

## MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA CİNSİYET BAĞLAMINDA İŞ TATMİNİNİN İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİ: İZMİR İLİNDE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON JOB COMMITMENT IN ACCOUNTING PROFESSIONALS ABOUT GENDER CONTEXT: AN EMPIRICAL STUDY IN İZMİR

### Rozi Mizrahi

Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, rozi.mizrahi@ikc.edu.tr

### Nezih Metin ÖZMUTAF

Prof. Dr., İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, nezih.metin.ozmutaf@ikc.edu.tr

### ÖZET

Kabul Tarihi /  
Accepted: 18.10.2018

İletişim /  
Correspondence:  
Rozi Mizrahi

*Bu araştırmanın amacı, muhasebe mesleğinde yer alan çalışanlarda cinsiyet bağlamında iş tatmininin işe bağlılığa etkisinin belirlenmesidir. Bu kapsamda hazırlanan anket formu Nisan 2016 – Ağustos 2016 tarihleri arasında İzmir ilinde Muhasebe mesleğinde yer alan 111 muhasebe çalışanı (56 kadın ve 55 erkek) kapsamında uygulanmıştır. Muhasebe çalışanları kapsamında yapılan araştırmada hem erkek hem de kadınlara göre "örgütsel ortam" ve yönetsel katkı" kapsamındaki unsurlar için iş tatmini artışının işe bağlılığa pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir. Erkek katılımcılarda; iş tatmini artışının işe bağlılığa pozitif etkisi açısından yeterli ücret, işbirliği içinde olma, iletişim yüksekliği, yeterli yetki ve sorumluluk önermelerinin daha fazla etkili olduğu algısı öne çıkmıştır. Kadın katılımcılarda ise; destek verilmesi ve eğitim olanağı sağlanması önermelerinin daha fazla etkili olduğu algısı öne çıkmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** : İş tatmini, işe bağlılık, muhasebe çalışanları.

### ABSTRACT

*The aim of this study is to search the effects of job satisfaction on job loyalty in accounting professionals about gender context The questionnaire prepared in this context was applied to 111 accounting staff (56 females and 55 males) in the accounting profession in İzmir between April 2016 and August 2016. In the survey conducted within the scope of the accounting staff, it was determined that the increase in job satisfaction for the elements in the "organizational environment" and "managerial contribution" according to both men and women has a positive effect on business commitment. In male participants; in terms of the positive impact of job satisfaction on job commitment, the perception of adequate wages, co-operation, height of communication, adequate authority and responsibility suggests that it is more effective. In the women's participation; support and provision of educational facilities suggests are more effective..*

**Keywords:** Job satisfaction, job commitment, accounting professionals.

## 1. GİRİŞ

İnsan hayatının önemli bir parçasını oluşturan iş yaşamı bireylere sadece ekonomik yönden katkı sağlamakla kalmayıp aynı zamanda psikolojik ve sosyal yönden de önemli katkılar sağlamaktadır. Günümüz koşullarında çalışma hayatında yoğun bir rekabet ortamı mevcuttur. Yoğun rekabet ortamının yarattığı stres, mesleki tükenmişlik, iş tatmininde azalma, motivasyon eksikliği v.b. birçok etken çalışanları olumsuz etkilemekte ve iş performansını düşürmektedir. Bireylerin yoğun rekabet ortamında başarı sağlamaları için bu olumsuz etkenlerin bertaraf edilmesi gerekmektedir. Yapılan araştırmalara göre iş tatmini ve işe bağlılık da çalışanların başarısını etkileyen temel etkenler arasında yer almaktadır. Birçok araştırma, bireyin yaptığı işten memnuniyet derecesinin artması sonucu örgüte olan bağlılığının artacağını ortaya koymuştur. İş tatmininin artışı neticesinde işe bağlılığın artması ile çalışanların performansı olumlu etkilenmektedir. İş tatminini etkileyen çok sayıda değişken mevcut olmakla birlikte bu değişkenlerin çalışanlar üzerinde etki dereceleri de çalışanların sosyo- demografik özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, muhasebe çalışanlarında iş tatmininin işe bağlılığa etkisini cinsiyet bağlamında incelemektir. Araştırmanın teorik modeli, muhasebe mesleğinde yer alan bireylerin iş tatmini artışlarının onların işe olan bağlılıklarını pozitif yönde etkileyeceği ve cinsiyete göre sözü edilen durumun değişebileceği varsayımı üzerine kurulmuştur. Modele göre cinsiyet kapsamında “örgütsel ortam unsurları” ve “yönetimsel katkı unsurları” iş tatminini artırarak işe bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Çalışma temel olarak kavramsal çerçeve ve araştırma olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Kavramsal çerçevede; öncelikle iş tatmini ve işe bağlılık kavramları açıklanmaktadır. Daha sonra muhasebe mesleği hakkında kısaca bilgi verilmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ve işe bağlılıkları ile ilgili literatürde yer alan çalışmaların sonuçlarına da yer verilmektedir. Araştırma bölümünde ise İzmir ilinde muhasebe meslek mensuplarına uygulanan bir anket çalışması sonuçları yer almaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Tatmini

İş tatmini kavramı, en sade şekliyle çalışanın işiyle ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesi olarak tanımlanabilir(Erdil, 2004, 18). Soyut bir kavram olan iş tatmini; motivasyon, moral, işi çekici bulma ve işi sevme kavramlarıyla yakından ilişkilidir fakat birebir aynı anlama gelmez. Bu kavramın en önemli özelliği zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır(İşcan ve Timuroğlu, 2007, 125).

İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılabilir. Bireysel faktörler kişilerin sosyo-demografik özellikleri ile ilişkilidir. Örgütsel faktörler ise; işin niteliği, çalışma ortamı, terfi olanakları, yönetim biçimi, ücret, örgütsel iletişim düzeyi v.b faktörlerdir(Tengilimoğlu, 2005, 28).

İş tatmininin yararları çalışan, yönetici ve örgüt açısından ayrı ayrı ele alınabilir. Kişiler farklı bireysel özelliklere sahip olduklarından iş tatmini duyguları da bireyler arasında farklılık gösterecektir. Ancak sonuç olarak işinden tatmin duygusunu elde eden bireyler mutlu ve verimli olduğu, yeterli tatmini sağlayamayanlar da ise işe yabancılaşma ve buna bağlı olarak verim düşüklüğü yaşandığı söylenebilir(Akıncı, 2002, 7). Konuya yönetici açısından bakıldığında, mutlu çalışma ortamlarda işgören devir hızının düşmesi, işe bağlılığının artması, verimlilik atışı v.b nedenlerle elde edilecek başarı aynı zamanda yöneticinin başarısı anlamına gelecektir. İş tatmini sağlayan çalışan, örgütte daha verimli çalışacak ve bu sayede örgüte

sağlayacağı katkı da artacaktır. Örgütlerde iş tatmininin işgören devir hızı, stres, kaygı, işe bağlılık v.b. kavramlarla yakından ilişkili olduğu öne sürülmektedir(Gül v.d., 2008, 2).

## 2.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık genel olarak; işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin işe olan psikolojik bağlılığını ifade eder.

İşe bağlılıkta anlatılmak istenen; çalışanın işini benimseme derecesidir (Erdoğan, 1991, 364).Chusmir(1982)'e göre kişinin kendisini yaptığı işe ait hissedip hissetmemesi ön plandadır. Bu durum çalışılan bölüme ve dolayısıyla örgüte bağlılığı da sağlar. Kişinin işletme hedefleriyle bütünleşmesi anlamına gelir.

İşe bağlılığın üç temel aşaması vardır. Bu aşamalar itaat, dahil olma ve kimlik kazanmadır. İtaat aşamasında, birey karşısındaki insanların etkisini kendini tanıtmaya amacıyla kabul eder. Daha sonra örgüte dahil olmaktan gurur duyar ve son aşamada birey örgüt değerlerinin kendi değerleriyle hemen hemen aynı olduğunu fark eder(O'Reilly, 1991,299).

İşe bağlı çalışan işe etkin bir şekilde katılır. Kendini iş performansı ile tanımlar. İşi kendine özsaygının temeli ve yaşamının merkezi olarak görür (Blau ve Boal, 1987, 288-300).

İşe bağlılık ile ilgili yazılmış makalelerin çoğunda işine bağlı çalışanın mutlu çalışan olduğundan, örgütlerin başarılarının mutlu çalışanlarının çabalarıyla gerçekleştiğinden ve işine bağlı olmanın kişilerin hayatına anlam kattığından bahsedilir. İşe bağlılık verimliliği artıran unsurların başında gelir(Salancik, 1991,306). İşe bağlı olan kişinin işin yerine getirilmesi konusundaki isteği ve işten duyduğu zevk artar ( Uygur, 2009, 33).İşe bağlılık, çalışanın motivasyonundaki en önemli anahtar olarak görülmektedir(Güner, 2007, 26).

## 2.3. Muhasebe Çalışanlarında İş Tatmini ve İşe Bağlılık

Yıllar boyu toplumun gözünde işletmelerin ödeyecekleri vergiyi hesaplayan bir birim olarak görülen muhasebe, son yıllarda ürettiği bilginin önemi nedeniyle işlevi anlaşılmaya başlayan bir birim olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşanan ekonomik gelişmeler ve artan rekabet, işletmelerin ayakta kalabilmeleri için doğru kararlar almalarını zorunlu kılmıştır. Doğru kararlar alınabilmesi için öncelikle işletmenin mevcut finansal verilerinin raporlar halinde ortaya konulması ve bu raporların analiz edilmesi gerekir. Muhasebe meslek mensupları; artık sadece muhasebe kayıtları tutmak değil, muhasebe kayıtlarını karar alma sürecinde kullanılabilir verilere dönüştürme işlevini de yerine getirmektedirler(Gökgöz ve Zeyin, 2012, 478). Böylece alınacak yönetsel kararlarda muhasebe bilgileri kilit rol oynamaktadır.

3568 sayılı kanun ile yasal bir kimlik kazanan muhasebecilik mesleğinin önemi her geçen gün artmaktadır. Doğru ve güvenilir muhasebe bilgisine duyulan ihtiyacın artması bu bilgiyi üretecek meslek mensuplarının bilgisi ve yetkinliğine bağlı olmaktadır (Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014,156).

Muhasebe mesleği, birçok mesleğe göre yüksek düzeyde eğitim ve bilgi gerektiren, bir meslektir. Muhasebe çalışanları müşteri ile yüz yüze iletişim kumak zorundadır. Birbirleriyle çelişen çok çeşitli müşteri beklentileri, ücret, muhasebeciler arasındaki haksız rekabet, devlet kurumlarına karşı sorumluluklar, mesleğin imajıyla ilgili konularda yaşanan sıkıntılar meslek mensuplarının iş tatminini etkileyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Dalgar ve Tekşen, 2014, 38).

Ülkemizde muhasebeciler; iş koşullarındaki değişiklikler, belirsizlikler, gelir yetersizliği v.b. nedenlerle iş bağlılıklarını kaybetmektedirler. Müşteriler meslek ile ilgili olmayan tüm bürokratik işlemlerini muhasebecilerinden beklemekte ve daha az vergi ödemelerinin sağlanması yönünde beklenti içine girmektedirler. Devlet kamu yararına muhasebecilere birtakım sorumluluklar yüklerken denetim mekanizmasının iyi çalışmaması nedeniyle muhasebeci müşteri ile devlet arasında sıkışıp kalmaktadır(Dalgar ve Tekşen, 2014, 38).

Konu ile ilgili literatür taraması yapıldığında iş tatmini ve işe bağlılık konularını ayrı ayrı veya birlikte ele alan çok çeşitli meslek gruplarında yapılmış pek çok araştırmaya rastlanmaktadır. Ancak araştırma konumuz muhasebe çalışanları olduğu için çalışmamızın konusunu oluşturan bu meslek grubunun iş tatmini ve/veya işe bağlılığı ile ilgili yapılmış araştırmalara değinilecektir.

Akın(2007) çalışmasında muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Akın'ın yaptığı bu araştırma sonuçlarına göre işten ayrılmaların başlıca nedenleri bürodaki üstlerin tutumları ve iş güvencesinin olmayışdır.

Öztürk v.d. (2011) yapmış oldukları çalışmada, Ankara ilindeki muhasebe çalışanlarının iş bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki araştırmışlardır. Muhasebe meslek mensuplarının iş bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Barac v.d.(2011) Finlandiya'daki muhasebecilerin iş tatminlerine meslek ile ilgili düzenlemeler değişiklikler ve karmaşıklıkların etkisini araştırmışlardır. Geçmiş on yıllık dönemde muhasebe uygulamaları ile ilgili yasal düzenlemelerin sıkça değişmesi muhasebe mesleğini zor ve karmaşık hale getirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre bu değişimler ve karmaşa meslek mensuplarının iş tatminini olumsuz etkilemiştir. Ancak olumsuz etkilenme dereceleri ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Lan v.d.(2012) çalışmalarında çinli muhasebecilerin iş oryantasyonunda, iş tatmininin ve kişisel değer yargılarının etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek katılımcıların algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Katılımcıların kariyer oryantasyonunda temel etkenler; kişisel değer yargılarıyla uyum, terfi olanakları ve uzun süreli çalışma imkanı ile sağlanan iş tatminidir.

Günlük v.d.(2013) muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin işe bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisini araştırmışlardır. İş memnuniyetinin artması işten ayrılma eğilimini azaltmaktadır. İş bağlılığı duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık modeli ele alınarak incelenmiştir. İş memnuniyetinin örgüte duygusal ve normatif bağlılığı arttırdığı, ancak devam bağlılığını arttırmadığını ortaya koymuşlardır.

Hacıhasanoğlu v.d (2014) muhasebe çalışanlarının iş tatmini stres ve tükenmişlik düzeylerini ortaya koymaya yönelik olarak yaptıkları çalışmada; meslek mensuplarının stres düzeyinin yüksek olmasına karşın, iş tatmininin de yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Kayıhan v.d (2015) muhasebe meslek mensuplarında strese neden olan faktörlerle iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi analiz ettikleri çalışmalarında; içsel tatmin düzeyi ile stres faktörleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Dışsal tatmin düzeyi ile teknolojik sorunlar, etik ilkeler, maddi sıkıntılar, mesleki beklentiler, standartlara ilişkin stres faktörleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Tanç (2016) ın muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini üzerinde kontrol odağı etkisini tespit etmeye yönelik çalışmasında iç kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin ve iş performanslarının dış kontrol odaklı meslektaşların göre daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

### **3. ALAN ARAŞTIRMASI**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Literatüde farklı meslek gruplarında iş tatmininin işe bağlılığa etkisini araştıran çok sayıda araştırma yer aldığı görülmektedir. Ancak muhasebe mensupları ile ilgili yapılmış araştırmaların yeter sayıda olmadığı görülmektedir. Özellikle demografik özellikler bağlamında; muhasebe çalışanlarında cinsiyet bağlamında iş tatmininin işe bağlılığa etkisi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmada, muhasebe mesleğinde yer alan çalışanlarda cinsiyet bağlamında iş tatmininin işe bağlılığa etkisinin incelenerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

#### **3.2. Veri Toplama Araçları**

Araştırma için hazırlanan anket formu iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresidir. Anketin ikinci bölümünde iş tatmininin arttırarak işe bağlılığa pozitif yönde etkileyeceği varsayımı altında belirlenmiş 8 önerme yer almaktadır. Önermelerin istatistiksel değerlendirmesinde likert tipi ölçek kullanılmıştır. Likert tipi ölçekleme yöntemi 1932 yılında Rensis Likert tarafından geliştirilmiş bir yöntem olup Uygulamalı sosyal bilimler araştırmalarında en sık kullanılan ölçekleme tekniğidir. Likert ölçeklemesinde araştırılan özellikler; o özelliği sonuştıran önermeler şeklinde tasarlanır. Likert ölçeklemesinde puanlama 1’den başlayarak artan şekilde puanlanır. Bu çalışmada; önermelere istatistiksel değerlendirmeler için 5’li Likert ölçeği kapsamında kesinlikle katılmıyorum için 1, katılmıyorum için 2, orta düzeyde katılıyorum için 3, katılıyorum için 4, kesinlikle katılıyorum için 5 ağırlık değeri verilmiştir. 8 önerme faktör analizi sonucu iki faktör altında toplanmıştır.

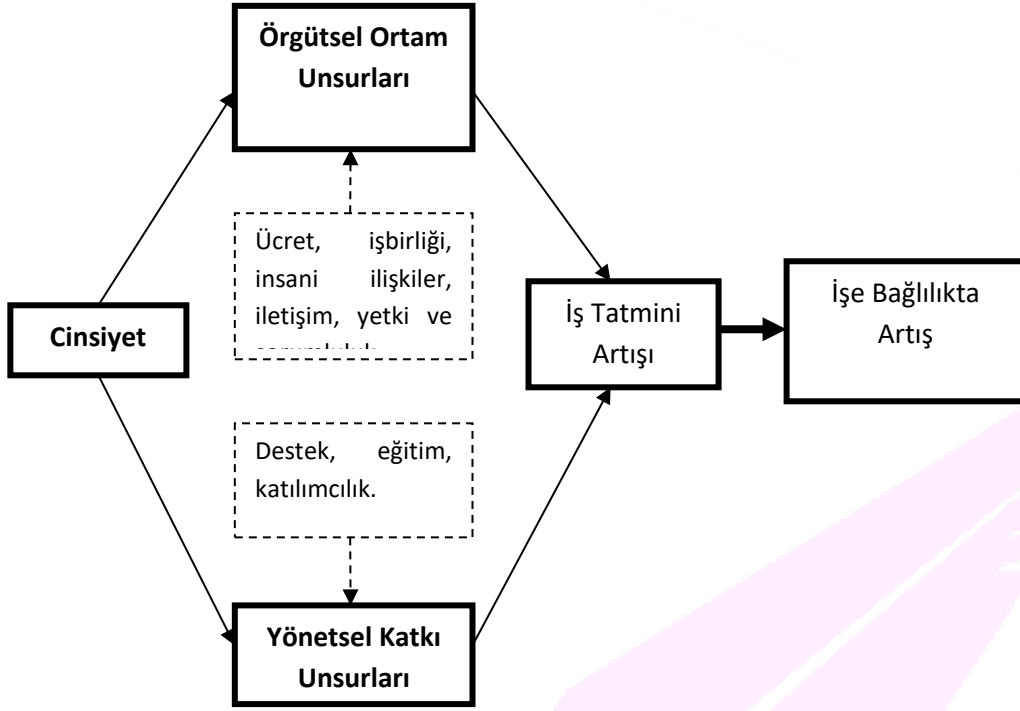
#### **3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan anket formu İzmir ilinde muhasebe mesleğini icra eden bireyler kapsamında Nisan 2016 – Ağustos 2016 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemi ve e-mail yoluyla uygulanmıştır. Muhasebe meslek mensuplarına ulaşmada İzmir Serbest Muhasebesi ve Mali Müşavirler Odası’ndan faydalanılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı % 79 dur.

Araştırma kapsamında faktör analizi, evren ortalamasına dayalı t testi ve bağımsız iki örnek t testi yapılmıştır.

#### **3.4. Araştırmanın Teorik Modeli**

Araştırmanın teorik modeli, muhasebe mesleğinde yer alan bireylerin iş tatmini artışlarının onların işe olan bağlılıklarını pozitif yönde etkileyeceği ve cinsiyete göre sözü edilen durumun değişebileceği varsayımı üzerine kurulmuştur. Modele göre cinsiyet kapsamında “örgütsel ortam unsurları” ve “yönetimsel katkı unsurları” iş tatmini bağlamında işe bağlılığı etkilemektedir (Bkz.Şekil 1).



Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli

### 3.5. Araştırmanın Hipotezleri

**H<sub>1</sub>:** Kadın katılımcılarda örgütsel ortam unsurlarının iş tatminini artırarak işe bağlılığa etki algısı pozitifdir.

**H<sub>2</sub>:** Erkek katılımcılarda örgütsel ortam unsurlarının iş tatminini artırarak işe bağlılığa etki algısı pozitifdir.

**H<sub>3</sub>:** Kadın katılımcılarda yönetmel katkı unsurlarının iş tatminini artırarak işe bağlılığa etki algısı pozitifdir.

**H<sub>4</sub>** Erkek katılımcılarda yönetmel katkı unsurlarının iş tatminini artırarak işe bağlılığa etki algısı pozitifdir.

**H<sub>5</sub>:** Cinsiyete göre örgütsel ortam unsurlarının iş tatminini artırarak işe bağlılığa pozitif etki algısı farklıdır.

**H<sub>6</sub>:** Cinsiyete göre yönetmel katkı unsurlarının iş tatminini artırarak işe bağlılığa pozitif etki algısı farklıdır.

## 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

### 4.1. Sosyo-Demografik Bulgular

Ankete katılanların bireylerin (n=111) genel yaş ortalaması 31,1 ve standart sapması ±3,84'tür. Ankete katılan **kadınların** (n=56, % 50,5) yaş ortalaması 30,7 ve standart sapması ±4,27; **erkeklerin** (n=55, % 49,5) yaş ortalaması 31,5 ve standart sapması ±3,32'dir.

Genel olarak katılımcıların eğitim seviyesi yüksektir. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla lisansüstü eğitim aldıkları belirlenmiştir. Ancak bu fark çok yüksek değildir.

Hem kadın hem de erkek katılımcıların büyük çoğunluğu 10 yıldan daha az süredir muhasebe mesleğini icra etmektedirler. Bunun nedeni olarak ankete ilgi gösteren katılımcıların genel yaş ortalamalarının 31,1 olması gösterilebilir(Bkz.Tablo 1).

**Tablo 1.** Eğitim Durumu ve Çalışma Süresi

Cinsiyet	Eğitim	N	%	Cinsiyet	Çalışma Süresi (Yıl)	N	%
Kadın	Lisans	29	51,8	Kadın	<10	50	89,3
	Lisansüstü	27	48,2		10 ve üstü	6	10,7
	Toplam	56	100,0		Toplam	56	100,0
Erkek	Lisans	19	34,5	Erkek	<10	48	87,3
	Lisansüstü	36	65,5		10 ve üstü	7	12,7
	Toplam	55	100,0		Toplam	55	100,0

#### 4.2. Ölçüm Aracının Güvenirliği

Ankettin ikinci bölümündeki 8 önerme kapsamında temel bileşenler analizi tercih edilerek faktör analizi uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,692 bulunmuş ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda sıfır hipotezi ( $H_0$ : korelasyon matrisi birim matristir) reddedilmiştir ( $\chi^2_{28}=542,528$ ,  $p=0.000$ ). Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0,872-0,617 değerleri arasında değişmektedir. Bu üç sonuca göre 8 önermelik yapı faktör analizine uygun bulunmuştur (Bkz. Tablo 2). Faktör analizi sonucu oluşan 2 faktör toplam varyansı % 69,601 oranında; toplam varyansın, %38,507'sini birinci ve %31,094'ünü ikinci faktör açıklamaktadır. Oluşan 2 faktörlük yeni yapının genel Cronbach Alfa değeri 0.723'tür. Bu sonuca göre ankette yer alan önermelerin işaret ettiği faktörlerin konuyu yüksek derecede açıkladığı belirlenmiştir. 8 önerme için genel soru ortalaması (item-means) 4,4 ve ortalama varyans 0.38'dir. Faktörler incelendiğinde; F1 faktörünün “örgütsel ortam” ve F2 faktörün “yönetimsel katkı” ağırlıklı önermeleri içerdiği belirlenmiştir (Bkz.Tablo 2).

**Tablo 2.** Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Önermeler	Faktör	Faktörler		$\bar{x} \pm s$ N=111
		F1	F2	
..... iş tatminimi artırarak işe bağlılığımı pozitif yönde etkiler				
Yeterli ücret	Örgütsel Ortam	<b>,945</b>	,023	4,7±,45
İşbirliği içinde olma		<b>,789</b>	,279	4,5±,49
Olumlu insani ilişkiler (çalışan, müşteri vb.)		<b>,761</b>	,269	4,5±,50
İletişim yüksekliği		<b>,686</b>	,286	4,3±,77
Yeterli yetki ve sorumluluk		<b>,569</b>	,360	4,4±,53



Destek verilmesi (bilgi paylaşımı, deneyim aktarımı vb.)	Yönetmel Katkı	,103	<b>,877</b>	3,9±,74
Eğitim olanağı sağlanması		,356	<b>,850</b>	4,1±,82
Katılımcı yapı		,235	<b>,795</b>	4,3±,49

### 4.3 Cinsiyet Kapsamında Faktörde Yer Alan Önermelere Yönelik Bulgular

Hem kadın hem de erkek katılımcılar tarafından faktörler kapsamında yer alan önermeler ileri düzeyde önemli bulunmuştur (Bkz.Tablo 3). Bu sonuçlara göre H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Dolayısıyla muhasebe mesleğini icra eden hem kadın hem de erkek grubu için örgütsel ortam faktörü ve yönetmel katkı faktörü unsurları iş tatminini etkileyerek işe bağlılığı artırmada pozitif etkiye sahiptirler.



**Tablo 3.** Cinsiyet Bağlamında Tek Örnek t Testi Bulguları

Cinsiyet	Faktör	Önerme	N	$\bar{x} \pm s$	Tek Örnek t testi (Test Değeri $3 \leq \mu$ )	
					t	P
Kadın	F1 Örgütsel Ortam	Yeterli ücret	56	4,6±,49	24,405	0,000
		İşbirliği içinde olma	56	4,4±,50	21,998	0,000
		Olumlu insani ilişkiler (çalışan, müşteri vb.)	56	4,4±,50	21,578	0,000
		İletişim yüksekliği	56	4,2±,82	11,015	0,000
		Yeterli yetki ve sorumluluk	56	4,3±,54	18,213	0,000
	F2 Yönetmel Katkı	Destek verilmesi (bilgi paylaşımı, deneyim aktarımı vb.)	56	4,1±,66	13,292	0,000
		Eğitim olanağı sağlanması	56	4,4±,62	17,014	0,000
		Katılımcı yapı	56	4,4±,50	21,774	0,000
	Erkek	F1 Örgütsel Ortam	Yeterli ücret	55	4,8±,40	33,068
İşbirliği içinde olma			55	4,7±,45	27,652	0,000
Olumlu insani ilişkiler (çalışan, müşteri vb.)			55	4,5±,49	23,566	0,000
İletişim yüksekliği			55	4,5±,68	17,111	0,000
Yeterli yetki ve sorumluluk			55	4,6±,49	24,476	0,000
F2 Yönetmel Katkı		Destek verilmesi (bilgi paylaşımı, deneyim aktarımı vb.)	55	3,6±,74	6,681	0,000
		Eğitim olanağı sağlanması	55	3,9±,94	7,586	0,000
		Katılımcı yapı	55	4,3±,47	20,787	0,000

Cinsiyete göre iş tatminini artırarak işe bağlılığı pozitif yönde etkileme kapsamında yeterli ücret, işbirliği içinde olma, iletişim yüksekliği, yeterli yetki ve sorumluluk, destek verilmesi ve eğitim olanağı sağlanmasında farklılık belirlenmiştir. Bu önermeler kapsamında  $H_5$  ve  $H_6$  hipotezleri kabul edilmiştir.

Erkek katılımcılarda; yeterli ücret, işbirliği içinde olma, iletişim yüksekliği, yeterli yetki ve sorumluluk önermelerinin daha fazla etkili olduğu algısı öne çıkmaktadır. Destek verilmesi ve eğitim olanağı sağlanması önermelerinin ise kadın katılımcılar yönünde daha fazla etkili olduğu görülmektedir. Diğer taraftan kadın ve erkek muhasebe çalışanlarının; olumlu insani ilişkiler ve katılımcı yapı önermeleri kapsamındaki görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

**Tablo 4.** Cinsiyet Bağlamında İki Örnek t Testi

Faktör	Önermeler	Cinsiyet	n	$\bar{x} \pm s$	Bağımsız İki Örnek t Testi		
					T	P	
F1 Örgütsel Ortam	Yeterli ücret	Kadın	56	4,6±,49	-2,253	,026	
		Erkek	55	4,8±,40	-2,257		
	İşbirliği içinde olma	Kadın	56	4,4±,50	-2,480	,015	
		Erkek	55	4,7±,45	-2,482		
	Olumlu insani ilişkiler (çalışan, müşteri vb.)	Kadın	56	4,4±,50	-1,427	,156	
		Erkek	55	4,5±,49	-1,427		
	İletişim yüksekliği	Kadın	56	4,2±,82	-2,550	,012	
		Erkek	55	4,5±,68	-2,555		
	Yeterli yetki ve sorumluluk	Kadın	56	4,3±,54	-3,020	,003	
		Erkek	55	4,6±,49	-3,023		
	F2 Yönetmel Katkı	Destek verilmesi (bilgi paylaşımı, deneyim aktarımı vb.)	Kadın	56	4,1±,66	3,774	,000
			Erkek	55	3,6±,74	3,770	
Eğitim olanağı sağlanması		Kadın	56	4,4±,62	3,064	,003	
		Erkek	55	3,9±,94	3,053		
Katılımcı yapı		Kadın	56	4,4±,50	1,477	,143	
		Erkek	55	4,3±,47	1,478		

## 5. SONUÇ

Son yıllarda işletmelerin karar alma süreçlerinde doğru ve güvenilir muhasebe bilgisine duyulan ihtiyaçlarının artması ile birlikte bu bilgiyi üretecek muhasebe meslek mensuplarına olan ihtiyaç da artmaktadır. Artık muhasebe mesleği defter tutmak ve vergi hesaplamaktan ibaret değildir. İşletmelere karar alma süreçlerinde yön verecek olan finansal verileri hızlı ve güvenilir şekilde üretmek mesleki bilgi ve yetkinliğe sahip muhasebe çalışanlarına ihtiyaç vardır. Muhasebecilik mesleği insanlarla yüzyüze iletişimi zorunlu kılan ve aynı zamanda pek çok mesleğe göre daha fazla teknik bilgi gerektiren bir meslektir. Ülkemizde muhasebeciler; iş koşullarındaki değişiklikler, belirsizlikler, gelir yetersizliği v.b. nedenlerle işe bağlılıklarını kaybetmektedirler. Literatürde farklı meslek gruplarında iş tatmininin işe bağlılığa etkisini araştıran çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Ancak muhasebe mensupları ile ilgili yapılmış araştırmaların yeter sayıda olmadığı görülmektedir. . Bu çalışmada; muhasebe çalışanlarında cinsiyet bağlamında iş tatmininin işe bağlılığa etkisi araştırılmaya çalışılmıştır.

Yapılan anket sonuçlarına göre muhasebe mesleğini icra eden kadın ve erkek katılımcılar için örgütsel ortam faktörü ve yönetsel katkı faktörü unsurları iş tatminini etkileyerek işe bağlılığı artırmada pozitif etkiye sahiptirler. Erkek katılımcılarda; yeterli ücret, işbirliği içinde olma, iletişim yüksekliği, yeterli yetki ve sorumluluk önermelerinin daha fazla etkili olduğu algısı öne çıkmaktadır. Destek verilmesi ve eğitim olanağı sağlanması önermelerinin ise kadın katılımcılar yönünde daha fazla etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında; kadın muhasebecilerin iş tatmini sağlayarak işe bağlılığı artırmada yönetsel katkı faktörünün, erkek muhasebecilerde ise örgütsel ortam faktörünün daha etkili olduğu söylenebilir.

Bu araştırma; muhasebe çalışanlarında cinsiyet bağlamında iş tatmininin işe bağlılığa etkisini incelemektedir. Daha sonraki çalışmalarda diğer demografik faktörler bağlamında iş tatmininin işe bağlılığa etkisi incelenebilir. Araştırma kapsamı genişletilip Türkiye genelindeki meslek mensupları araştırmaya evrenine dahil edilerek muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerini ve buna bağlı olarak işe bağlılıklarını etkileyen örgütsel ortam ve yönetsel katkı unsurları ortaya konulabilir. Demografik faktörlerin meslek mensuplarının iş tatmini algıları üzerindeki etkileri de ortaya konulabilir. Bu çalışmadaki veriler belli bir zaman dilimi içerisinde toplanmıştır. Zaman içerisinde oluşacak ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler de çalışanların algısı üzerinde değişikliğe yol açabilir. Farklı zaman dilimlerinde aynı kişilerden veri toplanarak analiz yapılırsa bu kısıt da ortadan kalkabilir.

#### **KAYNAKÇA**

- Akın, A.(2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Muhasebe ve Finansman Dergisi. Sayı:34, 144-151.
- Akıncı, Z.(2002).Turizm sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama.Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:4, 1-25.
- Barac, Z.A. ve Tadic, I.(2011).Impact of Accounting Regulatory Framework Complexity on Accountants' Job Satisfaction in Croatia, Management, Vol.16,1, 1-21.
- Blau, G.J., Boal K.B.(1987).Conceptualizing How Job Involment and Organizational Commitment Affect, Accademy of Management Review, 12(2), 288-300.
- Chusmir, Leonard H.(1982). Job Commitment and The Organizational Woman, Academy of Management Review, 7(4), 595-602.
- Dalgar,H., Tekşen, Ö.(2014). Muhasebecilerin mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Rol Çelişkisi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.Muhasebe ve Finansman Dergisi, 37-54.
- Erdil, O.,Keskin H.,İmamoğlu,S.Z. ve diğerleri(2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler:Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi,Cilt:5,Sayı:1,17-26.
- Erdoğan,İ.,(1991). İşletmelerde Davranış, İÜ.İşletme Fakültesi, Yayın No:242, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:135, İstanbul.

Gökgöz, A., Zeytin, M.(2012).Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 477-493.

Gül, H., Oktay,E., Gökçe, H.(2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Akademik Bakış Dergisi.Sayı:15. 1-11.

Güner, A.R.(2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Akdemiz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi.

Günlük, M., Özer, G.,Özcan, M.(2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi.Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt:9,Sayı:20,57-76.

Hacıhasanoğlu, T.,Karaca, N.(2014).Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması.Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.19, 153-170.

İşcan, Ö.F., Timuroğlu M.K.(2007).Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama.Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:21.Sayı:1, 119-135.

Kayıhan, B., Tepeli, Y., Heybeli, B. ve diğerleri(2015). Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden olan Faktörlerle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Muğla İli Örneği. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:3, Sayı:14, 374-390.

Lan, G.,Okechuku,C., Zhang, H. Ve diğerleri(2012). Impact of Job Satisfaction and Personal Values on the Work Orientation of Chinese Accounting Practitioners.J Bus Ethics,112, 627-640.

O'Reilly, C.(1991). Socialization and Organizational Culture.Newyork: Psychological Dimension of Organizational Behaviour McMillan Publishing Company Dimension.

Öztürk,V., Koçyiğit, S.Ç.,Bal E.Ç(2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma:Ankara İli Örneği.Doğu Üniversitesi Dergisi,12(1), 84-98.

Salancik, G.R.(1991). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. Newyork. Psychological Dimension of Organizational Behaviour.McMillan Publishing Company.

Tanç, A.(2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerinde Kontrol Odağı Etkisini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma. Muhasebe ve Finansman Dergisi.Sayı:69, 83-98.

Tengilimoğlu, D.(2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Dergisi, Sayı:1, 23-45.

Uygur, A.(2009). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Ankara: Barış Platin Kitabevi.