

Sivil Hava Taşımacılığı Şirketlerindeki Muhasebecilerin İş Doyumları

The Job Satisfaction of Accountants in Civil Aviation Companies

Öz

İşgörenlerin iş yerlerindeki verimliliklerini arttırmak için, iş doyumlarını da arttırmak gerektiğine dair genel bir kabul söz konusudur. İş verenlerin bu amaçla kullanabilecekleri ya da dikkate alabilecekleri bireysel ve kurumsal çok sayıda unsur bulunmaktadır.

Akademik literatürde muhasebecilerin iş doyumları üzerine yapılan çalışmalarda genel olarak meslek mensuplarının iş doyumları ele alınmış, sivil hava taşımacılığı yapan işletmeler, muhasebecilerin iş doyumları bağlamında yapılan çalışmalara şu ana dek konu edilmemişlerdir.

Bu ilgi eksikliğinin sivil hava taşımacılığı sektörünün çok dar olmasının yanı sıra, bu işletmelerdeki muhasebe mesleğini icra edenlerin bulundukları iş yerlerindeki sayı azlıklarından da kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmamızda sivil hava taşımacılığı yapılan bir işletmedeki muhasebe çalışanlarının yönetici olup olmamalarının iş doyumlarına etkilerini incelemenin yanı sıra, bunu ölçümlemeye çalışan bir anket de yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, sivil havacılık, muhasebe, muhasebeci, havayolu taşımacılığı

Abstract

There is a general acceptance that in order to increase the productivity of the employees in the workplace, it is necessary to increase their job satisfaction. There are many individual and institutional elements that employers can use or consider for this purpose. In the academic literature, in the studies on the job satisfaction of accountants, job satisfaction of the members of the related profession have been generally discussed, and the businesses engaged in civil air transportation have not been the subject of the studies carried out in the context of the job satisfaction of the accountants however. It is thought that this lack of interest may be due to the very narrowness of the civil air transportation sector, as well as the insufficiently low number of those who perform the accounting profession in these enterprises. In our study, it is examined whether or how accounting employees working in an enterprise where civil air transportation is carried out is manager or not may affect their job satisfaction. A survey that tries to measure this is presented as well.

Keywords: Accountant, accounting, airline transportation, civil aviation, job satisfaction

Özgür Kaymaz 

Eğitim Mali ve İdari İşler Md., THY A.O. Eğitim Başkanlığı

Cite this article as: Kaymaz, Ö. (2023). Sivil hava taşımacılığı şirketlerindeki muhasebecilerin iş doyumları. *Journal of Business Administration and Social Studies*, 7(1), 46-55.

Corresponding author: Özgür Kaymaz

E-mail: okaymaz@thy.com

Received: March 17, 2023

Accepted: April 05, 2023

Publication Date: May 4, 2023



Copyright@Author(s) - Available online at www.j-ba-socstud.org
Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Giriş

İş doyum, işgörenlerin işyerleri hakkında hissettikleri ve çok sayıdaki tutum ve davranışlardan etkilenen olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilir.

İş görenlerin iş doyumlarının artması, işgörenlerin işyerlerindeki tutum ve davranışlarını pozitif olarak etkilediğinden, iş veriminin artmasına pozitif bir etki sağlamaktadır. İş doyumunu yeteri kadar tatmin edilmeyen işgörenler ise, aynı iş yerindeki arkadaşlarıyla yeteri kadar sosyalleşmeyi reddetmekte ve daha yüksek doyum yaşayabileceği başka bir işyeri bulma arayışını

sürdürmektedir. Süregiden hoşnutsuzluk durumu sadece iş verimini düşürmemekte, işgörenin işten ayrılmasına ya da çıkartılmasına kadar varacak birtakım sonuçları da bünyesinde taşımaktadır.

Akademik literatürde iş doyumunu etkileyen unsurlar bireysel ve kurumsal olarak bir ayrıma tabi tutulmakta ve çalışanların cinsiyetleri, yaş ve eğitim seviyeleri, medeni durumları, kişilik yapıları, zaman unsuru ve işteki statüleri gibi unsurları bireysel unsurlar olarak, ücret, performans ölçümleme, işyerindeki çalışma koşulları, işletmenin büyüklüğü ve çalışanların konumları, firmanın mülkiyeti, alternatif iş odakları, işyerindeki sosyal ilişkiler ve işgörenlerin yönetime katılmaları gibi hususlar da kurumsal unsurlar olarak ele alınmaktadır.

Sivil hava taşımacılığı sektörü, doğası gereği çok yüksek işletme maliyetlerinin olduğu ve çok sayıdaki parametreden etkilenen bir işkoludur. Sektöre has kullanılan jargonların farklılığı ve regülasyonların fazlalığı sebebiyle, destek personeli dahil uzmanlaşma zaman almakta ve çalışan sirkülasyonu kısıtlı kalmaktadır.

Bu çalışmada, sivil hava taşımacılığı, destek hizmetlerinde yer alan muhasebe çalışanlarının yönetici olup olmamaları bağlamında iş doyumları araştırılmıştır.

İş Doyumu Kavramı

İşletme yönetiminde işgören merkezli bir yaklaşımın olması gerektiğine dair daha önceden de farklı yazar ve uygulamacıların görüşleri olmasına rağmen, Hawthorne çalışmalarının sonuçlarının yayımlanmasından sonra başlayan İnsan İlişkileri Yaklaşımı ile iş hayatına sosyal bilimler penceresinden bakılmaya başlanmış ve işletmeler artık sosyal bir sistem olarak görülmeye başlanmıştır (Ergeneli, 2016, s. 19).

Hawthorne deneyleri sosyal çevrenin beklenenin aksine, işgörenlerin davranışlarında örgütün belirlediği kurallar manzumesinde daha etkili olabileceğini göstermiştir (Nişancı, 2015, s. 269). Bu deneylerde özetle, işletme yönetimlerinin bireylerden ziyade çalışma grupları üzerine odaklanmaları gerektiği, bir işgörenin kendine has ihtiyaç ve iş doyumunu anlayabilmek için işgörenin şahsi bütünlüğünün dikkate alınması gerektiği tespit edilmiştir (Agogbua ve ark., 2017, s. 70).

İş doyum kavramı Hoppock tarafından 1935 yılında ortaya atılmış ve zaman içinde iş doyum ile iş verimliliği arasındaki ilişkiler araştırılmaya başlanmıştır (Kırcı Çevik & Korkmaz, 2014, s. 129). Bu çalışmada Hoppock, iş doyum üzerinde işin kendisi kadar, daha önce dikkate alınmayan işgörenlerin psikolojik ve şahsi durumlarının etkisi olduğunu ifade etmiştir (Özpehlivan, 2019, s. 49).

İş görenler çalışma hayatından kaynaklanan doyumları arttıkça, daha verimli ve daha etkin bir iş performansı sergilemekte, çalışanın iş yerine bağlılığı ve iş doyumları arttıkça da örgütsel hedefler daha çok kanıksanarak, bu hedeflere ulaşmak için işgörenler daha fazla gayret ve çaba sarf etmeye hazır olmaktadır (Örücü ve ark., 2010, s. 5). Başka bir deyişle, işgörenin arzu ve ihtiyaçlarının, işverenin sağladığı özendirme araçları sayesinde iş doyumuna dönüşmesi, bireyin iş yapma arzusu üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır (Akgemci & Diken, 2020, s. 69).

Hackman ve Oldham işdoyumunu işgörenin işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlarken Vroom işdoyumunu, işgörenin yaptığı işten ya da deneyimlediği işten kaynaklanan pozitif duygusal durum olarak tanımlamaktadır (Bozkurt & Bozkurt, 2008, s. 2).

İş doyumunu, işgörenin işin özelliklerini değerlendirmesinden kaynaklanan ve yaptığı işe karşılık duyduğu pozitif duygudur (Robbins & Judge, 2009, s. 113). İş doyumunu, işgörenlerin işlerine karşı duydukları iç huzuru ve rahatlığı gösteren bir olgudur (Üçüncü, 2016).

İş doyumunun, işgörenlerin işe dair beklentilerinin amirleri tarafından karşılanması, işgörenlerin yaptıkları işten haz almaları ya da iş görenin işyeri ya da koşulları hakkında müspet tutumu olarak tanımlanabilmesi mümkündür (Alper ve ark., 2015, s. 808). Başka bir deyişle iş doyumunu, işgörenin beşeri ve fiziki imkanları göz önünde bulundurarak, vazifesine yönelik verdiği duygusal yanıt olarak ifade edilebilir (Kahya, 2013, s. 36).

İş doyumunu, işgörenin çevresinde yer alan yöneticilerinden, çalışma arkadaşlarından, işyerinin yapılanmasından ve nihayetinde işin kendisinden sağladığı rahatlatıcı bir duygudur. İş doyumunu esasında bilinçden değil de duygudan etkilenen bir kavramdır. Bu sebeple işgören yöneticisinin amacı, işgörenin optimum seviyede bir doyuma sahip olmasıdır (İşcan & Sayın, 2011, s. 198).

Yukarıda yer alan muhtelif tanımlamalardan hareket ile iş doyumunun, işgörenlerin işyerleri hakkında hissetmiş oldukları ve çok sayıdaki tutum ve davranışlardan etkilenen, işgörenin iş yerindeki sosyal yapıya ve ekonomik amaçlara uyum sağlamasına hizmet eden olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilmesi mümkündür.

İş Doyumunu Etkileyen Unsurlar

Literatürde iş doyumunu, daha çok kapsam ve süreç teorileri ayırımında ele alınmaktadır. Kapsam teorileri; işgörenlerin şahsi ihtiyaç, talep ve hedefleri doğrultusunda iş doyum kavramını açıklarken, süreç teorileri iş yerinde işgörenlerin nasıl hareket etmeleri gerektiğini belirleyen bilinç süreçlerini bulmaya gayret eden teorilerdir (Öztürk & Şahbudak, 2015, s. 494-495)¹.

1 Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in Çift Faktör teorisi, Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme teorisi, McClelland'ın Başarma İhtiyacı teorisi kapsam teorileri içinde yer alırken; Eşitlik teorisi, Beklenti teorisi, Porter Lawler teorisi, Amaç teorisi süreç teorileri içinde yer almaktadır (Öztürk & Şahbudak, 2015, s. 494-495).

Abraham Maslow (1908-1970), Gereksinim Hiyerarşisi Teorisinin kurucusudur. Daha sonra geliştirilen Davranışsal Yönetim Yaklaşımı teorisinde de Maslow'un teorisi etkili olmuştur. Bu teori temel olarak, insanı motive etme yeteneğine sahip temel ihtiyaçlarının bulunduğunu kabul eder; Frederick Herzberg'in (1923-2000) Çift Faktör Teorisinde ise çalışanların motivasyonunu etkileyen iki türlü faktörün (hijyenik ve motive edici) olduğu belirtilir. Hijyenik faktörler doğrudan motivasyonu sağlamamakla birlikte, işgörenlerin motive olmaları için gerekli olan zemini oluşturan unsurlardır. Bu faktörlere ücret, sosyal güvenlik, çalışma koşulları gibi unsurlar girmektedir. Motive edici faktörler ise başarı, terfi, sorumluluk alma ve işin bizzat kendisi gibi faktörlerdir (Agogbua ve ark., 2017, s. 71).

Kapsam teorileri kendi içlerinde genel olarak bir değerlendirmeye tabi tutulursa, Maslow'un teorisindeki fizyolojik, güvenlik ve sevgi ihtiyacı unsurlarının, Herzberg'in teorisindeki hijyenik etmen unsurlarına denk geldiği görülebilir. Ayrıca Maslow'un teorisinde bulunan değer, başarı takdiri, terfi ihtiyaçları, kendini geliştirme ve çevrede tanınma ihtiyaçları, Herzberg'in teorisindeki motive edici faktörlere denk gelmektedir (Eren, 2015, s. 515).

Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi, işgörenlerin iş yerindeki adaletsizliklere nasıl bilinçsel ve davranışsal tepki göstereceklerine dair bir teoridir. Teori, işyerindeki ödüllendirmenin eksik ya da fazla olmasının, işgören davranışını belirlediğini iddia etmektedir. Vroom tarafından geliştirilen Beklenti Teorisi, işgörenlerin işyerindeki davranışları rasyonel olarak değerlendirdiklerini öne sürer ve çalışanların başaracaklarına inandıkları veya başardıklarında ödüllendirileceklerine inandıkları işleri yapmayı isteyeceklerini iddia eder. Bu teori, Porter & Lawler Beklenti Teorisinin geliştirilmiş bir halidir.² Teori, değerler ve beklenti ile çaba ve motivasyon arasındaki bağların güçlü olduğunu kabul eder. Başka bir deyişle, amacın belirgin oluşunun, zorluk derecesinin ve amaca karşı duyulan bağlılığın, işyerindeki performansı arttırdığını kabul eder (Öztürk & Şahbudak, 2015, s. 495).

İş doymu ve yaşam doymu arasında oldukça yakın bir bağ vardır (Sevimli & İşcan, 2005, s. 55). Kişinin yaşamının önemli bir bölümü iş yerinde geçiyor ise, örgüt karar vericileri de iş yerlerini, ödüllendirici ve sorunsuz bir ortam haline getirmekle mükelleftirler (Akşit, 2010, s. 33).

İş görenlerin iş doyumlarının artması, işgörenlerin olası iş yavaşlatmalarını, devamsızlıklarını ve işgücü devir hızı oranlarını düşürecek ve örgüt içi koordinasyon aksaklıkları ya da kamplaşmaların azalmasına önayak olacaktır (Özpehlivan, 2019, s. 59).

İş doymu konulu araştırmalarda, bireylerin farklı düzeylerde tatmin olmalarını sağlayan unsurlar, içsel ve dışsal faktörler ayrımında incelenmektedir. İçsel faktörler işgörenin

bireysel özellikleriyle, dışsal faktörler ise daha çok durumsal ve değişken, işgörenin bulunduğu iş çevresi ile ilgili faktörler olarak ele alınır. İş doymu yetersiz olan işgören, iş arkadaşlarıyla yeteri kadar sosyalleşmemekte ve daha yüksek doym yaşayacağı yeni bir iş arayışını sürdürmektedir. Bu memnuniyetsizlik işgörenin verimini düşürmekte, hatta işgörenin işten ayrılmasına ya da çıkartılmasına varacak kadar bir takım sonuçları doğurabilmektedir. İş doyumsuzluğu şiddetlendikçe, işgörende zihinsel ve bedensel bir takım yan etkiler ortaya çıkabilmektedir. Bu durum da işgörenin hizmet verdiği örgütte olumsuz sonuçlara yol açarak bir kısır döngü yaratmaktadır (Özpehlivan, 2019, s. 47-60).

Bireysel Faktörler

Akademik yazında iş doymunu etkileyen başat bireysel unsurlar arasında, çalışanların cinsiyetleri, yaş ve eğitim seviyeleri, medeni durumları, kişilik yapıları, zaman unsuru ve işteki statüleri sıralanmaktadır.

İş doymu ile cinsiyet ilişkilerini ele alan çalışmalarda, birbirleriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamıştır. Bu bağlamda kadın ve erkeklerdeki iş doymunu etkileyen çok sayıdaki parametrenin dikkate alınmasının daha doğru sonuçların elde edilmesine imkân sağlayacağı düşünülmektedir. Örneğin kadın ve erkeklerin motivasyon unsurları birbirlerinden farklılıklar gösterebilmekte ve aynı işe eşit ilgi duyabildikleri halde kadınlar, erkeklere göre işten daha az şey beklemektedirler (Özaydın & Özdemir, 2021, s. 255). Kişilerarası ilişkiler, erkekler için daha önemli olarak görülmektedir. Buna mukabil kadın çalışanlar için iş koşulları, erkek çalışanlardan daha önemlidir (Tekne & Güney, 2019, s. 148). Kadınların aynı işi yapan erkeklere göre yaptıkları işlere karşı daha az bağlılık hissetmeleri, iş kaybetme duygusunu daha az hissetmelerine yol açabilmektedir (Doğançay, 2018, s. 37). Kadın çalışanların aileyi ekonomik olarak geçindirme konusundaki baskıyı daha az hissetmeleri, kadınların daha düşük gelir seviyelerinde dahi yüksek iş doymuna erişmelerine olanak sağlayabilmektedir (Fiorillo & Nappo, 2011, s. 13).

İş doymunun genç işgörenlerde yaşlılara oranla daha düşük olduğunu bulgulayan pek çok akademik araştırma mevcuttur. Bu durumun daha ziyade genç işgörenlerdeki deneyimsizlik, uzmanlık alanının henüz oluşmaması ve aşırı beklentiler vb. sebeplerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Herzberg, iş doymu ve yaş arasındaki ilintiyi U şeklinde tasvir eder. İş hayatına daha erken başlayan kişilerde iş doymu daha fazla olurken, 30 yaşına doğru bu doym azalmaya başlamakta, yaş arttıkça veya iş hayatının sonuna varıldıkça tekrar artma eğilimi görülmektedir. Akademik literatürde, tespit edilen bu ilintinin aksine bulgulara da rastlanmıştır (Özaydın & Özdemir, 2021, s. 255).

Eğitim seviyesi iş doymu ile birlikte düşünülen başka bir faktördür. Genel olarak eğitim seviyesi arttıkça iş doymunun da

2 Bu teoride yer alan parametreler şunlardır: Amacın değeri bağlamında ödül, performans, algılanan ve gösterilen çaba, rol algılamaları, yetenek ve kişilik özellikleri, içsel ve dışsal ödüller ile algılanan ödül adaleti (Öztürk & Şahbudak, 2015, s. 495).

arttığı, tersi durumda ise azaldığı görülmektedir. İşgörenler kendi eğitim ve deneyim düzeylerine uygun iş imkanlarına sahip olmadıklarında, kendilerini mutsuz hissetmekte ve buna paralel olarak da iş doyumları azalmaktadır. Ayrıca işgörenler, sahip oldukları yeterliliklerden daha fazla olan bir konumda daha yüksek düzeyde endişe ve stres hissetmekte, nihayetinde de iş doyumları azalmaktadır (Akşit, 2010, s. 39-40).

Çalışanların medeni durumları da iş doyumlarında farklılıkların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Örneğin evlilerin bekârlara göre iş doyumları daha yüksek iken (Özaydın & Özdemir, 2021, s. 255), evliliğin erkekleri etkilememekle birlikte kadın işgörenlerin iş doyumları üzerinde pozitif etkilerinin olduğuna dair tespitler bulunmaktadır (Yelboğa, 2007, s. 3).

Çalışanların kişilik yapıları, iş doyumunu belirleyen diğer bir önemli faktördür. Duygusal olgunluğu yeterli olmayan, değişen durumlara kendisini adapte edemeyen işgörenler, kuruma fayda yerine zarar getirme olasılığına sahiptir. Özbenlik duyguları yüksek ve dengeli olan işgörenlerin, azimli ve sebatkar oldukları için iş doyumlarının daha yüksek olması beklenmektedir (Sarı, 2011, s. 57).

Çalışanların kişilik özelliği ile birlikte zaman unsuru da iş tatmini bağlamında önemlidir. Zira kişinin zaman içinde ilgi ve beklentileri değişebilmektedir. Benzer şekilde, işe yeni başlayan bir işgörenin daha kıdemli olan başka bir işgörene göre iş doymu seviyesi de farklılaşabilmektedir (Keleş, 2007, s. 246).

İş görenlerin iş doyumlarını arttırmada önemli olan hususlardan bir diğeri de işin bizzatı kendisi niteliğidir. İşin niteliğinin yönleri şu şekilde belirlenebilir: Çalışanların yeteneklerini gösterebilmeye uygun bir iş yeri ortamının olması, işin yenilikleri öğrenmeye açık olması, işgörenlerin çeşitli sorumluluklar almasına uygun bir ortamın olması ve sorunların çözümüne odaklı olunması (Doğançay, 2018, s. 40-41).

İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen bir diğer unsur da çalışanların kurum içindeki hiyerarşik seviyeleridir. İş doyumunun işteki statü ile güçlü bir ilişkisi vardır (Özaydın & Özdemir, 2021, s. 255 - 256). Yönetici konumundaki çalışanların işlerinde daha fazla otonomi, kontrole ve işyerindeki yeni imkanlara ulaşmalarının daha fazla iş doyumuna sebebiyet verdiğine, bunun aksine bir durumun ise iş doyumuna olumsuz etkisi verdiğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Nadinloyi ve ark., 2013). Bu bağlamda yapılan akademik çalışmalarda; akademisyen olarak çalışan kişilerin akademik unvanları ile iş doyumları arasında pozitif bir ilişki olduğuna, genel olarak iş hayatında artan unvanın işgörenin iş doyumuna olumlu bir katkı yaptığının ya da üst düzey yönetici grubunda bulunan çalışanların iş doyumlarının, orta seviye yönetici grubuna dahil kişilere göre daha yüksek olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır (Özpehlivan, 2018, s. 51). Ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumları incelendiğinde, öğretmenlerin daha çok dışsal, yöneticilerin ise daha çok içsel doymu algıladıkları tespit edilmiştir (Eğribay, 2015, s. 270).

Örgütsel Faktörler

Akademik yazında iş doyumunu etkileyen başat örgütsel unsurlar arasında ücret, performans ölçümleme, işyerindeki çalışma koşulları, işletmenin büyüklüğü ve çalışanların konumları, firmanın mülkiyeti, alternatif iş odakları, işyerindeki sosyal ilişkiler ve işgörenlerin yönetime katılmaları sayılabilir.

Çalışanların iş doyumlarının elbetteki en önemli unsurlarından birisi ücrettir. Çünkü ücret, sadece ekonomik bir kazanç olarak değil, işgörenin harcamış olduğu emeğin karşılığı hak ediş olarak algılanmaktadır. İşgörenin ücret beklentilerinin yeteri kadar karşılık bulamaması ve aynı statüde olduğu kişilerden daha düşük bir ücret alıyor olması, iş doyumuna olumsuz etkide bulunmaktadır. Çalışanın iş yerinde adil bir şekilde ödüllendirilmesi de iş doyumunun artmasına yol açmaktadır (Eğnili, 2010, s. 41).

İşgörenlerin performans sonuçları, örgütlerin terfi, ödül, ücret gibi konularda karar vermelerine yardımcı olmaktadır. Performansı yüksek olan bir çalışanın ücretinin yüksekliği ve elde ettiği ödüller, işgörenin iş doyumuna olumlu etkide bulunabilmektedir. İş doymu artan bir işgörenin de işine karşı duyacağı bağlılığın artıp daha yüksek performansla çalışacağı ve örgüte daha fazla yarar sağlayacağı varsayımı yapılabilir (Turhan, 2010, s. 158). Ancak böyle bir sonucun doğması için, uygulanan performans değerlendirme sisteminin adil ve tarafsız olması gereklidir (Arslan, 2020, s. 129).

İş doymu iş yerlerindeki çalışma koşullarından iki şekilde etkilenmektedir. Bunlardan ilkinde işgörenler, uygun olmayan ve yetersiz çalışma koşullarından “fiziksel rahatsızlık,” ikinci olarak da “psikolojik rahatsızlık” duymaktadırlar (Sığırı & Basım, 2006, s. 137). Çalışma koşullarının yetersizliği ya da kötü oluşu, örneğin rahatsız edici şekilde gürültü, kokulu ya da sıcak/soğuk olması, çalışanların hissettiği bedensel baskıyı arttırarak, işgörenlerin iş verimini azaltmaktadır (Akşit, 2010, s. 42). Doğal olarak bu şartlar altında çalışan işgörenler, beden ve zihin daha çabuk yorulmakta ve sağlıklarını daha çabuk kaybetmektedirler (Doğançay, 2018, s. 42).

Çalışanların çalıştıkları işletmelerin büyüklükleri ve işletmelerindeki konumları, iş doymu düzeylerinde farklılıklara sebebiyet verebilmektedir. Örneğin küçük ölçekli işletmelerde işgörenlerin terfi imkanlarının kısıtlı olması, daha düşük bir iş doymu düzeyine yol açabilmektedir (Efeoğlu & Özgen, 2007, s. 240).

Kamu ve özel sektör firmalarında çalışanların iş doyumlarına dair yapılan çalışmalarda, özel sektördeki çalışanların iş doyumlarının kamu sektöründe çalışanlardan daha yüksek olduğu, daha az çalışanı olan firmalardaki işgörenlerin iş doyumlarının daha fazla olduğu, işyerindeki kıdemi daha fazla olanların özellikle yeni işe başlayanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Akşit, 2010, s. 42).

İşgörenin alternatif iş imkanlarının daha çok olduğu zamanlarda, iş doyumunun daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Alternatif iş imkanları akademik çalışmalarda daha çok, çalışan devir hızı parametresi bağlamında ele alınmaktadır (Sıgı & Basım, 2006, s. 137).

İşgörenlerin mesai arkadaşları ile olan ilişkileri de iş doyumu ile ilgili başka bir örgütsel faktördür. İşgörenin mesai arkadaşlarının kendisine yardımcı olmaları, onunla kurdukları ilişkinin olumlu olması ve onu ihtiyacının olduğu zamanlarda korumaları, işgörenin bulunduğu iş çevresinden zevk almasına ve iş doyumu elde etmesine yardımcı olmaktadır (Sıgı & Basım, 2006, s. 137).

İşgörenlerin yönetime katılmaları da başka bir örgütsel faktördür. Literatürde işgörenlerin yönetime katılmasını sakıncalı bulan görüşler bulunmaktadır. Bu görüştekiler emir komuta zincirinde yer alan kişilerin az çok aynı yetkiye sahip olmalarının, amirlerin doğal olarak sahip oldukları kontrol yeteneklerine zarar vereceğini, örgüt yönetimlerinin işler daha kötüye gittiğinde işgörenleri yönetime dahil etmeye çalışmalarının faydalı olmayacağını, hatta yönetime katılanların örgüte karşı bir klikleşmeye gidebileceklerini, karar alırken de kendi aleyhlerine olacak kararlardan kaçınabileceklerine dair çıkarımlar yapılmaktadır (Eren, 2015, s. 411 - 413).

Sivil Hava Taşımacılığının Genel Özellikleri

Türk Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü sivil hava taşımacılığı yapan firmaları, "Hava araçlarıyla ticari amaçla, belirli hatlar üzerinde, ücret karşılığında yolcu veya yük veya yolcu ve yük taşıması yapan işletmeler ile ticari hava taşımacılığı kapsamında olmayan yolcu ve yük taşımacılığı ile ücret karşılığı olup olmadığına bakılmaksızın yapılacak hava işi ve eğitim faaliyetlerini yapan işletmeler" olarak tanımlamaktadır (SHGM).

İleri teknolojinin kullanıldığı, yoğun rekabetin yaşandığı (Bakır ve ark., 2017, s. 155) bir sektör olan sivil hava taşımacılığı sektörünü konu alan Türk yasal mevzuatında, "Koltuk kapasitesi yirmi ve üzeri olan Türk tescilli uçaklarla yolcu taşımacılığı ile sadece yük taşımacılığı yapan ticari hava taşıma işletmeleri" Havayolu İşletmesi olarak kabul edilmektedir. Türkiye'de ruhsatlandırılan tarifeli ve tarifesiz olmak üzere 12 havayolu bulunmakta olup, bunların sadece 3 adedi sadece yük taşımacılığı yapmakta, 1 adedi de bölgesel taşımacılık yapmaktadır (SHGM).

Sivil hava taşımacılığı çok fazla değişkenden etkilenen bir sektördür: Gayri safi yurtiçi hasılanın büyüklüğü, işsizlik ve faiz oranları ile döviz kurları, yakıt fiyatları, ülke sermayesinin yapısı, sigorta primlerinin yüksekliği, ses ve hava kirliliği, filonun yaşlanması, uçuşa elverişlilik ve güvenlik gerekliliklerindeki değişiklikler, uçuş izin tahsisleri ve hava trafik sıkışıklığı, ülke nüfusunun büyüklüğü ve dağılımı, rekabet edilen ulaşım alt yapısı (hızlı tren gibi), yeni ve yüksek uçak tiplerinin varlığı, elektronik biletleme, gelişmiş navigasyon, yeni ve gelişmiş havalimanları ve bunlara eşlik eden alt yapı vb. sektörel yapılanmalar, sivil huzursuzluk veya savaşın varlığı, sektör içi rekabetçi yapının varlığı, sendikal aktiviteler, uçak büyüklükleri,

uçakların tip ve menzilleri ile operasyonel maliyetleri, karmaşık bilet ve rota altyapıları, müşteri bağlılık programlarının yapısı, uçak koltuk konfigürasyonu, yeni ya da kullanılmış uçak satın alınması, CIP, yer nakil, bagaj, check-in kolaylıkları ve yemekler gibi (Bunker, 2015, s. 107 - 108).

Sivil Hava Taşımacılığı Yapan Bir Firmadaki Muhasebe Çalışanlarının İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma

Araştırmanın Amacı

Sivil hava taşımacılığı sektörü, yüksek operasyonel maliyetleri uhdesinde taşıyan, ulusal ve uluslararası kurumların regülasyonlarına tabi olan ve personel hareketliliği görece olarak düşük olan bir sektördür. Türk sivil havacılık sektöründe, sektörün büyüme hızıyla orantılı olarak giderek artan nitelikli bir işgücü talebi devam etmekle birlikte (Yazgan & Yiğit, 2013), insan kaynakları bağlamında çok sayıda çalışmaya konu olmamakta, şirket yönetimi tarafından yaptırılan çalışmalar da hizmet içi amaçlarla kullanılmakta ve yayınlanmamaktadır.

Akademik yayınlar incelendiğinde, sivil hava taşımacılığı çalışanlarının işdoyumları hakkında yapılan çalışmaların genellikle uçuşu personel olarak tabir edilen kabin ve kokpit personelinin çevresinde gezindikleri, muhasebecilerin iş tatminleri üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde de konunun meslek mensuplarının tükenmişlikleri (Erduru ve ark., 2017), kontrol odağının etkisi (Tanç, 2016), serbest çalışanların iş tatminleri (Yayla, 2007), kamu kuruluşlarında çalışanların iş tatminleri (Barutçu & Ağca, 2015), muhasebe mesleğinde etik ile olan ilişkisi (Misican & Üstün, 2019), muhasebecilerin kişilik özellikleri (Karakaş ve ark., 2017), (Yılmaz, 2020) gibi başlıklar altında iş doyumu çalışmalarına konu edildikleri görülmektedir.

Bu bağlamda çalışmamız, sivil hava taşımacılığı destek hizmetlerinde yer alan muhasebe çalışanlarının yöneticilik konumunu haiz olup olmamalarının, iş doyumları üzerine etkisine odaklanan öncü bir çalışma olmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi olan anket yönteminin kullanılması tercih edilmiştir. İşgörenlerin iş doyumlarını ölçmek için de "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan (Cronbach Alpha=0,77), 20 sorudan oluşan beşli likert tipi bir ölçektir (Kahraman ve ark., 2011, s. 13).

Genel doyum puanı tüm maddelerden elde edilen puan toplamının 20'ye bölünmesiyle, içsel doyum puanı 1-4, 7-11, 15, 16 ve 20 nolu içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puan toplamının 12'ye bölünmesiyle, dışsal doyum puanı ise 5, 6, 12-14, 17-19 nolu dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puan toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmiştir (Akkamış, 2010, s. 122-123). Her bir soru içinde, kişinin iş doyumunun derecesini tanımlayan beş ihtimal, seçenek olarak sunulmaktadır: Hiç Memnun Değilim (1), Memnun Değilim (2), Kararsızım (3), Memnunum (4), Çok Memnunum (5).

İşgörenin çalışması sonucunda doğan ücret ve ekonomik ödüller gibi elde edilen doyumlar “dışsal,” çalışma sırasında hissedilen başarıma duygusu gibi doyumlar ise “içsel” kategorilerinde yer almaktadır (Özaydın & Özdemir, 2021, s. 253).

Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışmanın örneklemi, Türkiye’de yerleşik olan ve ulusal ve uluslararası sivil hava taşımacılığı yapan bir şirketin muhasebe ünitelerinde olmak kaydıyla, yurtiçi ya da merkez tayinli yurtdışı ünitelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Kasım 2022’de yapılan ankete cevap veren toplam çalışan sayısı 57’dir. Ankete cevap verenlerin detaylı istatistikleri bilgileri şu şekildedir:

Ankete cevap verenlerin;

- %28,10’u muhasebe yöneticisi, %71,90’ı muhasebe çalışanıdır.
- %42,10’u kadın, %57,90’ı erkektir.
- %8,8’i 26–30, %26,3’ü 31–35, %22,8’i 36–40, %28,1’i 41–45, %14’ü de 46 ve üstü yaş aralığındadır.
- %64,9’u evli, %35,1’i bekardır.
- %5,3’ü lise, %7’si ön lisans, %49,1’i lisans, %38,6’sı da lisansüstü okul mezunudur.
- %21,1’i 0–5, %21,1’i 6–10, %19,3’ü 11–15, %5,72’si 16–20 , %15,8’i de 21 ve üzeri yıl şirket kıdemine sahiptir.

Araştırmanın Bulguları

Değişkenler ve Test Edilecek Hipotezler

Muhasebe hizmetinde çalışıp da anketleri dolduran bilgileri, kendilerinin yönetici olmaları ya da olmamaları bağlamında toplanmıştır. Muhasebe Memuru, Muhasebe Uzmanı, Muhasebe Yetkilisi, Müfettiş ve Mali Kontrolör unvanlılar yönetici olmayanlar kategorisini oluştururken; Şef, Müdür, Başkan Yrd. ve daha üst unvanlı olanlar yönetici kategorisini oluşturmaktadır.

H1 Hipotezi: Yönetici olup olmamaya göre oluşturulmuş grupların içsel ve dışsal iş doyumları bağlamında farklılıklar vardır.

Bağımsız Değişken: X1: Yönetici olarak çalışıp çalışmama durumu. Yönetici olanlar Birinci Grup, Olmayanlar ise İkinci Grup’ta yer almaktadır.

Bağımlı Değişkenler

Y1: İçsel ortalama (İçsel Memnuniyet)
Y2: Dışsal ortalama (Dışsal Memnuniyet)
Y3: Genel ortalama (Genel Memnuniyet)

Hiç Memnun Değilim: 1; Memnun Değilim: 2; Kararsızım: 3; Memnunum: 4; Çok Memnunum: 5

Tanımlayıcı İstatistikler

Örneklem büyüklüğü (gözlem sayısı) 57 olup, her bir değişken için değerleri verilen tanımlayıcı istatistik tabloları aşağıdaki gibidir. Ankete katılan kişilerden yönetici olan sayısı 16 kişi iken, bu kategoride olmayan kişi sayısı 41’dir. Tablo 1 genel katılımcıların istatistiklerini, Tablo 2 Yöneticilerin,

Tablo 1. <i>Tüm Katılımcı İstatistikleri</i>					
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
X1	57	1,719298	,4533363	1	2
Y1	57	3,865497	,8624029	1,666667	5
Y2	57	3,72807	,8832907	1,75	5
Y3	57	3,810526	,8410101	1,7	5

Tablo 2. <i>Yönetici Grubu</i>					
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
X1	16	1	0	1	1
Y1	16	3,557292	1,024116	1,666667	5
Y2	16	3,367188	,9805066	1,75	5
Y3	16	3,48125	,9679661	1,7	5

Tablo 3 ise Yönetici olmayanların tanımlayıcı istatistiklerini göstermektedir.

Her üç tabloda da ortalama değerlerden, çalışanların tüm bağımlı değişkenlerde (Y1, Y2 ve Y3) memnun oldukları, yani iş tatminlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Zira Y1 yaklaşık 3,87, Y2 3,73 ve Y3 ise yaklaşık 3,81 değerindedir, ki bu değerler 3 ve 4 bandında olup 4’e (Memnunum) yakınsamaktadır.

Tablolar ayrıca, yönetici olarak çalışmayanların (Tablo 3), yani ikinci grubun, yönetici olarak çalışanlara yani birinci gruba göre (Tablo 2) memnuniyetlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bağımlı değişken Y1 iken, ortalama değerlerde birinci grup yaklaşık 3,56, ikinci grup ise 3,99 büyüklüğündedir. Bağımlı değişken Y2 iken, ortalama değerlerde birinci grup yaklaşık 3,37, ikinci grup ise 3,87 büyüklüğündedir. Bağımlı değişken Y3 iken, ortalama değerlerde, birinci grup yaklaşık 3,48, ikinci grup ise 3,94 düzeyindedir. Dolayısıyla en yüksek değerler Y1 bağımlı değişkeninde gözlemlenmektedir.

Test Sonuçları

Gruplar arasındaki farklılıkları test etmek üzere 3 (Üç) adet model geliştirilmiş olup, her bir model için ayrı ayrı çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) testi yapılmıştır. Birinci modelde X1 bağımsız Y1 bağımlı değişkendir. Sonuçlar aşağıdaki gibidir (Tablo 4):

Tablo 3. <i>Yönetici Olmayan Grup</i>					
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
X1	41	2	0	2	2
Y1	41	3,985772	,7714305	1,916667	5
Y2	41	3,868902	,8119956	2,125	5
Y3	41	3,939024	,760634	2	5

Tablo 4. Bağımlı Değişken Y1 İken (İçsel Ortalama)							
Manova Y1=X1							
Gözlem sayısı = 57							
W = Wilks' lambda				L = Lawley-Hotelling trace			
P = Pillai's trace				R = Roy's largest root			
	Kaynak İstatistik		df	F(df1,	df2) =	F	Prob>F
e	X1 W	0,9980	1	1,0	55,0	0,11	0,7396
e	P	0,0020		1,0	55,0	0,11	0,7396
e	L	0,0020		1,0	55,0	0,11	0,7396
e	R	0,0020		1,0	55,0	0,11	0,7396
	Bakiye		55				
	Toplam		56				
e = kesin, a = yaklaşık, u = F'deki üst sınır							

Tablo 5. Bağımlı Değişken Y2 İken (Dışsal Ortalama)							
Manova Y2 = X1							
Gözlem sayısı = 57							
W = Wilks' lambda				L = Lawley-Hotelling trace			
P = Pillai's trace				R = Roy's largest root			
	Kaynak İstatistik		df	F(df1,	df2) =	F	Prob>F
e	X1 W	0,9986	1	1,0	55,0	0,08	0,7793
e	P	0,0014		1,0	55,0	0,08	0,7793
e	L	0,0014		1,0	55,0	0,08	0,7793
e	R	0,0014		1,0	55,0	0,08	0,7793
	Bakiye		55				
	Toplam		56				
e = kesin, a = yaklaşık, u = F'deki üst sınır.							

İkinci modelde X1 bağımsız Y2 bağımlı değişkendir. Sonuçlar aşağıdaki gibidir (Tablo 5):

Üçüncü modelde X1 bağımsız Y3 bağımlı değişkendir. Sonuçlar aşağıdaki gibidir (Tablo 6):

Test Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Yukarıdaki tabloların tamamından (Tablo 4-6) görüldüğü üzere, grup farklılıkları son derece anlamsızdır. Anlamlılık [Prob>F veya P-değeri] tüm testlerde, yani Wilks' Lambda (W), Lawley-Hotelling Trace (L), Roy's Largest Root (R) ve Pillai's Trace (P)'ye göre %10 seviyesinin bile çok üzerindedir. Bağımlı değişken Y1 olduğu zaman P- değeri %73,96, Y2 olduğu zaman %77,93 ve Y3 iken %74,72'dir, ki bu değerlerin anlamlı olması için P- değerinin

%10'un altında olması gerekmektedir. Aralarında en anlamlı olanı Y1'in bağımlı değişken olduğu birinci modeldir (Tablo 4).

Tablo 1-3'deki istatistiklerden de görüldüğü üzere, gruplar arasındaki farklar anlamlı değildir. Her iki gruptaki katılımcıların iş memnuniyetleri, ikinci gruptaki katılımcıların birinci gruptakilere göre biraz fazla olmakla birlikte, birbirine çok yakın ve yüksektir.

Sonuç

İşyeri verimliliğinin bir parçası olarak ele alınan iş doyumu kavramı, çok farklı unsurlardan etkilenen ve örgüt kültürünün bir değeri olarak giderek öne çıkan bir kavramdır. İş doyumu,

Tablo 6.
Bağımlı Değişken Y3 İken (Genel Ortalama)

Manova Y3 = X1							
Gözlem sayısı = 57							
W = Wilks' lambda				L = Lawley-Hotelling trace			
P = Pillai's trace				R = Roy's largest root			
	Kaynak İstatistik		df	F(df1,	df2) =	F	Prob>F
e	X1 W	0,9981	1	1,0	55,0	0,10	0,7472
e	P	0,0019		1,0	55,0	0,10	0,7472
e	L	0,0019		1,0	55,0	0,10	0,7472
e	R	0,0019		1,0	55,0	0,10	0,7472
	Bakiye		55				
	Toplam		56				
e = kesin, a = yaklaşık, u = F'deki üst sınır.							

çalışanların yaptıkları işten duydukları genel memnuniyet olarak kavramlaştırılabilir. Literatürde iş doyumu, bireysel ve kurumsal faktörler ayırımına tabi tutularak incelenmektedir.

Akademik camiada sivil hava taşımacılığında çalışanların iş doyumları, daha çok uçucu personelin iş doyumları bağlamında ele alınmaktadır. Benzer şekilde muhasebecilerin iş doyumları konusundaki çalışmalar da daha çok meslek mensubu (serbest çalışanlar) olarak çalışan muhasebecilerin iş doyumları bağlamında ele alınmaktadır. Özetle sivil hava taşımacılığı yapan bir firmada çalışan ve yaptıkları iş mahiyeti ile muhasebe işi yapan kişilerin iş doyumları üzerine bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmamızda sivil hava taşımacılığı yapan bir firmadaki muhasebe çalışanlarının iş doyumlarını ölçen bir anket uygulanmıştır.

Türkiye'de yerleşik ve ulusal ve uluslararası operasyonlar yapan bir firmanın muhasebe ünitelerinde çalışanları ile yapılan ankette, ankete katılanlar yönetici olan ve olmayanlar olarak iki gruba ayrılmış ve yönetici olarak çalışmayan kişilerin iş doyumlarının, yönetici olanlara göre biraz daha fazla olmakla birlikte, her iki grubun iş doyumlarının yüksek ve birbirlerine yakın oldukları görülmüştür.

Bu durumun anket yapılan sivil hava taşımacılığı firmasının vermiş olduğu ücretlerin yüksekliği, çalışanların etkileşimde bulunduğu toplumdaki ekonomik imkanların düşüklüğü, sektörün iş piyasasındaki görünümünün pozitif olması gibi hususlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. İş doyumunun yöneticilerden ziyade çalışanlar nezdinde az da olsa yüksek olmasının ise, yöneticilerin üstündeki ücret / sorumluluk oranının daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Declaration of Interests: The author declare that he has no competing interests.

Funding: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Agogbua, S., Anekwe, E., & Abugbun, H. (2017). Evolution of management thought: A continuous or discontinuous process. *European Journal of Business and Management*, 9(35), 67-75. Retrieved from <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/40337/41483>. Accessed December 20, 2022.
- Akgemci, T., & Diken, A. (2020). Çev. Ş. Şimşek & A. Çelik (Eds.). *Örgütsel davranış ve yönetim Psikolojisi* (1st edn). Eğitim Yayınevi.
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe üniversitesi. Retrieved from https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=-7smxN360UqaB1Sds-NZ_w&no=xmzOUKy985RFsNBwnmNmFA. Accessed December 29, 2022.
- Akşit, I. N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 82(467), 31-51. Retrieved from <https://idealonline.com.tr/IdealOnline/pdfViewer/index.xhtml?uld=85342&ioM=Paper&previaw=true&isViewer=true#pagemode=bookmarks>. Accessed December 19, 2022.
- Alper, A., F., Alper, A., Bircan, H., & Öncül, M. S. (2015). Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 806-815. Retrieved from https://www.sosyalarastirmalar.com/cilt8/sayi38pdf/6iks_isat_kamu_isletme/alperay_ferda.pdf. Accessed October 19, 2022.

- Arslan, M. (2020). İşletme yönetimi (2. Birecik). Retrieved from <http://birecik.harran.edu.tr/assets/uploads/sites/21/files/isletme-yonetimi-ii-02112020.pdf>. Accessed December 18, 2022.
- Bakır, M., Bal, H. T., & Akan, Ş. (2017). Türk sivil havacılık sektörünün Değerlendirilmesinde Bütünleşik SWOT- AHS Yaklaşımı. *Journal of Aviation*, 12. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/386314>. Accessed January 16, 2023.
- Barutçu, M., & Ağca, A. (2015). Kamu kuruluşlarında muhasebe çalışanlarının iş tatmini ETKİ eden faktörler: Kumlucu ÖRNEĞİ. (32), 217-231. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/55761>. Accessed January 9, 2023.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme içi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2151896>. Accessed January 5, 2023.
- Bunker, D. H. (2015). *International aircraft financing* (2 edn, Vol. 1). International Air Transport Association (IATA).
- Doğançay, S. Ö. (2018). *Hizmet İçi Eğitim ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Banka Personeli Üzerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi. Retrieved from <http://earsiv.ebyu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12432/1924/Tez2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Accessed November 19, 2022.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İŞ-AİLE yaşam çatışmasının İŞ STRESİ, İş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki ETKİLERİ: İlaç sektöründe BİR araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/cusosbil/issue/4377/59983>. Accessed December 18, 2022.
- Eğinli, A. T. (2010). Çalışanlarda İş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik BİR araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/29733>. Accessed December 14, 2022.
- Eğriboyun, D. (2015). Ortaöğretim Okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin liderlik uygulamaları ve iş doyumu Algıları arasındaki ilişki. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(1), 241-275. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/223162>. Accessed December 1, 2022.
- Erduru, İ., Deran, A., & Uzun, E. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının Mesleki Tükenmişliğinin İş tatmini üzerine etkilerinin Değerlendirilmesi: Adana HAcı Sabancı Organize Sanayi bölgesinde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-157. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/299026>. Accessed January 19, 2023.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim Psikolojisi* (15th edn). Beta.
- Ergeneli, A. (2016). İnsan kaynakları Yönetiminin ortaya çıkışı. In A. Ergeneli (Ed.). *İnsan kaynakları yönetimi* (2nd edn). Nobel Yayıncılık.
- Fiorillo, D., & Nappo, N. (2011). Job satisfaction in Italy: Individual characteristics and social relations. *Munich Personal RepEC Archive*, 1-33. Retrieved from https://mpa.ub.uni-muenchen.de/31133/1/MPRA_paper_31133.pdf. Accessed December 22, 2022.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2011). Örgütsel adalet, İş Tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/30334>. Accessed December 14, 2022.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş., & Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım Hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1), 12-18. Retrieved from https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/4577/12-18_kahraman%25281%2529.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Accessed December 26, 2022.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizim, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/84076>. Accessed October 25, 2022.
- Karakaş, A., Saban, M., & Aslan, A. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının kişilik özelliklerinin iş tatmini ve mesleki bağlılıklarına ETKİSİ. *Mali Çözüm*, 41-62. Retrieved from <https://acikerisim.bartın.edu.tr/bitstream/handle/11772/2141/1433234.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Accessed January 19, 2023.
- Kaymaz, Ö. (2022). *Uzaktan çalışanların İş doyumlarının İncelenmesi üzerine bir araştırma*. İstanbul İşletme İktisadi enstitüsü proje Ödevi.
- Keleş, H. N. (2007). İş Tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve Dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 242-263. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/289510>. Accessed December 19, 2022.
- Kırcı Çevik, N., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin İKİ değişkenli sıralı probit model ANALİZİ. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/185096>. Accessed December 30, 2022.
- Misican, D., & Üstün, A. G. (2019). Muhasebe Mesleğinde Etik ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma (pp. 272-280). 8. International Vocational Schools Symposium. Sinop. Retrieved from https://dlwqtxs1x7le7.cloudfront.net/63965924/Sukran_Bulut_Sinop_sempozyum_2019-tammetinbildirikitabi-c3_120200719-30137-o85gue-libre.pdf?1595203681=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSukran_Bulut_Sinop_sempozyum_2019-tammet.pdf&Expires=1. Accessed January 31, 2023.
- Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H., & Hajloo, N. (2013). Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health (pp. 296-297). 3rd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Retrieved from <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042813016212?token=AE5A5E7A039D88CA418A94BC4AA7AE8D9F71E43CF205A4FD6523D98FB17EC25C99A32B592B9A3665FE7DA29DEC9CCEF7&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230310213133>. Accessed January 30, 2023.
- Nişancı, Z. N. (2015). Geçmişten Günümüze yönetim düşüncesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 257-294. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/660303>. Accessed April 13, 2022.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda İş tatmini Uygulamaları ve örgütsel Bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(13), 1-14. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/203472>.
- Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2021). Çalışanların bireysel özelliklerinin İş tatmini üzerindeki Etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281. Retrieved from <https://www.isarder.org/index.php/isarder/article/view/168/167>. Accessed November 11, 2022.
- Özpehlivan, M. (2018). İş TATMİNİ: Kavramsal GELİŞİMİ, bireysel ve örgütsel ETKİLERİ, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/633623>. Accessed January 8, 2023.
- Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: Kavramsal Gelişimi, bireysel ve örgütsel Etkileri, Yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kusbder/issue/42811/474446>. Accessed December 26, 2022.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494-502. Retrieved from <http://earsiv.uskudar.edu.tr/bitstream/handle/20.500.12526/745/Akademisyenlerde%20C4%B0%C5%9F%20Doyumunu%20Alg%C4%B1lan%C5%9F%20Sosyal%20Destekle%20C4%B0li%C5%9Fkisinin%20C4%B0ncelenmesi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Accessed November 11, 2022.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th edn). Pearson Prentice Hall.
- Sarı, S. (2011). *Çalışanların kişilik özellikleri İLE İş doyumu arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi. Retrieved from <http://adudspace.adu.edu.tr:8080/jsui/bitstream/11607/1036/1/seda%20sar%20tez.pdf>. Accessed December 19, 2022.

- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına AİT etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39836/472327>. Accessed May 1, 2022.
- SHGM (n.d.). *Hava Ulaştırma İşletmeleri*. SHGM. Retrieved from <https://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-isletmeleri/2063-hava-tasima-isletmeleri>. Accessed January 17, 2023.
- Sığı, Ü., & Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28429/302819>. Accessed September 13, 2022.
- Tanç, A. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini üzerinde kontrol Odağı etkisini tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 1(69), 83-98. [CrossRef]. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/427785>. Accessed January 20, 2023.
- Tekne, S., & Güney, S. (2019). İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini. *ABMYO Dergisi*, (58), 143-170. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1504575>. Accessed December 11, 2022.
- Turhan, I. (2010). *Performans değerlemenin iş doyumu üzerine ETKİSİ* (Yüksek lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi. Retrieved from <http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/10739/263992.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Accessed December 19, 2022.
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyon*. <https://avesis.ktu.edu.tr/resume/downloadfile/kucuncu?key=1cbcd51a-0027-4ac1-9b3e-bf6060b21010>. Accessed January 13, 2023.
- Yayla, H. E. (2007). Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgeleri Örneği. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 9, 113-126. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1869845>. Accessed December 12, 2022.
- Yazgan, A., & Yiğit, S. (2013). Türk SİVİL havacılık sektörünün uluslararası rekabetçilik düzeyinin ANALİZİ. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(25). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/288932>. Accessed January 17, 2023.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu İLE ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cagsbd/issue/44599/554006>. Accessed December 15, 2022.
- Yılmaz, O. (2020). Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Biçimlerine Göre; Genel İş Tatmini Ve İş Tatmini Alt Boyutlarının İncelenmesi. *Turkish Studies - Social Sciences*. 441-455. Retrieved from <https://turkishstudies.net/files/turkishstudies/58b36ae2-5775-4c9f-b6a6-b1a41cb3fd6a.pdf>. Accessed January 20, 2023.