



# MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ YAŞAM DENGESİNİN İŞ VE YAŞAM TATMİNLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TR72 BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

HAKAN SARAÇ<sup>1\*</sup> & DERYA ONOCAK<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dr., Türkiye İş Kurumu, İş ve Meslek Danışmanı, hakansarac38@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5322-513X>. <sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Şarkışla Aşık Veysel Meslek Yüksekokulu, Yönetim Ve Organizasyon Bölümü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Pr., <https://orcid.org/0000-0002-5082-7482> onocakd@cumhuriyet.edu.tr.

Etik Kurul Kararı: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Kurulu, Karar Tarihi: 01.12.2021, Belge Numarası: 102426

## ÖZ

Günümüzde işgücü piyasalarında yaşanan değişimler ve rekabetin artması iş yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Çalışanların iş yaşam dengesini sağlayamamaları iş ve yaşam tatminsizliğini beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının iş yaşam dengesi, iş ve yaşam tatmini analiz edilerek aralarındaki ilişki ve etki durumunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya TR72 bölgesinde faaliyet gösteren 183 muhasebe meslek mensubu katılmıştır. Veriler analiz edilirken ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi ve etkiyi belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ve işin yaşama olumsuz etkisi ile yaşamın işe olumsuz etkisi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda işin yaşama olumsuz etkisinin yaşam tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İşin yaşama olumsuz etkisi arttıkça yaşam tatminlerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Muhasebe Meslek Mensupları

### Editör / Editor:

Selma GÜLİRMAK,  
Erciyes Üniversitesi, Türkiye

### \*Sorumlu Yazar/ Corresponding Author:

Hakan SARAÇ,  
hakansarac38@hotmail.com

### JEL:

M41, M50, M54

**Geliş:** 20 Eylül 2023

**Received:** September 20, 2023

**Kabul:** 11 Ocak 2024

**Accepted:** January 11, 2024

**Yayın:** 30 Nisan 2024

**Published:** April 30, 2024

### Atıf / Cited as (APA):

Saraç, H. & Onocak, D. (2024),  
Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Yaşam Dengesinin İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi: TR72 Bölgesinde Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 67, 121-129,  
doi: 10.18070/erciyesiibd.1363476

## THE EFFECT OF PROFESSIONAL ACCOUNTANTS' WORK-LIFE BALANCE ON JOB AND LIFE SATISFACTION: A STUDY IN THE TR72 REGION

### ABSTRACT

Today, changes in labor markets and increased competition have made it difficult to achieve work-life balance. Employees' inability to achieve work-life balance leads to job and life dissatisfaction. In this study, it is aimed to analyze the work-life balance, work and life satisfaction of professional accountants and to determine the relationship between them and their impact. 183 professional accountants operating in the TR72 region participated in the study. While analyzing the data, correlation analysis to determine the relationship and regression analysis to determine the effect. As a result of the correlation analysis, there is a strong positive relationship between job satisfaction and life satisfaction, and there is a positive and moderate relationship between the negative effect of work on life and the negative effect of life on work. As a result of regression analysis, it was determined that the negative impact of work on life has a significant effect on life satisfaction. It was concluded that as the negative impact of work on life increases, life satisfaction decreases.

**Keywords:** Work-Life Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Professional Accountants

## GİRİŞ

Tarih boyunca üstlendikleri fonksiyonlarla ticaret hayatına yön veren muhasebe meslek mensuplarının iş yükleri; görev alanlarına giren işlemlerin giderek çeşitlenmesi, ticari işlemlerin giderek karmaşıklaşması, mesleki yeterlikleri için mevzuattaki değişimleri ve dijital gelişmeleri takip etme mecburiyetleri, beyanname verilmesi ve resmi bildirimlerin yapılmasının belli bir takvime bağlı olması, yaşanan yoğun rekabet neticesinde yeterli gelir düzeyine ulaşmak için daha fazla mükellefle çalışma mecburiyeti gibi nedenlerle her geçen gün artmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının iş yüklerinin fazla olması, iş ve yaşam alanlarındaki rollerine ilişkin sorumluluklarını dengede tutmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum meslek mensuplarının iş hayatlarından ve özel hayatlarından duydukları memnuniyeti etkilemektedir.

Bu çalışmanın konusu muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi, iş tatminleri ve yaşam tatminleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve başlığı altında; iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları açıklanmış, ardından TR72 Bölgesi'nde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarına uygulanan anket sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

Literatür incelendiğinde farklı meslek gruplarının iş-yaşam dengelerinin, iş tatminlerinin ve yaşam tatminlerinin ayrı ayrı veya iki boyut üzerinden birçok çalışmaya konu olduğu görülmüş, ancak mevcut araştırmanın konusu olan "muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi, iş tatminleri ve yaşam tatminleri"ni aynı anda konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan hareketle mevcut araştırmanın, alan yazınındaki bu boşluğu doldurması hedeflenmektedir.

Araştırmanın amacı iş-yaşam dengesi ve alt boyutlarının, muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerine ve yaşam tatminlerine etkisini saptamaktır. Bu amaç kapsamında araştırmanın hipotezleri "muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi, iş tatminini anlamlı olarak etkilemektedir" ve "muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi, yaşam tatminini anlamlı olarak etkilemektedir" olarak belirlenmiştir.

Anket tekniğinin kullanıldığı bu çalışmanın tüm süreçlerinde araştırma ve yayın etiğine uygun davranılmıştır. Çalışmaya TR72 bölgesinde faaliyette bulunan 183 muhasebe meslek mensubu katılmıştır. Toplanan veriler çözümlenirken, katılımcıların sosyo-demografik verilerinin tablolar halinde ifade edilmesinde frekans ve yüzde değerleri dikkate alınmıştır. İş tatmini ve yaşam tatmini ile iş-yaşam dengesinin alt boyutlarının ilişkilerini görmek amacıyla korelasyon analizi, hipotezlerin test edilmesi için ise regresyon analizi yapılmıştır.

## I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### A. İŞ-YAŞAM DENGESİ

İş-yaşam dengesi kavramı ilk kez 1986 yılında Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'de bireylerin iş yaşamı için harcadıkları zamanın, sosyal yaşam için harcadıkları zamandan daha fazla olduğuna dikkat çekmek için kullanılmıştır (Smith, 2010). İş yaşam dengesi, kavramsal olarak literatüre girmeden önce 1930'lu yıllarda W. K. Kellogg adlı şirketin, sosyal yaşama daha fazla zaman ayırmayı olanaklı kılabilmek için uzun vardiya saatlerini azaltıp vardiya sayısını artırmak suretiyle bir taraftan çalışanların motivasyonunu yükseltirken buna bağlı olarak diğer taraftan iş verimliliğini artıran uygulaması, bu alanda bilinen ilk örneklerdendir (Lockwood, 2003).

1986 yılındaki ilk kullanımında kavram, iş-yaşam çatışması ifadesiyle literatürde yerini almıştır. Türkçe sözlükteki tanıma göre çatışma; "aynı anda ortaya çıkan birbirine karşıt ya da eşit derecede çekici dilek ve isteklerin bireyde yarattığı ruhsal durumdur." (www.sozluk.gov.tr, 2023) İş yaşam dengesinin, çatışma kavramı ile kurulan bağlantısında roller arasında yaşanan çatışma öne çıkmaktadır (Sree Jyotbi ve Jyotbi, 2012).

Birey toplumun kendisinden beklediği davranışsal özellikleri ifade eden anne, baba, işveren, çalışan, eş, arkadaş gibi birçok farklı rolün gereğini aynı anda yerine getirmeye çalışmaktadır. Günümüz çalışma şartlarında kişinin iş ve sosyal kimliklerinin birbirlerinden zaman çaldığı ve dolayısıyla rollerin gereğinin yerine getirilemediği durumlar, bireysel ve örgütsel birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu

nedenle iş yaşamı ile sosyal yaşam arasında denge oluşturmak önemli bir zorunluluk haline gelmiştir (Gülertekin Genç, Genç ve Gümüş, 2016).

Sanayi devriminden önce ailedeki bireyler kendi aralarındaki iş bölümü ile yine kendi tüketimlerine dönük sınırlı bir üretim faaliyetinde bulunurken, sanayileşme ile birlikte aile fertlerinden zamansal ve mekânsal olarak ayrı, örgütsel boyutta üretim faaliyetlerine dâhil olmaya başlamışlardır. Sanayileşme ile birlikte ekonomik, sosyokültürel alanlarda yaşanan köklü değişimler, çalışma hayatında yeni yaklaşımları beraberinde getirmiştir (Kapız, 2002). Özellikle son yıllarda teknolojiye kaydedilen ilerleme ve teknolojinin çalışma hayatının hemen hemen her alanında kullanılması, söz konusu yaklaşımları bir adım daha ileriye taşımıştır. Bu yaklaşımlardan biri de iş verimliliğinde artış sağlayacak şekilde iş ve sosyal yaşam arasında denge kurmaktır. Bu dengeyi sağlamak üzere geliştirilen iş-yaşam programları 19. yüzyılın sonlarında örgütlerin ilgisini çekmeye başlamıştır (Lockwood, 2003). Önceleri bu programlarda sadece kadın çalışanlara ve aile yaşamına odaklanılırken şimdilerde cinsiyet ayrımına gidilmeden ve iş yaşamı dışında sadece aile yaşamının değil bireyin aile dışında kalan sosyal yaşamının da dikkate alındığı programlar uygulamaya konulmaktadır.

İş-yaşam dengesi, bireyin iş yaşamındaki rolü ile iş dışı yaşamındaki rolleri arasında çatışmanın en alt düzeyde olmasıyla sağlanmaktadır (Clark, 2000). Söz konusu çatışmanın aşağıda kısaca açıklanan zaman, gerginlik ve davranış esaslı olmak üzere üç bileşeni bulunmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985):

- Zaman esaslı çatışma:** Bu bileşen, bireyin iş yaşamı dışındaki rollerini gereği gibi yerine getirmesine imkân tanımayacak şekilde uzun çalışma saatlerini, esnek olmayan çalışma düzenini ifade eder.
- Gerginlik esaslı çatışma:** Bu bileşen, bireyin üstlendiği rollerden bazılarında yüksek bir performans sergilemek için diğer rollerinde düşük performans sergilemesi gerektiği durumlarda hissettiği duygusal baskıyı ifade eder. Böyle bir çatışma durumunda birey kaygı, stres ve tükenmişlik hisseder.
- Davranış esaslı çatışma:** Bu bileşen, bireyin üstlendiği rollerden birinin gerektirdiği davranışı, aynı davranışın uygun olmadığı diğer rollerinde de sergilemesini ifade eder. İş yerinde yönetici konumundaki bireyin, iş yaşamındaki disiplinli tavrını aile yaşamında da sergilemesi bu duruma örnek gösterilebilir.

İş yaşamı ile iş dışındaki yaşam arasında çatışma yaşanıp denge sağlanmadığında, bu durum birey ve örgüt üzerinde bazı olumsuz sonuçlar doğurur. Bu sonuçlar;

- Bireysel sonuçlar:** İş-yaşam dengesizliği birey üzerinde şiddete eğilim, yeme ve uyku bozuklukları, sigara ve alkol kullanımına yönelim gibi davranışsal sorunlar doğurabileceği gibi, kaygı, depresyon, tükenmişlik gibi psikolojik sorunlar ve bunlara bağlı olarak oluşacak iş kazası veya sağlık problemleri gibi fiziksel sorunlar doğurabilir (Küçükusta, 2007).
- Örgütsel sonuçlar:** İş-yaşam dengesizliği, çalışanların işe devamsızlığına, işi yavaşlatmalarına, iş kazalarına, çalışma motivasyonlarında düşüşe, örgütsel bağlılıkta azalmaya, greve ve personel değişim oranının artmasına sebebiyet vererek örgütsel verimliliğin azalması sonucunu doğurabilir (Quick, 1997).

Gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda büyük öneme sahip iş-yaşam dengesi, çalışan için iş ve özel yaşamın gereklilikleri arasındaki ikilemi ifade ederken, örgüt için çalışanların işlerini daha iyi yapmalarını sağlayacak motivasyonu artıracak bir örgüt kültürünü ifade etmektedir (Lockwood, 2003).

Kalliath ve Brought (2008), iş-yaşam dengesinin unsurlarını aşağıdaki yedi maddede sıralamışlardır:

- Bireyler birden fazla role sahiptir,
- Her bir rolün ayrı gereklilikleri vardır,
- Bu gereklilikler roller arasında eşitlik sağlanarak yerine getirilmelidir,
- Üstlenilen tüm roller yerine getirilmelidir,
- Üstlenilen tüm rollerde memnuniyet olmalıdır,
- Roller arası çatışma düşük olmalıdır,
- Birey rolleri üzerinde kontrol sahibi olmalıdır.

İş-yaşam dengesi, kişilerin sahip oldukları birçok farklı rol arasında uyum sağlanması olarak tanımlanabilir (Clark, Koch ve Hill, 2004). Diğer bir tanıma göre iş-yaşam dengesi, bireylerin iş yaşamları ile aile

yaşamları ve seyahat, sanat, hobi gibi aktiviteleri gerçekleştirdikleri sosyal yaşamları arasındaki dengeyi sağlayabilmelidir (Saif, Malik ve Awan, 2011). İş-yaşam dengesi aslında hayatın farklı alanları arasındaki dengedir (Tucholka ve Weese, 2007). Bu denge hali bireyden bireye değişen öznel bir durumu ifade eder. Kimi bireyler sahip oldukları davranışsal özelliklere göre ailesiyle ve arkadaşlarıyla geçirdiği zamana öncelik vererek dengeyi sağlayabilirken kimi bireyler iş yaşamına öncelik vererek denge durumunu sağlayabilir.

İş-yaşam dengesi kavramında “iş”, bireyin kariyer yolunda geçirdiği çalışma hayatını tanımlarken; “yaşam”, çalışma hayatından geriye kalan ve bireyin aile yaşantısı ile boş zamanına karşılık gelen sosyal hayatını tanımlamaktadır (Sharma ve Nayak, 2016).

İş ve iş dışı yaşam arasında denge sağlarken bazıları “yaşamak için çalışmak” bakış açısını benimseyip iş dışı yaşamı merkeze alırken, bazıları “çalışmak için yaşamak” bakış açısını benimseyip iş yaşamını merkeze almaktadır (Delecta, 2011). Bireyden bireye değişen denge hali, bireye özgü ve örgüte özgü bazı faktörlerden etkilenerek şekillenir.

a) Bireysel Faktörler: Cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, içinde yetişilen aile ve çevre gibi faktörler bireyin karakterini belirleyen, olaylara bakış açısını şekillendiren ve diğer bireylerden farklılaştıran unsurlardır. Bu unsurlar her bir bireyin iş ve iş dışı yaşamlarında üstlenebilecekleri görev ve sorumluluklara dair beklentilerine ve tatminlerine yön vererek iş-yaşam dengesini etkileyen unsurlardır (Teker, Çelikten ve Halavuk, 2018).

b) Örgütsel Faktörler: Çalışanın yetki ve sorumluluklarına yön veren örgüt kültürünü şekillendiren unsurlar iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Bu unsurları iş yükü, çalışılan fiziki mekânın ergonomisi, iş tanımının netliği, örgüt içi iletişim, yönetimin çalışana karşı tutumu olarak sıralamak mümkündür.

İş-yaşam dengesinin gerek bireysel gerekse de örgütsel düzeyde önemli faydaları bulunmaktadır. Çalışan ve işveren penceresinden bu faydalar, Tablo 1’de nitel ve nicel faydalar olmak üzere iki grup altında sıralanmıştır.

**TABLO 1 | İş-Yaşam Dengesinin Faydaları**

İşverenler için niteliksel faydalar	Çalışanlar için niteliksel faydalar
<ul style="list-style-type: none"><li>- Değerli çalışanları elde tutmak</li><li>- Çalışanların motivasyonunda artış</li><li>- Daha geniş bir iş gücü aday yelpazesine ulaşmak</li><li>- Tercih edilen işveren itibarı</li><li>- İşe devamsızlıkta azalma</li><li>- İşe alım maliyetlerinde azalma</li><li>- Emek verimliliğinde artış</li><li>- Müşteri memnuniyetinde artış</li><li>- Sağlık maliyetlerinde azalma</li><li>- Nitelikli bireylerin iş başvurularındaki artış</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- İşyerinde ve evde daha mutlu bir yaşam</li><li>- Daha iyi işyeri ilişkileri</li><li>- Benlik saygısı ve konsantrasyonda gelişme</li><li>- İş dışındaki yaşam için daha fazla zaman</li><li>- Çalışma hayatının etkin kontrolü</li><li>- Evdeki ve işteki sorumlulukların bir arada etkin yönetimi</li><li>- Personele değer veren destekleyici bir işyerinin parçası olmak</li></ul>
Nicel faydalar	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Devamsızlık maliyetinde azalma</li><li>- Üretim maliyetinde azalma</li><li>- Personel devir maliyetinde azalma</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sağlık sigortası prim maliyetinde azalma</li><li>- Medikal ihtiyaçlarda azalma</li><li>- Müşteri memnuniyeti</li></ul>

Kaynak: Naithani, 2009

İş ve iş dışı yaşam arasında denge sağlanması halinde çalışan, fiziksel ve psikolojik olarak kendini daha iyi hissedecek ve buna bağlı olarak motivasyonu ve işe bağlılığı artacaktır. Bu durumun örgüte yansımaları; nitelikli çalışanların istihdam edildiği, devamsızlıktan ve personel değişim oranının artmasından kaynaklı maliyetlerin azaldığı, verimliliğin arttığı, örgüt içi iletişimin güçlendiği bir yapının tesis edilmesidir.

Gerek birey için gerekse örgüt için önemli faydaları bulunan iş-yaşam dengesi ancak, bireyin işe ayırdığı zamanın, iş dışındaki sorumluluklarını yerine getirmesine engel olmayacak bir süre ile sınırlandırılmasının bir kişilik hakkı olduğunun kabul edilmesi ve bireysel, örgütsel ve toplumsal ortak faydalara saygı gösterilmesi ile sağlanabilmektedir (Wong ve Ko, 2009). Esnek çalışma, yarı zamanlı çalışma, evden çalışma gibi iş-yaşam programları, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli uygulama örnekleridir (Maxwell ve McDougall, 2004). Ayrıca örgüt bünyesinde verilen kreş, hasta ya da yaşlı aile üyelerinin bakımı gibi hizmetler ile zaman zaman yöneticiler tarafından

çalışanların işe geç gelmelerine veya işten erken ayrılmalarına göz yumulması, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge kurmalarına yardımcı olan uygulamalardır (Bond, Flaxman ve Bunce, 2008).

## B. İŞ TATMİNİ

Çalışanlar günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmekte ve işe dair yaşadıkları duygular, tüm yaşamlarını etkilemektedir. İşe yönelik hissedilen pozitif veya negatif duyguların diğer bir ifadeyle iş tatmin veya tatminsizliğinin, bireyin özel yaşamına ve örgütün verimlilik düzeyine olumlu ya da olumsuz yansımaları olmaktadır.

İş tatmini, örgütsel verimliliği etkileyen bir unsur olduğundan iş dünyasında üzerinde durulan önemli konulardan biri haline gelmiştir (Köse, 2013). Bu konudaki ilk çalışmaların, Taylor ve Gilberth tarafından, Birinci Dünya Savaşı sırasında fabrikada bir taraftan verimliliğin en üst seviyede, diğer taraftan stres ve yorgunluğun en alt seviyede olduğu çalışma yönteminin araştırılması ile başladığı kabul edilir (Sirem, 2009).

Tatmin kavramı Türkçe sözlükte; “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme, doyum” ifadeleri ile tanımlanmaktadır (www. sozluk.gov.tr, 2023). Bu tanımdan hareketle iş tatmini; işin çalışanın beklentilerini karşılayarak bireyde doyum hissi uyandırmasıdır, şeklinde tanımlanabilir. Burada önemli olan işin gerekleri ile çalışanın beklentilerinin birbiriyle uyumlaştırılmasıdır (Orhan, 2021). Çalışanlar beklentileri ile yaptıkları iş sonucundaki kazanımları arasında bir tutarlılık olduğu süreç işlerinden tatmin olmaktadır (Üçüncü, 2016).

İş tatmini bireyin yaptığı işle ilgili olarak hissettiği olumlu duyguları ifade eder. Bireyin yaptığı işe karşı tutumu olumlu ise “iş tatmini”, olumsuz ise “iş tatminsizliği” ortaya çıkar (Tekin ve Deniz, 2019).

Genel bir ifadeyle iş tatmini; çalışanların yaptıkları işin vasfına yönelik olarak hissettikleri duygulardır (Aşan ve Özyer 2008). İş tatmininden bahsedebilmek için kişinin, işine karşı pozitif hissetmesi ve pozitif duygusal tutumlar sergilemesi gerekir (Locke, 1976). Eğinli (2009) iş tatminini; bireyin işinden aldığı haz, mutluluk ve işle ilgili duygusal reaksiyonlarının toplamı şeklinde açıklamıştır. Diğer bir ifadeyle iş tatmini çalışanın gerek fiziksel gerekse zihinsel bakımdan iyi olmasıdır (Oshagbemi, 2000).

İş tatmini üzerine yapılan çalışmalar, bireysel ve örgütsel bazı faktörlerin tatmin düzeyini etkilediğini göstermektedir. Bireysel olarak; kişinin yetenekleri, eğitimi, kişilik özellikleri, medeni durumu, cinsiyeti, yaşı, tecrübesi, statüsü, yaşamını sürdürdüğü sosyokültürel çevresi gibi unsurlar bireyin işe dair beklentilerini şekillendirmektedir. Bu unsurlar bireyden bireye değişen ağırlıklarda çalışanın işe karşı tutumunu etkilemektedir. Örgütsel olarak ise; yönetimin çalışanlara karşı tutumu, çalışanlara yönelik politikaları, çalışma ortamının fiziksel özellikleri, örgüt içi iletişim, terfi imkânları, ücret politikası, işin zorluk derecesi, sosyal haklara yönelik uygulanan prosedürler, örgüt iklimi gibi unsurlar iş tatminini bireyden bireye değişen farklı düzeylerde etkilemektedir.

Yüksek iş tatmini olan bireyler sorumluluklarını yerine getirirken azami gayret göstermekte ve bundan memnuniyet duymaktayken, tatminsiz bireyler mutsuz, gergin ve sıkıntılı hissetmektedirler (Heller, Judge ve Watson, 2002). Ayrıca yüksek iş tatmini olan bireylerin işe devamsızlık düzeyleri daha düşüktür, tatminsiz bireylerin işe devamsızlık düzeyleri yüksektir ve yeni iş arayışı içindedirler (Dinham ve Scott, 1998). İş tatmini yüksek olan çalışanların örgüte bağlılıkları ve üretkenlikleri daha yüksektir, tatminsizlik yaşayan çalışanların üretkenlikleri ve işe bağlılıkları düşüktür (Sarker, Crossman ve Chinmetcepituck, 2003). Diğer taraftan tatminsizlik yaşayan çalışanlar, sinirsel ve duygusal çöküntü içindedirler (Miner, 1992).

İş tatminsizliği neticesinde çalışan işe geç gelme, işi bırakma, sabotaj gibi kanun dışı eylemlere yönelme, disiplin kurallarına uymama gibi negatif tavırlar göstermekte ve bu durum örgüt yönetimi ile çalışan arasındaki ilişkiyi bozarak, örgütü finansal zarara uğratmaktadır (Sertçe, 2003).

## C. YAŞAM TATMİNİ

Kavram ilk kez tanımlayan Neugarten’a göre yaşam tatminini, bireyin hayattan bekledikleri ile elde ettiklerini karşılaştırması sonucu ortaya çıkan doyum düzeyidir (Kaçan Softa, Karaahmetoğlu, Erdoğan

ve Yavuz, 2015). Bireyin beklentileri ile sahip oldukları örtüştüğünde yaşam tatmini artmakta, örtüşmediğinde ise azalmaktadır.

Yaşam tatmini, kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Polatçı, 2015). İş, okul, aile, sosyal hayat gibi yaşamın tüm alanlarıyla ilgilidir. Bireyin öznel olarak iyi olma durumunu ve yaşamıyla ilgili bilişsel yargılarını içermektedir. Ayrıca yaşam tatmini bireyin yaşam standartları değiştiğçe değişen dinamik bir yapıya sahiptir (Diener, 1984).

Literatürde yaşam tatminini etkileyen faktörler genellikle kişisel, toplumsal, çevresel ve çalışma hayatına dair faktörler olmak üzere dört kategoride sınıflandırılmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Bireyin eğitimi, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, sahip olduğu roller, karakteri gibi kişisel özellikleri; yetiştiği ve yaşadığı toplumun sosyo-kültürel yapısı gibi toplumsal özellikler; sağlık, gelir düzeyi gibi çevresel özellikler ile iş yaşamına dair memnuniyet düzeyi, maruz kaldığı iş stresi, deneyimi, iş yaşamındaki rekabet ortamı gibi çalışma hayatına dair özellikler bireyin yaşam tatmin düzeyini etkileyen faktörlerdir.

Her bireyin yaşamdan beklentisi ve memnuniyet düzeyini etkileyecek faktörlere karşı yaklaşımı farklılık gösterdiğinden yaşam tatminin standart bir ölçüsü yoktur, subjektiftir.

Duygusal bir boyutu olan yaşam tatmini, bireyin mutluluğunun bir ölçüsü olarak da görülmektedir (Veenhoven, 1996).

## II. LİTERATÜR ÖZETİ

Muhasebe alanında çalışanların iş tatminlerinin, yaşam tatminlerinin ve iş-yaşam dengelerinin incelendiği çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Çiftçi ve Parlak'ın (2019) iş-yaşam kalitesinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Mali müşavirlik ofislerinde istihdam edilen 152 çalışanın katıldığı çalışma sonucunda, iş-yaşam kalitesinin çalışan motivasyonu üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu, çalışanların motivasyon düzeylerinin %53'ünün iş-yaşam kaliteleri ile açıklandığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Persellin, Schmidt, Vandervelde ve Wilkins'in (2019) denetçilerin iş yükleri ile iş tatmini ve denetim kalitesi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada 700'den fazla denetçiye anket uygulanmıştır. Ankete katılanlar, yüksek iş yükünün başlıca iki sebebinin son teslim tarihleri ve personel eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma sonucunda yüksek iş yükünün denetim kalitesinin düşmesine neden olduğu ve denetçilerin iş tatminini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Tubay'ın (2019) Filipinler'deki üç büyük denetim firmasında çalışan yeminli mali müşavirlerin iş tatminlerinin, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada çoklu regresyon yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Liu ve Ren'in (2019) Çin'deki stajyer denetçilerin örgütsel öğrenmeleri ile iş tatminleri arasındaki olası ilişkileri incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada stajyer denetçiler için örgütsel öğrenmenin işyeri etkileşimleri, denetleme-izleme ve destekleyici bilgi sistemleri olmak üzere üç ana boyutu olduğu; iş tatmini ile işyeri etkileşimlerinin ve destekleyici bilgi sistemlerinin önemli ölçüde ilişkili olduğu; kadın ve erkek stajyerlerin örgütsel öğrenmede farklı yaklaşımları tercih ettikleri, büyük denetim firmalarında çalışan stajyer denetçilerin daha küçük denetim firmalarında çalışanlardan daha fazla iş tatmini yaşadıkları ve erkek stajyer denetçilerin kadın stajyerlere göre denetim işlerinden daha kolay tatmin oldukları bulgularına ulaşılmıştır.

Hamamji ve Ay'ın (2020) Irak'ta faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının, mesleki tükenmişlik ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen iş doyumu ve yaşam doyumu ölçeği ile araştırmacının hazırladığı demografik soruların yer aldığı anket formu kullanılmıştır. 300 meslek mensubunun katılımcı olarak yer aldığı çalışmada iş ve yaşam tatmini ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Manuel'in (2020) Filipinler'de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ve işe gidip gelme streslerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelediği çalışmada 409 meslek mensubuna anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda tükenmişlik ve işe

gidip gelme stresi ile iş tatmini arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca tükenmişliğin iş tatmini ve üretkenlik ile negatif ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tharp, Parks-Stamm, Kitces ve Lurtz'un (2021) ABD'de faaliyette bulunan mali müşavirlerin Covid 19 ile ilişkili stres ve yaşam memnuniyetlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılıklarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada 499 mali müşavire anket uygulanmıştır. Kadın katılımcılar, erkek katılımcılara kıyasla Covid 19 ile ilişkili iş streslerinde daha fazla artış, aile sorumluluklarını yönetmekten dolayı daha yüksek stres ve Covid 19'un müşterileri üzerindeki etkisine tanık olmaktan dolayı daha fazla empatik stres bildirmişlerdir. Çalışmada iş stresine bağlı olarak kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla yaşam tatminlerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Durmuş ve Bilgin'in (2021) TRB-1 bölgesinde faaliyet gösteren SMMM'lerin iş-yaşam dengelerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, sosyo-demografik özellikler ile iş-yaşam dengesini ölçen alt boyutlar arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Toplam çalışma saatinin mali müşavirlerin yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması ve kendine zaman ayırma boyutlarını etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca mesai saatleri dışında çalışmanın, yaşamın işten ibaret olarak algılanması boyutunu etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Ağ ve Aydın'ın (2022) Bayburt ve Gümüşhane illerinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının sosyo-demografik özelliklerine bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişkide anlamlı farklılıklar olduğu ve iş doyumları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı bulgularına ulaşılmıştır.

Aktaş ve Güney (2023) Türk muhasebe mesleğinin, 1989-2019 yılları arasında kalan otuz yıllık dönemde kapsayan gelişimini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, meslek mensubu sayısının giderek artmasının haksız rekabette artışa ve kalitede düşüşe sebep olacağını ve bu sorunun ancak mesleğin farklı alanlarında uzmanlaşmaya gidilmesiyle çözülebileceğini, aksi halde meslek mensuplarının iş-yaşam dengelerinin olumsuz etkileneceğini belirtmişlerdir.

## III. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

### A. ARAŞTIRMANIN AMACI

İş yaşamında karmaşıklığın, rekabetin, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma uygulamalarının artmasıyla birlikte iş-yaşam dengesini sağlamanın zorlaştığı görülmektedir. Çalışanların iş-yaşam dengesini sağlayamamaları durumunda iş ve yaşam tatminsizliği meydana gelmektedir. Araştırmanın amacı iş-yaşam dengesi ve alt boyutlarının, muhasebe meslek mensuplarının, bireyin iş hayatından duyduğu memnuniyeti ifade eden iş tatminlerine ve bireyin özel hayatından duyduğu memnuniyeti ifade eden yaşam tatminlerine etkisini saptamaktır.

### B. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada nicel veri toplama yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere yönelik sorular yer alırken, ikinci bölümde iş-yaşam dengesine yönelik 17 ifade, üçüncü bölümde iş tatminine yönelik 5 ifade ve son bölümde yaşam tatminine yönelik 5 ifade yer almaktadır.

Araştırmada yüzde ve frekans analizleri ile iş yaşam dengesinin alt boyutlarının, iş tatmini ve yaşam tatmininin ortalama puanları ve standart sapmaları bulunmuştur. Normallik testi sonucu verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve parametrik testler kullanılmıştır. İş yaşam dengesi ve alt boyutlarının, iş ve yaşam tatminiyle ilişkisini belirlemek amacıyla korelasyon analizi; iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

### C. ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve

Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirilmemiştir. Etik kurul izin bilgileri aşağıdaki gibidir.

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 01.12.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 102426

## D. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın ana ve alt hipotezleri aşağıda görülmektedir.

H<sub>1</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi, iş tatminini anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>1a</sub>: İşin yaşama olumsuz etkisi, iş tatminini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>1b</sub>: Yaşamın işe olumsuz etkisi, iş tatminini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>1c</sub>: İşin yaşama olumlu etkisi, iş tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>1d</sub>: Yaşamın işe olumlu etkisi, iş tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>2</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi, yaşam tatminini anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>2a</sub>: İşin yaşama olumsuz etkisi, yaşam tatminini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>2b</sub>: Yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşam tatminini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>2c</sub>: İşin yaşama olumlu etkisi, yaşam tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H<sub>2d</sub>: Yaşamın işe olumlu etkisi, yaşam tatminini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

Bu çalışmada iş-yaşam dengesi bağımsız değişken, iş ve yaşam tatmini bağımlı değişken olarak ele alınmaktadır.

## ŞEKİL 1 | Araştırmanın Modeli



Çalışmada kullanılan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Araştırmada Ekin ve Sabancı (2021) tarafından geliştirilen ve geçerlilik ile güvenilirlik çalışması aynı araştırmacılar tarafından yapılan “İş Yaşam Dengesi Ölçeği”; Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan ve Başol ile Çömlekçi (2020) tarafından yeniden yorumlanarak güvenilirlik-geçerlilik çalışması yapılan “İş Tatmini Ölçeği”; Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985) tarafından geliştirilen, Türkçe’ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Bekmezci ve Mert (2018) tarafından yapılan “Yaşam Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler için sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmada beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan beşli Likert ölçeğine göre sunulan 1. kesinlikle katılmıyorum 2. katılmıyorum 3. kararsızım 4. katılıyorum 5. kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden birini seçmeleri istenmiştir. Puanlar 5’e yaklaştıkça ifadelere katılım düzeyi artarken, puan 1’e yaklaştıkça ise ifadeye katılım düzeyi azalmaktadır. Ölçeğin değerlendirilme aralıkları; kesinlikle katılıyorum 1,00-1,79, katılmıyorum 1,80-2,59, kararsızım 2,60-3,39, katılıyorum 3,40-4,19, kesinlikle katılıyorum 4,20-5,00’dır (Likert, 1932).

Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklere göre frekans dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir.

**TABLO 2 | Demografik Bilgiler**

Demografik Özellikler		n	%	Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	72	39,4	1-5 Yıl	36	19,7	
	Erkek	111	60,6		6-9 Yıl	39	21,1
Yaş	34 Yaş ve Altı	88	47,9	Mesleki Deneyim Süresi		10-15 Yıl	41
	35-44	54	29,6		16-19 Yıl	28	15,5
	45-54	31	16,9		20 Yıl ve Üzeri	39	21,1
	55+	10	5,6		Çalışılan İl	Kayseri	57
Medeni Durum	Evli	126	69,0	Sivas		113	62,0
	Evli Değil	57	31,0	Yozgat		13	7,0
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi	13	7,0				
	Yüksek Öğretim	108	59,2				
	Lisansüstü	62	33,8				

Tablo 2’ye göre katılımcıların %60,6’sı erkek %39,4’ü kadındır. %47,9’u 34 yaş ve altı, %29,6’sı 35-44 yaş arası, %16,9’u 45-54 yaş arası ve %5,6’sı 55 yaş ve üzeridir. Öğrenim durumlarında bakıldığında %7,0’ı lise ve dengi, %59,2’si yükseköğretim ve %33,8’i lisansüstü mezunudur.

## IV. ANALİZ VE BULGULAR

Modelin yapısal geçerliliğinin test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve ölçeğin boyutlarının ortaya konulması için açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Verilerin analizinde AMOS 23 ve SPSS 22 paket programları kullanılmıştır.

İş yaşam dengesi, iş tatmini ve yaşam tatmini ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerlilik analizi ayrı ayrı yapılmıştır. Bu analiz kapsamında 17 ifadeden oluşan iş-yaşam dengesi ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,720 olarak bulunmuştur. Bu noktada 0,700 değerinin sosyal bilimlerde güvenilir olduğu söylenebilir (Pallant, 2005). Eğitim döndürme (oblique) işlemi sonucu ölçeğin 4 boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. İş yaşam dengesi ölçeğindeki dört boyut işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, işin yaşama olumlu etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi olarak isimlendirilmektedir. İfadelerin faktör yükleri ,545 ile ,883 arasında yer almaktadır. İş yaşam dengesi ölçeğinin KMO değerinin 0,704 ile Bartlett’s testinin anlamlı çıkması faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. İş yaşam dengesi ölçeğinin işin yaşama olumsuz etkisi faktörü elde edilen toplam varyansın %28,3’ünü, yaşamın işe olumsuz etkisi %14,2’sini, işin yaşama olumlu etkisi %11,8’ini ve yaşamın işe olumlu etkisi %8,5’ini açıklamaktadır. İş-yaşam dengesi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizine yönelik sonuçları Tablo 3’te görülmektedir.

**TABLO 3 | İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

	Faktör			
	1	2	3	4
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	İsten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum	,721		
	İşim, istediğim özel hayatı sürdürmeyi zorlaştırıyor	,883		
	İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum	,855		
	Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor	,659		
	İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum			
Açıklanan Varyans Değeri % 28,3				
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor	,615		
	Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor	,761		
	Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırdım	,847		
	Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum	,821		
	İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum	,547		
	Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum	,545		
Açıklanan Varyans Değeri %14,2				

**TABLO 3 (Devamı) | İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

	Faktör				
	1	2	3	4	
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor		,717		
	İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor		,777		
	İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor		,677		
Açıklanan Varyans Değeri %11,8					
Yaşamın İşe Olumlu Etkisi	Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor			,846	
	Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor			,729	
	Özel hayatım, ertesi günlük işler için dinlenmeye ve kendimi hazır hissetmeye yardımcı oluyor			,824	
Açıklanan Varyans Değeri % 8,5					
Toplam Açıklanan Varyans					62,8
Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı					0,720
KMO Değeri					,704

Orijinal çalışmada ölçeğin dört faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışmada açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek orijinal ölçeğe benzer şekilde dört faktörden oluşmaktadır. Orijinal ölçeğindeki ifadelerin faktör yükleri ,610 ile ,876 arasında değişmektedir. Ayrıca çalışmada kullanılan iş yaşam dengesi ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %62,8'dir. Orijinal ölçeğin açıklanan toplam varyansı ise %67,8'dir (Ekin ve Sabancı, 2021: 157). İş yaşam dengesi ölçeğinde elde edilen sonuçlar ile orijinal ölçeğin sonuçlarının benzer olduğu söylenebilir.

**TABLO 4 | İş Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

	Faktör
İşimi keyifli buluyorum	,912
Mevcut işimden memnunum	,859
İşimi sevecek yaparım	,896
İş yerinde zaman iyi geçiyor	,747
Mutluluğu işimdeyken buluyorum	,669
<b>Toplam Açıklanan Varyans</b>	<b>67,5</b>
<b>Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı</b>	<b>,876</b>
<b>KMO Değeri</b>	<b>,832</b>

İş tatmini ölçeğinin tek faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. İfadelerin faktör yük dağılımı ,669 ile ,912 arasında yer almaktadır. İş tatmini ölçeğinin KMO değerinin 0,876 ve Bartlett's testinin anlamlı çıkması faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. İş tatmini ölçeğinin tek faktörlü yapısının toplam varyansın %67,5'ini açıklamaktadır.

Başol ile Çömlekçi (2020) tarafından yeniden yorumlanarak güvenilirlik-geçerlilik çalışması yapılan "İş Tatmini Ölçeği"nde bulunan maddelerin faktör yüklerinin ,841 ile ,932 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Orijinal ölçeğin açıklanan toplam varyansı ise %77,9'dur. Bu noktada iş tatmini ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları ile orijinal ölçeğe elde edilen sonuçların yakın olduğu söylenebilir.

**TABLO 5 | Yaşam Tatmini Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

	Faktör
Hayat koşullarım mükemmeldir	,777
Hayatımdan memnunum	,830
Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeylere sahip oldum	,791
İdeallerime yakın bir hayatım var	,751
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	,791
<b>Toplam Açıklanan Varyans</b>	<b>62,1</b>
<b>Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı</b>	<b>,876</b>
<b>KMO Değeri</b>	<b>,852</b>

Yaşam tatmini ölçeği tek faktörden oluşmaktadır. Yaşam tatmini ölçeği ifadelerinin yük dağılımı ,751 ile ,830 arasında yer almaktadır. Yaşam tatmini ölçeğinin KMO değerinin 0,852 ve Bartlett's testinin anlamlı çıkması faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yaşam tatmini ölçeğinin tek faktörlü yapısının toplam varyansın %62,1'ini açıklamaktadır.

Bekmezci ve Mert (2018) tarafından Türkçe'ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan "Yaşam Tatmini Ölçeği"nde bulunan maddelerin faktör yüklerinin ,774 ile ,862 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğin açıklanan toplam varyansının ise %66,9 olduğu görülmüştür. Çalışmada elde edilen yaşam tatmini ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları ile orijinal ölçeğe ulaşılan sonuçların benzer olduğu söylenebilir.

Açıklayıcı faktör analizinden sonra toplanan verilerin geçerliliğinin test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Modelin uygun olduğunu söyleyebilmek için Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) değerinin 0,08'den küçük, Comparative Fit Index (CFI) değerinin 0,90'dan büyük ve Standardized Root Mean Square Residual Normed (SRMR) değerinin 0,10'dan küçük olması gerekmektedir (Gürbüz, 2021).

**TABLO 6 | Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Uyum Değerleri**

Model Uyum İndeksleri	İVDÖ	İTÖ	YTÖ	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
$\chi^2$	113,1	5,9	3,5	
df	102	4	5	
$\chi^2/df$	1,1	1,5	0,7	$0 < \chi^2/df < 5$
RMSEA	0,04	0,08	0,01	$0,00 \leq RMSEA \leq 0,08$
CFI	0,97	0,99	1,00	$0,90 \leq CFI \leq 1,0$
SRMR	0,08	0,03	0,02	$0,00 \leq SRMR \leq 0,10$

İVDÖ: İş Yaşam Dengesi Ölçeği; İTÖ: İş Tatmini Ölçeği; YTÖ: Yaşam Tatmini Ölçeği

İş yaşam dengesi ölçeği, iş tatmini ölçeği ve yaşam tatmini ölçeklerinin uygunluğunun test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu 3 ölçekten de herhangi bir madde atılmamıştır. Tablo 6'da görüleceği üzere uyum indekslerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmüştür.

Tablo 7'de iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve yaşam tatmini ölçeklerine dair ortalama değerler, standart sapmalar ve korelasyon katsayıları görülmektedir.

**TABLO 7 | Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Uyum Değerleri**

	X	SS	1	2	3	4	5	6
<b>İş Tatmini</b>	3,85	,76	1					
<b>Yaşam Tatmini</b>	3,04	,83	,545*	1				
<b>İş Yaşam Dengesi</b>	İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	3,35	,95	-,261*	-,238	1		
	Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	2,24	,71	-,102	-,104	,362**	1	
	Yaşamın İşe Olumlu Etkisi	3,62	,72	,154	,085	-,101	,202	1
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	3,21	,73	,284*	,246	-,222	-,191	,189	1

\*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı

\*\*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ortalama puanlarının ( $X_{ort}=3,85$ ) yüksek olması iş tatmininin iyi sayılabilecek düzeyde olduğunu göstermektedir. Yaşam tatmininin ise ( $X_{ort}=3,04$ ) ile orta seviyeye yakın olduğu görülmektedir. İşin yaşama olumsuz etkisi ( $X_{ort}=3,35$ ) düzeyindeyken, yaşamın işe olumsuz etkisi ( $X_{ort}=2,24$ ) düzeyindedir. Muhasebe meslek mensupları işin yaşama olumsuz etkisine daha fazla katılırken, yaşamın işe olumsuz etkisine daha az düzeyde katılmıştır. Yaşamın işe olumlu etkisi ( $X_{ort}=3,62$ ) düzeyindeyken, işin yaşama olumlu etkisinin ise ( $X_{ort}=3,21$ ) düzeyindedir. Bu noktada muhasebe meslek mensuplarının üzerinde yaşamın işe olumlu etkisinin işin yaşama olumlu etkisinden fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 7'de iş tatmini ve yaşam tatmini ile iş-yaşam dengesinin alt boyutlarının ilişkilerini görmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve büyüklüğünün tespit edilmesi amaçlanmaktadır. 0,1-0,3 arasında bulunan korelasyon zayıf, 0,3-0,5 arasında bulunan korelasyon orta

derece, 0,5-0,8 arasında bulunan korelasyon güçlü, 0,8'den büyük korelasyon ise çok güçlü bir ilişkiyi ifade eder.

Bağımlı değişkenlerden iş tatmini ile bağımsız değişkenlerden işin yaşama olumsuz etkisi ( $r=-,261$ ) ve işin yaşama olumlu etkisi ( $r=,284$ ) arasında anlamlı ve zayıf korelasyon bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle işin yaşama olumsuz etkisi iş tatminini azaltırken, işin yaşama olumlu etkisi iş tatminini arttırmaktadır. İş tatmini ile yaşamın işe olumlu etkisi ( $r=,154$ ) ve yaşamın işe olumsuz etkisi ( $r=-,102$ ) arasında anlamsız ve zayıf yönlü ilişki bulunmaktadır.

Bağımlı değişkenlerden yaşam tatmini ile bağımsız değişkenlerden işin yaşama olumsuz etkisi ( $r=-,238$ ) ve yaşamın işe olumsuz etkisi ( $r=-,104$ ) arasında anlamsız, ters yönlü ve zayıf korelasyon bulunmaktadır. Yaşam tatmini ile yaşamın işe olumlu etkisi ( $r=,085$ ) ve işin yaşama olumlu etkisi ( $r=,246$ ) arasında anlamsız, pozitif ve zayıf yönlü ilişki bulunmaktadır.

İş tatmini ile yaşam tatmini ( $r=,545$ ) arasında anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir korelasyon bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş tatmininin artması yaşam tatmininin artmasına neden olmaktadır. Öte yandan işin yaşama olumsuz etkisi ile yaşamın işe olumsuz etkisi arasında anlamlı, aynı yönlü ve orta derece ilişki bulunmaktadır.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği sağlandıktan sonra iş ve yaşam tatmini ile iş-yaşam dengesinin alt boyutları arasında anlamlı bir etki olup olmadığını saptamak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenler arasında eş doğrusallık probleminin olup olmadığını saptamak için Variance Inflation Factor (VIF) değerine bakılmıştır. VIF değerinin 10'un altında olması durumunda regresyon modellerinde eş doğrusallık probleminin olmadığı kabul edilmektedir (Pallant, 2005).

Regresyon analizi ile "Muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi, iş tatminini anlamlı olarak etkilemektedir"  $H_1$  hipotezi test edilmiştir. İş-yaşam dengesinin iş tatmini üzerindeki etkisini saptamaya yönelik yapılan regresyon analizinin bulguları Tablo 8'de görülmektedir.

**TABLO 8 | İş Yaşam Dengesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		t	p	VIF
	B	Std Hata	$\beta$				
<b>Sabit</b>	3,213	,815			3,941	,000	
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	-,041	,145	,038		,281	,780	1,184
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	-,171	,108	-,215		-1,583	,119	1,199
Yaşamın İşe Olumlu Etkisi	,102	,135	,097		,755	,453	1,094
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	,235	,136	,225		1,731	,089	1,069
<b>Bağımlı Değişken: İş Tatmini</b>							
Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R	Tahmini Std. Hata	Sig.		
	,362 <sup>a</sup>	,131	0,69	,73663	0,91		

Tablo 8'de görüleceği üzere iş-yaşam dengesinin alt boyutlarından yaşamın işe olumsuz etkisi ( $t=,281$ ;  $p=,780$ ), işin yaşama olumsuz etkisi ( $t= -,1,583$ ;  $p,119$ ), yaşamın işe olumlu etkisi ( $t:,755$ ;  $p=,453$ ) ve işin yaşama olumlu etkisi ( $t=1,731$ ;  $p=,089$ ) boyutlarının iş tatmini üzerinde etkisi anlamsızdır. Bu sonuçlara göre  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$  ve  $H_{1d}$  hipotezlerinin desteklenmediği görülmektedir. İş tatmini değişkenindeki değişimin %13,1'inin iş-yaşam dengesi alt boyutları ile açıklandığı şeklinde yorumlanabilir. İşin yaşama olumlu ve işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu ve yaşamın işe olumsuz etkisine göre daha fazladır.

Regresyon analizi ile "Muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi, yaşam tatminini anlamlı olarak etkilemektedir"  $H_2$  hipotezi test edilmiştir. İş-yaşam dengesinin yaşam tatmini üzerindeki etkisini saptamaya yönelik yapılan regresyon analizinin bulguları Tablo 9'da görülmektedir.

**TABLO 9 | İş Yaşam Dengesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		t	p	VIF
	B	Std Hata	$\beta$				
<b>Sabit</b>	2,077	,883			2,351	,022	
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	,303	,157	,259		1,926	,059	1,184
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	-,240	,117	-,275		-2,057	,044	1,199
Yaşamın İşe Olumlu Etkisi	,078	,146	,068		,531	,597	1,094
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	,078	,147	,221		1,719	,091	1,069
<b>Bağımlı Değişken: İş Tatmini</b>							
Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R	Tahmini Std. Hata	Sig.		
	,390 <sup>a</sup>	,152	0,92	,79815	0,51 <sup>b</sup>		

Regresyon formülü= $2,007+0,303X1-0,240X2+0,078X3+0,078X4$  şeklinde oluşturulmuştur. Regresyon modelinin anlamlı olmadığı görülmektedir ( $\text{sig}=0,51$ ). Yaşam tatmini değişkenindeki değişimin %15,2'sinin iş-yaşam dengesi alt boyutları ile açıklandığı söylenebilir.

İş-yaşam dengesinin alt boyutlarından yaşamın işe olumsuz etkisi ( $t=1,926$ ;  $p=,059$ ), yaşamın işe olumlu etkisi ( $t:,531$ ;  $p=,597$ ) ve işin yaşama olumlu etkisi ( $t=1,719$ ;  $p=,091$ ) boyutlarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi anlamsızdır. Buna sonuçlara göre  $H_{2a}$ ,  $H_{2c}$  ve  $H_{2d}$  hipotezlerinin desteklenmediği görülmektedir. İşin yaşama olumsuz etkisinin ( $t= -,2,057$ ;  $p,044$ ) yaşam tatmini üzerindeki negatif etkisinin anlamlı olduğu söylenebilir. Bu noktada  $H_{2b}$  hipotezi doğrulanmıştır. Buna göre işin yaşama olumsuz etkisi arttıkça yaşam tatmini azalmaktadır. İşin yaşama olumsuz etkisindeki 1 birimlik artış yaşam tatmininde ,240 birim azalışa yol açmaktadır.

## SONUÇ

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesinin, iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmaya TR72 bölgesinden 183 muhasebe meslek mensubu katılmıştır. Ankete katılanların çoğu erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yarıya yakını 34 yaş altındadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu evli ve yükseköğretim mezunudur. Katılımcıların mesleki deneyim süresi aralıkları birbirine yakındır.

Araştırmada oluşturulan model çerçevesinde hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre iş tatmini ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmininin artmasının yaşam tatminini olumlu etkilemesi beklenen bir sonuçtur. Bu noktada iş tatminsizliğinin yaşamda da tatminsizlik oluşturacağı söylenebilir. Öte yandan yaşamın işe olumsuz etkisi ile işin yaşama olumsuz etkisi arasında pozitif yönlü ve orta derece bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İş-yaşam dengesinin alt boyutlarından işin yaşama olumsuz etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi ile iş tatmini arasında anlamlı fakat düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş-yaşam dengesinin alt boyutlarıyla yaşam tatmini arasında anlamsız ve zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir.

İş-yaşam dengesi alt boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$  ve  $H_{1d}$  hipotezlerinin desteklenmediği görülmektedir. İş-yaşam dengesinin alt boyutlarından işin yaşama olumsuz etkisinin yaşam tatmini üzerinde negatif anlamlı etkisinin olduğu bulunmuştur. Bu noktada  $H_{2b}$  hipotezi doğrulanmıştır. Buna göre işin yaşama olumsuz etkisi arttıkça yaşam tatmini azalmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular literatür ile örtüşmektedir. Aşan ve Erenler'in (2008) iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları ve örneklemini Ankara'da bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin oluşturduğu çalışmada, iş ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde Gökkaya'nın (2014) yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisini incelediği ve örneklemini Kocaeli ilinde yer alan belediyelerdeki çalışanların oluşturduğu çalışmada, çalışanların iş-yaşam denge düzeylerinin iş tatmini düzeylerinden

etkilendiği belirlenmiştir. Bayarçelik ve Hıdır'ın (2020) iş-aile dengesi, tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkileri X ve Y kuşağı açısından karşılaştırmalı olarak inceledikleri ve örneklemini İstanbul'daki özel banka çalışanlarının oluşturduğu çalışmada, banka çalışanlarından hem X kuşağı hem de Y kuşağı için iş-aile dengesinin iş tatminine etkisinin pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir.

Emek yoğun bir sektör olan hizmet sektöründe çalışan muhasebe meslek mensupları, yoğun mesai ve uzmanlık gerektiren faaliyetler icra etmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının görev alanına giren muhasebe bilgi üretimi, danışmanlık ve denetim gibi faaliyetler içine; işletme yöneticileri, yatırımcılar, kreditorler, devlet gibi kişi ve kurumların bulunduğu geniş bir kesimine hitap etmektedir. İş ve özel yaşamı arasında denge kuran bireylerin iş verimliliğinde artış olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarının iş ve özel yaşamları arasında kuracakları dengenin, sadece kendi iş ve yaşam tatminleri için değil faaliyetlerinden dolayı ve dolaysız etkilenen diğer tüm birey ve kurumlar için de önemli olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın, Sivas-Kayseri-Yozgat illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları ile sınırlı olması bir kısıt oluşturmaktadır. Ancak ilerleyen dönemlerde araştırmacılar tarafından farklı iller veya farklı meslek grupları üzerinden örneklem oluşturularak iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve yaşam tatmini konuları incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Ağ, A. ve Aydın, R. (2022). Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 27-45.
- Aktaş, A., ve Güney, G. (2023). Türk muhasebe mesleğinin 30 yıldaki gelişiminin değerlendirilmesi (1989-2019). *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (24), 81-110.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(2), 203-2016.
- Aşan, Ö. ve Özyer, K. (2008). Duygusal bağlılık ile iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmeye yönelik ampirik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 129-151.
- Bayarçelik, E. B., ve Hıdır, A. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70.
- Bond, F.W., Flaxman, P.E. ve Bunce D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93, 645-654.
- Clark, M., Koch, L. ve Hill, E. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Çiftci, D. Ö., ve Parlak, N. (2019). Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Muhasebe meslek elemanları üzerine bir uygulama. *Business ve Management Studies: An International Journal*, 7(2), 687-713.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542- 575.
- Dinham, S. ve Scott, C. (1998). *An international comparative study of teacher satisfaction, motivation and health: Australia, England and New Zealand*. Paper Presented at the American Educational Research Association, Annual Meeting, San Diego, 1-14.
- Durmuş, A. F. ve Bilgin, E. (2021). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma: TRB-1 Bölgesi. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifler Dergisi*, 5 (2), 786-796.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi "Kocaeli belediyeleri örneği". *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management*, 10(1), 76-88.
- Gürbüz, S. (2021). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, 2.Baskı., Ankara, Seçkin Yayınları.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V. ve Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekânın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 97-112.
- Hamamji, R. A. M., ve Ay, M. (2020). Irak muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumlarının incelenmesi: Kerkük örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 219-240.
- Heller, D., Judge, T. ve Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 811-831.
- Kaçan Softa, H., Karaahmetoğlu, G. U., Erdoğan, O., ve Yavuz, S. (2015). Yaşlılarda yaşam doyumunu etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 8(1),12-21.
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management ve Organization*, 14(3), 323-327.
- Kapız, S.Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Köse, A. H. (2013). *Hal yönetiminde çalışanların tükenmişlik düzeyi ve iş tatminlerinin hizmet üretimine etkisi ve mekânsal yansımaları: İstanbul Büyükşehir Belediyesi örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, (22)140, 5-53.
- Liu, G., ve Ren, H. (2019). Organizational learning and job satisfaction of trainee auditors: A case study of Chinese CPA firms. *Accounting Research Journal*. 32 (2), 70-87.
- Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. The Handbook of Industrial and Organizational Psychology, IL: Rand McNally, Chicago, 1297-1349.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solution., *SHRM Research*, USA, 2-10.
- Manuel, R. T. (2020). *Perception of work-life balance and the effects on job satisfaction and productivity among filipino CPAs* (Masters Thesis, Griffith College, Dublin). Access address: <https://go.griffith.ie/342/1/Ranielyn%20Tan%20Manuel.pdf>
- Maxwell, G. A., ve McDougall, M. (2004). Work-life balance: Exploring the connections between levels of influence in the UK public sector. *Public Management Review*, 6(3), 377-393.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*, McGraw-Hill Int, Singapore.
- Naithani, D. (2009). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Orhan, N. (2018). *Bankacılık sektöründe duygusal zekâ ve yenilikçi iş davranışlarının iş tatmini üzerine etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (7), 502-528.
- Özdevecioğlu, M., ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows* (Version 12), New York: Open University Press.
- Persellin, J. S., Schmidt, J. J., Vandervelde, S. D., ve Wilkins, M. S. (2019). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and job satisfaction. *Accounting Horizons*, 33(4), 95-117.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Quick, J. C., Wright, T. A., Adkins, J. A., Nelson, D. L., ve Quick, J. D. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Saif, M. I., Malik, M. I. ve Awan, M. Z. (2011). Employee work satisfaction and work-life balance: A pakistan perspective. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 606-617.
- Sarker, S. J., Crossman, A., ve Chinmetepituck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 745-758.
- Sertçe, S. (2003). *Kamu Kuruluşlarında yöneticilerin iş doyumuna üzerine araştırma, İzmir Emniyet Teşkilatı örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sharma, N., ve Nayak, P. (2016). Study on work life balance and organisation policy in it sector in NCR. *Amity Global Business Review*, 11, 115-122.
- Sirem, S. (2009). *Duygusal Zekâ Düzeyi ve iş tatmini ilişkisinin analizi: Afyonkarahisar ili kamu sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Smith, K.T. (2010). Work-life balance perspectives of future marketing professionals in generation y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447.
- Sree Jyotbi, V. ve Jyotbi, P. (2012). Assessing work-life balance: from emotional intelligence and role efficacy of career women. *Advances in Management*, 5(6), 35-43.
- Teker, N., Çeliktan, M. ve Halavuk, F. (2018). Eğitim yönetiminde mizah tarzı ve iş doyum ilişkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 521-546.
- Tekin, B. ve Deniz, B. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri üzerinde kontrol odağı etkili bir faktör mü? *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (84), 65-94.
- Tharp, D. T., Parks-Stamm, E. J., Kites, M., ve Lurtz, M. (2021). Gender differences in COVID-19-related stress and relationships with life satisfaction among financial advisors. *Financial Planning Review*, 4(3), 1-14.



- [51] Tubay, J. B. (2019). The role of job satisfaction and organizational commitment on turnover intentions of accounting professionals in big 3 auditing firms in the philippines with moderating effect of leader-member exchange. *International Review of Management and Marketing*, 9(2), 84-88.
- [52] Tucholka, A. ve Weese, S. (2007). *Work-Life Balance and Health Care Benefits-Essential Forms of Modern Life-Cycle Benefits*. Germany: GRIN Verlag.
- [53] Üçüncü, H. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. Erişim adresi: <https://avesis.ktu.edu.tr/resume/downloadfile/kucuncu?key=1cbcd51a-0027-4ac1-9b3e-bf6060b21010>
- [54] Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37, 1-46.
- [55] Wong, S. C-K. ve Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 195-203.
- [56] [www.sozluk.gov.tr](http://www.sozluk.gov.tr), (05.01.2023).