

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KİŞİ-İŞ UYUMLARININ İŞ PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Ceren AYDEMİR***
Hayrettin UZUNOĞLU****

ÖZ

Bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumlarının iş performansları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada kişi-iş uyumunu ölçmek için Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe uyarlaması Uçanok (2008) tarafından yapılan “Kişi-İş Uyumu” ölçeği kullanılmıştır. İş performansını ölçmek için de Sigler ve Pearson (2000)’ın, Kirkman ve Rosen (1999)’dan aldığı 4 ifade kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumlarının iş performansları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

Anahtar Kavramlar: Kişi-İş Uyumu, İş Performansı, Muhasebe Meslek Mensupları.

* Bu çalışma 23-25 Eylül 2020 tarihlerinde Erciyes Üniversitesi’nde düzenlenen 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi’nde sunulan bildirinin geliştirilmiş ve genişletilmiş halidir.

** Bu makale, araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmış ve Ithenticate intihal taramasından geçirilmiştir.

*** Dr. Öğr. Üyesi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, cseyhan@nny.edu.tr <https://orcid.org/0000-0002-2021-7333>

**** Dr. Öğr. Üyesi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, huzunoglu@nny.edu.tr <https://orcid.org/0000-0003-1550-5549>

THE EFFECT OF PERSON-JOB FIT OF ACCOUNTING PROFESSIONALS ON THEIR JOB PERFORMANCE

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of determining the effect of person-job fit of accounting professionals on their job performances. The "Person-Job Fit" scale, developed by Brkich, Jeffs and Carless (2002) and adapted to Turkish by Uçanok (2008), was used to measure person-job fit in the study. Four statements taken by Sigler and Pearson (2000) from Kirkman and Rosen (1999) were used in order to measure job performance. According to the results of the study, the person-job fit of accounting professionals has a significant effect on job performance. In addition, there is a positive relationship between the variables.

Keywords: Person-Job Fit, Job Performance, Accounting Professionals

GİRİŞ

Günümüz dünyasında, işletmeler çok rekabetçi bir küresel pazarda faaliyet göstermektedir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak rekabet ortamı her geçen gün artmakta ve işletmeler sadece kendi şehirlerindeki veya buldukları ülkedeki firmalar ile değil aynı zamanda dünyanın herhangi bir ülkesinde üretim yapan diğer işletmelerle de mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu rekabet ortamından sağ çıkabilmek adına firmalar üretmiş oldukları ürün ve hizmetlerin maliyetlerini düşürmek zorunda kalmaktadır. Çoğu firma adına en büyük maliyet kaleminin iş gücü maliyetleri olduğu düşünüldüğünde, firmalar öncelikli olarak iş gücü maliyetini düşürmenin yöntemlerini aramaktadır. Bu durumda, firmalar ya çalışan sayılarını azaltmakta ya da otomasyon sistemlerine yönelmektedir. Yukarıda yer alan seçenekler dışında, firmaların iş gücü maliyetlerini düşürmesindeki bir diğer seçenek ise çalışan verimliliğini artırmaktır. Çalışan verimliliğini etkileyen temel faktörlerden bir tanesi kişi-iş uyumudur. Kişi-iş uyumu genel anlamda bireylerin yaptıkları iş ile ne ölçüde uyumlu olduğunu gösteren bir kavramdır (Kristof, 1996). Kişi-iş uyumu düşük olduğunda çalışan verimliliğinin azalması, performans düşüklüğü, iş tatmininde düşüş, güven sorunları ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz durumlar ortaya çıkacaktır (Edwards, 1991, s. 307). Yüksek olduğunda ise verimlilik ve performans gibi göstergelerde de artış yaşanacaktır.

Kişi-iş uyumunun etkilediği durumlardan biri olan iş performansı, çalışanların örgütsel hedeflere yönelik katkılarının bir etkinliği olarak tanımlanmaktadır (Motowidlo, 2003). İşletmeler hedeflerine ulaşabilmek ve rekabet avantajı sağlayabilmek için yüksek performans ile çalışan bireylere ihtiyaç duyar. Kişinin özellikleri ile işin özelliklerinin uyumlu olması durumunda bireyin işe, dolayısıyla örgüte ve hedeflere yönelik katkısının da yüksek olacağı varsayılmaktadır. Dolayısıyla kişi-iş uyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ve kişi-iş uyumunun iş performansına etkisini inceleyen çalışmaların önemi

artmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada kişi-iş uyumunun iş performansına etkisi, muhasebe meslek mensupları üzerinden değerlendirilecektir.

Bu çalışmanın temel amacı muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyularının iş performansları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde kişi-iş uyumu, ikinci bölümünde iş performansı konularına değinilmiş, çalışmanın üçüncü bölümünde ise muhasebe meslek mensupları hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın devamında ise muhasebe meslek mensuplarında kişi-iş uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmış olan araştırmaya yer verilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın dördüncü bölümünde çalışmanın yöntemi ve çalışmanın beşinci bölümünde ise çalışmanın bulgularından bahsedilmiştir. Son bölümde ise, çalışmanın sonuçları özet halinde sunulmuştur.

I. KİŞİ-İŞ UYUMU

Kişi-iş uyumu, kişi-çevre uyumunun bir alt boyutudur. Kişi-çevre uyumu kapsamında; kişi-meslek uyumu, kişi-grup uyumu, kişi-kişi uyumu, kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumu olmak üzere beş farklı uyum türünden bahsetmek mümkündür. Kişi-meslek uyumu, kişi ile kişinin mesleği arasındaki uyumu; kişi-grup uyumu, kişi ile beraber çalıştığı grup arasındaki uyumu; kişi-kişi uyumu, kişi ile bağlı olduğu yönetici veya amiri arasındaki uyumu; kişi-örgüt uyumu, kişi ile çalıştığı örgüt arasındaki genel uyumu; kişi-iş uyumu ise, kişi ile çalıştığı iş arasındaki uyumu ifade etmektedir (Gürbüz, 2014).

Kişi-iş uyumu kavramı alanyazına ilk olarak Edwards (1991) tarafından kazandırılmıştır. Edwards (1991) 'a göre kişi-iş uyumu iş gerekleri ve bireyin yetenekleri ya da ihtiyaçları ile bireyin işten elde ettiği uyumdur. Kişi-iş uyumu, bir bireyin kişisel beceri, bilgi, yetenek ve iş taleplerinin yanı sıra, ihtiyaç ve isteklerinin yaptığı iş ile eşleşmesi anlamına gelir. Kristof-Brown (2000)'a göre kişi-iş uyumu bireyin becerilerinin işin gereklerine cevap vermesi ya da işin bireyin beklentilerini karşılaması durumudur (s.53). Brkich, Jeffs ve Carless (2002) kişi-iş uyumunu, çalışanın bilgi, beceri ve kabiliyetleri ile işin gereklilikleri arasındaki uygunluk olarak ifade etmiştir. Lauver ve Kristof-Brown, kişi-iş uyumunu, kişinin yüksek düzeyde ihtiyaçları ile işin nitelikleri ya da çalışanın nitelikleri, yetenekleri, kişilikleri ve işin gerektirdikleri arasındaki denklik olarak değerlendirmişlerdir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001, s. 457). Çalışan özellikleri, kişilerin biyolojik ve psikolojik ihtiyaçları, değerleri, amaçları, kültürü, becerileri veya kişiliklerini içerirken çevre özellikleri içsel veya dışsal ödüller, psikolojik ya da fiziksel istekler veya temel ihtiyaçları karşılamak için gerekli çevresel şartlar olarak nitelendirilebilmektedir (Cable ve Edwards, 2004, s. 822).

İşletmelerin rekabet ortamında varlıklarını devam ettirebilmeleri, işin özellikleri ile uyumlu işgören çalıştırmalarına bağlıdır. Bu sebeple işin özelliklerine uygun işgören seçimi yapmak kadar, doğru işe doğru eleman yerleştirilmesi de

önemlidir (Akbaş, 2011). Kişi-iş uyumu, yalnızca belirli işler için doğru işgörenleri seçmek ve istihdam etmek anlamına gelmeyip aynı zamanda bir örgütün kültürüne uygun olan veya uyum sağlayabilecek işgörenleri seçmeyi de ifade etmektedir. İşgörenler de genellikle kendi becerilerine ve yeteneklerine uygun iş ve çalışma ortamını sağlayan işletmeleri tercih etme eğilimindedirler. Kişi-iş uyumu sağlandığında çalışanlar işletmede becerilerini ve kabiliyetlerini gösterebilecekleri ortamı bulmakta, firmaya daha fazla değer katabilmektedirler (Öcel, 2013, s. 39).

Kişi-iş uyumu boyutları gereksinim-arz uyumu ve talep-beceri uyumu olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gereksinim-arz yaklaşımı, kişilerin ihtiyaçları için yaptığı işin ihtiyaçlarını ne derece karşıladığı ile ilgilidir. Talep-beceri yaklaşımı ise, işle ilgili görevlerin yerine getirilmesi ile kişinin bu görevleri tamamlayabilme becerisini içermektedir. Kişi yaptığı işin gerektirdiği özelliklere sahipse beklentileri daha iyi karşılar ve işine dört elle sarılabilmektedir (Büyükyılmaz, 2019).

Ehrhart (2006) yaptığı araştırmada kişilik ve işin özellikleri hakkında sahip olunan inançlar olmak üzere kişi-iş uyumunun iki öncülünü incelemiştir. Ehrhart (2006)'a göre işin özelliği hakkında sahip olunan inançlar işgören adaylarının kararlarını etkilemektedir. Bu nedenle en iyi çalışanları kendine çekmek ve elde tutmak isteyen örgütler, çalışanların kişi-iş uyumuna ilişkin algılarının nasıl oluştuğunun bilincinde olmalıdır. Ayrıca Ehrhart (2006)'a göre bireyler işe uyumlu olup olmadıklarına karar verirken dışa dönüklük, uzlaşmacılık, duygusal istikrar, girişimcilik ve dürüstlük gibi kendi kişilik özelliklerini de dikkate alırlar.

Edwards (1991)'a göre kişi-iş uyumu ile iş tatmini, işe bağlılık, çalışanı elde tutma, motivasyon, yüksek performans, güven, düşük iş stresi ve mutluluk arasında pozitif yönlü, işe devamsızlık, personel devir oranı ve küskünlük arasında ise negatif yönlü bir ilişki vardır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar kendilerini yeterli hissederler ve çalışma konusunda daha istekli olabilirler.

II. İŞ PERFORMANSI

İş performansı, bir işi gerçekleştirebilme kapasitesi, gerçekleştirilmesi için oluşturulan fırsat ve gerçekleştirme isteğinden oluşan bir bütündür (Ivancevich ve Matteson, 1996; aktaran Cindiloğlu Demirel, 2019). Farklı bir tanıma göre iş performansı, iş gören tarafından kontrol edilen ve örgütün amaçlarına ulaşmasına destek olan her türlü faaliyet ve davranış olarak ifade edilmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002). Sykes ve Venkatesh (2017)' e göre iş performansı ise, bir çalışanın kendi işini ne kadar iyi yaptığı ve çoğu zaman bir çalışanın kendisine atanan görevlerini yerine getirmesinin dışında bir değerlendirmesidir.

Günümüzde örgütler belli bir seviyenin üstüne çıkmak ve ortalamanın üzerinde kazanç sağlamak, daha önceden belirlenen hedeflere ulaşabilmek, içinde buldukları sektörlerde yarış içinde olduğu firmalara karşı rekabet üstünlüğü sağlamak, işgörenlerin yüksek performansları ile mümkün olmaktadır (Youndt ve Snell, 2004). Bu da gösteriyor ki örgütlerin yüksek başarı gösteren işgörelere

gereksinimleri vardır. Performans bir anlamda işgörenlerin ve ortak hedef çerçevesinde bir araya gelmiş bir topluluğun ne kadar etkili olduğunu gösteren bir ibaredir (Richard vd., 2008). Bu doğrultuda iş performansı örgütlerce devamlı ve düzenli bir biçimde değerlendirilmeli, geliştirilmelidir ve yönlendirilmesine gerek duyulan bir örgütsel davranış kavramı olarak ele alınmaktadır (Murphy ve Cleveland, 1995).

İş performansı hem örgütün hem de bireyin verimliliği açısından önem arz etmektedir. Yüksek performans ile çalışan bireyin, örgütün amaçlarına katkı sağlama noktasında önemli bir rol oynadığını düşünerek, iş tatmini ve motivasyonu artacaktır. Bireyin yüksek performansla çalışması sonuç itibarıyla örgütün performansını da olumlu etkileyecektir.

Kişi-iş uyumu ve iş performansı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, Lin, Yu ve Yi (2014), kişi-iş uyumunun iş performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ve kavramlar arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde June ve Mahmood (2011), kişi-iş uyumu ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Literatürde kişi-iş uyumunun doğrudan iş performansı üzerindeki etkisini ve aralarındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Özellikle belirli meslek mensupları üzerine yapılmış olan çalışma sayısı ise son derece sınırlıdır. Dolayısıyla bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda, kişi-iş uyumunun yüksek olması durumunda, bu durumun bireyin iş performansı üzerine pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla çalışma kapsamında kişi-iş uyumunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olacağı ve kişi-iş uyumu ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağı sonucu beklenmektedir.

III. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI

Bu çalışmada muhasebe meslek mensupları, Serbest Muhasebeci Mali Müşvariler Odası'na kayıtlı olan kişiler olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda; serbest muhasebeci mali müşavir stajyerleri (SMMM Stajyeri), serbest muhasebeci mali müşavirler (SMMM) ve yeminli mali müşavirler (YMM) çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. İlgili iş kollarına ilişkin mevzuat bilgileri, 5786 kanun numaralı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'da yer almaktadır. İlgili mevzuat gereğince (Mevzuat, t.y.);

- Bir kişi muhasebe meslek mensubu olabilmek için öncelikle SMMM staja giriş sınavına girmeli ve başarılı olmalıdır. İlgili sınav, Temel Eğitim Staj Merkezi tarafından düzenlenmektedir.
- Sınavda başarılı olan kişiler, stajları 2 ila 3 yıl boyunca YMM ve SMMM'lerin yanında yapmaktadırlar.
- Devamında, SMMM sınavına girilir ve SMMM ruhsatı alınır.

- En az on yıl boyunca SMMM olan kişiler eğer isterlerse YMM sınavına girebilir ve başarılı olabilirlerse YMM olabilirler.

IV. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumlarının iş performansları üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın örnekleme, Kayseri Serbest Muhasebeci Mali Müşvariler Odası'na kayıtlı olan muhasebe meslek mensupları arasından kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 125 muhasebe meslek mensubundan oluşmaktadır. Kolayda örnekleme, ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarınca belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir (Haşiloğlu, Baran ve Aydın, 2015).

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanmış olan anket formu Kayseri Serbest Muhasebeci Mali Müşaviler Odası vasıtasıyla odaya üye bütün meslek mensuplarına e-posta yolu ile gönderilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kişi-iş uyumunu ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anketin ikinci bölümde, performansını ölçmeye yönelik ifadeler yer alırken, üçüncü bölümde ise demografik bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. Araştırma verileri 1 Ocak 2020 tarihinden önce toplanmıştır. Bu nedenle, etik kurul izin belgesi gerekmemektedir.

Araştırmada kişi-iş uyumunu ölçmek için, Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe uyarlaması Uçanok (2008) tarafından yapılan 9 ifadeden oluşan "Kişi-İş Uyumu" ölçeği kullanılmıştır. "Şu anda yaptığım iş aslında beni hiç yansıtmıyor." ve "Bu iş gerçekte yapmak istediğim iş değil." ifadeleri ölçekte yer alan maddelerden bazılarıdır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri $\alpha=0,907$ olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre ölçek tek boyutlu olup, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,875 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %72,039'dur.

Araştırmada iş performansını ölçmek için, Sigler ve Pearson (2000)'ın, Kirkman ve Rosen (1999)'dan aldığı 4 ifade kullanılmıştır. "Görevlerimi tam zamanında tamamlarım", "İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum" ifadeleri ölçekte yer alan maddelerden bazılarıdır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri $\alpha=0,798$ olarak hesaplanmıştır. Ölçek, açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre tek boyutlu olup, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,714 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %55,128'dir.

Araştırmada verilerin analizi için SPSS 16 programı kullanılmıştır. Araştırma amacını gerçekleştirebilmek için frekans analizi, faktör analizi (AFA), güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

**Şekil 1:** Araştırma Modeli

Şekil 1’de verilen model çerçevesinde test edilecek olan hipotez şudur:

H₁: Kişi-iş uyumunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

V. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle demografik bilgilere ilişkin bulgulardan bahsedilecek devamında; kişi-iş uyumu ve iş performansı değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerlerine ve kişi-iş uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Tablo 1. Cinsiyete İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	74	59,2
Kadın	51	40,8
Toplam	125	

Tablo 1’de çalışmaya katılan 125 kişinin cinsiyetine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre, çalışma örnekleminin %59,2’si erkek (74 kişi), %40,8’ini ise kadın (51 kişi) katılımcılar oluşturmaktadır.

Tablo 2. Yaşa İlişkin Bilgiler

Yaş	Sayı	Yüzde (%)
18-25	41	32,8
26-35	45	36

36-45	30	24,8
46 ve üstü	8	6,4
Toplam	125	

Tablo 2’de çalışmaya katılanların yaşlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre, çalışmaya katılanların %36’sı 26-35 yaş aralığında, %32,8’i 18-25 yaş aralığında, %24,8’i 36-45 yaş aralığında ve %6,4’ü ise 46 yaş ve üstü aralığında yer almaktadır. Bu sonuçlar dikkate alındığı zaman katılımcıların genelinin 18 ile 35 yaş aralığında (toplam %68,8) olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Medeni Duruma İlişkin Bilgiler

Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Evli	61	48,8
Bekar	64	51,2
Toplam	125	

Tablo 3’te çalışmaya katılan 125 kişinin medeni durumuna ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre, çalışma örnekleminin %51,2’si bekar, %48,8’ini ise evli katılımcılar oluşturmaktadır.

Tablo 4. Eğitim Durumuna İlişkin Bilgiler

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
Lise	6	4,8
Lisans	98	78,4
Yüksek Lisans	20	16
Doktora	1	0,8
Toplam	125	

Tablo 4'te çalışmaya katılanların eğitim durumuna ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre, çalışmaya katılanların %78,4'ü lisans mezunu, %16'sı yüksek lisans mezunu, %4,8'i lise mezunu ve %0,8'i ise doktora mezunudur. Bu durum dikkate alındığı zaman, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%95,2) lisans ve üstü mezunu olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Mesleki Deneyime İlişkin Bilgiler

Mesleki Deneyim	Sayı	Yüzde (%)
1-5 Yıl Arası	50	40
6-10 Yıl Arası	37	29,6
11-15 Yıl Arası	13	10,4
16-20 Yıl Arası	11	8,8
21 Yıl ve Üstü	14	11,2
Toplam	125	

Tablo 5'te çalışmaya katılanların mesleki deneyimine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre, çalışmaya katılanların %40'ı 1 ile 5 yıl arası, %29,6'sı 6 ile 10 yıl arası, %11,2'si 21 yıl ve üzeri, %10,4'ü 11 ile 15 yıl arası ve %8,8'i ise 16 ile 20 yıl arasında mesleki deneyime sahiptir.

Tablo 6. Ünvana İlişkin Bilgiler

Ünvan	Sayı	Yüzde (%)
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Stajyeri	59	47,2
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	63	50,4
Yeminli Mali Müşavir	3	2,4
Toplam	125	

Tablo 6'da çalışmaya katılanların ünvanına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların %50,4'ü serbest muhasebeci mali müşavir, %47,2'si

serbest muhasebeci mali müşavir stajyeri ve %2,4'ü ise yeminli mali müşavir ünvanına sahiptir.

Tablo 7. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	
Kişi-İş Uyumu	3,148	0,326	
İş Performansı	3,987	0,683	,417*

*p<0,05

Tablo 7'de kişi-iş uyumu ve iş performansı değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri yer almaktadır. Buna göre, kişi-iş uyumu 3,148 ile iş performansı 3,987 ile ortalamanın üzerinde değer almıştır. Ayrıca değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre kişi-iş uyumu ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,417$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre, araştırmanın örneklemini dikkate alındığında kişi-iş uyumu arttıkça iş performansı da artış göstermektedir.

Tablo 8. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Kişi-İş Uyumu	,873	,171	,417	5,093	,000

R= 0,417; R²=0,174; Düzenlenmiş R²=0,167; F=25,937; *p<0,05
Bağımlı değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 8'de kişi-iş uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre F değeri 121,187 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. Kişi-iş uyumu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,417 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R² değeri 0,174 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, iş performansındaki değişimin %17,4'ü kişi-iş uyumu ile açıklanmaktadır. Kişi-iş uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($R^2=0,417$; $F=25,937$). Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarında kişi-iş uyumunun iş performansı üzerine etkisini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için öncelikle kişi-iş uyumunun iş performansına etkisi konusu hakkında literatür taraması yapılmıştır. Devamında, muhasebe meslek mensuplarında kişi-iş uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla hazırlanmış olan anket çalışması uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Kayseri Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı olan yeminli mali müşavir, serbest muhasebeci mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavir stajyerleri oluşturmaktadır. Çalışmada kişi-iş uyumunu ölçmek için Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe uyarlaması Uçanok (2008) tarafından yapılan "Kişi-İş Uyumu" ölçeği kullanılmıştır. İş performansını ölçmek için de Sigler ve Pearson (2000)'ın, Kirkman ve Rosen (1999)'dan aldığı 4 ifade kullanılmıştır.

Çalışmada yer alan katılımcılara ait demografik özelliklere bakıldığı zaman araştırmaya katılanların büyük bir kısmının (%47,2) serbest muhasebeci mali müşavir stajyeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunu (%57,6) erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %36'sı 26-35 yaş aralığında yer almaktadır ve %78,4'ü lisans mezunudur. Mesleki deneyim açısından ise, 1-5 yıl arasında çalışma süresi belirtenler örneklemin %40'ını oluşturarak çoğunluk sağlamıştır.

Çalışmada, kişi-iş uyumu ve iş performansı değişkenleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre kişi-iş uyumu ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,417$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre, muhasebe meslek mensuplarında, kişi-iş uyumu arttıkça iş performansının da artacağı söylenebilir.

Araştırmanın temel hipotezi, kişi-iş uyumunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğudur. Bu hipotezi test etmek amacıyla yapılan basit regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre F değeri 121,187 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. Kişi-iş uyumu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,417 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,174 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, iş performansındaki değişimin %17,4'ü kişi-iş uyumu ile açıklanmaktadır. Ayrıca, kişi-iş uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($R^2=0,417$; $F=25,937$).

Sonuç olarak, kişi-iş uyumunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç literatürde yer alan Lin vd. (2014) ve June ve Mahmood (2011)'un çalışmalarının sonuçları ile de uyumludur. Daha önce de beyan edildiği üzere küreselleşme ile beraber, işletmeler arası rekabet ortamı her geçen gün artmakta ve işletmeler rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla maliyetlerini düşürmenin yollarını aramaktadır. Birçok işletme adına en büyük maliyet kaleminin

işgücü maliyeti olduğu düşünüldüğünde, işletmede çalışan kişilerin kişi-iş uyumunun yüksek olması durumunda işçilerin performansının artması sonucu işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlayabilecekleri beyan edilebilir.

Çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bunlardan ilki araştırmanın kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen sınırlı sayıda muhasebe meslek mensubu ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. Dolayısıyla sonuçların genelleştirilmesi mümkün değildir. Ayrıca araştırmada yalnızca anket yöntemi kullanılmıştır. İleride yapılacak olan çalışmalarda mülakat tekniğinden de yararlanılabilir.

KAYNAKÇA

- Brkich, M. Jeffs, D. Ve Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51.
- Büyükılmaz, O. (2018). Relationship between person-organization fit and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Management and Administration*, 2(4), 135-146.
- Cable, M. D. ve Edwards, R. J. (2004). Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical And Empirical Integration. *Journal Of Applied Psychology*, 89(5), 822-834.
- Cindiloğlu Demirel, M. (2019). Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: mutluluğun aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Ehrhart, K. H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit. *Journal Of Business and Psychology*, 21(2), 193-226.
- Gürbüz, S. (2014), Örgütsel Davranış, İçinde “Kişi-Çevre Uyumu, Örgütsel Sosyoloji ve İş Dizaynı Uygulamaları”, Edt. Ünal Sığırı ve Sait Gürbüz, ss.175-215. Beta, İstanbul.
- Haşiloğlu, S., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- June, S. ve Mahmood R. (2014). The Relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 1(2), 95-105.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management*, 42(1), 58-74.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53.

- Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees perceptions of person-job and person- organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Lin, Y.-C., Yu, C. ve Yi, C.-C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1537–1548.
- Mevzuat (t.y.). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3568.pdf>
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, pp. 39-53. New York, NY: Wiley
- Murphy, K.R. ve Cleveland, J. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*, London: Sage Pub
- Öcel H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-53.
- Richard, P.J., Devinney, T.M., Yip, G.S. ve Johnson, G. (2008). Measuring organizational performance as a dependent variable: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718-804.
- Rotundo, M. ve Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66–80.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Sykes, T. A. ve Venkatesh, V. (2017). Explaining post-implementation employee system use and job performance: Impacts of the content and source of social network ties. *Mis Quarterly*, 41(3), 917-936.
- Uçanok, B. (2008). The effects of work values, work centrality and person-job fit on organizational citizenship behavior. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Youndt, M.A., Subramaniam, M. ve Snell, S.A. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335-361.