



Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: TR2A Bölgesi Muhasebe Meslek Mensupları Örneği¹

Analysis of Employees Job Satisfaction and Organizational Commitment Levels: The Case of TR2A Region Professional Accountants Society

Abdurrahman ÇALIK*

Deniz ALKAN**

İsmail ŞAPRAK***

* Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Van/Türkiye. Assist. Prof., Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Economy and Administrative Sciences, Business Management Department, Van /Turkey. acalik@yu.edu.tr
ORCID: 0000-0003-2829-0073

**Öğr. Gör., Iğdır Üniversitesi, Iğdır Meslek Yüksekokulu Muhasebe ve Vergi Bölümü, Iğdır/Türkiye. Lecturer, Iğdır University, Accounting and Tax Department, Iğdır/ Turkey. deniz.alkan@igdir.edu.tr
ORCID: 0000-0002-2687-9717

*** Milli Eğitim Bakanlığı
Ministry of Education
cembey_79@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-9777-8112



Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü / Article Type: Araştırma

Makalesi/ Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 08/06/2022

Kabul Tarihi / Date Accepted:

16/09/2022

Yayın Tarihi / Date Published:

30/09/2022

Atf: Çalık, A., Alkan, D. ve Şaprak, İ. (2022). Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: TR2A bölgesi muhasebe meslek mensupları örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 57, 123 - 142

Citation: Çalık, A., Alkan, D. ve Şaprak, İ. (2022). Analysis of employees job satisfaction and organizational commitment levels: The case of TR2A region professional accountants. *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, 57, 123 - 142

Öz

Globalleşen dünyada işletmeler mevcut rekabet şartlarına uyum sağlamak için sürekli kendini yenileyen bir yapı içinde hareket etmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda işletmeler için hem ekonomik hem de sosyal sürdürülebilirlik önemli bir unsur haline gelmektedir. İşletme kültürü içinde son derece önemli bir rolü olan muhasebe bilgi sistemi içerisinde aktif rol oynayan meslek mensuplarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması işletmeler için son derece önemli olmaktadır. Bu kapsamda mevcut durumu analiz etmek için TR2A bölgesinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensupları üzerine anket yöntemi uygulanmak suretiyle çalışma yapılmıştır. Evren kütlesi olarak TR2A bölgesinde faaliyette bulunan 140 meslek mensubu seçilmiş olup bunlardan 108 tane meslek mensubuna anket formu uygulanmıştır. Ancak bunlardan 98 tanesinin analize uygun olduğu tespit edildiğinden analizler 98 anket formu üzerinden yapılmıştır. Toplanan anket verileri SPSS 22 veri paket programında analize tabi tutulmuştur. Çalışmanın sonucunda; ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlılık seviyesinin meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için farklılık analizleri yapılmıştır. Yapılan farklılık analizleri sonrasında; meslek mensuplarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe gibi demografik özellikleri bakımından anlamlı bir farklılıklarının olmadığı buna karşın faaliyet gösterilen iller açısından ise meslek mensupları arasında anlamlı istatistiksel farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe meslek mensubu, örgütsel bağlılık, iş tatmini.

Abstract

In the globalizing world, businesses need to act in a structure that constantly renews itself in order to adapt to the current competitive conditions. In this context, economic and social sustainability becomes an important element for businesses. Businesses need to have high levels of job satisfaction (internal and external job satisfaction) and organizational commitment (emotional continuation and normative commitment) of professionals who play an active role in the accounting information system, which has an extremely important role in business culture. In this context, to analyze the current situation, a study was carried out by applying the survey method to the accounting professionals operating in the TR2A region. As the population mass, 140 professional members operating in the TR2A region were selected and a questionnaire was applied to 108 of them. However, since 98 of them were found suitable for analysis, the analyzes were made on 98 questionnaires. The collected data were analyzed in SPSS 22 statistical package program. As a result of the study, the job satisfaction and organizational commitment levels of the accountants are high, and the difference analyses made to measure whether there is a difference according to the demographic characteristics of the members of the profession; It has been determined that there is a statistically significant difference between provinces in terms of demographic characteristics (province of activity) of professional accountants, but there is no significant difference in terms of other characteristics (gender, age, education level, professional experience).

Keywords: Professional accountant, organizational commitment, job satisfaction.

¹ Bu çalışmanın verileri 2019 öncesine dayandığı için Etik Kurul İznine gerek yoktur.

Giriş

Meslekler; toplumların belirli temel ihtiyaçlarından ortaya çıkarlar ve birtakım ahlaki veya yasal kurallar çerçevesinde meslek mensuplarının icra edilirler. Meslekler zamanla kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik gibi toplumdaki beklentilere bağlı olarak birtakım değişimlere uğramaktadırlar. Burada meslekleri icra eden meslek mensubu bireylerin de birtakım gereksinimleri ve bireylerin çalışmış oldukları iş ortamlarında yapmış oldukları işlerine karşı besledikleri çeşitli duygular ortaya çıkmaktadır. Bu duyguların temelinde yer alan başlıca duygular; iş tatmini ve örgütsel bağlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerde çalışanın işine karşı iş tatmini seviyesinin düşük olması kişinin yapmış olduğu işten soğumasına, dikkat eksikliğine, işten ayrılmalara ve mevcut işte hata yapma ihtimalinin yükselmesine; buna bağlı olarak da iş gücü devir hızının azalması gibi bir takım olumsuzlukların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Aynı şekilde bir örgütte çalışanlar arasında var olan örgütsel bağlılık düzeyi de yine çalışanların motivasyonunu pozitif veya negatif yönde etkileyen temel unsurlar arasında gösterilmektedir. Bu iki temel olgu; örgütsel bağlılık ve iş tatmini beraber değerlendirildiği zaman genel anlamda bu iki terim; bir meslek mensubunun ya da çalışanın hem çalışmış olduğu işletmesine karşı hem de mevcut durumda yapmakta olduğu işine karşı beslediği çeşitli duygu ve düşüncelerin bütünü olarak ifade edilmektedir. Bir başka tanımlamaya göre iş tatmini; bireyin mevcut durumda yapmakta olduğu işi ile ilgili sahip olduğu duygu ve düşünceleriyle ilgilenirken, örgütsel bağlılık kişinin mevcut durumda çalışmakta olduğu kuruma karşı sahip olduğu duygu ve düşünceleriyle ilgilenmektedir (Yenihan, 2014, s. 172). Muhasebe mesleği ise; herhangi bir kurum ya da işletmenin sahip olduğu varlıkları ile mali nitelikteki kaynaklarındaki değişimleri kayıt altına alan, sınıflandıran, özetleyen, analiz eden ve tüm bu mali nitelikteki olayları yorumlayarak sermaye piyasası ve temel bilgi kullanıcılarına sağlıklı bir şekilde aktarılmasına olanak sağlayan bir meslek olarak tanımlanmaktadır (Özkan, 2020, s. 137). Üretilen bilgilerin değeri ise; bilginin doğru, güvenilir, anlamlı, gerçeğe uygun ve karşılaştırılabilir belirli formlardaki finansal tablo ve raporlarla sunmasına bağlıdır (Bayazıtlı vd., 2006, s. 2). Bir başka ifadeyle muhasebe; bir işletmedeki mali nitelikteki bir değere sahip para ile ifade edilen herhangi bir işlemi; sırasıyla öncelikle kaydetme, sonrasında sınıflandırma, devamında analiz etme, özetleme, yorumlama ve bunları raporlar halinde bilgi kullanıcılarına üçüncü kullanıcılara sunma şeklinde tanımlanmaktadır (Acar ve Tetik, 2006, s. 8). Muhasebe meslek mensubu ise tüm bu karmaşık işlemleri kanunlar çerçevesinde düzenleyip derleyen ve kayıt altına alan kişi olarak tanımlanmaktadır. Yapılan mevcut tanımlamalardan yola çıkarak muhasebe mesleğinin ülke ekonomisi için önemi göz önünde bulundurulduğunda; bu mesleğini icra eden muhasebe meslek elemanlarının iş motivasyonlarının yapmış oldukları bu karmaşık muhasebe kayıt işlemleri ile düzenlemiş oldukları mali tabloların güvenilirliği ve doğruluğu açısından son derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmamızda tüm bu işlemleri büyük bir sorumluluk altında icra eden muhasebe meslek mensuplarının iş motivasyonlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilerek; Muhasebe bilgi sisteminin temel kullanıcısı olan muhasebe meslek mensuplarının iş yaşamlarındaki tüm zorluklar karşısında mevcut işlerinden almış oldukları içsel ve dışsal hazzın üstlendikleri bu sorumluluk ile birlikte düzenledikleri mali işlemlerin üzerinde yüksek derecede etkili olduğu gerçeği doğrultusunda muhasebe meslek mensuplarının içinde buldukları bu duruma ilişkin tespitler yapıp ilgili kurumlara bilgi niteliğinde değerlendirmeler sunmaktır.

1. İş Tatmini

Kişinin çalışmış olduğu iş yerinden ve işiyle alakalı olarak ortaya çıkan faktörlere karşı sahip olduğu duygusal ve psikolojik tepkimeleri açıklamak için kullanılan bir bilimsel terim olup; bireyin işiyle alakalı ortaya çıkan duygusal tepkimelerin bütünü olarak ifade edilmektedir. Locke ve Henne yapmış oldukları çalışmalarında ise; iş doyumunu “bir bireyin yapmış olduğu işine dair sahip olduğu kazanımları ile mevcut işine ait değerlerinin bireyde oluşturduğu pozitif yönlü duygusal tatminlik durumu” olarak tanımlarken (Eğinli, 2009, s. 36), Barutçugil (2004) ise iş tatminini “bir çalışanın bireysel olarak icra ettiği işi ile ilgili sahip olduğu kazanımlarının, çalışanın kişisel ihtiyaçları ve değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine imkân sağladığını sezmesi durumunda sahip olduğu içsel duygu yoğunluğu” olarak ifade etmektedir.

1.1. İş Tatminini Etkileyen Değişkenler

İşletmelerin sektörel bazda hedeflerine ulaşmalarında iş tatminini etkileyen en önemli parametreler arasında bireysel (yaş, cinsiyet, meslek ve eğitim düzeyi, mesleki yeterlilik, vb.) ve örgütsel değişkenler (işin kendisi (tanımı), çalışma ortamı ve koşulları, ücret ve ödüller vb.) yer almaktadır.

1.1.1. Bireysel Değişkenler

İş tatminini etkileyen başlıca bireysel değişkenler yaş, cinsiyet, meslek ve eğitim düzeyi ve mesleki yeterliliğidir.

Yaş: İşletmelerde genç ve orta yaşta çalışan personellerin işe olan bakışı, işten beklentileri farklılık göstermektedir. Genç personeller orta yaştaakilere göre az fedakâr ve doyumсуz olabilmektedir. Özellikle hızlı terfi alma, az çalışma, çok izin kullanma, çok zam isteme gibi talepler işe olan tatminsizliklerini arttırmaktadır. Orta yaş grubunda yer alan personellerin işlerine olan tutumu daha sağlam olabilmektedir. Bu durum yaşın getirdiği olgunluk, işe ve ortama olan uyum olarak ifade edilebilmektedir (Toker, 2007, s. 103; Karakaş vd., 2017, s. 42).

Cinsiyet: Kadın ve erkeğin toplumda üstlendiği rollerin farklılık göstermesi kişinin iş hayatında, iş tatmin düzeylerini etkilemektedir. Bireyin içerisinde bulunduğu iş yaşamında rol değişim teorisine göre; cinsiyetin sosyal bağlam içerisinde bireylerin davranışları üzerinde farklılaşma eğilimi oluşturduğu bilinmektedir (Çetin vd., 2015, s. 108).

Meslek ve Eğitim Düzeyi: Bireylerin iş tatmin düzeylerini etkileyen temel faktörler arasında bulunan meslek ve eğitim düzeyi; çalışanın iş tatmin düzeyi üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bireyin meslek ve eğitim düzeyi çalışmış olduğu işin statüsüne göre farklılıklar gösterebilir. Örneğin; Lise ve dengi okullarda eğitim görmüş kişilere nazaran lisans ve üstü eğitim almış kişilerin yapmış oldukları işte daha az doyum yaşadıkları tespit edilmiştir (Özaydın, 2014, s. 255).

Mesleki Yeterlilik: Yeterlilik kavramı Bandura'nın (2001) yılında yaptığı çalışmada şöyle tanımlanmıştır; Yeterlilik bir kişinin sahip olduğu yetenek, tecrübe ve düşüncelerinin bir noktada kesişmiş olduğu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında mesleki yeterliliğin bireyin çalışma başarısı üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiş olup; kişinin mesleki yeterliliğinin bireyin iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü bir etki oluşturduğu belirtilmiştir (Teltik, 2009, s. 39).

1.1.2. Örgütsel Değişkenler

İş tatminini etkileyen başlıca örgütsel değişkenler ise işin kendisi, ücret ve ödüller, çalışma ortamı ve koşullardır.

İşin Kendisi: Çalışanın bir organizasyon içerisindeki pozisyonun kime bağlı olduğu, çalışanın görev ve sorumluluklarının belirlendiği, işin organizasyon içerisindeki öneminin ve yerinin belirlendiği bilgilerin tamamını kapsamaktadır. Dolayısıyla çalışanın motivasyonunu üzerinde bu özelliklerinden dolayı bir etki oluşturmaktadır.

Ücret ve Ödüller: Ücret ve ödüller bireyin çalışma hayatında iş tatmini sürecinde etkili bir rol almaktadır. Lam (1995) ile Feldman ve Hugh, (1986) tarafından yapılan çalışmalar neticesinde ücretin iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu, çalışanın işe karşı sergilemiş olduğu tutumun genellikle aldığı ücret ve ödüllerle orantılı olduğu belirtilmiştir. Çalışanın özellikle kendisi ile aynı pozisyonda çalışan iş arkadaşına göre daha düşük bir ücret ve terfi imkanına sahip olması çalışanın motivasyonu üzerinde negatif bir etki yarattığı ve buna bağlı olarak ta iş tatminsizliği yaşadığı tespit edilmiştir (İmamoğlu vd., 2004, s. 169).

Çalışma Ortamı ve Koşullar: Çalışanın sahip olduğu işle ilgili çalışma ortamının bireyin motivasyonu üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Çalışanların iş ortamının fiziksel yapısı çalışma koşullarının iyi olması stressiz bir ortam olması, iş yerinin çalışma saatleri çalışma ortamının dizaynı, ulaşım, iş yerinin konumu, temizliği, dinleme saatleri, çalışma ekipmanları gibi çalışma ortamıyla ilgili

tüm unsurlar bireyin iş tatmini üzerinde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca mesailer ve uzun çalışma saatleri de çalışanların ailelerine ve kendilerine fazla zaman ayırmalarının engellediğinden bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir (Erdil vd., 2004, s. 19).

2. Örgütsel Bağlılık

Literatürde örgütsel bağlılık kavramı ve değerleri ile alakalı akademik anlamda çeşitli görüş ve değerlendirmeler yer almaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Morrow, 1993; Mowday vd., 1982). Bunun temelini inildiğinde bu kavramın birçok farklı alanlar dahilinde (örgütsel davranış, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji gibi) irdelenmesinden kaynaklanmaktadır (Çöl ve Gül, 2005, s. 295).

Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılan çalışmalarda, yazınsaldaki bağlılık kavramının üç farklı kategoride (istek ve arzular, algılanan maliyet ve zorunluluk) gruplandırılabilceğini savunarak bu kategorilere dayalı bir model geliştirmişlerdir. Üç temel üzerine dayandırılan bu modelde; birincil unsur olarak kişisel arzu ve isteklilik temelini bağlı “duygusal bağlılık”, ikincil unsur olarak maliyet düzleminde şekillenen “devamlılık bağlılığı” ve son olarak zorunluluk temelini bağlanan “normatif bağlılık” olarak tanımlamışlar. Devamında Örgütsel bağlılığı çalışan ile çalışmış olduğu örgüte karşı bireyin sergilemiş olduğu duygusal ilişkiyi yansıtan psikolojik bir ruh hali olarak tanımladıkları bu yaklaşımda örgütsel bağlılığın; mevcut çalışanın içinde bulunduğu örgüt ile aralarındaki ilişkileri ile kişinin örgütte devam etme ya da örgütten ayrılma kararı üzerinde etkileyici bir rolünün olduğunu savunmuşlardır. Wiener’e (1982) göre ise örgütsel bağlılık, içinde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların organizasyonun amaçlarını ve çıkarlarını karşılayan bir yol olarak tanımlanmıştır. Bağlılık ne kadar güçlüyse, örgüt yapısı o kadar güçlü olur.

2.1. Duygusal Bağlılık

Temelinde bir işe karşı arzu ve istek barındıran bu yaklaşım, çalışanların isteklilik esasına dayanır ve kişisel kıymetler ile örgütsel değerler arasındaki ahenkten etkilenmektedir. İş görenin iş yerindeki çalışanların oluşturduğu topluluğa ait olmaktan dolayı duyduğu memnuniyet gibi değerlerin bireysel olarak desteklenmesi olarak tanımlanmaktadır (Wiener, 1982, s. 420-424). Bir diğer ifadeye göre ise; bireyin belirli bir amaca yönelik yaptığı eylemlere ilişkin davranışları ya da eylemlerini bir baskı unsuru altında değil, istediği doğrultusunda gerçekleştirme olarak ifade edilmiştir. Bir diğer farklı bir yaklaşımda ise bu kavram; bireyin içinde bulunduğu örgütle özdeşleşmesini, o örgüte katılımını ve çalışanlar arasında paylaşılan ortak değerler sonrasında çalışılan örgüte duygusal yönden bağlanma olarak tanımlanmıştır (Meyer vd., 2002, s. 27).

2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığın temelinde çalışanın kişisel yatırımları amacıyla mevcut organizasyonda kalma isteğini olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle çalışanın içinde bulunduğu organizasyonda çalıştığı müddet içerisinde kazanmış olduğu mesleki beceri, mesleki kazanımlar, çalışma alanında oluşturulan sosyal ilişkiler, sahip olunan kıdem, elde edilen kariyer imkanları, emeklilik hakları ve bireysel yatırımlar olarak tanımlanmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003, s. 84). Başka bir tanımlamada ise devam bağlılığı; kişinin içerisinde olmuş olduğu örgütten ayrılmasının kendisine yükleyeceği artı maliyetler olarak tanımlanmakta. Yani işe devam bağlılığı örgütten ayrılmanın kendisine yükleyeceği negatif yönlü yüksek maliyetinin düşüncesinden kaynaklı örgüte bağlılığın kimi zaman istemsiz olarak da sürdürülmesi halidir. Hatta alternatiflerin olmadığı durumlara da buna bağlı olarak farklı iş olanakları olamadığı zamanlarda da bireyin örgütten ayrılmanın kendisine yükleyeceği artı maliyetler dolayısıyla bireyin işe karşı devam bağlılığı artmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 316).

2.3. Normatif Bağlılık

Bu bağlılık türünde ise bireyin örgüte sadık kalma yönelimiyle alakalı bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahlaki bağlılık olarak tanımlanan bu örgütsel bağlılık biçiminde birey üstlendiği görevde ahlaki bir yükümlülük duygusu taşımakta, duygusal olarak yaptığı eylemler bütününde kendini mecbur hissetme duygusuyla beraber kendisinde vuku bulan vicdani bir yükümlülük olarak tanımlanmaktadır (Gonzalez ve Guillen, 2008, s. 407). Normatif bağlılık birey için bir zorunluluk halini barındırır. Fakat bahse konu bu zorunluluk durumu devamlılık bağlılığından

ziyade bireysel maliyet çıkarımından çok, ahlaki duygular çerçevesinde şekillenmektedir. İş gören aidiyet hissi bireysel yarardan çok, yapılan eylemin doğru ve ahlaki olduğuna inanılan duygudan ortaya çıkmaktadır. Normatif bağlılık bir bakıma psikolojik bir akit niteliği taşıyarak bireyi çalışılan kurumu yönelik bir bağlılık ilişkisi içine koymaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 316).

3. Literatür Taraması

Yapılan literatür taramasında iş tatminleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ölçmeye yönelik çeşitli araştırmalar bulunmuştur.

Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008) yılında yapmış oldukları bir çalışma ile iş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmalarında bireyin içerisinde bulunduğu iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediğini ve buna bağlı olarak kişinin mevcut işinden aldığı hazzın azalmasına neden olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca iş tatmini ile birlikte bireyin örgütsel bağlılığı artırıldıkça müşteri memnuniyeti ve üretilen iş ile hizmetlerin kalitesinin arttığı ve bu gelişmelere bağlı olarak işletme başarısının yükseltilebileceği tespit edilmiştir.

Tuncer, M. ve Yeşiltaş, M. (2013) otel personellerinin çalışma yaşam kaliteleri üzerine yaptığı bir araştırmada çalışanların özlük ve sosyal haklarının işletmeler tarafından iyileştirilmesiyle, çalışanların mevcut işlerine olan bağlılıklarının giderek arttığı ve yapmış oldukları işten haz duymaya başladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, işletmelerde yapılan iyileştirmelerin sadece müşteri beklentisi dâhilinde yapılmayıp burada iş görenlerin de beklentilerinin karşılanması gerektiği ifade edilmiştir.

Yenihan, B. (2014) iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki bağlantının araştırıldığı çalışmada bireyin iş doyumunu ile örgüte olan bağlılığı arasında neden sonuç ilişkisine dayalı karşılıklı bir etkileşimin olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada ayrıca iş tatmininin örgütsel bağlılığı pozitif ya da negatif yönlü etkileme kabiliyetine sahip olduğu, çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artırılması ile işletme içerisinde tutunabilmeleri adına yapılacak organizasyonlarda iş tatmininin önemli bir araç olarak kullanılabilirliği bulgusuna ulaşılmıştır. İş görenlerin örgüte olan bağlılıklarının ve örgütte kalma eğilimleri bakımından bireylerin iş tatmin düzeylerini artıran kurumların bu konuda pasif kalan kurumlara göre daha başarılı olduğu ve bu kurumların kurumsal açıdan da daha ileride olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş tatmin düzeyleri düşük olan bireylerde örgütsel bağlılık anlamında bireyler arasında pozitif bir ilerleyiş sağlanarak iş tatmin düzeylerinin artırılabilirliği savunulmuştur.

Kayhan vd. (2015) muhasebe çalışanlarının iş yaşamlarındaki stres ve iş tatmin düzeylerini etkileyen etkenler arasında bir bağ olup olmadığını araştırdıkları çalışmalarında; yapılan istatistiksel analizler sonucu stresi etkileyen faktörler ile iş tatminini etkileyen faktörler arasında içsel tatmin yönünden bir bağ bulunmadığını ancak buna karşın dışsal tatmin yönünden çevresel etkenlere bağlı olarak bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca genel tatmin düzeyi ile çevresel faktörler arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilmiştir.

Tosun, N. ve Ulusoy, H. (2017) çalışmalarında; sağlık çalışanlarının (hekim ve hemşire) iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışmada, iş görenlerin iş tatminleri ile normatif ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü, örgütsel bağlılık düzeyleri ile de negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ilerleyen yaşlarda (40 yaş üzeri) özellikle erkek çalışanların diğer çalışanlara nazaran mesleki açıdan iş tatminlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yaşın artmasıyla insanların olgunlaşmasının duygusal tükenmişliği düşürerek bireysel başarının artmasına katkı sağladığı belirlenmiştir.

Karakaş, A., Şaban, M. ve Aslan, A. (2017) "muhasebe çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş tatmini ve mesleki bağlılık üzerine etkileri" adlı çalışmalarında ise; yapılan istatistiksel analiz sonucunda kişinin içsel yönden tatmin olması ile yaptığı işe olan mesleki bağlılığı arasında istatistiksel anlamda pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. İş tatminine ulaşan bireylerde moral seviyesinin daha yüksek olacağı buna bağlı olarak mesleki yönden bağlılıklarının artacağı tespit edilmiştir. Dışsal yönden iş tatminine bakıldığında ise mesleğe bağlılık ile aralarında anlamlı, pozitif ve düşük yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bireylerin çalışmış olduğu kurumda kendi kararlarını uygulayabilme şansına sahip olmaları görevlerini eksiksiz yaptıklarına inandıkları durumlarda da

mesleklerine olan bağlılıklarının arttığı belirtilmiştir. Ayrıca iş tatmininin çalışanın kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık üzerindeki etkisini ölçmede tam aracı olduğu belirtilmiştir.

Erduru, İ., Deran, A. ve Uzun, E. (2017) “Muhasebecilerde Mesleki Tükenmişliğinin İş Tatmini Üzerine Etkileri” adlı çalışmada; mesleki tükenmişliğin muhasebeciler açısından değerlendirildiğinde iş tatminini düşük bir oranda etkilediği, tükenmişliği etkileyen faktörler arasında ise iş tatmininden ziyade farklı çevresel faktörlerin olduğu ve çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Sadece mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişliğin iş tatminini etkilediği buna karşın diğer alt boyutlardan olan duygusal tükenme ile bireysel başarıda azalma hissini çalışanların iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal tükenme ile iş tatmini arasında oluşan bu anlamlı ilişkinin negatif yönlü olduğu belirtilmiştir.

Uludağ, G. (2019) bireyin çalıştığı örgüte olan bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmasında bireyin örgüte olan bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bağlılık düzeyi arttıkça bireylerin vazifelerini yaparken işletmelerin vizyonları doğrultusunda daha fazla gayret gösterdikleri belirtilmiştir. Ayrıca çalışanları ile her konuda iletişim halinde olan onların sorunlarının çözümde destek sunun kurumlarda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif yönde arttığı da tespit edilmiştir.

Kılınçarslan, T. B., ve Küçüksüleymanoğlu, R. (2019) muhasebe meslek mensupları üzerine yaptıkları çalışmada bireyin duygusal ve devam bağlılığının kişinin içsel ve dışsal yönden tatmini üzerinde bir etkiye neden olduğunu tespit etmişlerdir. Normatif yönlü bağlılığın ise sadece dışsal yönden bireyi tatmin ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışan ile içinde bulunduğu örgüt arasında oluşan duygusal yönlü bağlılık arttıkça; kişiyi içsel ve duygusal yönden tatmin eden çalışma başarısının artması yaptığı işten dolayı takdir edilmesi ve işinde buna paralel olarak terfi imkânına sahip olması gibi pozitif yönlü faktörler oluşmasında etkili bir durum olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığı yönünde ise bunun tam tersi bir durumun varlığından söz edilmiştir. Ayrıca bireyin örgüte olan minnet duygusundan ortaya çıkan normatif bağlılığın ise çalışmanı sadece dışsal yönden tatmin ettiği belirtilmiştir.

Büyükyılmaz, O., Vargün, H. ve Uygurtürk, H. (2019). “Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri Bakımından Mesleki Bağlılık Ve İş Tatmini Seviyelerinin analizi” adlı çalışmalarında iş görenlerin mesleklerine bağlılıklarının ve iş tatmin seviyelerinin demografik faktörler (cinsiyet, medeni durum ve eğitim) açısından bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiş. Ayrıca çalışmada muhasebe eğitiminin bağlılık ve iş tatmin düzeyini etkileyip etkilemediği de araştırılmıştır. Araştırma sonucunda muhasebe eğitiminin alınmış olmasının mesleki bağlılığı etkilemediğini buna karşın iş tatmin seviyelerinde bir farklılığa sebebiyet verdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

4. Araştırmanın Yöntemi ve Metodolojisi

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Globalleşen dünyada işletmeler mevcut rekabet şartlarına uyum sağlamak için daha karmaşık ve sürekli kendini yenileyen bir yapı halini almaktadırlar. Oluşan bu rekabet ortamında hayatta kalabilmek için işletme adına oluşan tüm girdilerde oluşan maliyet hesaplarının oluşturulması işletme içi ve dışı kayıtların tutulması işlenmesi ve raporlanması aşamasında muhasebe bilgi sisteminin ve bilgi sistemi içerisinde çalışanlar arasında oluşan örgüt yapısının son derece önemli hale geldiği görülmektedir. Bu bağlamda çalışma hayatında yoğun iş temposunda çalışan, yasal mevzuatın sürekli olarak yeniliklere bağlı olarak değişim sergilediği bir ortamda tüm bu gelişimleri sürekli takip eden ve büyük bir stres altında yoğun bir iş temposunda çalışan muhasebe meslek mensuplarının yapmış oldukları işe karşı iş tatminlerinin ve bağlı oldukları örgüte karşı bağlılık düzeylerinin tespiti ve bu konu hakkında bir araştırma yapılması bu bağlamda büyük bir önem arz etmektedir. Yapılan bu çalışmanın ana amacı muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerinin örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmektir.

Zira muhasebe bilgi sisteminin temel kullanıcısı olan muhasebe meslek mensuplarının iş yaşamlarındaki tüm zorluklar karşısında mevcut işlerinden almış oldukları içsel ve dışsal hazzın üstlendikleri bu sorumluluk ile birlikte düzenledikleri mali işlemlerin üzerinde yüksek derecede etkili

olduğu gerçeği doğrultusunda muhasebe meslek mensuplarının içinde buldukları bu duruma ilişkin tespitler yapıp ilgili kurumlara bilgi niteliğinde değerlendirmeler sunmaktır.

4.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini olarak TRA2 bölgesinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Bu bağlamda, örneklem evreni oluşturabilmek için TRA2 bölgesinde faaliyette bulunan meslek odaları (SMMM odaları) ile iletişime geçilmiş ve söz konusu illerde çalışan meslek mensubu sayısının toplamda 140 kişi olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada Kasım ve Aralık 2019 döneminde toplamda 108 meslek mensubuna ulaşılmış olup; bunlardan 98'inin analize uygun olduğu tespit edildiğinden analizler 98 anket formu üzerinden yapılmıştır. 140 sayısı temel alınarak, evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünü saptayabilmek adına yazınsalda sıklıkla kullanılan aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (Salant ve Dillman, 1994, s. 55).

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

Formüde kullanılan ifadeler: n= Örneklem büyüklüğü, N= Evren büyüklüğü, t=0,05 anlamlılık düzeyini, t tabloda bulunan teorik değer, p=olayın gerçekleşme olasılığı, q=olayın gerçekleşmeme olasılığı, d=olayın gerçekleşme olasılığı açısından +/-sapma olarak simgelenmiştir.

$$n = \frac{140 \cdot 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(140-1) \cdot 0,07^2 + 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50} = 82$$

4.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma, TR2A Bölgesinde çalışmakta olan muhasebe meslek mensuplarına yüz yüze anket uygulanmak suretiyle yapılmış. Kullanılan anket formu üç bölüm halinde düzenlenmiş olup; Birinci bölüm meslek mensuplarının demografik özellikleri ile ilgili ifadeleri, ikinci bölümde bireylerin iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeleri ve son bölümde ise çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin tespitine ilişkin tanımlayıcı soruları içermektedir. İş tatmin seviyelerinin tespiti amacıyla oluşturulan ve sıklıkla bu tür çalışmalarda kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeğinden faydalanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği; toplamda 20 sorudan oluşmakta. Bu sorularla bireyin içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirlemek amaçlanmıştır. Bu sorulardan İçsel tatmini düzeyini saptamak adına (1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 15, 16, 19 ve 20.) soruları kapsayan maddeler, dışsal iş tatmini seviyesini belirlemek için (5, 6, 8, 12, 13, 14, 17 ve 18.) sorularını kapsayan maddeler kullanılmış olup; Genel iş tatminini düzeyini belirlemek için ise maddelerin tamamından yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için de yine bu amaç için sıklıkla kullanılan Allen ve Meyer'in 2002 yılında yapmış oldukları çalışma sonrası oluşturulan üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek ile iş görenin mevcut işine karşı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları belirlenmeye çalışılmıştır. Ankette kullanılan İfadeler, olumsuzdan (Kesinlikle Katılmıyorum) olumluya (Kesinlikle Katılıyorum) doğru oluşturulan beşli likert ölçeği kullanılarak derecelendirilmiştir. Anket sonuçları SPSS 22 paket programı kullanılarak sayısal verilere dönüştürülerek analiz edilmiştir.

4.4. Analiz ve Bulgular

Bu bölümde yapılan çalışmanın amacına uygun olarak meslek mensuplarının örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerini belirlemek adına faktör analizi, güvenilirlik analizi, frekans analizleri, normallik testi, değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere t testi ve tek yönlü varyans analizleri uygulanmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

4.5. Güvenilirlik Analizi ve KMO değerleri

Meslek mensuplarının iş tatminlerine ve örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarını ölçmek amacıyla hazırlanan ankette yer alan ifadeler Faktör analizi ile Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi testlerine tabi tutulmuş ve elde edilen veriler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Cronbach's Alpha Güvenilirlik Analizi ile Faktör Analizi Sonuçları

Değerler	Gözlem sayısı	Cronbach's Alpa Katsayısı	Kmo Değerleri	Madde Sayısı
Örgütsel bağlılık düzeyleri	98	0,709	0,641	12
İş tatmin düzeyleri	98	0,914	0,833	20

Tablo 1'de görüldüğü üzere anket sorularının güvenilirliğini ifade eden Cronbach's Alpha katsayısı Örgütsel bağlılık düzeyleri için 0,709 ve iş tatmin düzeyleri için 0,914 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu bulgular açısından; Cronbach's Alpha katsayısı, 0 ile +1 arasında bir değer aldığı görülmekte olup; bu değer 0,80< α <1,00 arasında olması durumunda kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Kayış, 2008, s. 405). Söz konusu değer aralıkları dikkate alındığında çalışmadaki Cronbach's Alpha katsayısının 0,709 ve 0,914 olması anket sorularının oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.6. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının demografik özelliklerine ait tanımlayıcı istatistikler aşağıda yer alan Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

Meslek Mensuplarına Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Kategori	Toplam		Değişken	Kategori	Toplam	
		fi	%			fi	%
Cinsiyet	Erkek	76	77,6	Yaş	25-30	19	19,8
	Kadın	22	22,4		31-35	26	26,5
Eğitim Durumu	Ön Lisans	4	4,1		36-40	19	19,4
	Lisans	75	76,5		41 ve üzeri	34	34,7
	Lisansüstü	19	19,4	Faaliyet gösterilen il	Ağrı	46	47,9
Mesleki tecrübe	0-5 yıl	23	23,5		İğdır	27	27,6
	6-10 Yıl	21	21,4		Kars	25	25,5
	11-15 Yıl	21	21,4	Mesleki konum	Smmm	98	100
	16-20 Yıl	17	17,3		Ymm	-	-
	21 yıl ve üzeri	16	16,3				

Tablo 2'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, ankete katılan meslek mensuplarının %22,4'nün kadın, %77,6'sının ise erkek olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerlere göre erkeklerin kadınlara oranla muhasebe mesleğini daha fazla tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Meslek mensuplarının %76,5'nin lisans mezunu olduğu, yaklaşık %44,9'in 10 yıldan daha az bir süre mesleki tecrübeye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, meslek mensuplarının %34,7'nin 41 yaş üzeri olduğu, %47,9'nun mesleki faaliyetlerini Ağrı ilinde sürdürdükleri ve tümünün (%100) SMMM olarak görevlerini icra ettikleri tespit edilmiştir.

Tablo 3.

Meslek Mensuplarının İçsel Tatminlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

İfadeler		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	\bar{x}	S.S.
		F	%	F	%	F		
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	F	28	25	6	32	7	2,64	1,38
	%	28,6	25,5	6,1	32,7	7,1		
Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	F	6	4	5	49	34	4,03	1,06
	%	6,1	4,1	5,1	50,0	34,7		
Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	F	21	11	22	33	11	3,02	1,33
	%	21,4	11,2	22,4	33,7	11,2		
Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	F	4	11	10	55	18	3,73	1,02
	%	4,1	11,2	10,2	56,1	18,4		
Sosyal yönden bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	F	6	10	12	55	15	3,64	1,06
	%	6,1	10,2	12,2	56,1	15,3		
Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	F	5	7	21	46	19	3,68	1,03
	%	5,1	7,1	21,4	46,9	19,4		
Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	F	2	13	17	54	12	3,62	0,94
	%	2,0	13,3	17,3	55,1	12,2		
Kazandığım Bilgi ve tecrübelerle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	F	3	5	13	61	16	3,84	0,87
	%	3,1	5,1	13,3	62,2	16,3		
Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	F	3	14	17	48	16	3,61	1,02
	%	3,1	14,3	17,3	49,0	16,3		
Çalışma şartları yönünden	F	30	13	6	36	13	2,88	1,51
	%	30,6	13,3	6,1	36,7	13,3		
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	F	1	10	15	53	19	3,80	,90
	%	1,0	10,2	15,3	54,1	19,4		
Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	F	5	7	15	46	25	3,82	1,06
	%	5,1	7,1	15,3	46,9	25,5		

Tablo 3'teki Meslek Mensuplarının İçsel tatminlerine yönelik ifadeler ile ilgili katılımcılar tarafından verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında katılımcılar tarafından en yüksek ortalama ($\bar{x} = 4,0306$) değer ile Mesleklerinden kendilerine Bağımsız çalışma imkânının sunması bakımından memnunum ifadesine katıldıkları tespit edilmiştir. Yine katılımcılar tarafından belirtilen ortalama değere yakın olarak işaretlenen diğer ifadelerin ise sırasıyla ($\bar{x} = 3,8367$) ortalama değeri ile Mesleklerinin kazandıkları bilgi ve tecrübelerle bir şeyler yapabilme şansını kendilerine vermesi yönünden , ($\bar{x} = 3,8061$) ortalama değer ile Mesleklerinden mesleklerini yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından, ($\bar{x} = 3,8161$) ortalama değer ile mesleklerini icra ederken

yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissi yönünden ve ($\bar{x} = 3,7347$) ortalama değer ile mesleklerinden kendilerine Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını vermesi bakımından memnun oldukları tespit edilmiştir. Katılımcılar tarafından verilen cevapların ortalama değerleri içerisinde en düşük ortalama değere sahip ifadenin ise ($\bar{x} = 2,64297$) ortalama değer ile mesleklerinden kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından yeterince memnun olmadıkları tespit edilmiştir. Tespit edilen ortalama değerlere bakıldığında ise meslek mensuplarının mesleklerinden genel anlamda içsel tatmin yönünden yeterince memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.

Meslek Mensuplarının Dışsal Tatminlerine Yönelik Görüşlerine İlişkin Sonuçlar

İfadeler		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	\bar{x}	S.S.
		F	F	F	F	F		
Mesleğimden Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	F	8	8	17	53	12	3,54	1,08
	%	8,2	8,2	17,3	54,1	12,2		
Mesleğimden Yönetici olarak karar verme yeteneği bakımından	F	2	9	6	62	19	3,89	0,90
	%	2,0	9,2	6,1	53,3	19,4		
Mesleğimden bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	F	9	10	28	31	20	3,44	1,19
	%	9,2	10,2	28,6	31,6	20,4		
Mesleğimden İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması yönünden	F	1	14	15	51	17	3,70	,95
	%	1,0	14,3	15,3	52,0	17,3		
Mesleğimden Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	F	21	17	11	38	11	3,01	1,37
	%	21,4	17,3	11,2	38,8	11,2		
Mesleğimden Terfi ve kariyer imkânının olması yönünden	F	9	17	26	38	8	3,19	1,11
	%	9,2	17,3	26,5	38,8	8,2		
Mesleğimden Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	F	6	14	12	46	20	3,61	1,14
	%	6,1	14,3	12,2	46,9	20,4		
Mesleğimden Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	F	1	10	15	53	19	3,41	1,22
	%	1,0	10,2	15,3	54,1	19,4		
	%	5,1	7,1	15,3	46,9	25,5		

Tablo 4'teki Meslek Mensuplarının Dışsal Tatminlerine ilişkin ifadeler ile ilgili katılımcılar tarafından verilen cevaplar analiz edildiğinde ankete cevap verenlerin büyük çoğunluğunun % 82,70 oranında meslek mensubunun Mesleklerinden bir yönetici olarak karar verme yeteneğini kendilerine sunması bakımından memnun oldukları, % 69,3 oranında katılımcının Mesleklerinden kendi işleri ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması yönünden memnun, % 67,3 oranında katılımcının yine mesleklerinden çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden memnun oldukları ve yine birçok meslek mensubunun % 66,30 oranında mesleklerinden yönetici olarak emrindeki kişileri iyi yönetebilmeleri bakımından memnun oldukları tespit edilmiştir. Tüm bu bulgulara karşın sadece

%28,6 oranında katılımcının Mesleklerinin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması yönünden kararsız kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.

Meslek Mensuplarının Mesleki Devamlılık Yönünden Bağlılıklarına Yönelik Görüşlerine Ait Bulgular

İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	\bar{x}	S.S.
		F						
Bu mesleğe şimdi değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok şey verdim.	F	10	8	9	48	23	3,67	1,22
	%	10,2	8,2	9,2	49,0	23,5		
Benim için mesleğimi değiştirmek şu anda çok zor olur	F	6	5	8	51	28	3,92	1,06
	%	6,1	5,1	8,2	52,0	28,6		
Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatım büyük ölçüde altüst olur	F	13	19	20	24	22	3,23	1,35
	%	13,3	19,4	20,4	24,5	22,4		
Şu anda mesleğimi değiştirmem bana çok pahalıya patlar	F	6	15	14	38	25	3,62	1,20
	%	6,1	15,3	14,3	38,8	25,5		
Beni Muhasebecilik mesleğini değiştirmemden alıkoyacak herhangi bir neden yok	F	10	20	14	35	19	3,34	1,28
	%	10,2	20,4	14,3	35,7	19,4		
Şu anda mesleğimi değiştirmem için kişisel olarak çok önemli fedakârlıklara katlanmam gerekir	F	9	23	7	36	23	3,42	1,32
	%	9,2	23,5	7,1	36,7	23,5		

Tablo 5'teki Meslek Mensuplarının Mesleki Devamlılık Yönünden Bağlılıklarına ilişkin ifadeler ile ilgili katılımcılar tarafından verilen cevaplar analiz edildiğinde ankete cevap verenlerin büyük çoğunluğunun % 80,20 oranında meslek mensubunun mesleklerini değiştirmelerinin kendileri için çok zor olduğu görüşünde oldukları, % 77,9 oranında katılımcının yine mesleklerine, mesleklerini değiştiremeyecek kadar çok şey verdikleri görüşünde birleştikleri, % 64,5 oranında meslek mensubunun mesleklerini değiştirmelerinin kendilerine çok pahalıya mal olacağı görüşünde oldukları ve en düşük yüzdelerle ortalama değer ile % 47,90 oranında katılımcının mesleklerini değiştirmelerinin hayatlarını büyük ölçüde etkileyecekleri görüşünde oldukları tespit edilmiştir. Yapılan analiz değerleri sonucunda ortaya çıkan ortalama değerlere bakıldığında da tüm ifadelerin ortalamaların $\bar{x} = 3$ 'ün üzerinde hatta $\bar{x} = 4$ 'e yakın bir değer aldığı görülmüş olup; bu ortalama değerlere göre meslek mensuplarının mesleklerine mesleki devamlılık yönünden bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6.

Meslek Mensuplarının Duygusal Mesleki Bağlılıklarına Yönelik Görüşlerine Ait Bulgular

İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	\bar{x}	S.S.
		F						
Muhasebecilik Mesleği kişisel imajım açısından önem taşımaktadır	F	2	22	15	40	19	3,53	1,10
	%	2,0	22,4	15,3	40,8	19,4		
Muhasebecilik mesleğini seçtiğim için pişmanım	F	22	29	13	19	15	2,76	1,40
	%	22,4	29,6	15,3	19,4	15,3		
Muhasebeci olduğum için gurur duyuyorum	F	7	10	19	47	15	3,54	1,10
	%	7,1	10,2	19,4	48,0	15,3		
Bir Muhasebeci olmaktan hoşlanmıyorum	F	21	26	6	33	12	2,89	1,40
	%	21,4	26,5	6,1	33,7	12,2		
Muhasebecilik Mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum	F	29	27	9	16	17	2,64	1,49
	%	29,6	27,6	9,2	16,3	17,3		
Muhasebecilik Mesleğini heyecan verici bir meslek olarak görüyorum	F	10	14	21	34	19	3,39	1,24
	%	10,2	14,3	21,4	34,7	19,4		

Tablo 6'daki Meslek mensuplarının duygusal mesleki bağlılığa yönelik verdikleri cevapların ortalama değerlerine bakıldığında katılımcılar tarafından en yüksek ortalama ($\bar{x} = 3,5625$) değer ile Muhasebeci olduğum için gurur duyuyorum ifadesine katıldıkları tespit edilmiştir. Yine katılımcılar tarafından belirtilen ortalama değere yakın olarak işaretlenen diğer ifadeler ise sırasıyla ($\bar{x} = 3,5417$) ortalama değer ile Muhasebecilik Mesleği kişisel imajım açısından önem taşımaktadır ifadesi ve ($\bar{x} = 3,4167$) ortalama değer ile Muhasebecilik Mesleğini heyecan verici bir meslek olarak görüyorum ifadelerine katıldıkları görülmüş olup; en düşük katılımın ise ($\bar{x} = 2,6354$) ortalama değere sahip Muhasebecilik Mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum ifadesinin katılımcılar tarafından işaretlendiği tespit edilmiştir. Belirtilen ortalama değerlere bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının yapmış oldukları işten genel anlamda memnun oldukları ve muhasebe mesleklerinin kişisel imajları açısından bir farklılık yarattığı görüşünde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 7.

Meslek Mensuplarının Normatif Mesleki Bağlılıklarına Yönelik Ait Bulgular

İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	\bar{x}	S.S.
		F						

Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum	F	8		6	49	28	3,84	1,16
	%	8,2	7,1	6,1	50,0	28,6		
Muhasebecilik mesleğini devam ettirmem için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.	F	13	36	13	26	10	2,84	1,25
	%	13,3	36,7	13,3	26,5	10,2		
Muhasebecilik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum	F	2	10	22	43	21	3,72	,98
	%	2,0	10,2	22,4	43,9	21,4		
Bana avantaj sağlayacak olsa bile, Muhasebecilik mesleğini bırakmaya hakkım olmadığını düşünüyorum	F	23	21	19	28	7	2,74	1,29
	%	23,5	21,4	19,4	28,6	7,1		
Muhasebeciliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim	F	25	23	16	22	12	2,72	1,38
	%	25,5	23,5	16,3	22,4	12,2		
Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı Muhasebecilik yapmaya devam ediyorum	F	8	15	15	37	23	3,53	1,24
	%	8,2	15,3	15,3	37,8	23,5		

Tablo 7'deki Meslek Mensuplarının Normatif Mesleki Bağlılıklarına ilişkin ifadeler ile ilgili verilen cevapların ortalama değerlerine bakıldığında katılımcılar tarafından en yüksek ortalama (\bar{x} =3,8542) değer ile, Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum ifadesine katıldıkları tespit edilmiştir. Yine katılımcılar tarafından belirtilen ortalama değere yakın olarak işaretlenen diğer ifadeler ise sırasıyla (\bar{x} =3,7396) ortalama değeri ile Muhasebecilik mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum ifadesi ile (\bar{x} =3,5417)ortalama değeri ile Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı Muhasebecilik yapmaya devam ediyorum ifadesinin işaretlendiği tespit edilmiş olup; en az ortalama değere sahip ifadenin ise (\bar{x} =2,7292) ortalama değer ile Muhasebeciliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim ifadesine katılmadıkları tespit edilmiştir. Yapılan analiz değerleri sonucunda ortaya çıkan ortalama değerlere bakıldığında genelde ifadelerin ortalamaların \bar{x} =3'ün üzerinde hatta \bar{x} =4'e yakın bir değer aldığı görülmüş olup; bu ortalama değerlere göre meslek mensuplarının mesleklerine normatif mesleki bağlılık yönünden bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

4.7. Normallik Testi

Çalışmanın amacı kapsamında elde edilen bulgulara ilişkin analizlerin yapılmasında, genellikle kullanılan parametrik (parametrik ya da parametrik olmayan) testlerden hangisinin kullanılacağını belirlemek amacıyla normallik testi yapılmıştır. Çalışmalarda sıklıkla kullanılan ve elde edilen ölçek puanlarının normal dağılıma uygun olup olmadığının belirlenmesi adına öncelikli temel işlem olan çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanması işlemidir. Tabachnick ve Fidell (2013) yapmış oldukları çalışmada hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri için genel kıstas noktası olan +1,5 ile -1,5 arasında olması, yapılan çalışma için normal dağılım göstergesi için yeterli bir değer olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca George, D. ve Mallery, M. (2010) tarafından yapılan başka bir çalışmaya göre ise bu değerler +2 ile -2 arasında olması da yapılan çalışmada kullanılan veriler için normal dağılım göstergesi olarak yeterli olduğu belirtilmiştir.

Tablo 8.

Normallik Testi

Faktör	Çarpıklık	Basıklık
Meslek Mensuplarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Veriler	-0,550	0,855
Meslek Mensuplarının İçsel İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Veriler	-0,885	1,576
Meslek Mensuplarının Dışsal İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Veriler	-0,817	0,349

Tablo 8’de ortaya çıkan değerler analiz edildiğinde çalışmada kullanılan ölçek puanlarının normal bir dağılım sergilediği görülmektedir. Ulaşılan bu değerler doğrultusunda çalışmada gerçekleştirilecek analizlerde parametrik yöntemlerden olan t testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) testlerinin yapılması uygun görülmüştür.

4.8. Farklılık Analizleri

Çalışmanın bu bölümünde, ankete katılım sağlayan muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerine ilişkin elde edilen ortalama değerlerin demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, faaliyet gösterilen il) göre herhangi bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için yapılan t testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9.

Faktörlerin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesine İlişkin T Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	P
Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Veriler	Kadın	22	3,1237	0,65486	-1,669	0,383
	Erkek	76	3,3472	0,52117		
İçsel İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Veriler	Kadın	22	3,5000	0,71501	-0,216	0,607
	Erkek	76	3,5351	0,65860		
Dışsal İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Veriler	Kadın	22	3,5511	0,78173	0,499	0,356
	Erkek	76	3,4539	0,81057		

* %5 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 9’daki Meslek mensuplarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine ilişkin düşünceleri ile cinsiyet arasındaki ikili karşılaştırma sonuçlarına göre, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine ilişkin görüşler (t(98): -1,669; p>0,05) açısından kadın ve erkek bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı, İçsel İş Tatmin Düzeylerine Yönelik görüşler (t(98): -0,216; p>0,05), ile Dışsal İş Tatmin Düzeylerine Yönelik görüşler (t(98):0,499; p>0,05) açısından da katılımcıların cinsiyetleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir.

Tablo 10.

Faktörlerin Yaş Durumuna Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Kareler Ortalaması	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşler	25-30	19	3,3772	0,53402	0,321	0,304	0,875
	31-35	26	3,3120	0,52212			
	36-40	19	3,3099	0,70305			
	41-45	18	3,2901	0,41772			
	46 ve üzeri	16	3,1701	0,55825			
İçsel İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Görüşler	25-30	19	3,3596	0,71527	0,456	0,472	0,756
	31-35	26	3,5461	0,57267			
	36-40	19	3,5185	0,89368			
	41-45	18	3,6615	0,65012			
	46 ve üzeri	16					

Dışsal İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Görüşler	25-30	19	3,3289	0,94300	0,654	0,547	0,702
	31-35	26	3,4375	0,74937			
	36-40	19	3,6842	0,58980			
	41-45	18	3,5347	0,92136			
	46 ve üzeri	16	3,4758	0,82059			

* %5 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 10'da yer alan katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerine yönelik görüşlerinin yaş durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans (Anova) analizi sonuçlarına göre, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin görüşler ($F=0,304$; $p>0,05$), İçsel İş Tatmin Düzeylerine Yönelik görüşler ($F=0,472$; $p>0,05$), Dışsal İş Tatmin Düzeylerine Yönelik görüşler ($F=0,547$; $p>0,05$) ile katılımcıların yaş grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Tablo 11.

Faktörlerin Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Eğitim	N	\bar{X}	Ss	Kareler Ortalaması	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşler	Ön lisans	4	3,5833	0,80699	0,303	2,324	0,103
	Lisans	75	3,3385	0,55089			
	Lisans üstü	19	3,0731	0,49485			
İçsel İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Görüşler	Ön lisans	4	3,1250	0,80938	0,440	1,735	0,182
	Lisans	75	3,5922	0,69175			
	Lisans üstü	19	3,3553	0,49367			
Dışsal İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Görüşler	Ön lisans	4	3,4375	0,84471	0,619	2,762	0,068
	Lisans	75	3,5733	0,77359			
	Lisans üstü	19	3,0987	0,80123			

* %5 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 11 sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerine yönelik görüşlerinin meslek mensuplarının eğitim düzeyleri açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans (Anova) analize göre; katılımcıların, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin görüşleri ($F=2,324$; $p>0,05$), İçsel İş Tatmin Düzeylerine Yönelik görüşleri ($F=1,735$; $p>0,05$) ile Dışsal İş Tatmin Düzeylerine Yönelik görüşleri ($F=2,762$; $p>0,05$) olmak üzere belirtilen üç faktörün, katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin yapılan değerlendirmelerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 12.

Faktörlerin Faaliyet Gösterilen İl'e Göre Değerlendirilmesine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Faaliyet Gösterilen İl	N	\bar{X}	Ss	Kareler Ortalaması	F	P
Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşler	Ağrı	46	3,2101	0,45946	3,285	13,19	0,000*
	Kars	25	3,7244	0,52863			

İçsel İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Görüşler	İğdır	27	3,0494	0,53539	2,926	7,424	0,001*
	Ağrı	46	3,4175	0,58965			
	Kars	25	3,9400	0,39051			
	İğdır	27	3,3302	0,83509			
Dışsal İş Tatmin Düzeylerine Yönelik Görüşler	Ağrı	46	3,3967	0,71701	3,285	13,191	0,000*
	Kars	25	4,0500	0,54247			
	İğdır	27	3,0787	0,86126			

* %5 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 12’de katılımcıların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerine düzeylerine yönelik görüşleri ile faaliyette buldukları iller arasında verilen cevaplar açısından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek adına yapılan tek yönlü varyans(Anova) analizine göre; katılımcıların, Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin görüşleri (F=13,191; p<0,05) İçsel İş Tatmin Düzeylerine Yönelik görüşleri (F=7,424; p<0,05) ile Dışsal İş Tatmin Düzeylerine Yönelik görüşleri (F=12,275; p<0,05) olmak üzere belirtilen üç faktörün, meslek mensuplarının faaliyet gösterdiği il bakımından farklılaştığı ve ortaya çıkan bu farklılığın istatistiksel düzeyde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Kars ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının hem Dışsal İş Tatmini yönünden hem İçsel İş Tatmini yönünden hem de Örgütsel Bağlılık Düzeylerine yönelik görüşlerine ait ortalama puanlarının İğdır ve Ağrı illerinde faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarının ortalama puanlarına göre daha yüksek olduğu, sonucuna ulaşılmıştır. Grup ortalamaları arasındaki tespit edilen bu farklılıkların hangi iller arasında olduğunu tespit etmek için Post-Hoc testlerinden olan Tukey testi analizi yapılmış ve elde edilen analiz sonuçları Tablo 13, Tablo 14 ve Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 13.

Faaliyet Gösterilen İl Açısından Dışsal İş Tatminine İlişkin Görüşlerin Tukey Testi Sonuçları

Faktör	İller	Grup	N	\bar{x}	SS	Ortalama farkı	sd	p
Dışsal İş Tatminine İlişkin Görüşler	Ağrı	Kars	25	4,05	0,54	-0,65326	0,17933	0,001
		İğdır	27	3,07	0,86	0,31804	0,17497	0,169
	Kars	Ağrı	46	3,39	0,72	0,65326	0,17933	0,001
		İğdır	27	3,07	0,86	0,97130	0,20032	0,000
	İğdır	Ağrı	46	3,39	0,72	-0,31804	0,17497	0,169
		Kars	25	4,05	0,54	-0,97130	0,20032	0,000

Tablo 13’te yer alan Tukey testi sonuçlarına göre, meslek mensuplarının Dışsal İş Tatminlerine yönelik ifadelerine bakıldığında Ağrı ile Kars (p:0,001<0,05) ve Kars ile İğdır(p:0,000<0,05) illeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu buna karşın Ağrı ile İğdır (p:0,169>0,05) illeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre, Ağrı ilinde faaliyet gösteren katılımcıların Dışsal İş Tatminleri düzeyleri yönünden Kars ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının görüşlerine göre farklılaştığı ve bu benzer durumun Kars ve İğdır illeri arasında da olduğu ancak Ağrı ilinde faaliyette bulunan meslek mensuplarının İğdır ili benzer bir tutum sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 14.

Faaliyet Gösterilen İl Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Görüşlerin Tukey Testi Sonuçları

Faktör	İller	Grup	N	\bar{x}	SS	Ortalama farkı	sd	p
Örgütsel Bağlılık	Ağrı	Kars	25	3,72	0,53	-0,51430	0,12400	0,000

Düzeylerine İlişkin Görüşlerin	İğdır	27	3,05	0,54	0,67506	0,12099	0,383
Kars	Ağrı	46	3,21	0,46	0,51430	0,12400	0,000
	İğdır	27	3,05	0,54	0,67506	0,13851	0,000
İğdır	Ağrı	46	3,21	0,46	-0,16076	0,12099	0,383
	Kars	25	3,72	0,53	-0,67506	0,13851	0,000

Tablo 14'te yer alan Tukey testi sonuçlarına göre, meslek mensuplarının Örgütsel Bağlılık düzeylerine yönelik ifadelerine bakıldığında Ağrı ile Kars ($p:0,000<0,05$) ve Kars ile İğdır($p:0,000<0,05$) illeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu buna karşın Ağrı ile İğdır ($p:0,383>0,05$) illeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre, Ağrı ilinde faaliyet gösteren katılımcıların İçsel İş Tatminleri düzeyleri yönünden Kars ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının görüşlerine göre farklılaştığı ve bu benzer durumun Kars ve İğdır illeri arasında da olduğu ancak Ağrı ilinde faaliyette bulunan meslek mensuplarının İğdır ili benzer bir tutum sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 15.

Faaliyet Gösterilen İl Açısından İçsel İş Tatminine İlişkin Görüşlerin Tukey Testi Sonuçları

Faktör	İller	Grup	N	\bar{x}	SS	Ortalama farkı	sd	p
İçsel İş Tatminine İlişkin Görüşler	Ağrı	Kars	25	3,94	0,39	-0,52152	0,15598	0,003
		İğdır	27	3,33	0,83	0,08823	0,15219	0,831
	Kars	Ağrı	46	4,41	0,58	0,52152	0,15598	0,003
		İğdır	27	3,33	0,83	0,60975	0,17424	0,002
	İğdır	Ağrı	46	4,41	0,58	-0,8823	0,15219	0,831
		Kars	25	3,94	0,39	-0,60975	0,17424	0,002

Tablo 15'de yer alan Tukey testi sonuçlarına göre, meslek mensuplarının İçsel yönden İş Tatminlerine yönelik ifadelerine bakıldığında Ağrı ile Kars ($p:0,003<0,05$) ve Kars ile İğdır($p:0,002<0,05$) illeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu buna karşın Ağrı ile İğdır ($p:0,831>0,05$) illeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre, Ağrı ilinde faaliyet gösteren katılımcıların İçsel İş Tatminleri düzeyleri yönünden Kars ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının görüşlerine göre farklılaştığı ve bu benzer durumun Kars ve İğdır illeri arasında da olduğu ancak Ağrı ilinde faaliyette bulunan meslek mensuplarının İğdır ili benzer bir tutum sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç

Günümüzde artan küreselleşme ile insanların ve malların hareketliliği önemli oranda artmıştır. Ayakta kalabilmek adına işletme yönetimleri; işletmenin sürekliliğini daim kılmak ve kâr maksimizasyonunu sağlamak adına birtakım düzenlemeler yapmak, gerekli ortamlar oluşturmak ve işletme için gerekli olan tüm önlemleri alarak uygun koşullar sağlamaya çalışmaktadırlar. Oluşan bu rekabet ortamında hayatta kalabilmek için işletme adına oluşan tüm girdilerde oluşan maliyet hesaplarının oluşturulması işletme içi ve dışı kayıtların tutulması işlenmesi ve raporlanması aşamasında muhasebe bilgi sisteminin ve bilgi sistemi içerisinde çalışanlar arasında oluşan örgüt yapısının son derece önemli hale geldiği görülmektedir. Bu bağlamda çalışma hayatında yoğun iş temposunda çalışan, yasal mevzuatın sürekli olarak yeniliklere bağlı olarak değişim sergilediği bir ortamda tüm bu gelişimleri sürekli takip eden ve büyük bir stres altında yoğun bir iş temposunda çalışan muhasebe meslek mensuplarının yapmış oldukları işe karşı iş tatminlerinin ve bağlı oldukları

örgüte karşı bağlılık düzeylerinin tespiti ve bu konu hakkında bir araştırma yapılması bu bağlamda büyük bir önem arz etmektedir. Zira muhasebe bilgi sisteminin temel kullanıcısı olan muhasebe meslek mensuplarının iş yaşamlarındaki tüm zorluklar karşısında mevcut işlerinden almış oldukları içsel ve dışsal hazın üstlendikleri bu sorumluluk ile birlikte düzenledikleri mali işlemlerin üzerinde yüksek derecede etkili olduğu gerçeği göz ardı edilemez.

TR2A bölgesinde çalışmakta olan meslek mensupları üzerine yapılan bu çalışma neticesinde, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin seviyeleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi ve demografik özellikler bakımından (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe, faaliyet gösterilen il) bir farklılığın olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın kapsamı doğrultusunda faktör analizi, güvenilirlik analizi, frekans analizleri, normallik testi, değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere t testi ve tek yönlü varyans analizleri uygulanmış ve elde edilen sonuçlar üzerinden birtakım değerlendirmeler yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda TR2A bölgesinde faaliyette bulunan ve anket uygulamasına katılım sağlayanların çoğunun (%77,6) erkek meslek mensubu olduğu, % 76,5'sinin lisans mezunu olduğu, yaklaşık % 54'nün 10 yıldan daha az bir süre ile mesleki tecrübeye sahip olduğu, buna karşın 21 yıl ve üzeri süresince bir mesleki deneyime sahip kişilerin % 16,3 oranında daha az bir değere sahip olduğu, % 34'nün 41 yaş ve üzeri bir yaş aralığında olduğu ve katılımcıların tümünün % 100'nün SMMM olarak görevlerini icra ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleklerine yönelik içsel tatmin düzeylerine bakıldığında genel anlamda memnun oldukları, ancak mesleklerinin kendilerini zaman açısından çok meşgul ettiği için bu durumdan rahatsız oldukları tespit edilmiş. Dışsal yönden tatmin dereceleri açısından da yine memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu sadece %28,60 oranında bir katılımcının mesleklerinin kendileri açısından gelecek adına bir garanti sunma noktasında kararsız kaldıkları tespit edilmiştir. Meslek Mensuplarının Mesleki Devamlılık Yönünden Bağlılıklarına ilişkin ifadelerle bakıldığında Yapılan analiz değerleri sonucunda ortaya çıkan ortalama değerlere göre tüm ifadelerin ortalamaların $\bar{x} = 3$ 'ün üzerinde hatta $\bar{x} = 4$ 'e yakın bir değer aldığı görülmüş olup; bu ortalama değerlere göre meslek mensuplarının mesleklerine mesleki devamlılık yönünden bağlı oldukları tespit edilmiştir. Yine Meslek mensuplarının duygusal mesleki bağlılığa yönelik verdikleri cevapların değerlerine bakıldığında meslek mensuplarının yapmış oldukları işten genel anlamda memnun oldukları ve muhasebe mesleklerinin kişisel imajları açısından bir farklılık yarattığı görüşünde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan farklılık analizi sonuçlarına göre ise; Meslek mensuplarının Örgütsel Bağlılık ve iş tatmin Düzeylerine ilişkin düşünceleri ile cinsiyet, yaş ve eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, buna karşın çalıştıkları iller bazında; Ağrı ile Kars ($p:0,001 < 0,05$) ve Kars ile Iğdır ($p:0,000 < 0,05$) illeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu buna karşın Ağrı ile Iğdır ($p:0,169 > 0,05$) illeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda iş tatminlerinin genel olarak muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Kaynakça

- Acar, D. ve Tetik, N. (2006). *Tek düzen hesap planı ve Türkiye muhasebe standartlarına uygun genel muhasebe* (5. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment of the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi* (1. Baskı). Kariyer Yayıncılık.
- Bayazıtlı, E., Çelik, O. ve Üstündağ, S. (2006). *Türkiye muhasebe standartları 1*. TÜRMOB Yayınları.
- Bora Kılınçarslan, T. ve Küçükşüleymanoğlu, R. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerindeki etkisi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21 (4), 1078-1090.

- Büyükyılmaz, O., Vargün, H. ve Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin demografik faktörler açısından analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(1), 27-42.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Zeki ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erduru, İ., Deran, A. ve Uzun, E. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini üzerine etkilerinin değerlendirilmesi: Adana Hacı Sabancı organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 139-157.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *Spss for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10. Edt.). Pearson.
- González, T. F. & Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401–414. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9333-9>
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Güredin, E. (2000). *Denetim* (10. Baskı). Beta Basım.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılıkla iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- Karakaş, A. Saban, M. ve Aslan, A. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının kişilik özelliklerinin iş tatmini ve mesleki bağlılıklarına etkisi. *Mali Çözüm Dergisi*, 27(144), 41-62.
- Kayıhan, B., Tepeli, Y., Heybeli, B. ve Bakan, H. (2015). Muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan faktörlerle iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin analizi: Muğla ili örneği. *Akademik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(14), 374-390.
- Meyer, J. P. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232.
- Özaydın, M. M, ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.
- Özkan, M. (2020). Dünden bugüne belirsiz dünyada muhasebe. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 18, 134-178.

- Teltik, H. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki yeterlilik algılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesi* (Tez No. 250821) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.
- Tosun, N. ve Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics and Management*, 28 (2), 90-111.
- Tuncer, M. ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma yaşam kalitesinin otel işletmesi çalışanları üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (1), 57-78.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (Özel Sayı), 2043-2056.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), 170-178.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Araştırmacılar verilerin toplanmasında, analizinde ve raporlaştırılmasında her türlü etik ilke ve kurala özen gösterdiklerini beyan eder.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar, makaleye eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Makalenin hazırlanmasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.