

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEKİ BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ SEVİYELERİNİN DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN ANALİZİ*

Dr. Öğr. Üyesi Ozan BÜYÜKYILMAZ^a
Dr. Öğr. Üyesi Hakan VARGÜN^b
Doç. Dr. Hasan UYGURTÜRK^c

Ampirik Araştırma
(Empirical Research)

*Muhasebe ve Vergi
Uygulamaları Dergisi
Mart 2019; 12 (1): 27-42*

ÖZ

Muhasebe mesleği toplumun tümü tarafından bilinen ve çok sayıda çalışana sahip olan bir meslektir. Her meslekte olduğu gibi muhasebe mesleğinde de çalışanların verimli olması yaptıkları işleri sevmelerine ve bu işlerden tatmin olmalarına bağlıdır. Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecesinin ve iş tatmin düzeyinin demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Karabük, Zonguldak ve Bartın illerinde çalışan muhasebe meslek mensuplarına anket tekniği uygulanmıştır. Çalışmada ilk olarak ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş ve daha sonra hipotezler t-testi ve ANOVA testi aracılığıyla araştırılmıştır. Çalışma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılığının ve iş tatmininin cinsiyet açısından, medeni hal açısından, eğitim durumu açısından farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buna karşın, muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatminlerinin yaş, aylık gelir ve mesleği isteyerek seçme açısından farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Tatmini, Mesleki Bağlılık, Demografik Faktörler.

JEL Kodları: M40, M41, M49.

* Makalenin gönderim tarihi: 28.09.2017; Kabul tarihi: 19.05.2018, iThenticate benzerlik oranı %16

^a Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr,
ORCID: 0000-0001-5499-1485

^b Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, hakanvargun@karabuk.edu.tr,
ORCID: 0000-0002-7781-0912.

^c Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, hasanuygurturk@karabuk.edu.tr,
ORCID: 0000-0002-9252-0155.

ANALYSIS OF OCCUPATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF ACCOUNTING PROFESSIONALS IN TERMS OF DEMOGRAPHIC FACTORS

ABSTRACT

Accounting profession is a commonly known profession by and has a large number of members. As in every profession, the efficiency of the employees in the accounting profession depends on how much members of profession like and how much they are satisfied with their job. In this study, it is aimed to determine whether the level of occupational commitment and job satisfaction of accounting professional members differ according to demographic factors. For this purpose, a questionnaire was applied to the members of accounting profession working in Karabük, Zonguldak and Bartın. In the study, firstly, the validity and reliability analysis of the scales are carried out and then t-tests and analysis of variance (ANOVA) analyzes are used to test hypotheses. As a result of the study, it has been determined that the occupational commitment and job satisfaction of accounting professionals do not differ in terms of education status, marital status and gender of employees. On the other hand, it has been found that the occupational commitment and job satisfaction of accounting professionals differ in terms of age, monthly income and willingness to choose profession.

Keywords: Job Satisfaction, Occupational Commitment, Demographic Factors.

JEL Codes: M40, M41, M49.

1. GİRİŞ¹

Bireylerin çalışma hayatındaki beklentileri ve iş ortamında karşılaştıkları sorunlar doğal olarak çalışanların iş yapma biçimlerini, tutum ve davranışlarını ve iş tatminlerini etkileyecektir. Bu etkinin olumlu olması doğrudan çalışanların yaptıkları işlerden sağladıkları tatmin düzeyini de arttıracak, dolaylı etkiyi ise organizasyon bütününde verimlilik sonuçları ile ortaya çıkartacaktır. Bu açıdan organizasyonlarda çalışanların iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi ve iş tatmini üzerinde olumsuz etkiye neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması önemlidir. Çalışanların motivasyonunun artırılması ve karar alma süreçlerine dâhil edilmeleri aracılığıyla çalışanların mesleki açıdan ihtiyaç duydukları yenilikleri takip etmeleri mesleki bağlılık açısından son derece önemlidir. Bu perspektiften hareketle iş tatmini ve mesleki bağlılık kavramlarının birbiriyle yakından ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. İş tatmini yüksek olan bir çalışanın mesleki bağlılığı yüksek olabileceği gibi tersi durum da söz konusu olabilmektedir.

Ekonomik ve sosyal yönü ağır basan bir meslek dalı olarak muhasebe mesleği toplumun hemen hemen tüm kesimlerini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan muhasebe mesleğini icra eden meslek mensuplarının sorumluluk alanları

¹ Bu makale, 13-17 Aralık 2017 tarihinde Erzurum'da düzenlenen 4.Uluslararası Muhasebe ve Finans Araştırmaları Kongresinde sunulmuş olan özet bildirinin genişletilmiş tam metnidir.

oldukça geniştir. Dolayısıyla muhasebe mesleğinin ideal bir şekilde yapılabilmesi, diğer bir deyişle muhasebe meslek mensuplarının ürettikleri muhasebe bilgilerinin mevzuat ve standartlara uygun bir şekilde olabilmesi meslek mensuplarının sahip olduğu deneyim, demografik özellikler, tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkilidir. Söz konusu faktörler muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılıkları, çalışma ahlakı ve mesleki etik davranışları üzerinde de etkili olmaktadır (Gül ve Erol, 2016, s. 51). 3568 sayılı muhasebecilik mesleğine ilişkin kanun kapsamında yasal bir zemine sahip olan muhasebecilik mesleğini icra eden meslek mensuplarının farklı muhasebe bilgisine ihtiyaç duyan bilgi kullanıcılarının bilgi ihtiyaçlarını en doğru ve en iyi şekilde karşılayabilmeleri ancak mesleki yeterliliğe ve yetkinliğe sahip olmaları ile mümkündür. Bunun için meslek mensuplarının iyi bir motivasyona, iş tatminine ve esnek bir çalışma ortamına sahip olmaları sağlıklı finansal bilginin üretilmesi açısından son derece önemlidir (Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014, s. 156).

Bununla birlikte, çalışanların iş tatmini ve mesleki bağlılık düzeylerinin çalışanların demografik özelliklerinden etkilendiği söylenebilir. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi faktörlere göre çalışanların iş tatmini ve mesleki bağlılık seviyelerinin farklılaştığı tespit edilmiştir (Toker, 2007; Negiz vd., 2011; Aydın vd., 2014). Bu çerçevede çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılık derecesinin ve iş tatmin düzeyinin demografik faktörler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık, çalışan bireylerin meslekleri dahilinde olan iş ve eylemleri en iyi şekilde yapmaları ve mesleki yeterliliklerini en iyi şekilde geliştirebilmek amacıyla katlandıkları zaman, yaptıkları çabalar ve bu amaç doğrultusundaki diğer eylemlerin bütünüdür (Çakır, 2001, s. 56; akt: Karakaş vd., 2017, s. 46).

Çalışan bireylerin mesleklerine bağlı olmaları yaşam tatminleri üzerinde de olumlu etkide bulunacaktır. Çünkü bir bireyin iş hayatı ve mesleği onun yaşamının önemli parçalarındandır. Bu nedenle çalışan bireylerin mesleğine bağlı olması, mesleğini devam ettirmede inançlı olması ve bireyin yaşamsal tatmini arasında pozitif yönde bir ilişkinin olması kaçınılmazdır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 5).

Mesleki bağlılığın duygusal, normatif ve devamlılık olmak üzere üç temel boyutu bulunmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütüne duygusal olarak bağlanması ve kimliğini örgütüyle özdeşleştirilmesi anlamına gelmektedir. Devam bağlılığı, çalışanın içinde bulunduğu örgütü terk etmesi

sonucunda ortaya çıkabilecek maliyetleri algılayış şekli olarak tanımlanabilir. Normatif bağlılık ise çalışanın içerisinde bulunduğu örgüte borçlu hissetmesinden dolayı ortaya çıkan bağlılık türüdür. Diğer bir ifadeyle, çalışanın örgütüne karşı hissettiği bir minnet duygusu olarak da açıklanabilir (Allen ve Meyer, 1990, s. 2-3). Bu açıdan söz konusu boyutların bir çalışanın mesleğine devam etme niyeti ile ilişkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla duygusal veya normatif bağlılığı yüksek olan bir çalışanın mesleği ile ilgili yenilikleri ve güncel bilgileri sürekli takip etme ve mesleği ile ilgili çeşitli organizasyonlara katılım sağlama gibi konulara daha fazla istek duyarken, mesleki bağlılığın devamlılık boyutuna daha fazla bağlı olan çalışanların söz konusu mesleki konulara daha az ilgilerinin olması söz konusu olabilir (Meyer vd., 1993, s. 540; akt: Şimşek ve Aslan, 2012, s. 420).

2.2. İş Tatmini

Organizasyonlarda çalışan bireylerin yaptıkları işlere karşı duygusal olarak tepkiler vermeleri kaçınılmaz bir olgudur. Bu açıdan çalışan bireylerin yaptıkları işler hakkındaki duygu, düşünce ve tutumları çalışanların iş tatminlerini ortaya koymaktadır. Günümüzde birçok organizasyon tarafından çalışan bireylerin iş tatmini örgütsel davranışı etkileyen en önemli faktör olarak değerlendirilmiş olup bu doğrultuda iş tatmininin artırılmasına yönelik politikaların oluşturulması önemli hale gelmiştir (Bilgiç, 2017, s. 44). Bununla birlikte yapılan araştırmalarda çalışanların iş tatmini üzerinde çalışanların kişisel özelliklerinin de etkili olduğu ortaya konmaktadır. Dolayısıyla meslek seçimi aşamasında olan bireylerin kişilik özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Aynı şekilde organizasyonların da insan kaynağına ihtiyaç duydukları pozisyona uygun kişilik yapısında olan bireyleri seçmeleri hem organizasyon açısından hem de çalışanların iş tatmininin sağlanması açısından yararlı olacaktır (Tanç, 2016, s. 84-85). Bu çerçevede iş tatmininin sağlanması ve arttırılmaya yönelik olarak politikaların oluşturulması iş tatmininin performans arttırımı açısından etkili bir değişken olduğu gerçeğini de ortaya koymaktadır (Tayfun vd., 2016, s. 39).

Çalışan bireylerin iş tatminleri en temelde bu bireylerin ihtiyaçları ve beklentileri ile doğrudan ilişkilidir. Söz konusu ihtiyaçlar psikolojik ve fizyolojik olarak iki boyutta değerlendirilebilir. Buna göre psikolojik ihtiyaçlar tatmin edildikçe artmaktayken, fizyolojik ihtiyaçlar ise tatmin edildikçe azalmaktadır. Bu bağlamda çalışan bireylerin iş tatmin düzeyleri arttırıldıkça organizasyona olan bağlılıklarının da artması kaçınılmazdır. Çalışan bireylerin iş tatmin düzeylerinin azalması halinde ise hem organizasyonel verimliliğin azalması hem de psikolojik ve benzeri diğer nedenlerle ortaya çıkan sağlık problemleri nedeniyle organizasyonun önemli bir maliyet unsuru ile karşılaşmasına zemin hazırlayacaktır (Poyraz ve Kama, 2008, s. 148).

3. LİTERATÜR

Çalışma kapsamında mesleki bağlılık ve iş tatmini konuları temelinde yapılan literatür incelemesine göre her iki konuda çok sayıda farklı meslek grupları üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılık derecesi ile iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkinin incelenecek olması nedeniyle literatür incelemesinde sadece muhasebe meslek mensuplarına yönelik olarak yapılan çalışmalar yer almaktadır. Yapılan literatür incelemesinde söz konusu konular temelinde muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan çalışmaların önemli bir kısmının iş tatmini üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Özer ve Uyar (2010) çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının bireysel etik oryantasyonlarının mesleki bağlılıkları üzerindeki muhtemel etkilerini araştırmıştır. Bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarının etik yönelimleri ile mesleki bağlılık boyutları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının etik yönelimlerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Günlük vd. (2013) çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini algılamalarının örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmini düzeyinin organizasyona duygusal ve normatif bağlılık düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkide bulunduğu, organizasyona devam bağlılığı açısından ise istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir etkide bulunduğu belirlenmiştir.

Heybeli vd. (2014) çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Araştırma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet, gelir, medeni durum, eğitim ve mesleki tecrübeleri gibi demografik özelliklerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Kayıhan vd. (2015) çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeyleri ile iş yaşamlarındaki strese neden olan faktörler arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre muhasebe meslek mensuplarını strese yönelten faktörler ile içsel tatmin düzeyi arasında bir ilişki olmadığı buna karşın dışsal tatmin düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada çevresel faktörlerin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Tanç (2016) çalışmasında muhasebe meslek mensupları açısından kontrol odağı ile iş tatmini ve performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş olup, araştırma hipotezlerini test etmek üzere basit doğrusal regresyon analizinden yararlanmışır. Araştırma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının

kontrol odaklarının iş tatmini ve performans düzeylerinin belirlenmesinde kullanılabileceği saptanmıştır.

Karakaş vd. (2017) çalışmalarında çalışanların kişilik özelliklerinin iş tatmini ve mesleki bağlılıkları üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların organizasyonda kendi kararlarını uygulamaları ve böylece işlerini başarılı bir şekilde yapmış olma hissine kapılmaları halinde mesleki bağlılıklarının arttığı analiz edilmiştir. Bunun yanı sıra çalışanların kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık üzerindeki etkisinde iş tatmini tam aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. YÖNTEM

Yöntem başlığında çalışmanın evrenine ve örnekleme, veri toplama yöntemine, kullanılan ölçeklere ve analiz yöntemine yer verilmektedir.

4.1. Hipotezler

Çalışma kapsamında test edilecek hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H1: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecesi (H1a) ve iş tatmini derecesi (H1b) cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H2: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecesi (H2a) ve iş tatmini derecesi (H2b) medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H3: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecesi (H3a) ve iş tatmini derecesi (H3b) yaşa göre farklılaşmaktadır.

H4: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecesi (H4a) ve iş tatmini derecesi (H4b) eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H5: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecesi (H5a) ve iş tatmini derecesi (H5b) aylık gelire göre farklılaşmaktadır.

H6: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecesi (H6a) ve iş tatmini derecesi (H6b) muhasebe eğitimi alıp almamaya göre farklılaşmaktadır.

H7: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecesi (H7a) ve iş tatmini derecesi (H7b) mesleği isteyerek seçip seçmemeye göre farklılaşmaktadır.

4.2. Evren ve Örneklem

Çalışma, muhasebe meslek mensupları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini Karabük, Bartın ve Zonguldak illerinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (SMMMO)'na kayıtlı muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. SMMMO'lardan alınan bilgilere göre evren toplam 573 (Karabük=105 kişi, Bartın=103 kişi, Zonguldak=365 kişi) kişiden oluşmaktadır.

Araştırmada hedef evrenin tamamına ulaşılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmada örnekleme yöntemi olarak tam sayım örnekleme kullanılmaktadır. Bu doğrultuda, veri toplama amacıyla hazırlanan anket formu online olarak evrene dahil olan tüm muhasebe meslek mensuplarına gönderilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının 135'inden geri dönüş sağlanmış ve geri dönüş oranı %23,5 olarak belirlenmiştir. İncelemeler sonucunda 7 anketin geçersiz olduğu tespit edilmiş ve dolayısıyla çalışma kapsamındaki analizler 128 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

4.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kapsamında online anket tekniği kullanılmıştır. Bu amaçla çalışma amacına uygun olarak hazırlanan anket formu online bir sisteme yüklenmiş ve katılımcılara ulaştırılmıştır.

Hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık derecelerini belirlemeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin derecelerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

4.4. Kullanılan Ölçekler

Muhasebe meslek mensuplarının *mesleki bağlılık* derecelerini belirleyebilmek amacıyla Blau (1985) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Mesleki bağlılık ölçeği tek boyutlu olarak kullanılmakta ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert olarak uygulanmakta ve 1=kesinlikle katılmıyorum ile 5=kesinlikle katılıyorum arasında değişen cevaplar içermektedir. Ölçekte yer alan ifadelerin 3 tanesi olumsuzluk ifadesidir ve ters çevrilerek analizlerde kullanılmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının *iş tatmini* derecelerini belirleyebilmek amacıyla ise Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nden faydalanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 1967 yılında, Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilmiştir. Çalışmada ölçeğin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Ölçek, 1=hiç memnun değilim ile 5=çok memnunum arasında değişen cevaplar içermektedir. Ölçekte olumsuzluk ifadesi bulunmamaktadır.

4.5. Analiz Yöntemi

Çalışmada, öncelikle ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik derecelerini belirleyebilmek için her bir ölçeğin Cronbach alfa istatistiği hesaplanmıştır. Daha sonra ise araştırma hipotezleri t-testi ve ANOVA testi aracılığıyla araştırılmıştır.

5. BULGULAR

Bulgular kapsamında öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ortaya konulmakta, daha sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği incelenmekte ve son olarak ise hipotez testleri sonucunda elde edilen bulgular gösterilmektedir.

5.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, muhasebe eğitimi alma durumu ve muhasebe mesleğini isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre dağılımları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo-1: Demografik Dağılım

Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde	Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	39	30,5	Medeni Durum	Evli	80	62,5
	Erkek	89	69,5		Bekar	48	37,5
Yaş	35 yaş ve altı	39	30,5	Aylık Gelir	1400 TL ve altı	6	4,7
	36-45 yaş arası	52	40,6		1401-2000 TL arası	28	21,9
	46 yaş ve üstü	37	28,9		2001-3000 TL arası	29	22,7
Eğitim Durumu	Lise ve altı	19	14,8		3001-4000 TL arası	28	21,9
	Önlisans	27	21,1		4001 TL ve üstü	37	28,9
	Lisans	74	57,8	Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	75	58,6
	Lisansüstü	8	6,3		Hayır	53	41,4
Muhasebe Eğitimi Alma	Evet	83	64,8	TOPLAM		128	100
	Hayır	45	35,2				

Tablo-1 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkek (%69,5) ve evli (%62,5) olduğu görülmektedir. Yaş açısından dağılıma bakıldığında %30,5’inin 35 yaş ve altında, %40,6’sının 36-45 yaş arasında ve %28,9’unun 46 yaş ve üstünde olduğu belirlenmiştir. Yine çalışmaya katılanların çoğunluğu lisans derecesine sahiptir (%57,8). Katılımcıların aylık gelirleri incelendiğinde %4,7’si 1400 TL ve da az, %21,9’u 1401-2000 TL arası, %22,7’si 2001-3000 TL arası, %21,9’u 3001-4000 TL arası ve %28,9’u 4001 TL ve daha fazla gelire sahiptir. Katılımcıların %64,8’i muhasebe eğitimi almış ve %35,2’si ise muhasebe eğitimi almamıştır. Son olarak ise katılımcıların %58,6’sı mesleği isteyerek seçtiğini belirtirken, %41,4’ü mesleği isteyerek seçmediğini beyan etmiştir.

5.2. Güvenilirlik Analizi

Çalışmada hipotez testleri öncesinde kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri araştırılmıştır. Bu çerçevede, mesleki bağlılık ve iş tatmini ölçeklerinin Cronbach Alfa (α) değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo-2: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek / Boyut	Madde Sayısı	Güvenilirlik Değeri	Ortalama	Standart Sapma
Mesleki Bağlılık	8	0,863	2,998	0,795
İş Tatmini	20	0,959	3,043	0,846

Güvenilirlik analizi sonucunda mesleki bağlılık ölçeği için Cronbach Alfa değeri 0,863 ve iş tatmini ölçeği için Cronbach Alfa değeri 0,959 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, mesleki bağlılık ölçeği ve iş tatmini ölçeği için hesaplanan güvenilirlik değerlerinin 0,70’in üzerinde olduğu ve dolayısıyla ölçeklerinin güvenilir ölçekler olduğu anlamına gelmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 265).

5.3. Hipotez Testleri

Hipotez testleri çerçevesinde, muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılık derecesinin ve iş tatmin düzeyinin demografik faktörler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmaktadır. Bu amaçla T-testi ve ANOVA analizinden yararlanılmıştır.

İlk hipotez, muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini derecesinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yöneliktir. Gerçekleştirilen t-testi sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılığının ($t(126)=0,832$, $p>0,05$) ve iş tatminlerinin ($t(126)=0,412$, $p>0,05$) kadın ve erkek çalışanlar açısından farklılaşmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla H1a ve H1b hipotezleri reddedilmektedir.

İkinci hipotez ile muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini derecesinin medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmektedir. Gerçekleştirilen t-testi sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılığının ($t(126)=0,264$, $p>0,05$) ve iş tatminlerinin ($t(126)=1,256$, $p>0,05$) evli ve bekar çalışanlar açısından farklılaşmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla H2a ve H2b hipotezleri de reddedilmiştir.

Üçüncü hipotez ile muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini derecesinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmektedir. Gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo-3’de gösterilmektedir.

Tablo-3: Yaşa Göre Mesleki Bağlılık ve İş Tatmini

Değişken	Kategori	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig. (p)	Post Hoc. (LSD)
Mesleki Bağlılık	35 yaş ve altı ¹	2,605	0,725	7,750	0,001**	1-2 p=0,001**
	36-45 yaş arası ²	3,213	0,801			1-3 p=0,005**
	46 yaş ve üstü ³	3,108	0,722			
İş Tatmini	35 yaş ve altı ¹	2,557	0,828	11,045	0,001**	1-2 p=0,001**
	36-45 yaş arası ²	3,316	0,786			1-3 p=0,001**
	46 yaş ve üstü ³	3,170	0,739			

* p<0,05; ** p<0,01; N: 35 yaş ve altı=39, 36-45 yaş arası=52, 46 yaş ve üstü=37

Tablo-3 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık (F(125)=7,750) ve iş tatmini (F(125)=11,045) algılarında yaş açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bu çerçevede, 35 yaş altındaki çalışanların mesleki bağlılıkları ve iş tatminleri 36-45 yaş arasındakilere ve 46 yaş ve üstündekilere göre daha düşük seviyededir. Bununla birlikte, en yüksek mesleki bağlılığa ve iş tatminine sahip grubun 36-45 yaş arasındaki meslek mensupları olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya göre H3a ve H3b hipotezleri kabul edilmiştir.

Dördüncü hipotez ile muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini derecesinin eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmektedir. Gerçekleştirilen t-testi sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılığının (t(126)=1,297, p>0,05) ve iş tatminlerinin (t(126)=0,276, p>0,05) eğitim durumu açısından farklılaşmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla H4a ve H4b hipotezleri de reddedilmiştir.

Beşinci hipotez muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini derecesinin aylık gelire göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yöneliktir. Gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo-4'de gösterilmektedir.

Tablo-4: Aylık Gelire Göre Mesleki Bağlılık ve İş Tatmini

Değişken	Kategori	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig. (p)	Post Hoc. (LSD)
Mesleki Bağlılık	2000 TL ve altı ¹	2,705	0,807	3,261	0,042*	1-2 p=0,026*
	2001-4000 TL arası ²	3,087	0,650			1-3 p=0,025*
	4001 TL ve üstü ³	3,128	0,931			
İş Tatmini	2000 TL ve altı ¹	2,545	0,902	11,016	0,001**	1-2 p=0,001**
	2001-4000 TL arası ²	3,100	0,753			1-3 p=0,001**
	4001 TL ve üstü ³	3,412	0,721			

* p<0,05; ** p<0,01; N: 2000 TL ve altı=34, 2001-4000 TL arası=57, 4001 TL ve üstü=37

Tablo-4 incelendiğinde muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık (F(125)=3,261) ve iş tatmini (F(125)=11,016) algılarında aylık gelir açısından farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bu çerçevede, 2000 TL ve altı gelire sahip olan çalışanların mesleki bağlılıkları ve iş tatminleri 2001-4000 TL arası ve 4001 TL ve üzeri gelire sahip olanlara göre daha düşük seviyededir. Bununla birlikte, en yüksek mesleki bağlılığa ve iş tatminine sahip grubun aylık geliri 4001 TL ve üzerinde olan meslek mensupları olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya göre H5a ve H5b hipotezleri kabul edilmiştir.

Altıncı hipotez ile muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini derecesinin muhasebe eğitimi alanlar ve almayanlar açısından farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmektedir. Gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo-5’de sunulmaktadır.

Tablo-5: Muhasebe Eğitimi Alıp Almamaya Göre Mesleki Bağlılık ve İş Tatmini

Değişken	Kategori	Ortalama	Std. Sapma	t-değeri	Sig. (p)
Mesleki Bağlılık	Evet	3,076	0,759	1,529	0,129
	Hayır	2,852	0,849		
İş Tatmini	Evet	3,266	0,718	4,340	0,001**
	Hayır	2,630	0,915		

* p<0,05; ** p<0,01; N: muhasebe eğitimi alan=83, muhasebe eğitimi almayan=45

Tablo-5 incelendiğinde muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılığının muhasebe eğitimi alanlar ve almayanlar açısından farklılaşmadığı belirlenmiştir (t(126)=1,529, p>0,05). Buna karşılık muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin seviyesinin muhasebe eğitimi

alma durumuna göre farklılaştığı görülmektedir ($t(126)=4,340$, $p<0,01$). Buna göre muhasebe eğitimi alan ($Ort=3,266$) katılımcıların iş tatmini seviyesi, muhasebe eğitimi almayan ($Ort=2,630$) katılımcılardan daha yüksektir. Dolayısıyla H6a hipotezi reddedilmekte, fakat H6b hipotezi kabul edilmektedir.

Yedinci hipotez ile muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini derecesinin mesleği isteyerek seçip seçmemeye göre farklılaşp farklılaşmadığı test edilmektedir. Gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo-6'da sunulmaktadır.

Tablo-6: Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemeye Göre Mesleki Bağlılık ve İş Tatmini

Değişken	Kategori	Ortalama	Std. Sapma	t-değeri	Sig. (p)
Mesleki Bağlılık	Evet	3,230	0,739	4,166	0,001**
	Hayır	2,669	0,761		
İş Tatmini	Evet	3,425	0,681	7,190	0,001**
	Hayır	2,501	0,761		

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; N: mesleği isteyerek seçen=75, mesleği isteyerek seçmeyen=53

Tablo-6'ya göre muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılık ve iş tatmini derecesi muhasebe mesleğini isteyerek seçtiğini belirten ($t(126)=4,166$, $p<0,01$) ve istemeyerek seçtiğini belirten ($t(126)=7,190$, $p<0,01$) katılımcılar açısından farklılaşmaktadır. Buna göre muhasebe mesleğini isteyerek seçtiğini ($Ort=3,230$) belirten katılımcıların mesleki bağlılık seviyesi mesleği isteyerek seçmediğini ($Ort=2,669$) belirten katılımcılardan daha yüksektir. Yine aynı şekilde, muhasebe mesleğini isteyerek seçtiğini ($Ort=3,425$) belirten katılımcıların iş tatmini seviyesi, mesleği isteyerek seçmediğini ($Ort=2,501$) belirten katılımcılardan daha yüksektir. Dolayısıyla H7a ve H7b hipotezleri kabul edilmektedir.

Hipotez testleri sonucunda elde edilen bulgular genel olarak Tablo-7'de özetlenmektedir.

Tablo-7: Hipotez Testleri Sonuçları

Hipotezler	Hipotez Testi
H1a: Cinsiyet → Mesleki Bağlılık	Red
H1b: Cinsiyet → İş Tatmini	Red
H2a: Medeni Durum → Mesleki Bağlılık	Red
H2b: Medeni Durum → İş Tatmini	Red
H3a: Yaş → Mesleki Bağlılık	Kabul
H3b: Yaş → İş Tatmini	Kabul
H4a: Eğitim Durumu → Mesleki Bağlılık	Red
H4b: Eğitim Durumu → İş Tatmini	Red
H5a: Aylık Gelir → Mesleki Bağlılık	Kabul
H5b: Aylık Gelir → İş Tatmini	Kabul
H6a: Muhasebe Eğitimi Alıp Almama → Mesleki Bağlılık	Red
H6b: Muhasebe Eğitimi Alıp Almama → İş Tatmini	Kabul
H7a: Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme → Mesleki Bağlılık	Kabul
H7b: Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme → İş Tatmini	Kabul

6. SONUÇ

Rekabetin gittikçe arttığı günümüz iş dünyasında başarılı olmanın ve rekabet avantajı sağlamanın önemli unsurlarından biri de çalışanlardır. Çalışanların işlerine bağlılığı ve işlerinden duyduğu tatmin düzeyi doğrudan işletmeyi etkilediği gibi dolaylı olarak da işletmenin faaliyette bulunduğu çalışma alanına etkide bulunmaktadır. İş tatmini olmayan çalışanın sergileyeceği düşük performans işletme kaynaklarının verimsiz kullanımına sebep olabileceği gibi işletmede yüksek personel devrine de yol açabilecektir. Dolayısıyla işletmelerde çalışanların iş tatmini ve mesleki bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bunları etkileyen faktörlerin ortaya konması önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılık derecesinin ve iş tatmin düzeyinin demografik faktörler açısından farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın evrenini Karabük, Bartın ve Zonguldak illerinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (SMMM) na kayıtlı muhasebe meslek mensupları oluşturmuştur. Evreni oluşturan üç ildeki toplam 573 muhasebe meslek mensubuna hazırlanan anket formu online olarak gönderilmiş ve 135'inden geri dönüş sağlanmıştır. Ancak 7 anketin geçersiz olduğunun

tespiti üzerine analizler 128 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analiz işlemlerinde ilk olarak kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve daha sonra ortaya konan hipotezler t-testi ve ANOVA testi aracılığıyla incelenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılığının ve iş tatminlerinin cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu açısından farklılaşmadığı belirlenmiştir. Buna karşın, muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini algılarında yaş açısından farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre en yüksek mesleki bağlılığa ve iş tatminine sahip grubun 36-45 yaş arasındaki meslek mensupları olduğu belirlenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini algılarında aylık gelir açısından farklılıklar olduğu da belirlenmiştir. En yüksek mesleki bağlılığa ve iş tatminine sahip grubun aylık geliri 4001 TL ve üzerinde olan meslek mensupları olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini derecesinin muhasebe eğitimi alanlar ve almayanlar açısından farklılaşp farklılaşmadığı da test edilmiştir. Buna göre muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılığının muhasebe eğitimi alanlar ve almayanlar açısından farklılaşmadığı belirlenirken, iş tatmin seviyesinin muhasebe eğitimi alma durumuna göre farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre muhasebe eğitimi alan katılımcıların iş tatmini seviyesi, muhasebe eğitimi almayanlardan daha yüksektir. Çalışmada ayrıca muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılık ve iş tatmini derecesinin muhasebe mesleğini isteyerek seçen ve istemeyerek seçen katılımcılar açısından da farklılaştığı tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), 1-18.
- Aydın, A., Özmen, M. & Tekin, Ö. A. (2014). İş Tatmini ve Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Su Ürünleri İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(11), 57-72.
- Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
- Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.

- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gül, H., & Erol, M. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık ve Çalışma Ahlakının Mesleki Etik Davranışına Etkisi. *Mali Çözüm Dergisi*, 26, 51-74.
- Günlük, M., Özer, G., & Özcan, M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 9(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 Dergisi*. 19, 153-170.
- Heybeli, B., Kayıhan, B., & Tepeli, Y. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Muğla İli Örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16(2), 155-165.
- Karakaş, A., Saban, M., & Aslan, A. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Mesleki Bağlılıklarına Etkisi. *Mali Çözüm Dergisi*. 144, 41-62.
- Kayıhan, B., Tepeli, Y., Heybeli, B., & Bakan, H. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Muğla İli Örneği. *Akademik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(14), 374-390.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C., A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551.
- Negiz, N., Oksay, A. & Akman, E. (2011). İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Isparta Örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(2), 207-229.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. 3rd Edition, New York: McGraw-Hill Inc.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28, 1-20.

- Özer, G., & Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 48, 89-100.
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2, 143-164.
- Şimşek, Ş. M., & Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 23, 415-454.
- Tanç, A. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerinde Kontrol Odağı Etkisini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 69, 83-98.
- Tayfun, A., Işın, A., & Küçükergin, K. G. (2016). Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Belirleyici Rolü. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*. 1, 35-49.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8(1), 92-107.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.