

İŞ MEMNUNİYETİNİN MUHASEBECİLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Dr. Mehmet GÜNLÜK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Milas Sıtkı Koçman MYO, (mehmetgunluk@yahoo.com)

Prof. Dr. Gökhan ÖZER

Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İşletme Fakültesi, (gokozerhan@gmail.com)

Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN

Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İİBF, (mozcan@ibu.edu.tr)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, muhasebecilerin iş memnuniyetlerine ilişkin algılamalarının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla Türkiye'nin çeşitli coğrafi bölgelerindeki muhasebe bürolarında (serbest muhasebeci ile serbest muhasebeci ve mali müşavirlik büroları) bağımlı olarak çalışan 1085 muhasebe meslek üyesinin (mesleki stajyer, SM ve SMMM) katılımından oluşan örneklem esas alınmıştır. İş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi değişkenleri arasındaki ilişkiler, Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modeli ele alınarak incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçları iş memnuniyetinin örgüte duygusal ve normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde, örgüte devam bağlılığı üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebecilerin İş Memnuniyeti, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Eğilimi.

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ACCOUNTANTS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TURNOVER INTENTIONS

ABSTRACT

The aim of this study is to search the effects of accountant's perceptions about job satisfaction over turnover intention and organizational commitment. For this purpose, a sample consisting of 1085 accountancy profession member (Trainers, CA and CPA) who work dependent to accounting firms (CA and CPA firms) from various regions in Turkey is based. Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention relations have been examined by using Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment. To be able to test the relationships among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention, the findings which have been obtained by analyzing the data from the questionnaire that was carried out with random selection, job satisfaction has a statistically meaningful and positive effect on affective and normative commitment to the organization, and meaningful and negative effect on continuous commitment to organization.

Keywords: Accountants' Job Satisfaction, Organizational Commitment Turnover Intention.

1. Giriş

Bireylerin, kendi istekleriyle, çalıştıkları örgütten ayrılmaya yönelik geliştirdikleri bilinçli tutum ve davranışlarının ifadesi olarak tanımlanan işten ayrılma eğilimi (Mobley, 1977; Mobley *vd.*, 1978; Mobley *vd.*, 1979; Mobley, 1982.; Tett & Meyer 1993); 20. yy'ın başından itibaren yönetim, uygulamalı psikoloji, örgütsel davranış alanlarına ilgi duyan pek çok araştırmacının çalışma konusu olmuştur. İşten ayrılma eğiliminin işten ayrılmanın en önemli belirleyici unsuru veya göstergesi olarak ifade edilmesi (Steel & Ovalle, 1984; Hom *vd.*, 1992; Griffeth *vd.*, 2000), işletme yönetiminin ne kadar başarılı olduğunun göstergelerinden biri olan işgücü devir oranının en önemli önceli olarak görülmesi (Bluedorn, 1982; Cotton & Tuttle, 1986; Shore & Martin, 1989) ve sonuçlarının örgütlerin işletme maliyetleri üzerinde önemli ve olumsuz etkilere sahip olması (Porter & Steers, 1973; Price, 1977; Mobley *vd.*, 1979; Lee, 2000; Özer & Günlük, 2009; 2010a; 2010b) araştırmacıların işten ayrılma eğilimi konusuna odaklanmalarının sebepleri olarak sayılabilir.

Bir çalışanın kendi isteğiyle işini bırakmasına neden olan işten ayrılma eğiliminin, yöneticiler tarafından zamanında tespit edilerek önlem alınmaması durumunda örgütlere, etkisi küçüksenmeyecek kadar önemli ve hesaplanması güç maliyetler doğurabileceği öne sürülmektedir (Lee, 2000; Özer & Günlük, 2009; 2010a; 2010b; Şahin, 2011). Araştırmacılara göre bir çalışanın işten ayrılmasının bir iş yeri için olumsuz etkileri ve maliyetleri; hem nitelikli bir insan gücünün kaybı hem de yerine yeni bir çalışanın istihdam edilmesiyle ilgili işe alma, eğitme ve uyum sağlama açısından ortaya çıkmaktadır (Baysal, 1984; Bannister & Griffeth, 1986; Reichheld, 1996; Niederman & Summer, 2003). Bununla birlikte bir çalışanın işten ayrılması, örgütteki diğer çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimin ve iletişimin bir anda kesintiye uğrayarak uyumun bozulmasına (Cascio, 1991) ve moral seviyesinin düşmesine de (Gray *vd.*, 2000) sebep olabilir. Hepsinden daha da önemlisi firmalar, kendilerinden ayrılan çalışanlarının sahip oldukları bilgilerini rakip firmalara taşınmaları sonucunda rekabet avantajlarını yitirebilirler (Zawacki, 1993).

İşletmelerde meydana gelen mali nitelikli olayların kayda alınması ve ilgili kesimlere, belirli ahlaki ve etik ilkelere bağlı olarak anlamlı, ihtiyaca uygun ve tam zamanında rapor edilmesini sağlayan muhasebecilerin bireysel beceri ve çalışmaları, muhasebe örgütlerinin performansını etkileyen bir yapı taşı niteliğindedir (Kalbers & Cenker, 2007). Bu nedenle işgücü devir oranı ve mevcut personelin elde tutulması pek çok örgütte olduğu gibi serbest muhasebe ile serbest muhasebe ve mali müşavirlik büroları için de önemini koruyan bir sorundur. (Connor *vd.*, 1999; Moyes *vd.*, 2000; Satava, 2003; Law, 2005; Yeh, 2007). Konuyla ilgili olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılmış olan bir çalışmada muhasebe firmaları için %25 gibi oldukça yüksek bir personel devir oranının olduğu tespit edilmiştir (Savata, 2003). Muhasebe fonksiyonlarının çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği dikkate alındığında, muhasebe mesleği diğer birçok mesleğe oranla yalnız daha yüksek seviyede teknik bilgi ve eğitim gerektirmekle (Hall *vd.*, 2005) kalmaz, muhasebe bürolarındaki çalışma ortamları da diğer meslek gruplarına göre farklılıklar gösterir. Serbest Muhasebeci ile Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin lisans gereklilikleri, mesleki gelişmeleri yakından takip ederek bunları uygulamayı ve önemli ölçüde teknik bilginin korunarak işlerin zamanında yetiştirilmesini zorunlu kılmaktadır. (Kalbers & Cenker, 2007). Muhasebecilerin ister gönüllü ister gönülsüz bir şekilde olsun çalıştıkları örgütlerden ayrıldıklarında ortaya çıkan olumsuz etki küçüksenmeyecek kadar

önemlidir. Bu etkinin tam maliyetinin hesaplanması güçtür. Bu sebeple muhasebecilerin işten ayrılma eğilimlerinin azaltılması için çalışmalar yapmak ve çözüm önerileri getirmek büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın temel amacını iş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisinin incelenmesi oluşturmaktadır. Bu çalışma ile Türkiye’de faaliyet gösteren muhasebe bürolarında bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarının (mesleki stajyer, SM ve SMMM) iş memnuniyeti algılarının ve örgütsel bağlılıklarının (duygusal, devam ve normatif bağlılık) işten ayrılma eğilimlerinin oluşumundaki rolünü araştırarak, bu alanda çalışan insan kaynakları ve personel yöneticileri ile iş gücü planlayıcılarının etkili elde tutma stratejileri geliştirmelerine yardımcı olmak, meslek danışmanlarına ve iş arayanlara muhasebe alanındaki işlerin doğası ve gereklilikleri hakkında daha iyi bir bakış açısı sağlamak ve bugüne kadar yapılmış olan çalışmalara katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

Çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi kavramları tanımlanmakta ve kavramlar arasındaki ilişkiler ilgili yazına dayanılarak geliştirilen araştırma modeli ile ortaya konmaktadır. İkinci bölümde araştırma hipotezlerini test üzere muhasebecilerden toplanan veriler kullanılmaktadır. Son bölümde ise muhasebeciler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya ilişkin bulgular değerlendirilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

Bireylerin kendi istekleriyle çalıştıkları örgütten ayrılmaya yönelik geliştirdikleri bilinçli tutum ve davranışlarının ifadesi olarak tanımlanan işten ayrılma eğilimi (Mobley, 1977; Mobley *vd.*, 1978; Mobley *vd.*, 1979; Mobley, 1982; Tett & Meyer 1993) kavramı muhasebe bürolarındaki yüksek işgücü devir oranı sebebiyle büro sahibi SM ve SMMM’ler için özel bir önem taşıdığından muhasebe araştırmacıları tarafından da ilgi duyulan ve üzerinde çalışmalar yapılan konulardır (Leathers, 1971; Price, 1977; Rhode *vd.*, 1977; Abdel-Halim, 1981; Aranya & Ferris, 1984; Choo, 1986; Harrell *vd.*, 1986; Weinstein, 1987; Harrell, 1990; Rasch & Harrell, 1990; Fogarty, 1994; Taylor & Cosenza, 1998; Dole & Schroeder, 2001; Stallworth, 2003; Law, 2005; Parker & Kohlmeyer III, 2005; Özer & Günlük, 2009; 2010a; 2010b; Günlük, 2010).

Parker & Kohlmeyer III (2005) yılında yaptıkları çalışmalarında örgütsel adaletin sadece dağıtımsal adalet boyutunu kullanarak muhasebecilerin örgütsel bağlılıklarını, iş memnuniyetlerini ve işten ayrılma eğilimlerini açıklamaya çalışırken, Özer & Günlük (2010) yılındaki çalışmalarında örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisini ve yine Günlük & Özer (2010) yılındaki çalışmalarında ise algılanan ayrımcılığın muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir.

İş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) veya işten elde edilen sonuçların (ücret, statü, iş güvenliği, fayda ve ödüller) kişisel bir değerlendirmesi olan iş memnuniyeti, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schneider & Snyder, 1975). İş memnuniyeti kavramının performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, devamsızlık, işten ayrılma

eğilimi gibi örgütsel sonuçlarla olan anlamlı ilişkisi araştırmacıların konuya oldukça uzun bir süreden bu yana (Örneğin Hoppock, 1935) yoğun bir ilgi göstermesine sebep olmuştur.

İş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilmek için muhasebeciler üzerinde yapılan çalışmalarda iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında sürekli ve negatif yönde ilişki bulunmuştur (Abdel-Halim, 1981; Choo, 1986; Rasch & Harrell, 1990; Fogarty, 1994; Mynattu *vd.*, 1997; Lui *vd.*, 2001; Viator, 2001a; 2001b; Stallworth, 2003; Law, 2005; Parker & Kohlmeyer III, 2005; Metzler, 2006; Özer & Günlük, 2009; 2010a; 2010b; Günlük, 2010). Bütün bu çalışmaların bir sonucu olarak araştırmacılar, iş memnuniyeti az olan çalışanların örgütlerini terk etmelerinin, iş memnuniyeti fazla olanlardan daha muhtemel olduğu şeklindeki beklenen bir sonucu deneysel kanıtlarla desteklemişlerdir. Bundan hareketle iş memnuniyetinin muhasebecilerin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla aşağıdaki H_1 hipotezi test edilecektir.

H_1 : İş memnuniyetinin, muhasebecilerin işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif etkisi vardır.

İşten ayrılma eğilimini açıklamaya çalışan araştırmacılar 1974 yılına kadar iş memnuniyetinin, işten ayrılmanın temel sebebi olduğu konusuna odaklanmışken Porter *vd.*, (1974) örgütsel bağlılık kavramının işten ayrılma eğilimini açıklamada iş memnuniyetinden daha önemli bir kavram olduğunu göstermişlerdir. Bireylerin çalıştığı örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlılığın gücünün ifadesi olan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu olarak tanımlanmaktadır (Mowday *vd.*, 1979).

Örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı açılardan yaklaşmış olmalarından dolayı örgütsel bağlılık kavramın ortak bir tanımının olmadığı görülmektedir (Mowday *vd.*, 1982). Örgütsel bağlılık kavramının işletmeler ve çalışanlar açısından önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere yapılan çeşitli çalışmalarda örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaşırken, sosyal psikologlar ise daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlar (Mowday *vd.*, 1982) ve çeşitli ölçekler geliştirmişlerdir. Ancak konuyu tek boyutta ele alan bu ölçeklerin örgütsel bağlılık kavramını açıklamadaki yetersizlikleri araştırmacıları çok boyutlu yeni bir ölçek geliştirmeye yöneltmiştir. Bütün bu arayışların bir sonucu olarak Meyer ve Allen (1984) örgütsel bağlılıkla ilgili bir başka popüler görüş ortaya koyarak, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşan kavram olarak geliştirmişlerdir (Meyer *vd.*, 2002). Meyer & Allen (1984) tarafından geliştirilen üç alt boyutlu bağlılık modeli birçok davranışsal çalışmada kullanılmıştır. Duygusal Bağlılık, bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir (Meyer *vd.*, 1998). Yazında rasyonel bağlılık olarak da bilinen devam bağlılığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Cheng *vd.*, 2003). Normatif bağlılık ise, çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi anlamına gelmektedir. Bu özelliği ile normatif bağlılık diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Özetle duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devam bağlılığı kişisel çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002).

Araştırmacılar iş memnuniyetinin, örgütsel bağlılık, iş performansı, işten ayrılma eğilimi gibi sonuç ve davranışların belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir (Rusbelt vd., 1988; Silverthorne, 2005). Genellikle iş memnuniyetinin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma oranı ile devamsızlığın daha düşük olduğu saptanmıştır (Witt, 1989; Silverthorne, 2005). İş memnuniyetlerinde meydana gelecek bir azalma bireylerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyecek ve sonuç olarak da bireyler başka örgütlerde iş bulma arayışına gireceklerdir. İş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik çalışmalarda ise iş memnuniyetinin değişik örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkileri araştırılmış ve genel olarak bu iki değişken arasında çoğunlukla istatistiksel olarak pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur (DeCottis & Summers, 1987; Hellman & McMillan, 1994; Sagar, 1994; Harrison & Hubbard, 1998; Yousef 2001; 2002). Jenkins & Thomlinson (1992) duygusal bağlılık ve iş memnuniyeti arasında pozitif, devam bağlılığı ve iş memnuniyeti arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemiştir. Bütün bu araştırmaların bir sonucu olarak iş memnuniyeti yüksek olan bir çalışanın örgütsel bağlılığının da yüksek olması yazındaki çalışmalar gereği beklenen bir durumdur. Bu nedenle iş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla geliştirilen aşağıdaki H_2 hipotezleri test edilecektir.

H_2 : İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{2a} : İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H_{2b} : İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H_{2c} : İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Yazında iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide olduğu gibi örgütsel bağlılıkla işten ayrılma eğilimi arasında da açık bir negatif ilişki bulunmaktadır (Gregson & Blaine, 1989; Gregson, 1992; Loi vd., 2006). Yani çalışanların örgütsel bağlılıkları yüksek ise işten ayrılma eğilimi ve dolayısıyla işgücü devir oranı düşük; örgütsel bağlılıkları düşük ise işten ayrılma eğilimi ve dolayısıyla işgücü devir oranı yüksek olacaktır. Bu nedenle daha önceki araştırmalara dayanarak örgütsel bağlılığın muhasebecilerin işten ayrılma eğilimi üzerinde etkisini ortaya koymak amacıyla geliştirilen aşağıdaki H_3 hipotezleri edilecektir.

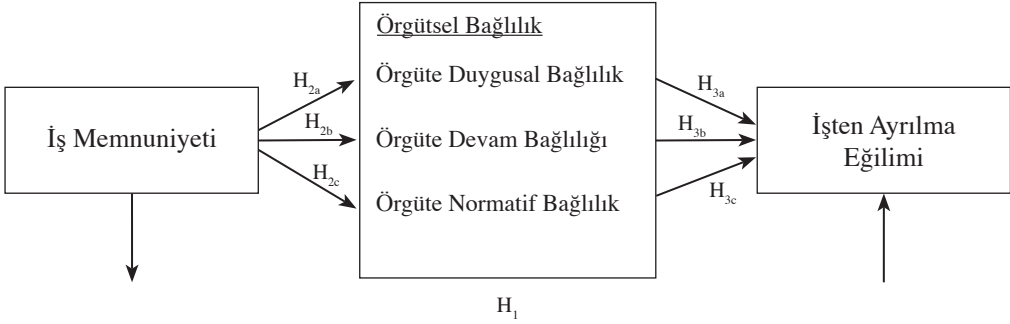
H_3 : Örgütsel bağlılığının muhasebecilerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H_{3a} : Örgüte duygusal bağlılığın muhasebecilerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H_{3b} : Örgüte devam bağlılığının muhasebecilerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H_{3c} : Örgüte normatif bağlılığının muhasebecilerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. Araştırma Yöntemi

3.1. Ölçeklerin Oluşturulması

Muhasebecilerin *iş memnuniyeti*, Hoppock (1935) tarafından geliştirilen ve geçerliliği çeşitli alanlarda yapılmış 29 000’den fazla çalışmada tekrarlanarak onaylanmış (McNichols *vd.*, 1978) olan dört değişkenli ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Hoppock’un iş memnuniyeti ölçeği muhasebe alanında yapılan çalışmalarda Harrell & Stahl (1984), Harrell & Eickhoff (1988), Rasch & Harrell (1990), Rebele *vd.*, (1996), Parker & Kohlmeyer III (2005), Özer & Günlük (2009; 2010a; 2010b) ve Günlük (2010) tarafından kullanılmıştır. Katılımcılara sorulan sorulardan bazıları “*Aşağıdakilerden hangisi işinizi değiştirmeniz hakkında duygularınızı en iyi ifade etmektedir?*”, “*Aşağıdaki ifadelerden hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizi en iyi biçimde anlatmaktadır?*” ve “*Aşağıdakilerden hangisi işinizden memnun olduğunuz zaman dilimini göstermektedir?*” şeklindedir. Sorulara ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizlerinde düşük yükleme katsayısı ile birden çok faktöre yüklendiği ve güvenilirliği düşürdüğü gözlenen 1. bileşen analiz dışında bırakılmıştır.

Örgütsel bağlılık, Meyer & Allen (1984; 1997) tarafından geliştirilen ve toplam yirmi bir sorudan oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç adet alt boyuta ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır. “*Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissediyorum*”, “*Şu an iş yerimden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü maddi olarak zarara uğrar*” ve “*Benim avantajıma olsa bile, iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor*” gibi sorulardan oluşan ölçeğin sorulara ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda düşük yükleme katsayısı ile birden çok faktöre yüklendiği ve güvenilirliği düşürdüğü gözlenen duygusal bağlılığa ait 1., 2. ve 5.; devam bağlılığına ait 1. ve 6.; normatif bağlılığa ait 1. bileşenler analiz dışında bırakılmıştır.

İşten ayrılma eğilimi algısının ölçülmesinde Bluedorn (1982) ile Netemeyer *vd.*, (1997) tarafından geliştirilmiş ölçekten yararlanılmıştır. “*İşimden ayrılmayı sık düşünürüm*”, “*Mevcut işimi bırakmaya niyetliyim*”, “*Daha iyi bir iş için sürekli olarak araştırma yapıyorum*”

ve “Beklenmedik bir durum olmadığı takdirde şimdiki iş yerimde kalmaya niyetliyim” ifadelerinden oluşan dört bileşenli ölçekten 4. Bileşen düşük yükleme katsayısı ile birden çok faktöre yüklendiği ve güvenilirliği düşürdüğü için analiz dışında bırakılmıştır.

Katılımcılara cinsiyetleri, eğitim seviyeleri, unvanları, gelir durumları ve medeni durumları sorulmuştur. Cinsiyet Bay için 1, Bayan için 2 seçenekleri kullanılarak kaydedilmiştir. Eğitim seviyesi ise beş sınıfta kaydedilmiştir. Bunlar 1=Lise, 2=Meslek Yüksekokulu, 3=Lisans, 4=Yüksek Lisans ve 5=Doktora dereceleridir. Katılımcılardan mevcut meslek unvanlarını 1=Mesleki Stajyer, 2=Serbest Muhasebeci (SM) ve 3=Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) seçeneklerini kullanarak belirtmeleri istenmiştir.

Araştırmaya yönelik olarak yapılan kapsamlı bir yazın taramasından sonra, kullanılan değişkenleri en iyi ölçebilecek olan ölçeği oluşturmak için, uluslararası yazında yer alan ve çeşitli saha çalışmalarında geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş sorular, dil ve kültürel özellikler dikkate alınarak Türkçe’ye tercüme edilmiştir. Tercüme edilen bu ölçekler, ayrıca her iki dile hâkim başka uzmanlar tarafından tekrar İngilizceye tercüme edilmiş, tercüme hatalarından dolayı ortaya çıkabilecek yanlışlıklar, aradaki farklılıklar incelenerek en aza indirgenmeye çalışılmıştır (Brislin, 1970; Mc Gorry, 2000). Tüm ölçeklerde birden fazla değişken (soru) kullanılmış olup katılımcıların bu değişkenlere birden beşe kadar bir değer atamasında Likert tipi eşit aralıklı ölçüm şekli kullanılmıştır. Likert tipi ölçeklerde en küçük değer “kesinlikle katılmıyorum” ve en büyük değer “kesinlikle katılıyorum” algısına denk gelmektedir.

3.2. Verilerin Toplanması

Veriler, Türkiye genelinde çeşitli illerde muhasebe bürolarında meslek stajyeri, Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olarak bağımlı çalışan toplam 1568 muhasebeciye uygulanan anketle elde edilmiştir. Bu anketlerden 483 tanesi güvenilir bulunmayarak elenmiş, kalan 1085 anket analizlerde kullanılmak üzere veri tabanı oluşturulmasında kullanılmıştır. Bu çalışmanın yanıtlama oranı %69 (1085/1568) olarak gerçekleşmiştir. Bu oran ise yazındaki anket çalışmalarında başarılı bir oran olarak kabul edilmektedir (Babbie, 1990). Ankete katılan muhasebecilerin demografik özellikleri Tablo 1’de görüldüğü gibidir.

Örnekleme dâhilinde elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan muhasebecilerden 1080’i cinsiyetlerini, 728’i unvanlarını, 1058’i gelir durumunu, 1055’i eğitim seviyelerini ve 1073’ü de medeni durumlarını beyan etmişlerdir. Buna göre araştırmamıza katılan deneklerin %71,5’ü erkek, %29,5’i bayanlardan oluşmaktadır. Deneklerin %20,90’ı lise, %15,70’i ön lisans, %56,60’ı lisans, %6,30’u yüksek lisans ve %0,56’sı doktora derecesine sahiptir. Ünvanlarının %17,8’i meslek stajyeri, %35,8’i SM, %45,4’si SMMM olan katılımcıların, %64,2’si evli, %35,8’i bekâr olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 1: Muhasebecilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgileri

<u>Cinsiyet</u>	<u>Frekans</u>	<u>Yüzde</u>	<u>Unvan</u>	<u>Frekans</u>	<u>Yüzde</u>
Erkek	773	71,5	Serbest Muhasebeci	260	35,8
Bayan	307	29,5	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	339	45,4
Toplam*	1080	100,0	SMMM Stajyeri	129	17,8
			Toplam*	728	100,0

<u>Eğitim Durumu</u>			<u>Gelir Durumu</u>		
Lise	221	20,9	> 500 TL	62	5,9
Meslek Yüksek Okulu	166	15,7	500 – 1.250 TL	404	38,2
Lisans	596	56,6	1.251 – 2.000 TL	233	22,1
Yüksek Lisans	66	6,3	2001 – 2.750 TL	109	10,3
Doktora	6	0,1	2.751 – 3.500 TL	82	7,8
Toplam	1055	100	3.501 – 4.250 TL	69	6,5
			4251 üstü	97	9,2
			Toplam	1058	100

<u>Medeni Durum</u>		
Evli	689	64,2
Bekar	384	35,8
Toplam*	1073	100,0

4. Bulgular

4.1 Geçerlilik ve Güvenirlilik ve Temel İstatistikler

Araştırmada muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif bağlılık) ve işten ayrılma eğilimi değişkenlerine yönelik 29 soruya vermiş oldukları cevaplardan yararlanılarak, bu soruların ölçmeyi hedeflediği değişkenlerin kendi aralarında sınıflandırmasını yapmak amacıyla temel bileşenler analizi-varyans maksimizasyonu yöntemi ile keşifsel faktör analizi (KFA) gerçekleştirilmiştir

Faktör, Tablo 2’de görüldüğü şekilde toplam varyansın %61,09’unu açıklamaktadır. Örgüte duygusal bağlılığı temsil eden faktör 1, diğer faktörlerden bağımsız olarak tek başına toplam varyansın en büyük kısmını %27,44’ünü açıklayabilmekte ve “örgüte duygusal bağlılık” faktörüne ilişkin değişkenleri içermektedir. Faktör 2, ilk faktörden bağımsız bir biçimde toplam varyansın %14,22’lik kısmını açıklamakta ve “örgüte normatif bağlılığa” ilişkin değişkenleri içermektedir. Diğer faktörler ise sırasıyla, “işten ayrılma eğilimi”, “örgüte devam bağlılığı” ve “iş memnuniyeti” olarak belirlenmiştir. Ayrıca son üç faktörün toplam varyansı açıklama yüzdeleri sırasıyla, %7,17, %6,91 ve %5,33 olarak bulunmuştur. Her bir değişkenin ilgili faktöre pozitif ve yüksek bir korelasyonla yüklendiği görülmüştür (Bkz. Tablo 2).

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik araştırma modeli ile ilgili oluşturulan ölçeklerin tümünün güvenilirlik ve geçerlikleri sorgulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde Cronbach alpha- α testinden yararlanılmıştır (Ravichandran & Arun, 1999). Araştırma modelindeki tüm faktörleri ait güvenilirlik (cronbach

alpha) katsayılarının uluslararası çalışmalarda %70 olarak kabul edilen güvenilirlik (cronbach alpha) katsayısının üzerinde olması, oluşturulan ölçeğin güvenilirlik koşullarını yerine getirdiğini ve değişkenlerin içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinin uygunluğunu ve kullanılan değişkenlerin homojenliğini test etmede KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. KMO, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırmak suretiyle örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterliliğini ölçmede kullanılan bir endekstir (Norusis, 1993). KFA ile elde edilen 0,861'lık KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçüt değeri ile Bartlett test değeri ($p < 0,000$), ölçekte yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun (Sharma,1996) ve analiz sonuçlarının anlamlı olduğunu göstermektedir. Barlett testinin sonuçları ise (Khi-Kare=7.603; $p < 0,000$) ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Faktör Yükleri Matrisi ve Güvenilirlik Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Faktör Yükleri	Varyansı Açıklama Oranı(%)
ÖRGÜTE DUYGUSAL BAĞLILIK (Cronbach α : 0.855)		27,44
➤ Bu iş yerinde kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	.828	
➤ Bu işyerine karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	.827	
➤ İşyerime karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	.763	
➤ Çalıştığım işyerinden, dışarıda gururla bahsediyorum.	.697	
ÖRGÜTE NORMATİF BAĞLILIK (Cronbach α : 0.701)		14,22
➤ Bu iş yerinden şimdi ayrılmamın, orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	.748	
➤ İş yerimden şimdi ayrılsam suçluluk hissederim.	.710	
➤ Bu iş yeri, benim sadakatimi hak ediyor.	.641	
➤ Benim avantajıma olsa bile, iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	.620	
➤ İş yerime çok şey borçluyum.	.579	
İŞTEN AYRILMA NİYETİ (Cronbach α : 0.847)		7,17
➤ Mevcut işimi bırakmaya niyetliyim	.848	
➤ İşimden ayrılmayı sık düşünürüm.	.822	
➤ Daha iyi bir iş için süreli olarak araştırma yapıyorum.	.794	
ÖRGÜTE DEVAM BAĞLILIĞI (Cronbach α : 0.702)		6,91
➤ Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	.776	
➤ Benim için bu iş yerinden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de var olan seçeneklerin azlığıdır.	.751	
➤ Şu an iş yerimden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü maddi olarak zarara uğrar.	.637	
➤ Şu an işimde kalmam bir istek olduğu kadar aynı zamanda bir gereklilik.	.600	
➤ Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri başka bir işyerinin burada sahip olduğum olanakları karşılamamasıdır.	.539	
İŞ MEMNUNİYETİ (Cronbach α : 0.713)		5,33
➤ Aşağıdaki ifadelerden hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizi en iyi biçimde anlatmaktadır?	.776	
➤ Aşağıdakilerden hangisi, başkalarıyla kıyaslandığında, sizin düşüncelerinizi ifade etmektedir?	.751	
➤ Aşağıdakilerden hangisi işinizden memnun olduğunuz zaman dilimini göstermektedir?	.718	
Toplam Varyansı Açıklama Oranı (%)		61,09

Tablo 3’de tüm değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon sonuçları verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi değişkenlere ilişkin cronbach α değerleri değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olduğu için, ayrıştırma geçerliliği bulunmaktadır (Gaski, 1984).

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

	İM	ÖDUB	ÖDEB	ÖNB	İAE	Ortalama	Standart Sapma
İş Memnuniyeti	1.00					3.5957	.6624
Örgüte Duygusal Bağlılık	.371**	1.00				3.8208	.8263
Örgüte Devam Bağlılığı	-.104**	.186**	1.00			3.3194	.7466
Örgüte Normatif Bağlılık	.201**	.493**	.247**	1.00		3.6190	.8500
İşten Ayrılma Eğilimi	-.465**	-.370**	.063**	-.325**	1.00	2.1975	.9607

** Korelasyon değerleri 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

İM: İş Memnuniyeti, ÖDUB: Örgüte Duygusal Bağlılık, ÖDEB: Örgüte Devam Bağlılığı, ÖNB: Örgüte Normatif Bağlılık, İAE: İşten Ayrılma Eğilimi

Değişkenler arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında, tüm değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı ve güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Korelasyon sonuçlarına göre iş memnuniyeti ile örgüte duygusal bağlılık ($r: 0,371^{**}; p<0.01$) ve örgüte normatif bağlılık ($r: 0,201^{**}; p<0.01$) değişkenleri arasında pozitif, örgüte devam bağlılığı ($r: -0,104^{**}; p<0.01$) ve işten ayrılma niyeti ($r: -0,465^{**}; p<0.01$) değişkenleri arasında ise negatif ilişki olduğu görülmektedir. İş memnuniyeti ile örgüte devam bağlılığı arasındaki ilişki literatürdeki Jenkins ve Thomlinson’un (1992) çalışmalarını destekler nitelikte karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda işten ayrılma niyeti ile örgüte duygusal bağlılık ($r: -0,370^{**}; p<0.01$) ve örgüte normatif bağlılık ($r: -0,325^{**}; p<0.01$) değişkenleri arasında negatif, örgüte devam bağlılığı ($r: 0,063^{**}; p<0.01$) değişkeni arasında ise pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma modelinde dikkate aldığımız muhasebecilerin iş memnuniyetinin örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizlerinden elde edilen bulgular Tablo 4’de raporlanmıştır.

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları

	1 No'lu Regresyon		2 No'lu Regresyon		3 No'lu Regresyon		4 No'lu Regresyon	
	Örgüte Duygusal Bağlılık		Örgüte Devam Bağlılığı		Örgüte Normatif Bağlılık		İşten Ayrılma Eğilimi	
Bağımsız Değişkenler	β	t	β	t	β	t	β	t
İş Memnuniyeti	0,463	13,025*	-0,118	-3,415*	0,259	6,691*	-0,513	-12,403*
Örgüte Duygusal Bağlılık							-0,186	-5,049*
Örgüte Devam Bağlılığı							0,154	4,373*
Örgüte Normatif Bağlılık								-6,838*
Model F	169,654*		11,661*		44,770*		111,697*	
R²	0.137		0,010		0,039		0,297	

*0.001, **0.01 ve ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 4 incelendiğinde, muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin örgüte duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırıldığı 1 no'lu regresyon analizi sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F= 169,654$; $p<0.001$), ve açıklama gücünün ise önemli ($R^2= 0.137$) olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde iş memnuniyetinin ($\beta: 0,463$; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç “İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” şeklindeki H_{2a} hipotezinin kabul edilmesini gerektirmektedir. Bu sonuç muhasebecilerin iş memnuniyeti ile örgüte duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer çalışmaların (DeCottis & Summers, 1987; Hellman & McMillan, 1994; Sagar, 1994; Harrison & Hubbard, 1998; Yousef, 2001; 2002; Jenkins & Thomlinson, 1992) sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin örgüte devam bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırıldığı 2 no'lu regresyon analizi sonuçları modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F=11,661$; $p<0.001$) ve açıklama gücünün ise ($R^2= 0.010$) olduğunu göstermektedir. 2 no'lu regresyon analizi sonucunda muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde iş memnuniyetinin ($\beta: -0,118$; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç “İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.” şeklindeki H_{2b} hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir. Dolayısıyla muhasebecilerin örgüte devam bağlılık üzerinde iş memnuniyetinin etkisinin negatif yönde olması yazına ters düşmektedir. Bunun nedeni olarak yeterli bilgi birikimi ve tecrübeye sahip olduğunu düşünen muhasebecilerin işten ayrılmaları durumunda başka muhasebe

bürolarında kolayca iş bulabilecekleri algılarına sahip olmaları söylenebilir. Bu algıya sahip muhasebeciler işlerinden ayrılmalarının beraberinde getireceği zorlukları ve masrafları göz ardı edebilmektedirler. Fakat bu sonuç Jenkins & Thomlinson'un (1992) yaptıkları çalışmadaki iş memnuniyetinin örgüte devam bağlılığı üzerinde negatif etkisinin varlığını gösteren sonucu desteklemektedir.

Muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin örgüte normatif bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırıldığı 3 no'lu regresyon analizi sonuçları modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F=44,770$; $p<0.001$) ve açıklama gücünün ise ($R^2= 0.039$) olduğunu göstermektedir. 3 no'lu regresyon analizi sonucunda muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde iş memnuniyetinin (β : 0,259; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç “İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.” şeklindeki H_{2c} hipotezinin kabul edilmesini gerektirmektedir. Elde edilen sonuç yazında bu değişkenler arasında yapılan DeCottis & Summers, 1987; Hellman & McMillan, 1994; Sagar, 1994, Harrison & Hubbard, 1998; Yousef 2001; 2002'in çalışmalarını destekler niteliktedir.

Muhasebecilerin iş memnuniyeti, örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılıklarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin araştırıldığı modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F= 111,697$; $p<0.001$) ve açıklama gücünün ise ($R^2= 0.297$) önemli olduğunu göstermektedir. 4 no'lu regresyon sonuçları, muhasebecilerin işten ayrılma niyetleri üzerinde iş memnuniyeti (β : -0,513; $p<0.001$), örgüte duygusal bağlılığın (β : -0,186; $p<0.001$), örgüte normatif bağlılığın (β : -0,232; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif, örgüte devam bağlılığının (β : 0,154; $p<0.001$) ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Böylece muhasebecilerin iş memnuniyetleri örgüte duygusal ve normatif bağlılıklarının azalması işten ayrılma niyetlerini arttırdığı gözlemlenmektedir. Bu analiz sonuçları muhasebecilerin iş memnuniyetleri, örgüte duygusal bağlılık ve örgüte normatif bağlılıklarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini test etmeye çalışan H_1 , H_{3a} ve H_{3c} hipotezlerinin kabul edilmesini gerektirmektedir. Buna karşın örgüte devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkinin pozitif yönde çıkması H_{3b} hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir. H_1 hipotezinin test edilmesiyle elde edilen sonuç muhasebecilerin iş memnuniyetinin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini inceleyen diğer çalışmaların (Abdel-Halim, 1981; Choo, 1986; Rasch & Harrell, 1990; Fogarty, 1994; Mynattu vd., 1997; Lui vd., 2001; Viator, 2001a; 2001b; Stallworth, 2003; Law, 2005; Parker & Kohlmeyer III, 2005; Metzler, 2006; Özer & Günlük, 2009; 2010a; 2010b) sonuçlarıyla da uyumludur. H_{3a} ve H_{3c} hipotezlerinin test sonuçları muhasebecilerin duygusal ve normatif bağlılıklarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini ortaya koyan Loi vd., (2006)'nin çalışmalarını desteklerken, H_{3b} hipotezinin test sonuçları Loi vd., (2006)'nin çalışmasının sonuçlarını desteklememektedir.

Araştırmada ileri sürülen hipotezlerle ilgili yapılan analizler sonucunda elde edilen bulguların özeti aşağıdaki Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: Hipotezlerin ve Bulguların Özeti

HİPOTEZLER	KABUL/RED
H₁ : İş memnuniyetinin, muhasebecilerin işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif etkisi vardır.	Desteklenmektedir (β : -0,513; $p < 0.001$)
H_{2a} : İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır	Desteklenmektedir (β : 0,463; $p < 0.001$)
H_{2b} : İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır	Desteklenmemektedir (β : -0,118; $p < 0.001$)
H_{2c} : İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.	Desteklenmektedir (β : 0,259; $p < 0.001$)
H_{3a} : Örgüte duygusal bağlılığın muhasebecilerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.	Desteklenmektedir (β : -0,186; $p < 0.001$)
H_{3b} : Örgüte devam bağlılığın muhasebecilerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.	Desteklenmemektedir (β : 0,154; $p < 0.001$)
H_{3c} : Örgüte normatif bağlılığın muhasebecilerin işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.	Desteklenmektedir (β : -0,232; $p < 0.001$)

5. Sonuç

Bu çalışmanın amacı, muhasebecilerin iş memnuniyetlerine ilişkin algılarının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi oluşumundaki rolünü araştırmaktır. Bu amaçla Türkiye'nin çeşitli coğrafi bölgelerindeki muhasebe bürolarında (serbest muhasebeci ile serbest muhasebeci ve mali müşavirlik büroları) bağımlı olarak çalışan 1085 muhasebe meslek üyesinin (mesleki stajyer, SM ve SMMM) katılımından elde edilen veri kullanılarak; iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi değişkenleri arasındaki ilişkiler, Meyer ve Allen'in geliştirdiği duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık modeli ele alınarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular örgüte devam bağlılığının etkileri ya da etkilenme biçimleri haricinde hipotezlerin desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin artması, işten ayrılma eğilimlerinin düşmesine yol açmaktadır. Buna göre muhasebeciler, genel olarak gerek işin kendisi gerekse yönetimin tutumundan kaynaklanan iş yerindeki şartları veya ücret, statü, iş güvenliği, fayda ve ödüller gibi işten elde ettikleri sonuçları, kendi normları ve beklentileriyle kıyaslayarak yeterince memnun olmadıklarını düşünmeleri durumunda işten ayrılma eğilimine sahip olmakta ve daha iyi şartlar sağlama umudu içinde başka bir yerde iş bulma arayışı içine girmektedirler.

Muhasebecilerin iş memnuniyetlerinin artması üyesi oldukları örgütü sevmelerine ve bu örgütün amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duymalarına neden olmaktadır. Bunun sonucunda muhasebecilerin örgütsel objelere sarılmalarının ve özdeşleşmelerinin ifadesi olan örgüte duygusal bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Örgüte duygusal bağlılıkları yüksek olan muhasebeciler amaçlarına hizmet etmekten mutluluk duydukları örgütte çalışmaya devam etmekte ve işten ayrılma eğilimi düşük olmaktadır.

İş memnuniyeti yüksek olan muhasebecilerin, örgüte devam bağlılıklarının da yüksek olacağı yönündeki beklenti ise, desteklenmemiştir. Çalışanların mevcut işlerinden ayrılmalarının beraberinde getireceği zorlukları ve masrafları düşünerek mevcut örgütlerine bağlı kalmaya devam etme düşüncesinin ve arzusunun göstergesi olan devam bağlılığı, yeterli bilgi birikimi ve tecrübeye sahip olduğunu düşünen muhasebeciler için ortaya çıkmamaktadır. Çünkü başka muhasebe bürolarında kolayca iş bulabileceklerini düşünen muhasebeciler işlerinden ayrılmalarının beraberinde getireceği zorlukları ve masrafları göz ardı edebilecek davranışlar gösterebilmektedir. Bu sonuç beklentilerimizi karşılamamakla birlikte, Jenkins & Thomlinson'un (1992) bulgularını desteklemektedir.

Örgüte devam bağlılıkları yüksek olan muhasebecilerin daha az işten ayrılma eğilimi göstermesi gerektiği yönündeki beklenti ise, desteklenmemiştir. Bu sonuca göre muhasebecilerin mevcut ekonomik şartların da bir sonucu olarak, mevcut işlerinden ayrılmalarının beraberinde getireceği zorlukları ve masrafları düşünerek mevcut örgütlerinde çalışmaya devam etme düşüncesinde ve arzusunda oldukları söylenebilir. Bu sonuçlar muhasebe mesleğine özgü bir durumu yansıtır olabilir.

İş memnuniyeti yüksek olan muhasebeciler, kendilerini çalıştıkları örgütlere adanmakta ve örgüte karşı sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşmektedirler. Bunun sonucu olarak muhasebeciler çalıştıkları örgütlerin misyon, hedef ve politikalarını kendi inançlarıyla örtüştürdüğü sürece içselleştirerek normatif bağlılıklarını arttırmaktadırlar. Yüksek normatif bağlılık ise, başkaları tarafından ayıplama korkusu sonucu muhasebecilerin çalıştıkları firmalardan ayrılmalarını engellemektedir. Elde edilen bu sonuçlar Loi vd.(2006)'nin yaptığı çalışma sonuçlarıyla uyumludur.

Bu araştırma, tüm alan araştırmalarında olduğu gibi bazı sınırlamalara sahiptir. Öncelikle araştırma Türkiye'deki muhasebeciler üzerinde yapıldığı için; araştırmanın tasarımı, yapılan analizler, ortaya çıkan sonuçlar ve bu sonuçların yorumlanması bu meslek grubu dikkate alınarak yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar diğer meslek grupları üzerinde yapılacak çalışmalar için yol gösterici olabilir. Ancak elde edilen bu bulguların diğer meslek gruplarında da geçerli olup olmadığı, söz konusu meslek gruplarında yapılacak araştırmalar sonucu elde edilebilir.

Araştırmanın analiz kısmında kullanılan veriler Türkiye'deki muhasebecilerden toplanmıştır. Bu sebeple çalışmanın sonuçları, toplanan (1568 adet) ve analize giren (1085 adet) veri sayısı bugüne kadar muhasebe alanında yapılan çalışmalarda ulaşılan sayıdan her ne kadar fazla da olsa, kolayca örneklemenin olumsuz yönleri nedeniyle Türkiye'deki tüm muhasebecilere genellenemeyebilir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçlarının sosyal ve kültürel farklılıklardan dolayı diğer ülkelerdeki muhasebeciler için genellenmesi sırasında dikkatli olunmalıdır.

Kesitsel bir araştırma niteliğinde olan bu çalışmadaki veriler, tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Bu sebeple kesit araştırmalarında değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerden bir sonuç çıkarmak pek mümkün değildir. Zaman içinde meydana gelmiş olan ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler muhasebecilerin iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılıklarında olumlu veya olumsuz değişikliklere yol açarak işten ayrılma eğilimlerini etkileyebilir. Bu gelişmeler ise, çalışmanın sonuçlarında değişikliğe yol açabilir. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda

belirli bir zaman diliminde verilerin toplanması yerine farklı dilimleri içeren bir zaman sürecinde aynı kişilerden verilerin toplanması (longitudinal design) bu kısıtı engelleyebilir ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler daha güvenilir hale gelebilir.

Araştırmanın son kısıtını ise, ele alınan değişkenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada belirlenen amaç doğrultusunda değişkenler toplanarak analiz yapılmıştır. Oysa örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimine etkisi olan değişkenler oldukça fazladır. İlerde yapılacak araştırmalarda, kendi amaçları doğrultusunda, bu çalışmada göz ardı edilen kimi değişkenler de dikkate alınabilir.

Kaynakça

- Abdel-Halim, A. (1981). Effects of role stress-job design-technology interaction on employee work satisfaction. *Academy of Management Journal*, 24, 260-273
- Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59(1), 1-15
- Babbie, E. (1990). *Survey research methods*. Wadsworth, Belmont, CA
- Bannister, B. D. & Grifeth, R.W. (1986). Applying a causal analytic framework to The Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) Turnover Model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Baysal, A. C. (1984). İşletmelerde işgücü devri sorunu. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6: 81-97.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35, 135-153
- Brislin, R.W. (1970). Back-translation or cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216
- Cascio, W. (1991). *Costing human resources: the financial impact of behavior in organizations*. Boston, PWS Kent.
- Cheng, B. S., Jiang, D. Y., & Riley, J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in Chinese context: Proximal hypothesis or global hypothesis? *Journal of Organizational Behavior*, 24, 313-334.
- Choo, F. (1986). Job stress, job performance, and auditor personality characteristics. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 5(2), 17-34.
- Connor, M., Hooks, K., & McGuire, T. (1999). Gaining legitimacy for flexible work arrangements and career paths: the business case for public accounting and professional services firm, in Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. (Eds). *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*. Quorum Books, Westport, CT, 154-66.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. F. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- DeCottis, T. A. & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40(7), 445-470
- Dole, C. & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing*, 16(4), 234-245.

- Fogarty, T. J. (1994). Public accounting work experience: the influence of demographic and organizational attributes. *Managerial Auditing Journal*, 9(7), 12-20
- Gaski, J. (1984). The theory of power and conflict in channels of distribution. *Journal of Marketing*, 48, 9-29.
- Gray, B. J., Matear, S. M. & Matheson, P. K. (2000). Improving the performance of hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(3), 149-155.
- Gregson, T., & Bline, D. (1989). The relationship of communication satisfaction to turnover intentions and job satisfaction for certified public accountants. *Advances in Accounting*, 7, 203-222.
- Gregson, T., (1992). An investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 4, 80-95.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A metaanalysis of antecedents and correlates of employee turnover: Updated moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463-488.
- Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). *Gebze Yüksek teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Gebze, Kocaeli
- Hall, M., Smith, D., & Smith, K. L. (2005). Accountants' commitment to their profession: considering multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting*, 17(1), 89-109.
- Harrell, A. M. & Stahl, M. J. (1984). McClelland's trichotomy of needs theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 9, 241-252.
- Harrell, A., Chewning, E., & Taylor, M. (1986). Organizational-professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditor. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 5, 109-121.
- Harrell, A., & Eickhoff, R. (1988). Auditors' influence-orientation and their affective responses to the "big eight" work environment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 7, 105-118.
- Harrell, A. (1990). A longitudinal examination of large CPA firm auditors' personnel turnover. *Advances in Accounting*, 8, 233-246.
- Harrison, J. K & Hubbard, R. (1998). Antecedents to organisational commitment among Mexican employees of a U.S. firm in Mexico. *The Journal of Social Psychology*, 138(5), 609-623.
- Hellman, C., & McMillan, W. L. (1994). Newcomer socialization and affective commitment. *The Journal of Social Psychology*, 134(2), 261-261.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 78, 890-909.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction. *Harper and Row*.

- Jenkins, M. & Thomlinson, P. P. (1992). Organisational commitment and job satisfaction as predictors of employee turnover intentions. *Management Research News*, 15(10), 18-22.
- Kalbers, L. P., & Cenker, W. J. (2007). Organizational commitment and auditors in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 22(4), 354-375.
- Law, D.W. (2005). Interactive organizational commitment and hardiness in public accountants' turnover. *Managerial Auditing Journal*, 20(4), 383-393.
- Leathers, Park E. (1971). Staff retention in public accounting firms. *The Journal of Accountancy*, January, 87-90.
- Lee, P. C. B. (2000). Turnover of information technology professionals: a contextual model. *Accounting, Management and Information Technologies*, 10, 101-124.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational psychology. *Group and Organization Management*, 79, 102-103.
- Lui, S. S., Ngo, H. Y., & Tsang, A. W. N. (2001). Interrole conflict as a predictor of job satisfaction and propensity to leave. *Journal of Managerial Psychology*, 16(6), 469-484.
- McGorry, S. Y. (2000). Measurement in a cross-cultural environment: survey translation issues. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 3(2), 74-81.
- McNichols, C. W., Stahl, M. J., & Manley, T. R. (1978). A validation of Hoppock's job satisfaction measure. *Academy of Management Journal*, 737-742.
- Metzler, J. C. (2006). The small firm advantage, Does your firm have it? *Journal of Accountancy*, 202(1), 61-63.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the "side bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the work place: theory, research and application*. California: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Psychologie Canadienne*, 39(1-2), 83-93.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Mobley, W. H. (1982). Employee turnover: Causes, consequences, and control. *Addison-Wesley Publishing Company Inc.*
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Moyes, G. D., Williams, P. A. & Quigley, B. Z. (2000). The relation between perceived treatment discrimination and job satisfaction among African-American accounting professionals. *American Accounting Association*, 14, 21-48.
- Mynattu, P. G., Omundson, J. S., Schroeder, R. G. & Mary B. Stevens, (1997). The impact of anglo and hispanic ethnicity, gender, position, personality and job satisfaction on turnover intentions: A path analytic investigation. *Critical Perspectives on Accounting*, 8, 657-683.
- Netemeyer, R. G., James S. B., McKee, D. O., & Robert Mc M. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98.
- Niedermann, F., & Summer, M. (2003). *Decision paths affecting turnover among information technology professionals*. Paper presented at the ACM SIGMIS CPR Conference, Philadelphia, PE.
- Norusis, M. J. (1993). *SPSS for windows: Professional statics, release 6.0*. SPPS Inc., Chicago.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Özer, G., & Günlük, M., (2009). The effect of organizational justice and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *MODAV 6. Uluslar arası Muhasebe Konferansı*. Muhasebe Öğretim Üyeleri Bilim ve Dayanışma Vakfı, 4-5 Aralık, İstanbul, Türkiye.
- Özer, G., & Günlük, M. (2010a). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public accountants' turnover intention. *African Journal of Business Management*, 4(8), 1500-1509.
- Özer, G., & Günlük, M. (2010b). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Parker, Robert J. & Kohlmeyer III, James M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 357-369.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover & absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Poznanski, P., & Bline, D. (1997). Using structural equations modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment among staff accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 9, 154-71.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames, IA: Iowa State University Press.
- Rasch, R. H. & Harrell, A., (1990). The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professionals. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 9(2), 90-102.

- Ravichandran, T. & Arun, R. (1999). Total quality management in information.
- Rebele, J. E., Michaels, R. E., & Wachter, R. (1996). The relationship of career stage to job outcome and role stress: A study of external auditors. *Advances in Accounting*, 14, 241-258.
- Reed, S. A., Stanley H. K., & Robert H. S. (1994). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions of United States accountants: The impact of locus of control and gender. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 7, 31-58.
- Reichheld, F. F. (1996). *The loyalty effect*. Boston, MA: The Harvard Business School Press.
- Rhode, John G., Sorensen, James E., & Lawler, Edward E. (1977). Sources of professional staff turnover in public accounting firms revealed by the exit interview. *Accounting, Organizations and Society*, 2, 165-175.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. & Arch G. Mainous, III., (1988). Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31, 599-627.
- Sagar, J. K. (1994). A structural model depicting salespeople 's job stress. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22, 74-84.
- Satava, D. (2003). The a to z of keeping staff. *Journal of Accountancy*, 195(4), 67-70.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationship between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Shore, L. M. & Martin, H. I. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42, 625-38.
- Silverthorne C. P. (2005). *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.
- Stallworth, H. L. (2003). Mentoring, organizational commitment and intentions to leave public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 405-418.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Taylor, S. L., & Cosenza, R. M. (1998). Reducing turnover in public accounting firms: An internalmarketing strategy. *Journal of Professional Services Marketin*, 17 (2), 135-147.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Viator, R. E. (2001a). The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 26, 73-79
- Viator, R. E. (2001b). An examination of African Americans' access to public accounting mentors: perceived barriers and intentions to leave. *Accounting, Organizations and Society*, 26, 541-561

- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Weinstein, G.W. (1987). *The bottom line inside accounting today*. New York, Scarborough, Ontario: NAL Books.
- Witt, L. A. (1989). Sex differences among bank employees in the relationships of commitment with psychological climate and job satisfaction. *Journal of General Psychology*, 116(4), 419-426.
- Yeh, Y. M. C. (2007). A renewed look at the turnover model for accounting Knowledge work force. *Journal of American Academy of Business*, 11(1), 103-109
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152-169.
- Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250-266.
- Zawacki, R.A. (1993). Key issues in human resources management. *Information Systems Management*, 10, 72-75