

Rakamlar Yalan Söylemez, Peki Ya Ofis? Muhasebe Çalışanlarının Gözünden Çalışma Ortamı

Numbers Don't Lie, But What About the Office? The Workplace Environment Through the Eyes of Accounting Professionals

Fatih İbrahim KURŞUNMADEN 

^a Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Konya, Türkiye, kursunmaden@selcuk.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Çalışma Ortamı
İş Tatmini
Muhasebe Meslek Mensupları

Geliş Tarihi 12 Şubat 2026

Düzeltilme Tarihi 23 Temmuz 2026

Kabul Tarihi 30 Temmuz 2026

Makale Sınıflandırması:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının çalışma ortamına ilişkin algılarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma ortamı; çalışma saatleri, iş güvenliği, çalışan ilişkileri, saygınlık (itibar) ihtiyacı ve üst yönetim uygulamaları boyutları çerçevesinde ele alınmıştır.

Yöntem – Araştırma nicel araştırma desenine dayanmaktadır. Veriler, Konya ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarından kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilen 480 geçerli anket aracılığıyla toplanmıştır. Ölçeğin yapısal geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiş; değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş ve çalışma ortamı boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Analizler SPSS programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular – Faktör analizi sonucunda ölçeğin dört faktörlü bir yapı sergilediği belirlenmiştir. Korelasyon bulguları, çalışma ortamının tüm boyutları ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre model istatistiksel olarak anlamlıdır ve çalışma ortamı boyutları iş tatminindeki varyansın %52'sini açıklamaktadır. En güçlü etki üst yönetim ve saygınlık ihtiyacı boyutunda tespit edilmiştir.

Tartışma – Bulgular, muhasebe çalışanlarının iş tatmininin özellikle yönetsel destek ve örgüt içi ilişkilerden güçlü biçimde etkilendiğini göstermektedir. Sonuçlar, teknik niteliği yüksek meslek alanlarında dahi psikososyal unsurların belirleyici rol oynadığını ortaya koymakta ve yönetsel uygulamaların iyileştirilmesinin iş tatmini açısından kritik önem taşıdığını vurgulamaktadır. Bu çalışma, söz konusu ilişkiyi yeniden test etmenin ötesinde, İş Talepleri-Kaynaklar (JD-R) Modeli çerçevesinde ele alarak muhasebe meslek mensupları bağlamındaki teorik boşluğu doldurmayı amaçlamakta ve sektöre özgü yönetsel çıkarımlar sunarak literatüre özgün bir katkı sağlamaktadır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Workplace Environment
Job Satisfaction
Accounting Professionals

Received 12 February 2026

Revised 23 July 2026

Accepted 30 July 2026

Article Classification:

Research Article

Purpose – This study aims to examine the effect of workplace environment perceptions on job satisfaction among accounting professionals. The workplace environment is conceptualized through the dimensions of working hours, job security, employee relations, esteem (recognition) needs, and top management practices.

Design/methodology/approach – The research is based on a quantitative design. Data were collected from 480 accounting professionals operating in Konya through a randomly administered survey. The structural validity of the measurement instrument was tested using exploratory factor analysis. Relationships among variables were examined through correlation analysis, and the effects of workplace environment dimensions on job satisfaction were analyzed using multiple regression analysis. All statistical procedures were conducted using SPSS software.

Findings – Factor analysis revealed a four-factor structure with satisfactory loadings. Correlation results indicated positive and statistically significant relationships between all workplace environment dimensions and job satisfaction. Regression analysis demonstrated that the proposed model is statistically significant and explains 52% of the variance in job satisfaction. Among the dimensions, top management and esteem needs exhibited the strongest predictive effect.

ETİK ONAY / ETHICAL APPROVAL: Bu araştırma için Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulu'nun 03.02.2026 tarih ve 02/07 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Kurşunmaden, F. İ. (2026). Rakamlar Yalan Söylemez, Peki Ya Ofis? Muhasebe Çalışanlarının Gözünden Çalışma Ortamı, İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (3), 2433-2447.

Discussion – The findings suggest that job satisfaction among accounting professionals is influenced not only by structural conditions but also strongly by managerial support and organizational relationships. The results highlight the critical role of psychosocial factors in technically demanding professions and emphasize the strategic importance of supportive management practices in enhancing employee satisfaction. By situating this relationship within the Job Demands-Resources (JD-R) framework and focusing specifically on accounting professionals, the study addresses a theoretical gap in the literature and offers sector-specific managerial implications, extending prior research beyond a simple re-confirmation of the workplace environment-job satisfaction link.

1. Giriş

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edebilmesi, yalnızca finansal göstergelerin başarısıyla değil, aynı zamanda insan kaynağının etkin yönetimiyle doğrudan ilişkilidir. Özellikle bilgi yoğun sektörlerde çalışanların psikolojik iyi oluşu, motivasyonu ve işlerine yönelik tutumları, örgütsel performansın belirleyici unsurları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda iş tatmini, örgütsel davranış literatüründe en fazla incelenen kavramlardan biri olarak öne çıkmaktadır. İş tatmini; bireyin yaptığı işe, çalışma koşullarına ve örgütüne yönelik genel değerlendirmesini ifade eden çok boyutlu bir tutumdur (Robbins & Judge, 2017). Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyi; verimlilik, örgütsel bağlılık, performans ve işten ayrılma niyeti gibi birçok kritik değişkenle yakından ilişkilidir (Judge vd., 2001).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, iş tatmininin yalnızca bireysel özelliklerden değil, aynı zamanda örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Özellikle çalışma ortamının niteliği, iş tatmininin önemli belirleyicilerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Çalışma ortamı; fiziksel koşullar, yönetim anlayışı, iş güvenliği, sosyal ilişkiler ve örgüt içi iletişim gibi unsurları kapsayan bütüncül bir yapıya sahiptir. Raziq ve Maulabakhsh (2015), çalışma ortamının iş tatmini üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında, üst yönetim desteği ve saygı ihtiyacının iş tatmini ile pozitif ve anlamlı ilişki içinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer biçimde Taheri, Miah ve Kamaruzzaman (2020) da fiziksel, sosyal ve güvenli çalışma koşullarının iş tatmini üzerinde anlamlı etkiler yarattığını vurgulamaktadır.

Örgüt kültürü, liderlik tarzı ve çalışma ilişkileri gibi yönetsel ve sosyal boyutların da iş tatmini üzerindeki etkisi literatürde geniş biçimde ele alınmıştır. İşcan ve Timuroğlu (2007), örgüt kültürü tiplerinin iş tatminindeki varyansın önemli bir bölümünü açıkladığını belirtirken; Bayar ve Öztürk (2017), iş stresinin iş tatmini üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi bulunduğunu göstermiştir. Gül Ekşi (2024) tarafından yapılan çalışmada ise kriz dönemlerinde algılanan yönetim uygulamalarının iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin oldukça yüksek olduğu (%80,4) tespit edilmiştir. Bu bulgular, yönetim uygulamalarının ve örgütsel atmosferin çalışanların işlerine yönelik tutumlarını şekillendirmede kritik rol oynadığını göstermektedir.

Çalışma ortamının sosyal boyutu da iş tatmini açısından belirleyici bir unsurdur. Yanık ve Taniş (2020), çalışma ortamında saygı ve destek algısının iş tatminini pozitif yönde etkilediğini ortaya koyarken; Andriani vd. (2023), destekleyici bir çalışma ortamının iş tatmini ve işe bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyetini azalttığını belirtmektedir. Ayrıca Yıldırımçakar ve Kanberoğlu (2023), çalışma biçiminin (uzaktan veya işyeri ortamında) iş tatmini düzeyini anlamlı biçimde farklılaştırdığını saptamışlardır. Bu sonuçlar, çalışma ortamının yalnızca fiziksel koşullardan ibaret olmadığını; sosyal etkileşim, yönetsel destek ve örgütsel adalet gibi boyutları da içerdiğini göstermektedir.

Muhasebe mesleği ise yoğun dikkat, yüksek sorumluluk, mevzuata uyum ve zaman baskısı gerektiren yapısıyla diğer birçok meslek grubundan ayrılmaktadır. Özellikle mali müşavirlik bürolarında ve işletmelerin muhasebe departmanlarında görev yapan çalışanlar; finansal raporlama, vergi mevzuatı ve denetim süreçleri gibi karmaşık ve hata toleransı düşük görevleri yerine getirmektedir. Bu nedenle muhasebe çalışanlarının çalışma ortamına ilişkin algıları, iş tatmini üzerinde daha belirgin etkiler yaratabilmektedir. Ancak literatürde çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi muhasebe meslek mensupları özelinde inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmalar çoğunlukla sağlık, eğitim veya hizmet sektörüne odaklanmakta; muhasebe alanındaki profesyonellere yönelik ampirik bulgular görece az kalmaktadır.

Bu çalışma, söz konusu literatür boşluğunu doldurmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın temel amacı, muhasebe meslek mensuplarının çalışma ortamına ilişkin algılarının iş tatmini üzerindeki etkisini ampirik olarak incelemektir. Bu doğrultuda çalışma ortamı; çalışma saatleri, iş güvenliği, çalışan ilişkileri, saygınlık (itibar)

ihtiyacı ve üst yönetim uygulamaları boyutları çerçevesinde ele alınmış; bu boyutların iş tatmini üzerindeki etkileri regresyon analizi aracılığıyla test edilmiştir.

Çalışmanın kuramsal temeli, örgütsel davranış literatüründe geniş kabul gören İş Talepleri-Kaynaklar (Job Demands-Resources-JD-R) Modeli ile ilişkilendirilmektedir (Bakker & Demerouti, 2007). JD-R Modeline göre, çalışma ortamına ilişkin olumlu kaynaklar (üst yönetim desteği, çalışan ilişkileri, iş güvenliği vb.) çalışanların motivasyon süreçlerini besleyerek iş tatminini artırmaktadır. Ayrıca Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory; Blau, 1964) çerçevesinde, çalışanların örgütten algıladıkları destek ve güvenin karşılıklılık normu gereği iş tatmini ve olumlu tutumlarla karşılık bulduğu ileri sürülmektedir. Bu çalışma, söz konusu kuramsal çerçeveleri muhasebe meslek mensupları bağlamında sınavarak, mevcut ilişkinin yalnızca yeniden doğrulanmasının ötesinde, çalışma ortamının muhasebe mesleğine özgü yüksek dikkat, zaman baskısı ve mevzuata uyum gerekliliği gibi yapısal özelliklerle nasıl etkileşime girdiğine ilişkin kuramsal bir açıklama sunmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın kuramsal katkısı, mevcut çalışma ortamı-iş tatmini ilişkisini yeni bir mesleki bağlamda test etmenin ötesinde, bu ilişkiyi JD-R Modeli ve Sosyal Değişim Teorisi temelinde açıklayarak literatürdeki kuramsal boşluğu doldurmasından kaynaklanmaktadır.

Bu çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuş ve çalışma ortamı ile iş tatmini kavramları bütüncül bir perspektifle ele alınmıştır. Bu kapsamda, ilgili kavramların tanımları yapılmış, değişkenler arasındaki olası ilişkiler açıklanmış ve araştırmanın teorik dayanakları ortaya konulmuştur. İkinci bölümde literatür taramasına yer verilmiş; çalışma ortamı, iş tatmini ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen ulusal ve uluslararası ampirik çalışmalar sistematik biçimde değerlendirilmiştir. Bu bölümde mevcut araştırmaların bulguları karşılaştırmalı olarak ele alınmış ve muhasebe meslek mensupları bağlamında gözlenen literatür boşluğu ortaya konulmuştur. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi ayrıntılı biçimde açıklanmıştır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, modeli ve hipotezi belirtilmiş; örneklem yapısı, veri toplama aracı ve ölçüm süreci tanımlanmıştır. Ayrıca veri analizinde kullanılan istatistiksel teknikler (güvenilirlik analizi, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi) gerekçeleriyle birlikte sunulmuştur. Dördüncü bölümde ise araştırmadan elde edilen bulgular raporlanmıştır. Öncelikle katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiş, ardından ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş; çalışma ortamı boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi regresyon analizi aracılığıyla test edilmiştir. Son bölümde araştırma bulguları literatür çerçevesinde tartışılmış; elde edilen sonuçların teorik ve uygulamaya yönelik çıkarımları değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışmanın sınırlılıklarına değinilmiş ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

Çalışmanın hem teorik hem de uygulamaya dönük katkı sağlaması beklenmektedir. Teorik açıdan, iş tatmini literatürüne muhasebe sektörü bağlamında ampirik kanıt sunmaktadır. Uygulama açısından ise muhasebe büroları ve işletmelerde görev yapan yöneticilere, çalışanların iş tatminini artırmaya yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesi konusunda yol gösterici bulgular sunmaktadır. Özellikle üst yönetim desteği, güven ortamı ve çalışanlar arası ilişkilerin güçlendirilmesinin, muhasebe çalışanlarının iş tatminini artırmada kritik rol oynayabileceği öngörülmektedir.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

İş tatmini ile çalışma ortamı arasındaki ilişki, örgütsel davranış ve yönetim literatüründe uzun süredir yoğun biçimde incelenen konular arasında yer almaktadır. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin yalnızca bireysel özelliklere bağlı olmadığı; aynı zamanda örgütsel yapı, yönetim anlayışı, çalışma koşulları ve sosyal ilişkiler gibi faktörlerden önemli ölçüde etkilendiği kabul edilmektedir. Bu kapsamda özellikle sağlık, eğitim ve hizmet sektörlerinde gerçekleştirilen çalışmalar, çalışma ortamının iş tatmini üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır. Aşağıda literatürde öne çıkan çalışmalar, temel bulgular çerçevesinde özetlenmiştir.

Yüksel (2005), çalışan ile yönetici arasındaki iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve iletişim düzeyi ile iş tatmini arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada özellikle bilgilendirme, geri bildirim ve çalışanlarla kurulan doğrudan iletişimin iş tatmini üzerinde belirleyici olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca iletişim boyutlarının birlikte ele alındığında iş tatminindeki varyansın önemli bir kısmını açıkladığı görülmüştür. Bu bulgular, örgüt içi iletişimin iş tatmini açısından temel bir unsur olduğunu göstermektedir.

İşcan ve Timuroğlu (2007), örgüt kültürü tiplerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve klan ile adokrazi kültürlerinin iş tatminini artırıcı, hiyerarşi ve pazar kültürünün ise azaltıcı yönde etkiler yarattığını tespit etmiştir. Araştırma sonuçları, çalışanların daha esnek, katılımcı ve destekleyici kültür yapılarında daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşılık katı ve rekabetçi yapıların iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğu belirlenmiştir. Bu durum, örgüt kültürünün çalışan tutumları üzerindeki kritik rolünü ortaya koymaktadır.

Tolay, Sürgevil ve Topoyan (2012), yapısal ve psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri bütüncül bir model çerçevesinde incelemiştir. Bulgular, özellikle psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu üzerinde doğrudan ve güçlü etkiler yarattığını göstermektedir. Ayrıca yapısal güçlendirmenin dolaylı etkiler aracılığıyla iş doyumunu artırdığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların kendilerini yetkin ve etkili hissetmelerinin iş tatmini açısından önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Özaydın ve Özdemir (2014), çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve yaş, kıdem ve geleceğe yönelik beklentilerin iş tatminini artırıcı yönde etkilediğini belirlemiştir. Bununla birlikte bazı demografik değişkenlerin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, iş tatmininin yalnızca bireysel özelliklere bağlı olmadığını, aynı zamanda örgütsel faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Raziq ve Maulabakhsh (2015), çalışma ortamının iş tatmini üzerindeki etkisini analiz etmiş ve çalışma saatleri, iş güvenliği, üst yönetim desteği ve saygı algısının iş tatmini ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma, destekleyici ve güvenli bir çalışma ortamının çalışan memnuniyetini artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca çalışma ortamı bileşenlerinin birlikte ele alındığında iş tatmini üzerinde anlamlı bir açıklayıcılığa sahip olduğu belirlenmiştir.

Tambağ vd. (2015), hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada çalışma ortamı algısı ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu tespit etmiştir. Özellikle çalışma ortamına ilişkin olumlu algıların artmasıyla iş doyumunun da yükseldiği görülmüştür. Bu durum, sağlık hizmetlerinin kalitesi açısından da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Çalışma, çalışma ortamının çalışan performansı ve hizmet çıktıları üzerindeki dolaylı etkilerine de işaret etmektedir.

Bayar ve Öztürk (2017), iş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve iş stresinin iş tatminini azaltıcı yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma bulguları, stres düzeyinin artmasının çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti düşürdüğünü göstermektedir. Bu durum, çalışma ortamında stres yönetiminin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca iş tatmininin sürdürülebilirliği açısından stres faktörlerinin kontrol edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Yanık ve Taniş (2020), çalışma ilişkilerinin iş tatmini üzerindeki etkisini analiz etmiş ve çalışma ortamında saygı, destek ve adalet algısının iş tatminini artırdığını belirlemiştir. Bunun yanı sıra bu unsurların iş yükünü azaltıcı yönde etkiler yarattığı da tespit edilmiştir. Çalışma, sosyal ilişkilerin iş tatmini üzerindeki belirleyici rolünü açıkça ortaya koymaktadır. Bu bağlamda örgüt içi iletişim ve ilişkilerin güçlendirilmesi önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Taheri, Miah ve Kamaruzzaman (2020), çalışma ortamının fiziksel ve sosyal boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve özellikle güvenli, düzenli ve destekleyici çalışma koşullarının iş tatminini artırdığını tespit etmiştir. Çalışma, çalışma ortamının çok boyutlu bir yapı olduğunu ve farklı bileşenlerin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, fiziksel ve sosyal faktörlerin birlikte ele alınmasının önemini göstermektedir.

Aruldoss vd. (2022), iş-yaşam dengesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide çalışma ortamının düzenleyici rolünü incelemiştir. Bulgular, olumlu bir çalışma ortamının iş-yaşam dengesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini göstermektedir. Bu durum, çalışma ortamının dolaylı etkiler aracılığıyla da iş tatminini şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Çalışma, örgütsel destek unsurlarının çalışan memnuniyetindeki önemini vurgulamaktadır.

Okumuş, Bakan ve Kutluk (2022), işe tutkunluk ve odaklanma yeteneğinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve her iki değişkenin iş tatmini ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğunu belirlemiştir. Bulgular,

çalışanların işlerine yönelik bağlılık düzeylerinin artmasının iş tatminini de artırdığını göstermektedir. Bu sonuç, bireysel motivasyon faktörlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır.

Andriani vd. (2023), çalışma ortamının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiş ve iş tatmini ile işe bağlılığın bu ilişkide aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Çalışma, destekleyici çalışma ortamlarının çalışanların örgüte bağlılığını artırdığını ve işten ayrılma eğilimini azalttığını göstermektedir. Bu bulgu, çalışma ortamının dolaylı örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır.

Sriadmituma vd. (2023), çalışma ortamının iş tatmini üzerindeki etkisinin her durumda anlamlı olmayabileceğini, ancak performans üzerinde olumlu etkiler yaratabildiğini tespit etmiştir. Bu sonuç, çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin bağlamsal olarak farklılaşabileceğini göstermektedir. Ayrıca örgütsel yapı ve sektör özelliklerinin bu ilişkide belirleyici olabileceği ifade edilmektedir.

Yıldırımçakar ve Kanberoğlu (2023), uzaktan çalışma ile işyeri ortamında çalışmayı karşılaştırmış ve uzaktan çalışmanın bazı çalışan gruplarında iş tatminini artırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca iş tatmininin demografik özelliklere göre farklılık gösterebildiği belirlenmiştir. Bu durum, çalışma biçiminin iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır.

Gül Ekşi (2024), kriz yönetimi algısının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve kriz yönetiminin bu ilişkide güçlü bir aracı rol oynadığını belirlemiştir. Özellikle kriz dönemlerinde yönetsel uygulamaların çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinin arttığı görülmüştür. Bu bulgu, belirsizlik dönemlerinde yönetim kalitesinin önemini ortaya koymaktadır.

Hariyasasti ve Purwanto (2025), çalışma ortamı, iletişim ve ücretlendirme gibi faktörlerin performans üzerindeki etkisini incelemiş ve destekleyici çalışma ortamının çalışan verimliliğini artırdığını vurgulamıştır. Çalışma, örgütsel uygulamaların performans üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda çalışma ortamının stratejik bir yönetim aracı olduğu ifade edilmektedir.

Özmen ve Arslan Yürümezoglu (2025), çalışma ortamı algısının bakım kalitesi ve çalışan çıktıları üzerindeki etkisini incelemiş ve olumlu çalışma ortamının performansı artırıcı ve olumsuz sonuçları azaltıcı etkiler yarattığını göstermiştir. Bulgular, çalışma ortamının yalnızca çalışan memnuniyeti değil, aynı zamanda hizmet kalitesi açısından da önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Özetle literatürde çalışma ortamının iş tatmini üzerinde çoğunlukla pozitif ve anlamlı etkiler yarattığı görülmektedir. Bununla birlikte mevcut çalışmaların büyük ölçüde sağlık, eğitim ve hizmet sektörlerine odaklandığı, muhasebe meslek mensuplarına yönelik ampirik çalışmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, muhasebe alanında çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesini gerekli kılmakta ve bu çalışmanın literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı amaçladığını göstermektedir.

İncelenen çalışmalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, literatürün büyük ölçüde çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki doğrudan ilişkiyi doğrulayan bulgular etrafında kronolojik biçimde sıralandığı, ancak çalışmalar arasındaki metodolojik farklılıkların (örneklem yapısı, ölçüm aracı, analiz yöntemi) ve çelişkili bulguların yeterince eleştirel biçimde tartışılmadığı görülmektedir. Örneğin Tokuda vd. (2009) ve Rafiq vd. (2012) çalışma ortamı ile iş tatmini arasında beklenenin aksine zayıf veya negatif ilişkiler tespit ederken, incelenen çalışmaların çoğunluğu pozitif ve anlamlı ilişkiler bulmuştur; bu farklılığın örneklemenin sektörel yapısından, kullanılan ölçüm araçlarından ya da kültürel bağlamdan kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca literatürde çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş stresi, psikolojik güvenlik ve çalışan bağlılığı gibi aracı veya düzenleyici değişkenleri inceleyen çalışmaların (Andriani vd., 2023; Aruldoss vd., 2022) sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu durum, çalışma ortamı-iş tatmini ilişkisinin yalnızca doğrudan etkiler üzerinden değil, aracı ve düzenleyici mekanizmalar üzerinden de incelenmesi gerektiğine işaret etmekte ve mevcut çalışmanın bu doğrultuda gelecekte genişletilebilecek bir zemin oluşturduğunu göstermektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

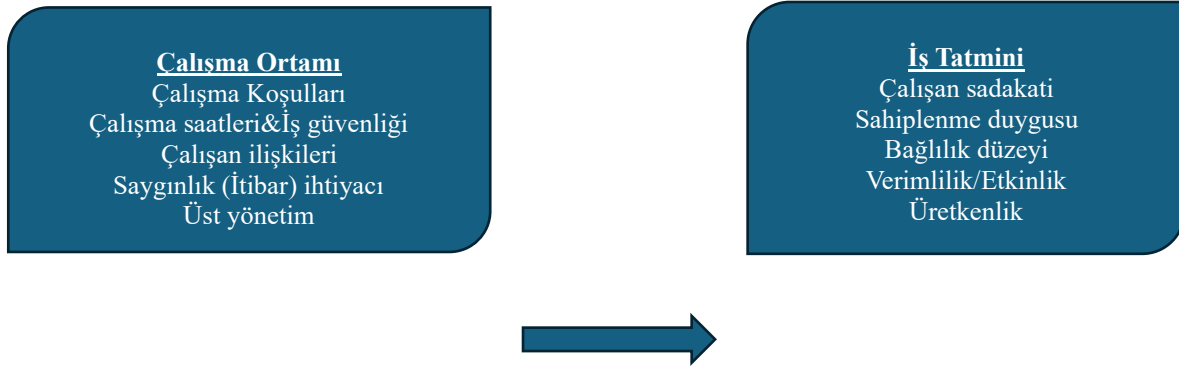
Bu çalışmanın amacı, çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma verileri, Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriler, muhasebe meslek mensuplarına e-posta

yoluyla ulaştırılan anketler aracılığıyla ve gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır. Bu sayede mali müşavirlik bürolarında ya da farklı şirketlerin muhasebe departmanlarında görev yapan çalışanlardan toplam 480 geçerli anket elde edilmiştir. Verilerin toplanmasında, literatürde birçok araştırmada kullanılan anket tekniği kullanılmıştır. Anketler katılımcılara e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Bu çalışanların araştırmaya dâhil edilmesinin temel amacı, muhasebe meslek mensuplarının görüşlerini yansıtmak ve elde edilen bulguların daha geniş bir evrene genellenebilirliğini sağlamaktır. Bu araştırma için Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulu'ndan 03.02.2026 tarih ve 02/07 sayılı karar numarası ile Etik kurul Onayı alınmıştır.

Araştırmada kullanılan kolayda örnekleme yönteminin, olasılıklı örnekleme yöntemlerine kıyasla temsil gücü açısından bazı sınırlılıklar taşıdığı belirtilmelidir. Katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak ve e-posta yoluyla ulaşılabilen muhasebe meslek mensuplarından oluşması, örneklemin belirli özelliklere (örneğin dijital iletişim araçlarını aktif kullanan bireyler) sahip katılımcılar lehine yanlılık taşıma ihtimalini artırmaktadır. Bu durum, bulguların yalnızca benzer özellikteki popülasyonlara temkinli biçimde genellenebileceği anlamına gelmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri

Yukarıdaki literatür doğrultusunda, bu çalışmada test edilen kavramsal model Şekil 1'de sunulmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni, çalışanların örgüt içerisinde faaliyet gösterdikleri çalışma ortamı, bağımlı değişkeni ise çalışanların iş tatminidir. Çalışma ortamı; çalışma saatleri, iş güvenliği, iş güvencesi, çalışanlar arasındaki ilişkiler, çalışanların saygınlık (itibar) ihtiyaçları ile üst yönetimin çalışanların işleri üzerindeki etkisini kapsamaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, çalışma koşulları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Çalışma ortamının daha iyi olması, çalışanların iş tatmininin artmasına yol açmaktadır.

Araştırma modelinin yalnızca çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki doğrudan ilişkiyi test eden tek bir hipotez üzerine kurulmuş olması, modelin açıklayıcı kapsamını sınırlandıran bir tercih olarak değerlendirilmelidir. Çalışma ortamının çok boyutlu yapısı dikkate alındığında, ileride yapılacak araştırmalarda örgütsel bağlılık, psikolojik güvenlik, tükenmişlik veya iş stresi gibi değişkenlerin aracı ya da düzenleyici rol üstlendiği daha kapsamlı yapısal eşitlik modellerinin test edilmesi, çalışma ortamı-iş tatmini ilişkisinin altında yatan mekanizmaların daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Raziq ve Maulabakhsh (2015) tarafından yapılan çalışmadan uyarlanan anket, çalışma ortamının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla saygınlık (itibar) ihtiyaçları, iş güvenliği, çalışma saatleri, güven, çalışma arkadaşları ve yönetici ile ilişkiler ile işin niteliğine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Katılımcıların yanıtlarını değerlendirmek amacıyla, hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, kısmen memnunum ve tamamen memnunum seçeneklerini içeren 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada gerçekleştirilen tüm istatistiksel analizler Statistical Package for Social Sciences (SPSS) yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Ayrıca, örneklem büyüklüğünün $n \geq 5$ olduğu veri setlerinde uygulanabilir olması nedeniyle faktör analizi de gerçekleştirilmiştir (Hair vd., 2010). Araştırmanın temel hipotezi, çalışma ortamının iş tatmini

üzerinde etkili olduğu yönünde olduğundan, bu ilişkiyi test etmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır. Bir değişkenin başka bir değişkenle olan ilişkisini incelemek için basit regresyon analizinin uygun bir yöntem olduğu belirtilmektedir (Robson, 2008; Saunders vd., 2009).

Ölçüm modelinin geçerliliğine ilişkin olarak, bu çalışmada yalnızca açıklayıcı faktör analizi (EFA) uygulanmış; doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ile birleşim geçerliliği (Composite Reliability), yakınsak geçerlilik (AVE) ve ayrışma geçerliliği (HTMT/Fornell-Larcker) gibi ileri düzey psikometrik göstergeler bu araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Bunun temel nedeni, ölçeğin yapısının veri setinde ilk kez ampirik olarak keşfedilmesi amacıyla EFA'nın tercih edilmiş olmasıdır. Bununla birlikte 480 kişilik örneklem büyüklüğünün CFA uygulaması için de yeterli olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu durumun bir sınırlılık oluşturduğu kabul edilmekte ve gelecek çalışmalarda aynı veri seti veya yeni bir örneklem üzerinden CFA ile modelin doğrulanması önerilmektedir. Benzer şekilde, tüm değişkenlerin aynı katılımcılardan, aynı anket formu ve aynı zaman diliminde öz-bildirim yoluyla toplanmış olması, ortak yöntem yanlılığı (Common Method Bias) riski oluşturmaktadır. Bu çalışmada Harman'ın Tek Faktör Testi veya ortak gizil faktör (Common Latent Factor) analizi gibi bir kontrol prosedürü uygulanmamıştır. Bu durum araştırmanın bir diğer sınırlılığı olarak değerlendirilmekte ve gelecek çalışmalarda zamansal ayırım (time-lag design) veya farklı kaynaklardan veri toplama gibi yöntemlerle bu riskin azaltılması önerilmektedir.

4. BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle araştırmaya katılan toplam 480 muhasebe meslek mensubunun demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmaktadır.

4.1. Verilerin Analizi

Çalışmada öncelikle katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler Tablo 1 aracılığıyla sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışanlara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Değişken		N	Yüzde (%)
Yaş	21–30	98	20,4
	31–40	186	38,8
	40 üzeri	196	40,8
Cinsiyet	Erkek	432	90,0
	Kadın	48	10,0
Tecrübe	1 Yıl Altı	54	11,3
	2–5 Yıl	142	29,6
	6–10 Yıl	156	32,5
	10 Yıl Üzeri	128	26,6
Eğitim	Lise	36	7,5
	Önlisans	84	17,5
	Lisans	298	62,1
	Lisansüstü	62	12,9

Tablo1'de katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, %20,4'ünün 21–30 yaş aralığında, %38,8'inin 31–40 yaş aralığında ve %40,8'inin 40 yaş ve üzeri grupta yer aldığı görülmektedir. Bu dağılım, örneklemin büyük ölçüde orta ve ileri yaş grubundaki çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %90'ının erkek, %10'unun ise kadın olduğu belirlenmiştir. Bu durum, muhasebe mesleğinde erkek çalışanların sayısal olarak daha yoğun temsil edildiğini ortaya koymaktadır. Ancak kadın katılımcı oranının görece düşük olması, cinsiyet temelli değerlendirmelerde bulguların dikkatle yorumlanmasını gerekli kılmaktadır. Katılımcıların mesleki tecrübeleri değerlendirildiğinde, %11,3'ünün 1 yılın altında, %29,6'sının 2–5 yıl aralığında, %32,5'inin 6–10 yıl aralığında ve %26,6'sının 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, örneklemin önemli bir kısmının uzun yıllara dayanan mesleki

deneyime sahip olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi açısından incelendiğinde ise katılımcıların %7,5'inin lise, %17,5'inin önlisans, %62,1'inin lisans ve %12,9'unun lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Bu bulgu, muhasebe meslek mensuplarının büyük çoğunluğunun yükseköğretim düzeyinde eğitim aldığını ve mesleğin akademik altyapısının güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada kullanılan çalışma ortamı ve iş tatmini ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada çalışma ortamı başlangıçta beş boyut altında ele alınmış, ancak açıklayıcı faktör analizi sonucunda bu yapının ampirik olarak dört faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu durum, katılımcıların bazı boyutları bütünsel biçimde algılamasından kaynaklanmaktadır. Bulgular aşağıda yer alan Tablo 2'de paylaşılmıştır.

Tablo 2. Çalışma Ortamı ve İş Tatmini Değişkenlerine Ait Döndürülmüş Bileşen Matrisi

	Çalışma Koşulları	Üst Yönetim & Saygınlık İhtiyacı	İş Güvenliği & Çalışma Saatleri	Çalışan İlişkileri
Fiziksel çalışma koşullarından duyulan memnuniyet	0,742			
Binanın mevcut bakım durumundan duyulan memnuniyet	0,715			
Kurumdaki hijyen koşullarının yeterliliği	0,698			
Mevcut sabit çalışma saatlerinden duyulan memnuniyet	0,721			
Yapılan iş faaliyetlerinin bireysel becerilerle uyumu ve yetkinlik geliştirme olanakları	0,663			
Görevlerin yerine getirilmesi için gerekli ekipmanlara erişim	0,684			
Kurumdaki eğitim olanaklarından duyulan memnuniyet	0,701			
Kurum içindeki ekip çalışması	0,734			
Gerektiğinde iş arkadaşlarından yardım alabilme imkânı	0,756			
Yöneticinin işle ilgili yeterli bilgi sağlaması		0,768		
Yöneticinin iş konusunda makul beklentilere sahip olması		0,742		
Birim yöneticilerinin çalışanlara duyduğu güven		0,781		
Birim yöneticilerinin çalışanlara karşı sorumluluk bilinci		0,764		
Bölüm yöneticisine duyulan güvene ilişkin görüşler		0,749		
Kurum genelinde sorumluluk anlayışı		0,712		
Eğitimin kariyer gelişimine katkısı			0,724	
Eğitimin iş verimliliğini artırması			0,708	
Çalışanların çalışma zamanlarını değerlendirme biçimleri			0,689	
Kurumun bir çalışma ortamı olarak beklentileri karşılması			0,671	
Çalışanlar arasında genel güven düzeyi			0,719	
Birim yöneticisinin çatışma çözme becerileri				0,741
Kariyer ilerleme olanakları ve bireysel yetkinlik düzeyi				0,697
Birim yöneticisinin yönetsel ve mesleki becerileri				0,758
Birim yöneticisi ile çalışanlar arasındaki iletişim düzeyi				0,746
İnsan kaynakları yönetimi ve çalışanlar arasındaki iletişimden duyulan memnuniyet				0,732

Tablo 2’de sunulan bulgular, ölçeğin dört faktörlü bir yapı sergilediğini ve maddelerin teorik olarak beklenen boyutlar altında toplandığını göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, iş tatmini faktörü altında yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0,663 ile 0,756 arasında değiştiği görülmektedir. Bu faktör, fiziksel çalışma koşulları, bina bakım durumu, hijyen koşulları, sabit çalışma saatleri, iş-beceri uyumu, ekipmanlara erişim, eğitim olanakları ve ekip çalışmasına ilişkin ifadeleri kapsamaktadır. Elde edilen faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırların üzerinde olması, bu boyutun ölçüm gücünün yüksek olduğunu göstermektedir. Üst yönetim ve saygınlık İhtiyacı faktörüne ilişkin maddelerin faktör yükleri 0,712 ile 0,781 aralığında yer almaktadır. Bu faktör, yöneticinin işle ilgili bilgi sağlaması, makul beklentilere sahip olması, çalışanlara duyulan güven, sorumluluk bilinci ve kurum genelindeki güven algısını yansıtan ifadelerden oluşmaktadır. Bu durum, yönetim uygulamaları ve saygınlık algısının çalışanlar açısından ortak bir boyut altında değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. İş güvenliği ve çalışma saatleri faktörü altında toplanan maddelerin faktör yüklerinin 0,671 ile 0,724 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu faktör, eğitimin kariyer gelişimi ve iş verimliliğine katkısı, çalışma zamanlarının değerlendirilme biçimi ve kurumun bir çalışma ortamı olarak beklentileri karşılama düzeyi gibi unsurları içermektedir. Son olarak, çalışan ilişkileri faktörüne ait maddelerin faktör yüklerinin 0,697 ile 0,758 arasında olduğu görülmektedir. Bu boyut çalışanlar arasındaki güven düzeyi, yöneticilerin çatışma çözme becerileri, kariyer ilerleme olanakları, yönetici-çalışan iletişimi ve insan kaynakları yönetimi ile çalışanlar arasındaki iletişime ilişkin ifadeleri kapsamaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, tüm maddelerin ait oldukları faktörlerde yüksek yüklenme gösterdiği ve çapraz yüklenme sorununun bulunmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, kullanılan ölçeğin yapı geçerliliğinin yeterli olduğunu ve çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin analiz edilmesine uygun bir ölçüm aracı sunduğunu göstermektedir.

Başlangıçta beş boyut altında kavramsallaştırılan çalışma ortamı yapısının analiz sonucunda dört faktöre indirgenmesi, özellikle “saygınlık (itibar) ihtiyacı” ile “üst yönetim uygulamaları” boyutlarına ait maddelerin tek bir faktör altında yüksek yüklenme göstermesinden kaynaklanmaktadır. Bu bulgu, kuramsal olarak birbirinden ayrı ele alınan bu iki boyutun, muhasebe meslek mensupları tarafından pratikte iç içe geçmiş biçimde algılandığını düşündürmektedir. Zira çalışanların saygınlık algısı büyük ölçüde üst yönetimin kendilerine gösterdiği güven, destek ve adil davranış biçimiyle şekillenmektedir. Bu durum, Sosyal Değişim Teorisi’nin öngördüğü biçimde, yönetimden algılanan destek ile saygınlık ihtiyacının karşılıklı normu çerçevesinde birlikte değerlendirildiğine işaret etmekte olup literatürdeki teorik sınıflandırmalardan farklı olarak bu iki unsurun ampirik düzeyde bütünleşik bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

Çalışma ortamı boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmış olup, elde edilen sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Korelasyon Tablosu

	Çalışma Koşulları	Üst Yönetim & Saygınlık İhtiyacı	İş Güvenliği & Çalışma Saatleri	Çalışan İlişkileri
Çalışma Koşulları	1			
Üst Yönetim & Saygınlık İhtiyacı	0,642*	1		
İş Güvenliği & Çalışma Saatleri	0,518*	0,476*	1	
Çalışan İlişkileri	0,593*	0,552*	0,489*	1

*p<0,05

Tablo 3’te yer alan korelasyon analizi sonuçları, çalışma ortamının farklı boyutlarının birbiriyle ilişkili olduğunu ve bu boyutların tamamının iş tatmini ile anlamlı düzeyde bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma ortamı boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmış olup, elde edilen sonuçlar Tablo 3’te sunulmuştur. Analiz bulguları, iş tatmini ile çalışma ortamına ilişkin tüm boyutlar arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir (p<0,05). İş tatmini ile Üst Yönetim ve Saygınlık İhtiyacı arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (r=0,642). Bu bulgu, çalışanların üst yönetim uygulamalarına ve saygınlık algılarına yönelik olumlu değerlendirmelerinin iş tatminini artırdığını göstermektedir. Benzer şekilde, iş tatmini ile Çalışan İlişkileri arasında da orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (r=0,593). Bu sonuç, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle kurulan sağlıklı ilişkilerin iş tatmini üzerinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

İş tatmini ile iş güvenliği ve çalışma saatleri arasındaki ilişkinin ise pozitif ve anlamlı olmakla birlikte diğer boyutlara kıyasla daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($r=0,518$). Bu durum, iş güvenliği ve çalışma saatlerinin iş tatmini açısından önemli olmakla birlikte, yönetim uygulamaları ve sosyal ilişkiler kadar güçlü bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Çalışma ortamı boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiler incelendiğinde, Üst yönetim ve saygınlık ihtiyacı ile Çalışan İlişkileri arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,552$), Üst Yönetim ve Saygınlık İhtiyacı ile İş Güvenliği ve Çalışma Saatleri arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ($r=0,476$) görülmektedir. Ayrıca, İş güvenliği ve çalışma saatleri ile çalışan ilişkileri arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,489$).

Korelasyon analizi sonuçları, çalışma ortamına ilişkin boyutlar ile iş tatmini arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur. Ancak korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi hakkında bilgi vermekle birlikte, bu ilişkinin nedensel yapısına ilişkin açıklama sunmamaktadır. Bu nedenle, çalışma ortamı boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisinin daha ayrıntılı ve nedensel bir çerçevede incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, korelasyon analizi ile tespit edilen anlamlı ilişkilerin iş tatmini üzerindeki açıklayıcı gücünü belirlemek amacıyla regresyon analizine başvurulmuştur. Regresyon analizi sayesinde, çalışma ortamını oluşturan Üst Yönetim ve Saygınlık İhtiyacı, İş Güvenliği ve Çalışma Saatleri ile Çalışan İlişkileri boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkileri ayrı ayrı değerlendirilebilmiş ve her bir boyutun iş tatminini hangi düzeyde etkilediği ortaya konulmuştur. Bu kapsamda gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmakta olup, çalışma ortamının iş tatmini üzerindeki etkisini ifade eden H1 hipotezi bu analiz aracılığıyla test edilmiştir.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: İş Tatmini	Katsayı	Standart Hata	Standartlaştırılmış Beta
(Sabit)	—	0,312	5,874
Çalışma Koşulları	0,214	0,058	3,689
Üst Yönetim & Saygınlık İhtiyacı	0,381	0,062	6,145
İş Güvenliği & Çalışma Saatleri	0,167	0,054	3,092
Çalışan İlişkileri	0,295	0,060	4,917

$R^2=0,52$ $F=128,34$

Çalışma ortamı boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiş olup, analiz sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Model genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=128,34$; $p<0,01$) ve bağımsız değişkenler iş tatminindeki toplam varyansın %52'sini açıklamaktadır ($R^2=0,520$). Regresyon sonuçlarına göre tüm çalışma ortamı boyutlarının iş tatmini üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkileri bulunmaktadır. En güçlü etki "Üst Yönetim ve Saygınlık İhtiyacı" boyutunda ($\beta=0,381$; $p<0,01$) tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla "Çalışan İlişkileri" ($\beta=0,295$; $p<0,01$), "Çalışma Koşulları" ($\beta=0,214$; $p<0,01$) ve "İş Güvenliği ve Çalışma Saatleri" ($\beta=0,167$; $p<0,01$) boyutları izlemektedir. Elde edilen bulgular, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmininin özellikle yönetsel destek ve örgüt içi ilişkilerden güçlü biçimde etkilendiğini göstermektedir. Öte yandan üst yönetim ve saygınlık ihtiyacı boyutunun en güçlü yordayıcı olarak öne çıkması, muhasebe mesleğinin hiyerarşik ve denetime dayalı örgütsel yapısıyla ilişkilendirilebilir; yüksek dikkat ve mevzuata uyum gerektiren bu meslekte çalışanların performansı sürekli olarak üst yönetim ve müşteriler tarafından değerlendirildiğinden, yönetimden algılanan güven ve saygınlığın diğer boyutlara kıyasla iş tatmini üzerinde daha belirleyici bir rol oynaması JD-R Modeli çerçevesinde bir 'kaynak' olarak yorumlanabilir; zira algılanan yönetsel destek, mesleğin yapısal taleplerinin (zaman baskısı, sorumluluk, denetim riski) yarattığı gerilimi dengeleyici bir kaynak işlevi görmektedir.

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırmada muhasebe meslek mensuplarının çalışma ortamına ilişkin algılarının iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Korelasyon ve regresyon analizlerinden elde edilen bulgular, çalışma ortamını oluşturan tüm boyutların iş tatmini ile pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler sergilediğini ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, çalışma ortamının iş tatmininin önemli bir belirleyicisi olduğunu vurgulayan önceki çalışmalarla paralellik göstermektedir (Judge vd., 2001; Bakotić & Babić, 2013; Raziq & Maulabakhsh, 2015; Davidescu vd., 2020). Ayrıca sonuçlar, Lee ve Brand'in (2005) çalışmalarıyla da desteklenmektedir. Zira onların çalışması da

elverişli çalışma ortamının iş memnuniyetini artırdığını göstermiştir. Ancak bu çalışmanın sonuçları, çalışma ortamının çalışanların iş memnuniyetiyle negatif ilişkili olduğunu, dışsal ödüllerin ise iş memnuniyetine neden olan en iyi motivasyon kaynağı olduğunu gösteren Tokuda vd. (2009) ve Rafiq vd. (2012) çalışmalarının sonuçlarıyla çelişmektedir. Özellikle üst yönetim ve saygınlık ihtiyacı boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinin diğer boyutlara kıyasla daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, çalışanların yöneticilerinden gördükleri destek, güven ve saygınlık algısının, iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Muhasebe mesleğinin yoğun sorumluluk, zaman baskısı ve mevzuata uyum gerektiren yapısı dikkate alındığında, yönetsel destek ve güven ortamının çalışanlar açısından daha da kritik hale geldiği söylenebilir.

Çalışan ilişkileri boyutunun iş tatmini üzerindeki anlamlı etkisi, ekip çalışması, iletişim ve güvene dayalı ilişkilerin iş tatminini artırmada önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, sosyal etkileşimlerin ve örgüt içi ilişkilerin çalışanların psikolojik iyilik hâli ve işten duydukları memnuniyet üzerinde etkili olduğunu savunan literatürü desteklemektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkilerin iş tatmini üzerindeki etkisi, örgütsel davranış literatüründe geniş biçimde ele alınmıştır. Özellikle ekip çalışması, açık iletişim ve güvene dayalı ilişkilerin çalışanların işten duydukları memnuniyeti artırdığı; bu unsurların aynı zamanda çalışanların psikolojik iyilik hâlini olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir (Chandrasekar, 2011; Robbins & Judge, 2017). Sosyal etkileşimlerin güçlü olduğu örgütlerde çalışanların kendilerini daha değerli hissettikleri ve bu durumun iş tatminini yükselttiği belirtilmektedir (Chiaburu & Harrison, 2008). Benzer şekilde, örgüt içi güven ve destekleyici ilişkilerin iş tatmininin önemli belirleyicileri arasında yer aldığı vurgulanmaktadır (Dirks & Ferrin, 2002; Bakotić, 2016; Akinwale & George, 2020). Buna karşılık, iş güvenliği ve çalışma saatleri boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinin diğer boyutlara göre görece daha düşük düzeyde olması, muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini değerlendirirken yalnızca fiziksel ve yapısal koşulları değil, aynı zamanda sosyal ve yönetsel unsurları da dikkate aldıklarını göstermektedir. Bu durum, iş tatmininin çok boyutlu bir kavram olduğunu ve yalnızca maddi veya yapısal faktörlerle açıklanamayacağını ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın bulguları ile Tokuda vd. (2009) ve Rafiq vd. (2012) çalışmalarının sonuçları arasındaki farklılık, yalnızca metodolojik bir tutarsızlık olarak değil, bağlamsal bir farklılaşma olarak da değerlendirilebilir. Söz konusu çalışmaların hastane hekimleri ve farklı sektör çalışanları üzerinde yürütülmüş olması, dışsal ödüllerin bu meslek gruplarında daha belirleyici olabileceğini; buna karşılık muhasebe mesleğinde işin doğası gereği yüksek düzeyde mevzuata uyum ve hesap verebilirlik baskısı bulunmasının, çalışanları dışsal ödüllerden ziyade yönetsel güven ve psikolojik güvenlik arayışına yönelttiğini düşündürmektedir. Bu bulgu, iş tatmininin evrensel bir örüntü izlemediğini, meslek grubunun yapısal özelliklerine göre farklı kaynakların öne çıkabileceğini göstermesi bakımından JD-R Modeline kuramsal bir katkı sunmaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulgular, muhasebe meslek mensuplarının iş tatmininin artırılmasında çalışma ortamının önemli bir rol oynadığını açıkça göstermektedir. Araştırma sonuçları doğrultusunda, çalışma ortamını oluşturan üst yönetim uygulamaları, saygınlık algısı, çalışanlar arası ilişkiler ile iş güvenliği ve çalışma saatleri gibi unsurların tamamının iş tatmini üzerinde anlamlı etkiler yarattığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda, araştırmanın temel hipotezi olan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Uygulamaya yönelik olarak, muhasebe büroları ve işletmelerin muhasebe departmanlarında görev yapan yöneticilerin, çalışanların görüşlerine önem veren, güven ve saygıya dayalı bir yönetim anlayışı benimsemeleri önerilmektedir. Üst yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi, çalışanların karar süreçlerine dâhil edilmesi ve adil bir yönetim anlayışının benimsenmesi, iş tatminini artırıcı unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, çalışanlar arasındaki iş birliğini ve ekip ruhunu destekleyen uygulamaların teşvik edilmesi, örgüt içi güven ortamının güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Eğitim olanaklarının artırılması ve kariyer gelişimine yönelik fırsatların sunulması da çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Çalışma saatlerinin dengeli bir şekilde düzenlenmesi ve iş güvenliğine yönelik uygulamaların güçlendirilmesi ise çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik açıdan daha sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olmalarına katkı sunacaktır.

Bu çalışmanın özgün değeri, çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi muhasebe meslek mensupları bağlamında çok boyutlu bir çerçevede incelemesinden kaynaklanmaktadır. Literatürde bu iki değişken farklı sektörlerde sıklıkla ele alınmış olmakla birlikte, mali müşavirlik büroları ve işletmelerin muhasebe departmanlarında görev yapan çalışanlara odaklanan ampirik çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir.

Araştırma, muhasebe mesleğinin yoğun sorumluluk, zaman baskısı ve mevzuata uyum gerektiren yapısını dikkate alarak çalışma ortamını; çalışma saatleri, iş güvenliği, çalışan ilişkileri, saygınlık (itibar) ihtiyacı ve üst yönetim uygulamaları boyutlarıyla analiz etmekte ve bu boyutların iş tatmini üzerindeki görece etkilerini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, özellikle yönetsel destek ve saygınlık algısının iş tatmini üzerindeki belirleyici rolünü vurgulamakta; böylece teknik niteliği yüksek bir meslek alanında dahi psikososyal unsurların kritik önem taşıdığını göstermektedir. Ayrıca yüksek açıklayıcılığa sahip ampirik model sayesinde, muhasebe sektörüne yönelik somut ve uygulanabilir yönetsel çıkarımlar sunulmakta ve Türkiye bağlamında literatüre özgün bir katkı sağlanmaktadır.

Çalışmanın teorik katkısı, çalışma ortamı kavramının çok boyutlu yapısının muhasebe meslek mensupları bağlamında ampirik olarak test edilmesi ve bu boyutların iş tatmini üzerindeki etkilerinin bütüncül bir model çerçevesinde ortaya konulmasıdır. Ayrıca faktör analizi sonucunda elde edilen yapının, çalışma ortamı algısının teorik sınıflandırmalardan farklı olarak daha bütünlüklü bir şekilde algılanabileceğini göstermesi, literatüre metodolojik açıdan da katkı sağlamaktadır.

Uygulama açısından değerlendirildiğinde, elde edilen bulgular muhasebe büroları ve işletmelerde yönetsel uygulamaların çalışan memnuniyeti üzerindeki kritik rolünü ortaya koymaktadır. Özellikle yöneticilerin çalışanlara değer vermesi, güven ortamı oluşturmaları ve sağlıklı iletişim kanalları geliştirmesi, iş tatminini artırmada önemli unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra çalışma ortamının fiziksel koşullarının iyileştirilmesi ve çalışanlar arası ilişkilerin güçlendirilmesi de çalışanların işlerine yönelik olumlu tutum geliştirmelerini desteklemektedir. Bu bağlamda yöneticilere, yalnızca teknik süreçleri değil, aynı zamanda çalışanların psikososyal ihtiyaçlarını da dikkate alan bütüncül bir yönetim anlayışı benimsemeleri önerilmektedir.

Bu öneriler örgüt türüne göre daha somut biçimde farklılaştırılabilir. Bağımsız muhasebe bürolarında, yönetici-çalışan ilişkisinin doğrudan ve kişisel olması nedeniyle düzenli geri bildirim görüşmeleri ve şeffaf iş yükü paylaşımı önceliklendirilmelidir. Bağımsız denetim şirketlerinde ise yoğun çalışma temposu ve sıkı zaman baskısı göz önünde bulundurularak, kıdemli denetçilerin mentorluk rolü üstlenmesi ve performans değerlendirme kriterlerinin adil ve şeffaf biçimde iletilmesi psikolojik güvenliği artırıcı bir uygulama olarak önerilebilir. Kurumsal muhasebe departmanlarında ise üst yönetim desteğinin kurumsallaştırılması amacıyla düzenli çalışan memnuniyeti anketleri, açık kapı politikaları ve karar alma süreçlerine çalışan katılımını sağlayan resmi mekanizmaların (örneğin departman içi öneri sistemleri) oluşturulması önerilmektedir. Bu şekilde üst yönetim desteğinin soyut bir tutumdan somut ve ölçülebilir yönetsel uygulamalara dönüştürülmesi, iş tatmini üzerindeki olumlu etkinin sürdürülebilir kılınmasına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırma verileri yalnızca Konya ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarından toplanmıştır. Bu durum, elde edilen bulguların farklı iller veya sektörler için genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Gelecek çalışmalarda daha geniş coğrafi alanları kapsayan örneklemelerle araştırmanın tekrarlanması, bulguların genellenebilirliğini artıracaktır. İkinci olarak, araştırmada kullanılan veriler öz-bildirim esasına dayalı anket yöntemiyle elde edilmiştir. Bu durum, katılımcıların algılarına bağlı yanlılıklar içerebilir. Gelecek araştırmalarda nitel yöntemler veya karma araştırma desenleri kullanılarak daha derinlemesine sonuçlar elde edilebilir. Üçüncü olarak bu çalışmada yalnızca açıklayıcı faktör analizi kullanılmış olup, gelecekte yapılacak araştırmalarda doğrulayıcı faktör analizi ile modelin test edilmesi önerilmektedir. Son olarak, bu çalışmada iş tatmini yalnızca çalışma ortamı boyutları çerçevesinde ele alınmıştır. İleride yapılacak araştırmalarda örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş stresi veya iş-yaşam dengesi gibi değişkenlerin modele dâhil edilmesi, iş tatmininin daha kapsamlı bir şekilde analiz edilmesine katkı sağlayacaktır.

AÇIKLAMALAR / DECLARATIONS

Üretken Yapay Zekâ Beyanı: Bu çalışmanın hazırlanmasında üretken yapay zekâ araçları yalnızca dil düzenlemesi ile metnin anlaşılabilirliğinin ve okunabilirliğinin artırılması amacıyla kullanılmıştır. Bu araçlar araştırma verisi üretmek, istatistiksel analiz gerçekleştirmek, bulguları yorumlamak veya bilimsel sonuçlar geliştirmek amacıyla kullanılmamıştır. Yazar, yapay zekâ desteğiyle oluşturulan tüm içeriği eleştirel biçimde gözden geçirmiş ve yayımlanan çalışmanın doğruluğu, bütünlüğü ve özgünlüğüne ilişkin tüm sorumluluğu üstlenmektedir.

CRedit Yazarlık Katkı Beyanı: Fatih İbrahim Kurşunmaden: Kavramsallaştırma, Metodoloji, Veri Toplama, Formal Analiz, Yazma – Orijinal Taslak, Yazma – İnceleme ve Düzenleme.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazar, bu araştırmanın yürütülmesi, analizi, yorumlanması veya yayımlanması sürecini etkileyebilecek herhangi bir finansal, ticari, kişisel veya mesleki çıkar çatışması bulunmadığını beyan eder.

Veri Erişilebilirliği Beyanı: Bu çalışmada kullanılan birincil veriler (muhasabe meslek mensuplarından toplanan anket verileri), katılımcı gizliliği gözetilerek makul bir talep üzerine yazardan temin edilebilir.

Fon Desteği Beyanı: Yazar, bu araştırma, yazarlık veya yayın sürecine ilişkin herhangi bir kurum veya kuruluştan finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma için Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Bilimsel Etik Değerlendirme Kurulu'nun 03.02.2026 tarih ve 02/07 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical effects of work environment, job satisfaction and work engagement on turnover intention in hospitality industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 129–140. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.129>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2021-0130>
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118–130. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Bakotić, D., & Babić, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213.
- Bayar, H. T., & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525–546.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact Organizational Performance in Public Sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Gül Ekşi, G. (2024). COVID-19 pandemi korkusunun iş tatmini üzerindeki etkisinde algılanan kriz yönetiminin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 91–105.
- Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). The role of competence, salary, work environment, job satisfaction, compensation, communication on elementary school teacher performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 6(3), 58–63.
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119–135.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Lee, S. Y., & Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of environmental psychology*, 25(3), 323-333.
- Okumuş, M. T., Bakan, İ., & Kutluk, M. R. (2022). İşe tutkunluk, odaklanma yeteneğinin kariyer tatmini ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 119–138.

- Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özmen, S., & Arslan Yürümezoglu, H. (2025). Job satisfaction, work environment, and burnout as predictors of missed nursing care in pediatric units: A descriptive cross-sectional study. *Journal of Pediatric Nursing*, 81, e1–e8. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2024.10.019>
- Rafiq, M., Javed, M., Khan, M., & Ahmed, M. (2012). Effect of rewards on job satisfaction evidence from Pakistan. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(1), 337-347.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia economics and Finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sriadmituma, I., Sudarno, & Nyoto. (2023). Leadership style, work environment, and compensation on job satisfaction and teacher performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 79–92.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–5. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tambağ, H., Can, R., Kahraman, Y., & Şahpolat, M. (2015). Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumu üzerine etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 11(4), 143–149.
- Tokuda, Y., Hayano, K., Ozaki, M., Bito, S., Yanai, H., & Kozumi, S. (2009). The Interrelationship Between Working Conditions, Jobsatisfaction, and Mental Health among Hospital Physicians in Japan, A path Analysis. *Industrial Health*, 47, 166-172.
- Tolay, E., Sürgevil, O., & Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449–465.
- Yanık, G., & Taniş, V. (2020). Çalışma ilişkilerinin iş yükü ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 24(83), 363–378.
- Yıldırımçakar, İ., & Kanberoğlu, Z. (2023). Uzaktan çalışmanın ve işyeri ortamında çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkisinin karşılaştırmalı analizi. *Journal of Academic Opinion*, 3(2), 80–90.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291–306.