



Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Dr. Adnan AKIN
Kırıkkale Üniv., İİBF.

Özet

İş'ten ayrılma eyleminin, işletmeler ve bireyler açısından çeşitli sorunlara yol açtığı bilinmektedir. Bunun yanında, serbest muhasebecilik ve mali müşavirlik bürolarında çalışmakta olan meslek mensuplarının, beklentilerini karşılayamamaktan kaynaklanan nedenlerle işlerini terk eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. Araştırmanın amacı, Kırıkkale'deki serbest muhasebecilik ve mali müşavirlik bürolarında çalışmakta olan meslek mensuplarına ait iş tatmini-ışten ayrılma nedenleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. İş'ten ayrılmanın nedenleri, diskriminant analizi ile değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda, iş'ten ayrılmanın başlıca nedenlerinin; bürolardaki üstlerin tutumu ve iş güvencesi olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşten ayrılma eğilimi, iş tatmini, muhasebe meslek mensubu.

Abstract (An Analysis of the Relation Between Job Satisfaction and Turnover Intension of Members of Accounting Profession)

It is well known that leaving a job results in various problems for both the employee and the employer. But, it is observed that (turnover Intension) demands of those who work for (professionals) certified public accountants offices are not met. Therefore, they choose to exit. The purpose of this study is to examine the relationship between job satisfaction and turnover intentions of professionals of certified public accountants in Kırıkkale. The reasons behind the turnover has been analyzed with reference to discriminant analyses. It is found out that the main reasons for turnover are attitudes of superiors and job security.

Key Words: Turnover intension, job satisfaction, certified public accountant.

1. Giriş

Bir organizasyondaki her bir personelin ekonomik ve sosyal yönlerden farklı olan ihtiyaçlarını gidererek, onları doyum noktasına ulaştıran çeşitli motive edici araçlar olduğu bilinmektedir. Organizasyondaki çalışma koşulları, yönetim anlayışı ve kurumsal işleyiş süreçleri, bu bağlamda iş tatminine etki eden belli başlı faktörler olarak sayılmaktadır. (Herzberg vd., 1959: 21-34; Brousseau vd., 1996:53-55; Milhaud,

and Bize, 1990:24) Bunun yanında, bireyi, çalıştığı işten ayrılmaya sevk eden daha farklı boyutta nedenler de mevcuttur. Çalışma koşullarındaki fiziksel ve teknik yetersizlikler, iş yükü ağırlığı, yetki ve sorumluluklardaki belirsizlik ve çelişkiler, iş güvensizliği, terfi sorunları, kurum içi ast-üst ilişkilerinde sorunlar, kurumsal kararlara katılmada ve bürokratik işlemlerde yaşanan sorunlar, çalışma yaşamını direkt olarak etkileyen iş odaklı faktörlerdir. Yine, ekonomik, sosyal yaşama ilişkin

monotonluk, gerilim ve endişeli olma durumu, çalışma heyecanını kaybetme vb. gibi kişisel kaynaklı bazı nedenleri de çalışma yaşamını etkileyen diğer nedenler arasında saymak mümkündür. Araştırmalara bakıldığında (Schmidt, and Kleinbeck, 1990:9; Milhaud ve Bize, 1990:17; Herzberg vd., 1959:25-33), bireyi, herhangi bir işi yapmaya ya da işten ayrılmaya yönelten nedenlerden her birinin çalışma yaşamındaki farklı önem düzeyi ve belirleyicilikleri olduğu görülmektedir. Bunun sonucu, işten ayrılma süreçlerinde, bazı personel için daha çok sosyal faktörler öncelikli iken, bazılarında ekonomik faktörler öncelikli olmaktadır.

Öte yandan, işten ayrılma davranışının, işyerlerindeki personel geliştirme maliyetlerinde artışlara yol açması nedeniyle arzu edilmez bir yaklaşım olduğunu ileri süren Luthans'a göre (1995:129), işten ayrılma oranındaki düşmeler, yönetsel etkinlik açısından çalışanların geleceğini belirleyici olmaktadır. Schmidt ve Kleinbeck'e göre 1990:112-113) ise, işten ayrılmalarda, haftalık ve günlük iş saatleri yoğunluğu, kolaylaştırıcı iş aletlerine sahip olma, esnek çalışma saatleri uygulaması, ve iş dışı yaşama yöneticilerin duyarlılığı gibi faktörler, iş terke engel diğer faktörler arasındadır.

Personel ilişkileri açısından organizasyonlardaki duruma bakıldığında, yüksek oranlı işten ayrılma durumu, organizasyonlardaki üretkenliği engellemekte ise de, bireye ya da çalışma arkadaşlarına daha az zarar vermekte olduğu görülmektedir (Şimşek, 2002:19). Yapılan diğer bir araştırmada da (Feather, 1990: 204-206), depresyon, hayal kırıklığı, destek yokluğu ve kızgınlık gibi nedenlerle iş ve iş yerini terk etme, bir tepki davranışı olarak ortaya çıksa bile, personelin umudunu son ana kadar koruyarak, iş kaynaklı gereçlerle işten ayrılmayı geciktirebildiği ileri sürülmektedir. Çalışma yaşamı gerçekleri açısından değerlendirildiğinde; ailevi, mali nedenler, yapacak başka iş imkanlarının azlığı ve geleceğe ilişkin endişeler, çalışanların işten ayrılma istek ve niyetleri ortadan kalkmaktadır.

Bu bağlamda, araştırmanın temel amacı, serbest muhasebeci ve mali müşavirlik bürolarında çalışan ve sertifikasını almış meslek mensuplarına ilişkin işten ayrılma eğilimi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin niteliği ve boyutunu incelemektir. Buna bağlı olarak, meslek gerekleri ve serbest muhasebeci ve mali müşavirlik büroları bağlamında, işten ayrılma eğilimi olan meslek mensuplarını ayırt edici olan iş tatmin öğelerinin tespit etmektir.

2. Bireyi İşten Ayrılmaya Yönelten Nedenler

Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştığı mesleki özel sorunlar arasında, meslek gereklerinden, mükelleflerden, toplumdan, devletten, yaşam şartlarından, iş piyasasındaki gelişmelerden vb. kaynaklanan çeşitli nedenler mevcuttur. Öte yandan, genel sorunlar açısından bakıldığında ise, çalışanları iş ortamında tatmin olmalarını sağlayarak onların işten ayrılmalarını engelleyen nedenler arasında, organizasyon personelinin, işyerindeki ekonomik, sosyal, manevi çalışma atmosferine bağlı psikolojik durumunun iş ilişkisini belirleyici olduğunu ileri sürülmektedir (Weiner. and Kukla, 1970:56-67).

Bazı araştırmacılara göre (Herzberg vd., 1959:21-34; Milhaud ve Bize, 1990:24; Uludağ ve Serin, 1991: 88-107), birbirinden farklı ve iç içe geçmiş olan değişiklik iç/dış çevre koşullarında yaşamakta olan bireyin ihtiyaçları ile iş algılamaları arasındaki ilişki süreklidir. Bu bağlamda, söz konusu araştırmacılar, genel olarak çalışanları işten ayrılmaya yönelten nedenleri, çalışma yaşamı koşullarındaki bütünlük içerisinde teknik, ekonomik ve insani kaynaklı öğelerde toplamaktadırlar:

2.1. Teknik Öğeler

Teknik temeldeki nedenler, işe ilişkin fiziksel ve zihinsel koşullarla ilgili sorunlar ile teknik ahlakla ilgili sorunları kapsamaktadır. Fiziksel koşullarla ilgili nedenler arasında ışıklandırma ve ısıtma yetersizliği, işyeri koşullarının sağlığa uygun olmaması (gürültü, havalandırma ve zehirli gaz varlığı vb. gibi nedenler), çalışma düzensizliği kaynaklı yorgunluklar,

yoğun çalışma temposundan kaynaklanan fazla efor harcamanın güç kaybına yol açması ile işyerinde ergonomik çalışma koşulları bozukluğu sayılmaktadır.

Zihinsel koşullarla ilgili nedenler arasında, sürekli dikkat isteyen işlerin var olması, iş monotonluğu, düşünme eylemi gerektirmediği için birey katkısı az olan ve tekrar edilen hareketlerin yoğun olduğu işler, işin yapılış biçimine ve personel davranışlarına müdahalelerin fazla olduğu durumlar sayılmaktadır. Claes ve Coester'e göre (Claes ve Coetsier, 1990 :239-241), özellikle genç personelde, daha üst yaş gruplarına oranla biraz daha sert tepkiler söz konusudur. Üst yaş gruplarında, daha statükocu ve yeni işe ve işyerine uyum sağlama sorunları söz konusu olabilmektedir.

Teknik boyutla ilgili nedenler ise; çalışma ortamına ilişkin sorunlar, iş ilişkilerindeki iletişim sorunlarının varlığı, demografik (yaş, cinsiyet vb.) özelliklerin iş saatleri açısından dikkate alınmaması, iş değişikliğinin personelde meydana getirdiği adaptasyon sorunları, kişisel-örgütsel sorunların çözümünde yetkili bulamamaktan kaynaklanan sorunlar, personelin iş arkadaşları veya iş denetçilerinin tutumlarından oluşmaktadır.

2.2. Ekonomik Ögeler

Genel olarak ekonomik boyutu öne alan nedenler arasında mali sorunlar, yapılan işin niteliği ve zorluk derecesi; bir işi yapma karşılığında alınan ücreti başkalarının aldığı ile kıyaslamada eşitsizlik hissine kapılma ve yetersiz iş güvenliği vb. nedenleri sayabiliriz.

2.3. Personel Boyutlu Ögeler

Bu ögeler kişisel olarak sahip olunan insani ve mesleki niteliklerle ilgili boyutu kapsamaktadır. Bunlar; yükseltme beklentilerinin olumsuz sonuçlanması, kariyer, idari ve ast-üst ilişkilerine dayalı iletişim sorunları, işin önemine göre beklentilere karşılık bulamamak, personelin yaptığı işin gereği gibi takdir edilmeme, işyerinde huzursuzluk, iş araçları ve ortamının

sabotesi ve işten ayrılmak, bu bağlamda söz konusu bazı örneklerdir.

3. İş Tatmini İle İşten Ayrılmaya Eğilimi Arasındaki İlişki

Literatürde, iş tatmini-işten ayrılma ilişkisini inceleyen bir çok araştırma yer almaktadır. Araştırmalar arasında özellikle dikkat çekenler, Herzberg ve arkadaşlarının, işten ayrılma ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırdıkları; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve mesleki gelişme imkanlarını, iş tatminine ortam hazırlayan belirgin öğeler olarak ortaya çıktığını ileri sürdükleri çalışma Herzberg vd., 1959:29), bu alanda önemli bir yere sahiptir. Paralel olarak, gözetim, iş koşulları, ücret, disiplin, astlarla ilişkiler, statü ve güvenlik gibi çevresel faktörlerin yokluğunun da iş tatminsizliğine yol açan diğer önemli hijyen faktörler olduğunu ifade etmişlerdir (Schwob, and Heman, 1970 :57-59; Davis, K. and G.Allen, 1970: 69-70). Bu faktörleri, bütünüyle tatmine ulaştırıcı faktörler olarak kabul etmeyen araştırmacılar (Mobley, vd., 1979: 498) varsa da, azınlıktadır.

Diğer bir araştırmada ise, iş tatmini ile örgütsel etkililik, verimlilik, işgören ilişkileri, devamsızlık ve işgücü devri arasında ilişki araştırılmıştır (Hellriegel vd., 1959:58). Buna bağlı olarak, iş tatmini ile kaygı, depresyon ve stres ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu da diğer önemli bir bulgudur (Quarstein vd., 1992: 869-870; Tetric, and Racco, 1987 540; Herzberg vd., 1959:31). İş tatmini ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi irdeleyen bir başka çalışmada (Fang, 2001:871) ise, işten ayrılma ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (0.415,p<0.01). Bir başka çalışmada da, aynı şekilde, iş tatmininin, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ($\beta=-0.25$, p<0.05) saptanmıştır (Iğbaria and Gumaraes, 1999:160). Önemli çalışmalardan birisi de, Mobley'in, "işten ayrılma- iş tatmini ilişkisinde belirleyici olanın istekli olarak işten ayrılma eğilimindeki personelin tutumları", olduğunu ortaya koyduğu çalışması (Mobley vd., 1979:494)

dır. Bu çalışmalardaki iş tatmini-işten ayrılma ilişkisinde, bireysel ve örgütsel önemli belirleyicilerin olduğu görülmektedir.

Son dönemlerde yapılan bazı çalışmalar arasında, Gaertner'in, işten ayrılma eğilimindeki organizasyon personelinin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasındaki yapısal unsurları incelediği çalışmasında (Gaertner,2004:481), farklı çalışma bölgelerinde ve koşullarında her iki değişken arasında doğrusal bir ilişki tespit etmiştir. İş performansı, nihai performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelendiği bir diğer çalışmada ise, nihai performansı yüksek olan personelin daha fazla örgütsel bağlılık duygusu içinde olduğu, dolayısıyla daha az işten ayrılma isteğinde olduğu tespit edilmiştir (Scooter, 2004:93). Lambert ve arkadaşları tarafından yapılan bir diğer çalışmada Lambert vd., 2001:246) ise, iş atmosferine odaklanmış olan çalışanlarda, işten ayrılma niyetinin zayıf olduğu ve iş tatminini daha da arttırma eğiliminin olduğu belirlenmiştir. De Connick in çalışmasında (Deconnick, and Stilwell, 2004:230) ise, örgütsel adaletin ve rol düzenlemelerinin işten ayrılma eğilimini azalttığı bulguları elde edilmiştir.

3568 sayılı yasanın çıkması ile yasal kimliğe kavuştuğu dönemden itibaren kurumsal olarak gittikçe güçlenen serbest muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleği üzerine yapılmış pek çok araştırma olmakla birlikte, meslek mensuplarına yönelik daha özeldir yapılmış araştırma fazlaca mevcut değildir. Bu bağlamda, muhasebecilik mesleğine yönelik olarak yapılmış bazı çalışmalar arasında Nalbantoğlu, 2003; Tayyar, 2001; Taner, 2001; Yükselen ve Gülhan, 2001; Kardeş, 2001; Özyürek, 1995; Selek, 1995; Uzay, 2005' in araştırmalarını sayabiliriz.

3.1. Araştırma Yöntem ve Kapsamı

Kırıkkale'de, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Odası'na kayıtlı olarak görev yapan 160 meslek mensubu bulunmaktadır (2006). Araştırma anketi, meslek odasına kayıtlı olan toplam 134 meslek mensubuna uygulanmıştır. Anket

soruları toplam 14 maddeden oluşmuştur (Ek). Araştırmada, meslek mensuplarının iş tatminini ölçmek amacıyla kullanılan anket, Hackman ve Oldham tarafından geliştirilmiştir (Hackman, and Oldham,, 1980:284). Anketin Cronbach Alpha değeri, Güler'in çalışmasında (Güler, 1990: 94)0.92, Yüksel'in çalışmasında Yüksel, 2002:196) 0.89, bu araştırmada ise, 0.711 bulunmuştur.

Araştırmada, meslek mensuplarına ait işten ayrılma eğilimi ile iş tatmini arasındaki ilişki korelasyon analiziyle belirlenmiştir. İşten ayrılma eğilimi bulunan meslek mensuplarını ayırt eden iş tatmini öğelerinin belirlenmesi ve bu değişkenlere bağlı olarak işten ayrılma eğilimi bulunan meslek mensuplarının öngörülmesi, diskriminant analizi ile gerçekleştirilmiştir. Analizler SPSS 8.0 for Windows istatistik paket programı ile yapılmıştır.

Bu araştırmanın amacı, iş tatminine ilişkin olarak literatüre teorik bir katkıda bulunmak değildir. Ancak, Türkiye koşullarında, ilgili meslek ve işyerlerine ilişkin olarak çalışma eksikliği vardır. Bu araştırma bulguları ile, gerek ilgili meslek ve işyerlerine ilişkin çalışmalara katkıda bulunmak; gerek çalışma yaşamı etkinliklerinde pratik bir katkı sağlamak hedeflenmiştir. Bu bağlamda, çalışmada aşağıdaki iki hipotez sınamaya çalışılmıştır:

Hipotez1: Meslek mensuplarının işten ayrılma eğilimi ile iş tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: İşten ayrılma eğilimi olan ve olmayan meslek mensuplarını ayırt edici iş tatmin öğelerini öngörmek olasıdır.

Meslek mensuplarının karşılaştığı sorunlar arasında; mesleğin yapısından, mükelleflerden, toplumdan, devletten, iş piyasasındaki hacim daralmasından vb. kaynaklanan çok ve çeşitli sorunlar olduğu öngörülerek, yukarıdaki hipotezler oluşturulmuştur. Bu öngörülere dayalı olarak, işten ayrılma eğilimi olan/olmayan meslek mensupları ile ilgili verilere ulaşılması amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırma Bulguları

Araştırmada, öncelikle, meslek mensuplarının işten ayrılma eğilimi ile iş

tatminleri arasındaki ilişki düzeyinin tespitine gidilmiştir. Daha sonra da, ayırt edici bir boyut olarak işten ayrılma eğilimi olan-olmayan meslek mensuplarındaki mevcut iş tatmin öğelerinin tesbitine çalışılmıştır.

3.2.1. İşten Ayrılma Eğilimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Meslek mensuplarına ait işten ayrılma eğilimi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi korelasyon analiziyle belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda, işten ayrılma eğilimi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ters yönlü ve derecesinin -0.427 ($P < 0.05$) olduğu saptanmıştır. *Araştırmanın bu sonucu, meslek mensuplarının işten ayrılma eğilimi ile iş tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu yönündeki 1. hipotezi doğrulamaktadır.*

3.2.2. İşten Ayrılma Eğilimini Ayırt Eden İş Tatmini Öğeleri

İşten ayrılma eğilimi bulunan ve bulunmayan meslek mensuplarını belirlemek amacıyla oluşturulan diskriminant modeli ne 14 iş tatmini maddesi bağımsız değişken olarak alınmıştır. Stepwise işlemi sonucunda, modele 0.05 anlamlılık düzeyinde iki değişken girmiştir (Tablo 1).

Diskriminant modelindeki ayırıcı iş öğelerinin bağımlı değişken üzerindeki göreceli etkisini gösteren, standardize diskriminant fonksiyonu katsayılarına göre gruplar arasında en fazla ayırıcı etkide bulunan değişkenlerin önem sırası sırasıyla;

JS14 (Büro Yönetiminin Tutumu) ve JS01 (İşimin Bana Sağladığı Güvenliğin Derecesi)'dir.

Tablo 1: İşten Ayrılma Eğilimi Bulunan Meslek Mensuplarını Ayırt Eden İş Tatmin Öğelerini Belirleyen Diskriminant Modeli

Ayırıcı İş Tatmin Değişkeni	Wilks' Lamda	P Anlamlılık	Yapı Matrisi	Standardlaştırılmamış Diskriminant Fonksiyon	Standardlaştırılmış Diskriminant Fonksiyon	Fonksiyon 1 İşten Ayrılmak İsteyen Meslek Mensupları	Fonksiyon 2 İşten Ayrılmak İstemeyen Meslek Mensupları
JS01	0.809	0.001	0.7	0.597	0.641	1.583	2.340
JS14	0.810	0.001	78	0.552	0.644	1.315	2.015
Sabit			0.780	-3.293		-3.867	-3.867

Yapı matrisine göre, diskriminant fonksiyonu ile,

JS01 (İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi) arasındaki korelasyon, 0.778;

JS14 (Büro Yetkilisinin tutumu) arasındaki korelasyon ise, 0.780'dir.

İşten ayrılma eğilimini öngören iş tatmin öğelerini belirleyen diskriminant modelinin Wilks' Lamda değeri 0.720, Ki-kare değeri 42.951 (S.D.=2) olup, model, istatistiksel açıdan 0.001 düzeyinde anlamlıdır. Diskriminant modelinin kanonik korelasyon değeri ise, 0.529 bulunmuştur.

Tablo 2: Diskriminant Modeline Göre İşten Ayrılma Eğilimi Bulunan ve Bulunmayan Meslek mensuplarının Sınıflandırılması

Gerçek Grup Üyeliği	Tahmin Edilen Grup Üyeliği		Toplam
	İşten Ayrılma Eğilimi Bulunan Meslek Mensupları	İşten Ayrılma Eğilimi Bulunmayan Meslek Mensupları	
İşten Ayrılma Eğilimi Bulunan Meslek Mensupları	42 (%80.8)	10 (%19.2)	52
İşten Ayrılma Eğilimi Bulunmayan Meslek Mensupları	16(%19.5)	66 (%80.5)	82

Doğru sınıflandırma olasılığı % 80.6

Diskriminant analizi bulgularına göre, gerçek grup üyeliğinde yer alan ve işten ayrılma eğilimi bulunan 52 meslek mensubundan 42'si (%80.8), işten ayrılma eğilimi bulunmayan 82 meslek mensubundan 66'sının (% 80.5) doğru sınıflandırılmış olduğu saptanmıştır. Oluşturulan diskriminant modelinin bir bütün olarak işten ayrılma eğilimi bulunan ve bulunmayan meslek mensuplarını doğru sınıflandırma olasılığı, % 80.6 bulunmuştur. *Araştırmanın bu bulguları da, işten ayrılma eğilimi olan ve olmayan meslek mensuplarını ayırt edici iş tatmin öğelerini öngörmenin olası olduğunu ileri süren 2. hipotezin doğruluğunu kanıtlamaktadır.*

4.Sonuç

Türkiye'de nitelikli ve yetişmiş personelin, ekonomik, sosyal ve iş güvenliği açısından beklentilerine karşılık bulamadığı durumlarda, kendini daha güvende hissedeceği başka iş alanlarına ya da organizasyonlara geçmekte olduğu bir gerçektir. Yine, ülkemizde, hem işyeri sahibi hem de üst yönetici, iş'e ya da personele ilişkin subjektif değerlendirmelerde bulunabilmektedirler. Bu durum, doğal olarak, personel devir hızını olumsuz etkilemektedir (Akdaş, 1989:12). Bu bağlamda, araştırmamızda, işten ayrılma eğiliminde olan meslek mensubunu belirleyici faktörlerin, iş güvencesi ve yönetimin tutumu olduğu saptanmıştır. Bu iki faktörün ortak özel-

liği, motive edici faktör değil, hijyen faktör olmalarıdır. Bu sonuç, hem literatürdeki çalışmalarda belirtilen teorik temellerle ve hem de ampirik araştırmalarla uyumludur.

Araştırmada, meslek mensubunun iş tatmin düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Ancak, bu iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ters yönlüdür. Yani, meslek mensubunun iş tatmini azaldıkça, işten ayrılma eğilimi artmaktadır. Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu da, iş tatmin faktörlerine bağlı olarak, işten ayrılma eğiliminde olan ve olmayan meslek mensuplarının tahmin edilmesi mümkündür. Bu bulgular ışığında, özellikle hijyen faktörlerin, Kırıkkale ilinde faal mali müşavirlik bürolarında çalışmakta olan meslek mensubunun iş tatminleri ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymada geçerli bir unsur olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırma bulgularına bakıldığında, Kırıkkale ili S.M.M.M.O.'na bağlı serbest muhasebeci ve mali müşavirlik bürolarında çalışmakta olan meslek mensuplarının, iş tatminsizliğine dayalı çeşitli sorunlarının olduğu görülmektedir. Meslek mensuplarının işten ayrılmalarına neden olan sorunlar; yönetiminin tutumu ve işin güvenlik derecesi gibi nedenlere dayanmaktadır. Serbest muhasebeci ve mali müşavirlik bürolarında çalışmakta olan meslek mensuplarına ilişkin iş tatmini- işten ayrılma arasındaki ilişkiyi, bu tür

çalışma ortamlarındaki genel-geçer gerekler olarak değerlendirmek tabii ki mümkün değildir.

(EK)

ANKET FORMU SORU MADDELERİ

JS01- İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi

JS02- Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı

JS03- İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı

JS04- İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler

JS05- Yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi

JS06- İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu

JS07- İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı

JS08-Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik adaletlilik derecesi

JS09- Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi

JS10- İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağı

JS11- İşyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesi

JS12- İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatı

JS13- İşyerimdeki yarışma fırsatı

JS14- İşyerimdeki yönetimin tutumu

Kaynakça

Akdaş, Niyazi, (1989), **ASO Dergisi**, N. 93, ASO Yay., Ankara, S.12.

Blake, Lanny, (1992), "Reducing Employees, Resistance To Change", **Personnel Journal**, September, pg.71-73.

Brousseau., Kenneth., M. Driver, K. Eneroth and R. Larsson, (1996), " Career Pandemonium: Realigning Organizations And Individuals", **Academy Of Management Executive**, V.10, N.4, pg. 54-55.

Bates,Timothy. (2004), Analysis Of Young, Small Firms That Have Closed: Delineating Successful From Unsuccessful

Closures,http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MIimg&_image=/darticle.pdf.

Claes, R. and P. Coetsier, "Work Motivation Of Youngers Entering The Labor Market", Edit. Uwe Kleinbeck, H.Qast And H.Thierry, **Work Motivation**, Lawrence Earl Baum Ass. Publ.,New York, 1990.

Davis, K. And G.Allen, (1970), "Lenght Of Time That Feelings Persist For Herzberg's Motivational And Maintaince Factors", **Personel Psychology**, N: 23. pp: 45-67.

Deconnick, J. B. and C.D.Stilwell, (2004), **Incorporating Organizational Justice, Rol States, Pay Satisfaction And Supervisor Satisfaction In A Model Of Turnoverintentions**, http://www.Sciencedirect.Com/Science?_Ob=Mi mg&_Imagekey,Pdf, E.T: 07.10.2004

Eren, E.,**Yönetim Psikolojisi**, I.Ü.İ.İ.E. Yay., İstanbul, 1989.

Estay, Christophe (2004), Setting up Businesses in France and the USA: A Cross Cultural Analysis, **European Management Journal**, August, V. 22-4, pg: 452-463.

Fang, Y., (2001), "Turnover Propensity and Its Causes Among Singapore Nurses: An Empirical Study", **International. Journal. Of Human Resource Management**, N.12, P. 859-877.

Feather, N.T., (1990) "The Effects Of Unemployment On Work Values and Motivation", Edit. Uwe Kleinbeck, H.Qast And H.Thierry, **Work Motivation**, Lawrence Earl Baum Ass. Publ., New York.

Hackman, J.R. And G.R. Oldham., (1980), **Work Design**, Addison-Wesley, Massachuttes.

Hellriegel, D., J.W. Slocum and R.N. Woodman, (1995), **Organizational Behavior**, West Publ., New York,.

Herzberg F, B. Mausner and B. Syndeman, (1959), **The Motivation Of Work**, John-Wiley, New York,.

Gaertner, Stefan., (2004), "**Structures Determinannts Of Job Satisfaction and Organizational Commitment In Turnover Models**", Http://www.Sciencedirect.Com/Science?_Ob=Mimg&_Image,Pdf,E.T:08.10.2004

Güler, M., (1990), **Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Igbaria, M., Guimaraes, T., (1999) "Exploring Differences In Employee Turnover

Intentions and Its Determinants Among Telecommuters”, **Journal Of Management Information Systems**, N:1, pg:164-175.

Lambert, Erich G, N.L.Hogan and S.M. Barton, (2001), The Impact Of Job Satisfaction On Turnover Intent, [Http://www.Sciencedirect.Com/Science](http://www.Sciencedirect.Com/Science), E.T: 12.10.2004.

Landy, Frank and James L. Farr, (1993), **The Measurement Of Work Performance**, Academic Press Inc., San Diego, P.137.

Luthans F., **Organizational Behavior**, Mc Graw Hill, New York, 1996.

Milhaud, J. and R. Bize, (1990), **Sanayi Psikolojisi**, Çev. Mehmet Yazgan, TOBB Yay., Ankara.

Mobley, W. Griffett, R., Hand and Meglino, B., (1979), Review And Conceptual Analysis Of Employee Turnover Processes, **Psychological Bulletin**, N. 86, pg. 493-522.

Müftüoğlu, Tamer, **Türkiye’de KOBİ’ler**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2002.

Nalbantoğlu, Rıfat, “Muhasebe Uygulamaları Konusunda Meslek Mensuplarının Bakış Açıları”, **VI. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, 16-20 Nisan 2003, Antalya.

Quarstein, V.A., Mcaffé, R., Glassman, M., (1992) “The Situational Occurrences Theory Of Job Satisfaction”, **Human Relations**, N: 45(8), pg: 859-873.

Özbalçık, Cevdet, (1989), **ASO Dergisi**, N.93, S.5.

Özyürek, Mustafa, “Temel Sorunlar ve Dilekler”, **Mali Çözüm**, S:32, Eylül-Ekim 1995,

Piore, Michael. and Charles Sabel, (1984), **The Second Industrial Divide: Possibilities For Prosperity**, Basic Books, New York.

Schmidt, K. H. and Kleinbeck, U., (1990) “The Role Of Goal Setting And Feedback in Job Design”, Edit. Uwe Kleinbeck, H.Qast and H.Thierry, **Work Motivation**, Lawrence Earl Baum Ass. Publ., New York,.

Schwob, D.P.and Heman H.G., (1970), “Aggregate and Individual Predictability Of The Two-Factor, Theory Of Job Satisfaction”, **Personnel Psychology**, N.23, P:38.

Scooter, James R., (2000), “Relationship Of Task Performans and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment”, [Http://www.Sciencedirect](http://www.Sciencedirect).

[Com/Science?_Ob=Mimg&_Image.Pdf,E.T:08.1.2004](http://www.Sciencedirect.Com/Science?_Ob=Mimg&_Image.Pdf,E.T:08.1.2004).

Selek, Seha, “Türkiye’de Muhasebe Meslek Örgütüne Yönelik Beklentiler” Muhasebenin Tarihsel ve Çağdaş Konularından Geleceğine Bakış”, **500. Yıl, TÜRMOB Yay.**, N: 23, Ankara, 1995, ss. 337-358.

Selimoğlu, S.Kardeş, “Muhasebe Eğitiminin Meslek Mensubu Adaylarına Ahlaki Doğruları Kazandırmadaki Rolü”, **XX. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu**, A.Ü.S.B.F., 23-27 Mayıs 2001, ss.3-27.

Şimşek, Şerif., (2002), **Yönetim ve Organizasyon**, Günay Ofset, 7. Bas., Konya.

Taner, B, Susumuş, T. ve Korukoğlu, A, “Muhasebe Mesleğinin Müşterileri Durumunda Bulunan Kesimlerin Muhasebe Mesleğinden Beklentileri”, **V. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, **İSMMMO Yay.**, N: 32, İstanbul, 2001, ss: 169-182.

Tayyar, Ali, “Türk İş Dünyasında Muhasebe Mesleğinden Beklenenler”, **V. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, **İSMM MO Yay.**, N: 32, İstanbul, 2001, ss: 163-168.

Tetrick, L.E. and La Racco, J., (1987), “Understanding, Prediction, and Control As Moderators Of The Relationships Between Perceived Stress, Satisfaction and Psychological Well-Being”, **Journal Of Applied Psychology**, N:72(4), pg: 538-543.

<http://www.turmobil.org.tr/>, E:T: 12.01.2006.

Uludağ, İ. ve Vildan Serin, **Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler**, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, 1991.

Uzay, Şaban, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Beklentileri: Bir Uygulama”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, MUFAD, S: 25, Ocak 2005,

Weiner, B. and Kukla, A., (1970), “An Attributional Analysis Of Achievement Motivation”, **Journal Of Personality And Social Psychology**, N.15, pg: 56-67.

Yüksel, İ., (2002), “Sürekli ve Geçici Statüde İstihdam Edilen Bilgisayar İşletmenlerini Ayırt Edici İş Öğelerinin Belirlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, N: 57, ss: 185-205.

Yükselen, Cemal ve Gülhan, Suadiye, “Muhasebecilerin ve Mükelleflerin Birbirlerinden Beklentileri: Hatay İlinde Bir Araştırma”, **Mali Çözüm**, S: 56, Eylül 2001