

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

Arş. Gör. Tuba BORA KILINÇARSLAN^{T**}

Doç. Dr. Rüyam KÜÇÜKSÜLEYMANOĞLU^{***}

Araştırma Makalesi/ Research Article

Muhasebe Bilim
Dünyası Dergisi
Aralık 2019; 21(4); 1078-1090

ÖZ

1078

Bu çalışmanın amacı, Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Çalışmada Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç alt boyutlu (duygusal, devam ve normatif) 18 maddeli Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve iki alt boyuttan (içsel ve dışsal) oluşan 20 maddeli Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya 342 muhasebe meslek mensubu katılmış, veriler SPSS 23 paket programında analiz edilmiştir. Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda duygusal bağlılığın içsel ve dışsal tatmin üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu, devam bağlılığının içsel ve dışsal tatmin üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu, normatif bağlılığın ise dışsal tatmin üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, içsel tatmin üzerinde ise etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensupları, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini

JEL Sınıflandırması: M41, D23, J28

THE EFFECT OF ACCOUNTANTS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THEIR JOB SATISFACTION

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of accountants' organizational commitment on their job

* Makale gönderim tarihi: 22.07.2019, kabul tarihi: 18.11.2019.

Bu çalışma 18-20 Nisan 2019 tarihleri arasında İzmir Demokrasi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından düzenlenen 4. Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumu'nda sözlü olarak sunulmuş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

** Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tubabora@uludag.edu.tr, orcid.org/0000-0001-9258-3829.

*** Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ruyamk@uludag.edu.tr, orcid.org/0000-0003-3540-2117

Atıf: Bora Kılınçarslan, T. ve Küçüksüleymanoğlu, R. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerindeki etkisi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21 (4), 1078-1090. <http://dx.doi.org/10.31460/mbdd.595028>.

satisfaction. These accountants are registered with the Bursa Chamber of Certified Public Accountants and work connected with an employer. In this study, two questionnaires were used. First one is Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) consisting of 18-item and three sub-dimensions (affective, continuance and normative) developed by Meyer and Allen. Second one is Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) consisting of 20-item and two sub-dimensions (intrinsic and extrinsic). A total of 342 accountants participated in this study and the data were analyzed in SPSS 23 package program. Multiple Regression Analysis was used to determine whether the effect of organizational commitment on job satisfaction. As a result of the study, it has been determined that affective commitment has a positive effect on intrinsic and extrinsic satisfaction, that continuance commitment has a negative effect on intrinsic and extrinsic satisfaction. Normative commitment has a positive effect on extrinsic satisfaction but it has no effect on intrinsic satisfaction.

Keywords: Accountants, Organizational Commitment, Job Satisfaction

JEL Classification: M41, D23, J28

1. GİRİŞ

Daralan piyasa ve artan rekabet ortamında örgütlerin ayakta kalabilmesi ve diğer örgütlerle rekabet edebilmesi örgüt çalışanlarına bağlıdır. Çalışanlar çalıştıkları örgütün misyon, vizyon, amaç ve hedeflerini özümseyip, örgütün değerleriyle uyumlu olarak çalıştıkları takdirde örgütlerin başarısı kaçınılmaz olmaktadır.

Çalışanların amaç ve hedeflerinin örgütün amaç ve hedefleriyle örtüşmesi durumunda çalışanların örgüte bağlılıkları artmaktadır. Örgüte bağlılığı artan çalışanların motivasyonu yükselmekte, örgütteki verimliliği ve performansı artış göstermektedir. Performansı artan çalışanların ise başarısı ivme kazanmakta, terfi alma olanağı artmakta ve ücretinde artış meydana gelebilmektedir. Böylelikle çalışanların iş tatmini artmaktadır. Örgütsel bağlılığı ve iş tatmini artan çalışanlar örgütlere daha faydalı olabilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar örgütlerin etkili, etkin ve verimli olmasında önemli bir yere sahiptir.

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında karşılıklı bir etkileşim olduğu, örgütsel bağlılığın iş tatminini etkilediği, iş tatmininin de örgütsel bağlılığı etkilediği yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde üretim, telekomünikasyon, konaklama işletmeleri gibi özel sektör çalışanlarının, sağlık çalışanlarının, öğretmenlerin, banka çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara rastlamak mümkündür. Ancak muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını gösteren bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Ülkemizde muhasebe meslek mensupları, 3568 sayılı yasaya dayanarak ruhsatını almış serbest muhasebeci mali müşavirlerden (SMMM) ve yeminli mali müşavirlerden (YMM) oluşmaktadır. Serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler kendi bürolarını açarak bağımsız

çalışabileceği gibi, özel sektöre ait firmalarda, SMMM/YMM bürolarında ve bağımsız denetim kuruluşlarında da bağımlı olarak iş akdi ile çalışabilmektedirler. Diğer bir ifadeyle, bağımsız çalışan muhasebe meslek mensupları kendi iş yerlerinde çalışırken, bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları kendi iş yerlerinde değil, bir işverene (örgüte) bağlı olarak mesleki faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu çalışmanın kapsamını, bir işverene (örgüte) bağlı olarak mesleki faaliyetini sürdüren (bağımlı çalışan) muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı ise, bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmektir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE MEYER VE ALLEN'İN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış gibi birçok bilim dalının araştırma konusu olan örgütsel bağlılığa ilişkin literatürde çeşitli tanımlamalar yer almaktadır. O'Reilly (1989, 17) örgütsel bağlılığı, örgütün değerlerine inanmayı ve sadakat duymayı, örgütteki işlere katılmayı kapsayacak şekilde bireyin örgüte karşı kurduğu psikolojik bağ olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü belirten ve insanın çalıştığı işe karşı tutum ve davranış türlerini açıklamaya çalışan bir kavramdır (Uygur 2009, 12). Miller'a (2003, 73) göre örgütsel bağlılık, çalışanın belirli bir örgütle ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgüt üyeliğini sürdürme arzusudur. Bir diğer deyişle bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna ve Eren 2005, 211). Meyer ve Allen'a (1991, 67) göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkisini tanımlayan ve örgüt üyeliğine devam etme kararını içeren psikolojik bir durumdur.

Örgütsel bağlılığı ölçmek üzere kullanılan, uluslararası alanda geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış çeşitli ölçekler bulunmaktadır. Literatürde en çok kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ölçektir. Meyer ve Allen'a göre örgütsel bağlılık üç alt boyuta sahiptir. İlk boyut olan *duygusal bağlılık*, insanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkan bir olgudur (Wiener 1982, 424). Diğer bir ifadeyle duygusal bağlılık, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte katılımını ifade eder (Anttila 2014, 8). Duygusal bağlılık genellikle yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özellikler, örgüt yapısı ve iş deneyimleri ile ilgilidir (Meyer ve Allen 1991, 69-70). İkinci boyut olan *devam bağlılığı*, çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceğini düşünmesi nedeniyle oluşan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro 2003, 84). Devam bağlılığı, çalışanın örgütte yapmış olduğu kişisel yatırımlar

nedeniyle, o örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımlar; mesai arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel yeteneklerdir (Durna ve Eren 2005, 211-212). Üçüncü ve son boyut *olan normatif bağlılık* ise, örgütün çalışana yaptığı yatırımlardan sonra çalışanın örgütten ayrılmasının ahlaki açısından uygun olmayacağını düşünmesi nedeniyle oluşan bağlılıktır. Normatif bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte bağlılık göstermeyi bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucu oluşmaktadır (Gül 2002, 45).

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği, Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin her bir boyutu 6 maddeden oluşmakta ve ölçekte toplamda 18 madde yer almaktadır. Ölçeğin ilk 1 ila 6. maddeleri duygusal bağlılığı, 7 ila 12. maddeleri devam bağlılığını, 13 ila 18. maddeleri de normatif bağlılığı temsil etmektedir. Ölçek, 5’li Likert ölçeği olup, “1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum” ifadelerinden oluşmaktadır.

3. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE MİNNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ

Literatürde iş tatminine ilişkin de çeşitli tanımlamalar yer almaktadır. En basit tanımıyla iş tatmini, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri ile ilgili neler hissettiğidir. Yani insanların işlerini sevmeleri (tatmin) ya da sevmemeleri (tatminsizlik) ile ilgilidir (Spector 1997, 2). Locke’a (1976) göre iş tatmini, kişinin iş ya da iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan memnuniyeti veya olumlu duygusal ifadesidir. Vroom (1982) ise iş tatminini, çalışanların mevcut işlerindeki rollerine karşı verdikleri duygusal tepkiler olarak tanımlamaktadır. Benzer bir şekilde, Siegel ve Lane (1982) iş tatminini, insanların işlerini beğenme derecesini tanımlayan duygusal bir tepki olarak ifade etmektedir.

İş tatmini konusunda literatürde çeşitli tanımlamalar olduğu gibi çeşitli ölçekler de mevcuttur. Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği literatürde en yaygın olarak kullanılan iş tatmin ölçeğidir. Bu ölçek, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Bireyin örgütte yeteneklerini kullanabilmesi, başarıma hissinin oluşması, karar alma serbestliğinin olması, saygın bir statü elde etmesi vb. faktörler *içsel tatmini* oluştururken; ücret, terfi, çalışma koşulları, takdir edilme vb. faktörler *dışsal tatmini* oluşturmaktadır.

Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği, Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin uzun formu 100 maddeden, kısa formu 20 maddeden oluşmaktadır. Kısa formda yer alan 12 madde (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler) içsel tatmini, 8 madde (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddeler) dışsal tatmini ifade etmektedir. Ölçek, “1=Hiç memnun değilim, 2=Memnun değilim, 3=Kararsızım, 4=Memnunum, 5=Çok memnunum” seçeneklerinden oluşan 5’li Likert ölçeğidir.

4. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde muhasebe meslek mensuplarının hem örgütsel bağlılıklarının hem de iş tatmininin çeşitli konularla ilişkisinin incelendiği çalışmalara rastlamak mümkündür. Özcan vd. (2016) muhasebe meslek mensuplarının duygusal zeka düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini, Demir ve Sezgin (2017) tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelerken; Akın (2007) muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi, Kayıhan vd. (2015) strese neden olan faktörlerle iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi, Tanç (2016) iş tatmini üzerinde kontrol odağı etkisini, Erduru vd. (2017) mesleki tükenmişliğin iş tatmini üzerine etkisini, Karakaş vd. (2017) kişilik özelliklerinin iş tatmini ve mesleki bağlılıklarına etkisini, Mizrahi ve Özmutaf (2018) iş tatmininin işe bağlılığa etkisini, Büyükyılmaz vd. (2018) mesleki bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştirlerdir. Çeşitli meslek gruplarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmaların bazıları ise aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Ata (2010), Kayseri il merkezinde faaliyette bulunan ticari banka çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmıştır. Buna göre, duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ancak devam bağlılığının iş tatminini negatif olarak etkilediğini tespit etmiştir. Mathur ve Salunke (2013), Malanpur'daki üretim işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştirlerdir. Bu iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Çelen ve diğerleri (2013), Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim hastanesinde görev yapan teknisyenlerin örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini üzerinde duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğunu, buna karşın devam bağlılığının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Srivastava (2013) özel bir şirkette çalışan orta düzey yöneticilerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Gangai ve Agrawal (2015), Hindistan'da özel bir şirkette çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişki ile kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştirlerdir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki olduğunu, kadın ve erkek çalışanlar arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini açısından bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

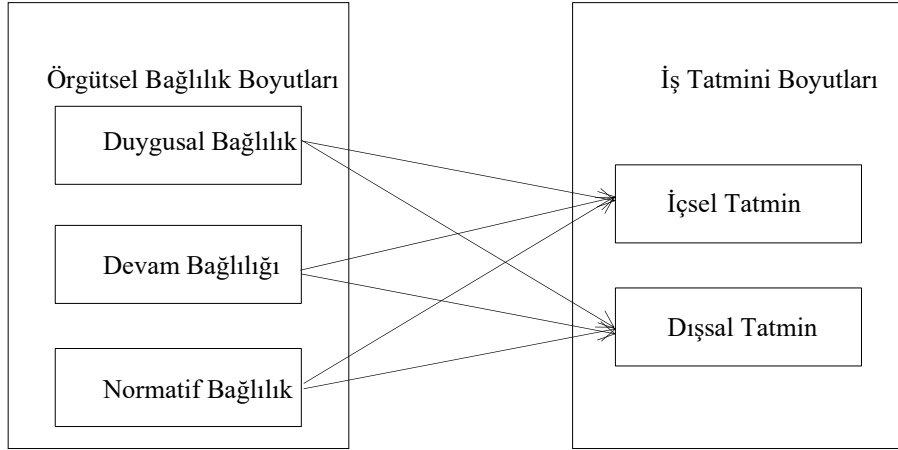
Hoş ve Oksay (2015), hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştirlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın tüm boyutları ile iş tatmininin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Alper Ay ve diğerleri (2015), elektrik-elektronik ve telekomünikasyon hizmetleri sunan bir şirketin çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmışlardır. Duygusal bağlılık boyutunun iş tatmini üzerinde

etkisinin önemli olmadığı, devam bağlılığının iş tatminini negatif yönde etkilediği, normatif bağlılığın ise iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Aksoy ve diğerleri (2018), Türkiye'nin Güneydoğu bölgesi illerinde dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Duygusal ve normatif bağlılığın çalışan tatminiyle pozitif doğrusal, devam bağlılığı ile negatif doğrusal bir ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

5.1. Çalışmanın Amacı ve Hipotezleri

Bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla ampirik bir çalışma yapılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini boyutları üzerinde etkisini gösteren araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır. Araştırma modelinden hareketle oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının duygusal bağlılığının içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının devam bağlılığının içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının normatif bağlılığının içsel tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının duygusal bağlılığının dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının devam bağlılığının dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının normatif bağlılığının dışsal tatmin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5.2. Çalışmanın Kapsamı ve Örneklemi

Çalışmanın kapsamını Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı 2615* bağımlı çalışan muhasebe meslek mensubu oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise 342 bağımlı çalışan muhasebe meslek mensubudur. Araştırma evreninin bilindiği durumlarda kullanılan formüle göre** (Salant ve Dillman, 1994: 55), % 95 güven aralığında ve % 5 hata payı ile örneklem büyüklüğü 335 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla bu araştırmaya katılan 342 bağımlı çalışan muhasebe meslek mensubu araştırma evrenini temsil edecek niteliğe sahiptir.

5.3. Veri Toplama Tekniği ve Analiz Yöntemi

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan anketin birinci bölümünde araştırmaya katılan bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mevcut iş yerindeki çalışma süresi, mesleki çalışma süresi ve mevcut çalışma yeri) yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan 3 alt boyutlu, 18 maddeli, 5'li Likert tipi örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise, Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilen 2 alt boyutlu, 5'li Likert tipi Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin 20 maddeli kısa formu kullanılmıştır.

Anket, Bursa SMMMO'nun resmi web sitesinde iki ay boyunca yer almış ve ayrıca sosyal ağ üzerinden muhasebe meslek mensuplarına ulaştırılmıştır.

Bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerinde etkisinin olup olmadığının tespitine yönelik yapılan bu çalışmada öncelikle araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerinin frekans analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için ise veri setinin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmıştır. Örgütsel bağlılık boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri sırasıyla ,893 ve ,275; iş tatmini boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerleri ise sırasıyla -,723 ve -,022'dir. Basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ila +1 arasında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği söylenilebilir. Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra bağımlı çalışan

* 27 Aralık 2018 tarihi itibarıyla Bursa Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı bağımlı üye sayısı.

** $n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N - 1) + t^2 p q}$

muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerindeki etkisi Çoklu Regresyon Analizi ile test edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır.

5.4. Bulgular

Ölçeğin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile ölçülmüştür. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerinden elde edilen Cronbach alfa değerleri Tablo 1'deki gibidir:

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Ölçeklerinden Elde Edilen Cronbach Alfa Değerleri

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değerleri
Duygusal Bağlılık	6	0.90
Devam Bağlılığı	6	0.80
Normatif Bağlılık	6	0.69
Genel	18	0.85
İş Tatmini Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değerleri
İçsel Tatmin	12	0.92
Dışsal Tatmin	8	0.94
Genel	20	0.96

Tablo 1'den de görüldüğü üzere, bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğinde alfa güvenilirlik katsayıları; duygusal bağlılık boyutunda 0.90, devam bağlılığı boyutunda 0.80, normatif bağlılık boyutunda 0.69, genelde 0.85 olarak hesaplanmıştır. İş tatmini ölçeğinde ise alfa değerleri içsel tatmin boyutunda 0.92, dışsal tatmin boyutunda 0.94, genelde 0.96 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla bu araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derece güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri Tablo 2'de yer almaktadır. Buna göre, araştırmaya katılanların çoğunluğunu (%58,8) kadın muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların yaklaşık yarısı (%49,4) 36-45 yaş aralığındadır ve katılımcıların büyük çoğunluğu (%83,9) lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%71,9) özel sektörde muhasebe departmanında çalışmakta, %22,2'si SMMM bürolarında çalışmakta ve çok az bir kısmı (%5,8) bağımsız denetim kuruluşlarında mesleki faaliyetlerini sürdürmektedir. Mevcut iş yerinde çalışma süresine bakıldığında en çok katılım gösteren grup, 1 ila 5 yıl arasında çalışanlar olup, mesleki çalışma süresi açısından bakıldığında ise en çok katılım gösteren grup 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlardır. Katılımcıların yarısı evli, yarısı bekarıdır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri (n=342)

Cinsiyet	f	%	Mevcut iş yerindeki çalışma süresi	f	%
Kadın	201	58,8	1 yıldan az	47	13,7
Erkek	141	41,2	1-5 yıl arası	133	38,9
Yaş	f	%	6-10 yıl arası	38	11,1
25-35 arası	115	33,6	11-15 yıl arası	46	13,5
36-45 arası	169	49,4	16-20 yıl arası	37	10,8
46-55 arası	37	10,8	21 yıl ve üstü	41	12,0

56 ve üstü	21	6,1	Mesleki çalışma süresi	f	%
Eğitim Durumu	f	%	1 yıldan az	-	-
Lise	7	2,0	1-5 yıl arası	55	16,1
Ön Lisans	19	5,6	6-10 yıl arası	46	13,5
Lisans	287	83,9	11-15 yıl arası	72	21,1
Yüksek Lisans	29	8,5	16-20 yıl arası	78	22,8
Çalışma Yeri	f	%	21 yıl ve üstü	91	26,6
SMMM Bürosu	76	22,2	Medeni Durum	f	%
Özel Sektör Muhasebe Departmanı	246	71,9	Evli	171	50,0
Bağımsız Denetim Kuruluşu	20	5,8	Bekar	171	50,0

Bu araştırmada örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır. İş tatmini boyutları bağımlı değişken olup, örgütsel bağlılık boyutları bağımsız değişkenlerdir. Bu durumda oluşturulan modeller aşağıdaki gibi formüle edilmiştir:

$$\text{İçsel Tatmin} = \alpha_0 + \beta_1 \text{Duygusal}_\text{Bağlılık} + \beta_2 \text{Devam}_\text{Bağlılığı} + \beta_3 \text{Normatif}_\text{Bağlılık} + \varepsilon$$

$$\text{Dışsal Tatmin} = \alpha_0 + \beta_1 \text{Duygusal}_\text{Bağlılık} + \beta_2 \text{Devam}_\text{Bağlılığı} + \beta_3 \text{Normatif}_\text{Bağlılık} + \varepsilon$$

ε : Hata terimi

Tablo 3’de örgütsel bağlılık boyutlarının içsel tatmin üzerindeki etkisini açıklayan regresyon modeli yer almaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının İçsel Tatmin Üzerindeki Etkisi

İş Tatmini Boyutu	Örgütsel Bağlılık Boyutları	R ²	F	Sig.	Beta	t	Sig.
İçsel Tatmin	Duygusal Bağlılık	0,446	90,807	0,000	0,623	12,398	0,000
	Devam Bağlılığı				-0,105	-2,183	0,030
	Normatif Bağlılık				0,082	1,425	0,155

Tablo 3’e göre, oluşturulan bu model önemli bulunmuştur (F=90,807, sig.=0,000). Buna göre, duygusal bağlılık ve devam bağlılığın içsel tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunurken (sig.<0,05), normatif bağlılığın içsel tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır (sig.>0,05). Duygusal bağlılık içsel tatmini pozitif yönde etkilerken, devam bağlılığı içsel tatmini negatif yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle, duygusal bağlılık arttıkça içsel tatmin artmakta, devam bağlılığı arttıkça içsel tatmin azalmaktadır. Bu durumda oluşturulan H₁ ve H₂ hipotezleri kabul edilmiş, H₃ hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Dışsal Tatmin Üzerindeki Etkisi

İş Tatmini Boyutu	Örgütsel Bağlılık Boyutları	R ²	F	Sig.	Beta	t	Sig.
Dışsal Tatmin	Duygusal Bağlılık	0,440	88,672	0,000	0,574	11,354	0,000
	Devam Bağlılığı				-0,128	-2,646	0,009
	Normatif Bağlılık				0,157	2,714	0,007

Tablo 4’de örgütsel bağlılık boyutlarının dışsal tatmin üzerindeki etkisini açıklayan regresyon modeli önemli bulunmuştur ($F=88,672$, $sig.=0,000$). Buna göre, örgütsel bağlılık boyutlarının tamamının dışsal tatmin üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğu ifade edilebilir ($sig.<0,05$). Dolayısıyla H_4 , H_5 ve H_6 hipotezleri kabul edilmiştir. Ancak, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık dışsal tatmini pozitif yönde etkilerken, devam bağlılığı dışsal tatmini negatif yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arttıkça dışsal tatmin artmakta, devam bağlılığı arttıkça dışsal tatmin azalmaktadır.

6. SONUÇ

Örgütün, çalışanlarına değer vermesi ve çalışanların da örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda disiplinli bir şekilde çalışması sonucunda örgüt ve çalışan arasında bir bağlılık oluşmaktadır. Bu bağlılığın çalışanın örgütü sevmesine, yaptığı işten tatmin olmasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki birçok araştırmaya konu olmuş, farklı meslek grupları üzerinde analiz edilmiştir. Muhasebe meslek mensupları, yoğun iş temposunda çalışan, yasal mevzuatı sürekli olarak takip eden meslek grubudur. Bir işverene bağlı olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarının yoğun iş temposunda çalıştıkları örgüte karşı bağlılığının ve iş tatminin araştırılması önem arz etmektedir. Bu sebeple bu çalışmada bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Araştırma bulgularına göre, duygusal bağlılığın ve devam bağlılığının içsel ve dışsal tatmin üzerinde etkisi bulunurken, normatif bağlılığın sadece dışsal tatmin üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H_1 , H_2 , H_4 , H_5 ve H_6 hipotezleri kabul edilmiş, H_3 hipotezi ise reddedilmiştir. Duygusal bağlılık içsel ve dışsal tatmini, normatif bağlılık ise sadece dışsal tatmini pozitif yönde etkilerken, devam bağlılığının içsel ve dışsal tatmini negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışan ve örgüt arasındaki duygusal bağlılık arttıkça, çalışanın başarısının artması, takdir edilmesi, terfi etme olanağının olması gibi içsel ve dışsal tatminleri artmakta; devam bağlılığında ise tam tersi bir durum ortaya çıkmaktadır. Çalışanın örgüte minnet duyduğu için işe devam etmesinin (normatif bağlılığın) ise sadece dışsal tatmine neden olduğu görülmüştür.

Araştırmanın sadece Bursa SMMMO’ya kayıtlı bağımlı çalışan muhasebe meslek mensuplarına uygulanması, bu çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Gelecek çalışmalarda araştırmanın kapsamı genişletilerek, anketler Türkiye’deki muhasebe meslek odalarına kayıtlı meslek mensuplarına uygulanabilir. Böylelikle farklı illerden araştırmaya katılım gösteren muhasebe meslek mensuplarından elde edilen bulguların Türkiye genelini temsil etme oranı yükselecektir.

KAYNAKÇA

- Akın, A. 2007. “Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 34.
- Aksoy, C., H. İ. Şengün ve Y. Yılmaz. 2018. “Examination of The Relationship Between Job Satisfaction Levels and Organizational Commitments of Tourism Sector Employees: A Research in The Southeastern Anatolia Region of Turkey”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (65).
- Alper Ay, F., A. Alper, H. Bircan ve M. S. Öncül. 2015. “Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8 (38).
- Anttila, E. 2014. “Components of Organizational Commitment – A Case Study Consisting Managers From Finnish Industrial Company”, Master’s thesis, University of Tampere.
- Ata, A. Ç. 2010. “Ticari Banka Çalışanları Açısından Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Baycan, F. A. 1985. “An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups”, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Büyükyılmaz, O., H. Vargün ve H. Uygurtürk. 2018. “Mesleki Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (17).
- Çelen, Ö., A. Teke, ve N. Cihangiroğlu. 2013. “Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (3).
- Demir, Ö. ve E. E. Sezgin. 2017. “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Kavramı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: TRB1 Ve TRC2 Bölgesindeki İşletmelerde Yapılan Bir Çalışma”, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 10 (3).
- Durna, U. ve V. Eren. 2005. “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2).
- Erduru, İ., A. Deran ve E. Uzun. 2017. “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliğinin İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2).
- Gangai, K. N. ve R. Agrawal. 2015. “Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important for Employee Performance”, International Journal of Management and Business Research, 5 (4).

- Gül, H. 2002. “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi”, Ege Akademik Bakış, 2 (1).
- Hoş, C. ve A. Oksay. 2015. “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (4).
- Karakaş, A., M. Saban ve A. Aslan. 2017. “Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Mesleki Bağlılıklarına Etkisi”, Mali Çözüm, 144.
- Kayihan, B., Y. Tepeli, B. Heybeli ve H. Bakan. 2015. “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Muğla İli Örneği”, The Journal of Academic Social Science, 14.
- Locke, E. A. 1976. “The Nature and Cause of Job Satisfaction,” in Dunnette, M. D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally, Chicago.
- Mathur, G. ve M. Salunke. 2015. “Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Study of Manufacturing Sector”, Apotheosis: Tirpude’s National Journal of Business Research, 4 (1).
- Meyer, J. P. ve N. J. Allen. 1991. “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, 1 (1).
- Miller, K. 2003. “Values, Attitudes and Job Satisfaction” in Robbins, S.P., A. Odendaal and G. Roodt (Eds), Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives, Pearson Education, Cape Town, South Africa.
- Mizrah, R. ve N. M. Özmutaf. 2018. “Muhasebe Meslek Mensuplarında Cinsiyet Bağlamında İş Tatmininin İşe Bağlılığa Etkisi: İzmir İlinde Ampirik Bir Çalışma”, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1 (1).
- O’Reilly, C. 1989. “Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations”, California Management Review, Summer.
- Obeng, K. ve I. Ugboro. 2003. “Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study”, Journal of The Transportation Research Forum, 57 (2).
- Özcan, M., E. Geçici ve M. Günlük. 2016. “Muhasebecilerin Duygusal Zeka Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi”, Ege Akademik Bakış, 16 (2).
- Salant, P. ve D.A. Dillman. 1994. How to Conduct Your Own Survey, John Wiley & Sons, Inc. Newyork.
- Siegel, L. ve I.M. Lane. 1982. Personnel end Organizational Psychology, Richard D. Irwin Inc.

- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, London.
- Srivastava, S. 2013. “Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables”, *Vision-The Journal of Business Perspective*, 17 (2).
- Tanç, A. 2016. “Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerinde Kontrol Odağı Etkisini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 69.
- Uygur, A. 2009. *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*, Barış Platin Yayınları, Ankara.
- Vroom, V.H. 1982. *Work and Motivation*, Krieger Publishing Company, Malabar Florida.
- Wasti, S.A. 2000. “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, 25-27 Mayıs, Nevşehir.
- Weiss, D.J., R.V. Dawis, G.W. England ve L.H. Lofquist. 1967. *Manuel for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII.
- Wiener, Y. 1982. “Commitment in Organizations: A Normative View”, *Academy of Management Review*.