

İŞE UYUMUN VE STATÜ ALGISININ MESLEKTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE MESLEKİ BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ: MUHASEBE MESLEĞİNE YÖNELİK GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA*

Doç. Dr. Hakan VARGÜN**

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ***

Prof. Dr. Hasan UYGURTÜRK****

Araştırma Makalesi / *Research Article*

Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi
Haziran 2022, 24(2), 482-504

ÖZ

Araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu ve mesleki statü algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit edebilmek ve mesleki bağlılığın bu ilişkilerdeki aracılık rolünü belirleyebilmektir. Nicel araştırma tasarımı kapsamında amaca uygun olarak hazırlanan anket formuyla, Batı Karadeniz bölgesinde çalışan 257 muhasebe meslek mensubundan veri sağlanmıştır. Hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde yol analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumunun ve mesleki statü algısının yükselmesinin meslekten ayrılma niyetini azaltacağını göstermektedir. Bununla birlikte mesleki bağlılığın, hem kişi-iş uyumu ile meslekten ayrılma niyeti hem de mesleki statü algısı ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Muhasebe Meslek Mensubu, Mesleki Bağlılık, Meslekten Ayrılma Niyeti

JEL Sınıflandırması: M40, M41

* Makale Geliş Tarihi (Date of Submission): 06.02.2021; Makale Kabul Tarihi (Date of Acceptance): 21.12.2021

** Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, hakanvargun@karabuk.edu.tr, orcid.org/0000-0002-7781-0912

*** Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi, ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5499-1485>

**** Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, hasanuygurturk@karabuk.edu.tr, orcid.org/0000-0002-9252-0155

Atıf (Citation): Vargün, H., Büyükyılmaz, O. ve Uygurtürk, H. (2022). İşe Uyumun ve Statü Algısının Meslekten Ayrılma Niyetine Etkisinde Mesleki Bağlılığın Aracılık Rolü: Muhasebe Mesleğine Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 24(2), 482-504. <https://doi.org/10.31460/mbdd.875590>

THE MEDIATING ROLE OF OCCUPATIONAL COMMITMENT IN THE EFFECT OF PERSON-JOB FIT AND OCCUPATIONAL SOCIAL STATUS ON INTENTION TO LEAVE THE OCCUPATION: AN EMPIRICAL RESEARCH ON THE ACCOUNTING PROFESSION
ABSTRACT

This paper aims to determine the effect of person-job fit and occupational social status on the intention to leave the occupation, and to determine the mediating role of professional accountants' commitment in these relationships. Data are obtained from 257 professional accountants working in the Western Black Sea region in Turkey via a questionnaire and analyzed by structural equation modeling path analysis. The findings show that the increase in the perception of person-job fit and occupational social status decreases the intention to leave the occupation. Occupational commitment has a partial mediating role on both relationships in intention to leave the profession.

Keywords: Accounting Profession, Accounting Professional, Occupational Commitment, Intention to Leave the Occupation

JEL Classification: M40, M41

EXTENDED SUMMARY

PURPOSE AND MOTIVATION

This study aims to determine how person-job fit and occupational social status perceptions of professional accountants affect their intention to leave the occupation and whether their occupational commitment mediates this relationship. In this context, the research focuses on two main problems; (1) How does occupational commitment affect the relationship between professional accountants' person-job fit and intention to leave the profession? (2) How does occupational commitment affect the relationship between professional accountants' occupational social status perceptions and intention to leave the profession?

METHODOLOGY

Data are collected through a questionnaire. The first part of the questionnaire consists of questions regarding the demographic characteristics of the participants who are professional accountants. In the second part, there are statements aimed at determining the degree of person-job fit, occupational social status, occupational commitment and intention to leave the occupation. A 6-item person-job fit scale developed by Cable and DeRue (2002) is used to determine the degree of fit with their jobs of the participants. Occupational social status is measured with a 4-item scale which was developed by Yılmaz and Tanrıverdi (2017). The degree of commitment to the occupation is determined by the 8-item scale developed by Blau (1985). On the other hand, intention to leave the occupation is assessed by 4 items derived from Kelloway et al. (1999).

The population of the study consist of 1419 professional accountants working in seven provinces (Bartın, Bolu, Cankiri, Karabuk, Kastamonu, Sinop and Zonguldak) in the Western Black Sea region in Turkey. Because it was difficult to reach the participants during the Covid-19 Pandemic, online survey technique was preferred in the study. The e-mail addresses of 912 professional accountants were reached and after obtaining the necessary permissions, the online questionnaire form was sent to their e-mail addresses by convenience sampling method. 257 of them returned, thus the sample of the study consists of 257 professional accountants.

SPSS Statistics and AMOS programs were used for data analysis in the study. First of all, confirmatory factor analysis was performed in which all variables were included to determine the construct validity. Then, analyzes were made regarding the convergent and discriminant validity of the scales. After the validity analysis, the reliability value of the scales was calculated. Cronbach's alpha (α) and composite reliability (CR) values were used for reliability. Besides, the mean, standard deviation and correlation values between the variables were determined as part of descriptive statistics. Path analysis was used within the scope of structural equation modeling to test the research hypotheses.

RESULTS AND DISCUSSION

In the study, seven hypotheses were tested within the scope of the purpose. The first two hypotheses investigate whether person-job fit of professional accountants has a significant effect on occupational commitment and intention to leave the occupation. Analyses have shown that it has an enhancing effect on occupational commitment and a reducing effect on intention to leave the occupation. The third and fourth hypotheses tested whether occupational social status perceptions of professional accountants have a significant effect on occupational commitment and on intention to leave the occupation respectively. As a result of the analyzes, it was determined that occupational social status has a positive effect on occupational commitment and negative effect on intention to leave the occupation. The fifth hypothesis tests whether the intention to leave the occupation decreases as occupational commitment increases. The results of the analysis showed that occupational commitment reduces the intention to leave the occupation. Within the sixth and seventh hypotheses, it was investigated whether occupational commitment mediates the relationship between person-job fit and intention to leave the occupation, and between perception of occupational social status and intention to leave the occupation. The findings reveal that occupational commitment partially mediates person-job fit and intention to leave the occupation, as well as the perception of occupational social status and intention to leave the occupation.

CONCLUSION AND IMPLICATIONS

These findings are consistent with previous studies. As a result of the analyzes, it has been determined that occupational commitment partially mediates the relationship between person-job fit and intention to leave the occupation and the relationship between the occupational social status and intention to leave

the occupation. Therefore, when the individual's perception of person-job fit and occupational social status increases, occupational commitment is positively affected and as a result of this effect, the intention to leave the occupation decreases more.

1. GİRİŞ

Teknolojide yaşanan gelişmeler, küresel ticaretin yaygın hale gelmesi ve işletme faaliyetlerinin giderek karmaşık bir yapıya bürünmesi gibi nedenler birçok meslek dalında olduğu gibi muhasebe mesleğinde de birtakım değişikliklerin olmasını zorunlu kılmıştır. Bu çerçevede yasal mevzuatta yapılan değişikliklerin sürekli olarak takip edilmesi zorunluluğu, teknolojideki değişimlerin gerekliliği olarak e-muhasebe'ye yönelik çabaların artması ve tahsilatlarda yaşanan gecikmeler gibi nedenler muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılıklarını etkilemekte ve dolayısıyla meslekten ayrılma niyetlerini şekillendirmektedir. Birçok meslek dalında olduğu gibi muhasebe mesleğinin de özü gereği öncelikle meslek ile kişi arasındaki uyumun sağlanması oldukça önemlidir. Bu aşamada bireylerin meslek seçimlerinde öncelikle kendilerini tanımaları ve yeteneklerinin farkına varmaları önemlidir. Dolayısıyla muhasebe mesleğinin gerektirdiği işlerin bu mesleği tercih eden veya edecek olan bireylerin yetkinlikleri ile uyumlu olması kişi ile iş arasındaki yüksek düzeyde uyumun sağlanmasını mümkün kılmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Müşavirlik Kanunu'nu çerçevesinde devlet memuru statüsünde sayılmaları ve meslek kapsamında gerçekleştirdikleri işlerin ekonomik faaliyetlerin kayıt altına alınarak kayıt dışı ekonomi ile mücadelede önemli bir aktör olmaları toplumsal açıdan statü algısını yükseltmektedir. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından açılan sınavda başarılı olmaları halinde almış oldukları Bağımsız Denetçi unvanı ile işletmelerin finansal açıdan denetimini yaparak rapor hazırlamaları ve bu suretle kamuoyunu aydınlatarak işletme paydaşlarını bilgilendirmeleri mesleki statü algısının artmasına ivme kazandırmaktadır. Bu açıdan muhasebe mesleğinin kariyer basamaklarından ilki olan staj başlatma sürecinden en üstte yer alan kariyer basamağına kadar kişi-iş uyumunu sağlayan ve mesleki bağlılığı yüksek olan meslek mensuplarının hem iş tatminlerinin hem de yaşam tatminlerinin artacağını söylemek mümkündür.

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu ve mesleki statü algılarının onların meslekten ayrılma niyetleri üzerinde bir etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmakta ve ayrıca mesleki bağlılığın söz konusu ilişkilerdeki aracılık rolünün ne olduğuna cevap aranmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda araştırma yöntemlerinden biri olan anket yönteminden yararlanılmış olup, literatürde bu alanda yapılmış olan çalışmalar rehberliğinde hazırlanan anket formu cevaplamaları amacıyla cevaplayıcılara gönderilmiştir. Çalışmanın veri setini Batı Karadeniz bölgesinde yer alan yedi ilde çalışan (Bartın, Bolu, Çankırı, Karabük, Kastamonu, Sinop ve Zonguldak) muhasebe meslek mensupları

oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde yol analizi kullanılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve METODOLOJİ

Araştırma, dört değişkene odaklanmakta ve ilişkiler bu dört değişken kapsamında incelenmektedir. Dolayısıyla, araştırmada öncelikle kişi-iş uyumu, mesleki statü algısı, mesleki bağlılık ve meslekten ayrılma niyeti değişkenleri incelenmekte, daha sonra ise bu değişkenler arasındaki ilişkilere göre test edilmek istenilen hipotezlere değinilmektedir.

2.1. Kişi-İş Uyumu

Kişi-iş uyumu, bir kişinin yetenekleri ile işin gerektirdikleri arasında veya bir kişinin ihtiyaç veya beklentileri ile işin ona sağladıkları arasındaki uyum olarak ifade edilebilir. Bireyler belirli bir işin görevlerini yerine getirme yeteneklerine sahip olduklarında kişi-iş uyumunun yüksek olduğu söylenebilir (Lauver & Kristof-Brown 2001, s. 454-455; Grogan & Youngs 2011, s. 2). Kişi-iş uyumu ile ilgili söz konusu tanım iki önemli hususu ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki çalışanların yetenekleri ile iş gereksinimleri arasında uyumluluk; ikincisi ise çalışanların talepleri ile iş teklifleri arasındaki uyumluluktur (Polatçı ve diğerleri, 2020, s. 16).

Kişi-iş uyumu tanımından yola çıkarak, kişi-iş uyumunun boyutlarını gereksinim-arz ve talep-beceri uyumu olarak ifade etmek mümkündür. Gereksinim-arz uyumu unsurları kişilerin ihtiyaçları ile yapılan işin söz konusu ihtiyaçları tatmin edecek özellikleridir. Bireylerin beklentileri hedefler, psikolojik ihtiyaçlar, çıkarlar ve değerler iken, bireye arz edilenler ise yapılan işin genel özellikleri, maaş ve diğer iş nitelikleridir. Talep-beceri uyumu ise yapılacak olan işle alakalı görevlerin yerine getirilmesinde gereken talepler ile kişinin ilgili gereklilikleri karşılayabilmedeki becerilerini kapsamaktadır. İş gereklilikleri genel olarak işin kabul edilebilir düzeyde gerçekleştirilmesinde gereken bilgi, beceri ve yeteneklerdir. Yetenekler arasında kişinin eğitim, deneyim, bilgi ve becerileri yer almaktadır (Sekiguchi 2004, s. 184).

Kişi, işin gerektirdiği becerilere sahipse işini severek yapmakta, performansı iyileşmekte ve işyerinde kalma eğilimi artmaktadır. Buna bağlı olarak işletmelerin dinamik çevre koşullarında mevcudiyetlerini devam ettirebilmeleri için gereklerine uyan eleman çalıştırmalarını gerektirmektedir. Ayrıca insanlar da genel olarak kabiliyet ve donanımlarına uygun çalışma ortamı sağlayan işletmeleri tercih etme eğilimi sergilemektedirler. Bu sayede çalışanlar kurumlarında bilgi ve yeteneklerini gösterebilecekleri uygun ortamları bulmakta ve kurumlarına daha çok değer sağlamaktadırlar (Çetinkaya & Kurnaz 2017, s. 749). Diğer bir ifadeyle kişi-iş uyumunun sağlanması halinde ortaya çıkan uyum seviyesi ile performans düzeyi arasında anlamlı bir ilişki söz edilebilir. Buna bağlı olarak kişi-

iş uyumunun iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, çalışma arkadaşlarından ve yöneticiden memnun olma ile genel iş performansı ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Kristof-Brown ve diğerleri 2005, s. 290-341).

2.2. Mesleki Statü Algısı

Statü kavramı, bireyin içinde bulunduğu, bundan dolayı itaat gördüğü ve üstünlüğe sahip olduğu sosyal bir pozisyonu ifade etmekte kullanılmaktadır. Bireyin sahip olduğu meslek içindeki sosyal konumu olarak ifade edilen mesleki statü kavramı ise bireye ait en belirgin statü niteliği taşımaktadır. Buna bağlı olarak, mesleki statüsü olan bir bireyin, söz konusu statüden dolayı toplumda saygı ve üstünlük görmeyi beklemesi olağan bir durumdur. Mesleki statü ile birey arasındaki ilişki dinamik bir yapıdadır. Dolayısıyla meslek, kişinin önceden elde ettiği ve çok değişken olmayan statüsüne yeni bir ivme kazandırma potansiyeline sahiptir (Seçer, 2007, s. 236-238).

2.3. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık, bir çalışanın mesleğini hayatının hemen hemen her alanında önemli bir konuma getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Morrow, 1983, s. 489). Mesleğini kendisi için önemli hale getiren bir çalışan bu süreçte mesleğinin değer ve ideallerini de içselleştirerek mesleki bağlılığı arttırmaktadır. Bu bağlamda mesleki bağlılığı işe yönelik genel tutum, mesleki planlama düşüncesi ve işi nispi önemi olmak üzere üç açıdan ele almak mümkündür. İşe yönelik genel tutum, bir çalışanın işi ile hayatını birbirinden ayrılmaz parça olarak görmesi ile oluşan mesleki bağlılık türüdür. Mesleki planlama düşüncesi, mesleği ile hayatını özdeşletiren bir çalışanın gelecekte mesleğini daha iyi bir şekilde ortaya koyması açısından kendi yetkinliklerini ve becerilerini arttırması üzerine odaklanmaktadır. İşin nispi öneminde ise çalışanın iş hayatı ile bunun dışında yapabileceği alternatifler arasında iş hayatını daha çok tercih etmesini ortaya koymaktadır (Morrow, 1983, s. 489; Cihangiroğlu ve diğerleri, 2015, s. 367-368). Mesleki bağlılık, çalışanların yaşam tatminini arttırması açısından oldukça önemlidir. Özellikle bireylerin iş hayatları ile mesleklerinin onların yaşamlarının önemli bir parçası olduğu düşünüldüğünde mesleki bağlılığın önemi daha iyi bir şekilde ortaya çıkacaktır. Bu anlamda bir çalışanın mesleğine bağlı olması halinde o kişinin meslekten ayrılma niyetinin olmadığı ve bunun doğal bir sonucunun ise bireyin yaşam tatmininin yüksek olduğu düşünülmelidir (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, s. 5).

2.4. Meslekten Ayrılma Niyeti

Meslekten ayrılma niyeti, çalışanların Mesleki bağlılık, kişi ile onun mesleği arasındaki psikolojik bağlantıyı ortaya koymaktadır. Bu anlamda yüksek mesleki bağlılığa sahip olan bir kişi mesleğini güçlü bir şekilde tanımlar ve mesleğine pozitif yönde hisler taşır (Goswami ve diğerleri, 2007, s. 13). Çalışanların iş memnuniyet düzeyleri ile meslekten ayrılma eğilimleri arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Bu anlamda eğer çalışanların mesleklerinde memnuniyetsizlikleri söz konusu olursa bu durumda meslekten ayrılma durumlarını göz önünde bulundururlar. Bununla birlikte çalışanlar başka

bir mesleğe geçmenin kendileri açısından avantajlı olup olmadığını değerlendirirler. Bunun kaçınılmaz sonucu olarak çalışanlar kendilerine avantaj sağlayacağını düşündükleri bir durum olması halinde meslekten ayrılma niyetini eyleme dönüştürürler (Turan ve diğerleri, 2019, s. 400).

2.5. Değişkenler Arası İlişkiler ve Araştırma Hipotezleri

Kişi ve iş uygunluğu hem çalışan seçiminde hem de bireylerin kariyer memnuniyetini açıklamada baskın bir faktör olarak görülmektedir. Kişi-iş uyumunun bireysel davranışlar ve iş sonuçları üzerinde önemli etkileri bulunduğu dair genel bir kabul vardır. Gerçekleştirilen araştırmalarda, işe başvuru yapan adaylar için kişi-iş uyumunun kariyer seçimi, algılanan örgütsel çekicilik ve istihdam için örgütlerin sonraki seçimleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Chapman ve diğerleri 2005; McCulloch & Turban 2007; Ritz & Waldner 2011; Saks & Ashforth 1997). Bununla birlikte, örgüt çalışanları için kişi-iş uyumunun; iş tatmini (Kristof-Brown ve diğerleri, 2005; Polatçı ve diğerleri, 2020; Warr & Inceoglu 2012), örgütsel bağlılık (Behery, 2009; Blau, 1987; Kristof-Brown ve diğerleri, 2005), mesleki bağlılık (Blau, 1985; Donohue, 2006), işe bağlılık (Blau, 1987; Huang ve diğerleri, 2019) ve ayrılma niyeti (Boon & Biron 2016; Kristof-Brown ve diğerleri, 2005) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla, kişi-iş uyumunun işle ilgili tutumların önemli bir yordayıcısı olduğunu belirleyen kapsamlı teorik ve ampirik kanıtlar mevcuttur.

H1: İş ile uyum arttıkça muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyeti azalmaktadır.

H2: İş ile uyum arttıkça muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılığı artmaktadır.

Mesleğin statüsüne ilişkin çalışan algısı o mesleğin prestijini yansıtan en önemli göstergedir. Diğer bir ifadeyle, belirli bir mesleğin sağladığı sosyal statüyü yansıtan bir toplumsal tanınma biçimi olarak mesleğin sahip olduğu prestij gösterilmektedir (Frunzaru & Dumitriu 2005). Mesleki statü algısı, meslek içerisindeki bir üyenin, diğer insanların kendisini mesleğin bir üyesi olarak nasıl algıladığını değerlendirmesi sonucu oluşmaktadır. Bu yönüyle bireyin algıladığı mesleki statünün, onun çalışma tutumlarını ve davranışlarını etkileyeceğine inanılmaktadır. Bir çalışan mesleğinin toplum içinde saygın olduğunu düşündüğünde; meslek tatmini ve iş tatmini (Sabanciogullari & Dogan, 2015), mesleki bağlılık (Derin ve diğerleri, 2017), örgütle özdeşleşme (Hiller ve diğerleri, 2014) yükselmekte, işten veya meslekten ayrılma niyeti (Hiller ve diğerleri, 2014; Sabanciogullari ve Dogan, 2015) azalmaktadır.

H3: Statü algısı arttıkça muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyeti azalmaktadır.

H4: Statü algısı arttıkça muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılığı artmaktadır.

Bir kişinin mesleği ile hissettiği duygusal bağın çeşitli çalışma davranışlarını, daha da önemlisi kişinin mesleğe devam etme isteğini etkilediği düşünülmektedir. Bu çerçevede, mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyetiyle güçlü şekilde, buna karşılık örgütten ayrılma niyetiyle orta derecede ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Blau, 1989; Hall ve diğerleri, 2005; Meyer ve diğerleri,

1993). Örgütsel bağlılığın örgütten ayrılma niyetini arttırmasına benzer şekilde mesleğine daha fazla bağlı olan bireylerin mesleği ile daha fazla özdeşleşecekleri ve o meslekte kalmaya niyetlenecekleri, dolayısıyla daha düşük meslekten ayrılma niyeti gösterecekleri söylenebilir.

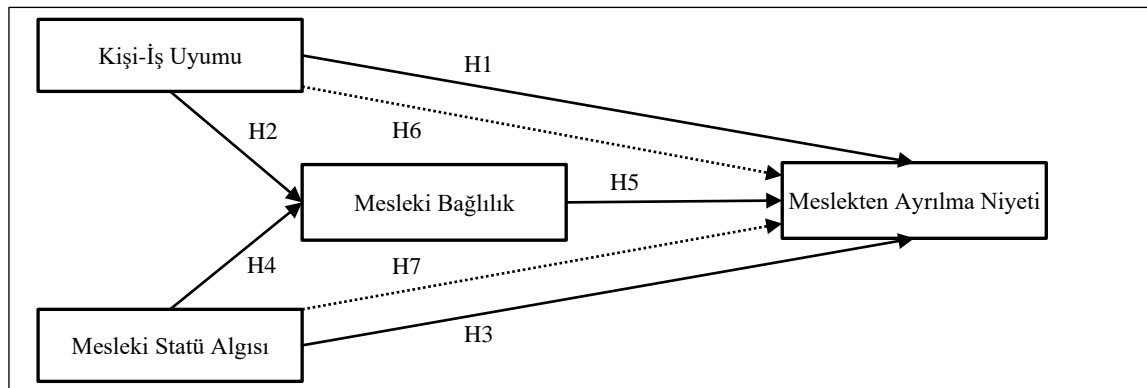
H5: Mesleki bağlılık arttıkça muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Meslekten ayrılma niyeti üzerinde kişi-iş uyumunun ve statü algısının olduğu gibi, mesleki bağlılığında doğrudan etkisinin bulunduğu birçok araştırma ile tespit edilmiştir. Bununla birlikte, farklı araştırmalarda mesleki bağlılığın, çeşitli değişkenler ile işten veya meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirtilmektedir. Mesleki bağlılık; örgütsel kariyer gelişimi (Weng & McElroy 2012), duygusal tükenmişlik (Rehman ve diğerleri, 2012), çaba-ödül dengesizliği (Satoh ve diğerleri, 2017) ile işten ayrılma niyeti ilişkisine aracılık etmektedir. Gerçekleştirilen araştırmalara dayanarak bu araştırma, kişi-iş uyumunun ve statü algısının muhasebe meslek mensuplarının mesleğe bağlılıklarını yükseltebileceğini ve bunun da daha düşük meslekten ayrılma niyeti ile sonuçlanabileceğini ileri sürmektedir.

H6: Kişi-iş uyumu ile meslekten ayrılma niyeti ilişkisine mesleki bağlılık aracılık etmektedir.

H7: Statü algısı ile meslekten ayrılma niyeti ilişkisine mesleki bağlılık aracılık etmektedir.

Test edilmek istenen hipotezlerin yer aldığı araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.6. Araştırma Yöntemi

Araştırmada verilerin analiz sürecinde parametrik testler kullanılmıştır. Parametrik testlerin normal dağılım şartını gerektirmesi nedeniyle öncelikle verinin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Bu kapsamda değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış, bu değerlerin +1,5 ile -1,5 arasında olup olmadığı incelenmiştir (Tabachnick & Fidell 2013, 79). İnceleme sonucunda değerlerin istenilen sınırlar içerisinde olduğu ve verinin normal dağılım şartını sağladığı görülmüştür. Dolayısıyla, analizlerde parametrik testlerin kullanılması uygundur. Bu çalışma için etik komite

onayı Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 12.03.2020 tarihli 78977401-050.02.04-E.12500 sayılı kararı ile alınmıştır.

2.7. Evren ve Örneklem

Araştırma muhasebe meslek mensuplarını kapsamaktadır. Veriler, muhasebecilerin bireysel tutumlarına ilişkin görüşlerini belirtmeleri ile elde edilmiştir. Araştırma evreni, Batı Karadeniz bölgesinde yer alan yedi ildeki (Bartın, Bolu, Çankırı, Kastamonu, Karabük, Sinop ve Zonguldak) muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Belirtilen illerin Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'ndan (SMMMO) alınan bilgi çerçevesinde odalara kayıtlı toplam 1419 meslek mensubu bulunduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla evren içerisinde 1419 muhasebe meslek mensubu yer almaktadır.

Araştırmada veriler online anket tekniği ile toplanmıştır. Bu kapsamda, evrende yer alan 1419 muhasebe meslek mensubunun 912 tanesinin e-posta adresine ulaşılmış ve kolayda örnekleme yöntemi ile 912 meslek mensubuna anket formu gönderilmiştir. Posta kutusunun doluluğu veya sunucu sorunları nedeniyle 28 meslek mensubuna anket formu iletilenmemiştir ve anket formu 884 muhasebe meslek mensubuna ulaştırılmıştır.

Ankete katılımın gönüllü olarak gerçekleştirilmesine dikkat edilmiş ve cevaplarken isim belirtilmesi kesinlikle istenmemiştir. Muhasebe meslek mensuplarından 269 tanesi geri dönüş gerçekleştirmiş ve geri dönüş oranı %29,5 olarak hesaplanmıştır. İncelenen anket formlarından 12 tanesi cevaplama hatasından kaynaklı analiz dışı tutulmuştur. Dolayısıyla araştırmanın örneklemini 257 muhasebe meslek mensubundan oluşmaktadır. Örneklemin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Demografik Dağılım

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Kadın	83	32,3	Evli	159	61,9
Erkek	174	67,7	Bekar	98	38,1
İl	N	%	Yaş (Ort=39,5)	N	%
Bartın	29	11,3	30 yaş ve altı	41	16,0
Bolu	44	17,1	31-40 yaş arası	105	40,9
Çankırı	20	7,8	41-50 yaş arası	84	32,7
Karabük	37	14,4	51 yaş ve üstü	27	10,4
Kastamonu	35	13,6	Eğitim Durumu	N	%
Sinop	16	6,2	Lise ve altı	27	10,5
Zonguldak	76	29,6	Önlisans	44	17,1
Tecrübe (Ort=13)	N	%	Lisans	118	45,9
1 yıl ve altı	39	15,2	Yüksek lisans	50	19,5
2-5 yıl arası	50	19,5	Doktora	18	7,0
6-10 yıl arası	58	22,6	Çalışma Şekli	N	%
11-15 yıl arası	63	24,5	Bir iş yerine bağımlı	112	43,6
16 yıl ve üstü	47	18,2	Serbest meslek mensubu	145	56,4

Örnekleme içerisinde yer alan muhasebe meslek mensuplarından 174 tanesi erkek (%67,7) ve 83 tanesi kadındır (%32,3). Bununla birlikte, 159 evli (%61,9) ve 98 bekar (%38,1) muhasebe meslek mensubu araştırmaya katılmıştır. Yaş dağılımı incelendiğinde çoğunluğun 31-40 yaş arası olduğu, en küçük katılımcının 26 ve en büyük katılımcının 71 yaşında olduğu görülmektedir. Yaş ortalaması ise 39,5 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada yer alan meslek mensuplarının 27 tanesi lise ve altı (%10,5), 44 tanesi önlisans (%17,1), 118 tanesi lisans (%45,9), 50 tanesi yüksek lisans (%19,5) ve 18 tanesi doktora (%7,0) derecesine sahiptir. Katılımcıların %11,3'ü Bartın, %17,1'i Bolu, %7,8'i Çankırı, %14,4'ü Karabük, %13,6'sı Kastamonu, %6,2'si Sinop ve %29,6'sı Zonguldak ilinde çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların 112 tanesi bir iş yerine bağımlı (%43,6) ve 145 tanesi serbest meslek mensubu (%56,4) olarak görev yapmaktadır. Son olarak katılımcılar mesleki tecrübe açısından incelendiğinde 39 tanesi 1 yıl ve altı (%15,2), 50 tanesi 2-5 yıl arası (%19,5), 58 tanesi 6-10 yıl arası (%22,6), 63 tanesi 11-15 yıl arası (%24,5) ve 47 tanesi 16 yıl ve üstü (%18,2) tecrübeye sahiptir. Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının iş tecrübesi 6 ay ile 45 yıl arasında değişmekte ve tecrübeye ilişkin ortalama 10 yıldır.

2.8. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırmada analiz için elde edilen veriler nicel araştırma tasarımı kapsamında sağlanmıştır. Bu amaçla online anket tekniği ile araştırma verileri toplanmıştır. Anket formu içerisinde iki bölüme yer verilmiştir. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek için kullanılan sorular bulunmaktadır. İkinci bölüm içerisinde ise, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının işleriyle aralarındaki uyumu tespit etmek için 6 ifade, mesleki statü algılarını belirlemek için 4 ifade, mesleğe bağlılık derecesini belirlemek için 8 ifade ve meslekten ayrılma niyetlerini saptamak için 4 ifade yer almaktadır.

Araştırmada amaca ve bu kapsamda kullanılan değişkenlere uygun olarak dört farklı ölçekten faydalanılmıştır. Literatürde yer alan farklı ölçekler incelenerek çalışmanın yapısına uygun olduğu düşünülen ölçekler anket formuna dahil edilmiştir. Ölçekler içindeki ifadelerin derecelendirilmesi beş puanlık likert ölçeği ile sağlanmıştır (1=hiç katılmıyorum; 5=tamamen katılıyorum).

Katılımcıların muhasebe mesleğine ilişkin statü algılarının derecesi Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) tarafından geliştirilmiş ölçek ile belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçek içerisinde toplam 4 ifade bulunmaktadır ve ölçek tek boyutludur. Ölçekte “mesleğimin statüsünün yüksek olduğunu düşünüyorum” ve “yaptığım işe toplumun, yeterince saygı duyduğunu ve değer verdiğini düşünüyorum” gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik değeri (α) Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) çalışmasında 0,724 olarak belirlenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının işleriyle aralarındaki uyumun derecesini belirlemek için Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen kişi-iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçek

içerisinde 6 ifade yer almaktadır. Ölçekte “mevcut işim, bir işten istediğim hemen hemen her şeyi bana vermektedir” ve “yeteneklerim ve mesleki eğitimim işimin gereklilikleri ile iyi bir uyum içindedir” şeklinde örnek ifadeler bulunmaktadır. Ölçek ifadeleri Behram ve Dinç (2014) çalışmasından adapte edilerek anket formuna dahil edilmiştir. Cable ve DeRue (2002) çalışmasında ölçeğin güvenilirlik değeri (α) 0,91 olarak belirlenmiştir. Behram ve Dinç (2014) çalışmasında ise bu değer 0,92 olarak tespit edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine bağlılıklarının derecesi Blau (1985) tarafından geliştirilen ölçek ile belirlenmiştir. 8 ifadeden oluşan ölçek mesleki bağlılığı tek boyutta ölçmektedir. Ölçek içerisinde “muhasebecilik iş yaşamı için ideal meslektir” ve “kesinlikle muhasebe alanında kariyer yapmak isterim” gibi örnek ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerliliği Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik değerleri (α) Blau (1985) tarafından 0,85 ve Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından 0,77 olarak tespit edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyeti derecesini tespit etmek amacıyla Kelloway ve diğerleri (1999) çalışmasında kullandığı ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve ölçekte 4 ifade bulunmaktadır. Literatürde Ölçeğe ilişkin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasına rastlanmamıştır. Dolayısıyla ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik araştırma kapsamında incelenmiştir. Kelloway ve diğerleri (1999) güvenilirlik değerini 0,92 şeklinde belirlemiştir.

2.9. Analiz Yöntemi

Araştırmada öncelikle ölçeklerin geçerlilikleri test edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle yapısal geçerliliği belirlemek için tüm değişkenlerin dahil edildiği doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ardından ölçeklerin birleşim ve ayrışım geçerliliklerine ilişkin analizler yapılmıştır. Geçerlilik analizlerinin ardından ölçeklere ilişkin güvenilirlik değeri hesaplanmıştır. Güvenirlik için Cronbach alfa (α) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri kullanılmıştır. Ayrıca tanımlayıcı istatistikler kapsamında değişkenlerin ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri belirlenmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analizi kullanılmıştır. Geçerlilik analizlerinde ve yol analizinde AMOS programından, güvenilirlik analizleri ve tanımlayıcı istatistiklerin hesaplanmasında SPSS programından faydalanılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmada test edilmek istenilen hipotezlere ilişkin analizlerden önce geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra tanımlayıcı değerlere bakılmış ve sonrasında hipotez testleri yapılmıştır.

3.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada ilk olarak, değişkenlerin ölçümünde kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir (Anderson & Gerbing, 1988). Doğrulayıcı faktör analizinde model parametreleri, maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir. Analiz sonucunda mesleki bağlılık ölçeği içerisindeki bir ifadenin (MB6) faktör yükünün düşük olduğu ve ölçek yapısını olumsuz etkilediği gözlenmiştir. Bu ifade analiz dışı tutulmuş ve doğrulayıcı faktör analizi tekrar edilmiştir (Brown, 2015, s. 32). Modeldeki değişkenler ve örneklemin büyüklüğü göz önüne alındığında, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu belirlenmiştir (Kline, 2016, s. 265-280; Schumacker & Lomax, 2010, s. 85-89). Bunun yanında tüm faktör yükleri 0,50 değerinin üzerinde ve tüm t-değerleri 0,01 anlamlılık düzeyinde geçerlidir. Dolayısıyla, araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal olarak geçerlilikleri sağlanmıştır (Byrne, 2016).

Tablo 2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçekler ve İfadeler	Faktör Yükü	Standart Hata	t-değeri	α	CR	AVE
Kişi-İş Uyumu				0,940	0,926	0,678
KİU1	0,724	-	-			
KİU2	0,723	0,049	19,007			
KİU3	0,730	0,053	18,805			
KİU4	0,916	0,088	14,640			
KİU5	0,890	0,087	14,221			
KİU6	0,924	0,085	14,770			
Mesleki Statü Algısı				0,860	0,874	0,636
MSA1	0,855	-	-			
MSA2	0,838	0,063	16,155			
MSA3	0,720	0,069	12,497			
MSA4	0,769	0,069	13,728			
Mesleki Bağlılık				0,909	0,908	0,588
MB1	0,814	-	-			
MB2	0,862	0,064	15,915			
MB3	0,812	0,067	14,961			
MB4	0,683	0,073	11,861			
MB5	0,722	0,071	12,744			
MB7	0,786	0,066	13,907			
MB8	0,665	0,070	11,470			
Meslekten Ayrılma Niyeti				0,912	0,899	0,693
MBN1	0,929	-	-			
MBN2	0,820	0,048	18,140			
MBN3	0,679	0,057	12,772			
MBN4	0,880	0,045	20,820			
Uyum İyiliği Değerleri						
χ^2/df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	TLI	CFI
2,463	0,856	0,809	0,076	0,904	0,928	0,940

Yapısal geçerliliğin sağlanmasının ardından ayrışım ve birleşim geçerliliği de test edilmiştir. Birleşim geçerliliği, aynı ölçek içerisindeki ifadelerin birbirleriyle ilişki derecesini ve ayrışım geçerliliği, araştırma sürecinde kullanılan tüm ölçeklerin farklı yapıları ölçme derecesini tespit etmek için kullanılmaktadır. Ayrışım ve birleşim geçerliliğini test etme için birleşik güvenilirlik (CR), açıklanan ortalama varyans (AVE) ve korelasyon değerleri kullanılmıştır (Fornell & Larcker, 1981).

Birleşim geçerliliği, tüm ölçümlerin AVE değerlerinin 0,50'den ve CR değerinin 0,70'ten fazla olması durumunda ve ayrışım geçerliliği ise, bir ölçümün AVE'nin karekök değeri, o ölçümün model içindeki diğer ölçümlerle korelasyonundan yüksek olduğunda sağlanmış olmaktadır (Fornell & Larcker, 1981, s. 45-46; Hair ve diğerleri, 2014, s. 605).

Tablo 2'deki AVE ve CR değerlerine göre, tüm AVE değerlerinin 0,50'den ve tüm CR değerlerinin 0,70'ten yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3'te yer alan AVE'nin karekök ve korelasyon değerleri incelendiğinde ise, tüm ölçümler için AVE'nin karekök değerinin korelasyon değerlerinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, araştırmada kullanılan ölçekler için birleşim ve ayrışım geçerliliği şartı sağlanmıştır.

Geçerlilik analizlerinin ardından değişkenlere dair güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu çerçevede, Cronbach alfa (α) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanmaktadır (Tablo 2). Değerler incelendiğinde, tüm değişkenler için hem Cronbach alfa hem de birleşik güvenilirlik değerlerinin 0,70'ten yüksek olduğu görülmektedir (Nunnally & Bernstein, 1994, s. 265). Dolayısıyla araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Hipotez testleri öncesinde araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalama, standart sapma ve korelasyonlarına bakılmıştır. Bulgular Tablo 3'tedir.

Tablo 3. Tanımlayıcı Değerler

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
1. Kişi-İş Uyumu	3,129	0,995	0,823^a			
2. Mesleki Statü Algısı	3,136	0,957	0,191*	0,797^a		
3. Mesleki Bağlılık	3,012	0,951	0,511**	0,354**	0,842^a	
4. Meslekten Ayrılma Niyeti	2,656	1,176	-0,407**	-0,607**	-0,596**	0,832^a

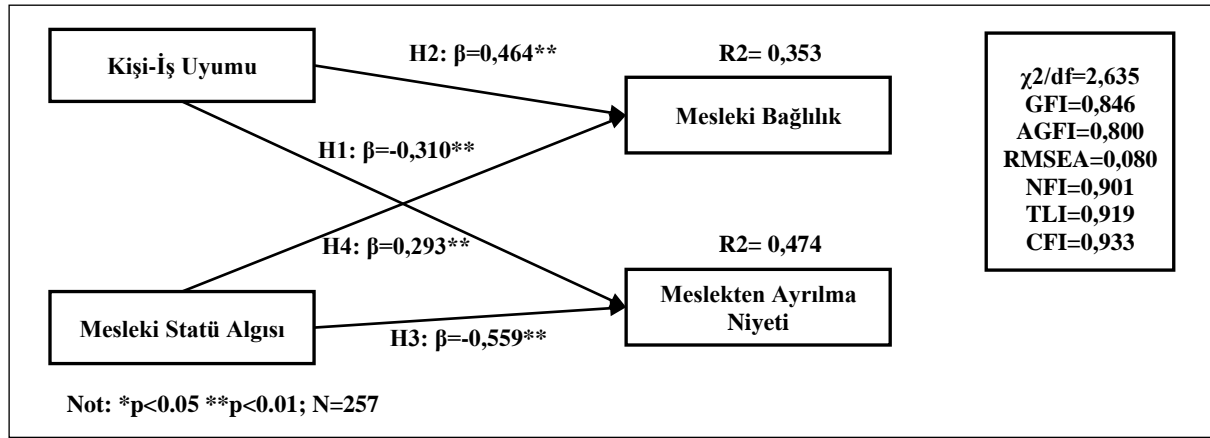
Not: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; a: AVE'nin karekök değeri

Değişkenlere ilişkin ortalamalara bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu (Ort=3,129), mesleki statü algısı (Ort=3,136), mesleki bağlılık (Ort=3,012) ve meslekten ayrılma niyeti (Ort=2,656) derecelerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Korelasyonlar incelendiğinde ise tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, korelasyon

değerlerinin 0,90'ın altında tespit edilmesi çoklu doğrusal bağlantı probleminin bulunmadığını göstermektedir (Kline, 2016, s. 71).

3.3. Hipotez Testleri

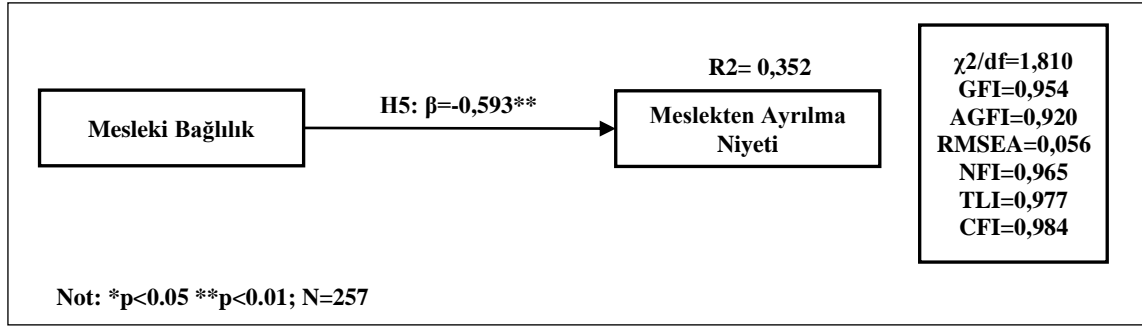
Araştırmanın ilk iki hipotezi kişi-iş uyumunun meslekten ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisini test etmektedir. Üçüncü ve dördüncü hipotez ise mesleki statü algısının meslekten ayrılma niyetini ve mesleki bağlılığı ne şekilde etkilediğini belirlemeye yöneliktir. İlk dört hipoteze dair yol analizi ile elde edilen bulgular Şekil 2’de özetlenmektedir.



Şekil 2. Kişi-İş Uyumu ve Mesleki Statü Algısının Mesleki Bağlılık ve Meslekten Ayrılma Niyetine Etkisi

Yapısal eşitlik modellemesi kapsamında gerçekleştirilen yol analizi için uyum iyiliği değerleri kabul şartını sağlamaktadır ($\chi^2/df=2,635$, GFI=0,846, AGFI=0,800, RMSEA=0,080, NFI=0,901, TLI=0,919, CFI=0,933). Bulgular incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının işi ile algıladığı uyum yükseldikçe meslekten ayrılma niyetini azalttığı (H1: $\beta=-0,310$, $p<0,01$) ve mesleğine bağlılığını arttırdığı (H2: $\beta=0,464$, $p<0,01$) tespit edilmiştir. Benzer şekilde, muhasebe mesleğine dair statü algısı yükseldikçe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetleri azalmakta (H3: $\beta=-0,559$, $p<0,01$) ve mesleki bağlılıkları artmaktadır (H4: $\beta=0,293$, $p<0,01$). Bulgular kapsamında H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmektedir.

Araştırmanın beşinci hipotezi mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Beşinci hipotezi test etmek için gerçekleştirilen yol analizi bulgularına Şekil 3’te yer verilmektedir.



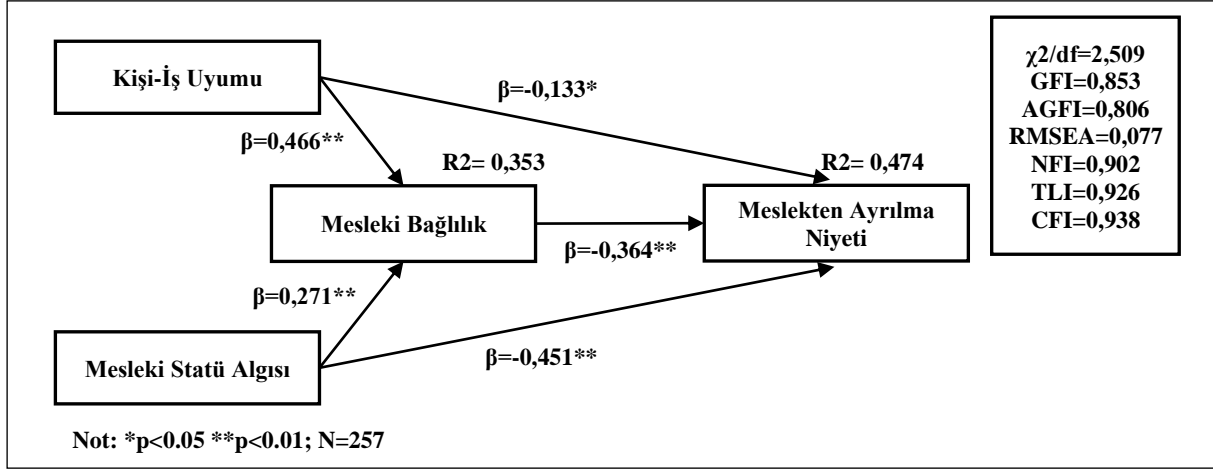
Şekil 3. Mesleki Bağlılığın Meslekten Ayrılma Niyetine Etkisi

Şekil 3'teki yol analizi bulgularına bakıldığında, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir ($\chi^2/df=1,810$, $GFI=0,954$, $AGFI=0,920$, $RMSEA=0,056$, $NFI=0,965$, $TLI=0,977$, $CFI=0,984$). Analiz sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının mesleğe olan bağlılıklarının artmasının meslekten ayrılma niyetlerini azaltacağı belirlenmiştir ($H5:\beta=-0,593, p<0,01$). Elde edilen bulguya göre H5 hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırmanın altıncı ve yedinci hipotezleri ile kişi-iş uyumunun ve mesleki statü algısının meslekten ayrılma niyetine etkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolü araştırılmaktadır. Aracılık etkisi, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin dolaylı olarak üçüncü değişken (aracı değişken) üzerinden gerçekleşmesi durumudur (Baron & Kenny, 1986, s. 1176; MacKinnon ve diğerleri, 2002, s. 83; Preacher & Hayes, 2004, s. 717).

Aracılık testi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı yaklaşım tercih edilmiştir. Bu çerçevede, (1) bağımsız değişken bağımlı değişkeni anlamlı şekilde etkilemeli, (2) bağımsız değişken aracı değişkeni anlamlı şekilde etkilemeli ve (3) bağımsız ile bağımlı değişken ilişkisine aracı değişken katıldığında, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsızlaşmalı veya azalmalıdır. Etkinin anlamsızlaşması tam aracılık, azalması ise kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Aracılık analizi kapsamında gerekli ilk iki koşul H1, H2, H3 ve H4 hipotezlerinin kabul edilmesi ile sağlanmıştır. Üçüncü şartı test etmek için gerçekleştirilen yol analizi bulguları Şekil 4'te gösterilmektedir.

Şekil 4'teki yol analizi bulguları, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=2,509$, $GFI=0,853$, $AGFI=0,806$, $RMSEA=0,077$, $NFI=0,902$, $TLI=0,926$, $CFI=0,938$). Aracılık analizi kapsamında, kişi-iş uyumunun ve mesleki statü algısının meslekten ayrılma niyetine etkisi mesleki bağlılık üzerinden test edilmiştir. Analize aracı değişken olarak mesleki bağlılığın eklenmesiyle, kişi-iş uyumunun meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ($\beta=-0,133, p<0,05$) ve mesleki statü algısının meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ($\beta=-0,451, p<0,01$) hala anlamlıdır, fakat etki derecesi azalmıştır. Ayrıca, aracı değişken olarak mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de anlamlıdır ($\beta=-0,364, p<0,01$).



Şekil 4. Kişi-İş Uyumunun ve Mesleki Statü Algısının Meslekten Ayrılma Niyetine Etkisinde Mesleki Bağlılığın Aracılık Rolü

Analizden elde edilen bulgular, kişi-iş uyumunun meslekten ayrılma niyetine etkisinde ve mesleki statü algısının meslekten ayrılma niyetine etkisinde mesleki bağlılığın kısmi olarak aracılık rolünün bulunduğunu göstermektedir. Aracılık etkisinin anlamlılığının test edilmesi için Sobel testinden yararlanılmıştır (Sobel, 1982). Kişi-iş uyumu ile meslekten ayrılma niyeti ilişkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolünün anlamlılığını test etmek için yapılan Sobel testinde, test istatistiği $Z=-4.341$ olarak hesaplanmış ve kısmi aracılığın $p<0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, mesleki statü algısı ile meslekten ayrılma niyeti ilişkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolünün anlamlılığını test etmek için yapılan Sobel testinde, test istatistiği $Z=-3.474$ olarak hesaplanmış ve kısmi aracılığın $p<0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, H6 ve H7 hipotezlerinin kabul edildiği anlamına gelmektedir.

4. SONUÇ

Para ve sermaye piyasalarında gerçekleştirilen ekonomik işlemlerin kayıt altına alınmasını, sınıflandırılmasını, özetlenmesini ve raporlanmasını sağlayarak paydaşlara önemli bilgiler sağlayan muhasebe meslek mensuplarının hem ekonomik hem de sosyal yaşamda önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu açıdan kariyer sürecinde muhasebe mesleğinin seçilmesinde bireylerin kişi-iş uyumları yeterliliğinin yüksek olup olmadığını gerçekçi bir yaklaşımla değerlendirmeleri gerekmektedir. Özellikle bireysel özelliklerin ve yetkinliklerin iş ile uyumlu olmaması bireylerin iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Meslek mensuplarının kişi-iş uyumu ve mesleki statü algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit edebilmek ve mesleki bağlılığın bu ilişkilerdeki aracılık rolünü belirleyebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada yedi hipotez oluşturulmuştur. Çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda iş ile uyum arttıkça muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetlerinin azaldığı, iş ile uyum arttıkça

muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılıklarının arttığı, statü algısı arttıkça muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetlerinin azaldığı ve dolayısıyla statü algısı arttıkça muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılıklarının arttığı, mesleki bağlılığın artmasının bir sonucu olarak muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetlerinin azaldığı ve son olarak muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumları ile meslekten ayrılma niyetleri ilişkisine mesleki bağlılığın aracılık ettiği belirlenmiştir. Bu çerçevede muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumunun ve muhasebe mesleğinde mesleki statü algısının yükselmesinin muhasebe mesleğinden ayrılma niyetini azaltacağını göstermiştir. Bununla birlikte muhasebe mesleğine olan bağlılığın, hem kişi-iş uyumu ile meslekten ayrılma niyeti hem de mesleki statü algısı ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu arasındaki bağın güçlü olmasında bireylerin beklentileri, deneyimleri, eğitim düzeyleri ve işi severek yapma eğilimleri etkili olmaktadır. Ayrıca meslek mensuplarının muhasebe mesleğine yönelik statü algılarının özellikle sosyal sorumluluk kavramının bir gereği olarak yapılan işin sadece işletme açısından değil diğer paydaşların da dikkate alınarak yapılması ve kayıt dışı ekonomi ile mücadele gibi önemli konularda görev alması gibi hususlar toplumsal yapı içinde meslek mensuplarının statü algısının artmasında ve bu sayede mesleğe bağlılığın artmasında etkili olmaktadır. Bu bağlamda meslek mensuplarının kişi-iş uyumlarını arttırmalarında muhasebe alanında yaşanan gelişmeleri yakından takip etmeleri, mevzuata hakim olmaları, teknolojiyi iş süreçlerinde etkin bir şekilde kullanmaları, takım ruhuna uygun iyi bir ekip oluşturmaları, muhasebe alanında danışmanlık rolünü ön plana çıkarmaları ve hayat boyu öğrenme felsefesini içselleştirmeleri önerilmektedir.

Bu alanda yapılacak olan çalışmalara rehberlik etmesi açısından birtakım önerilerin yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede muhasebe meslek mensuplarının meslek hastalıklarının mesleki bağlılıkları ve meslekten ayrılma niyetleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araştırılabilir. Bununla birlikte muhasebe meslek mensuplarının iş yoğunluklarının iş tatmini ve meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılabilir. Aynı zamanda muhasebe meslek mensuplarının mesleğe giriş sürecindeki kişi-iş uyumu algıları ile meslek mensubu rolüyle kişi-iş uyumu algıları arasında farklılık olup olmadığı ve farklılık varsa bunun nedenlerinin neler olduğu araştırılabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Bu çalışmada, Araştırma ve Yayın Etiğine uyulmuştur, çıkar çatışması bulunmamaktadır ve de finansal destek alınmamıştır.

Bu çalışma için etik komite onayı Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 12.03.2020 tarihli 78977401-050.02.04-E.12500 sayılı kararı ile alınmıştır.

YAZARLARIN KATKILARI

Çalışma Konsepti/Tasarım- OB, HV, HU; Yazı Taslağı- OB, HV, HU; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- OB, HV, HU; Son Onay ve Sorumluluk- OB, HV, HU.

AUTHORS' DECLARATION

This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support.

Ethics committee approval for this study was obtained with the decision of Karabük University Social and Human Sciences Research Ethics Committee, dated 12.03.2020 and numbered 78977401-050.02.04-E.12500.

AUTHORS' CONTRIBUTIONS

Conception/Design of Study- OB, HV, HU; Drafting Manuscript- OB, HV, HU; Critical Revision of Manuscript- OB, HV, HU; Final Approval and Accountability- OB, HV, HU.

KAYNAKÇA

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Behery, M. H. (2009). Person/Organization Job-Fitting and Affective Commitment to the Organization: Perspectives From the UAE. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(2), 179-196. <https://doi.org/10.1108/13527600910953928>
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124. <http://aksarayıibd.aksaray.edu.tr/tr/pub/issue/22545/240934>
- Blau, G. (1989). Testing the Generalizability of A Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-103. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90050-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90050-X)
- Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>

- Blau, G. J. (1987). Using a Person-Environment Fit Model to Predict Job Involvement and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 240-257. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90003-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90003-0)
- Boon, C., & Biron, M. (2016). Temporal Issues in Person–Organization Fit, Person-Job Fit and Turnover: The Role of Leader-Member Exchange. *Human Relations*, 69(12), 2177-2200. <https://doi.org/10.1177/0018726716636945>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Publications.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). Routledge.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875>
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928-944. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>
- Cihangiroğlu, N. Teke, A., Özata, M., & Çelen, Ö. (2015). Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57, 367-372. <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TWpZeU56YzRPQT09/mesleki-baglilic-ile-orgutsel-baglilic-arasindaki-iliskinin-analizi>
- Çetinkaya A.Ş., & Kurnaz, G. (2017). Kişi-İş Uyumunun Performans Deđerlemeye Etkisi: Konya Tekstil İşletmeleri Araştırması. *BMIJ*, 5(3): 747-764. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v5i3.121>
- Derin, N., İlkim, N. Ş., & Yayan, H. (2017). Hemşirelerde Mesleki Bağlılığın Mesleki Prestijle Açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunhemsire/issue/30984/396252>
- Donohue, R. (2006). Person-Environment Congruence in Relation to Career Change and Career Persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 504-515. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.11.002>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>

- Frunzaru, V., & Dumitriu, D.-L. (2005). Self-Perceived Occupational Prestige Among Romanian Teaching Staff: Organisational Explicative Factors. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 3(4), 629-643. <https://www.managementdynamics.ro/index.php/journal/article/view/158/103>
- Goswami, S., Mathew M., & Chadha, N. K. (2007). Differences in Occupational Commitment Amongst Scientists in Indian Defence, Academic and Commercial R&D Organizations, *VIKALPA*, 32(4), 13-27. <https://doi.org/10.1177/0256090920070402>
- Grogan, E., & Youngs, P. (2011). Fitting in: Person-Organization, Person-Job, and Person-Group Fit as Drivers of Teacher Mobility. Working Paper 21. Education Policy Center, Michigan State University.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson New International Edition.
- Hall, M., Smith, D., & Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research. *Behavioral Research in Accounting*, 17(1), 89-109. <https://doi.org/10.2308/bria.2005.17.1.89>
- Hiller, K., Mahlendorf, M. D., & Weber, J. (2014). Management Accountants' Occupational Prestige Within the Company: A Social Identity Theory Perspective. *European Accounting Review*, 23(4), 671-691. <https://doi.org/10.1080/09638180.2013.849204>
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person-Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.4.4.337>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person– Organization, Person–Group and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>

- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing Between Employees's Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Journal of Vocational Behaviour*, 59(3), 454-470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83-104. <https://doi.org/10.1037/1082-989x.7.1.83>
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2007). Using Person-Organization Fit to Select Employees for High-Turnover Jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 63-71. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00368.x>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academic of Management Review*, 8(3),486-500. <https://doi.org/10.2307/257837>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill Inc.
- Özdevcioğlu, M., & Aktaş A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5885/77845>
- Polatcı, S., Sobacı, F., & Kaban, İ. (2020). Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jobreview/issue/51579/639450>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Rehman, O., Karim, F., Rafiq, M., & Mansoor, A. (2012). The Mediating Role of Organizational Commitment Between Emotional Exhaustion and Turnover Intention among Customer Service Representatives in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(34), 9607-9616. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2411>
- Ritz, A., & Waldner, C. (2011). Competing for Future Leaders: A Study of Attractiveness of Public Sector Organizations to Potential Job Applicants. *Review of Public Personnel Administration*, 31(3), 291-316. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408703>

- Sabanciogullari, S., & Dogan, S. (2015). Relationship Between Job Satisfaction, Professional Identity and Intention to Leave the Profession Among Nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1076-1085. <https://doi.org/10.1111/jonm.12256>
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A Longitudinal Investigation of the Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395-426. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x>
- Satoh, M., Watanabe, I., & Asakura, K. (2017). Occupational Commitment and Job Satisfaction Mediate Effort-Reward Imbalance and the Intention to Continue Nursing. *Japan Journal of Nursing Science*, 14(1), 49-60. <https://doi.org/10.1111/jjns.12135>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Routledge.
- Seçer, H. Ş. (2007). *Mesleki yaşam modelinin oluşturulması ve mesleki analizlerde kullanımı*. (Tez numarası.205379). [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196. https://www.i-repository.net/il/user_contents/02/G0000031Repository/repository/keidaironshu_054_006_179-196.pdf
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. <https://doi.org/10.2307/270723>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson International Edition.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, B. A. (2008). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 155-178. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002082
- Turan, E., Demirel Y., Çetin S., & Dengel, D. (2019). Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 394-414. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.03.1063>
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>

Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.014>

Yılmaz, A., & Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 621-639.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/374279>