

# MESLEKİ BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA



Kafkas Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler  
Fakültesi  
KAÜİİBFD  
Cilt, 9, Sayı 17, 2018  
ISSN: 1309 – 4289  
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 27.07.2017 Yayına Kabul Tarihi: 25.04.2018

**Ozan BÜYÜKYILMAZ**  
Dr. Öğr. Üyesi  
Karabük Üniversitesi  
İşletme Fakültesi  
ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr  
**orcid id: 0000-0001-5499-1485**

**Hakan VARGÜN**  
Dr. Öğr. Üyesi  
Karabük Üniversitesi  
İşletme Fakültesi  
hakanvargun@karabuk.edu.tr  
**orcid id: 0000-0002- 7781-0912**

**Hasan UYGURTÜRK**  
Doç. Dr.  
Karabük Üniversitesi  
İşletme Fakültesi  
**orcid id: 0000-0002-9252-0155**

**ÖZ** Muhasebe mesleği önemli istihdam alanına sahiptir. Bu çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılık derecesinin iş tatmin düzeyine etkisinin belirlenmesidir. Bu kapsamda Karabük, Zonguldak ve Bartın illerinde çalışan toplam 573 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmıştır. Çalışmada öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından hipotezlerin sınanmasında çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda mesleki bağlılığın içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve genel iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca mesleki bağlılığın içsel iş tatmini üzerindeki etkisinden dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinden daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki bağlılık, iş tatmini, muhasebe meslek mensubu

**JEL Kodu:** M12, M41, M54

**Alanı:** İşletme

**Türü:** Araştırma

**DOI:**10.9775/kauibfd.2018.003

**Atıfta bulunmak için:** Büyükyılmaz, O., Vargün, H. & Uygurtürk, H. (2018). Mesleki bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma, *KAÜİİBFD* 9(17), 53-71.

# THE EFFECT OF OCCUPATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON PROFESSIONAL ACCOUNTANTS



Kafkas University  
Economics and Administrative  
Sciences Faculty  
KAUJEASF  
Vol. 9, Issue 17, 2018  
ISSN: 1309 – 4289  
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 27.07.2017

Accepted Date: 25.04.2018

**Ozan BÜYÜKYILMAZ**  
Assist. Prof. Dr.  
Karabük University  
Faculty of Business  
ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

**Hakan VARGÜN**  
Assist. Prof. Dr.  
Karabük University  
Faculty of Business  
hakanvargun@karabuk.edu.tr

**Hasan UYGURTÜRK**  
Assoc. Prof. Dr.  
Karabük University  
Faculty of Business  
hasanuygurturk@karabuk.edu.tr

**ABSTRACT** | The accounting profession has an important employment area. The purpose of this study is to determine the effect of professional accountants' occupational commitment degree on their job satisfaction level. In this context, a questionnaire was applied to a total of 573 professional accountants working in Karabük, Zonguldak and Bartın. Firstly, the validity and reliability analyzes of the scales were carried out in the study. Multiple regression analysis was used to test of hypotheses following validity and reliability analyzes. As a result of the study, it was determined that occupational commitment had a positive and meaningful effect on internal job satisfaction, external job satisfaction and general job satisfaction. It has also been found that the effect of occupational commitment on internal job satisfaction is stronger than its effect on external job satisfaction.

**Keywords:** Occupational commitment, job satisfaction, accountant.

**Jel codes:** M12, M41, M54

**Scope:** Business administration

**Type:** Research

**Cite this Paper:** Büyükyılmaz, O., Vargün, H. & Uygurtürk, H. (2018). The effect of occupational commitment on job satisfaction: A research on professional accountants, *KAÜİİBFD* 9(17), 53-71.

## 1. GİRİŞ

Muhasebe mesleğinin genel konusunu işletme ile ilgili mali nitelikli bilgileri üretip sistematik bir biçimde raporlamak oluşturmaktadır. Türkiye’de söz konusu faaliyetleri yerine getiren muhasebe meslek mensupları kanunla serbest muhasebeci mali müşavirler (SMMM) ve yeminli mali müşavirler (YMM) olmak üzere ikili bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. SMMM ve YMM’lerin faaliyetleri ile ortaya çıkan bilgiler hem işletme yöneticileri hem de işletmeyle ilgili diğer kişi ve kuruluşlar tarafından kullanılmaktadır. Muhasebe kapsamında üretilen bilgilerin doğru ve eksiksiz olması bu mesleği yapanların muhasebe ve benzeri konularda eğitim almalarını gerektirmektedir.

Muhasebe meslek mensupları tarafından ortaya konan mali bilgilerin kalitesi çalışanların yeterliliğine, bilgisine ve yetkinliğine bağlı olmakta birlikte çalışanın motivasyonu, iş tatmini ve rahat bir çalışma ortamına sahip olması da önem taşımaktadır. Bu nedenle, bilgi, birikim ve yetkinlik tek başına yeterli olmamakta mutlaka çalışanın çalışma performansını ve çalışma ortamını etkileyen faktörlerinde göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Hacıhasanoğlu & Karaca, 2014, s. 156).

Her meslekte olduğu gibi muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları birtakım zorluklar meslek mensuplarının çalışma performansını ve mesleğe karşı bakış açılarını önemli derecede etkileyebilmektedir. Özellikle meslek mensuplarının mesleklerine bağlılıkları ve iş tatminleri söz konusu grubun verimliliğine önemli derecede etkide bulunmaktadır. Bu doğrultuda mesleğine bağlılığı ve iş tatmini yüksek seviyede olan muhasebe meslek mensuplarının hizmet standardındaki artış bu kişilerin hizmet sunduğu kişi ve kurumlar tarafından olumlu karşılanacaktır.

Bu çalışmada Batı Karadeniz Bölgesi’nde yer alan Karabük, Zonguldak ve Bartın illerinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılık derecesinin iş tatmin düzeylerini ne şekilde etkilediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında Karabük, Zonguldak ve Bartın illerinde çalışan muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmış ve anketlere verilen cevaplar istatistiki yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın devam eden bölümlerinde ilk olarak mesleki bağlılık ve iş tatmini kavramları açıklanmış ve bu başlığı takiben literatür araştırmasına yer verilmiştir. Sonraki kısımlarda ise çalışmada kullanılan yöntem hakkında açıklama yapılmış ve söz konusu yöntem kapsamında ulaşılan bulgular ifade edilmiştir.

## 2. MESLEKİ BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ

Mesleki bağlılık, bir çalışanın mesleğine karşı olan duygusal tepkisine bağlı olarak onun bireyselliği ile mesleği arasındaki psikolojik bağlantıyı ifade etmektedir. Bu açıdan daha yüksek mesleki bağlılığa sahip bir kimsenin mesleğine karşı pozitif duygulara sahip olduğunu söylemek mümkündür (Goswami, Mathew, & Chadha, 2007, s. 13). Bir başka tanıma göre ise mesleki bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere gerçekleştirdiği çabalar neticesinde mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. Bu doğrultuda mesleki bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgili bir kavram olarak ifade edilebilir (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, s. 5).

Mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal olarak iki yaklaşım çerçevesinde ele alınmaktadır. Tutumsal yaklaşım bireyin yeni fikirler üretmedeki katkısı, söz konusu katkıların orijinalliği ve bireyin işine karşı olan tutumu gibi konulara ağırlık vermektedir. Davranışsal yaklaşım ise mesleki birliklere katılım ve mesleki literatürü takip etme gibi faaliyetlerde bulunmak olarak ifade edilmektedir (Günlük, Özer, & Özcan, 2017, s. 5).

İş tatmini ise, çalışanların işlerine yönelik olarak pozitif tutum sergilemelerini ortaya koyan genel bir terimdir. Çalışanlar iş çevresinde kazandıkları deneyimleri ve iş yapma biçimlerine bağlı olarak iş ve sosyal statülerinin çeşitli özelliklerinin bir sonucuna yönelik olarak tutumlarını sürdürmektedirler. Söz konusu bu tutumun olumlu olmasının yanı sıra olumsuz olması da mümkündür. Eğer ekonomik çıkarlar, sosyal statü, çalışanların kişisel özellikleri ve çalışanların iş beklentileri onların isteklerine uygunsuzsa bu durumda çalışanların iş tatmininden bahsetmek mümkündür. Bu bakımdan çalışanların bir bütün olarak işletme ortamına yönelik olarak pozitif tutum ve davranışları iş tatmini olarak adlandırılmaktadır (Çelik, 2011, s. 8). İş tatmini işin konusu, ücret düzeyi, terfi imkânı yönetim, çalışma grupları ve çalışma şartları gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Rajput, Singhal, & Tiwari, 2016, s. 2). Söz konusu faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel olarak ifade edilmektedir. Bireysel faktörler, işgörenin kişiliği, iş değerleri, yaşı, cinsiyeti, öğrenim düzeyi, sosyo-kültürel özellikleri ve mesleki yeterliliği olarak belirtilmektedir. Örgütsel faktörler ise işin kendisi ve içeriği, ücret, yükselme olanağı, denetim biçimi, çalışma koşulları ve örgütsel ortam olarak sıralanmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu ve üyesi olduğu toplumun iş yaşamındaki imkânları da çevresel etmenler olarak nitelendirilmektedir. Ülkenin ekonomik açıdan güçlülüğü, yasaların iş güvencesi ve iş imkânları konusundaki uygulama

biçimleri de çevresel etmenlere örnek olarak verilebilir (Karakaş, Saban, & Aslan, 2017, s. 45-46).

İş tatmini işletmeler açısından etkinlik ve verimliliğin ortaya çıkmasındaki temel faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Azırı, 2011, s. 78). Çünkü iş tatmini yüksek olan çalışma ortamlarında genel olarak çalışanların performansının yüksek olması ve böylelikle işe bağlılığın sağlanması ile işletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri de mümkün hale gelmektedir.

İş performansı, işten ayrılma niyeti, hayal kırıklığı gibi tepkilerin belirleyicisi olduğu ifade edilen iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma oranı ile devamsızlığın daha düşük olduğu saptanmıştır. İş tatminsizliği durumunda birey ya negatif bir davranış olan işletmeden ayrılma ya da pozitif bir davranış olan sorunları dile getirme ve çözüm bulma gibi aktif davranışlarda bulunabilecektir. Ayrıca iş tatminsizliği karşısında birey, sadakat ve sorunu görmezden gelme gibi pasif davranışlarda da bulunabilmektedir (Çekmecelioğlu, 2005, s. 28-29).

### 3. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Literatürde çalışanların mesleki bağlılık ve iş tatminine yönelik çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Söz konusu çalışmalardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Uzay ve Tanç (2004) çalışmalarında muhasebecilerin mesleki faaliyetlerini sürdürürken karşılaştıkları sorunları ve ilişki içerisinde oldukları başlıca kesimlerden beklentilerini saptamayı amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda Kayseri ve Nevşehir illerinde faaliyet gösteren muhasebecilere anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda haksız rekabetin önlenmesi, muhasebecilerin hukuki olarak korunması, bürokratik işlemlerin azaltılması ve kayıt dışı ekonominin önlenmesi muhasebecilerin beklentilerinin başında geldiği tespit edilmiştir.

Akın (2007) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeyleri ile işten ayrılma nedenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma kapsamında Kırıkkale’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmış ve diskriminant analizi ile veriler analiz edilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Buna göre meslek mensuplarının işten ayrılmalarındaki başlıca nedenler, bürolardaki üstlerin tutumları ve iş güvencesi olarak sıralanmıştır.

Ay ve Avşaroğlu (2010) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre değişip değişmediği incelenmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri yöntemi kullanılarak toplanan veriler analiz edilmiş olup buna göre cinsiyete göre duygusal tükenmişlikte anlamlı bir farklılaşma olurken, kişisel başarı puan ortalamalarında bir farklılaşmanın olmadığı belirlenmiştir. Aynı şekilde meslek mensuplarının hizmet sürelerine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı kriterlerinin alt boyutlarında farklılaşma bulunmakta iken duygusal tükenmişlikte herhangi bir farklılaşmanın olmadığı gözlenmiştir. Meslek mensuplarının yaşları dikkate alındığında ise duygusal tükenmişlikte bir farklılaşma bulunmakta iken duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Son olarak çalışmada meslek mensuplarının çalışma biçimleri ile iş yeri türlerine göre analiz yapılmış ve duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlamasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Çürük ve Tüm (2011) tarafından yapılan çalışmada, Yeminli Mali Müşavirlerin (YMM) mesleki sorumluluklarını ve bu sorumluluktan kaynaklanan sorunları belirlemek amacıyla I. YMM Denetim ve Tasdik Sempozyumu'na katılan YMM'ler üzerine bir anket çalışması yapılmıştır. Yapılan araştırmada YMM'lerin geniş sorumlulukları olmasına karşın yetkilerinin artırılması gerektiğinin yanı sıra müşterek ve müteselsil sorumluluk olmak üzere karşıt incelemeyle birlikte yasal düzenlemelerden kaynaklı birtakım mesleki sorunlarla karşı karşıya oldukları belirlenmiştir.

Gökgöz ve Zeytin (2012) tarafından yapılan çalışmada, Bilecik ve Yalova illerinde faaliyetlerini sürdüren muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini sürdürürken karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve meslek mensuplarının çeşitli kurum ve kuruluşlardan beklentilerinin ne olduğunu belirleyerek çözüm önerileri geliştirmek amaçlanmıştır. Meslek mensuplarına ilişkin veriler anket yöntemi ile toplanmış ve veriler çeşitli istatistiksel analizlerle yorumlanmıştır.

Heybeli ve diğerleri (2014) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının iş yaşamlarındaki tatmin düzeylerinin demografik özelliklerine göre değişip değişmediği araştırılmıştır. Anket yöntemi kullanılarak Muğla ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarından toplanan verilere göre muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014) tarafından yapılan çalışmada, bağımlı ve bağımsız olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri, iş tatmin düzeyleri ve stres düzeyleri tespit edilmiştir. Bu kapsamda ayrıca, bağımlı ve bağımsız meslek mensupları arasında çeşitli demografik özellikler açısından bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Anket yöntemi kullanılarak elde edilen veriler ışığında bağımsız çalışan meslek mensuplarının duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin orta seviyede olduğu, kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olduğu görülmüştür. Aynı şekilde stres düzeylerinin yüksek olmasına rağmen iş tatminlerinin de yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Deran ve Beller (2015) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla Giresun ilinde faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarından anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Çalışma ile muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları bakımından yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Kaya (2015) tarafından yapılan çalışmada, Elâzığ ilinde faaliyetlerini sürdüren muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunların belirlenmesi, bu sorunlardan hangisinin daha önemli olduğunun saptanması ve söz konusu sorunların çözümlenmesine ilişkin öneri getirilmesi amacıyla anket yönteminden yararlanılarak meslek mensuplarından ihtiyaç duyulan veriler sağlanmıştır. Verilerin analizi ile meslek mensuplarının sorunlarının çözümünün mümkün olmamasının nedenleri arasında ilk sırada kurumlar arası iletişim zayıflığı olduğu ve demografik değişkenler ile geliştirilen hipotezler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Dızman ve Güney (2015) tarafından yapılan çalışmada, Erzincan ilindeki muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini sürdürürken karşılaştıkları sorunlar tespit edilmiştir. Çalışmada anket yöntemi aracılığıyla veriler toplanmış ve muhasebe meslek mensuplarının kamu kurumlarından ve diğer paydaşlardan kaynaklanan birçok sorunla karşı karşıya oldukları ortaya konmuştur.

Gündüz ve Özen (2016) tarafından yapılan çalışmada, Uşak ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının mesleki yaşamlarında karşılaştıkları problemleri belirlemek, literatürdeki diğer çalışmalara göre bu çalışmayla geçmişten günümüze taşınan bir problem olup olmadığını belirlemek ve hangi güncel problemlerin var olduğunu belirleyerek söz konusu

problemlerin meslek mensuplarının mesleki iş tatminlerini hangi düzeyde etkilediğini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada veriler anket yöntemi ile sağlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, meslek mensuplarının sorunlarının henüz çözülmediğini ve buna rağmen meslek mensuplarının genel olarak mesleklerinden memnun oldukları ortaya konmuştur.

Tanç (2016) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının kontrol odağı ile iş tatmini ve performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Anket yöntemi kullanılarak yapılan çalışmada toplanan veriler basit regresyon analizi ile yorumlanmıştır. Araştırma ile iç kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarının dış kontrol odaklı muhasebe meslek mensuplarına göre iş tatminlerinin ve iş performanslarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Gürel (2016) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılık, duygusal tükenmişlik ve iş stresi düzeylerinin iş – aile çatışması üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu bağlamda Denizli ilinde faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarından anket yöntemi ile veriler toplanmış ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, duygusal tükenmişlik ve iş stresi ile iş – aile çatışması arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ancak buna karşın işe bağlılık ve iş – aile arasında ise negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Deran ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yürütürken karşılaştıkları sorunların neler olduğu belirlenmiş ve söz konusu sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik meslek odalarından beklentilerin neler olduğu üzerinde durulmuştur. Çalışmada ayrıca söz konusu sorunların ve meslek odalarından beklentilerin meslek mensuplarının demografik özellikleri ile faaliyet gösterilen ekonomik çevre açısından farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla Ordu ilinde faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarına anket uygulanmış olup verilerin analizine göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki sorunlarının ve beklentilerinin bazı demografik değişkenlere ve ekonomik çevreye göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Gül ve Erol tarafından (2016) yapılan çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının, işe bağlılık ile çalışma ahlakının mesleki etik davranış ve mesleki etik davranışın boyutları üstündeki etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda Marmara bölgesinde faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarına anket yöntemi uygulanarak veriler toplanmıştır. Verilerin yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmesiyle birlikte muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılıkları ve çalışma



ahlaklarının mesleki etik davranışa pozitif ve doğrusal yönde bir etkide bulunduğu gözlemlenmiştir.

Belirtilen kavramsal çerçeve ve literatürde gerçekleştirilen araştırmalar kapsamında çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H<sub>1</sub>: Mesleki bağlılık içsel iş tatminini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>2</sub>: Mesleki bağlılık dışsal iş tatminini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>3</sub>: Mesleki bağlılık genel iş tatminini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir.

#### **4. YÖNTEM**

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın evrenine ve örnekleme, veri toplama yöntemine, kullanılan ölçeklere ve analiz yöntemine yer verilmektedir.

##### **4.1. 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, Bartın=103, Zonguldak=365) kişiden oluşmaktadır.

Araştırmada örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda, veri toplama amacıyla hazırlanan anket formu online olarak evrene dahil olan tüm muhasebe meslek mensuplarına gönderilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının 122'sinden geri dönüş sağlanmıştır. İncelemeler sonucunda 7 anketin geçersiz olduğu tespit edilmiş ve dolayısıyla çalışma kapsamındaki analizler 115 kişi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

##### **4.2. Veri Toplama Yöntemi**

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 verilmiş olup, üçüncü

bölümde ise muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin derecelerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

#### 4.3. Kullanılan Ölçekler

Bu çalışma mesleki bağlılık ve iş tatmini kavramlarına odaklanmaktadır. Bu amaçla mesleki bağlılığın ve iş tatmininin derecesini belirlemeye yönelik farklı ölçekler incelenmiş ve araştırma yapısına uygun ölçekler ankete dahil edilmiştir.

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 iki boyuttan oluşmakta ve 12 soru içsel iş tatmininin, 8 soru ise dışsal iş tatmininin derecesini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. 20 sorunun toplamıyla ise genel iş tatmin derecesi belirlenmektedir. Ölçek, 1=hiç memnun değilim ile 5=çok memnunum arasında değişen cevaplar içermektedir. Ölçekte olumsuzluk ifadesi bulunmamaktadır.

#### 4.4. Analiz Yöntemi

Çalışmada, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından hipotez testleri sınanmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin daha önceki farklı çalışmalardan adapte edilmesi nedeniyle geçerlilik doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik derecelerini belirleyebilmek için ise her bir ölçeğin Cronbach alfa istatistiği hesaplanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından hipotezlerin sınanmasında çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır.

### 5. BULGULAR

Çalışmada öncelikle muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular incelenmektedir. Çalışmaya katılan meslek mensuplarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, hizmet

süresi, muhasebe eğitimi alma durumu ve muhasebe mesleğini isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre dağılımları Tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1: Çalışmaya Katılan Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Dağılımı**

Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	34	29,6
	Erkek	81	70,4
Medeni Durum	Evli	75	65,2
	Bekar	40	34,8
Yaş	35 yaş ve altı	36	31,3
	36-45 yaş arası	48	41,7
	46 yaş ve üstü	31	27,0
Eğitim Durumu	Lise ve altı	15	13,0
	Önlisans	23	20,0
	Lisans	72	62,6
	Lisansüstü	5	4,4
Aylık Gelir	1400 TL ve altı	5	4,4
	1401-2000 TL arası	25	21,7
	2001-3000 TL arası	32	27,8
	3001-4000 TL arası	29	25,2
	4001 TL ve üstü	24	20,9
Hizmet Süresi	1 yıldan az	6	5,2
	1-3 yıl arası	22	19,1
	4-6 yıl arası	27	23,5
	7-9 yıl arası	20	17,4
	10 yıl ve daha fazla	40	34,8
<b>TOPLAM</b>		<b>115</b>	<b>100</b>

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkek (%70,4) ve evli (%65,2) olduğu görülmektedir. Yaş açısından dağılıma bakıldığında %31,3’ünün 35 yaş ve altında, %41,7’sinin 36-45 yaş arasında ve %27’sinin 46 yaş ve üstünde olduğu belirlenmiştir. Yine çalışmaya katılanların çoğunluğu lisans derecesine sahiptir (%62,6). Katılımcıların aylık gelirleri incelendiğinde %4,4’ü 1400 TL ve da az, %21,7’si 1401-2000 TL arası, %27,8’i 2001-3000 TL arası, %25,2’si 3001-4000 TL arası ve %20,9’u 4001 TL ve daha fazla gelire sahiptir. Hizmet sürelerine bakıldığında katılımcıların %5,2’sinin 1 yıldan az süredir, %19,1’inin 1-3 yıldır, %23,5’inin 4-6 yıldır, %17,4’ünün 7-9 yıldır ve %34,8’inin 10 yıl daha fazla süredir muhasebe meslek mensubu olarak çalıştığı görülmektedir.

Çalışmada hipotez testleri öncesinde değişkenlerin ölçümünde kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir.

Geçerlilik analizi kapsamında mesleki bağlılık ölçeğine ve iş tatmini ölçeğine ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde model geçerliliği  $\chi^2/sd$ , GFI, TLI, CFI ve RMSEA uyum indeksleri ile test edilmiştir. Bu çerçevede model uyumu sağlanabilmesi için  $\chi^2/sd$  değerinin 5'den küçük olması, GFI değerinin 0,85'den büyük olması, TLI ve CFI değerlerinin 0,90'dan büyük olması ve RMSEA değerinin 0,80'den küçük olması gerekmektedir (Schumacker & Lomax, 2004, s. 81-84; Bryne, 2010, s. 73-84; Kline, 2011, s. 193-209; Meydan & Şeşen, 2011, s. 31-37). Bununla birlikte geçerlilik kapsamında ölçek maddelerine ilişkin faktör yüklerinin 0,40 üzerinde olması gerekmektedir (Brown, 2006, s. 30; Meyers, Gamst, & Guarino, 2006, s. 508).

Mesleki bağlılık ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan bir ifadenin ve iş tatmini ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan iki ifadenin faktör yükünün 0,40'nin altında olduğu, faktör yapısını ve uyum iyiliğine ilişkin istatistikleri olumsuz olarak etkilediği gözlenmiştir. Faktör yükü düşük olan bu maddeler analiz dışında bırakılarak doğrulayıcı faktör analizleri tekrar gerçekleştirilmiştir (Hair vd., 1998, s. 625; Brown, 2006, s. 118; Bryne, 2010, s. 85).

Ölçeklere ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizleri sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

**Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Maddeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	t-değeri	Uyum İyiliği Değeri
<b>Mesleki Bağlılık</b>				$\chi^2 = 25,015$ Sd = 14 $\chi^2 /sd = 1,787$ GFI = 0,944 TLI = 0,947 CFI = 0,964 RMSEA = 0,080
MESBAĞ1	<b>0,598**</b>	-	-	
MESBAĞ2	<b>0,648**</b>	0,160	5,581	
MESBAĞ3	<b>0,622**</b>	0,177	5,412	
MESBAĞ4	<b>0,639**</b>	0,187	5,525	
MESBAĞ5	<b>0,744**</b>	0,188	6,140	
MESBAĞ6	<b>0,868**</b>	0,198	6,711	
MESBAĞ7	<b>0,689**</b>	0,175	5,829	
<b>İş Tatmini</b>				$\chi^2 = 217,473$ Sd = 124
İÇSELTAT1	<b>0,734**</b>	-	-	

Maddeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	t-değeri	Uyum İyiliği Değerleri
İÇSELTAT3	<b>0,759**</b>	0,121	8,199	$\chi^2 /sd = 1,754$ GFI = 0,831 TLI = 0,929 CFI = 0,943 RMSEA = 0,081
İÇSELTAT4	<b>0,789**</b>	0,115	8,656	
İÇSELTAT5	<b>0,791**</b>	0,121	8,677	
İÇSELTAT6	<b>0,847**</b>	0,126	9,263	
İÇSELTAT7	<b>0,848**</b>	0,119	9,315	
İÇSELTAT8	<b>0,821**</b>	0,111	9,034	
İÇSELTAT9	<b>0,811**</b>	0,130	7,896	
İÇSELTAT10	<b>0,714**</b>	0,117	7,747	
İÇSELTAT11	<b>0,763**</b>	0,122	8,349	
İÇSELTAT12	<b>0,827**</b>	0,122	9,112	
DIŞSALTAT1	<b>0,717**</b>	-	-	
DIŞSALTAT2	<b>0,708**</b>	0,089	11,684	
DIŞSALTAT3	<b>0,813**</b>	0,148	8,336	
DIŞSALTAT5	<b>0,712**</b>	0,137	7,299	
DIŞSALTAT6	<b>0,751**</b>	0,155	7,712	
DIŞSALTAT7	<b>0,727**</b>	0,140	7,456	
DIŞSALTAT8	<b>0,861**</b>	0,147	8,810	

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Doğrulatory faktör analizi ile mesleki bağlılık ölçeği faktör yüklerinin 0,598 ile 0,868 arasında değiştii gözlemlenmiştir. Ölçeğe ilişkin en düşük t değeri ise 5,412 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla faktör yükleri 0,01 önemlilik seviyesinde anlamlıdır. Mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ise tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir ( $\chi^2/sd=1,787$ , GFI=0,944, TLI=0,947, CFI=0,964, RMSEA=0,080). Bu bulgular kapsamında mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin tek faktörlü (7 ifade) yapı doğrulanmıştır.

İş tatmini ölçeği için geręekleřtirilen doğrulatory faktör analizi sonucunda ise içsel tatmin boyutu için faktör yüklerinin 0,734 ile 0,848 arasında değiştii ve dışsal tatmin boyutu için faktör yüklerinin 0,708 ile 0,861 arasında değiştii gözlemlenmiştir. İçsel tatmin boyutu için en düşük t değeri 7,747 olarak ve dışsal tatmin boyutu için en düşük t değeri 7,299 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla iş tatmini ölçeği için faktör yükleri 0,01 önemlilik seviyesinde anlamlıdır. Ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ise tüm değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde veya yakın değerlerdedir ( $\chi^2/sd=1,754$ ,

GFI=0,831, TLI=0,929, CFI=0,943, RMSEA=0,081). Bu bulgular kapsamında iş tatmini ölçeğine ilişkin iki faktörlü (içsel iş tatmini=11 ifade, dışsal iş tatmini=7 ifade) yapı doğrulanmıştır.

Mesleki bağlılık ve iş tatmini ölçeklerinin yapı geçerliliğinin sağlanmasının ardından güvenilirlik değerleri incelenmiştir. Güvenilirlik değerleri için ölçeklerin ve alt boyutların Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 3’de gösterilmektedir.

**Tablo 3: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri**

Ölçek / Boyut	Madde Sayısı	Güvenilirlik Değeri
<b>Mesleki Bağlılık</b>	<b>7</b>	<b>0,861</b>
<b>İş Tatmini</b>	<b>18</b>	<b>0,956</b>
İçsel İş Tatmini	11	0,947
Dışsal İş Tatmini	7	0,907

Güvenilirlik analizi sonucunda mesleki bağlılık ölçeği için Cronbach Alfa değeri 0,861 ve iş tatmini ölçeği için Cronbach Alfa değeri 0,956 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte iş tatmini ölçeğinin içsel iş tatmini boyutu için Cronbach Alfa değeri 0,947 ve dışsal iş tatmini boyutu için Cronbach Alfa değeri 0,907 şeklindedir. Bu bulgu, mesleki bağlılık ölçeği, iş tatmini ölçeği ve alt boyutları için hesaplanan güvenilirlik değerlerinin 0,70’in üzerinde olduğu ve dolayısıyla ölçeklerinin güvenilir ölçekler olduğu anlamına gelmektedir (Nunnally & Bernstein, 1994, s. 265).

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından, çalışma kapsamında kullanılan değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri ve değişkenler arasındaki korelasyonlara bakılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4’de gösterilmektedir.

**Tablo 4: Tanımlayıcı Değerler**

	Değişken	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1	<b>Mesleki Bağlılık</b>	2,964	0,851	-			
2	<b>Genel İş Tatmini</b>	3,111	0,842	0,744**	-		
3	<b>İçsel İş Tatmini</b>	3,124	0,935	0,715**	0,964**	-	
4	<b>Dışsal İş Tatmini</b>	3,090	0,842	0,664**	0,888**	0,734**	-

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Tablo 4’deki ortalamalara göre katılımcıların mesleki bağlılık (Ort.=2,964) derecelerinin orta seviyede olduğu söylenebilir. Yine benzer

şekilde katılımcıların genel iş tatmini (Ort.=3,111), içsel iş tatmini (Ort.=3,124) ve dışsal iş tatmini (Ort.=3,090) dereceleri orta seviye olarak hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde ise tüm değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin 0,01 önem seviyesinde anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Çalışma kapsamındaki hipotezlerin test edilmesinde çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Regresyon analizlerine cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve hizmet süresi değişkenleri kontrol değişkenleri olarak eklenmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5’de gösterilmektedir.

**Tablo 5: Regresyon Analizi Sonuçları**

	Genel İş Tatmini	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b><i>Kontrol Değişkeni</i></b>			
Cinsiyet	-0,069	-0,066	-0,061
Medeni durum	-0,168*	-0,185*	-0,107
Yaş	0,021	0,029	0,002
Eğitim durumu	0,031	0,029	0,030
Aylık gelir	0,092	0,082	0,093
Hizmet süresi	0,050	0,001	0,127
<b><i>Bağımsız Değişken</i></b>			
<b>Mesleki Bağlılık</b>	<b>0,636**</b>	<b>0,621**</b>	<b>0,552**</b>
<b>R<sup>2</sup></b>	0,623	0,573	0,509
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>	0,598	0,545	0,476
<b>F Değeri</b>	25,262**	20,538**	15,816**

N=115, \*p<0,05, \*\*p<0,01

Araştırmanın hipotezleri ile mesleki bağlılığın içsel, dışsal ve genel iş tatmini üzerindeki etkisi test edilmektedir. Analiz sonucunda, mesleki bağlılığın içsel iş tatmini üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve anlamlı olarak belirlenmiştir ( $H_1:\beta=0,621$ ,  $p<0,01$ ). Bu bulgu çerçevesinde  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

Yine analiz sonucunda mesleki bağlılık dışsal iş tatminini de pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir ( $H_2:\beta=0,552$ ,  $p<0,01$ ). Dolayısıyla  $H_2$  hipotezi de kabul edilmiştir.

Son olarak ise mesleki bağlılığın genel iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir ( $H_3: \beta=0,636, p<0,01$ ). Dolayısıyla  $H_3$  hipotezi kabul edilmektedir.

## 6. SONUÇ

Çalışanların başarılı, mutlu ve verimli olması büyük oranda yaptıkları işleri sevmelerine ve bu işlerden yüksek oranda tatmin olmalarına bağlıdır. Bu da genel olarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışanın istekleriyle yaptığı işin özelliklerinin birbirine uygun olması ile gerçekleşmektedir. Çalışanların mesleklerine bağlı olması ve iş tatmini duymaları bireyin yalnızca mesleki kariyerini değil yaşam kalitesini de artıracaktır. Çünkü bireylerin çalışma süresi günlük yaşamın önemli bir kısmını oluşturmakta ve toplamda da insan hayatının büyük bir bölümünü kapsamaktadır.

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılık derecesinin iş tatmin düzeylerini ne şekilde etkilediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Karabük, Bartın ve Zonguldak illerinde SMMMO'na kayıtlı toplam 573 muhasebe meslek mensubu çalışma kapsamına alınmış ve çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışmada veri toplama amacıyla hazırlanan anket formu online olarak evrene dahil olan tüm muhasebe meslek mensuplarına gönderilmiştir.

Çalışmada, hipotezleri test edebilmek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmıştır. Çalışmanın ilk hipotezi ile mesleki bağlılığın içsel iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda mesleki bağlılığın içsel iş tatminini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu bulguya göre muhasebe meslek mensuplarının muhasebe mesleğine ilişkin bağlılıkları arttıkça yaptıkları işin kendisinden duydukları tatmin de artmaktadır.

Çalışmanın ikinci hipotezi ile mesleki bağlılığın dışsal iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda mesleki bağlılığın dışsal iş tatminini de pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulguya göre meslek mensuplarının mesleklerine karşı bağlılığı arttıkça çalışma koşulları, politikalar, övgü ve takdir edilme gibi unsurlardan duyulan tatmin dereceleri de yükselmektedir.

Üçüncü hipotez ile de mesleki bağlılığın genel iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda mesleki bağlılığın genel iş tatmini üzerindeki etkisi de pozitif yönlü ve anlamlı olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla mesleğe bağlılık arttıkça muhasebe meslek mensuplarının yaptığı işi değerlendirmesi sonucunda hissettiği olumlu duygusal durum da artmaktadır.



Bununla birlikte çalışma sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları için mesleki bağlılığın içsel iş tatmini üzerindeki etkisinin dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinden daha güçlü olduğu söylenebilir. Ayrıca mesleki bağlılığın en güçlü olarak genel iş tatminini yordadığını da söylemek mümkündür.

Gerçekleştirilen araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma yalnızca Karabük, Bartın ve Zonguldak illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla farklı illerde veya bölgelerde gerçekleştirilecek benzer araştırmalar, farklı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilir. Yine muhasebe meslek mensupları üzerinde gerçekleştirilecek araştırmalarda bölgesel karşılaştırmalara gidilmesi, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini üzerinde etkili olabilecek tutum ve davranışların farklı açılardan analiz edilmesine imkan tanıyacaktır.

Araştırma kapsamında belirtilebilecek diğer bir kısıt ise, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini üzerinde yalnızca mesleki bağlılığın etkisinin incelenmiş olmasıdır. Daha sonraki çalışmaların farklı bireysel ve örgütsel çıktılara odaklanarak, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini derecelerini etkilemesi muhtemel farklı tutum ve davranışları analiz etmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, daha sonraki çalışmalar kapsamında mesleki bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği veya ilişkinin yapısını değiştirdiği düşünülen farklı değişkenler çerçevesinde kurulacak modeller, muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini etkileyebilecek faktörlerin daha farklı açılardan yorumlanmasına da imkan tanıyacaktır.

## 7. KAYNAKÇA

- Akın, A. (2007). Muhasebe meslek mensuplarında iş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 34, 144-151.
- Ay, M. & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1- Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Azırı, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. 2nd Edition, New York: Routledge Taylor and Francis Group.

- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çelik, M. (2011). A Theoretical approach to the job satisfaction. *Polish Journal of Management Studies*, 4, 7-15.
- Çürük, T. & Tüm, K. (2011). Yeminli mali müşavirlerin mesleki sorumluluğuna ilişkin sorunların tespitine yönelik uygulamalı bir araştırma. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 59-76.
- Deran, A. & Beller, B. (2015). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Giresun il merkezinde yapılan bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 45, 69-93.
- Deran, A., Erduru, İ. & Keleş, D. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki sorunları ve meslek odalarından beklentilerinin demografik özellikler ve faaliyet gösterilen ekonomik çevre açısından değerlendirilmesi: Ordu örneği. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 32, 74-99.
- Dızman, Ş. & Güney, S. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının sorunları kamuda karşılaşılan olumsuzluklar ve beklentiler (Erzincan ili uygulaması). *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 16, 97-110.
- Goswami, S., Mathew, M. & Chadha, N. K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian defence, academic, and commercial R&D organizations. *VIKALPA*, 32(4), 13-27.
- Gökgöz, A. & Zeytin, M. (2012). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve beklentileri: Bilecik ve Yalova illeri uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 477-493.
- Gül, H. & Erol, M. (2016). Muhasebe meslek mensuplarında işe bağlılık ve çalışma ahlakının mesleki etik davranışına etkisi. *Mali Çözüm Dergisi*, Eylül-Ekim, 51-74.
- Gündüz, M. & Özen, E. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve mesleki memnuniyetlerinin analizi: Uşak ili örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 70, 67-90.
- Günlük, M., Özer, G. & Özcan, M. (2017). Meslek memnuniyeti ve bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın ara değişken etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir çalışma. *International Review of Economics and Management*, 5(4), 1-22.
- Gürel, E. B. (2016). Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve iş bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Ampirik bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, 349-364.
- Hacıhasanoğlu, T. & Karaca, N. (2014). Bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik, iş tatmini ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 153-170.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. 5th Edition, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Heybeli, B., Kayıhan, B. & Tepeli, Y. (2014). Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Muğla ili örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16(2), 155-165.
- Karakaş, A., Saban, M. & Aslan, A. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının kişilik özelliklerinin iş tatmini ve mesleki bağlılıklarına etkisi. *İSMMM Mali Çözüm Dergisi*, 27, 41-62.
- Kaya, G. A. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve çözüm önerileri: Elazığ'da bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 41, 207-231.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. 3rd Edition, New York: The Guilford Press.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyers, L. S., Gamst, G. & Guarino, A. J. (2006). *Applied multivariate research: design and interpretation*. London: Sage Publications.
- 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.
- Rajput, S., Singhal, M. & Tiwari, S. (2016). Job satisfaction and employee loyalty: A study of academicians. *Asian Journal Management*, 7(2), 1-5.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modelling*. 2nd Edition, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Tanç, A. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini üzerinde kontrol odağı etkisini tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 69, 83-98.
- Uzay, Ş. & Tanç, Ş. G. (2004). Muhasebecilerin sorunları ve beklentileri: Kayseri ve Nevşehir illeri uygulaması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 22, 94-104.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.