $3,41\pm 0,78$, sorumluluğun ortalaması $3,76\pm 0,90$, iŖe bağlılığın ortalaması $2,90\pm 0,65$ olarak bulunmuŖtur. İlgili veriler Tablo 3.2'de sunulmuŖtur.

Tablo 3. 2. AraŖtırma Ölçeklerinin Betimleyici İstatistikleri

	N	Min.	Maks.	Ort.	Std. Sapma
KiŖisel yaŖamın iŖe etkisi	498	1,00	5,00	3,5506	,96950
İŖin kiŖisel yaŖama etkisi	498	1,00	5,00	2,9127	,97692
İŖ-yaŖam geliŖimi	498	1,00	5,00	3,1175	,93622
EŖle ya da baŖka bir yakınlı beraber çalıŖmanın etkisi	498	1,00	5,00	2,8795	1,16044
Etik dıŖı davranıŖta bulunmama	498	1,00	5,00	3,4931	,75417
Doğruluk güvenirlik ve tarafsızlık	498	1,00	5,00	3,4127	,78010
Sorumluluk	498	1,00	5,00	3,7631	,90979
İŖe bağlılık	498	1,00	5,00	2,9000	,65998

3.4. MODEL VE HİPOTEZLER

Araştırmacı tarafından geliştirilen araştırma modeli Şekil 3.1’de sunulmuştur.



Şekil 3. 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeline bağlı olarak 4 hipotez kurulmuştur. Bu hipotezler aşağıda maddeler halinde sunulmuştur:

H₁: İş-yaşam dengesi ile etik dışı davranışta bulunmama arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İş-yaşam dengesi ile doğruluk, güvenilirlik ve tarafsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İş-yaşam dengesi ile sorumluluk arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: İş-yaşam dengesi ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 23.00 kullanılmıştır. Hipotezlerin sınanması sırasında öncelikli olarak değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya koyulabilmesi için korelasyon analizi yapılmış, ardından regresyona yer verilmiştir. Bağımsız ikili grupların karşılaştırılmasında t-test, üç ve daha fazla bağımsız grupların karşılaştırılmasında ise ANOVA ve Post Hoc testlerinden Tukey Test kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİ ARASINDAKİ KORELASYONLARA YÖNELİK BULGULAR

Araştırma kapsamında ölçekler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için yapılan Pearson Korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4. 1. Ölçekler Arası Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Kişisel yaşamın işe etkisi	-	,358 **	,032	,183 **	-,059	-,001	-,029	-,147 **
2. İşin kişisel yaşama etkisi		-	,101 *	,224 **	-,195 **	-,105 *	-,153 **	-,246 **
3. İş-yaşam gelişimi			-	-,154 **	,213 **	,199 **	,124 **	,254 **
4. Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi				-	-,179 **	-,174 **	-,172 **	-,130 **
5. Etik dışı davranışta bulunmama					-	,634 **	,531 **	,235 **
6. Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık						-	,701 **	,294 **
7. Sorumluluk							-	,254 **
8. İşe bağlılık								-

Kişisel yaşamın işe etkisi ile işe bağlılık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,001$; $r= -0,147$). Bu ilişki negatif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

İşin kişisel yaşama etkisi ile etik dışı davranışta bulunmama arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,195$). Bu ilişki negatif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

İşin kişisel yaşama etkisi ile doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,019$; $r=0,105$). Bu ilişki negatif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

İşin kişisel yaşama etkisi ile sorumluluk arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,001$; $r=0,153$). Bu ilişki negatif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

İşin kişisel yaşama etkisi ile işe bağlılık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,246$). Bu ilişki negatif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

İş-yaşam gelişimi ile etik dışı davranışta bulunmama arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,213$). Bu ilişki pozitif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

İş-yaşam gelişimi ile doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,199$). Bu ilişki pozitif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

İş-yaşam gelişimi ile sorumluluk arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,006$; $r=0,124$). Bu ilişki pozitif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

İş-yaşam gelişimi ile işe bağlılık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,254$). Bu ilişki pozitif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi ile etik dışı davranışta bulunmama arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,179$). Bu ilişki negatif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi ile doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,174$). Bu ilişki negatif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi ile sorumluluk arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,172$). Bu ilişki negatif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi ile işe bağlılık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,004$; $r=0,130$). Bu ilişki negatif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

Etik dışı davranışta bulunmama ile işe bağlılık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,235$). Bu ilişki pozitif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık ile işe bağlılık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,294$). Bu ilişki pozitif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

Sorumluluk ile işe bağlılık arasında anlamlı olan bir ilişki mevcuttur ($p=0,000$; $r=0,254$). Bu ilişki pozitif yönde ve çok zayıf şiddette bir ilişkidir.

4.2. HİPOTEZLERİN SINANMASI

Araştırma hipotezlerinin sınanmasında kullanılan regresyon analizine ilişkin bulgular bağımlı değişkenler bazında ayrı tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 4. 2. İş-Yaşam Dengesinin Etik Dışı Davranışlara Etkisi

Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model(p)	R ²
Sabit	3,531	19,530	,000			
Kişisel yaşamın işe etkisi	,020	,559	,576			
İşin kişisel yaşama etkisi	-,157	-4,339	,000	14,183	,000	,103
İş-yaşam gelişimi	,175	4,970	,000			
Eşle ya da başka bir yakınla beraber çalışmanın etkisi	-,068	-2,344	,019			

İş-yaşam dengesi, etik dışı davranışta bulunmama başlığına ait varyansın %10,3'ünü açıklamaktadır. İş-yaşam dengesinin varyansa olan katkısı anlamlıdır ($p=0,000$; $F=14,183$). Yani etik dışı davranışta bulunmamanın %10,3'ü iş-yaşam dengesine bağlıdır.

Bağımsız değişkenlerin her biri ayrı ayrı değerlendirilecek olursa;

Kişisel yaşamın işe etkisi, etik dışı davranışta bulunmama düzeyine etki etmemektedir ($p=0,576>0,05$). İşin kişisel yaşama etkisi, etik dışı davranışta bulunmama düzeyini azaltmaktadır ($\beta= -,157$). İş-yaşam gelişimi, etik dışı davranışta bulunmama düzeyini arttırmaktadır ($\beta=,175$). Eşle ya da başka bir yakınla beraber çalışmanın etkisi, etik dışı davranışta bulunmama düzeyini azaltmaktadır ($\beta= -,068$).

Söz konusu bulgulara dayanarak kurulan H_1 hipotezi kabul edilmiş olmaktadır.

Tablo 4. 3. İş-Yaşam Dengesinin Doğruluk-Güvenilirlik-Tarafsızlığa Etkisi

Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Sabit	3,278	17,235	,000			
Kişisel yaşamın işe etkisi	,047	1,254	,211			
İşin kişisel yaşama etkisi	-,093	-2,443	,015	9,609	,000	,072
İş-yaşam gelişimi	,157	4,248	,000			
Eşle ya da başka bir yakınla beraber çalışmanın etkisi	-,087	-2,854	,005			

İş-yaşam dengesi, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık başlığına ait varyansın %7,2'sini açıklamaktadır. İş-yaşam dengesinin varyansa olan katkısı anlamlıdır(p=0,000; F=9,609). Yani doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlığın %7,2'si iş-yaşam dengesine bağlıdır.

Bağımsız değişkenlerin her biri ayrı ayrı değerlendirilecek olursa;

Kişisel yaşamın işe etkisi, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık düzeyine etki etmemektedir (p=0,211>0,05). İşin kişisel yaşama etkisi, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık düzeyini azaltmaktadır ($\beta = -,093$). İş-yaşam gelişimi, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık düzeyini arttırmaktadır ($\beta = ,157$). Eşle ya da başka bir yakınla beraber çalışmanın etkisi, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık düzeyini azaltmaktadır ($\beta = -,087$).

Söz konusu bulgulara dayanarak kurulan H₂ hipotezi kabul edilmiş olmaktadır.

Tablo 4. 4. İş-Yaşam Dengesinin Sorumluluğa Etkisi

Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Sabit	3,958	17,714	,000			
Kişisel yaşamın işe etkisi	,042	,950	,343			
İşin kişisel yaşama etkisi	-,142	-3,176	,002	7,660	,000	,059
İş-yaşam gelişimi	,115	2,638	,009			
Eşle ya da başka bir yakınla beraber çalışmanın etkisi	-,100	-2,784	,006			

İş-yaşam dengesi, sorumluluk başlığına ait varyansın %5,9'unu açıklamaktadır. İş-yaşam dengesinin varyansa olan katkısı anlamlıdır($p=0,000$; $F=7,660$). Yani sorumluluğun %5,9'u iş-yaşam dengesine bağlıdır.

Bağımsız değişkenlerin her biri ayrı ayrı değerlendirilecek olursa;

Kişisel yaşamın işe etkisi, sorumluluk düzeyine etki etmemektedir ($p=0,343>0,05$). İşin kişisel yaşama etkisi, sorumluluk düzeyini azaltmaktadır ($\beta= -0,142$). İş-yaşam gelişimi, sorumluluk düzeyini arttırmaktadır ($\beta=,115$). Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi, sorumluluk düzeyini azaltmaktadır ($\beta= -0,100$).

Söz konusu bulgulara dayanarak kurulan H_3 hipotezi kabul edilmiş olmaktadır.

Tablo 4. 5. İş-Yaşam Dengesinin İşe Bağlılığa Etkisi

Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Sabit	2,962	19,156	,000			
Kişisel yaşamın işe etkisi	-,044	-1,439	,151	20,615	,000	,143
İşin kişisel yaşama etkisi	-,166	-5,338	,000			
İş-yaşam gelişimi	,196	6,525	,000			
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi	-,011	-,449	,654			

İş-yaşam dengesi, işe bağlılık başlığına ait varyansın %14,3'ünü açıklamaktadır. İş-yaşam dengesinin varyansa olan katkısı anlamlıdır($p=0,000$; $F=20,615$). Yani işe bağlılığın %14,3'ü iş-yaşam dengesine bağlıdır.

Bağımsız değişkenlerin her biri ayrı ayrı değerlendirilecek olursa;

Kişisel yaşamın işe etkisi, işe bağlılık düzeyine etki etmemektedir ($p=0,151>0,05$). İşin kişisel yaşama etkisi, işe bağlılık düzeyini azaltmaktadır ($\beta= -0,166$). İş-yaşam gelişimi, işe bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=,196$). Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi, işe bağlılık düzeyini azaltmaktadır ($\beta= -0,011$).

Söz konusu bulgulara dayanarak kurulan H_4 hipotezi kabul edilmiş olmaktadır.

4.3. KATILIMCI GRUBA AİT KİŞİSEL BİLGİLERİN ÖLÇEKLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK FARK ANALİZİ BULGULARI

Fark analizlerinde kullanılacak analiz tekniğini belirlemek üzere öncelikli olarak normallik testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4. 6. Normallik Test Sonuçları

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Kişisel yaşamın işe etkisi	-1,327	1,422
İşin kişisel yaşama etkisi	-,537	-,816
İş-yaşam gelişimi	-,489	-1,386
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi	-,086	-,579
Etik dışı davranışta bulunmama	-,076	-,939
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık	,296	-,461
Sorumluluk	-,369	-,823
İşe bağlılık	-,769	-,516

Tabachnick vd. (2013)’e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Benzer şekilde George ve Mallery (2010)’a göre ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2,0 ile -2,0 arasında bulunması verilerin normal dağılım gösterdiğini betimlemektedir. Literatürdeki bu bilgilerden yola çıkarak tüm alt ölçekler için verilerin normal dağılımı belirlenmiştir. Bu doğrultuda fark analizleri olarak parametrik testlerden t-test ve ANOVA kullanılmıştır.

4.3.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği’ne İlişkin Fark Analizleri

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği’nin alt faktörlerinin katılımcılara ait kişisel özelliklere göre farklılaşmasına ilişkin bulgular kişisel özellik bazında ayrı ayrı tablolandırılmış ve aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4. 7. İş-Yaşam Dengesinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kişisel yaşamın işe etkisi				1,498	,222
Kadın	219	3,5973	,93524		
Erkek	279	3,5140	,99570		
İşin kişisel yaşama etkisi				,422	,516
Kadın	219	3,0651	,95755		
Erkek	279	2,7930	,97700		
İş-yaşam gelişimi				,219	,640
Kadın	219	3,0582	,92325		
Erkek	279	3,1640	,94533		
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi				10,068	,002
Kadın	219	3,0342	1,06980		
Erkek	279	2,7581	1,21504		

T-test analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın cinsiyete göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bu değişkende, kadın katılımcıların ortalama değeri, erkek katılımcıların ortalama değerinden daha yüksek değer almıştır.

Tablo 4. 8. İş-Yaşam Dengesinin Yaşa Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Kişisel yaşamın işe etkisi				4,143	,003	
29 yaş ve altı	24	3,3250	1,02119			3>2
30-35	192	3,4188	,98409			5>1
36-45	192	3,6500	,99000			5>2
46-55	66	3,5091	,71052			5>3
56 ve üzeri	24	4,1500	,99957			5>4
Toplam	498	3,5506	,96950			
İşin kişisel yaşama etkisi				4,271	,002	
29 yaş ve altı	24	2,5313	,86071			3>1
30-35	192	2,7969	,95536			4>1
36-45	192	2,9570	1,03115			5>1
46-55	66	3,0455	,91977			5>2
56 ve üzeri	24	3,5000	,62554			5>3
Toplam	498	2,9127	,97692			5>4
İş-yaşam gelişimi				6,207	,000	
29 yaş ve altı	24	3,2813	,92464			3>2
30-35	192	3,0000	,97280			3>4
36-45	192	3,2031	,88937			5>1
46-55	66	2,8864	,94175			5>2
56 ve üzeri	24	3,8438	,49350			5>3
Toplam	498	3,1175	,93622			5>4
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi				4,460	,002	
29 yaş ve altı	24	2,3125	1,05101			2>1
30-35	192	2,9766	1,14326			2>5
36-45	192	2,8750	1,13142			3>1
46-55	66	3,0682	1,21809			3>5
56 ve üzeri	24	2,1875	1,14029			4>1
Toplam	498	2,8795	1,16044			4>5

ANOVA analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tabloya göre, kişisel yaşamın işe etkisi, işin kişisel yaşama etkisi, iş-yaşam gelişimi, eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın yaşa göre farklılaştığı belirlenmiştir. Kişisel yaşamın işe etkisinde 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların

ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. İşin kişisel yaşama etkisinde 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. İş-yaşam gelişiminde 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisinde 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların

ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 9. İş-Yaşam Dengesinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Kişisel yaşamın işe etkisi				5,161	,000	
Lise	57	3,4526	,81199			
Ön Lisans	30	3,6200	,62665			
Lisans	312	3,6654	,94346			2>4
Lisansüstü	99	3,2242	1,13687			3>4
Toplam	498	3,5056	,96950			
İşin kişisel yaşama etkisi				3,764	,005	
Lise	102	3,1974	,91336			
Ön Lisans	66	2,7000	,96356			
Lisans	189	2,8678	1,02007			1>2
Lisansüstü	80	2,9545	,84694			1>3
Toplam	477	2,9127	,97692			
İş yaşam gelişimi				2,563	,038	
Lise	102	2,8816	,82390			
Ön Lisans	66	3,2500	,87346			
Lisans	189	3,1178	,95031			4>1
Lisansüstü	80	3,2121	,95856			
Toplam	477	3,1175	,93622			
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi				3,015	,018	
Lise	102	2,7632	,97333			
Ön Lisans	66	3,0000	,99134			
Lisans	189	2,9712	1,19449			3>4
Lisansüstü	80	2,6212	1,16735			
Toplam	477	2,8795	1,16044			

ANOVA çıktılarında; kişisel yaşamın işe etkisi, işin kişisel yaşama etkisi, iş-yaşam gelişimi, eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın yaşa göre farklılaştığı belirlenmiştir. Kişisel yaşamın işe etkisinde ön lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lisansüstü seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Ön Lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması ise lisansüstü seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. İşin kişisel yaşama etkisinde lise seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması ön lisans seviyesinde eğitim gören

katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Lise seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması ise lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. İş-yaşam gelişiminde lisansüstü seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lise seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisinde lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lisansüstü seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 10. İş-Yaşam Dengesinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kişisel yaşamın işe etkisi				,265	,607
Evli	303	3,5307	,97550		
Bekar	195	3,5815	,96178		
İşin kişisel yaşama etkisi				7,535	,011
Evli	303	3,0050	,91414		
Bekar	195	2,7692	1,05363		
İş yaşam gelişimi				4,428	,009
Evli	303	3,2079	,88872		
Bekar	195	2,9769	,99164		
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi				36,187	,145
Evli	303	2,8218	1,25990		
Bekar	195	2,9692	,98262		

İş-yaşam dengesinin kişisel yaşama etkisi ve iş yaşam gelişimi boyutları medeni duruma göre farklılaşmaktadır. İşin kişisel yaşama etkisinde, evli olan katılımcıların ortalamaları bekar katılımcıların ortalamalarından daha yüksektir. İş yaşam gelişiminde de evli olan katılımcıların ortalamaları, bekar olan katılımcıların ortalamalarından daha yüksektir.

Tablo 4. 11. İş-Yaşam Dengesinin Çocuk Sayısına Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Kişisel yaşamın işe etkisi				1,013	,386	
Yok	207	3,6029	,99014			
1	96	3,6250	1,09400			
2	153	3,4706	,93259			
3	42	3,4143	,63306			
Toplam	498	3,5056	,96950			
İşin kişisel yaşama etkisi				2,244	,082	
Yok	207	2,7790	1,01195			
1	96	2,9922	1,03138			
2	153	3,0196	,88831			
3	42	3,0000	,93704			
Toplam	498	2,9127	,97692			
İş yaşam gelişimi				2,738	,043	
Yok	207	2,9964	1,00920	Yok		
1	96	3,1563	,96672	1		
2	153	3,2745	,83743	2		3>1
3	42	3,0536	,75413	3		
Toplam	498	3,1175	,93622	Toplam		
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi				,732	,533	
Yok	207	2,9420	1,04697	Yok		
1	96	2,8125	1,29218	1		
2	153	2,8922	1,25386	2		
3	42	2,6786	1,02304	3		
Toplam	498	2,8795	1,16044	Toplam		

ANOVA ile elde edilen tabloda, iş-yaşam gelişiminin çocuk sayısına göre farklılaştığı görülmektedir. İş-yaşam gelişiminde iki çocuklu katılımcıların ortalaması çocuk sahibi olmayan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 12. İş-Yaşam Dengesinin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Kişisel yaşamın işe etkisi				4,406	,005	
0-2500 TL	60	3,4800	,84709			
2501-4000 TL	102	3,2706	1,03738			3>2
4001-6000 TL	144	3,7000	,95464			4>2
6001 TL ve üzeri	192	3,6094	,95343			
Toplam	498	3,5506	,96950			
İşin kişisel yaşama etkisi				2,946	,033	
0-2500 TL	60	2,6875	1,02058			
2501-4000 TL	102	2,9412	1,07984			3>1
4001-6000 TL	144	3,0833	,91939			3>4
6001 TL ve üzeri	192	2,8398	,93195			
Toplam	498	2,9127	,97692			
İş yaşam gelişimi				3,094	,027	
0-2500 TL	60	3,2625	,95827			
2501-4000 TL	102	2,8750	1,01092			1>2
4001-6000 TL	144	3,1719	,91771			3>2
6001 TL ve üzeri	192	3,1602	,88549			4>2
Toplam	498	3,1175	,93622			
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi				3,452	,016	
0-2500 TL	60	3,0500	1,09196			
2501-4000 TL	102	3,0294	1,18117			1>4
4001-6000 TL	144	2,9792	1,21165			2>4
6001 TL ve üzeri	192	2,6719	1,10763			3>4
Toplam	498	2,8795	1,16044			

ANOVA analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, kişisel yaşamın işe etkisi, işin kişisel yaşama etkisi, iş-yaşam gelişimi, eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın gelir düzeyine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Kişisel yaşamın işe etkisinde 4001-6000 TL gelirli katılımcıların ortalaması 2501-4000 TL gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 5000 TL ve üzeri gelirli katılımcıların ortalaması ise 2501-4000 TL gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. İşin kişisel yaşama etkisinde 4001-6000 TL gelirli katılımcıların ortalaması 0-2500 TL gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 4001-6000 TL gelirli katılımcıların ortalaması ise 6001 TL ve üzeri gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. İş-yaşam gelişiminde 0-2500 TL gelirli katılımcıların ortalaması 2501-4000 TL gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 4001-6000 TL gelirli katılımcıların ortalaması 2501-4000 TL gelirli katılımcıların

ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 6001 TL ve üzeri gelirli katılımcıların ortalaması 2501-4000 TL gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisinde 0-2500 TL gelirli katılımcıların ortalaması 6001 TL ve üzeri gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 2501-4000 TL gelirli katılımcıların ortalaması 6001 TL ve üzeri gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 4001-6000 TL gelirli katılımcıların ortalaması 6001 TL ve üzeri gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 13. İş-Yaşam Dengesinin Mükellef Sayısına Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Kişisel yaşamın işe etkisi				1,458	,214	
25 ve daha az	243	3,6000	,94947			
30-35	42	3,3286	,94205			
36-45	54	3,5444	1,00220			
46-55	27	3,2444	,98813			
56 ve üzeri	132	3,5955	,99048			
Toplam	498	3,5506	,96950			
İşin kişisel yaşama etkisi				4,755	,001	
25 ve daha az	243	3,0556	,98333			
30-35	42	2,5357	,84386			1>2
36-45	54	3,0000	,88622			1>4
46-55	27	2,4722	,86972			1>5
56 ve üzeri	132	2,8239	1,00464			
Toplam	498	2,9127	,97692			
İş yaşam gelişimi				1,705	,148	
25 ve daha az	243	3,1852	,91541			
30-35	42	3,2679	1,04967			
36-45	54	3,1389	,99606			
46-55	27	3,0556	,81256			
56 ve üzeri	132	2,9489	,92451			
Toplam	498	3,1175	,93622			
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi				16,046	,000	
25 ve daha az	243	3,0494	1,08122			
30-35	42	1,6071	,81552			1>2
36-45	54	2,8333	,84116			3>2
46-55	27	2,8333	1,12660			4>2
56 ve üzeri	132	3,0000	1,27063			5>2
Toplam	498	2,8795	1,16044			

ANOVA analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, işin kişisel yaşama etkisi, eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın mükellef sayısına göre

farklılaştığı belirlenmiştir. İşin kişisel yaşama etkisinde 25 ve daha az mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 30-35 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 25 ve daha az mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 25 ve daha az mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 56 ve üzeri mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisinde 25 ve daha az mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 30-35 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 30-35 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 30-35 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 30-35 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 14. İş-Yaşam Dengesinin Psikolojik Destek Alma Durumuna Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kişisel yaşamın işe etkisi				1,436	,231
Evet	51	3,4118	1,09648		
Hayır	447	3,5664	,95403		
İşin kişisel yaşama etkisi				,160	,689
Evet	51	2,6618	,92036		
Hayır	447	2,9413	,98007		
İş yaşam gelişimi				,697	,404
Evet	51	2,8235	,84749		
Hayır	447	3,1510	,94086		
Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi				8,092	,219
Evet	51	2,7353	,83278		
Hayır	447	2,8960	1,19172		

T-test analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, iş-yaşam dengesi alt boyutlarının profesyonel anlamda psikolojik destek alma durumuna göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4. 15. İş-Yaşam Dengesinin Meslekteki Toplam Tecrübe Yıl Sayısına Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Kişisel yaşamın işe etkisi				2,760	,027	
1-5 yıl	105	3,3543	1,00202			
6-11 yıl	105	3,6343	,85596			2>1
12-17 yıl	120	3,5800	,98881			5>1
18-24 yıl	84	3,4286	1,09242			5>4
25 yıl ve üzeri	84	3,7714	,85652			
Toplam	498	3,5506	,96950			
İşin kişisel yaşama etkisi				1,703	,148	
1-5 yıl	105	2,8429	,95150			
6-11 yıl	105	2,7929	,92147			
12-17 yıl	120	3,0563	1,07759			
18-24 yıl	84	2,8214	,94069			
25 yıl ve üzeri	84	3,0357	,94275			
Toplam	498	2,9127	,97692			
İş yaşam gelişimi				3,670	,006	
1-5 yıl	105	3,3214	,91968			
6-11 yıl	105	2,9143	,80326			1>2
12-17 yıl	120	3,1063	1,01494			1>4
18-24 yıl	84	2,9732	,99775			5>2
25 yıl ve üzeri	84	3,2768	,86951			5>4
Toplam	498	3,1175	,93622			
Eşle ya da başka bir yakımla beraber çalışmanın etkisi				,962	,428	
1-5 yıl	105	2,7857	1,08941			
6-11 yıl	105	2,7857	1,12202			
12-17 yıl	120	3,0375	1,11363			
18-24 yıl	84	2,9286	1,23733			
25 yıl ve üzeri	84	2,8393	1,27572			
Toplam	498	2,8795	1,16044			

ANOVA analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, kişisel yaşamın işe etkisi ve iş yaşam gelişiminin meslekteki toplam tecrübe yıl sayısına göre farklılaştığı belirlenmiştir. Kişisel yaşamın işe etkisinde 6-11 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 1-5 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 25 ve üzeri yıl çalışan katılımcıların ortalaması 1-5 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 25 ve üzeri yıl çalışan katılımcıların ortalaması 18-24 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. İş yaşam gelişiminde 1-5 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 6-11 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 1-5 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 18-24 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir

şekilde yüksektir. 25 ve üzeri yıl çalışan katılımcıların ortalaması 6-11 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 25 ve üzeri yıl çalışan katılımcıların ortalaması 18-24 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

4.3.2. Meslek Etiği Ölçeği'ne İlişkin Fark Analizleri

Meslek Etiği Ölçeği'nin alt faktörlerinin katılımcılara ait kişisel özelliklere göre farklılaşmasına ilişkin bulgular kişisel özellik bazında ayrı ayrı tablolaştırılmış ve aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4. 16. Meslek Etiğinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

	N	Ort.	Std. Sap.	F	p
Etik dışı davranışta bulunmama				9,866	,002
Kadın	219	3,5656	,66758		
Erkek	279	3,4363	,81239		
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık				,678	,411
Kadın	219	3,5228	,74774		
Erkek	279	3,3262	,79526		
Sorumluluk				3,588	,059
Kadın	219	3,8995	,89115		
Erkek	279	3,6559	,91149		

T-test analizi sonucuna göre, etik dışı davranışta bulunmama cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Bu değişkende, kadın katılımcıların ortalama değeri, erkek katılımcıların ortalama değerinden daha yüksek değer almıştır.

Tablo 4. 17. Meslek Etiğinin Yaş'a Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Etik dışı davranışta bulunmama				7,435	,000	
29 yaş ve altı	24	3,1694	,30029			2>4
30-35	192	3,4621	,82736			3>1
36-45	192	3,6875	,65337			3>2
46-55	66	3,2208	,83795			3>4
56 ve üzeri	24	3,2321	,53587			3>5
Toplam	498	3,4931	,75417			
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık				4,299	,002	
29 yaş ve altı	24	3,4167	,54507			2>4
30-35	192	3,3854	,86470			3>4
36-45	192	3,5339	,68973			5>4
46-55	66	3,0909	,82077			
56 ve üzeri	24	3,5417	,58823			
Toplam	498	3,4127	,78010			
Sorumluluk				7,990	,000	
29 yaş ve altı	24	3,5417	,81539			2>4
30-35	192	3,7188	,90994			3>1
36-45	192	3,9844	,88507			3>2
46-55	66	3,3030	,91095			3>4
56 ve üzeri	24	3,8333	,63702			5>4
Toplam	498	3,7631	,90979			

Meslek Etiği Ölçeği'nin etik dışı davranışta bulunmama, doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık, sorumluluk değişkenleri yaş'a göre farklılaşmaktadır. Etik dışı davranışta bulunmamada 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması ise 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlıkta 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan

katılımcıların ortalaması 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Sorumlulukta 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 18. Meslek Etiğinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Etik dışı davranışta bulunmama				7,790	,000	
Lise	57	3,1805	,79058			2>1
Ön Lisans	30	3,9714	,64915			2>3
Lisans	312	3,4863	,78435			2>4
Lisansüstü	99	3,5498	,56570			3>1
Toplam	498	3,4931	,75417			4>1
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık				1,308	,271	
Lise	102	3,2719	1,04684			
Ön Lisans	66	3,2500	,94762			
Lisans	189	3,4375	,77411			
Lisansüstü	80	3,4646	,51797			
Toplam	477	3,4127	,78010			
Sorumluluk				4,939	,002	
Lise	102	3,4912	,95971			
Ön Lisans	66	3,7667	,99481			3>1
Lisans	189	3,8750	,93656			3>4
Lisansüstü	80	3,5657	,68752			
Toplam	477	3,7631	,90979			

ANOVA tablosuna göre, etik dışı davranışta bulunmama ve sorumluluk eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. Etik dışı davranışta bulunmamada ön lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lise seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Ön lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Ön lisans seviyesinde eğitim gören

katılımcıların ortalaması lisansüstü seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lise seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Lisansüstü seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lise seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Sorumlulukta lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lise seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 19. Meslek Etiğinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Etik dışı davranışta bulunmama				6,965	,002
Evli	303	3,5813	,69470		
Bekar	195	3,3560	,82147		
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık				13,478	,474
Evli	303	3,4340	,68695		
Bekar	195	3,3795	,90697		
Sorumluluk				1,419	,234
Evli	303	3,8119	,87195		
Bekar	195	3,6872	,93602		

T-test analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, etik dışı davranışta bulunmamanın katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaştığı belirlenmiştir. Etik dışı davranışta bulunmamada, medeni durumu evli olan katılımcıların ortalama değeri medeni durumu bekar olan katılımcıların ortalama değerinden daha yüksek değerdedir.

Tablo 4. 20. Meslek Etiğinin Çocuk Sayısına Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Etik dışı davranışta bulunmama				2,057	,105
Yok	207	3,4017	,77914		
1	96	3,5580	,83687		
2	153	3,5854	,71649		
3	42	3,4592	,48320		
Toplam	498	3,4931	,75417		
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık				,309	,819
Yok	207	3,4251	,86907		
1	96	3,4219	,74925		
2	153	3,3693	,70735		
3	42	3,4881	,64223		
Toplam	498	3,4127	,78010		
Sorumluluk				1,319	,267
Yok	207	3,6812	,97283		
1	96	3,7813	,89681		
2	153	3,8105	,87423		
3	42	3,9524	,70834		
Toplam	498	3,7631	,90979		

t-test analizi sonucuna göre meslek etiğinin hiçbir boyutu katılımcıların çocuk sayısına göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 4. 21. Meslek Etiğinin Gelir Düzeyine Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Etik dışı davranışta bulunmama				1,157	,326	
0-2500 TL	60	3,4429	,59031			
2501-4000 TL	102	3,5378	,89456			
4001-6000 TL	144	3,5685	,67904			
6001 TL ve üzeri	192	3,4286	,77049			
Toplam	498	3,4931	,75417			
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık				1,078	,358	
0-2500 TL	60	3,3333	,77751			
2501-4000 TL	102	3,3235	,83245			
4001-6000 TL	144	3,4826	,77040			
6001 TL ve üzeri	192	3,4323	,75873			
Toplam	498	3,4127	,78010			
Sorumluluk				2,635	,049	
0-2500 TL	60	3,7333	,80675			
2501-4000 TL	102	3,5686	,93530			
4001-6000 TL	144	3,8958	,90106			3>2
6001 TL ve üzeri	192	3,7760	,92106			
Toplam	498	3,7631	,90979			

ANOVA analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, sorumluluğun gelir düzeyine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Sorumlulukta 4001-6000 TL gelirli katılımcıların ortalaması 2501-4000 TL gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 22. Meslek Etiğinin Mükellef Sayısına Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Etik dışı davranışta bulunmama				12,039	,000	
25 ve daha az	243	3,5520	,71160			
30-35	42	3,4592	,51896			1>4
36-45	54	3,6429	,76341			2>4
46-55	27	2,5714	,95091			3>4
56 ve üzeri	132	3,5227	,72861			5>4
Toplam	498	3,4931	,75417			
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık				2,636	,033	
25 ve daha az	243	3,4403	,74796			
30-35	42	3,5357	,52645			1>4
36-45	54	3,5370	,78419			2>4
46-55	27	3,0185	,99178			3>4
56 ve üzeri	132	3,3523	,83439			5>4
Toplam	498	3,4127	,78010			
Sorumluluk				1,664	,157	
25 ve daha az	243	3,7860	,93642			
30-35	42	4,0238	,70381			
36-45	54	3,7778	,87595			
46-55	27	3,5185	,94883			
56 ve üzeri	132	3,6818	,91344			
Toplam	498	3,7631	,90979			

ANOVA analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, etik dışı davranışta bulunmama, doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlığın mükellef sayısına göre farklılaştığı belirlenmiştir. Etik dışı davranışta bulunmamada 25 ve daha az mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 30-35 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve daha fazla mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlıkta 25 ve daha az mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 30-35 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 36-45 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 56 ve daha fazla mükellef sayılı

katılımcıların ortalaması 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 23. Meslek Etiğinin Profesyonel Destek Alma Durumuna Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Etik dışı davranışta bulunmama				1,506	,220
Evet	51	3,6050	,69022		
Hayır	447	3,4803	,76079		
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık				2,540	,112
Evet	51	3,4314	,65079		
Hayır	447	3,4105	,79411		
Sorumluluk				,003	,954
Evet	51	3,8627	,92418		
Hayır	447	3,7517	,90848		

T-test analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, meslek etiğinin profesyonel anlamda psikolojik destek alma durumuna göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4. 24. Meslek Etiğinin Meslekteki Toplam Tecrübe Yıl Sayısına Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
Etik dışı davranışta bulunmama				5,419	,000	
1-5 yıl	105	3,3306	,73655			
6-11 yıl	105	3,4367	,71231			3>1
12-17 yıl	120	3,7321	,71454			3>2
18-24 yıl	84	3,5612	,82997			3>5
25 yıl ve üzeri	84	3,3571	,72522			4>1
Toplam	498	3,4931	,75417			
Doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık				4,836	,001	
1-5 yıl	105	3,3381	,86832			3>1
6-11 yıl	105	3,2619	,85418			3>2
12-17 yıl	120	3,6667	,59644			3>4
18-24 yıl	84	3,4226	,69635			3>5
25 yıl ve üzeri	84	3,3214	,80775			
Toplam	498	3,4127	,78010			
Sorumluluk				8,505	,000	
1-5 yıl	105	3,5810	,86729			3>1
6-11 yıl	105	3,6000	,97665			3>2
12-17 yıl	120	4,1333	,67695			3>4
18-24 yıl	84	3,8571	1,01960			3>5
25 yıl ve üzeri	84	3,5714	,89558			4>1
Toplam	498	3,7631	,90979			4>2 4>5

ANOVA analizi uygulanmasıyla elde edilmiş tablo irdelendiğinde, etik dışı davranışta bulunmama, doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık, sorumluluk meslekteki toplam tecrübe yıl sayısına göre farklılaşmaktadır. Etik dışı davranışta bulunmama 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 1-5 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 6-11 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 25 ve üzeri yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 18-24 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 1-5 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Doğruluk, güvenilirlik ve tarafsızlıkta 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 1-5 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 6-11 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 18-24 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir

şekilde yüksektir. 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 25 ve üzeri yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Sorumlulukta 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 1-5 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 6-11 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 18-24 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 12-17 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 25 ve üzeri yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 18-24 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 1-5 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 18-24 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 6-11 yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 18-24 yıl çalışan katılımcıların ortalaması 25 ve üzeri yıl çalışan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

4.3.3. İşe Bağlılık Ölçeği'ne İlişkin Fark Analizleri

İşe Bağlılık Ölçeği'nin katılımcılara ait kişisel özelliklere göre farklılaşmasına ilişkin bulgular kişisel özellik bazında ayrı ayrı tablolaştırılmış ve aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4. 25. İşe Bağlılığın Cinsiyete Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İşe bağlılık				1,204	,273
Kadın	219	2,9110	,66703		
Erkek	279	2,8914	,65547		

T-test sonucunda işe bağlılığın cinsiyete göre farklılaşmadığı; kadın ve erkek işe bağlılık düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4. 26. İşe Bağlılığın Yaşa Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
İşe bağlılık				3,089	,016	
29 yaş ve altı	24	3,2125	,53917			
30-35	192	2,9766	,67995			1>3
36-45	192	2,8109	,63041			1>4
46-55	66	2,8500	,72521			1>5
56 ve üzeri	24	2,8250	,51520			2>3
Toplam	498	2,9000	,65998			

ANOVA tablosuna göre işe bağlılık yaşa göre farklılaşmaktadır. İşe bağlılıkta 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 29 yaş ve altı yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 56 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 30-35 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalaması 36-45 yaş grubunda yer alan katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 27. İşe Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
İşe bağlılık				7,414	,000	
Lise	102	2,8421	,56060			2>1
Ön Lisans	66	3,4100	,74387			2>3
Lisans	189	2,8433	,65145			2>4
Lisansüstü	80	2,9576	,65092			
Toplam	477	2,9000	,65998			

ANOVA sonucunda işe bağlılığın eğitim düzeyine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Ön lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lise seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Ön lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Ön lisans seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalaması lisansüstü seviyesinde eğitim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir.

Tablo 4. 28. İşe Bağlılığın Medeni Duruma Göre Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İşe bağlılık				,081	,776
Evli	303	2,8228	,62908		
Bekar	195	3,0200	,68996		

T-test analizine göre katılımcıların işe bağlılık düzeyleri, medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 4. 29. İŖe Bağlılığın ocuk Sayısına Göre FarklılaŖması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
İŖe bağlılık				10,405	,000	
Yok	207	3,0116	,71466			
1	96	2,6344	,65129			1>2
2	153	2,9824	,58153			1>4
3	42	2,6571	,40433			3>2
Toplam	498	2,9000	,65998			3>4

Katılımcıların iŖe bağlılık düzeyleri, sahip oldukları ocuk sayısına göre farklılık göstermektedir. ocuk sahibi olmayan katılımcıların ortalaması bir çocuklu katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir. ocuk sahibi olmayan katılımcıların ortalaması üç çocuklu katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir. İki çocuklu katılımcıların ortalaması bir çocuklu katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir. İki çocuklu katılımcıların ortalaması üç çocuklu katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir.

Tablo 4. 30. İŖe Bağlılığın Gelir Düzeyine Göre FarklılaŖması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
İŖe bağlılık				3,174	,024	
0-2500 TL	60	3,0500	,49341			
2501-4000 TL	102	3,0294	,62578			
4001-6000 TL	144	2,9792	,71400			2>3
6001 TL ve zeri	192	2,6719	,66934			2>4
Toplam	498	2,8795	,65998			

Katılımcıların iŖe bağlılıkları, gelir düzeylerine göre farklılaŖmaktadır. 4001-6000 TL gelirli katılımcıların ortalaması 2501-4000 TL gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde dŖktr. 6001 TL ve üzeri gelirli katılımcıların ortalaması 2501-4000 TL gelirli katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde dŖktr.

Tablo 4. 31. İŖe Bağlılığın Mükellef Sayısına Göre FarklılaŖması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
İŖe bağlılık				4,552	,001	
25 ve daha az	243	2,8383	,66796			2>1
30-35	42	3,0786	,59777			2>3
36-45	54	2,6833	,76003			4>1
46-55	27	3,1556	,67615			4>3
56 ve zeri	132	2,9932	,57720			5>1
Toplam	498	2,9000	,65998			5>3

İŖe bağlılık mükellef sayısına göre farklılaŖmaktadır 30-35 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 25 ve daha az mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir. 30-35 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 36-45 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir. 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 25 ve daha az mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir. 46-55 mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 36-45 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir. 56 ve üzeri mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 25 ve daha az mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir. 56 ve üzeri mükellef sayılı katılımcıların ortalaması 36-45 mükellef sayılı katılımcıların ortalamasından anlamlı bir Ŗekilde yüksektir.

Tablo 4. 32. İŖe Bağlılığın Profesyonel Destek Alma Durumuna Göre FarklılaŖması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İŖe bağlılık				2,032	,115
Evet	51	2,8176	,55882		
Hayır	447	2,9094	,67045		

Katılımcıların iŖe bağlılık düzeyleri, profesyonel anlamda psikolojik destek alma durumuna göre farklılaŖmamaktadır.

Tablo 4. 33. İŖe Bağlığın Meslekteki Toplam Tecrube Yıl Sayısına G6re Farklılaşması

	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İŖe bağlılık				1,846	,119
1-5 yıl	105	2,9457	,65310		
6-11 yıl	105	2,8257	,60781		
12-17 yıl	120	3,0175	,70218		
18-24 yıl	84	2,8286	,73083		
25 yıl ve 6zeri	84	2,8393	,57561		
Toplam	498	2,9000	,65998		

Katılımcıların iŖe bağlılık d6zeyleri, meslekteki toplam tecrube yıl sayısına g6re farklılaşmamaktadır.

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzün yoğun çalışma temposunda birçok çalışan, işi ve kişisel zamanı arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Çalışmaya başlayınca kadar teorik olarak edinilen bilgilerin çalışma yaşamına başladıktan sonraki pratiklerde pek işe yaramadığı deneyimlerle öğrenilmektedir. Birçok çalışan için, evine ulaştığında gün daha bitmemiştir. Sıklıkla, evde ikinci bir iş günü başlar. Yoğun çalışan ebeveynler, eve döndüklerinde bırakın rahatlamayı, çocuklarına bile zaman ayıramazlar. Bunun nedeni yoğun çalışma temposunun getirdiği yorgunluk, rekabet ortamının yarattığı işte süreklilik veya denge kurulamamış bir çalışma düzeninin neden olduğu tükenmişlik duygusu olabilir. Bu durumda çalışanların önceliklerini belirlemeleri ve olumlu değişiklikler için yaşamlarına yön vermeleri zorunludur.

İş yaşam dengesinin doğru kurulamamasına bağlı olarak oluşan kişisel ve örgütsel durumlardan hareketle hazırlanan bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının iş yaşam dengelerinin meslek etiği ve işe bağlılıkları ile ilişkisinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 498 kişiden oluşan muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. Ankete katılanların çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan erkekler, tüm katılımcıların %56'sını oluşturmaktayken kadınlar, %44'ünü (219) oluşturmaktadır. Ankete katılanların %4,8'inin yer aldığı yaş grubu 29 yaş ve altı, %38,6'sının yer aldığı yaş grubu 30-35, %38,6'sının yer aldığı yaş grubu 36-45, %13,3'ünün yer aldığı yaş grubu 46-55, %4,8'inin yer aldığı yaş grubu 56 ve üzeri yaş grubudur. Katılımcıların %63 ile ağırlığı lisans mezunu iken; %20'lik kısım yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya dahil olan meslek mensuplarının %61 ile çoğunluğu evlidir.

Ankete katılanların %12'sinin aylık gelirinin 0-2500 TL, %20,5'inin 2501-4000 TL, %28,9'unun 4001-6000 TL, %38,6'sının 5000 TL ve üzeri belirtilmiştir. Katılımcıların %41,6'sının çocuğunun olmadığı, %19,3'ünün 1 adet, %30,7'sinin 2 adet ve %8,4'ünün 3 adet çocuğu olduğu belirtilmiştir.

Katılımcıların %48,8'ini 25 ve daha az mükellefi olanlar, %8,4'ünü 30-35 arası mükellefi olanlar, %10,8'ini 36-45 arası mükellefi olanlar, %5,4'ünü 46-55 arası mükellefi olanlar, %26,5'ini 56 ve üzeri mükellefi olanlar oluşturmaktadır.

Katılımcıların sadece %10'luk kısmı profesyonel anlamda psikolojik destek aldığını belirtmiştir. Ankete katılanların %21,1'i 1-5 yıldır, %21,1'i 6-11 yıldır, %24,1'i 12-17 yıldır, %16,9'u 18-24 yıldır, %16,9'u 25 ve üzeri yıldır serbest muhasebeci mali müşavirlik mesleğini yapmaktadır.

Araştırma hipotezlerinin sınanması amacı ile yapılan regresyon analizlerinde iş yaşam dengesinin etik dışı davranışlarda bulunmama ile anlamlı ilişkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte kişisel yaşamın işe etkisi, etik dışı davranışta bulunmama düzeyine etki etmemektedir. İşin kişisel yaşama etkisi, etik dışı davranışta bulunmama düzeyini azaltmaktadır. İş-yaşam gelişimi, etik dışı davranışta bulunmama düzeyini arttırmaktadır. Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi, etik dışı davranışta bulunmama düzeyini azaltmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarında iş yaşam dengesi ile doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık arasındaki anlamlı ilişkinin varlığı araştırmadan elde edilen bir diğer bulgudur. Buna göre, kişisel yaşamın işe etkisi, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık düzeyine etki etmemektedir. İşin kişisel yaşama etkisi, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık düzeyini azaltmaktadır. İş-yaşam gelişimi, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık düzeyini arttırmaktadır. Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi, doğruluk-güvenilirlik ve tarafsızlık düzeyini azaltmaktadır.

Araştırmada muhasebe meslek mensuplarında iş yaşam dengesi ile meslek etiğinin sorumluluk boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre iş yaşam dengesinin kişisel yaşamın işe etkisi faktörü, sorumluluk düzeyine etki etmemektedir. İşin kişisel yaşama etkisi, sorumluluk düzeyini azaltmaktadır. İş-yaşam gelişimi, sorumluluk düzeyini arttırmaktadır. Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi, sorumluluk düzeyini azaltmaktadır.

Araştırmanın dördüncü ve son hipotezinin sınanması için yapılan regresyon analizinde iş yaşam dengesi ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kişisel yaşamın işe etkisi, işe bağlılık düzeyine etki etmemektedir. İşin kişisel yaşama etkisi, işe bağlılık düzeyini azaltmaktadır. İş-yaşam gelişimi, işe bağlılık düzeyini arttırmaktadır. Eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi, işe bağlılık düzeyini azaltmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının sosyo demografik özellikleri ile ölçekler arasındaki ilişkinin ortaya koyulması adına fark analizleri yapılmıştır. Öncelikli olarak eşle ya da başka bir yakınla beraber çalışma ve etik dışı davranışta bulunmamanı cinsiyete göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bu değişkenlerde, kadın katılımcıların ortalama değeri, erkek katılımcıların ortalama değerinden daha yüksek değer almıştır.

İş yaşam dengesinin ve meslek etiğinin tüm alt boyutları ile birlikte, işe bağlılığın muhasebe meslek mensuplarının yaşına göre farklılaştığı ve genel olarak yaşı büyük olan meslek mensuplarının ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, eğitim düzeyine bağlı olarak da iş-yaşam dengesi, etik davranışta bulunmama, sorumluluk ve işe bağlılıkta farklılaşma görülmüştür.

İşin kişisel yaşama etkisi, iş yaşam gelişimi ve etik dışı davranışta bulunmama medeni duruma göre farklılaşmaktadır. Evli katılımcıların ortalamaları bekar katılımcılardan daha yüksek olarak hesaplanmıştır. Evlilik ile birlikte artan sorumluluklar göz önünde bulundurulduğunda bu bulgunun ortaya çıkması beklenen bir durumdur. Bununla birlikte iş yaşam gelişimi ve işe bağlılık sahip olunan çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır. Genel olarak çocuk sayısının artışına bağlı olarak iş yaşam gelişimi ve işe bağlılık düzeyinde düşüş görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının gelir düzeyine bağlı olarak iş-yaşam dengesi, sorumluluk ve işe bağlılık düzeylerinde farklılaşmalar tespit edilmiştir. Diğer taraftan işin kişisel yaşama etkisi, eşle ya da bir başka yakınla çalışmanın etkisi, etik dışı davranışta bulunmama, doğruluk, güvenilirlik ve tarafsızlık ile işe bağlılık meslek mensuplarının mükellef sayılarına göre farklılaşmaktadır. Muhasebe mesleğinde gelir düzeyinin mükellef sayısı ile orantılı olduğu düşünüldüğünde elde edilen bulguların tutarlı olduğu söylenebilir.

İş yaşam dengesi faktörlerinden kişisel yaşamın işe etkisi ve iş yaşam gelişimi meslekteki toplam tecrübe yıl sayısına göre farklılaşmaktadır. Benzer şekilde etik dışı davranışta bulunmama, doğruluk güvenilirlik ve tarafsızlık ve sorumlulukta da meslekteki toplam tecrübe yıl sayısına göre farklılaşmalar görülmüştür. İşe bağlılıkta ise meslekteki toplam tecrübe yıl sayısına göre herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, iş-yaşam dengesinin meslek etiği ve işe bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarında oluşacak iş-yaşam dengesizliğinde işe bağlılıkta azalma ve meslek mensuplarının meslek etiği çerçevesindeki davranışlarında azalma görülecektir. Bu nedenle muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesini gözeten politikalara yönelik eğitim almaları önerilmektedir.

Bununla birlikte, ülkemizde muhasebe mesleği ile ilgili etik düzenlemeler incelendiğinde bu düzenlemelerin birçok kurum ve kuruluş tarafından yasa, yönetmelik, tebliğler şeklinde yapıldığı görülmektedir. Bu durum kuralların uygulanmasında çok başlılık meydana getirmektedir. Bu çok başlılığı önlemek için ülkemizde muhasebe meslek etiği ilke ve kurallarının bir bütün olarak ele alınması ve meslek örgütleri tarafından uygulamaya konulup denetimlerinin yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Gelişmiş ülkeler incelendiğinde meslek ahlakına uygun davranışların eğitim ile gerçekleştiği görülmektedir. Bundan dolayı meslek ahlakı kurallarının tek elden yazılı olarak hazırlanması gerekmektedir. Ayrıca orta dereceli okullarda, üniversitelerde sadece muhasebe bölümü içinde değil, bütün bölümlerde meslek ahlakı derslerinin okutulmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Son olarak muhasebe meslek mensupları, muhasebe eğitimini alırlarken bu eğitimin yanında etik ile ilgili eğitimlerin de verilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca meslek mensuplarına sık sık meslek etiği ile ilgili seminer ve konferans düzenlenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra meslek örgütlerine sürekli hizmet içi eğitim verilerek meslek ahlakı bilinci oluşturulmaya çalışılmalıdır.

Muhasebe meslek mensuplarında iş-aile çatışması ve faktörlerinin kontrol altına alınması, çalışanlar tarafından olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması için yapılması gereken en temel husus iş-aile çatışmasının işe bağlılık dışında kalan diğer nedenlerinin de incelenmesidir. Bunun yanında iş tanımları ve gereklerinin özellikler meslekteki büyük işletmeler açısından yeniden belirlenmesi meslek mensuplarının işin yükünü ağır şekillerde hissetmesinin önüne geçecektir. Bu husus ayrıca işin doğası olarak görülen bazı olumsuz durumlarında ortadan kalkmasına da yardımcı

olacaktır. Böylece çalışanlar ve yöneticiler yaşadıkları sorunları işin doğası olarak görüp çözümü için uğraşmamak yerine sorunları ortadan kaldıracak yaklaşımlar geliştirecektir. Ek olarak iş gereklerinin yeniden düzenlenmesi eğitim seviyeleri v.b standartların artmasını sağlayacak ve araştırma konusu gibi örgütsel konulara yönelik algı seviyesi artacaktır. Böylece muhasebe meslek mensupları için sorun teşkil eden birçok husus için araştırma imkânı doğacaktır. Tüm bu çözüm önerileri sektörde yapılan işi yürütecek meslek mensupları açısından işin para kazanma aracı olarak görülmesinden çok işi kariyerlerinde yerine getirmeleri gereken amaç olarak görmelerini ve böylece de işe bağlılık algılarının yükselmesini sağlayacaktır.

Bundan sonraki çalışmalarda iş yaşam dengesinin muhasebe meslek mensuplarının üzerindeki etkisini daha geniş çerçevede ortaya koyabilmek adına meslek etiği ve işe bağlılık ile birlikte; performans ve motivasyon gibi diğer değişkenlerin de araştırılması önerilmektedir. Bununla birlikte, farklı illerden toplanacak anket formlarının muhasebe meslek mensuplarının özelliklerinin çalışılan şehre bağlı olarak farklılaşma durumu analiz edilebilir.

KAYNAKÇA

24557 sayılı Resmi Gazete, 2001, madde 17

660 sayılı KHK, 2011, madde 4

Abdel-Razek, Refaat H.; Elshakour, Hany A.; Abdel-Hamid, Mohamed; "Labour Productivity: Benchmarking and Variability in Egyptian Projects", International Journal of Project Management, Vol. 25, 2007, pp. 189-197.

Açık Öğretim Fakültesi; Örgütsel Davranış Ders Kitabı, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir 2010.

Akbaş, H.E., Özsöğün-Çalışkan, A. & Özarlan, E. (2009). Muhasebe mesleğinde etik algısı ve etik dışı davranışlarla ilişkisi: İşletme bölümü öğrencileri üzerine bir inceleme, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 8(32), 175-184.

Akdoğan, H. (2003). Muhasebe Meslek Etiğinin Aydınlatılmasındaki Öneme Meslek Mensuplarının Yaklaşımları. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Aktaş, Yaşare; (1994), "Çalışan Anne ve Çocuğu", Yaşadıkça Eğitim Dergisi, Sayı:36, s.7-11.

Albez, A. & Yıldırım: (2005). Erzurum'da muhasebecilerin meslek etiği tutumları, EKEV Akademi Dergisi, 23, 343-360.

Al-Otaibi, Adam G.; (2000). Job Involvement, Personal Characteristic and Performance Among White Collar Employees In The Kuwaiti Civil Service, International Journal of Organisational Theory and Behaviour, Vol.3, pp.211-233.

Ançel, Gülsüm (2009). Psikiyatri Hemşireliğinde Otonomi, Karar Verme Ve Ekip Çalışması, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Bülteni, 2009, s. 13-17.

Andren, Daniela; (2007). Long-Term Absenteeism Due To Sickness In Sweden. How Long Does It Take And What Happens After?, European Journal Of Health Economy, Vol. 8, pp.41-50.

Arslan, M. (2005). İş ve Meslek Ahlakı, 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, BRC Basım Matbaacılık Ankara.

Arslan, Mustafa; (2012), "İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", Birey ve Toplum, Cilt:2, Sayı:3, s.99-113.

- Ataman, Ü. (2013). *Genel muhasebe*. Türkmen Kitabevi.
- Ayboğa, H. (2001). Ülkemizde muhasebe mesleği ve meslek etiği ahlakı, Ege Akademik Bakış, 2, 28-44.
- Aydemir, Muzaffer ve M. Sait Dinç; (2015), İş Ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs, Muğla.
- Baba, Vishwanath V. (1989). Central Life Interests and Job Involvement. An Exploratory Study in the Developing World”, International Journal of Comparative Sociology, Vol. 30, pp.181-195.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara,
- Bayırlı, R. (2006). Yaratıcı muhasebe, etik, firma değeri ve örnek bir uygulama, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berk C. (2012), Gayrimenkul Yatırımlarının Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Beyhan Marşap (1996). Muhasebe Mesleği, Fonksiyonları ve Meslek Mensuplarının Nitelikleri, Yaklaşım Dergisi, İstanbul Ocak, C. 4, S. 37.
- Bilen, A. & Yılmaz, Y. (2014). Muhasebe mesleğinde etik ve etikle ilgili çalışmalar, Dicle Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (5), 57-72.
- Blanch, Angel, Aluja, Anton (2010). Job involvement In A Career Transition From University to Employment, Learning and Individual Differences, Vol. 20, pp. 237-241.
- Blau, G. & Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. The Academy of Management Review. 12(2), 288-300.
- Blau, G. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. Journal of Vocational Behavior. 27, 9-36.
- Brown, S. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. Psychological Bulletin. 120(2), 235-255.
- Brown, S. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. Psychological Bulletin. 120(2), 235-255.
- Bülbül, Şahamet ve Selay Giray; (2012), İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik

- Korelasyon Analizi ile İncelenmesi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:12, Sayı:4, s.101-114.
- Carmeli, Abraham; Gefen, A. "Exploring Determinants Of Job Involvement: An Empirical Test Among Senior Executives", International Journal Of Manpower, Vol. 26, 2005, pp. 57-77.
- Ceylan, A., Çöl, G., Gül, H., (2005), İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt.6, Sayı:1, s.35-51
- Ceylan, Adnan; Çöl, Güner; Gül, Hasan (2005). İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı.6, 2005, s. 35-51.
- Ceylan, İrem; (2014), İş ve Özel Yaşam Dengesinin Sırları, <http://www.kariyer.net/ik-blog/is-ve-ozel-yasam-dengesinin-sirlari/>, 01.04.2017.
- Chadha, N. K. ; Kaur, R. (1987). Collerational Study of Demographic Variables with Job Involvement and Job Satisfaction in Public Sector Organisation, Perspectives in Psychological Researches, Vol. 10, No. 2, pp. 11-18.
- Chughtai, Aamir A. (2008). Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship, Journal of Behavioral and Applied Management, pp. 168-171.
- Cohen, Aaron (2000). The Relationship Between Commitment Forms and Work Outcomes: A comparison of Three Models, Human Relations, Vol. 53, No.3, , pp. 387-417.
- Coşkun, S. (2013). Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Cunradi, Carol B.; Greiner, Birgit A.; Ragland, David R.; Fisher, June (2005). Alcohol, Stres- Related Factors, and Short-Term Absenteeism Among Urban Transit Operators, Journal of Urban Health, Vol. 82, No.1, pp.43-58.
- Çakır, Özlem (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çalışkan, Zekeriya (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerinde Bir Uygulama, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, s. 92-95.

- Çiçek H., Canbaz S. & Keskin A. (2013). Muhasebe meslek mensuplarının meslek etiğine bakış açıları: Kırklareli ilinde bir araştırma, Tekirdağ SMMM Odası Sosyal Bilimler Dergisi, 2, 1-19.
- Çubukçu: (2012). Uluslararası muhasebe eğitimi standartları komitesi düzenlemeleri çerçevesinde etik eğitime ilişkin durum analizi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(1), 103-116.
- Çukacı, Y.C. (2006). Kamuyu aydınlatmada muhasebe meslek elemanının etik anlayışı ve İzmir ilinde bir uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(1), 89-111.
- Daily, Robert C.; Morgan, Cyril P (1978). Personal Characteristics and Job Involvement as Antecedents of Boundary Spanning Behaviour: A Path Analysis, The Journal Of Management Studies, pp. 333-339.
- Dalay, G. (2007). The Relationship Between The Variables of Organizational Trust, Job Engagement, Organizational Commitment and Job Involvement. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Daştan, A., Bayraktar, Y. & Bellikli U. (2015). Muhasebe mesleğinde etik ikilem ve etik karar alma konularında farkındalık oluşturma: Trabzon ilinde bir araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29(1), 63-82.
- Deniz, Nevin ve Birsen Özalp; (2014), Örgüt Kültürünün İş-Aile Yaşamı Çatışmasına Etkisi, Research Journal of Business and Management - (RJBM), Vol:1, Iss: 1, pp.1-13, ISSN: 2148-6689.
- Diefendorff, M. J., Brown, J.D., Kamin, M.A., & Lord, G.R. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. Journal of Organizational Behavior. 23, 93-108.
- Diefendorff, M. J., Brown, J.D., Kamin, M.A., & Lord, G.R. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. Journal of Organizational Behavior. 23, 93-108.
- Disk; (1999), 2000'e Girerken Çalışma Yaşamında Kadın, Panel, Disk Birleşik Metal- İş Yayınları, Nisan, İstanbul.
- Dodi, K. (2007). Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Meslekî Faaliyetlerinde uyacakları Etik ilkeler

Hakkında Yönetmeliğin Kavramsal Çerçeve Açısından Genel Değerlendirmesi, 23.06.2014 tarihinde www.muhasabenet.net sayfasından erişilmiştir.

Doğrul, Burcu Şefika ve Seda Tekeli; (2010), İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, ISSN: 1309-8012.

DuBrin, A. J.(2008). Essentials of Management. USA: Cengage Learning.

Dursun, Salih ve Emel İhtar; (2014), Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 3, s.127-137.

Efeoğlu, İ. Efe ve Hüseyin Özgen; (2007), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, 2007, s.237- 254.

Elloy, David F.; Flynn, Randolph W. (1998). Job Involvement and Organization Commitment Among Dual-Income and Single-Income Families: A Multiple-Site Study, The Journal of Social Psychology, Vol.138, No. 1, , pp. 93-101.

Erben, Gül Selin ve Ayşe Begüm Ötken; (2014), Paternalist Liderlik Ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Sayı:22, <http://dx.doi.org/10.11611/JMER192>, s.103-121, 14.02.2017.

Ergenç, A. (1982). Kişinin Performans Düzeyi, İşe Bağlılığı Ve İş Doyumu, Psikoloji Dergisi, Sayı 16, 1982, pp.116-131.

Ergün, H. & Gül, K. (2005). Muhasebe meslek etik kuralları ve bu kuralların meslek mensuplarınca algılanışı, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 25, 144-154.

Erol, Işık Sevgi; (2015), Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, s.1-22.

Feldman, D C. (2000). The Dilbert Syndrome, How Employee Cynicism About Ineffective Management, American Behavioral Scientist, Vol. 43, No. 8, pp.1235-1286.

Fidan, Fatma ; (2005), Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Sayı:32, Mart, s.185-201.

- Fortunado, Kudisch, J. V. ; Smith, A. (2006). Contextual And individual Difference Factors Predicting individuals' Desire To Provide Upward Feedback, Group and Organization Management, Vol.31, No.4, pp. 107-129.
- Frone, Micheal R.; Rice, Robert W. (1987). Work-Family Conflict: The effect of Job and Family Involvement, Journal of Occupational Behaviour, Vol.8, pp.45-53.
- Gaziel, Haim H. (2004). Predictors of Absenteeism Among Primary School Teachers, Social Psychology of Education, Vol. 7, pp.421-434.
- George, D., Ve Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update. Boston: Pearson.
- Gerçek, M., S.E Atay ve G. DüNDAR; (2015), Çalışanların İş - Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:6, Sayı:11, 67-86, ISSN : 1309 - 4289.
- Gökçe, Hüseyin; (2008), Serbest Zaman Doyumunun Yaşam Doyumu ve Sosyodemografik Değişkenlerle İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Gökçen, G. (2011). Genel Muhasebe. *Baskı. İstanbul: Beta Basım AŞ.*
- Gökgöz, A. (2012). Küresel finansal krizin muhasebe temelli nedenleri bağlamında kurumsal yönetim ve muhasebe meslek etiğinin önemi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(3-4), 313-331.
- Göksel, Sibel (2009). Tıpta Geribildirim Etkisi, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Sayı: 3, s. 160-168.
- Gönüllü, Müzeyyen ve Gönül İçli; (2001), Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 25 Sayı: 1, s.81-100.
- Gücenme, Ü. (2005) Genel Muhasebe, Alfa Akademi, Bursa.
- Günay, Gülay ve Özgün Bener; (2011), Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 15, Sayı:3, s.157-171.
- Güner, Ahmet Reşat (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılığı, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güney: & Çınar, O. (2012). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin etik algıları: Erzurum örneği, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26 (2), 91-106.
- Gürcan, Tuğba; (2016), İş-Aile Dengesi ve Bu Dengeyi Etkileyen Faktörler <http://www.evrimagaci.org/fotograf/73/4603>, 14.04.2017.
- Güredin, E. (30 Nisan - 4 Mayıs 1997). Denetçinin meslek ahlakı, standartlar ve uygulamadan örnekler, III. Türkiye Muhasebe Denetim Sempozyumu Bildiri Kitabı: İSMMMO, 20, 115-128.
- Hacıhasanoğlu, T. (2013). Sakarya ilinde faaliyet gösteren bağımsız muhasebecilerin meslek etiği algılama düzeylerine ilişkin bir araştırma, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 14(1), 357-372.
- Hackman, J. R. ; Lawler, E. E (1971). Employee Reactions To Job Characteristics, Journal of Applied Psychology Monograph, Vol. 55, No.3, pp.262-271.
- Hackman, J. R.; Oldham G. R. (1975). Development of The Job Diagnostic Survey, Journal of Applied Psychology, Vol.60, No.2, pp. 159-170.
- Haftacı, V. (2003). Maliyet Muhasebesi, Derya Kitabevi, Genişletilmiş 4.Baskı, Trabzon.
- Haftacı, V. (2005). İşletme Bütçeleri, Beta Yayınları, İstanbul.
- http://www.fastercv.com/is-koclugu/detay/i_sveyasamdengesiuzerine, 12.04.2017.
- http://www.kgk.gov.tr/contents%5Cfiles%5CPdf%5CKGK_Brosur.pdf 23.04.2017.
- <http://www.tuerkei.diplo.de/contentblob/4390720/Daten/4942490/ms2014saadetgarn.pdf>, 06.02.2017
- İşgüden, B. & Çabuk, A. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(16), 59-86.
- Jensen, Soren; McIntosh, James (2007). Absenteeism in the Workplace: Results from Danish Sample Survey Data, Empirical Economics, Vol. 32, pp.125-139.
- Jin, Yan (2009). The Effects Of Trust Climate On Individual Performance, Front. Bus. Res. China, Vol. 3, No. 1, pp.117-126.
- Jordan, Jason (2010). Institutional Feedback and Support for the Welfare State: The Case of National Health Care, Comparative Political Studies, Vol.43, No.7, 862-885.

- Kağnıcıoğlu, Deniz; (2013), Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Cilt:27, Sayı:1, Ocak, s.22-39.
- Kahya, Emin (2009). The Effects of Job Performance on Effectiveness, International Journal of Ergonomics, Vol. 39, pp. 96-104.
- Kamu Gözetimi Kurumu (2015).
- Kanungo, R. (1979). The concept of alienation and involvement revisited. Psychological Bulletin. 86, 119-138.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology. 67, 341-349.
- Kanungo, R., (1982) Measurement Of Job And Work Involvement, Journal Of Applied Psychology, Vol.67 (3), Ss.341-349.
- Kapız, Serap Özen; (2002), İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, s.139-153.
- Karabınar: & Çevik, Z. (2014). Türkiye'deki zorunlu muhasebe meslek kurallarının ahlak yaklaşımları açısından incelenmesi, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 16(2), 29-44.
- Karacaoğlu, Korhan (2005). Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama, İst. Üniv. İşletme Fak. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, s.52, s.54-70.
- Karadoğan, Emirali; (2009), Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt:64, Sayı:6, s.138-152.
- Karasar, N. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayın, 26.
- Kartal, H. (2015). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler Ve Örgütsel Bağlılığın, İşe Bağlılık Ve Ayrılma İsteği Gibi Kavramlarla Olan İlişkilerinin Uygulamalı Analizi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kaya, N. & Yanık, R. (2011). Muhasebe meslek ahlakı, etik ve müşteri tatmini ilişkisi, EKEVAkademi Dergisi, 15 (49), 293-306.
- Kaya, Nihat; Selçuk, Sevil (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler, Doğu Üniversitesi Dergisi, vol. 8, No. 2, pp.175-190
- Keser, Aşkın; (2009), Çalışma Psikolojisi, Ekin Yayınevi, Bursa.

- Keskin, Fatih ve Cangül Tosun; (2016), İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan-Dostu Kurumlar Bağlamında Kurumsal İletişim ve Verimlilik, http://www.verimlilikkongresi.gov.tr/is_yasam_dengesi.pdf, 04.02.2017.
- Kılıç, K.C. , E. Efeoğlu, H. Mimaroglu, H. Özgen; (2008), Adana İli'ndeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Derneği, Cilt: 17, Sayı:2, s.241-254.
- Kigem; (2016), Kişisel Gelişim Merkezi, Yöneticiler İçin İş Yaşam Dengesini Sağlamanın Yolları, <http://www.kigem.com/yoneticiler-icin-is-yasam-dengesini-saglamanin-yollari.html>, 22.04.2017.
- Kirik, Z. (2007). Muhasebe hata ve hileleri ile muhasebe mesleğinde etik: Afyonkarahisar'da muhasebeciler üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Knoop, Robert (1995). Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurses , Journal of Psychology, Vol. 129, No. 6, pp. 643-650.
- Koç, V. (2010). Muhasebe meslek etiği ve meslek mensuplarının mükellefin vergi uyumu üzerindeki etkileri (Manisa ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Koçberber: (2008). Dünya'da ve Türkiye'de denetim etiği, Sayıştay Dergisi, 68, 65-89.
- Korkmaz, Oya ve Evrim Erdoğan; (2014), İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, Ege Akademik Bakış, Cilt: 14, Sayı:4, Ekim, s.541- 557.
- Köksal, Onur; (2014), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar, İş ve İnsan Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1, Kasım, s.53-62, ISSN: 2148-5801.
- Kurnaz, N. & Gümüş, Y. (2010). Muhasebe bölümü öğrencilerinin muhasebe mesleği ile ilgili etik dışı davranışlara ilişkin algı analizi: Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu örneği, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 46, 157-174.

- Kuruüzüm, Ayşe; Irmak, Sezgin; Çetin Emre İpekçi (2010). İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz, Bilig, Sayı. 53, s. 183-198.
- Kutlu, H.A. (2008). Muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının etik ikilemleri: Kars ve Erzurum illerinde bir araştırma, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, 63 (2), 144-170.
- Kutluk, F.A. & Ersoy, A. (2011). Muhasebe meslek üyelerinin etik yargı düzeyleri üzerine bir araştırma, Ege Akademik Bakış, 11(3), 425-438.
- Küçükusta, D. (2007), Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Küçükusta, Deniz; (2007), Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 9, Sayı: 3, s.241-268
- Lawler, E. E., Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. Journal of Applied Psychology. 54(4) , 305-312
- Libet, Julian M.; Frueh, Christopher B.; Pellegrin, Karen L.; Gold, Paul B. (2001). Santos, Alberto B.; Arana, George W.; Absenteeism and Productivity Among Mental Health Employees, Administration and Policy in Mental Health, Vol. 29, No. 1, September, pp. 41-63.
- Liu, Songqi; Mo, Wang; Zhan, Yujie; Shi, Junqi (2007). Daily Work Stress And Alcohol Use: Testing The Cross-Level Moderation Effects of Neuroticism and Job Involvement, Personnel Psychology, Vol.62, 2007, pp. 160-197.
- Lodahl, Thomas M. ve Matilde M. Kejner (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. Journal of Applied Psychology 49: 24-33.
- Lorence, John (1987). A Test of "Gender" and "Job" Model of Sex Differences in Job Involvement, Social Forces, Vol. 66, No. 1, pp.121-125.
- Love, Ken (1998). Self-Efficacy, Psychological Well-Being, Job Satisfaction and Job Involvement: A Comparison of Male and Female Police Officers, Police Studies, Vol. 11, No. 2, , pp. 98-103.
- Marşap, B. (1996). Muhasebe mesleği, fonksiyonları ve meslek mensuplarının nitelikleri, Yaklaşım Dergisi, 37, 119-123.

- Mishra, P.C; Shyam, Minum (2005). Social Support and Job Involvement in Prison Officers, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol.31, No.1-2, pp.7-11.
- Mitra, Jenkins A. D.; Gupta, N. (1992). A Meta-Analytic Review Of The Relationship Between Absence And Turnover, Journal of Applied Psychology, pp. 44- 57.
- Monga, R. C. (1999). Managing Enterprise Productivity And Competitiveness, Action Programme On Productivity Improvement”, Competitiveness And Quality Jobs İn Developing Countries, Port Of Spain (Trinidad And Tobago), International Labor Organization (ILO) Subregional Office For The Caribbean, Working Paper PMD-3, pp. 1.
- Müezzinoğlu, Talha; (2005), “Yaşam Kalitesi”, Üroonkoloji Derneği 2004 Güz Dönemi Konuşması, <http://cms.galenos.com.tr/FileIssue/13/647/article/25-29.pdf>, 06.02.2017.
- Negiz, Nilüfer ve Emine Tokmakçı; (2011), Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, Journal of Yasar University, Cilt:24, Sayı:6, s.4041-4070.
- Okay: (2011). Muhasebe hata ve hilelerinin meslek etiği açısından irdelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Orpen, Christopher (1997). The Interactive Effects of Communication Quality and Job Involvement on Managerial Job Satisfaction and Work Motivation, Journal of Psychology, Vol. 131, No. 5, pp.519-524.
- Örten, R. (2003). Genel Muhasebe (Tekdüzen Muhasebe Sistemiyle Uyumlu), 3. Baskı, Gazi Üniversitesi., İ.İ.B.F. Yayınları.
- Örücü, Edip; Yumuşak, Sedat, Bozkır, Yasin (2006). Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi, Vol.13, No. 1, s.39-51.
- Özaydın, Mehmet Merve; (2013), Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş Ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:3, s.47-72.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Aylin Aktaş; (2007), Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile

- Çatışmasının Rolü, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 28, s.1-20.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Nihal Çakmak Doruk; (2009), Organizasyonlarda iş- aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt:33, Temmuz- Aralık, s.69-99.
- Özkaya, İ.N. (2008). Muhasebe etiği ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özkaya, N. (2008). Muhasebe Etiği ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Özmete, Emine ve Işıl Eker; (2013), İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Kullarılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, Ocak, s.19-49.
- Özyürek, H. (2012). Muhasebe meslek mensuplarında etik: Ankara'da muhasebeciler üzerine bir araştırma, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 4 (1), 125-137.
- Palaz, S. (2005). Women's Labour Force Participation in Turkey. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (50).
- Parlak, Kul Nurgün; (2015), Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş Yaşam Dengesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Paullay, I.M., Alliger, G.M., & Stone-Romero, E.F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 2, 224-228.
- Pekdemir, Işıl ve Merve Koçoğlu; (2014), İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Yıl:14, Sayı:1, s.309-337, ISSN: 1403 - 0035.
- Prottas, David J. (2008). Perceived Behavioural Integrity: Relationships With Employee Attitudes, Well-Being, and Absenteeism, *Journal of Business Ethics*, Vol.81, pp. 310-322.
- Reio Jr., Thomas G., Reio, Joanne S. (2006). Sensation Seeking as an Inhibitor of Job Performance, *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, pp. 73-95.
- Resmi Gazete, 2007, Sayı: 26675.
- Resmi Gazete. (2015, 22 Mayıs). Yönetmelik: 29363. Serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirlerin çalışma usul ve

esasları hakkında yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik,
<http://www.uyap.gov.tr> 15.04.2017.

Rutherford, Brian; Boles, James ; Hamwi, Alexander G.; Ramana, Madupalli;
Rutherford , Leann (2009). The Role Of The Seven Dimensions Of Job
Satisfaction In Salesperson's Attitudes and Behaviors, Journal Of Business
Research, Vol. 62, pp. 106-151.

Sabahat, Ballica ; (2010), İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet
Rolleri ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede
İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü

Sakarya, Ş. & Kara: (2010). Türkiye'de muhasebe meslek etiğine yönelik
düzenlemeler ve meslek mensupları tarafından algılanması üzerine bir alan
araştırması, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik
Araştırmalar Dergisi 12(18), 57-72.

Sav, Duygu; (2008), Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve
Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman
Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Scroggins, Wesley A. (2008). The Relationship Between Employee Fit Perceptions,
Job Performance and Retention: Implications of Perceived Fit, Employ
Respons Right Journal, Vol.20, pp. 57-71.

Sevilengül, O. (2007). Genel muhasebe, Ankara: Gazi.

Seymen, Aytemiz O. (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız Ve Dinamik/ Değişken
Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme,
Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı.1, s. 79-
114.

Sioberg, Anders; Sverke, Magnus (2000). The Interactive Effect of Job Involvement
and Work Commitment On Job Turnover Revisited: A Note On The
Mediating Role Of Turnover Intention, Scandinavian Journal of Psychology,
Vol.41, pp. 247-252.

SOP, Serhat Adem; (2014), İş Baskısı, İş-Serbest Zaman Çatışması, Meslek
Memnuniyeti ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir İnceleme, Turizm
Akademik Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1, s.1-14.

- Soylu, Y. (2010). Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeylerinin Meslek Etiğinin Algılanması Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Sözbilir, N. (2000). Türkiye'de muhasebe uygulamalarında etiksel boyutlar, Kocatepe Üniversitesi Yayınları No: 26.
- Stöber, Joachim; Seidensticker, Beate (1997). A New Inventory for Assessing Worry in Managers: Correlates With Job Involvement and Self-Reliance, Person. Individ. Diff, Vol.23, No.6, pp.1085-1087.
- Süzer, H. D. (2003) Zorunlu Sadakat, Capital Aylık İş Ve Ekonomi Dergisi, s.37; Link: [Http://Www.Capital.Com.Tr/Haber.Asp?HBR_KOD=806](http://www.Capital.Com.Tr/Haber.Asp?HBR_KOD=806). 18.04.2017
- Şimşek, Ş ve Çelik, A. (2011). Genel İşletme, Eğitim Akademi, 7.Baskı, Ekim, 2011.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Osterlind, S. J. (2013). Using multivariate statistics. Using Multivariate Statistics. Boston: Pearson.
- Topsak, F. (2009). Muhasebe Meslek Mensuplarının Hata, Hile Ve Meslek Etiği Konularındaki Tutumları Üzerine Bir Araştırma: Ankara Ve Balıkesir Örneği. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Turgut, Tülay; (2011), Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 3-4, s.155-179.
- TÜRMOB yayımları, (2010). Profesyonel muhasebeciler için etik kurallar el kitabı, (Y. Öztürk, çev.), Ankara: TÜRMOB, 402.
- Turner A. N.; Lawrence P. R. (1965). Industrial Jobs And The Worker: An Investigation of Response To Task Attributes, Boston: Harvard University Graduate School of Business Administration, pp..264-266.
- Turunç, Ömer ve Mazlum Çelik; (2010), Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Sayı:1, s.209-232.
- TÜİK; (2015c), Haber Bülteni, İstatistiklerle Kadın, Sayı: 18619, 05 Mart 2015.
- Türk Dil Kurumu (TDK) , Büyük Türkçe Sözlük, Ankara 2010.
- Uçma, T. (2007). Muhasebe meslek mensubu olmak isteyenlerin etik değer anlayışlarının belirlenmesi ve Muğla Üniversitesi uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

- Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (2015). <http://www.ifac.org>. 19.04.2017.
- Uyar: (2005). Muhasebe mesleğinde etik ile ilgili düzenlemeler, <http://www.muhasabetr.com./yazarlarımız/suleyman/001> 19.04.2017
- Ünsal, A. (2009). Muhasebe etik eğitim sistem bileşenlerinde sürekli etkin eğitim, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22, 409-422.
- Veranyurt, G. (2009). Personel Güçlendirme İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi
- Yalçın, S. (2006). Rekabet Avantajı Sağlamada Stratejik Maliyet Yönetiminin Muhasebe Uygulamalarıyla İlişkileri. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(3), 17.
- Yapar, Tayfun (2006). Motivasyonun İş Verimliliği Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcı, M. (1998). Muhasebe Tümleri ve Örgütlenmesi, Yayılım Matbaası, İstanbul.
- Yıldız, Süleyman Murat; (2013), Spor Ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Ege Akademik Bakış, Cilt: 13, Sayı:3, 317324.
- Yılmaz, Tülay ve Nevin H. Şahin; (2008), İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt:16 Sayı:63, s.188-194, ISSN 1304-4869
- Yorgun, Saim; (2010), Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, Sosyo Ekonomi Dergisi, Cilt:6, Sayı:11, s.167-190.
- Zeytin, M. (2007). Bağımsız muhasebe meslek mensuplarının hata ve etik dışı davranışlara yönlendiren faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Zhang, Mian; Wei, Zheng; Wei, Jun (2009). Sources of Social Capital: Effects of Altruistic Citizenship Behaviour and Job Involvement on Advice Network Centrality, Inter Science, Vol.20, No. 2, pp.193-218
- Zincirkıran, Mustafa; (2013), İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Sayın Katılımcı,

Bu anket Arel Üniversitesi'nde Yüksek Lisans programı çerçevesinde yürütülmekte olan iş yaşam dengesinin meslek etiğine ve işe bağlılığa etkisini inceleyen bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

- ✓ Bu bir test değildir. Ankette yer alan hiçbir sorunun doğru ya da yanlış yanıtı yoktur.
- ✓ Lütfen, **hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.**
- ✓ Anket formlarına isim - soyadı yazılması gerekmemektedir.
- ✓ Bu araştırmanın sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi, sizin sorulara vereceğiniz yanıtların samimiyetine bağlı olacaktır.
- ✓ Anket 4 bölümden oluşmaktadır ve cevaplamak yaklaşık 15 dakikanızı alacaktır.

Değerli katkı ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.



I. BÖLÜM: FORMU DOLDURAN HAKKINDA BİLGİLER	
Lütfen aşağıdaki soruları yanıtlayınız	
1	Cinsiyetiniz: • Kadın • Erkek
2	Yaşınız: • 29 yaş ve altı • 30-35 • 36-45 • 46-55 • 56 ve üzeri
3	Eğitim Düzeyiniz: • Ortaöğretim • Lise • Ön Lisans • Lisans • Lisansüstü
4	Medeni durumunuz: • Evli • Bekar
5	Çocuk sayınız kaçtır? • Yok • 1 • 2 • 3 • 4 ve üzeri
6	Gelir düzeyiniz: • 0 - 2500 TL • 2501 TL - 4000 TL • 4001 TL - 6000 TL • 6001 TL ve üzeri
7	Mükellef sayınız kaçtır? • 25 ve daha az • 26 - 35 • 36 - 45 • 46 - 55 • 55 ve üstü
8	Profesyonel anlamda psikolojik destek aldınız mı? • Evet • Hayır
9	Mesleği kaç yıldır yapmaktasınız? • 1 -5 • 6-11 • 12-17 • 18-24 • 25 ve üzeri

II. BÖLÜM: İŞ-YAŞAM DENGESİ						
Aşağıdaki iş yaşam dengesi ile ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	1	2	3	4	5
2	Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	1	2	3	4	5
3	Özel yaşamdaki sorunlarım işimi tamamlamamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4	İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5
5	Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	1	2	3	4	5
6	Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.	1	2	3	4	5
7	Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.	1	2	3	4	5
8	İşim özel yaşamımı daha zor hale getiriyor.	1	2	3	4	5
9	Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.	1	2	3	4	5
10	Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
11	İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
12	İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.	1	2	3	4	5
13	Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.	1	2	3	4	5
14	Eşimle ya da başka bir yakınımla aynı işyerinde çalışmam işimi olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5
15	Eşimle ya da başka bir yakınımla aynı işyerinde çalışmam özel hayatımı olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM: MESLEK ETİĞİ						
Aşağıdaki meslek etiği ile ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Meslek yaşamım boyunca müşterilerimin ne lehine ne de aleyhine etik dışı davranışta bulunmadım.	1	2	3	4	5
2	Meslek yaşamım boyunca müşterilerimin ne lehine ne de aleyhine etik dışı davranışta bulunmamamın nedeni "vicdan duygusu rahatsızlığıdır."	1	2	3	4	5
3	Meslek yaşamım boyunca müşterilerimin ne lehine ne de aleyhine etik dışı davranışta bulunmamamın nedeni "milli ve manevi inançlarımdır."	1	2	3	4	5
4	Meslek yaşamım boyunca müşterilerimin ne lehine ne de aleyhine etik dışı davranışta bulunmamamın nedeni "başkaları tarafından öğrenilmesinden duyacağım utançtır."	1	2	3	4	5
5	Meslek yaşamım boyunca müşterilerimin ne lehine ne de aleyhine etik dışı davranışta bulunmamamın nedeni "devletime olan bağlılığımdır."	1	2	3	4	5
6	Meslek yaşamım boyunca müşterilerimin ne lehine ne de aleyhine etik dışı davranışta bulunmamamın nedeni "alacağım cezalardan korkumdur."	1	2	3	4	5
7	Meslek yaşamım boyunca müşterilerimin ne lehine ne de aleyhine etik dışı davranışta bulunmamamın nedeni "tamamen meslek etiği gereğince/meslek gerektirdiği içindir."	1	2	3	4	5

8	Meslek mensuplarının, müşterileri ile ortaklık ve borç-alacak ilişkisine girmeleri normal değildir.	1	2	3	4	5
9	Ülkemizdeki meslek örgütleri tarafsız çalışmaktadır.	1	2	3	4	5
10	Meslek mensupları, ilgili taraflara doğru ve yeterli bilgi vermektedirler.	1	2	3	4	5
11	Meslek mensupları, kamu kurumları ile mükellefler arasındaki anlaşmazlıklarda objektif davranırlar.	1	2	3	4	5
12	Müşteri çıkarları doğrultusunda yanlış vergi beyanı yapılamaz.	1	2	3	4	5
13	Müşteri çıkarlarını korumak için ilgililere yanıltıcı bilgiler verilemez.	1	2	3	4	5
14	Meslek mensupları, mükelleflerine, devlete ve meslektaşlarına karşı olan sorumluluklarının farkındadırlar.	1	2	3	4	5
15	Meslek mensupları, sorumlu oldukları taraflar arasındaki ilişkileri dengelemelidirler.	1	2	3	4	5
16	Meslek mensupları, yasa ile belirlenmiş bütün sorumluluklarını yerine getirirler.	1	2	3	4	5

IV. BÖLÜM: İŞE BAĞLILIK						
Aşağıdaki işe bağlılık ile ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz.		Kesinlikl	Katılmıy	Kararsızl	Katılıyor	Kesinlikl
1	Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.	1	2	3	4	5
2	Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	1	2	3	4	5
3	İşime çok bağlıyım.	1	2	3	4	5
4	İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar önemlidir.	1	2	3	4	5
5	İlgi alanlarımdan çoğu işimin çevresinde odaklanır.	1	2	3	4	5
6	İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	1	2	3	4	5
7	Kendimi işimden kopmuş hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Kişisel hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	1	2	3	4	5
9	İşimi varoluş nedenim olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
10	Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5

BİTTİ

Yanıtlarımız için teşekkür ederim

ÖZGEÇMİŞ

Fatih Gündoğmuş 1981 yılında İstanbul da doğdu. İlk öğrenimini Osmaniye İlkokulunda orta öğrenimini 50.Yıl İncirlik Ortaokulunda, liseyi Bakırköy Ticaret Meslek Lisesinde okudu. 1999 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi nde başladığı lisans eğitimini 2004 yılında tamamladı.

1998 yılında başlatmış olduğu stajını 2005 yılında tamamlayarak Serbest Muhasebeci unvanını alarak mesleki faaliyetine başlamıştır 2008 yılında Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olarak işine Serbest büro faaliyeti gerçekleştirerek devam etmektedir.

2008 – 2010 yıllarında TÜRMOB delegesi olmuştur.

İSMMMO (İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası) Bahçelievler Oda ilçe temsilci yardımcısı ve İlçe Sekreteryaya Üyeliği yapmaktadır.

İSMMMO Stajyerler ile iletişim Komitesi Üyeliği yapmaktadır.

2016 yılında Bağımsız Denetçi ünvanını almıştır.

Evli ve 3 çocuk babasıdır.