

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

## Mali Müşavirler ve Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Faktörler ile İlişkisi: İstanbul’da Bir Uygulama\*

\*\*\*

### English Relation of Organizational Commitment Levels of Financial Advisors and Accountants with Demographic Factors: An Application in Istanbul

**Gamze Köseoğlu**

İstanbul Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi, gamzelim\_34\_62@outlook.com

ORCID: 0000-0002-4687-7102

#### Özet

Bu çalışmada mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisi analiz edilmiştir. Çalışma İstanbul’da faaliyet gösteren mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisinin ne düzeyde olduğu araştırılmıştır. Çalışma 100 meslek mensubuna anketin uygulanması sonucunda oluşan veriler analiz edilerek ortaya çıkarılmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık ile medeni durum ve cinsiyet arasında bir farklılık veya ilişki bulunmazken diğer demografik faktörler olan aylık kazanç, unvan, tecrübe, unvanında geçirilen süre, yaş ve eğitim durumu ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu ve bu faktörler arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin yükseldiği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mali Müşavir, Muhasebeci, Örgütsel Bağlılık

**JEL Sınıflandırması:** M10, M12, M14, M19

#### Abstract

In this study, the relationship of organizational commitment levels of financial advisors and accountants with demographic factors was analyzed. The study investigated the level of relationship of organizational commitment of financial advisors and accountants operating in Istanbul with demographic factors. The study was created by analyzing the data formed as a result of the application of the questionnaire to 100 professional members. Accordingly, it is concluded that there is no difference or relationship between organizational commitment and marital status and gender, while there is a significant relationship with other demographic factors, monthly earnings, title, experience, time spent in the title, age and educational status, and the level of organizational commitment increases as these factors increase.

**Keywords:** Financial Advisor, Accountant, Organizational Commitment

**JEL Classification:** M10, M12, M14, M19

#### GİRİŞ

Değişen, gelişen ve büyüyen bir dünyada insanlar birbirleriyle daha fazla temas halindedirler ve bu bağlantıları ekonomik olarak sürdürürler. Bununla birlikte, insanların bu ekonomik ilişkilerini sürdürmek için, ulusal ve uluslararası aracılık yapabilecek kurumlara güçlü bir ihtiyaçları söz konusudur. Öte yandan, bu kurumların, kurum içi ve kurum dışı müşterilerinin memnuniyetini sağlayarak onların sadakatini ve bağlılığını arttırması gerekmektedir. Bu konuda örgütsel bağlılık son derece önemlidir.

\* İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe ve Denetim Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Özyeşil danışmanlığında yürütülen “Mali Müşavirler ve Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Faktörler ile İlişkisi: İstanbul’da Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Finansal yapı içerisinde önemli bir yere sahip olan ve adeta ülkelerin finansal kalbi şeklinde çalışan mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek mensuplarının mesleğe bağlılık ve sadakatleri diğer örgütlerde olduğu gibi hayati öneme sahiptir.

Özel sektör ile devlet arasında mali işlerin yürütülmesinde görev yapan mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek elemanları yerine getirdikleri görev itibarıyla bir yandan devletin memurluğunu yerine getirmekte ve bir yandan da yaptığı tahsilat işlemleri noktasında özel sektörün içinde devletin mali temsilciliğini yapmaktadır. Ancak bu görevi yerine getirirken örgütsel açıdan bazı zorluklarla karşılaşmakta ve bu zorluklar bazen onların örgütsel bağlılık düzeylerini düşürebilmektedir. Mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek mensuplarının yaşadıkları zorlukların ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki farklılıkların birçok nedeni söz konusu olabileceği gibi, demografik faktörlerle ilişkili olup olmadığı bir soru işareti olarak karşımızda durmaktadır.

Mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörlerle ilişkisinin ele alınacağı çalışmamızda mali müşavirlik ve muhasebecilik meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisi incelenecektir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı ve Kapsamı

Organizasyonlar, etkileşimde bulunan insanların bir araya gelmesidir ve organizasyonlar, toplumumuzda merkezi bir koordinasyon sistemine benzeyen herhangi bir formasyona sahip en büyük birliklerdir. Organizasyonlar içinde yüksek yapı özgünlüğü ve koordinasyon (organizasyonlar ve örgütlenmemiş kişiler arasında ortak ve değişken ilişkiler) sosyolojik olarak organizmanın sınırlarını bir birim olarak daha iyi çizmektedir (Wiener, 1982: 430).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün eylemlerine katılma ve örgütün önem verdiği değerlere güçlü bir inancın sürdürülmesi de dahil olmak üzere örgütün ruhani ilişkisini tanımlayan bir kavramdır (Çetin M. Ö., 2004, s 45).

Bağlılık; bireyleri, örgütleri ve aralarındaki algılanan uyumu sağlayan bir işlev olarak ifade edilebilmektedir (Çöl, 2004: 48).

**Tablo 1.** Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci

Yıl	Araştırmacı	Araştırmanın konusu
1956	Whyte	Örgüte bağlı işgören ve örgüt için önemi
1958	Morris ve Sherman	Örgüte bağlılığın değişimsel modeli
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için çalışan ve örgütün karşılıklı iletişimi
1964	Etzioni	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılık üzerindeki etkisi
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkileri
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi
1972	Herbiniak ve Alutto	Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modeli.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkileri
1977	Salandk	Rol belirsizliği ve örgütsel bağlılık
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkisi
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik olarak yaklaşma
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisi
1982	Mowday	Örgüt bağlılık ve süreç modeli
1983	Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılık ve yetki modeli

(Kaynak: Yağcı 2003: 50)

Örgütsel bağlılık kavramı bilimsel olarak, kişinin bilinen bir organizasyona karşı duyduğu his, organizasyonla bir duygu ile özdeşleşmesi ve entegrasyon derecesini ifade etmektedir (Arı, 2003:25). Bu açıdan örgütsel bağlılığın iki önemli sorunu vardır. İlk nokta; kişinin örgüt tarafından kabulü ve örgütün amacı ile bu hedeflere olan güçlü inancıdır. Bu nokta örgütün devamı ve sürekliliği için önem arz etmektedir. İkinci nokta, örgüt için çaba gösterme ve örgütte kalma isteği ve arzusu örgütsel bağlılığın bir göstergesidir. Bu noktadan bakıldığında sayılan özellikler bulunmadığında örgütte bulunan kişilerin örgütle ilgili kurdukları ilişkiler sarsılır ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşmektedir (Balay, 2000: 18). Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili olarak yapılan önemli çalışmalar kronolojik olarak Tablo 1'deki gibi gösterilebilir.

Literatürde organizasyonda çalışan kişilerin örgüte bağlılıklarının üç farklı şekilde ifade edildiği belirtilmektedir. Literatürde bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak geçmektedir.

**Duygusal Bağlılık:** Davranışsal bağlılık olarak da bilinen duygusal bağlılık, örgüt ortamına duygusal tepkilerle yakından ilişkilidir ve daha çok işbirlikçiler tarafından sağlanan memnuniyet, iş ve çalışma taahhüdü ile ilgilidir. Duygusal bağlılık, işte çalışan bireylerin, kendi tercihleriyle duygusal olarak işte kalma arzusu olarak tanımlanır (Allen ve Meyer 1997). Duygusal bağlılık, örgütte çalışan bireyler tarafından örgütsel amaçların ve değerlerin kabul edilmesini ve örgütün yararına üstün çaba gösterilmesini içerir. Meyer ve Allen, duygusal bağlılıkla en tutarlı ilişkinin iş deneyimleriyle ilgili olduğunu savunuyorlar. Çalışanlar, örgütteki temel ihtiyaçlarını karşılamak için daha az tatmin edici deneyimler yerine, örgüte daha güçlü bir duygusal bağlılık oluşturmalarını sağlayan deneyimlere açıktır. Duygusal bağlılığı olan çalışanlar, örgüte bağlı sadık çalışanlardır. Organizasyonda sürekli güçlü duygusal bağlılıkla çalışan insanlar, ihtiyaç duydukları için değil, istedikleri için organizasyonda kalmaktadırlar (Balay, 2000: 22).

**Katılım Taahhüdü (Devam Bağlılığı):** Katılım, örgüte kalmanın ödülleri veya çalışanların örgütten ayrılma kaybı nedeniyle örgütte kalma istekleri ile ilgilidir. Süreklilik taahhüdü, örgütten ayrılma maliyetlerinin farkında olması ve örgütten ayrılma maliyetlerinin yüksek olacağı düşünüldüğünde, üyeliğin devam etmesidir. Bir kişinin örgütteki kalma isteği, örgütteki yatırımlarının toplanmasına, örgütten ayrıldıklarında kaybedeceklerine ve alternatiflerin sınırlı olduğuna bağlıdır. Çalışanın bir örgütteki kıdemi ve faydaları, örgütü bırakma maliyetini yüksek tutarsa, çalışan o örgütle bağlantılıdır. Bu tür bir bağlanmadaki duyguların örgüte bağlanmada küçük bir rol oynadığı düşünülmektedir. Çalışanlarda süreklilik taahhüdüne neden olan bir dizi bireysel ve örgütsel faktör vardır. Katılımı etkileyen bu faktörleri beceri, eğitim, yer değiştirme, bireysel yatırım, emeklilik primi, toplum vs şeklinde sıralamak mümkündür (Başyigit, 2006: 39-40).

**Normatif Bağlılık:** Örgütteki sadakatin sorumluluğunu ve ahlaki boyutunu oluşturmakta ve çalışanların organizasyonda kalma yükümlülüğünü yansıtmaktadır. Çalışanın örgüte bağlılığı, sosyal sorumluluk bilincine ve örgütte görev alarak kalma algısına bağlıdır. Organizasyonda kalmanın doğru olduğu düşüncesinin bir sonucu olarak, diğer iki taahhüt türünden farklı bir boyutu temsil etmektedir. Çalışanların yüksek normatif bağlılık duygusuyla örgütte kalmaları gerekmektedir. Bağlılık duygusu, çalışanların belirli davranış eylemleri gerçekleştirmelerine neden olmakta, çünkü yaptıkları şeyin ahlaki ve doğru olduğuna inanmaktadırlar. Örgütün girişinden önce bireyin sosyalleşme deneyimleri ve örgütün girişini takip eden dönemde örgütsel sosyalleşme deneyimleri normatif bağlılığını etkiler. Çalışmaya başlamadan önce çalışanın deneyimini göz önünde bulundurarak, çalışanın ebeveyni gibi çalışan için önemli kişiler, bireye örgütsel bağlılığın önemini vurguladıysa, çalışanın güçlü bir normatif bağlılığa sahip olması beklenebilir. Ayrıca, örgütün istihdam başladıktan sonraki süreçte çeşitli örgütsel uygulamalar yoluyla sadakat beklediğine inanılan çalışanlar, örgüte güçlü bir normatif bağlılığa sahiptir. Normatif bağlılığın temeli, çalışanların örgütte kalmaları için zorunlu hissetmeleridir. Buna göre, çalışanların yaptıklarının örgüte

bağlılıklarında ahlaki ve doğru olduğuna inanmaları etkilidir. Bu tür bir taahhüt, çalışanın çalıştığı organizasyona karşı bir yükümlülüğü ve sorumluluğu olduğu ve bu nedenle kendisini organizasyonda kalmak zorunda olduğunu düşündüğü inancına dayanan bir taahhüttür (İnce ve Gül 2005: 19).

Örgütsel bağlılık kavramından farklı olarak işe bağlılık kavramı “çalışanın işiyle psikolojik özdeşleşmesinin bilişsel yansıması” olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanın işinden aldığı memnuniyet ne olursa olsun, çalışmanın çalışma ile zihinsel ve duygusal boyutta entegrasyonunun bir ölçüsü olarak tanımlanabilir. Çalışanın, işle ilgili konularda daha duyarlı olması, içsel olarak işe daha fazla bağlı olması ve zamanının çoğunu çalışmaya adanmış taahhüdüdür. Diğer bir deyişle, bu insanlar “hayatı işi olan insanlar” değil, “iş hayatı olan insanlar”dır (İnce ve Gül 2005: 17).

Araştırmalarda örgütsel bağlılık oranı yüksek olan örgütlerde belirlenen hedefe daha hızlı ulaşıldığı ve örgütsel bağlılığı düşük olan örgütlerde bu oranın daha düşük olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık, örgütler için büyük bir rekabet avantajıdır (İnce ve Gül 2005: 17).

Güçlü ekonomilerden biri olan Japon ekonomisine bakıldığında, örgütlerin birbirleriyle koordineli hareket ettikleri ve bu ekonomik örgütlere bağlı personelin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre personelin en yüksek sadakat, maksimum verimlilik ve maksimum sorumlulukta olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın örgüte uzun süre katkısını sürdürmesi üretkenlikte bir artış sağlar, çünkü yüksek bir örgütsel bağlılığı olan çalışan örgütte kalır, organizasyonel hedeflere ulaşmaya çalışır ve düşünmez. (İnce ve Gül 2005: 19).

Örgütsel bağlılık düzeyleri meslektaşlar arasında farklı bir yer tutabilmekte ve meslektaşlarının kendi aralarında belirli ayrımlara gitmesine neden olmaktadır. Bu bağlılık düzeyleri ayrıştırıcı olmamakla birlikte meslek mensubunun örgüte bağlılık düzeyini de göstermektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 57).

Örgütsel bağlılık düzeyleri farklı seviyelerde düşük olan çalışanlarda aşağıda ifade edilen sorunlar ortaya çıkabilmektedir:

- Devamsızlık,
- İşe Geç Kalmak,
- İşe Dikkat Etmemek,
- Düşük Verimlilik,
- İşten Çıkarılma,
- Saldırgan Davranışlar.

Örgütsel bağlılığı düşük çalışanlar; dedikodu, işi geciktirme ve müşteri memnuniyetini azaltma gibi olumsuz etkiler doğurmakta ve bu hususlar örgütün marka değerini düşürmekte, satış gelirini ve kârını azaltmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 57).

Orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip personel, örgütün amaç ve hedeflerini kabul eder, ancak benimsemek istemez, yani sisteme direnerek kendiliklerini kaybetmek istemezler (Doğan ve Kılıç, 2007: 60). Personel, örgütün istekleri doğrultusunda davranışlar sergilese de örgütün değerleri ve çıkarılarının, kendi değerleri ve çıkarıları ile çeliştiğini gördüğünde sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Demir ve Öztürk, 2011: 25). Bu, örgütün bütünlüğüne zarar vermektedir.

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip personel ise bulunduğu örgütün hedeflerini benimsediği, tüm değerlerini kabul ettiği, örgütüne bağlı olduğu için, örgütü adına herhangi bir fedakarlığı göstermeye uygun bir inanç ve duygu düzeyine sahiptirler.

Örgütsel bağlılık kavramı incelendiğinde üç farklı bakış açısıyla ele alındığı görülmektedir: tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık. Örgütsel davranış teorisi genellikle örgütsel bağlılığa tutum açısından yaklaşırken, sosyal psikoloji teorisi örgütsel bağlılığa daha davranışsal yaklaşır (Movday, Steers ve Porter, 1979: 24).

Tutum yaklaşımı, bağlılığın duygusal bir yanıt olduğu görüşünü benimserken, davranışçı yaklaşım, bağlılığın bireyin geçmiş davranışlarının devamı olduğunu göstermektedir. Bu iki yaklaşımın dışında, konuya farklı bir bakış açısı getiren çoklu taahhüt yaklaşımı, örgütsel bağlılığa üçüncü bir boyut katmaktadır (Aslan, 2008: 170).

Bireyin, personelin, çalışanın, çalışanın veya bir üyenin bir örgüte bağlılığını gösteren birçok kriter vardır. Bu kriterler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Kişinin örgüte olan bağlılığının göstergelerinden biri çalışanın örgütteki ne kadar süre çalıştığıdır. Uzun süredir aynı örgütte çalışıyor olması kişinin örgüte bağlılığının bir göstergesi olarak düşünülmektedir (Afşar 2011: 16)

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığın göstergelerinden birinin, çalışanın örgüt tarafından belirlenen hedefleri kabul ederek bu hedeflere ulaşmaya çalışması olduğunu ifade etmektedirler. Günümüzde özellikle imalatçı örgütler için bu hususun önemli olduğu görülmektedir. Çalışanın, örgütün hedeflerini benimsemesi, aynı örgütteki varlığını sürdürmek istediği şeklinde değerlendirilmektedir (Erdoğan 1996: 5).

Araştırmalar örgütsel bağlılığın, çalışanların ortaya koyduğu, örgütün değer ve hedeflerini kabul etme ve örgütün yararına ek çaba gösterme gibi bir takım örgütsel davranış ve tutumlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Gül 2002: 38). Örgüte yüksek ve düşük bağlılık duyan bireylerin bağlılık düzeyleriyle ilişkili olarak bir takım kazanım ve kayıpları da sözkonusu olmaktadır.

Yüksek bağlılık, ücret artışı, erken terfi ve ödüller şeklinde karşılık bulurken; örgüte zayıf bağlılık, maaş artışı ve terfinin askıya alınması ve cezalandırmalar şeklinde karşılık bulmaktadır. Personelin örgütle özdeşleşmesi ve görüşlerini benimsemesi örgütün amaçlarından kaynaklanmaktadır. İçinde buldukları örgüte duygusal olarak bağlı çalışanlar, örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyarlar. Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışan örgütte kalmaktadır (Allen ve Meyer 1990: 16).

## **2. LİTERATÜR TARAMASI**

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık hakkında yazılan Türkçe ve İngilizce yüksek lisans tezi sayısı 1099, doktora tezi sayısı 167'dir. Ayrıca, birçok yabancı dilde ve Türkçe yazılmış binlerce makale, seminer ve makale bulunmaktadır.

Ulusal alanda yapılan çalışmalarda "örgütsel bağlılık" kavramının iki özelliği vurgulanmıştır. Bağlılık; "Bireyin kendisini örgütteki diğer insanlara yakın olma hissi ile ifade ettiği kimlik boyutu ve araçsal bir ilişkiyi tanımlayan uyum boyutunu içeren daha genel bir kavramdır (Balay 2000: 18).

Diğer araştırmalar bu kavramı "örgüte bağlılık" olarak kullanmıştır. Personelin örgüte bağlılığı örgütsel taahhüttür. Birey bir organizasyonda üstlendiği rolleri yerine getirirken diğer personel, çalışma ekipleri ve çalıştığı organizasyonun iklimi ile de etkileşime girer. Örgüt içindeki davranışlarını "sosyal organizasyonel davranış" olarak adlandırmak mümkündür. Bu davranışlar, bireylerin örgütteki diğer bireylerle birlikte kaldıkları süre boyunca, birlik ve bütünlük sağlamak için sergilediği eylemlerdir. Profesyonel sosyal örgütsel davranış "tanımlanmamış rol davranışı" ve "tanımlanmış rol davranışı" olarak 2 başlık altında ele alınmaktadır. Tanımlanamayan rol davranışları; resmi rol tanımlarında yer almayan olumlu sosyal davranışlardır. Belirtilenin dışında örgütün yararına bireyin faaliyetidir. Tanımlanan rol davranışı; bir işin parçası olarak gerçekleştirilen davranışlardır. Ayrıca rol tanımlarında belirtilen çalışma davranışı özelliklerini de yansıtmaktadır (Özsoy, Ergül ve Erkekik 2004: 45).

Altınöz, Çöp ve Sığındı tarafından 2011 yılında yapılan araştırmada, personelin örgütsel bağlılığı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, otel çalışanı olan 210 kişilik bir örneklem grubu kapsamaktadır. Araştırma sonucunda; örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha az alaycı tutum

sergiledikleri, örgütsel bağlılıkları düşük olanların ise nisbeten daha yüksek oranda alaycı tutum sergiledikleri bulgusuna ulaşılmıştır (Altınöz, Çöp ve Sığındı 2011: 290).

Fındık ve Eryeşil (2012) tarafından “demir-çelik” sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ne tür bir ilişki olduğu araştırılmış ve örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur (Fındık ve Eryeşil. 2012: 253)

2007 yılında Bernerth'in arkadaşları ile yapılan araştırmaya göre, araştırmaya katılan 117 gönüllü katılımcı üzerinde yapılan örgütsel bağlılık testinde örgütsel bağlılık ve sinizm arasında pozitif bir ilişki vardır. (Bernert ve ark. 2007: 305).

Barnes tarafından 2010 yılında yürütülen doktora çalışmasında örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ve bu iki değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma 473 kişilik bir grupla yürütülmüştür. Araştırmada örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışanların örgütsel sinizm algısı arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Barnes 2010, 50).

2013'te Nafei ve Kaifi 297 kişiyle yürüttükleri araştırmalarında örgütsel bağlılık ve sinizm ilişkisini incelemiştir. Yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip çalışanların düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları bulgusuna ulaşmışlardır (Nafei ve Kaifi 2013: 136).

### 3. YÖNTEM

Mali müşavir ve muhasebecilerin içinde bulunduğu finansal örgüte bağlılık düzeylerinin ölçüldüğü çalışmamızda analizler SPSS v.26 kullanılarak yapılmıştır. Veriler anket yoluyla elde edilmiş ve istatistiksel analizler kullanılarak irdelenmiştir. Çalışmada kullanılan anket Gökburun (2017)'un çalışmasından uyarlanmıştır<sup>1</sup>. Araştırmada örgütsel bağlılığı ölçmek için kullanılan anket 18 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin değerlendirilmesinde 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Anket demografik faktörlerin ölçüldüğü ifadeler de dahil olmak üzere toplamda 26 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler aşağıdaki gibidir:

1. Kendimi bu büroda yabancı biri gibi hissediyorum.
2. Bulduğum kuruma karşı kendimi minnettar hissediyorum.
3. Büroda yaşanan sorunları kendi sorunlarımı çözer gibi çözerim.
4. Bu meslek sadakatime layıktır.
5. Muhasebecilik mesleği benim için büyük bir önem arz ediyor.
6. Şimdi bu meslekte şu an çalışıyor olmam çok isekli oluşumdan değil bilakis zorunlu olduğumdan kaynaklanmaktadır.
7. Meslekten ayrılmak istemiyorum.
8. Bu mesleğe ve muhasebeciler ile duygusal aramda olarak hiçbir bağım yoktur.
9. İşimden şimdi ayrılmak istiyorum fakat buradaki ortamdan dolayı kendimi buradaki iş arkadaşlarına karşı sorumluluk altında hissediyorum.
10. Eğer staj gibi zamanımı alan bir şey için emek vermemiş olmasaydım buradan şimdi ayrılmıştım.
11. Eğer muhasebecilik mesleğinden ayrılırsam iş alternatifinin az olmasından dolayı zorlanırım.
12. Muhasebeci olarak çalışmam için herhangi bir zorunluluğum yok.
13. Kendim için uygun bir iş fırsatı doğması karşısında muhasebecilik mesleğinden ayrılmayacağım çünkü bu mesleğe karşı bu davranış uygun bir davranış değildir.
14. Muhasebecilik mesleğinden şimdi ayrılmam durumunda suçluluk psikolojisine girerim.
15. Eğer muhasebecilik mesleğinden ayrılırsam hayatım alt üst olur.

<sup>1</sup> Gökburun, H. (2017). Örgütsel Bağlılık ve Banka Çalışanları: İstanbul'da Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

16. İş hayatımın geriye kalan kısmını da muhasebeci olarak geçirmek istiyorum.
17. Bu meslekten ayrılmam konusunda çok az tercihim olduğunu düşünüyorum.
18. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.

Evren olarak İstanbul'da faaliyet gösteren serbest muhasebeciler, serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler seçilmiştir. Türkiye'de ve İstanbul'da bulunan Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Oda'larına ait toplam üye sayıları Tablo 2'deki gibidir.

**Tablo 2.** Türkiye'de ve İstanbul'da odalara kayıtlı meslek mensupları

Oda Adı	SM Sayısı	SMMM Sayısı	Toplam Sayı
İstanbul SMMMO	2073	40538	42611
Türkiye Geneli (İSMMMO Dahil)			
Toplam	8.340	99.785	108.125

(Kaynak: Akdemir (2019: 1))

Yukarıda görüldüğü üzere Türkiyede Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı toplam çalışan sayısı 108125 dir. Örneklem grup İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı 42611 kişiden oluşan evren içerisinden seçilmiştir. Toplam dağıtılan anket sayısı 214 tür. Dağıtılan 214 anketten

123 adet geri dönüş sağlanmıştır. Ancak eksik ve özensiz doldurulan, araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliğini etkileme sorunu doğurabilecek anketler değerlendirmeye alınmamış, çalışma analiz için uygun görülen 100 adet anket ile yürütülmüştür. Örneklem büyüklüğünün bulunmasına ilişkin aşağıdaki formül kullanılmıştır:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} \quad n_0 = \frac{(t^2PQ)}{d^2} \quad (1)$$

- N evren büyüklüğü,
- t güven düzeyine karşılık gelen tablo değerini,
- d tahmini tolerans miktarıdır.
- PQ evren için tahmin edilen varyans,

– P belli bir özelliğe sahip olma, Q ise olmama durumudur

Örneklem grubun belirlenmesinde, küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örneklemede evren birey-birimler yerine kümelere ayrılmaktadır. Evren genişliği çok büyük ve birimler geniş bir coğrafi alana yayılmış olduğunda örneklemin evrendeki birimlerden basit rastgele seçim yöntemi yaparak değil de bu birimlerden oluşturulan gruplardan rastgele seçim yapmak suretiyle oluşturulması daha etkili olmaktadır (Kılıç, 2013: 45-46).

#### 4. ANALİZ ve BULGULAR

Ölçeğin güvenilirliğini analiz etmek için içsel tutarlılık ölçütü olan Cronbach  $\alpha$  katsayısına bakılmıştır. Cronbach  $\alpha$  değeri 0,712 ( $\alpha > 0.60$ ) olarak bulunmuştur. Cronbach  $\alpha$  değerinin, yüksek bir güvenilirlik düzeyine işaret ettiği görülmektedir.

Verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü ve Barlett'in Küresellik Testi kullanılmıştır. Elde edilen değerler verilerin faktör analizi uygulamaya müsait olduğunu göstermiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda anketteki ifadelerin faktör yükleri açısından yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. Analizde T testleri ve ANOVA testleri kullanılmıştır.

Araştırma için temel kısıtların; zaman kısıtı, yanıtlayıcıların genel ruh halleri ile değilde anlık psikoloji ile yanıt verme ihtimallerinin var oluşu ve örneklem sayısının büyük olan evren için nispeten az oluşu olduğu söylenebilir.

Örneklem gruba ait ulaşılan demografik bulgular aşağıda yer alan Tablo 3'teki gibidir.

**Tablo 3.** Demografik bulgular

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
<i>Medeni Durum</i>			<i>Cinsiyet</i>		
Evli	52	52	Erkek	57	57
Bekâr	48	48	Kadın	43	43
Toplam	100	100,0	Toplam	100	87,0
<i>Yaş</i>			<i>Eğitim Durumu</i>		
18-30	39	33,9	Önlisans	11	9,6
36-40	26	22,6	Lisans	63	54,8
46-50	19	16,5	Lisansüstü	26	22,6
56 ve Üstü	1	,9	Total	100	87,0
Toplam	100	100	<i>Hizmet Süresi</i>		
<i>Unvanınız</i>			4 yıldan az	24	20,9
SMMM	42	36,5	4-7 Yıl	21	18,3
YMMM	16	13,9	8-11 Yıl	33	28,7
Muhasebe Elemanı	26	22,6	12 Yıl ve Üzeri	22	19,1
Ön Muhasebe Elemanı	15	13,0	Total	100	87,0
Toplam	100	100	<i>Aylık Gelir</i>		
<i>Tecrübe</i>			5,000-10,000 ₺	65	56,5
1- 5 yıl	19	16,5	10,001-15,000 ₺	11	9,6
6- 10 Yıl	40	34,8	15,001-20,000 ₺	24	20,9
21 Yıl ve Üzeri	17	14,8	Toplam		
Total	100	100			

Tablodanda görüldüğü üzere örneklemin %57'sini erkekler %43'ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

Ankete katılan meslek mensuplarının %63'ü lisans mezunudur. Buna göre lisans mezunlarının çok olması bu mesleğin tercih edilebilirlik yönünden daha fazla rağbet gördüğü anlamı taşımaktadır. Ankete katılanların %26'sı ise lisansüstü mezunudur. Bu da ankete katılan meslek mensuplarının ilgili yasaya göre hem staj sürelerini kısaltmaları hem de kariyerlerinde ilerleme yapabilmeleri için ve teknik donanımlarını geliştirmeleri için bu eğitim seviyelerini seçtikleri anlamına gelmektedir.

Ankete katılanların %33'ünün 8-11 yıl arası çalıştıkları görülmektedir. Bu seçeneği seçen meslek mensuplarının staj ile birlikte 8-11 yıl arası çalışmış oldukları tahmin edilmektedir. Çünkü staj süresi 3 yıldır. Fakat ilgili kanuna göre yüksek lisans mezunları için bu süre 2 yıla düşebilmektedir.

Ankete katılanların %65'inin aylık geliri 5.000-10.000 ₺ aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre ankete katılan bu meslek mensuplarının meslekte ilk yılları olduğu ve kazançlarının ilk yılları olmaları hasebiyle bu şekilde olduğu yorumu yapılabilir.

Aylık geliri 10.001-15.000 ₺ olan meslek mensuplarının katılım oranı ise %11'dir. Bu meslek mensuplarının ise mesleklerinde daha tecrübeli oldukları söylenebilir. Yıllar geçtikçe kazanılan güven



sonucu bu meslek mensuplarının vergi mükelleflerinin güvenkelerinin kazandıkları ve bu meslek mensuplarının tercih edilmeye başlandığı söylenebilir.

Muhasebe meslek mensupluğunu en fazla icra eden ve en fazla tecrübeye sahip olanların ankete katılanların %17'sini oluşturdukları yani 21 yıl ve üzeri muhasebe meslek mensubu oldukları görülmektedir. Buna göre ankete katılan meslek mensuplarının %17'si YMMM düzeyinde veya bu meslekte uzun yıllar muhasebe elemanı olarak çalışmış personelden veya uzun yıllar SMMM olarak bu mesleği icra etmiş olan meslek mensuplarından oluşmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını ölçmek için t testleri ve anova testleri yapılmıştır. Araştırmaya ilişkin oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir. Bunlar:

H0: Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıkları ile demografik faktörleri arasında anlamlı bir farklılık YOKTUR.

H1: Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıkları ile demografik faktörleri arasında anlamlı bir farklılık VARDIR.

Hipotez test sonuçları Tablo 4'de verilmektedir

**Tablo 4.** Hipotez Test Sonuçları

Değişkenler	$\beta$	R2	t -Değeri	Sonuç
Örgütsel Bağlılık - Medeni Durum (H1)	.997*	.336	0,003	Red
Örgütsel Bağlılık - Unvan (H1)	.000*	.204	1,166	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Yaş (H1)	.000*	.230	2,274	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Eğitim (H1)	.000*	.265	0,729	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Eğitim Düzeyi (H1)	.000*	.943	1,780	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Unvanlarda Geçirilen Süre (H1)	.000*	.150	0,811	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Aylık Gelir (H1)	.000*	1,034	4,077	Kabul
Örgütsel Bağlılık - Cinsiyet (H1)	.010*	.283	1,548	Red
Örgütsel Bağlılık - Tecrübe (H1)	.000	.325	3,652	Kabul

\*p<0,05

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişki incelendiğinde örgütsel bağlılık açısından evli veya bekâr olmanın herhangi bir öneminin olmadığı sonucuna varılmıştır. Analiz sonucunu genelleştirilecek olursa muhasebe meslek mensubu olmanın medeni durumla herhangi bir bağlantısının olmadığı ve medeni durumun meslek mensubu olmak ile ilgili herhangi bir şey ifade etmediği söylenebilir. Örgütsel bağlılık daha çok başka faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir olgudur. Buna bağlı olarak örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Örgütsel bağlılık ile cinsiyeti “erkek” olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılığı ile cinsiyeti “kadın” olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık ile aralarında anlamlı bir farklılığın p<0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığını söyleyebiliriz. Medeni durum ile muhasebe meslek elemanının örgütsel bağlılık düzeyi arasında ilişki olmadığı gibi muhasebe meslek mensubunun örgütsel bağlılığının cinsiyetle de herhangi bir ilişkisi olmadığı ve cinsiyetin meslek mensubu olmak ile ilgili herhangi bir şey ifade etmediği sonucuna varılmıştır. Örgütsel bağlılık daha çok başka faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir olgudur. Buna bağlı olarak örgütsel bağlılığın medeni durum ve cinsiyet ile arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Unvan ile örgütsel bağlılık ilişkisi incelendiğinde, unvanlarda yükselme meydana geldiğinde örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı ve buna bağlı olarak da örgüte olan güvenin de arttığı görülmektedir. Buna göre muhasebe meslek mensubu olan ve unvanlarında yükselerek SMMM, YMM olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Bunu muhasebe elemanları ve ön muhasebe elemanları takip etmektedir. Bu da özetle muhasebe meslek mensubu olan ve unvanlarında en yüksek dereceye sahip olan muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyi daha yüksektir.

18-30 yaş aralığında olanlar ile 56 ve üstü yaş aralığında olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyleri düşüktür. Genç ve muhasebe meslek elemanı olmak isteyen biri ile artık belli bir tecrübe edinmiş ve emeklilik yolunda kendisini rahatlatmak isteyen bir meslek mensubunun örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer biçimde düşük olduğu görülmüştür.

Diğer yaş gruplarına bakıldığında özellikle 46-50 yaş aralığı ile 31-35 yaş aralığında olan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Bu da meslekte verilen emeğin karşılığının alındığı yaşlarda örgütsel bağlılığın yüksek olduğu, mesleğinde emekli olma noktasına gelmiş veya mesleğe daha yeni adım atmaya başlamış genç kesimde örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu sunucuna varılmıştır.

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre önlisans mezunu meslek mensubunun lisans mezunu bir meslek mensubuna göre örgütsel bağlılık düzeyi daha düşüktür. Buna göre lisans mezunu ile lisansüstü mezun bir meslek mensubu arasında örgütsel bağlılık düzeyi açısından büyük bir farklılık vardır.

Muhasebe meslek mensuplarının unvanlarında (SMMM, YMM) geçirdikleri hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılıklarında farklılaşma olup olmadığı analiz edildiğinde, 4 yıldan az bu mesleği icra etmiş olan meslek mensuplarında örgütsel bağlılık düzeyi en düşükken, 12 yıl ve üzeri bu meslekte bir unvanla icra eden SMMM ve YMM'lerin örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır. Diğer yandan bakıldığında ise, 4-7 yıl arası çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ile 8-11 yıl arası çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de 4 yıldan az süredir mesleği icra edenlere kıyasla daha yüksektir. Yalnızca yukarıdaki tablo ele alındığında ise sonuç olarak unvanda geçirilen hizmet yılı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır sonucuna varılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda meslek mensuplarının kazançları arttığında örgütsel bağlılıklarına ilişkin ortalamalarının da arttığı görülmüştür. Buna göre 5.000-10.000 ₺ arasında kazanan meslek mensupları ile 15.001-20.000 ₺ arasında kazanan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyleri birbirinden farklıdır. 5.000-10.000 ₺ arasında kazanan meslek mensubunun örgütsel bağlılık düzeyi 15.001-20.000 ₺ arasında kazanan meslek mensubundan daha düşüktür. Öte yandan 10.001-15.000 ₺ arasında kazanan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyi 5.000-10.000 ₺ arasında kazanan meslek mensubundan daha yüksekken 15.001-20.000 ₺ arasında kazananlardan daha düşüktür. Genel anlamda meslek mensuplarının kazanç durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki sözkonusudur. Aylık kazanç arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır.

Yapılan analizler saucunda örgütsel bağlılık düzeyinin tecrübeye göre artış gösterdiği görülmüştür. Bu da tecrübenin örgütsel bağlılık açısından önemi olduğunu, örgütsel bağlılık düzeyi ile meslek mensuplarının tecrübeleri arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Tecrübe arttıkça meslek mensuplarının zor ve sıkıntılı işlemlerde daha az zorlanacakları ve bu aşamaları zorlansalarda geçecekleri aşıkârdır.

## SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik yapıları arasında ilişkiler incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Meslek mensuplarının medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Meslek mensuplarından 18-30 yaş aralığında bulunanların liseden yeni mezun veya önlisans eğitim düzeyine sahip olan kişilerden oluştuğu ve 36-40 yaş aralığında olanların ise meslekte uzun zaman harcadıkları ve emek verdikleri sonucuna varılmıştır.
- Özellikle lisans mezunlarının, ilgili yasalara göre, hem staj sürelerinin diğer adaylara göre kısa olması avantajı sağlamasından dolayı hem de kariyerleri ve teknik donanımlarını geliştirmeleri için uygun bir alan olarak görmelerinden dolayı mesleğe yoğun bir rağbet gösterdikleri sonucuna varılmıştır.
- Mesleğe girenlerin gerek SMMM olarak gerekse YMMM olarak uzun yıllar bu mesleği sürdürdükleri sonucuna varılmıştır. Bu durum meslekte geçirilen sürenin artmasının örgüte ve mesleğe duyulan sevgiyi artırması ile ilişkilendirilebilir.
- Meslek mensuplarının unvan durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve unvanlar yükseldiğinde örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği sonucuna varılmıştır. Meslek mensubunun unvanında meydana gelen bir yükselmeye meslek mensubunun örgütsel bağlılık düzeyinin daha fazla yükselmesinin sebebi mesleğe girişte yaşanan zorlukların tekrar yaşanmayacağı kanısına varması ve bu şekilde hem meslek bağlılığının hem de örgütsel bağlılık düzeyinin yükseldiği söylenebilir.
- Meslek mensuplarının yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve genç yaşta olanlar ile daha yaşlı olanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yaşın muhasebe meslek grubunda önemli olduğu ve yaşı genç olanların mesleğe yeni girdiklerinde daha şevkli oldukları için örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. 56 yaş ve üzerinde olanların mesleğe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması durumu, meslekte tecrübe kazanmış olmaları ve yaş ile beraber iş tecrübesinin meslekte uzmanlık kazandırması ile ilişkilendirilebilir. Genç ve yaşlı meslek mensupları arasında kalan grupta bulunan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin nispeten düşük olmasının nedeni ise tükenmişlik veya bıkkınlık ile ilişkilendirilebilir.
- Meslek mensuplarının eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve meslek mensuplarının eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılıklarının da yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun başlıca nedeni eğitim düzeyi yükseldikçe meslekte unvan olarak daha hızlı yükselme şansını vermesidir.
- Örgütsel bağlılık düzeyinin katılan meslek mensuplarının hizmette geçirdikleri süreye göre ilişki düzeyinin olup olmadığı incelendiğinde, mesleğe yeni girmiş meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu buna karşılık ise hizmet yılı artan meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun nedenin mesleğe yeni girmiş bir meslek mensubunun mesleğin zorluklarını görmesi ve bundan dolayı şevklerinin kırılması sebebiyle örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğü, hizmet yılı uzadıkça hizmet sırasında oluşabilecek sorunlarının çözümünde daha tecrübelerin artması sonucunda da örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği söylenebilir.
- Meslek mensuplarının kazandıkları ücret düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve meslek mensuplarının ücretleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum ücretin meslek mensubunun işinde

motivasyon kaynağı olduğu ve bunun artması durumunda örgütsel bağlılık düzeyini yükselttiği şeklinde yorumlanabilir.

Yukarıdaki sonuçlar göz önüne alındığında Arı ve Ergeneli (2003)'nin psikolojik güçlendirme algısı ile bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye çalıştıkları çalışmada, örgütsel bağlılıkla cinsiyet, yönetsel pozisyon, ve çalışma süresinin ilişkisinin olduğu ancak eğitim düzeyinin ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Yapılan bu çalışma ile bizim çalışmamızda örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin farklı çıkmasının sebebi meslek gruplarının farklı olması ve eğitim düzeylerinin buldukları meslekte yükselmede bir basamak olarak kullanılamaması veya mesleki gelişime herhangi bir katkısının olmaması ile açıklanabilir.

Bozkurt ve Yurt (2013) yapmış oldukları araştırmalarında, çalışma süresi açısından normatif bağlılığın, akademik ünvana göre devam bağlılığının, yaş açısından duygusal bağlılığın ve normatif bağlılığın, medeni duruma göre duygusal bağlılığın anlamlı bir farklılığa sahip olduğu bulgusuna ulaşırken, cinsiyet ve eğitim açısından örgütsel bağlılığın anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bizim çalışmamızda ise Bozkurt ve Yurt (2013)'ün çalışmasından farklı olarak medeni durumun örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Genel anlamda bakılacak olursa örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda, farklı organizasyon yapılarında çalışılması, içinde bulunulan örgüt iklimi gibi nedenlerin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılacak araştırmalarda araştırmacıların aşağıdaki önerileri dikkate alması yararlı olabilecektir.

- Çalışma için seçilecek örgütsel yapının evreni en iyi temsil edecek en iyi örnek kütlede oluşuyor olmasına dikkat edilmelidir,
- Evren içinden seçilecek örneklem rastsal olarak seçilmelidir,
- Örnekleme uygulanacak olan anket ve diğer veri toplama araçlarının daha önce pilot uygulamalarının yapılmış olması veya hali hazırda kullanılmış ve pilot uygulaması yapılmış olan çalışmalarda kullanılmış veri toplama araçlarından yararlanması önem arz etmektedir.
- Uygulanacak veri toplama araçlarının etkinliğinin azalmaması için araştırmayı yapacak kişiler ile örneklemin aynı örgütten olmaması önem arz etmektedir.

## KAYNAKLAR

- Afşar: T. "Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, 2011.
- Akdemir, Yücel (2019). *İSMMM Seçimlerini Mevcut Oda Başkanı Yücel AKDEMİR'in Grubu Kazandı*. <https://www.muhasabenews.com/ismmmo-secimlerini-mevcut-oda-baskani-yucel-akdemirin-grubu-kazandi-12-5-2019/> adresinden alındı.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, 1-18.
- Altınöz, M., Çöp. & T. Sığındı (2011). *Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21), 285-315.*
- Arı, G., Ergeneli, A. (2003). *Psikolojik Güçlendirme Algısı Ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1), 129-149. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/huniibf/issue/7882/103575>
- Aslan, Ş. (2008). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 163-178.*
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Başığit, A. (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barnes, L. (2010). The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology (Doctoral dissertation Available from ProQuest Dissertations and Theses database). UMI
- Bernert, J. B., A. A. Armenakis, Hs S. Feild, ve H. J. Walker, (2007). Justice, cynicism, and commitment: study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 303-326.
- Bozkurt, Ö., Yurt, İ. (2013). *Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yönetim Bilimleri Dergisi. 11(1), 121-139.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayınları.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bazı Kavramlarla İlişkisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöl, G. (2004). *Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*. İnsan Kaynakları, 6(2).  
[http://www.isguc.org/arc\\_view.php?ex=233](http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=233) adresinden alındı
- Demir, C. & Öztürk, U. C. (2011). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(1).
- Doğan: & Kılıç: (2007). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi*. Erciyes Üniversitesi İkt. ve İdari Bil. Fakültesi Dergisi, 37-61.
- Erdoğan, İ. (1996). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi. Erdoğan, İ. (1996). *Örgütsel Davranış*. İşletme Fakültesi.
- Fındık, M. & Eryeşil, K (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma.” In 1. *International Iron & Steel Symposium (IISS)*. Karabük Üniversitesi Teknoloji Fakültesi, 2012. 250-255.
- Gökburun, H. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve Banka Çalışanları: İstanbulda Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Ankara: Çizgi Kitapevi.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel Bağlılık Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç: (2013). Örnekleme Yöntemleri, *Journal of Mood Disorders* Volume: 3, Number: 1, ss.44-46.
- Movday, R. Steers, R. & Porter, L. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14.
- Nafei, W. A. & B. A. Kaifi. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals on Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Özsoy, Süheyla, A. Şafak Ergül & Ayka Erkekik (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Örgüte Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2)
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yağcı, K. (2003). *Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.