

T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA İŞ  
YAŞAMI KALİTESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ  
İLİŞKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

AYHAN TURAN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK

GAZİANTEP  
EYLÜL 2017

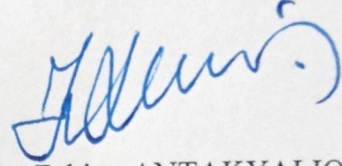
T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI

**Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşamı Kalitesi Ve İşten Ayrılma Niyeti  
İlişkisi**

Ayhan TURAN

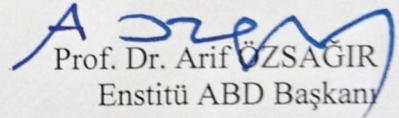
Tez Savunma Tarihi: 11.09.2017

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



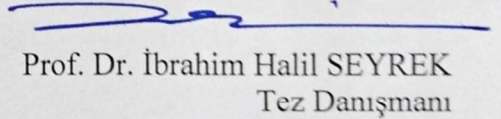
Doç. Dr. Zekiye ANTAKYALIOĞLU  
SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.



Prof. Dr. Arif ÖZSAĞIR  
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK  
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

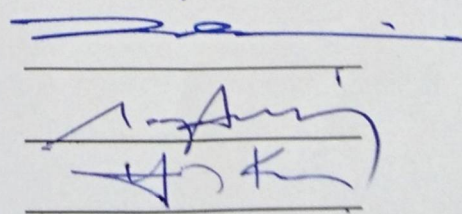
Jüri Üyeleri

İmzası

Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK

Yrd. Doç. Dr. Mehmet AYTEKİN

Yrd. Doç. Dr. Yunus KILIÇ



## ÖZET

### MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA İŞ YAŞAMI KALİTESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ

AYHAN, Turan  
Yüksek Lisans Tezi, İşletme ABD  
Tez Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK  
Eylül 2017, 59 sayfa

Bu çalışmanın amacı muhasebe meslek mensubu çalışanlarının işten ayrılma kararları ile ilişkili olabilecek faktörleri belirlemektir. Çalışmaya Gaziantep ilinden 151 muhasebe meslek mensubu çalışanı katılmıştır. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler, faktör analizi ve regresyon analizi teknikleri ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda; amirin davranışları, ücret ve imkânlar, ve iş-hayat dengesi değişkenlerinin işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. İşin özellikleri değişkeninin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

**Anahtar kelimeler:** Muhasebe, İş yaşamı kalitesi, İşten ayrılma niyeti

**ABSTRACT****THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND  
TURNOVER INTENTION OF ACCOUNTING PROFESSIONALS**

TURAN, Ayhan

M. A. Thesis, Department of Business Administration

Supervisor: Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK

September 2017, 59 pages

The purpose of this study is to determine the factors that may be associated with the turnover intentions of accounting professionals. 151 accounting professionals from Gaziantep participated in the study. Survey method was used for the collection of data. The obtained data were analyzed by factor analysis and regression analysis techniques. As a result of the analyses; it was found that supervisor behaviors, pay and benefits, and work-life balance negatively affect turnover intention; however, job characteristics doesn't have a significant effect on turnover intention.

**Key words:** Accounting, Quality of work life, Turnover intention

## ÖNSÖZ

Tez çalışmamın tüm aşamalarında engin bilgi ve tecrübeleriyle katkı sağlayan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK hocama sonsuz teşekkürlerimi iletmek istiyorum. Ayrıca jüri üyelerinden Yrd.Doç.Dr. Mehmet AYTEKİN ve Yrd.Doç.Dr. Yunus KILIÇ ayrı teşekkürlerimi iletmek istiyorum.

Beni bu yaşa getirip emeklerini benden esirgemeyen annem ve babama ve evliliğim süresince bu çalışma sırasında benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve bana inancı ile her zaman bana güç veren karım Derya TURAN'a katkılarından dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Çalışmış olduğum TETRAYAĞ SAN.TİC.LTD.ŞTİ. firmasında Genel Müdürlerim L.Ömer ÇAKAN ve Alpkaan MASARECİ'ye öğrencilik hayatımda ve tez aşamasında anlayış gösterdikleri için sonsuz minnettarım.

Tezimin akademik çevreye ve muhasebe alanında çalışan bütün muhasebe meslek mensuplarına katkı sağlaması dileğiyle.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT .....	ii
ÖNSÖZ .....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ .....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	vii
GİRİŞ .....	1
1.1. GİRİŞ .....	1
LİTERATÜR TARAMASI .....	3
2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ .....	3
2.1.2 İşten Ayrılma Niyetinin Önemi .....	5
2.1.3. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri .....	6
2.1.3.1. Çevresel Nedenler .....	6
2.1.3.2. Kişisel Nedenler .....	7
2.1.3.3. Örgütsel Faktörler .....	7
2.1.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi .....	8
2.1.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları .....	9
2.1.6. Türkiye’de İşten Ayrılma Oranları .....	10
2.2. İŞ YAŞAM KALİTESİ .....	11
2.2.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı .....	11
2.2.2. İş Yaşam Kalitesinin Gelişimi .....	12
2.2.3. İş Yaşam Kalitesinin Amaçları .....	14
2.2.4. İş Yaşam Kalitesinin Önemi .....	15
2.2.5. İş Yaşam Kalitesini Oluşturan Faktörler .....	17
2.2.5.1. Yeterli ve Adil Ücretlendirme .....	19
2.2.5.2. Güvenli ve Sağlıklı İş Koşulları .....	20
2.2.5.3. Bireysel Kapasitenin Kullanılması ve Geliştirilmesi .....	20
2.2.5.4. Sürekli Gelişim ve İyileştirme .....	21
2.2.5.5. Sosyal Bütünleşme .....	22

2.2.5.6. Demokratik Ortam.....	22
2.2.5.7. İş ve Yaşam Dengesi.....	23
2.2.5.8. Çalışma Yaşamının Sosyal Boyutu .....	23
2.3. MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEK MENSUBU.....	24
2.3.1. Muhasebe Mesleği ve Muhasebe Meslek Mensubu Tanımı.....	24
2.3.1 Muhasebenin Tarihsel Gelişimi .....	26
2.3.1.1. Dünyada Muhasebe Mesleğinin Gelişimi .....	27
2.3.1.2. Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi.....	29
2.3.2.3. Muhasebe Mesleğinde Mensubundaki Unvanlar .....	30
2.3.3. Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensupları İstatistikleri.....	32
MATERYAL VE YÖNTEM .....	35
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE UYGULANMASI.....	35
BULGULAR VE TARTIŞMA.....	37
4.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	37
4.2.FAKTÖR ANALİZİ.....	39
4.3. REGRESYON ANALİZİ .....	41
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	45
KAYNAKLAR.....	48
<b>EK:1 ANKET</b> .....	57
ÖZGEÇMİŞ.....	59

**TABLULAR LİSTESİ**

Tablo 1. Walton İş Yaşam Kalitesi Boyutları .....	18
Tablo 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvanlarına Göre Dağılımı.....	33
Tablo 3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı .....	33
Tablo 4. Muhasebecilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı .....	333
Tablo 5. Ankete Katılanların Cinsiyetlere Göre Dağılımı .....	37
Tablo 6. Ankete Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı .....	37
Tablo 7. Ankete Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	38
Tablo 8. Ankete Katılanların Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımı .....	38
Tablo 9. Ankete Katılanların çalışma iş süreleri .....	38
Tablo 10. Ankete Katılanların Toplam İş Deneyimleri .....	39
Tablo 11. KMO ve Bartlett's Testi.....	39
Tablo 12. Faktör Analizi .....	40
Tablo 13. Yüklenen Soruların Bileşenlere Dağılımı .....	41
Tablo 14. Güvenirlik Analizi.....	41
Tablo 15. ANOVA.....	42
Tablo 16. Regresyon Modeli Özeti.....	42
Tablo 17. Regresyon Katsayıları .....	43



**ŞEKİLLER LİSTESİ**

Şekil 1. Araştırma Modeli .....	36
Şekil 2. Histogram Grafiği .....	43
Şekil 3. Normal P-P Grafiği .....	44
Şekil 4. Serpilme Diyagramı .....	44



## BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

### 1.1. GİRİŞ

Meslek hayatı boyunca; idarecilerin, çalışanlardan birçok beklentisi bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi de işe başlayan personelin işine bağlanması ve uzun süre işten ayrılmamasıdır. Bir personelin işe alınması süreci incelendiğinde işletmeye hem zaman hem de maliyet açısından önemli külfetler getirdiği görülmektedir (Ünsar, 2011:256). Çalışanların, işten ayrılma niyetleri ile ilgili zamanında gerekli önlemler alınmazsa örgüt için önemli maliyetler oluşabilir. Örgüt için özellikli bir insan gücü kaybı, yeni bir çalışanın işe alınması, ona eğitim verilmesi, yeni çalışanın ortama uyum sağlaması oluşacak maliyetlerdir (Bannister ve Griffeth, 1986: 433).

Muhasebe mesleği sosyal sorumlulukların en ağır bastığı mesleklerden bir tanesidir. Muhasebe finansal anlamda bilgi sağlayan faaliyetlerin tümüdür. Muhasebe mesleği genel olarak meslek kurallarının getirdikleri standartlara ve düzenlemelere iş ahlakı açısından meslek mensuplarına ağır sorumluluklar yüklemektedir.

Muhasebe mesleği toplumun güvenini sağlamak için topluma karşı olan sorumluluklarından dolayı kişiye diğer mesleklere oranla daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Muhasebe meslek mensupları da her meslek dalında olduğu gibi karar vermede güçlük çektikleri ve bu kararsızlık aşamasında zorlandıkları durumlarla karşı karşıya gelmektedirler. Bu zorlukları nasıl çözümlenecekleri muhasebe meslek mensuplarının yaşadığı en önemli sorunların başında gelmektedir. Her muhasebe meslek mensubu çalışma hayatında bu kararsızlık aşamasında karşı karşıya gelip kişiler arasında ya da grup içinde çıkar ve menfaat çatışmaları ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden bu alanda becerikli ve yetişmiş personel konusundaki ihtiyaçta artmaktadır.

İşletmeler personelin işten ayrılması nedeni ile işe yeni personel alımında, özellikle de muhasebe personelinin alınmasında ve alınan personelin uyum ve eğitim sürecinde önemli maliyetlere katlanmaktadırlar. Bu yüzden muhasebe hizmet alanında çalışan personelin işten ayrılmaları üzerinde etkili olan faktörlerin tespiti firmalar ve muhasebe meslek mensubu çalışanları için oldukça önemlidir. Bu bağlamda muhasebe meslek mensuplarının işten ayrılması üzerinde etkili olan faktörlerin tespit edilmesi bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Literatürde; işten ayrılma niyeti ile alakalı birçok çalışma bulunmasına rağmen, muhasebe meslek mensuplarının işten ayrılma niyetleriyle alakalı yeterince araştırma bulunmamaktadır. Bu yüzden bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının işten ayrılması ile ilişkili olabilecek faktörleri tespit ederek hem sektör temsilcilerine hem de ilgili literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Bu çalışmada öncelikle araştırma konusunu oluşturan kavramlar, ilgili literatür taranarak açıklanmıştır. Sonra Gaziantep ilinde anket tekniği kullanılarak 151 muhasebe personelinden elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Daha sonra analiz sonucunda elde edilen bulgular çerçevesinde sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

## İKİNCİ BÖLÜM LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde; işten ayrılma niyeti ve iş yaşam kalitesi ile ilgili kavramlar ilgili literatür taranarak geniş bir şekilde açıklanmıştır. Ayrıca bu bölümde muhasebe mesleği ve muhasebe meslek mensuplarıyla ilgili çalışmalar incelenmiştir.

### 2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Kişiler çevrelerinde meydana gelen iş seçeneklerinden birini seçip iş hayatına başlar ve iş hayatında etrafındaki insanlardan etkilenir veya bulunduğu ortamı ve insanları etkiler. Bu etkilenme sonucunda iş-hayat dengesi, iş morali, işini benimseme ve bağlılık, arzu edilen başarı gibi niyetler oluşabilir. Bunlardan birinin olması ya da olamaması kişinin işten ayrılma niyetini ortaya çıkarabilir. Bu niyet doğrultusunda da başka iş imkânları arayıp kendisine en uygun işi buluncaya kadar bireyin kendisinde işten ayrılma isteği meydana gelir. Kişi yeni iş bulunca ve yeni iş ortamına girince aynı süreç tekrar yaşanır (Stumpf ve Hartman, 1984).

İşten ayrılma niyetinin birçok araştırmacı tarafından yapılan farklı tanımları bulunmaktadır (Serçeoğlu, vd., 2016, s.1101). Rusbelt, vd. (1988: 599) işten ayrılma niyetini, iş görenlerin iş koşullarından tatmin olmamaları sonucunda göstermiş oldukları olumsuz ve aktif bir eylem olarak tanımlamaktadırlar. Tüzün (2007) işten ayrılma niyetini, bir kişinin işi bırakma niyeti olarak tanımlanabileceğini ifade etmiştir. Altarawneh ve Al-Kilani (2010)'ne göre ise işten ayrılma niyeti, çalışanın işletmede kalma ile ilgili kararının yansımasıdır.

İşten ayrılma niyeti çalışanın işyerinden ayrılma planlamasını ifade eder. Planlama, örgütü fiilen terk etme düşüncesinden önce gelir ve gönüllü olarak ayrılma kararının ön habercisidir (Lambert vd.,2001:245). İşten ayrılma davranışı işten ayrılma niyetinin en önemli belirtilerindedir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın bir gelecekte işine son verme niyetiyle ilgili arzusunu ifade eder (Mobley, 1992). İşten ayrılma niyeti, iş görenin kendisi tarafından kendi isteği

ile başlattığı toplumsal bir sistemin içerisinde çıkma eğiliminde olmasıdır (Gaertner,1999)

İşten ayrılma; gönüllü ve gönülsüz ayrılma olarak sınıflandırılmaktadır (Watrous, vd., 2006). Gönüllü işten ayrılma, işletmeden ayrılmada bireysel olarak bir karar almayı ifade eder (Wells ve Peachey 2011). Gönüllü işten ayrılmanın temel nedenleri örgütsel faktörler (ücret, terfi, daha iyi iş fırsatı, yönetici ile ilişkiler, vb.) ya da kişisel faktörlerdir (sağlık, emeklilik, tayin vb. gibi). Gönülsüz işten ayrılma ise işten çıkarılma ya da işten atılma anlamına da gelmektedir (Chang ve Chang 2008).

İşten ayrılma niyeti, gerçek devamsızlığın bir belirtisi olup işletmelere önemli derecede maliyetler getirmektedir (Takase, vd., 2005, Scott, vd., 2006). Yeni bir personelin bulunması, işe alınması ve eğitimi gibi maliyetlerinin ortaya çıkmasının yanı sıra geride kalan personelin moralinin azalması, iş yükünün artması ve sosyal sermaye kaybı gibi maliyetleri de içermektedir. Bunun yanı sıra, iş yerinde çalışan personelin mesai arkadaşlarını kaybetmesinden dolayı yaşayacağı üzüntü ve işe yeni gelecek personellerle yaşanacak ilişkilerin belirsizliğinden dolayı duyulan endişe, vb. sorunları da ortaya çıkarmaktadır (Bibby, 2008, Şahin, 2011).

Çalışanların kendi istekleri ile işten ayrılma davranışlarının altında, aslında işten ayrılma niyetlerinin bulunduğunu varsaymaktadır. Kişiler çeşitli tutumları ile ortaya çıkan işten ayrılma niyeti, bir personelin işten ayrılma niyetini ifade etmez, veya işten ayrılma davranışını göstermez, sadece uygun bir fırsat ortaya çıktığında hemen ayrılabileceğini ifade eder (Özdevecioğlu, 2004).

İşten ayrılma niyetinin işten ayrılmayla sonuçlanmasına kadar geçen süreç oldukça önemlidir. Mobley (1982)'e göre bu sürecin birinci aşaması; çalışanların işlerinden memnun olup olmadıklarına karar vermeleriyle başlamaktadır. İkinci aşamada, çalışanlar işten ayrılmayı düşünmekte ve işten ayrılmanın mümkün olup olmayacağını değerlendirmektedir. Üçüncü aşamada işten ayrılma düşüncesi kesinleşen çalışanlar, alternatif iş imkanlarını aramakta ve bu iş imkanlarını mevcut işi ile kıyaslamaktadır. Dördüncü ve son aşamada ise çalışanların ya işi bıraktığı ya da çalışmaya devam ettiği görülmektedir. İşten ayrılmaya niyetlendiği halde işi bırakamayan çalışanların örgüt için verimli olması söz çok zordur. Çünkü bu duruma niyetlenen kişiler ilerleyen süreçlerde örgütüne bir türlü adapte olamayacağı, iş rollerini gerektiği gibi yerine getiremeyeceği ve sonuçta örgütün ürün ve hizmet kalitesini düşürebileceği bilinmektedir (Kaya, 2011: 35).

### 2.1.2 İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri önceden tahmin etmek ve potansiyel işten ayrılmaları önlemek için yöneticiler tedbirler geliştirmelidirler. Çalışanların işten ayrılmalarıyla sonuçlanabilecek işten ayrılma niyetlerinin yöneticiler tarafından önceden tespit edilerek önlem alınmaması işletmelerde olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilir. Bu olumsuz sonuçlardan en önemlisi işten ayrılmanın meydana getireceği maliyetlerdir. Sanderson (2003) bu maliyetleri; işe yeni işçi seçme ve yeniden işe yerleştirme maliyeti, işe alınan işçinin eğitim maliyeti, işe alıştıktan sonra alışma süreci içinde meydana gelen kırılma, hasar veya kaza gibi durumların maliyeti, işçinin tam kapasite ile işine yoğunlaşmaması, işçinin işi öğrenme sürecinde ödenen ücretlerin maliyeti, işçinin kendi departmanındaki işleri aksatan negatif davranışların maliyeti, işçinin işine alışı tam kapasite ile çalışmaya kadar geçen zamanda diğer işçiler için ödenen fazla mesai ücretlerinin ek maliyeti ve yeni işçinin işe alımı ile eski işçinin işten ayrılması arasında geçen zamanda ortaya çıkan üretim kaybının maliyeti şeklinde sıralamıştır. Eğer işten ayrılma eğilimine müdahale edilmezse, işletme tüm bu maliyetlerle karşılaşabilir (Serçeoğlu, vd., 2016, s.1101). İşten ayrılma niyeti görülmez bir tutum olduğu için engellenmesi oldukça zordur. Ancak işletmeler bu niyetin oluşmasını engelleyici birtakım önlemler almak zorundadırlar. Öncelikli olarak personelin iş tatminlerinin artırılması gerekmektedir. Bunun için de işin personel için daha eğlenceli hale getirilmesi, ücret noktasında tatmin edilmesi, yapacağı işe yatkın olması ve sıkıcı işlerden kaçınmasına dikkat edilmelidir. Bu yolla işinden tatmin olan personelin örgüte bağlılığı yüksek olacak ve işten ayrılmayı düşünmeyecektir.

İşten ayrılma hem bireysel hem çevresel ve hem de işletme açısından önemlidir (Shaw, vd, 1998, s.511). Bireyde işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması hem bireyi hem de işyerini olumsuz yönde etkiler. İşten ayrılmayı düşünen bir bireyin çalışma performansında da düşüklük meydana geleceğinden iş yerleri açısından işten ayrılma niyeti önemlidir (Yürür ve Ünlü, 2011). İşten ayrılma isteği bireyde düşük seviyelerde olması işletmeler açısından önemlidir.

İşletmede işten ayrılmanın fazla olması, iş arayan kişilerin bu işletmede çalışmaktan kaçınmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca bu işletmelerde işçilerin iş değiştirme ve başka işlere ve bölümlere geçme eğilimini daha da güçlendirmektedir. İşten ayrılan personelin yerlerine gelen kişiler ise genelde deneyimsiz ve tecrübesiz

olacağından işletme içinde dengelerin bozulmasına ve işçi-işveren arasındaki uyum sürecinin olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Bu yüzden işten ayrılma niyetinde bulunan bir personelin işten ayrılması işletmede yönetim giderlerinin artmasına ve işletmedeki verimliliğin düşmesine neden olacaktır (Şimşek, vd., 2001).

Çalışanlar ücret bakımından iyi bir iş bulup işyerinden ayrılırsa bu kişi için olumlu bir durum olacaktır. İşletmeler tecrübeli kişileri kendi bünyesine dâhil etmek için daha cazip iş imkanları sunmaktadır. Bu durum personelin işten ayrılmasını hızlandırıcı bir etkiye sebep olmaktadır. Personelin kendi isteği ile işten ayrılması hem kendisi için hem de işletme için büyük kayıplara sebep olabilmektedir. Ama personel cazip olan iş teklifleri ile işyerini değiştirir ise bu durum kendi lehine olmaktadır. Personelin kendi isteği ile işten ayrılması nedeni ile işletmedeki kıdem ve tazminatını kaybetmesi, maaş farkından dolayı meydana gelen kayıplar, iş yeri kazası, tatil, ikramiye ve avansların kaybedilmesine, yeni iş yerine uyum sağlayıp sağlamamak gibi olumsuz sonuçlar ile hem işletme hem de personel yüz yüze gelebilmektedir (Şimşek, vd., 2001).

### **2.1.3. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri**

İşten ayrılma niyetinin örgütlerde engellenebilmesi için öncelikle işten ayrılma niyetine etki eden etmenlerin belirlenmesi ve bu doğrultuda önlem alınması gerekmektedir. İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Cotton ve Tuttle (1986)'ye göre bu faktörler; çevresel faktörler, kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Aslan ve Etyemez, 2015:485).

#### **2.1.3.1. Çevresel Nedenler**

Çevresel nedenler işletmenin ve işverenin istekleri dışında gelişen, etkileme alanının belirsiz olduğu aynı zamanda kontrol edilebilmesi güç olan nedenlerdir. Bu nedenlerin çıkış sebebinin ülkenin içerisinde bulunduğu sosyo-ekonomik şartlar, siyasi ve toplumsal şartlar gösterilebilir. Haris ve Abrahamson'a göre; teknolojik kaynaklı gelişmeler, toplumun genel ön yargıları, mesleklerin mevsimlik özelliklerine göre ayrılması ve iş gücü akışı işletme dışı nedenler olarak sınıflandırılmaktadır (Kılıç,2004). Mevsimsel ve ekonomik daralma veya genişleme gibi konjoktürel faktörler, hammadde ve malzeme eksikliği ya da talebin az oluşu gibi faktörler işten ayrılmaya etki eden çevresel faktörlerdir (Yıldız, 2010:44).

İşyerlerinde herhangi bir sorun yaşanmasa bile, ekonomik ve sosyal kaynaklı bazı çevresel nedenler iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Örneğin; ülkenin ekonomik durumu, farklı iş olanakları, işyerine ulaşım imkanlarındaki değişiklik, eşlerin çalışma yerinde meydana gelen değişiklik ve çocukların eğitim ihtiyaçları gibi aileden kaynaklanan nedenler iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini etkiler. Ancak bu nedenlerden dolayı işgücü çıkışlarını engellemek çoğu zaman işletmeler için mümkün olmamaktadır. Çünkü söz konusu sorunların boyutları işletmeleri aşmaktadır (Kaya, 2011). Ayrıca bu etkenlerin kurum ve işletme tarafından durdurulamaz ve önlenemez etkenler olduğu da görülmektedir.

### **2.1.3.2. Kişisel Nedenler**

Hayat şartlarındaki değişiklikler, iş ile ilgili beklentilerin ve ideallerin gerçekleştirilememesi, başka bir işe duyulan sempati, vb. faktörler ise işten ayrılmaya etki eden kişisel faktörlerdir (Yıldız, 2010: 44). Aile ilişkilerin zamanla değişime uğraması, yaşın getirdiği zorluklar, eğitim ve öğrenime duyulan ihtiyaç, çeşitli fiziksel ve psikolojik nedenler işten ayrılmaya etki eden kişisel faktörlerdir.

İş görenlerin demografik özelliklerinden yaş, kıdem ve bakmakla yükümlü kişi sayısının artması işten ayrılmaya negatif yönlü, eğitim seviyesi ve kişinin ruh sağlığını ise işten ayrılmaya pozitif yönde etki etmektedir. Yani çalışanların yaşı, kıdemi ve bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı arttığında çalışanların işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Fakat çalışanların eğitim seviyesi ve ruh sağlığını yüksek olduğunda, işten ayrılma niyeti de artmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986: 131).

İşten ayrılma eğilimini belirleyen kişisel faktörlerin başında kişilik özellikleri gelmektedir. Buna göre, düşük düzeyde yumuşak başlılık ve yüksek düzeyde deneyime açıklık ve duygusal istikrarsızlığın işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, yumuşak başlı kişilerin, nazik, kibar, fedakâr, ince ruhlu, uzlaşmacı, çözüm odaklı ve diğerleriyle tatmin edici ve olumlu ilişkilerde bulunma eğilimlerinden dolayı işlerinden ayrılma eğilimlerine sahip olmadıkları vurgulanmaktadır.

### **2.1.3.3. Örgütsel Faktörler**

İş görenin işten ayrılma düşünceleri üzerine etki eden örgütsel nedenlerin belli başlıları (Aslan ve Etyemez, 2015:485); örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme, iş güvencesi, örgüt kültürü, örgüt iklimi, iş arkadaşları ve yöneticiler ile



ilişkiler, iş/rol talep ve beklentileri, kariyer geliştirme olanakları, otonomi, ödüllendirme yapıları, işin kendisi, ücret, tükenmişlik, stres kaynakları, çalışma koşulları, örgütsel adalet ve destek algısı ile eğitim faaliyetlerine ilişkin algılamalar, çalışma saatleri, çalışma yerinin fiziksel koşulları, iş yükü ile ilerleme ve gelişme olanaklarıdır (Eren, 2007; Kaya, 2011).

İşletme içi nedenlerin ortaya çıkması işverenler tarafından etkisi olduğu kadar ortadan kaldırılması da işverenler tarafından mümkün olabilmektedir. İşletme içi faktörler çalışanın kendi isteği doğrultusunda işten ayrılmasına neden olan faktörlerden oluşmaktadır. Bu nedenle bu faktörlere daha kolay engellenebilir sorunlardır.

#### **2.1.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi**

İşten ayrılmaları optimum seviyede tutmak için yöneticilerin işletmelerinde aşağıdaki uygulamalara dikkat etmesi gerekmektedir (Sanderson, 2003; Aktaran, Agin, 2010: 32; Tütüncü ve Demir, 2002: 145-149):

- Çalışma şartlarını ve sosyal imkânları verimli hale getirerek çalışanlara değer verilmesi,
- Çalışanların performanslarının artırılması ve işletmeye bağlılığı sağlanarak yeteri derecede ücret ve yan ödemelerin verilmesi,
- Çalışanlara tarafsız terfi ve ödül sistemi uygulayarak çalışanlar arasında iş birliği sağlanarak çalışan personellerin kendini geliştirme olanağının sağlanması,
- İş analizleri yapılarak işin gereklerine en uygun personelin işe alınması,
- Ast-üst ilişkisi kurularak çalışanların işten ayrılmasına sebep olacak etkenler değerlendirilmeli,
- Çalışanların sosyal güvenlik haklarının sağlanarak iş garantisi verilmesi,
- Çalışanların yetenekleri doğrultusunda kendisini ispat etme fırsatı verilip kariyer olanaklarının sağlanması,
- Çalışanların ailelerine yönelik sosyal ilişkileri geliştirmek için etkinlikler düzenlenmesi,
- Verilen vaatlerin ve öğütlenen şeylerin işletme içerisinde uygulanarak bunların yerine getirilmesidir.

İşten ayrılma niyeti olan bir çalışanın işi bırakma ihtimali çok yüksektir. Bu nedenle işletmelerin çalışanlarını koruma ve yüksek personel değişim oranına sahip olmamak adına, işten ayrılma niyetini oluşturan nedenleri tespit etmesi, mümkün

olduğunca çalışanlar işten ayrılmadan bu nedenlere çözümler üretmesi ve ürettiği çözümlere rağmen işten ayrılma niyeti davranışını iyi takip etmesi gerekmektedir. İşletmeler işten ayrılma sürecini doğru bir şekilde yönettiğinde ve bu süreçte işten ayrılmaya neden olan sorunları doğru tespit ederek doğru çözümler ile engellediğinde çalışanların işten ayrılma niyetinde/davranışında ciddi düşüşler yaşanacaktır (Sanderson 2003, s. 92).

### **2.1.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları**

Çalışanların işten ayrılması işveren, işletme, çalışan personeller ve işten ayrılma niyeti olan kişi açısından olumlu ya da olumsuz sonuçlar meydana getirebilmektedir. İşten ayrılma niyetinin, örgütler üzerinde doğrudan ve dolaylı maliyetleri olması nedeniyle oldukça önemlidir. Örgütlerin toplam maliyetleri içinde işten ayrılmaların %15-30 oranında bir paya sahip olduğu dikkate alındığında, konunun önemi daha iyi anlaşılacaktır. Doğrudan ve dolaylı maliyet oluşturması, yönetsel ve örgütsel problemlerinin yanında özellikle hizmet odaklı sektörlerde mal ve hizmet kalitesinde ve müşteri memnuniyetsizliği üzerinde işten ayrılma niyetinin olumsuz etkileri olduğu görülmektedir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014:108).

Çalışanların işten ayrılmasının işletme açısından olumsuz sonuçları; işe alıştırma ve işi öğretme açısından oluşan maliyetler, yeniden işe alım maliyetleri, üretimin aksamasından dolayı oluşan maliyetler, sosyal ilişkilerin bozulması, kişiler arası iletişimin kopması, işe alım sürecindeki verimin düşmesi, kalifiyeli personellerin işten ayrılması, istekli çalışanların çalışma azminin düşmesi, işten çıkanların şirket dışında olumsuz düşüncelerini dile getirmesidir. Diğer taraftan işten ayrılma sonucunda; tecrübeli ve yetenekli personellerin işe alınması, bilgili insanların işletmeye dahil olması, yönetme ve yönergelerde değişikliğe gidilmesi ve iç değişkenlik fırsatlarının artması, yapısal davranışları değiştirmedeki esnekliğin artması, işten ayrılma niyetlerinin azalması, işletmedeki giderlerin azalması gibi işletme açısından olumlu sonuçlar da ortaya çıkabilir (Mobley, 1982).

İşten ayrılan çalışanlar; kıdem ve ihbar kaybı, sahip olunan hakların kaybı, sağlık hizmetlerinin kesilmesi, iş değişiminden dolayı meydana gelen stres, iş kariyerinde başlangıç noktasına dönülmesi, gibi ayrılan kişi açısından olası olumsuz sonuçları olabilir. Ayrıca sosyo-kültürel değerlerini kaybetmesi, grup arkadaşlarından kişi eksilmesi, çalışma azminin azalması, personel alımı yapılabildiği kadar iş yükünün artması, şirketteki personeller arası uyumun azalması, şirkette olan

bağlılığın azalması gibi şirkette kalanlar açısından olası olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir. Diğer taraftan ücretin artması, terfi yapılması, çalışanlar arasında şirkete uyum sağlanması, ortamın yenilenmesinin sağlanması, öz-yeterlik duygularının gelişmesi, çalışanın meslek alanında kendisini ileri seviyeye taşıması gibi kişi açısından olası olumlu sonuçlar olabilir. Ayrıca şirkette kalanlar için terfi fırsatlarının artması, memnuniyetin artması, şirketteki personeller arası uyumun artması ve şirkette olan bağlılığın artması gibi olumlu sonuçlar da olabilir (Mobley,1982).

### **2.1.6. Türkiye’de İşten Ayrılma Oranları**

ABD’de yılda 24 milyon, Türkiye’de ise 7,5 milyon kişi istifa etmektedir. Bu istifaların işletmelere faturası da oldukça yüksektir. Örneğin 2 yıl yöneticilik yapmış bir profesyonelin işten ayrılması işletmeye 200 bin liraya varan ek maliyet oluşturabilmektedir. Çalışma süresi ve kademe arttıkça istifanın maliyeti de yükselmektedir. Bu konuda kritik eşik ise %10’dur. İşletme içinde istifaların oranı %10’u geçerse tehlike çanları çalıyor demektir. Uzmanlara göre Türkiye’de pek çok şirkette bu tehlike sınırı geçilmiş durumdadır. Türkiye’de yapılan bir araştırmaya göre her yıl işinden ayrılanların oranı %20’nin üzerinde olduğu, hazır giyim, tekstil, teknoloji, turizm, inşaat, denetim, perakende ve bankacılık sektörlerinde ise işten ayrılanların %40’ın üstüne çıktığı tespit etmiştir (<http://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/istifa-alarimi-haberdetay-10050> Erişim tarihi:01.05.2017).

Türkiye İnsan Yönetimi Derneği ve Towers Watson’ın 105 şirket üzerinde yaptıkları araştırmaya göre istifa eden çalışanlar içinde kalifiyeli elemanların oranının %37 olduğu ortaya çıkmıştır. Otomotiv sektöründe bu oran %84, kimya sektöründe %54, bankacılık sektöründe ise %49 olarak tespit edilmiştir. Yine bu çalışmada en yüksek oranda istifaların yaşandığı sektörler sırasıyla; hazır giyim, perakende, teknoloji, inşaat, tekstil, çağrı merkezi, denetim, turizm ve bankacılık olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’nin önde gelen şirketleri arasında yapılan bir araştırma da en yüksek istifa oranlarının perakendede olduğu tespit edilmiştir. Örneğin LC Waikiki’de, aynı yıl çalışanların %21’i, Kiğılı’da ise çalışanların %26’sı istifa etmiştir. Perakende gibi teknolojide sektöründe de istifalar yoğun yaşanmaktadır. Çünkü; teknoloji şirketlerinde bir çalışan 1-2 yıl deneyim kazandıktan sonra başka bir şirkette daha iyi bir ücretle iş bulabilmektedir, bu ise

işgücü sirkülasyonu arttırmaktadır (<http://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/istifa-alarmi-haberdetay-10050> Erişim tarihi:01.05.2017).

## **2.2. İŞ YAŞAM KALİTESİ**

Bu kısımda iş yaşam kalitesi kavramı, gelişimi, amaçları, önemi ve iş yaşam kalitesini oluşturan faktörler geniş bir şekilde aşağıda açıklanmıştır.,

### **2.2.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı**

İnsanlar hayatının büyük bir kısmını çalıştıkları işyerinde geçirmektedirler. Bu yüzden zamanla işyeri insanın ikinci bir ailesi gibi olmaktadır. Dolayısıyla çalışma ve yaşam koşulları birbirinden bağımsız düşünülememektedir. Çalışma ve yaşam koşulları arasında çok yönlü ve sıkı bir etkileşim bulunmaktadır (Schulze, 1998:529). Bu nedenle yaşam kalitesinin sağlanmasında iş yaşam kalitesi, önemli bir yer tutmaktadır (Yüksel, 2004:48).

İş yaşam kalitesi kavramına ilk olarak 1960'lara rastlanmaktadır. Ancak sonraki 50 yılda bu kavramın nasıl tanımlanabileceği ile ilgili net bir fikir birliğine varılamamıştır. (Easton ve Laar, 2013:597). Örneğin; Beh ve Rose (2007) iş yaşam kalitesini, çalışanların fiziksel gereksinimlerinin yanı sıra zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alan çalışma koşullarının iyileştirilmesi olarak tanımlamışlardır. Başka bir tanıma göre iş yaşam kalitesi; insanların güvenli bir ortamda hayatlarını sürdürebilmek için gereksinimlerini karşılayabilme, çalıştıkları kuruma katkı sağladığı duygusunu edinme, yeteneklerinin farkına varma ve yeteneklerin geliştirilmesine imkan sağlayan ortamların oluşturulmasıdır (Özkalp ve Kirel, 2001:553). Morin ve Morin (2004) iş yaşam kalitesini; iş ve yaşamdaki genel memnuniyet derecesi, bir çalışma grubuna ait olma duygusu, kişinin kendisi olma duygusu, değerli ve saygın hissetme olarak tanımlamıştır (Rani vd., 2012:357; Abul, 2015:37).

İş yaşamı kalitesi, bazı araştırmacılara göre iş yerinde demokrasiyi göstermekte bazılarına göre daha insanca ve sağlıklı çalışma koşullarına götürücü ve gelir kaynaklarında eşit paylaşımaya yol açacak şekilde değişim yapma, bazılarına göre ise de işin daha da insanlaştırılması, böylece artan iş doyumunu sağlayıcı, kapsamlı bir yaklaşım olarak görülmektedir (Erdem, 2008). İş yaşam kalitesi kavramıyla ilgili tanımlar incelendiğinde; bu tanımlardan bir kısmı işgörenlerin iş performansını arttırması yönünü, bir kısmı işgörenlerin fiziksel ve psikolojik iyi olma halini koruma

yönünü, bir kısmı ise iş hayatı ve toplumdaki yabancılaşmayı azaltarak işgörenlerin gelişimini sağlaması yönünü ön plana çıkarmaktadır (Huzzard, 2003:25-26).

İş yaşam kalitesi, işgörenlerin fiziksel ve psikolojik iyilik düzeyini yükselten, örgüt kültüründe değişimler yaratan ve tüm işgörenlerin değerini arttıran bir yönetim felsefesidir (Demirler vd., 2014:27). İş yaşamı kalitesi, bütün işgörenlerin onurunu arttıran, işgörenlerin fiziksel ve duygusal olarak yaşamını düzenleyen, büyüme ve gelişme için fırsatlar sağlayan ve örgüt kültüründe değişime yol açan bir yönetim felsefesi (Elma ve Demir, 2003:204). İş yaşam kalitesi en geniş anlamıyla; İş yaşam kalitesi, işgörenlerin fiziki ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışma yaşamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen tüm faktörleri ele alarak, çalışma ortamı ve çalışan uyumunu sağlayan ve çalışanı güçlendiren bir olgu olarak nitelendirilebilir İş yaşam kalitesi kavramının ve özelliklerinin ne olduğu, nasıl uygulanması gerektiği kişiden kişiye ve kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. Her sektör kendi iş yaşam koşullarını çalışan ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak oluşturur (Abul, 2015:38).

Genel olarak iş yaşam kalitesi; çalışanın görünürdeki fiziki ve zihinsel zindelik durumu ile iş hayatında sahip olduğu iş tatmini ve motivasyon seviyesidir. İş yaşam kalitesi; iş yaşam çevresinde çalışan tarafından tercih edilen veya tercih edilmeyen faktörlerin değerlendirilmesi ile belirlenen motivasyon ve morallerini çalışanların verimlilik ve etkinliklerini destekleyen çalışma ortamıdır. İş çevresi gerek çalışanlar ve gerekse örgüt açısından pozitif öğeleri içermelidir. İş yaşam kalitesini etkileyen esas öğeler olarak; kararlara katılma olanakları, açık iletişim kanalları, iş güvenliği ve kariyer olanaklarının uygun olması, uygulanabilir ve adil ödül sistemi, moral ve motivasyon tedbirlerinin uygun ve yeterli bir şekilde uygulanması, çalışanlara kendi kabiliyetlerini ve yaratıcılıklarını gösterme imkanı tanınması, esas gereksinimlerini yeterli seviyede karşılayan çalışana kendini ispatlama, toplumsal ve sosyal gereksinimlerini karşılama imkanlarının yaratılması gibi, çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu etkileyen öğelerdir (Çiçek, 2005).

### **2.2.2. İş Yaşam Kalitesinin Gelişimi**

1950'li yılların sonunda çalışma hayatındaki zorluklar, iş yaşam kalitesinin gerekliliğine dikkati çekmiştir. İş yaşam kalitesi ilk olarak Amerika ve İngiltere'de ortaya atılmış ve daha sonra Norveç, Hollanda, Hindistan ve Japonya'ya yayılmıştır (Davis ve Trist, 1974). İş yaşam kalitesi 1972 yılında New York'ta düzenlenen bir

konferansta gündeme gelmiş ve katılımcılar konferansta iki önemli konuyu tartışmışlardır. Bu konulardan birisi; Batı Avrupa'da siyasi bir hareket olarak adlandırılan endüstriyel demokrasi diğeri ise işyerinin insancillaştırılmasıdır. Bu konferans sonucunda; beden bütünlüğü, sosyal büyüme ve gelişme, benlik bütünlüğü ve yaşam rolü bütünlüğünden oluşan bütünlüğe dayalı dört boyutlu bir model önerilmiştir (Huzzard, 2003:18). Bu konferanstan bir yıl sonra General Motor ve Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası arasında iş yaşam kalitesi ile ilgili bir sözleşme imzalanmıştır. Bu sözleşme ile, çalışanlara daha fazla bilgi verme ve karar almada işletmede daha fazla söz hakkı tanınmış ve böylece çalışanların iş memnuniyetini arttırmak amaçlanmıştır (Veeraiah ve Manchala, 2012: 84).

Tarihsel gelişimine bağlı olarak iş yaşam kalitesi kavramına beş farklı dönemde beş farklı anlam yüklenmiştir (Markham, 2010: 22-23). 1959-1972 yılları arasındaki birinci dönemde, iş yaşam kalitesi bir değişken veya bir sonuç olarak görülmektedir. Bu dönemde yapılan çalışmaların birçoğunda iş yaşam kalitesi, bireyin işine karşı gösterdiği reaksiyon veya iş deneyiminin kişisel sonucu olarak tanımlanmaktadır.

İkinci dönem, 1969-1975 yıllarını kapsamaktadır. Bu dönemde iş yaşam kalitesi bir yaklaşım olarak görülmekte ve bu dönemdeki tanımlarda iş yaşam kalitesinin odak noktasını, örgütsel çıktılardan ziyade birey oluşturmuştur.

Üçüncü dönem, 1972-1975 yıllarını kapsamaktadır. Bu dönemde iş yaşam kalitesi bir yöntem olarak görülmüş ve iş yaşam kalitesi; iş ortamının iyileştirilmesi için bir dizi yöntem, yaklaşım ve teknoloji olarak tanımlanmıştır.

Dördüncü dönem, 1975-1980 yıllarını kapsamaktadır. Bu dönemde iş yaşam kalitesi bir hareket olarak görülmektedir. Fakat bu dönemde iş yaşam kalitesine ilgi azalmıştır. Bu dönemde iş yaşam kalitesi; işin doğası hakkında ideolojik bir ifade ve çalışanın örgütle olan ilişkisi olarak tanımlanmıştır.

Beşinci ve son dönem, 1979-1982 yıllarını kapsamaktadır. Bu dönemde iş yaşam kalitesine ilgi yeniden artmış ve iş yaşam kalitesinin tanımı genişletilmiştir. İş yaşam kalitesi bu dönemde; tüm örgütsel gelişim ve örgütsel etkililik çalışmalarının bir parçası olarak görülmüştür.

Son yıllarda çeşitli faktörler nedeniyle iş yaşam kalitesine ilgi artmıştır. Bu faktörler; çalışanların eğitim seviyelerinin artması, iş alternatiflerindeki artış, sendika sayılarının artması, insan kaynakları yönetiminin öneminin artması, endüstriyel kargaşanın olması, insan davranışlarıyla ilgili bilginin artmasıdır (Lokanadha ve Mohan, 2011:829-830). Günümüzde örgütsel verimliliği belirleyen en önemli öğenin,

üretim faktörleri arasında göze çarpan ve diğer üretim faktörlerini yönetip yönlendiren emek (çalışan) faktörü olduğu artık çok daha fazla kabul görmeye başlamış ve bu konu üzerinde yapılan araştırmaların sayısı çoğalmaktadır (Serbest, 2000).

### 2.2.3. İş Yaşam Kalitesinin Amaçları

İş yaşam kalitesinin amaçlarının başında çalışanların iş tatminsizliğinin nedenlerini tespit edip, bunların minimum seviyeye indirmek gelmektedir. İş yaşam kalitesinin diğer amaçları; çalışanların beklentilerinin karşılanması, başarısının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, sosyal ihtiyaçlar arasında bir denge kurulmasına yardımcı olması, sosyal ve iş yaşamının birlikte beklentilerin karşılık bulması, çalışanın kariyer yaşamını dengelemesi ve kariyer beklentilerinin sağlanmış olması gösterilebilir (Erat vd., 2011:54).

İş yaşam kalitesinin artırılmasına duyulan gereksinimin nedenleri; toplumsal, örgütsel ve bireysel düzeyde incelenebilir. Toplumsal nedenler; eğitim seviyesinin yükselmesi, teknolojik ve makroekonomik bazı özelliklerdir. Örgütsel düzeydeki nedenler; yüksek işgücü devri, devamsızlık oranının artması, grev ve işi durdurma nedenleri ile çalışma gün ve saatlerinin azalması gibi işgücünden kaynaklanan ve verimliliğin düşmesi neden olan sorunlardır. Bireysel düzeyde iş yaşam kalitesinin artırılmasına duyulan gereksinimin nedeni, çalışanların işten duydukları tatminsizliğin giderek artmasıdır (Kayalar, 1997: 64-66).

İş yaşam kalitesinin birçok amacı bulunmakla beraber genel olarak iş yaşam kalitesinin amaçları (Lokanadha ve Mohan, 2011; Srivastava ve Kanpur, 2014):

- Bireysel verimliliği, hesap verilebilirliği ve işe olan bağlılığı arttırmak,
- Daha iyi takım çalışmasını ve iletişimi etkin kılmak,
- Çalışanların morallerinin iyileştirilmesini sağlamak,
- İşyerinde olumlu duygular yaratmak için çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını geliştirmek,
- Örgütsel stresi azaltmak,
- Çalışanların iş ve iş dışı ilişkilerini geliştirmek,
- Çalışma koşullarını iyileştirilip güvenli iş ortamını sağlamak,
- Çalışanların gelişimi için yeterli insan kaynağı geliştirme programları sunmak,
- Çalışanların memnuniyetini arttırmak,

- İşyerinde öğrenmeyi güçlendirmek,
- Devam eden değişim ve dönüşümü daha iyi yönetmek,
- Her düzeyde yönetime katılmayı sağlamak ve
- Örgütün imajını en iyi şekilde inşa etmektir.

#### **2.2.4. İş Yaşam Kalitesinin Önemi**

Çalışanların yaratıcılık potansiyeli, işletmelerin rekabetçi üstünlüğünün temel bir kaynağıdır. Bu kaynağı en iyi şekilde kullanabilmenin yolu da yüksek kalitede iş ve yaşam ortamı sağlamaktır. Çalışanların niteliklerinin yükselmesi ve buna bağlı olarak beklentilerinin artması, işletmeleri iş yaşam kalitesini iyileştirecek kararlara ve uygulamalara sevk etmektedir (Barutçugil, 2004:33). İş yaşam kalitesinin yükselmesi ile çalışanlar; kendini sürekli geliştiren, öğrendiklerini çevresine aktaran, bunun yanında mutluluk düzeyi yükselen ve işinden tatmin olan kişilere dönüşür.

Küreselleşme ve uluslararası rekabet, teknolojik gelişmeler ve doğal kaynakların kıtlığı gibi iş dünyasındaki köklü değişiklikler, iyi bir şirketin nasıl tanımlanacağıyla ilgili bakış açısını değiştirmiştir. Daha önce iyi bir işletme tanımlanırken ölçüt olarak finansal rakamlar kullanılıyordu. Günümüzde ise etik değerler, iş tatmini ve iş yaşam kalitesi gibi örgütlerin yaşayabilme ve varlıklarını sürdürülebilme gibi faktörler ölçüt olarak kullanılmaya başlanmıştır (Sheel vd., 2012:291-292).

İş yaşam kalitesi; işletmeler için nitelikli işgücüne sahip olmak ve mevcut çalışanları ellerinde tutmak için çok önemlidir. Zira başarılı işletmelerin temelinde yatan en önemli güç, çalışanlardır. İşletmeler hedefledikleri başarıya ulaşabilmek için iş yaşam kalitesini modern yönetim anlayışı ile yönetmelidir (Yıldız, 2013 :38). İş yaşam kalitesinin artırılması yönetsel bir süreçtir. İşletmelerin etkin bir şekilde faaliyet göstermeleri için çalışanların sağlıklı ve yüksek performansta faaliyet gösterecekleri bir ortamın sağlanması gerekmektedir. Bu ortam sağlanırsa, çalışan açısından iş yaşamı, hayatının bütünselliği içinde bir mücadele alanı değil bir yaşam alanına dönüşecektir. Böylece çalışanların en etkinliği artacak dolayısıyla da işletmenin önce verimliliği sonra da kârlılığı artacaktır (Borluk, 2014: 17). Ters durumda çalışma ortamlarındaki olumsuzluklar israf ve hatalı üretime neden olacağından işletmeler; yeniden işleme, kalitesizlik, verimsizlik ve işgücü devri gibi sorunlarla karşılaşabilir. (Keser, 2005).



İş yaşam kalitesinin geliştirilmesi örgütler için önemli konulardan biridir. Çünkü iş yaşam kalitesine yapılan katkı örgütsel etkinliği artırır ve çalışanların olumsuz davranışlarını azaltabilir. Yapılan çeşitli çalışmalar sonucunda iş yaşam kalitesinin uygulanması; çalışanların uyumu ve memnuniyeti ve güven artışına, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkilerin gelişmesine, güvenlik ve sağlık alanında iyileştirmeye katkı sağladığı görülmüştür. Ayrıca çalışanların şikâyetlerinin azalmasına, çalışan ve yönetim arasındaki çatışmaların azalmasını, verimliliğin artmasını ve rekabetin güçlenmesini katkı sağlamaktadır (Patil ve Swadi, 2014:148).

İş yaşam kalitesi örgütlerin imajını da etkilemektedir. İş yaşam kalitesi yüksek olan işletmelerin kurumsal imajı ve itibarı da yüksek olur. Bu tür işletmeler iş gücü tarafından daha çok tercih edilir ve bu şekilde daha nitelikli iş gücü kazanılmış olur. Bununla birlikte işletmedeki mevcut çalışanlar elde tutulur.

İş yaşam kalitesinin geliştirilmesinin önemini ifade etmek için birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin; Worrall ve Cooper (2006) yapmış oldukları çalışmada iş yaşam kalitesinin bir unsuru olan genel refah düzeyinin düşük olmasının tahmini maliyetinin yıllık gayri safi milli hasılanın %5-10'u kadar olduğu sonucuna varmışlardır. Bir diğer araştırma; İngiltere'de Somerset Belediyesi çalışanlarının stres düzeylerini ve hastalıktan kaynaklı devamsızlıklarını azaltmak için iş yaşam kalitesini artırma yoluna gitmiştir. Bunun sonucunda hastalıktan kaynaklanan devamsızlıklar 2001-2002 yılları arasında ortalama olarak 10,75 gün iken 2004-2005 yılları arasında 7,2 güne düşmüştür. Ayrıca bu süre zarfına yaklaşık olarak 1.570.000 pound tasarruf edildiği tahmin edilmektedir (Tasho vd., 2005). Bir Amerikan perakende şirketi olan Sears Roebuck'ta; çalışanların memnuniyet düzeyindeki 5 puanlık artışın, müşteri memnuniyetini 1,3 puan arttırdığını aynı şekilde müşteri memnuniyetinde yaşanan 1,3 puanlık bir artış da işletmenin gelirlerini 0,5 puan arttırdığı tespit edilmiştir (Sivadas ve Baker-Prewitt, 2000). Buradan da anlaşılacağı üzere müşteri memnuniyetini sağlamanın yolu çalışanların memnuniyetini sağlamaktan geçmektedir (Abul, 2015:47).

İş yaşam kalitesinin örgütsel ve bireysel açıdan farklı yararları mevcuttur. Örgüt açısından bakıldığında iş yaşam kalitesinin önemi şu şekilde sıralanabilir (Markham, 2010: 73-75):

- Örgütsel verimliliği artırır ve örgüt performansının yükselmesini sağlar.
- İş devamsızlığı ve iş gücü devrini azaltır.

- İyi eğitilmiş ve sadık çalışanlar kazanılmasına yardımcı olur.
- Bunalım ve depresyona sebep olan stresin azalmasına yardımcı olur.

Bireysel açıdan iş yaşam kalitesinin sağladığı yararlar şu şekildedir (Markham, 2010: 76-80):

- İyi bir çalışma ikliminin oluşturulmasını sağlar.
- İşyerinde çalışanlar için esneklik sağlar.
- Çalışanların pozitif tutumlar geliştirmesine olanak sağlar.
- Çalışanların öz-yeterliliğini güçlendirir.
- Çalışanların kendilerini gerçekleştirebilmelerine olanak sağlar.

Özetlemek gerekirse iş yaşam kalitesinin yüksek olması sonucunda hem çalışanlar hem de işletmeler kazacaktır. Birey ve örgütlerin kazanmasıyla toplum kazanmış olacaktır. Bu kazanç bireyler için kısa vadede sağlanırken, örgütler ve toplumlar için uzun vadede ortaya çıkmaktadır (Abul, 2015:49).

#### **2.2.5. İş Yaşam Kalitesini Oluşturan Faktörler**

İş yaşam kalitesini oluşturan faktörler işin türüne ve işletme faaliyet alanına göre farklılıklar göstermektedir. İş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin neler olduğuyla ilgili görüş birliği bulunmamaktadır. Örneğin; Lokanadha ve Mohan (2011:830)'a göre iş yaşam kalitesinin dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar; sağlık ve refah, iş güvenliği, iş tatmini ve yetkinlik geliştirme ve iş ile iş dışı yaşam arasındaki dengedir. Bolhari ve arkadaşları (2011: 374) iş yaşam kalitesinin unsurlarını; daha yüksek ödemeler, iş güvenliği, daha iyi ödüllendirme sistemi, büyüme fırsatı ve katılımcı gruplar, şeklinde sıralamaktadır. Can (1991) iş yaşam kalitesi unsurlarının; işin kendisini ve iş yaşamını etkileyen, işin yapısı, ücretler ve kazançlar, çalışma koşulları, işlerin yönetim ve organizasyonu, kullanılan teknoloji, çalışan doyumu ve motivasyonu, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet, sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim olduğunu belirtmiştir.

Eurofound, iş yaşam kalitesinin çok boyutlu bir kavram olduğunu ifade etmiş ve unsurları; fiziksel ve psikososyal risklere maruz kalma, çalışma süresi ve organizasyonu, istihdam statüsü ve sözleşmesi, işyeri, çalışma organizasyonu, iş-yaşam dengesi ve iş ile iş dışı yaşam arasındaki taşmalar, işyerinde eğitim ve öğrenme, işyerinde çalışanın söz hakkı, sağlık ve refah ve kazanç olarak belirlemiştir. (Eurofound, 2015).

Sirgy ve arkadaşları (2001)iş yaşam kalitesini yedi boyutta açıklamıştır. Bunlar (Abul, 2015:52):

- Sağlık ve Güvenlik İhtiyacı: Hastalıktan korunma, işte ve iş dışında meydana gelebilecek yaralanmalardan korunma ve sağlığın korunması ve geliştirilmesidir.
- Ekonomik ve Ailevi İhtiyaçlar: Ücret, iş güvenliği ve diğer ailevi ihtiyaçlardır.
- Sosyal İhtiyaçlar: İşyerinde çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin ve işten sonra boş zamanın olmasıdır.
- Saygı Görme İhtiyacı: Çalışanların örgüt içinde ve dışında tanınması ve işi ile takdir edilmesidir
- Gerçekleştirme İhtiyacı: Örgüt içinde ve profesyonel olarak kişinin potansiyelinin gerçekleştirilmesidir.
- Bilgi İhtiyacı: Mesleki ve profesyonel becerilerini geliştirmek için öğrenme ihtiyacıdır.
- Estetik İhtiyaçlar: İşyerinde yaratıcılığın yanı sıra kişisel yaratıcılık ve genel estetikdir.

İş yaşam kalitesi konusunda en geniş kapsamlı araştırmalardan birini yapan ve günümüzde de araştırmacılar tarafından en çok kabul gören Walton (1975),iş yaşam kalitesinin sekiz boyuttan oluştuğu sonucuna varmıştır. Bu boyutlar tablo 2.1’de gösterilmektedir (Abul, 2015:53).

Tablo 1. Walton İş Yaşam Kalitesi Boyutları

Unsurlar	İş Yaşam Kalitesinin Göstergeleri
1.Yeterli ve adil ücretlendirme	-İç ve dış adalet -Adil ücretlendirme -Kardan pay verilmesi -Maaşlar arasında orantı olması
2.Güvenli ve sağlıklı iş koşulları	-Makul çalışma saatleri -Güvenli ve sağlıklı fiziksel ortam
3.Bireysel kapasitenin kullanılması ve geliştirilmesi	-Özerklik -Birden fazla niteliğe sahip olma -Göreceli öz-kontrol -Toplam süreç hakkında bilgi

Tablo 1. Walton İş Yaşam Kalitesi Boyutları (Devamı)

4.Sürekli gelişim ve iyileştirme	-Kariyer imkânı -Maaş artış imkânı -Kişisel gelişim -İş güvencesi
5.Sosyal bütünleşme	-Önyargının olmaması -Sosyal ilişkiler -Eşitlik, hareketlilik -Topluluk duygusu
6.Demokratik ortam	-İşçi hakları ve yasaları -Düşünce özgürlüğü -Kişisel gizlilik -Tarafsız davranma
7.İş ve yaşam dengesi	-Aile için zaman ayırabilme -Programların dengeli olması
8.Çalışma yaşamının sosyal boyutu	-Şirket imajı -İş uygulamaları -Şirketin sosyal sorumluluğu

**Kaynak:** Abul, 2015:53

#### 2.2.5.1.Yeterli ve Adil Ücretlendirme

Kime, ne zaman, hangi tür ve hangi şekillerde, ücret ödenmesi gerektiği iş yaşam kalitesinin geliştirilmesinde en önemli faktördür. Adil olma, çalışanın ulaştığı veya aldığı neticeleri ya da ona ayrılan payı hakça algılamasıdır. Adil olmadığına dair oluşan bir algı; çalışanların daha az çalışmalarına, geri çekilmelerine, stres yaşamalarına, çalışma arkadaşları ile daha az iş birliği yapmalarına yol açabilir. İş yaşamı kalitesi kavramı içerisinde ücretlerin yeterli ve adil olup olmadığına dair en sık kullanılan ölçüm çalışanların verilen ücrete ilişkin tutumlarıdır. Çalışan ödenen ücreti adil olarak algılıyorsa, yapılan iş anlaşmasından memnun olacak tersi durumunda ise kızgınlık ve öfke duyguları, çalışanın işe ve işyerine karşı tutumunu olumsuz etkileyecektir. Dolayısıyla yöneticiler, çalışanın aldığı ücretin yeterli ve adil olup olmadığını sorgulamalıdır (Aba, 2009).

Yeterli ve adil ücretlendirme, çalışanların yaptıkları iş sonucunda elde ettikleri gelir düzeylerinin, sosyal olarak belirlenen yeterlilik standartlarında olup olmadığıyla ilgilidir (Solmuş, 2000: 38). Ücretlendirmede önemli olan çalışanlara verilen ücretin yeterli, yaptığı iş veya çalışmasıyla orantılı ve işletmedeki tüm çalışanların maaşları arasında bir tutarlılık olmalıdır (Lokanadha ve Mohan, 2011:833-834).

### **2.2.5.2.Güvenli ve Sağlıklı İş Koşulları**

İşçi sağlığı ve iş güvenliği; tüm çalışanların, geçici işçilerin, sözleşmeli personelin, ziyaretçilerin veya iş ortamı içindeki diğer kişilerin sağlıklı ve güvende olmalarını etkileyen tüm koşullar ve faktörler olarak tanımlanabilir (Budak, 2013:458). İş sağlığı ve güvenliği işletmeler için çok önemlidir. Çünkü çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği olan işletmelerde, kendilerini tehlikelerden daha kolay korunabilecekler ve kendilerini güvenli bir ortamda hissettikleri için daha az hata yapacaklardır. Sağlıklı yaşam çevresi, iş ortamında çalışanları koruduğu gibi motive edip, başarılı olmalarını sağlayacaktır. (Öner, 2014:8).

Çağdaş anlayış günümüz iş dünyasında işverenin çalışanların sağlık ve güvenliklerini koruyucu çalışma koşullarını sağlamasını gerekli kılmaktadır. Bu gereklilik hem işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi beklenen sosyal sorumluluğundan, hem de işletmede etkinlik ile verimliliği artırma amacından kaynaklanmaktadır (Şimşek ve Öge, 2012:359). Zira çalışanların aşırı derecede tehlikeli ya da sağlıklarına zarar verebilecek fiziksel koşullara ve çalışma saatlerine maruz bırakılmaması gerektiği içinde toplum tarafından da yaygın olarak kabul edilmektedir. (Madankar ve Nazem, 2013: 242).

Güvenli olmayan ve tehlikeli çalışma koşulları hem çalışanlar hem de işverenler açısından problem oluşturmaktadır. Kısa vadede güvenli ve sağlıklı iş koşullarının oluşturulmasının maliyeti bir dezavantaj olarak görülebilir. Fakat uzun vadede güvenli ve sağlıklı iş koşulları; verimliliği ve etkinliği arttıracığı için avantaj haline dönüşebilir (Lokanadha ve Mohan, 2011:834). Güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma iş yaşam kalitesiyle yakından ilgilidir. Yöneticilerin iş kazalarını en aza indirecek önlemler alması, iş yerinde huzurlu bir ortam oluşturması etik sorumluluklarıdır. Güvenli ve sağlıklı koşullara sahip olmayan işletmelerin çalışanlarında dikkatsizlik, karamsarlık, saldırganlık, hafıza yitimi, nefes darlığı, stres, paranoya, çarpıntı gibi birçok sorun görülebilmektedir (Şimşek vd., 2014: 385).

### **2.2.5.3.Bireysel Kapasitenin Kullanılması ve Geliştirilmesi**

Çalışanların kabiliyetlerini ve kapasitelerini geliştirmek için işletmenin birtakım sorumlulukları çalışana vermesi gerekmektedir. Çalışanların yaptıkları işe ve işin kontrolüne hakim olması, ortaya çıkardığı ürün veya hizmeti sahiplenmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca çalışanların kapasitesinin tam anlamıyla kullanılması ve

geliştirilmesine olanak sağlanması, çalışanların farklı beceri ve kabiliyet kazanması ve verimliliklerinin artmasına katkı sağlanmalıdır (Demir, 2016:18).

Çalışanların iş yaşam kalitesi algısı; sadece yaptıkları işe bağlı olarak değil bununla birlikte çalışanın kapasitesinin ne kadar geliştirilmesine olanak verildiğine bağlıdır. İşletmedeki işler, çalışanların kabiliyetlerini daha fazla kullanmalarına imkan verecek ve üst düzey ihtiyaçlarını tatmin edecek şekilde tasarlanmalıdır. Ayrıca özerklik, yetenek çeşitliliği, verilen görevin önemi ve geribildirim, işin anlamlılığına ve bütünlüğüne göre dizayn edilmelidir (Oomens vd., 2007). Çalışanlara, öğrenme fırsatlarının verilmesi ve yeteneklerin geliştirilmesine yönelik yapılan uygulamalar iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye neden olmakta ve iş stresini azaltmakta, dolayısıyla iş yaşam kalitesini arttırmaktadır (Scully vd., 1995). Çalışanların becerilerini kullanması çalışanlara öğrenme mekanizmalarını geliştirme fırsatı verir. Bu fırsatlar ile çalışanlar yaptıkları işler için gerekli donanım ve beceriye sahip olacak ve çalışanların yeteneklerini geliştirmek için uygun bir ortam sağlanmış olacaktır.

#### **2.2.5.4. Sürekli Gelişim ve İyileştirme**

İş yaşam kalitesini etkileyen bu faktörde odak işten kariyer fırsatlarına doğru kaymaktadır (Madankar ve Nazem, 2013:242). Çoğu kişi çalıştığı iş için yapıcı öneriler almak ve iyi yapılan işten dolayı takdir edilmek için işteki performansını arttırmak istemektedir. Bu nedenle çalışanlar kariyerleri boyunca iş hayatında nereye gittiği duygusunu yaşamak için büyüme ve gelişme deneyimine ulaşmak istemektedirler. İş yaşam kalitesi işletme içinde kullanılan çalışan beklentilerinin üzerine kurulan net beklentiler ve başarı planları gibi kariyer geliştirme uygulamalarını kapsamaktadır (Markham, 2010: 36).

Bu kavram daha çok çalışanların kariyerleriyle ilişkilidir. Kariyerde ilerleme çalışanlar için önemli bir husustur. Çalışanlar için anlamlı kariyer yolları ortaya konulmalı ve kariyer haritaları takip edilmelidir. İş yaşam kalitesinin sağlanmasında terfi fırsatlarının olması önemli rol oynamaktadır (Lokanadha ve Mohan, 2011: 834). Kariyer geliştirme, iş yaşam kalitesini yükseltmesinin yanında, kendini yetiştirmiş olan personelin örgütte kalmasına, çalışanların yeteneklerine uygun pozisyonlara getirilmesine, kadın ve erkek çalışanlara eşit iş fırsatı sağlanması konusunda çalışanlara yardımcı olur. Ayrıca kişinin teknik ve yönetsel becerilerini arttırması da sağlanmış olur (Aytaç, 2005:8).

### 2.2.5.5. Sosyal Bütünleşme

Çalışanın sosyal bütünleşmesinin sağlanabilmesi için kısa ve uzun dönemde kişisel kapasitesini ortaya koyabilme ve geliştirebilmesi gerekmektedir. Kişisel ilişkiler örgütlerde iş yaşamı kalitesinin bir parçası haline gelmiştir. (Uysal, 2002). Çalışanlar arasındaki ilişki sağlıklı bir örgütün göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle resmi ve resmi olmayan etkileşimler için çalışanlara fırsatlar sağlanmalıdır. Hangi sınıftan olursa olsun veya hangi dinden ve ırktan olursa olsun tüm çalışanlara sosyal bir platformda eşit bir şekilde davranılmalıdır (Lokanadha ve Mohan, 2011:834).

Çalışma ortamında kişisel ilişkiler iş yaşam kalitesinin önemli bir boyutudur. Çalışanlar işyerinde; önyargının olmaması, topluluk duygusu, kişiler arası açıklık, sınıflandırmanın olmaması ve dikey-yatay iletişimin açık olması gibi faktörlerden etkilenirler (Walton, 1974). Sosyal bütünleşme; çalışanların kişisel kimlik ve öz benlik saygısı kazanıp kazanamayacağı, sosyal ve siyasal eşitlik, destekleyici grup çalışmaları ve kişiler arası açıklık gibi çalışana özgü nitelikler yoluyla sağlanır (Solmuş, 2000: 38; Abul, 2015:58).

Çalışanın, hayatının büyük bir bölümünün iş ortamında geçtiği dikkate alınırsa, bulunduğu ortamdaki insanlarla iletişim ve ilişkileri, kişiyi pek çok noktada etkileyebilmektedir. İş ortamında iyi bir çalışma grubu oluşmuş ise kişi işini sevmese dahi arkadaşları ile bir arada olabilmek adına orada bulunmayı tercih edecek ve bu da zamanla İş hayatından aldığı zevki arttıracaktır (Duyan, 2008:5).

### 2.2.5.6. Demokratik Ortam

Bu kavram çalışanların özgürlüğünü etkileyen örgütsel normları kapsamaktadır. Örgüt içinde doğru normlar oluşturmak için çaba gösterilmelidir. Örgütler, çalışanların gizliliğinin korunmasına önem vermeli, konuşma özgürlüğüne imkân tanımalı ve örgüt içinde eşitlik ve özgürlüğü sağlayacak birtakım normlar oluşturmalıdır (Abul, 2015:59).

En geniş haliyle demokratik ortam kavramı; çalışma hakkına saygı gösterme, çalışanlara özgür konuşma hakkı sağlama, çalışanların dernek (sendika) kurma hakkına engel olmama ve özel yaşamın gizliliği hakkına saygılı olmayı kapsamaktadır (Şimşek vd., 2014:385).

Demokratik ortam, çalışanların sahip olduğu kişisel hakların neler olduğu ve bu hakların nasıl korunabileceği ile ilgili bir kavramdır. Örgütün kişisel dokunulmazlığa

duyduğu saygı, çeşitliliği hoş görüp ifade özgürlüğüne izin vermesi ve işle ilgili tüm konularda hukuksal eşitlik sağlanması gibi faktörleri kapsamaktadır (Solmuş, 2000: 39).

#### **2.2.5.7. İş ve Yaşam Dengesi**

Denge; çalışanın çalışma saatlerini, kariyer beklentilerini ve sürekli olarak taşınmasını gerektirmeyen ilerleme ve terfi olanaklarını ifade eder. Eğer iş ve aile dengesinde karşılıklı uyumsuzluk ortaya çıkarsa, iş-aile çatışmasından kaynaklanan iş-aile dengesi sorunu ortaya çıkar. Bu yüzden iş ve özel yaşam alanları arasındaki denge iyi sağlanmalıdır (Markham, 2010: 21).

Hem çalışanlar hem de işverenler için önemli olan iş yaşam kalitesinin önemli unsurlarından biri iş ve ev hayatı arasındaki ilişkidir. Artan rekabet ortamında ev ve iş hayatını ayırmak gerçekten çok zordur. Günümüzde çalışanlar kariyer, aile hayatı ve boş zaman etkinlikleri arasında bir uyum sağlamayı daha çok istemekte ve buna daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun sağlanması için birçok ülkede ulusal politikaların gerekliliği uluslararası düzeyde ileri sürülmüştür. İş yaşam kalitesinin sağlanmasında iş ve iş dışı dengenin sağlanması ve örgütlerin bu konuda çalışanlara yardımcı olması önemlidir (Abul, 2015:59).

Çalışanların uzun süreli çalışmasına ve çalıştırılmasına izin verilmemelidir. Çünkü uzun süreli çalışmak psikolojik ve fiziksel problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Lokanadha ve Mohan, 2011:834). Bir çalışanın iş yaşamındaki deneyimlerinin, yaşamının diğer alanlarında pozitif ya da negatif etkileri olabilir. Bu yüzden iş hayatı ve kişisel hayat arasında bir denge sağlanmalıdır

#### **2.2.5.8. Çalışma Yaşamının Sosyal Boyutu**

Çalışanlar, çalıştıkları işletmelerin ürettikleri ürünler ve sağladıkları hizmetler açısından sosyal sorumluluk sahibi bir yaklaşımla hareket ettiklerini düşündüklerinde öz-yeterliliklerini ve refahlarını arttıran işlerine ve kariyerlerine daha çok değer verme eğiliminde olmaktadır. Çalışanlara işletme içinde yaptığı çalışmalarının topluma ne tür yararlar sağladığı ve insanlığa nasıl yardımcı olduğu ile ilgili bakış açısı verilmelidir. Çalışan içinde yaşadığı toplum ile olan ilişkisini kurmak için bu bakış açısı gereklidir (Lokanadha ve Mohan, 2011:834).

İnsanlar çalıştığı işletmenin sosyal sorumluluğunun olmasını beklerler. Örneğin çalışanlar işletmelerini; israfın olmaması, kullanılan pazarlama teknikleri,



iş almada izlenen yöntemler, çocuk işçi çalıştırılması, çevreye karşı duyarlılık, gelişmekte olan ülkelerle ilişkiler, politik kampanyalara katılım gibi konularda sosyal sorumluluklarını yerine getiren bir işletme olarak algılanmasını istemektedirler (Solmuş, 2000: 39).

### **2.3. MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEK MENSUBU**

Bu bölümde muhasebe mesleği tanımı, muhasebe meslek mensubu tanımı, muhasebe mesleğinin tarihsel gelişimi, tanımı, muhasebe meslek mensupları, muhasebenin kanunlaşması ve Türkiye’de muhasebe istatistikleri ele alınacaktır.

#### **2.3.1. Muhasebe Mesleği ve Muhasebe Meslek Mensubu Tanımı**

İnsanların içerisinde yaşadığı dönemin bilgi çağı olmasından dolayı meslek kavramına önemli anlamlar yüklemektedirler. Bir kişinin uzmanlık alanı farklılığına bakılmaksızın mesleğe uygun davranışlar sergilemesi beklenmektedir (Selimoğlu, 2006:437-438). Meslek; kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmek için gerçekleştirdiği ve bir eğitim sonucunda kazandığı bilgi ve becerilere dayalı faaliyetlerin tümüdür. Diğer bir ifadeyle meslek, kişilerin kendini ve yeteneklerini geliştirme yoludur ve bu yol, birey olarak insanın kişilik özelliklerini, hayallerini, hayat görüşünü ve değerlerini belirler (Ömürbek ve Usul, 2008:164).

Bir uğraşın meslek olabilmesi için şu özellikleri taşıması beklenmektedir (Aydın 2012: 2):

- (i) Bir meslek toplum için gerekli olan bir ihtiyacı karşılar: Örneğin, sağlık, güvenlik, eğitim gibi toplumsal ihtiyaçlar her toplumda bu hizmetleri sunabilecek mesleklerin varlığını gerektirmektedir.
- (ii) Meslek kişinin sadece kendi ihtiyaçlarını karşılaması için değil, aynı zamanda diğer kişilerin yararı için de yaptığı bir uğraştır: Örneğin bir doktor mesleğini sadece hizmetinin karşılığında aldığı para için değil, insanlara sağlıklarını kazandırmak için de yapar. Bir öğretmen okuma yazma öğrettiği öğrencilerin kazandıkları yaşamlarını yönetme becerilerinden mutluluk duyar.
- (iii) Meslek sistemli bir eğitim sonucunda elde edilmiş özel bilgi ve becerilerle ilgilidir: Bir mesleğin meslek olabilmesi için kişinin mesleğe girmeden önce bu mesleği yerine getirebilmeyi sağlayan bilgi, beceri ve tutumları kazanması gerekmektedir. Burada meslek

mensubu toplum tarafından bir “uzman” olarak algılanmakta ve o hizmette kişiye tam bir güven duymaktadır.

- (iv) Meslekler araştırma ve deneyler yolu ile geliştirilerek zamanla kendine özgü teknikler elde eder. Meslekler de insanlar gibi çeşitli araştırma ve deneyler sonucunda bir bilgi ve kültür birikimine sahip olur. Eğitim sayesinde nesilden nesile aktarılan bu bilgi birikimi zaman içerisinde mesleğe özgü tekniklerin gelişmesine ya da süreç içinde yeni tekniklerin keşfedilmesine yol açar.
- (v) Meslekler kişilerin kazanç elde etmek için yaptıkları uğraşlardır: Meslek mensupları yaşamlarını mesleklerinden elde ettikleri yasal kazanç ile devam ettirirler.
- (vi) Mesleklerin toplum tarafından kabul edilen etik ilke ve değerleri vardır: Meslek olarak kabul edilen uğraş alanlarının kendine özgü değer ve etik ilkeleri vardır ve bu meslek mensupları, bu değer ve ilkeler doğrultusunda davranış sergilerler. Muhasebe mesleği yukarıda sayılan özelliklerin tamamını taşıyan bir meslek olarak, her geçen gün önemi artan, toplumsal yönü son derece ağır basan sürekli faaliyet alanıdır.

Muhasebe mesleği, sunduğu hizmetlerin tür ve nitelik olarak doğru ve güvenilir olması gerektiğinden zor ve disiplinli bir meslektir (Meymandi, Rajabdoory ve Asoodeh 2015: 136).

Muhasebe mesleği, bir ülkede yer alan kamu ve özel sektöre ait tüm muhasebe işlemlerini yürürlükte bulunan yasalara, ilke, kural ve standartlara uygun, tarafsız ve güvenilir olacak şekilde kendi sorumlulukları içerisinde yürütmeye çalışan meslek mensuplarının daimi olarak yerine getirdikleri iş veya uğraştır (Yazıcı 1990: 8; Akay 2002: 77; Yıldız 2010: 157).

Muhasebe meslek mensubu muhasebe mesleğini profesyonel bir şekilde gerçekleştiren ve bu mesleği yerine getirebilme ehliyetine sahip olmuş kişilerdir. Diğer bir ifade ile muhasebe meslek mensubu “formel eğitim ve uygulama sonucunda elde ettiği bilgilerini, becerilerini ve deneyimlerini talep edenlere, ilgili yasaların ve meslek kuruluşlarının öngördüğü sınırlar içinde sunarak yaşamını sürdüren bir profesyoneldir (Civelek ve Durukan 1997:131).

Muhasebe meslek mensupları yönetimin bir “hizmet kolu” olarak değil, aynı zamanda yönetimin önemli parçalarından biridir. Muhasebe meslek mensupları temel mesleki hizmetlerin yanında genellikle muhasebe fonksiyonlarının yönetimi, muhasebeye ilişkin verilerin işlenmesi ile ilgili yöntemlerin seçiminden ve bu verileri sunma yöntemlerini belirleme görevinden de sorumludur (Moore ve Jaedicke 1980: 7).

Türkiye’de de 2008 tarihine kadar muhasebe meslek mensupları olarak serbest muhasebeciler, serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirler sayılıyordu. Fakat, 10.07.2008 tarihinde yayınlanan 5786 sayılı kanunla, Türkiye’de muhasebecilik mesleğini düzenleyen 3568 sayılı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda” değişikliğe gidilmiş ve yeni düzenlemede Serbest Muhasebeciler muhasebe meslek mensubu olarak sayılmamışlardır. Buna göre meslek mensupları bağımlı veya bağımsız olarak çalışan serbest muhasebeci malî müşavir ve yeminli malî müşavirlerdir.

Muhasebe meslek mensupları serbest ve bağımlı çalışanlar olarak da sınıflandırılabilir. Serbest çalışan meslek mensupları, serbest meslek erbabı sıfatıyla, kendi nam ve hesaplarına açtıkları bürolarda veya ortaklık şeklindeki bürolarda, pek çok müşteriye birden mesleki hizmet vermektedirler. Serbest çalışan meslek mensuplarına “çalışanlar listesine kayıtlı meslek mensupları” da denilmektedir. Diğer bir ifadeyle serbest çalışan meslek mensupları, “çalışanlar listesine kayıtlı meslek mensupları ile bunların kurdukları ortaklık bürolarını ve şirketleri” ifade etmektedir. Bağımlı çalışan meslek mensupları bir iş sahibine ücret karşılığı hizmet vermektedirler. Bağımlı çalışan meslek mensupları ücretli sıfatıyla bir işverene bağlı olarak hizmet veren meslek mensuplarını ifade etmektedir. Gerek SM’ler, gerek SMMM’ler gerekse YMM’ler bağımlı ya da serbest çalışabilmektedirler.

### **2.3.1 Muhasebenin Tarihsel Gelişimi**

Tarihsel olarak muhasebe kayıtlarının kullanımı M.Ö. 5000 yıllarına dayanmaktadır. Buna bağlı olarak muhasebeciliğin uzmanlaşma anlamında bir meslek olarak ortaya çıkması 18. yy.’ın sonlarında İngiltere’nin ticaret merkezlerinde başlamıştır. 19. yy. boyunca İngiltere’de gerçekleşen sanayi devriminin etkisi ile ekonomik gelişmenin başlaması ve büyük sermaye hareketlerinin başlaması ile

birlikte, muhasebeye olan ihtiyaç ve talep artmıştır. Dünyada ekonomik ve teknolojik değişimlerin ve gelişmelerin yaşanmasıyla, 19. yy.ın ikinci yarısından itibaren muhasebecilik mesleğinde bölgesel örgütlenmeler ortaya çıkmıştır. II. Dünya Savaşından sonra muhasebecilik mesleği, birçok ülkede doktorluk, avukatlık gibi serbest mesleklerden biri olmaya başlamıştır. Günümüzde dünyanın birçok yerinde muhasebe mesleği birden fazla alt kola ayrılmış ve muhasebe meslek mensupları çeşitli örgütlenmeler meydana getirerek birliktelik sağlamaya çalışmışlardır. Bu örgütlenme dünyanın her tarafına yayılarak devam etmektedir.

### **2.3.1.1. Dünyada Muhasebe Mesleğinin Gelişimi**

Muhasebe mesleğinin tarihi gelişiminin irdelendiği bu bölümde mesleğin dünyadaki gelişimi için bazı ülkelerden örnekler verilerek anlatılmaya çalışılmıştır.

**Amerika Birleşik Devletleri:** ABD’de, muhasebecilik mesleği İngiltere’yle paralel olarak gelişmeye başlamıştır. 19. yy.da İngiliz yatırımcıların ABD’de büyük yatırımlar yapması ile birlikte söz konusu yatırımcıların haklarını korumak için İngiliz Muhasebeciler ABD’ye gelmeye başlamışlardır. İngiliz muhasebe şirketleri ABD’de şube açmaya başlamış ve bu durum Amerikan muhasebe şirketlerinin kurulmasına öncülük etmiştir. ABD’de muhasebecilik mesleğine ilişkin ilk adım 1896 yılında atılmıştır. Buna bağlı olarak 1896’da New York eyaletinde çıkarılan “Sertifikalı Kamu Muhasebecisi” (Certified Public Accountant) isimli yasa ile muhasebecilik mesleği ile ilgili bir yapı oluşturulmaya başlanmıştır. Ancak A.B.D’de muhasebecilik mesleğine ilişkin önemli gelişmeler 1930’lu yıllarda meydana gelmeye başlamıştır. 1929 yılında sermaye piyasasının çökmesi ile birlikte muhasebe raporlarına karşı güvensizliği ortaya çıkarmıştır. İyileştirme yönünde çalışmalar olmuş, muhasebecilik mesleğine olan güven yeniden oluşturulmaya çalışılmıştır. Muhasebeye ilişkin kavramlar, ilkeler ve standartlar geliştirilmiştir. 1934 yılında Menkul Kıymet Borsaları yasası ile bağımsız bir kuruluş olan Amerika Sermaye Piyasası Kurulu (U.S. Securities and Exchange Commission- SEC) kurulmuştur. ABD’de 1933 ve 1934 yıllarında yürürlüğe giren Sermaye Piyasası Kanunu’na göre, işletmelerin borsaya kayıt yaptırabilmek ve menkul kıymetlerini satışa sunabilmesi için sertifikalı kamu muhasebecilerinin (CPA) denetiminden geçmiş ve bunlar tarafından onaylanmış mali tablolarını SEC’e sunmak zorundadırlar. Bu yasaya göre ayrıca kayıt işleminden sonraki yıllarda da denetlenmiş mali tabloların sunulması zorunludur (Çakıcı 1986:14).

New York eyaletinde 1938 yılında yürürlüğe giren yasa ile sertifikalı kamu muhasebecisi olabilmek için lisans mezuniyet derecesine sahip olma zorunluluğu getirilmiştir. 1982 yılında AICPA, muhasebecilik mesleğini yerine getirebilmek için gerekli teknik bilgi donanımına sahip güvenilir personelin az olmasından ve muhasebe alanında eğitim verebilecek yükseköğrenim kuruluşunun bulunmamasından dolayı New York Muhasebe Okulu kurulmuştur. Günümüzde muhasebecilik mesleğinin belirleyicisi durumuna gelen ABD’de, farklı alanlarda uzmanlığa sahip muhasebecileri temsil eden ve onlarla ilgili ilkeleri, standartları belirleyen ve araştırmalar yapan çok sayıda meslek kuruluşu mevcuttur.

**İngiltere:** Muhasebecilik ve denetleme mesleği, İngiltere’de “Kraliyet Ruhsatı” ile yasal olarak düzenlenmiştir. 1840–1850 yıllarında büyük sermaye hareketlerinin başlaması ile birlikte, muhasebe ve denetleme mesleğinin düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Günümüzde, İngiltere’de Ruhsatlı Muhasebeci olarak ifade edilen mesleğe ilişkin yasal düzenlemelerin başlangıcı 1880’lerde yürürlüğe giren Kraliyet Ruhsatı yasasıdır. 1900 yılında İngiltere’de çıkarılan bir yasa ile sınırlı sorumlu olan şirketlere denetim zorunluluğu getirilmiştir. İngiltere’de farklı yıllarda çıkartılan farklı yasalarla, muhasebeci ve denetçilere sürekli olarak artan yetki ve sorumluluklar verilmiştir. Buna bağlı olarak İngiltere’de bir taraftan Kraliyet Ruhsatı, diğer taraftan da çıkarılan ilgili kanunlarla muhasebecilik mesleği yasal olarak düzenlenmiştir. Ayrıca İngiltere’deki muhasebecilerin ABD’deki muhasebecilerle güçlü ilişkiler kurmaları, ortak bir dil kullanılması diğer Avrupa ülkelerine kıyasla daha güçlü ve gelişmiş olmalarını sağlamıştır.

**Almanya:** Muhasebe ve işletme denetçiliği mesleği yasal düzenlenmesi, 1897’de Prusya Ticaret Odası Yasası ile birlikte muhasebe denetçilerinin yeminli ticaret bilirkişileri olarak görev ve yetkilerini düzenleyen meslek örgütü yönetmeliği ile başlamıştır. Almanya Muhasebe Denetçileri Birliği 1926 yılında, muhasebecilik mesleğine giriş koşullarını, sınav konularını ve muhasebecilik mesleğinin uygulama ilkelerini belirlemiştir. 1937’de İşletme Denetçileri ve Yeminli Muhasebe Denetçileri mesleğini düzenleyen yasalar çıkarılmıştır. Bugün, Almanya’da İşletme Denetçileri ve Yeminli Muhasebe Denetçileri mesleğini düzenleyen meslek örgütü yasası 1961’de çıkarılmıştır (Yazıcı, 1990:18).

**Fransa:** Fransa’da muhasebe mesleği ile ilgili 1881 yılında kurulan ilk önemli kuruluş Soci  r   de Comptabilit   de France’dir. 1912 yılında Paris’de The

Compagnie des Experts Comptables de Paris kurulmuştur. 1918 yılında diğer kuruluşlarla birleşilerek küçük bir federasyon kurmuşlardır. Fransa’da muhasebe ve denetleme mesleğine ilişkin yasal düzenlemenin önemli gelişmelerinden biri de 1927 yılında hükümetin Uzman Muhasebeci Belgesinin verilmesinde müdahalede bulunmasıdır. 1942’de yapılan düzenleme ile Ekonomi ve Finans Bakanlığına bağlı Uzman Muhasebeciler ve Yetkili Muhasebeciler Ulusal Birliği kurulmuş ve 1945’de bu yasa yenilenmiştir (Aynı, s:31). Bu yeni yasa ile uzman muhasebeci ve yetkili muhasebeci arasındaki ayırım yapılmıştır. Ancak 1970 yılında çıkarılan kanun ile yetkili muhasebeci tanımı ortadan kaldırılmıştır (Çakıcı 1986, s:14). 1994 yılında yapılan düzenleme sonucunda denetçilerin çalışma alanları genişletilmiştir.

### **2.3.1.2. Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi**

Türkiye’de muhasebenin gelişiminde 1926 yılına kadar Fransa’nın, 1926–1960 yılları arasında Almanya’nın etkisi görülmektedir. 1960 yılından itibaren Türkiye’de ABD’deki muhasebe anlayışının egemen olmaya başladığı gözlenmektedir (Küçüksavaş,2005:10). 1947, 1958, 1963, 1966, 1983 yıllarında çeşitli muhasebecilik ve mali müşavirlik yasa tasarıları hazırlanmış ve yasama organına sunulmuştur ancak yasalaşamamıştır. Uzun yıllar boyunca Türkiye’de muhasebe uygulamalarına Türk Ticaret Kanunu, Bankalar Kanunu, Vergi Kanunları ve Sermaye Piyasası Kanunu yönlendirmiştir. Muhasebecilik mesleğini düzenleyen bir yasal dayanak olmamasından dolayı, muhasebenin sadece vergi muhasebesi olarak algılanmasında etkin olmuştur (Ahtuğlu 1986:196).

Küreselleşme olgusunun etkisini göstermesi ile birlikte ülkemizdeki mali, ekonomik ve ticari gelişmelerin doğru ve anlaşılır muhasebe bilgilerinin varlığını gerekli kılmıştır. Bu amaçla, muhasebecilik mesleğinin profesyonel kişilerce devam ettirilebilmesi için, 1989 yılında kanun çıkarılmıştır. Muhasebecilik mesleğine yasal olarak düzenleme getiren, 3568 sayılı “Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu”, 1.6.1989 tarihinde kabul edilmiş, 13.6.1989 tarihinde ve 20194 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Muhasebecilik mesleğinin dünyadaki genel yapılanması dikkate alınarak oluşturulan ve mevcut yasa üzerinde birtakım değişiklikleri gerektiren tasarı mecliste görüşülmek üzere beklemektedir. Bu tasarıda, muhasebecilik mesleğinin yeniden tasnif edilmesi, sürekli eğitim gibi konular bulunmaktadır.

### 2.3.2.3. Muhasebe Mesleğinde Mensubundaki Unvanlar

Kanun profesyonel muhasebecileri üç farklı unvana göre sınıflandırmıştır.

- SM (Serbest Muhasebeci)
- SMMM (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir)
- YMM (Yeminli Mali Müşavir)

**Serbest Muhasebeci:** Serbest muhasebeci gerçek ve tüzel kişilere ait olan muhasebe ilke ve mevzuatlarına göre defter tutmak, kar-zarar tablosu hazırlayıp, bilanço ve beyannameleri düzenlemekle yükümlü oldukları yetkili kişilerdir.

Serbest muhasebecilerin yaptığı işler aşağıda sıralanmıştır.

- İşletme ana politikasına, uzun ve kısa vadeli plan ve yıllık iş programlarına uygun olarak tek düzen hesap planlarının yapılması,

- Muhasebe işlemlerinin gerektirdiği bilgi akışının düzenlenmesi,
- Kullanılacak bilgisayar veya defterlerinin hazırlanması
- Muhasebe kayıtlarının mevzuata göre yapılması
- Aylık geçici ve kesin mizanların çıkarılması,
- Personel kayıtlarının tutulması,
- SGK bildirme ve bordrolarının hazırlanması,
- Dönem sonu kayıtların yapılıp, envanterin hazırlanması
- Hesapların devri ve kar-zarar tablosunun çıkarılması
- Dönem Bilançosunun ve gelir tablosunun hazırlanması,
- Fon Akım Tablosu, Nakit Akım Tablosu, Öz Sermayedeki
- Değişiklikler ve Kâr Dağıtım Tablosu'nun hazırlanması,
- KDV ve maliyet tablosunun hazırlanması.
- İşletme bütçesinin hazırlanıp kontrol edilmesi
- İşletme politikalarını tespit edip, kordine etmek
- Yatırım kararlarına almak ve birim maliyetlerini hesaplamak,
- Kanuni ve vergi sorumluluklarını yerine getirmek,
- Maliyet Muhasebesinin işleyişini sağlayıp kontrol etmek,
- Vergi beyannamelerini imzalamak ve raporunu düzenlemek (

26.07.2008 tarih ve 26948 sayı ile resmi gazetede yayınlanan SM'lere staj başlangıç sınavı 4 yıllık üniversitelerden belli bölümlerden mezun olunmadıkça giriş hakkı ortadan kaldırılıp muhasebeci olma yolu kapanmıştır

**Serbest Muhasebeci Mali Müşavir:** İşletmelerin mali ve ekonomik verilerini, hukuki durumlara uygun olarak muhasebe mevzuatına ve kurallarına bağlı kalarak bir işyerine bağlı kalmadan görüşünü kurum ve mercilere bildiren kişilerdir.

SMMM aşağıda görevleri yapmakla yükümlüdür.

- (Değişik:R.G-21/11/2007-26707) Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin, genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince defterlerini tutmak, malî tablolar ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işlerini yapmak,
- Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin, muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirliklerini yapmak,
- (Değişik:R.G-21/11/2007-26707) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, malî tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik, değerlendirme, derecelendirme ve benzeri işleri yapmak.
- (Ek:R.G-21/11/2007-26707) İlgili mevzuatın öngördüğü işler ile resmî mercilerce belirlenecek işleri yapmak (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4650&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=mali%20m%FC%FEavir> Erişim tarihi: 01.05.2017).

**Yeminli Mali Müşavir:** Yeminli Mali Müşavir (YMM); SM ve SMMM'lerin yaptığı tüm işlemlerin, beyannamelerin, muhasebe ilke ve mevzuatlarına göre inceleyip tasdik eden yetkili uzman kişilerdir.

Bir başka yorum ile YMM; çalıştığı firmaların hesaplarını inceleyerek rapor aktaran, ödenmesi gereken verginin doğruluğunu tespit etmek suretiyle araştıran ve bu işlemleri tasdik eden uzman kişilerdir.

3568 sayılı yasa ile maliye bakanlığı tarafından YMM bazı görevler verilerek kamunun vergi incelemesi kısmen özelleştirilmiştir. 1995 yılında YMM tam tasdik yetkisinin verilmesi ile ödenmesi gereken verginin doğruluğunu araştırıp tespit etmekle yükümlü kılınmıştır.

YMM ciddiyetlik isteyen bir meslek olup bir kariyer mesleğidir. Şirket ve kurumlar hatalarını minimize etmek için YMM çalışmayı tercih etmektedirler.



YMM görevini yaparken mesleğin verdiği sorumluluğu, dikkat, özeni ve iyi niyet duygusunu çevresindeki kişilere göstermekle yükümlüdür. Kariyer hizmeti alan firmalara da aynı titizlik ve özeni göstermeleri beklenip meslek hatasını kabul etmemektedir

YMM aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdürler.

- Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin, muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirliklerini yapmak,
- (Değişik:R.G-21/11/2007-26707) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak inceleme, tahlil, denetim yapmak, malî tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik, değerlendirme, derecelendirme ve benzeri işleri yapmak,
- Mali tabloların ve beyannamelerin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelendiğini tasdik etmek,
- (Değişik:R.G-21/11/2007-26707) İlgili mevzuatın öngördüğü işler ile resmî mercilerce belirlenecek işleri yapmak.  
(<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.4650&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=mali%20m%FC%FEavir> Erişim tarihi: 01.05.2017)

### 2.3.3. Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensupları İstatistikleri

TÜRMOB, muhasebe meslek örgütlerini tek çatı altında 1990 yılından beri bir arada tutmaktadır. İllerde oluşturulan Meslek odaları aracılığıyla muhasebe meslek mensuplarını bir arada tutan tek kurumdur.

Muhasebe meslek mensuplarının Türkiye’de ki TÜRMOB sayısal verilerine göre incelenecek olursa;

TURMOB’un 2017 verilerine göre Tablo 1 incelendiğinde Türkiye’de çalışanlar kütüğüne kayıtlı bulunan toplam 106.205 muhasebe meslek mensubu bulunmaktadır. Bunların 9.343’ü SM, 92.134’ü SMMM, 4.728’i YMM unvanına sahiptir.

Tablo 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	Sayı
Serbest Muhasebeci (SM)	9.343
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)	92.134
Yeminli Mali Müşavir (YMM)	4.728
<b>Toplam</b>	<b>106.205</b>

(Kaynak: <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Kurumsal/UyeIstatistikleri/Istatistik.aspx?param=vXvwxCI6ot/IL1WTAAXqyo7+IQzWwx2oUZf0ZFM0Q2QIWpk6Ag2NdApm1y4ZbbJGOTnmeQ3qK7L3dgIK6V1HIQ> Erişim tarihi:01.05.2017)

Tablo 3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Unvan	Erkek	Kadın	Toplam
Serbest Muhasebeci (SM)	7.739	1.604	9.343
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)	65.309	27.425	92.734
Yeminli Mali Müşavir (YMM)	4.364	364	4.728
<b>Toplam</b>	<b>77.412</b>	<b>29.393</b>	<b>106.805</b>

(Kaynak: <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Kurumsal/UyeIstatistikleri/Istatistik.aspx?param=vXvwxCI6ot/IL1WTAAXqyo7+IQzWwx2oUZf0ZFM0Q2QIWpk6Ag2NdApm1y4ZbbJGOTnmeQ3qK7L3dgIK6V1HIQ> Erişim tarihi:01.05.2017)

Tablo 2 incelendiğinde muhasebecilerin 77.412'si erkek 29.393'ü kadın, 9.343'ünü SM, 92.734'ü SMMM, 4.728'i ise YMM olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Muhasebecilerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Okul Türü	SM Sayısı	SMMM Sayısı	YMM Sayısı	Toplam Sayı
İlköğretim	998	394	0	1.392
Meslek lisesi	4.231	8.295	0	12.526
Ön lisans	1.344	2.859	0	4.203
Lisans	2.723	75.574	3.729	82.026
Yüksek lisans	46	5.485	667	6.198
Doktora	1	127	332	460
<b>Toplam</b>	<b>9.343</b>	<b>92.734</b>	<b>4.728</b>	<b>106.805</b>

(Kaynak: <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Kurumsal/UyeIstatistikleri/Istatistik.aspx?param=vXvwxCI6ot/IL1WTAAXqyo7+IQzWwx2oUZf0ZFM0Q2QIWpk6Ag2NdApm1y4ZbbJGOTnmeQ3qK7L3dgIK6V1HIQ> Erişim tarihi:01.05.2017)

Tablo 3 incelendiğinde 1.392'i ilköğretim mezunu, 12.526'sı meslek lisesi mezunu, 4.203'sinin ön lisans mezunu, 82.026'sinin lisans mezunu ve 6.198'i ise yüksek lisans, 460 kişide doktora eğitimi aldığı görülmektedir.

Tablolara bakıldığında muhasebe mesleğinde kadınların daha az hizmet ettikleri görülmektedir.

Gaziantep ili için muhasebe meslek mensubu Gaziantep TURMOB kayıtlarına göre 2017 yılında toplam 1978 kişidir. Üyelerden 175'si SM, 1667'i SMMM, 136'sı YMM'dir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

Hizmet sektöründe çalışan muhasebe meslek mensuplarının işten ayrılma kararları ile ilişkili olabilecek faktörleri belirlemek amacıyla anketimiz YMM, SMM, MM ve özel sektörlerde çalışan muhasebe meslek mensuplarına uygulanmıştır. Anket uygulanırken 2 farklı yöntem izlenmiştir. Gaziantep il sınırları içinde yaşayan ve ulaşımı kolay olan çalışanlar, çalıştığı ortamda ziyaret edilerek yüz yüze görüşmek suretiyle uygulanmıştır. Diğer muhasebe meslek mensubu çalışanlarına ise internet üzerinde <https://www.onlineanketler.com> üzerinden uygulanmıştır. Anket uygulanacak çalışanlara, e-mail yoluyla anketin linki gönderilmiştir. Veri toplama sürecinin sonunda anket uygulanabilen 151 çalışanın verileri değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anket 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Lilis Surienty, T. Ramayah, May-Chiun Lo, Azlin Natasha Tarmizi (2014)'nin, 'Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach adlı makalesinden alınan işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerle (iş-hayat dengesi, işin özellikleri, amirin davranışları, ücret ve imkânlar) alakalı sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise çalışanların profilini ortaya çıkarabilmek için, demografik sorular sorulmuştur. Bu sorular arasında, çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, aylık geliri, en son çalıştığı yerdeki çalışma süresi ve toplam iş deneyimi gibi sorular yer almaktadır. Anket Likert türü sorulardan oluşmakta ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum arasında cevap seçenekleri bulunmaktadır.

### 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE UYGULANMASI

Araştırmanın ana kütlesini, Gaziantep'te muhasebe meslek mensupları hizmet sektöründeki çalışanlardan oluşmaktadır. Literatürde, işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerle ilgili birçok araştırma olmasına rağmen, muhasebe meslek mensuplarına

yönelik işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerle ilgili araştırmanın çok az sayıda olduğu görülmüştür. Araştırmamın amacı muhasebe meslek mensuplarının işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörleri belirlemek ve çıkan sonuçlar ışığında çözüm önerileri sunmaktır.

Araştırmamızda test edeceğimiz 4 tane hipotezimiz vardır.

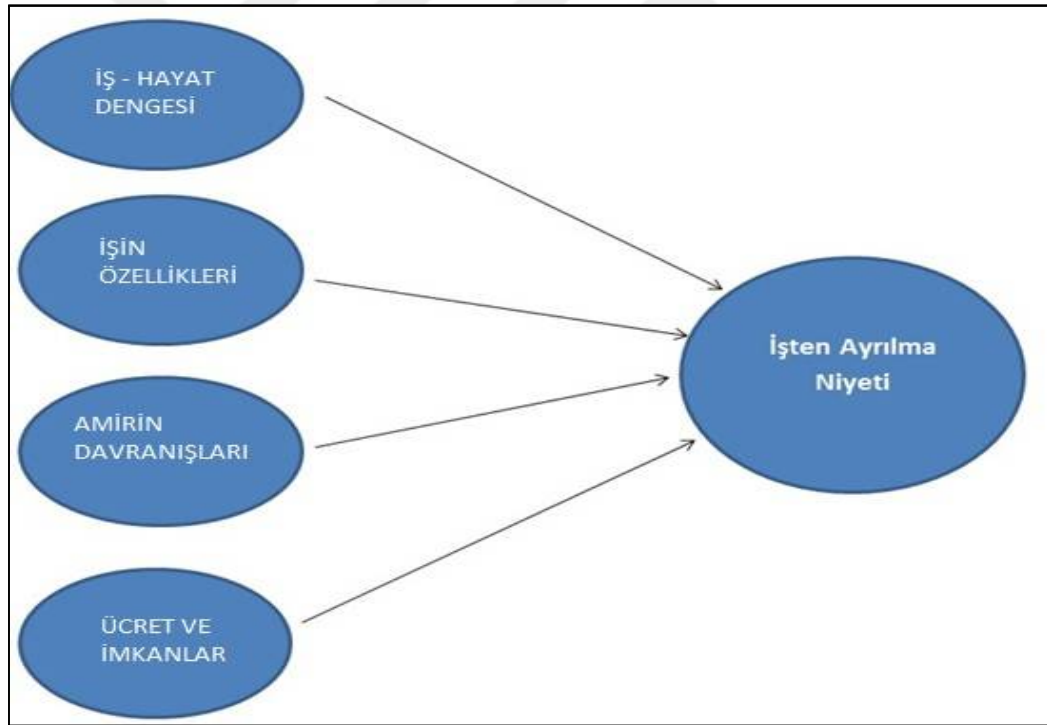
H<sub>1</sub>: İş-hayat dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: İşin özellikleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Amirin davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: Ücret ve imkânlar ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Geliştirilen hipotezler doğrultusunda araştırma modeli aşağıdaki şekildeki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE TARTIŞMA**

Bu bölümde yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular açıklanmaktadır.

### **4.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER**

Çalışmada katılımcıların cinsiyetleri sorulmuştur. Ankete katılanların, %74,8'lik kısmının erkek, %25,2'lik kısmının ise kadın olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Ankete Katılanların Cinsiyetlere Göre Dağılımı

<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Kadın	38	25,2
Erkek	113	74,8
Toplam	151	100,0

Ankete katılanlara medeni durum bilgileri sorulmuştur. Katılımcıların %61,6'sı bekar, %38,4'ü evli olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 6. Ankete Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Bekar	93	61,6
Evli	58	38,4
Toplam	151	100,0

Ankete katılanların eğitim durumları sorulmuştur. Katılımcıların sadece %2,6 gibi çok küçük bir kısmının lisansüstü mezunu olduğu, geri kalan %97,4'lik kısmının ise ilköğretim, lisans ortaöğretim ve yüksekokul mezunu olduğu görülmüştür. En büyük oran ise %48,3 ile lisans mezunlarından oluşmuştur.

Tablo 7. Ankete Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
İlköğretim	1	7
Ortaöğretim	18	11,9
Yüksekokul	55	36,4
Lisans	73	48,3
Lisansüstü	4	2,6
Toplam	151	100,0

Ankete katılanların aylık gelirleri sorulmuştur. 3001 TL ve 6000 TL arasında maaş alan katılımcıların sayısının az olduğu ve katılımcıların büyük çoğunluğunun 2000 ve daha az TL maaş aralığında bir ücrete sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 8. Ankete Katılanların Aylık Ortalama Gelirlerine Göre Dağılımı

<b>Gelir</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
2.000 TL ve daha az	97	64,2
2.001-3.000 TL	38	25,2
3.001-4.000 TL	12	7,9
4.001-5.000 TL	2	1,3
5.001-6.000 TL	2	1,3
Toplam	151	100,0

Anket katılımcılarına çalıştıkları yerdeki çalışma iş süreleri sorulmuştur. 1 ve daha az yıl arası çalışanlar %32,5, 2-5 yıl arası çalışanlar %44,4, 6-10 yıl arası çalışanlar %15,1, 11-20 yıl arası çalışanlar %6,0, 21 ve üzeri yıl çalışmada %2,0 lik dilimde yer almaktadır. En fazla %44,4 dilime sahip olan 2 ve 5 yıl arası çalışma süresi olanlardır.

Tablo 9. Ankete Katılanların çalışma iş süreleri

<b>Çalışma süresi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
1 ve daha az	49	32,5
2-5	67	44,4
6-10	23	15,1
11-20	9	6,0
21 ve üzeri	3	2,0
Toplam	151	100,0

Ankete katılanlara toplam iş deneyimleri sorulmuştur. 1 ve daha az yıl arası çalışanlar %16,6, 2-5 yıl arası çalışanlar %45, 6-10 yıl arası çalışanlar %19,9, 11-20 yıl arası çalışanlar %13,2, 21 ve üzeri yıl çalışmada %5,3' lük dilimde yer almaktadır. En fazla %45,0 dilime sahip olan 2-5 yıl arası çalışma süresi olanlardır.

Tablo10. Ankete Katılanların Toplam İş Deneyimleri

İş deneyimi	Frekans	Yüzde
1 ve daha az	25	16,6
2-5	68	45,0
6-10	30	19,9
11-20	20	13,2
21 ve üzeri	8	5,3
Toplam	151	

#### 4.2.FAKTÖR ANALİZİ

Araştırmamızda ölçeklerin geçerliliğini göstermek için faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizi, bir ve birden fazla değişkenin arasındaki ilişkilerin yorumlarını kolaylaştırmak amacıyla özetleyip değişken sayılarını aza indirmek için kullanılan analiz tekniğidir. (Yazıcıoğlu, 2010)

Verilerin faktör analizine uygunluğu test etmek amacıyla veriler üzerinde, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve Bartlett küresellik testi gerçekleştirilmiştir. KMO değeri 0,805 bulunmuş, Bartlett testi anlamlı çıkmıştır. KMO Örneklem Yerliliği Ölçüsü 0,60'dan yüksek olup, Bartlett testinin anlamlı çıkması ( $p < 0,05$ ) verilerin faktör analizi için uygunluğunu gösterir.

Tablo 11. KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yerliliği Ölçüsü	,805
Bartlett'in Yaklaşık Ki-Kare	1081,075
Küresellik Sd	105
Testi Anlam Düzeyi	,000



Faktör analizinde çıkarım yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi yöntemi, oluşan değerler üzerinde ise Kaizer normalizasyonu ile Varimax rotasyonu uygulanmıştır. Özdeğeri 1'den büyük olan bileşenler ayrı bir faktör olarak belirlenmiştir.

Analiz sonucunda toplam 5 faktör ortaya çıkmış ve faktörler toplamda 73,334'lük bir varyansla açıklanmıştır. Sorular ve faktör yüklemeleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo12. Faktör Analizi

	1	2	3	4	5
Şu anki işim aile hayatımı etkilemiyor.	,745				
İşimde yapmış olduğum fazla mesai makul bir düzeydedir, aşırı değildir.	,762				
İşimdeki iş yüküm makul düzeydedir, aşırı değildir.	,782				
İşimi nasıl yapacağım konusunda benim karar vermeme izin veriliyor.		,590			
İşim zorlayıcıdır, gayret gerektirir.		,733			
İşim yaratıcılık gerektirir ve anlamlıdır.		,788			
Amirim işimi nasıl geliştirebileceğim konusunda beni yönlendirir.			,793		
Amirim bana gerekli yardımı sağlar.			,890		
Ben işimi iyi yaptığımda amirim bunu takdir eder.			,805		
Çalıştığım firmada benzer işleri yapan çalışanlarıkiyle kıyaslandığında, benim aldığım ücret adildir.				,862	
Başka firmada benzer işleri yapan çalışanlarıkiyle kıyaslandığında, benim aldığım ücret adildir.				,797	
Firmam çalışanların refahını düşünür.			,402	,490	
Ciddi bir şekilde bu işten ayrılmayı düşünüyorum.					,807
Bu işi bırakma isteğim var.					,929
Bu işi bırakma niyetim var					,826

Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörler; iş-hayat dengesi (1.Bileşen), İşin özellikleri (2.Bileşen), Amirin davranışları (3.Bileşen), Ücret ve imkanlar (4.Bileşen), İşten ayrılma niyeti (5.Bileşen) olarak adlandırılmıştır. Aşağıdaki Tablo 4.11'de soruların bileşenlere göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo13. Yüklenen Soruların Bileşenlere Dağılımı

1. İş – Hayat Dengesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Şu anki işim aile hayatımı etkilemiyor.</li> <li>- İşimde yapmış olduğum fazla mesai makul bir düzeydedir, aşırı değildir</li> <li>- İşimdeki iş yüküm makul düzeydedir, aşırı değildir.</li> </ul>
2. İşin Özellikleri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İşimi nasıl yapacağım konusunda benim karar vermeme izin veriliyor.</li> <li>- İşim zorlayıcıdır, gayret gerektirir</li> <li>- İşim yaratıcılık gerektirir ve anlamlıdır.</li> </ul>
3. Amirin Davranışları	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amirim işimi nasıl geliştirebileceğim konusunda beni yönlendirir</li> <li>- Amirim bana gerekli yardımı sağlar.</li> <li>- Ben işimi iyi yaptığımda amirim bunu takdir eder.</li> </ul>
4. Ücret Ve İmkanlar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çalıştığım firmada benzer işleri yapan çalışanlarıkiyle kıyaslandığında, benim aldığım ücret adildir.</li> <li>- Başka firmalarda benzer işleri yapan çalışanlarıkiyle kıyaslandığında, benim aldığım ücret adildir.</li> <li>- Firmam çalışanların refahını düşünür.</li> </ul>
5. İşten Ayrılma Niyeti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ciddi bir şekilde bu işten ayrılmayı düşünüyorum.</li> <li>- Bu işi bırakma isteğim var</li> <li>- Bu işi bırakma niyetim var.</li> </ul>

Faktör analizi ile yüklenen soruların bileşenlere dağılımı yapılmıştır. Bileşenlerin güvenilirliğini test edebilmek amacıyla ayrı ayrı bütün bileşenler için Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Hesaplanan Cronbach alfa değeri tüm bileşenler için 0,5’den büyük olup, tüm bileşenlerin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 14 Güvenirlik Analizi

Bileşenler	Soru Sayısı	Cronbach alfa
(1) İş-hayat dengesi	3	0,691
(2) İşin özellikleri	3	0,534
(3) Amirin davranışları	3	0,858
(4) Ücret ve imkanlar	3	0,738
(5) İşten Ayrılma Niyeti	3	0,935

### 4.3. REGRESYON ANALİZİ

Araştırma modelimizi test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analizimizde bağımsız değişkenlerimizin (ücret ve imkanlar, iş özellikleri, iş-hayat dengesi, amirin davranışları), bağımlı değişkenimizle (İşten Ayrılma Niyeti) arasındaki ilişki ölçülmüştür.

ANOVA tablomuzdaki, anlam düzeyi sütunundaki değerin  $p < 0,01$  olması istatistiksel olarak modelin anlamlı olduğu göstermektedir.

Tablo 15. ANOVA

Model	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Anlam Düzeyi
Regresyon	65,510	4	16,378	13,715	0,000
Hata	174,343	146	1,194		
Toplam	239,853	150			
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti					
Bağımsız Değişken: ücret ve imkanlar, iş özellikleri, iş-hayat dengesi, amirin davranışları					

Regresyon Modeli Özeti tablosunda R sütunundaki değer, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında %52,30 oranında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca R kare (belirlilik katsayısı) sütunundaki değerlerden bağımsız değişkenlerimiz olan ücret ve imkanlar, iş özellikleri, iş-hayat dengesi, amirin davranışları, bağımlı değişkene ait olan varyansı %27,30 oranında açıkladığı, yani işten ayrılma niyetinin %27,30 oranında bu faktörlere bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir. Ayrıca Durbin-Watson değeri 2'ye yakın çıkmıştır. Bu da bize hata terimleri arasında oto korelasyon olmadığını, verilerin bu regresyon varsayımını sağladığını gösterir.

Tablo 16. Regresyon Modeli Özeti

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Ölçümün Standart Hatası	Durbin-Watson
,523	,273	,253	1,09276	1,629
Bağımsız Değişken: ücret ve imkanlar, iş özellikleri, iş-hayat dengesi, amirin davranışları				
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				

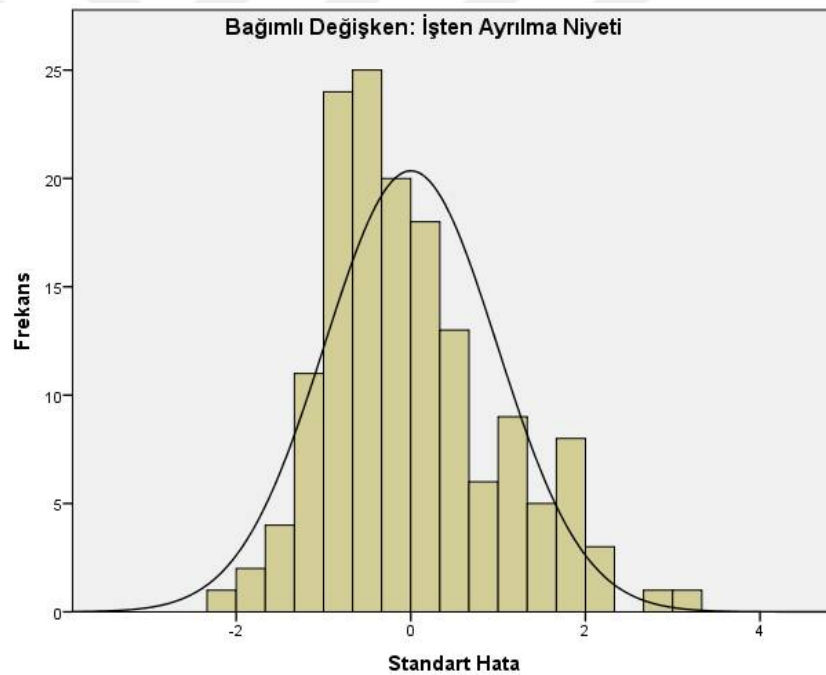
Regresyon Katsayıları tablosuna bakıldığında; iş-hayat dengesi, iş özellikleri, amirin davranışları, ücret ve imkânlar bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişkenimiz olan işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkili oldukları görülmektedir. İlişkinin anlamlı olabilmesi için anlam düzeyinin  $p < 0,05$  olması gereklidir. Dolayısıyla, iş-hayat dengesi, amirin davranışları ve ücret ve imkânlar bağımsız değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerine istatistiksel anlamlı bir etkisi varken, iş özellikleri, bağımsız değişkeninin anlamlı bir etkisi görülmemiştir. Çalışanın işten ayrılma niyeti üzerine en büyük etkiyi amirin davranışları değişkeninin yaptığı görülmektedir.

Tablo 17. Regresyon Katsayıları

	<b>B</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>	<b>Anlam</b>	<b>Tolerans İstatistiği</b>	<b>VIF</b>
Sabit	5,623	,527		10,676	,000		
İş-hayat dengesi	-,193	,088	-,165	-2,208	,029	,893	1,120
İş özellikleri	-,117	,109	-,078	-1,070	,286	,937	1,068
Amirin davranışları	-,315	,109	-,250	-2,884	,005	,660	1,515
Ücret ve imkanlar	-,280	,107	-,227	-2,625	,010	,668	1,497

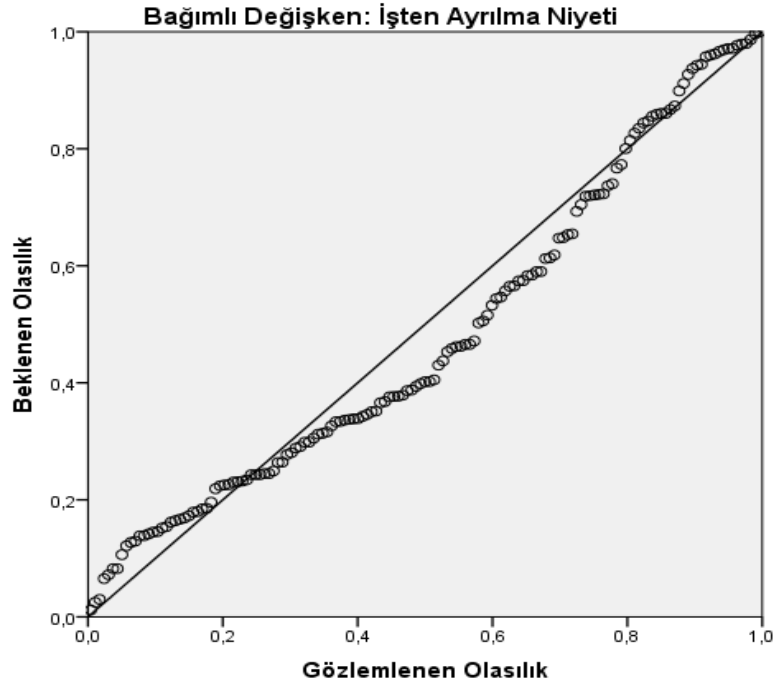
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Regresyon analizindeki hata terimlerinin normal dağılıp dağılmadıklarını anlamak için hata terimlerine ait histogram ve P-P grafikleri çizilmiştir. Aşağıdaki grafiklerden görüleceği gibi hata terimlerinin normal dağıldığı anlaşılmıştır.



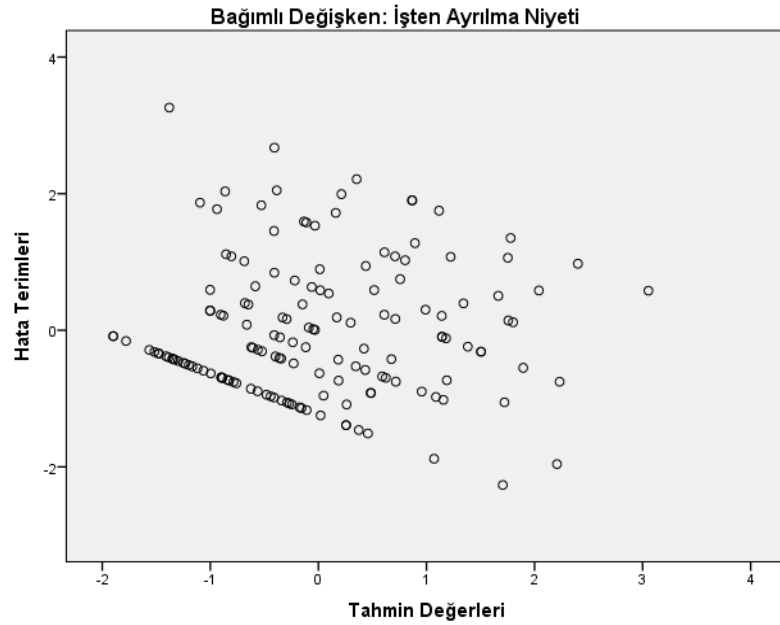
Şekil 2. Histogram Grafiği

Analize ait Normal P-P grafiği incelendiğinde beklenen ve gözlenen ölçüm değerlerinin birbirine çok yakın olduğu görülür.



Şekil 3. Normal P-P Grafiği

Standartlaştırılmış tahmin değerleri ve hata terimleri arasındaki serpilme diyagramı aşağıda gösterilmiştir. Grafikten anlaşılacağı gibi veriler regresyon varsayımlarını karşılamaktadır.



Şekil 4. Serpilme Diyagramı

## BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de ekonomik faaliyetler muhasebe ilkelerine ve mevzuatına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Muhasebe alanında meydana gelen teknik ve teknolojik gelişmeler muhasebe mesleğine başka bir boyut kazandırmıştır. Muhasebe mesleğine önem veren kişilerin mali ve finansal süreçleri en iyi şekilde kullanıp, yorumlayıp analiz etmesiyle, muhasebe mesleğinin önemini daha da artmıştır.

Muhasebe mesleği gün geçtikçe önemi arttırıp muhasebe ilgi alanına duyulan istek gün geçtikçe de artmaktadır. Türkiye’de günümüz itibariyle 106.835 kişi muhasebe mesleğini icra etmektedir. Muhasebe alanına duyulan ilgiden dolayı önümüzdeki yıllarda bu rakamın daha da artacağı beklenmektedir.

Muhasebe hizmet sektöründe hızlı bir büyüme gerçekleşirken kalifiyeli ve uzman muhasebe bireylerine gün geçtikçe de talep de artmaktadır. Büyüyen bu hizmet sektöründe duyulan personel ihtiyacından dolayı sürekli kariyer fırsatları değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Diğer sektörlerde olduğu gibi muhasebe sektöründe de muhasebe meslek mensuplarını şirket ve kurum içinde işten ayrılmaması büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü tecrübeli ve uzman bir meslek mensubunun işten ayrılması, işverenler ve kurum tarafından gerekli önemler alınmadığı müddetçe büyük maliyetlere sebep olacağı bilinmektedir.

Bu çalışma, muhasebe sektöründe çalışanların işten ayrılma kararları ile neden olabilecek faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Muhasebe meslek mensubu çalışanlarına yönelik olan anket 151 çalışan personele uygulanmıştır.

Araştırma modelimizde; iş-hayat dengesi, işin özellikleri, amirin davranışları, ücret ve imkanlar bağımsız değişkenlerinin işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenine olan etkileri incelenmiştir.

Elde edilen verilerin yorumlanması için SPSS programı aracılığı ile Tanımlayıcı istatistikler, Faktör Analizi ve Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Yapmış olduğumuz ankete katılan kadınların oranı %25,2 iken erkeklerin oranı %74,8 olduğu görülmüştür. TÜRMÖB verilerine göre Türkiye’de toplam muhasebe meslek mensubu içerisinde kadınların oranı %27,5 iken erkeklerin oranı sadece %72,5dir. Bu sonuç, muhasebe meslek mensupları içerisinde kadınların az olduğu görüşünü desteklemektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri yüksek olup, sadece %7’lık kısmı ilköğretim mezunudur. Diğer katılımcılar ise ya yüksekokul mezunu ya da daha yüksek eğitime sahiptir. Muhasebe meslek mensubu çalışanların çoğunluğu yüksek eğitim düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmamızda, ölçeklerin geçerliliğini göstermek için faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda; iş-hayat dengesi, işin özellikleri, amirin davranışları, ücret ve imkânlar, işten ayrılma niyeti olmak üzere 5 faktör ortaya çıkmıştır. Faktörlere, güvenilirlik analizi uygulanmış ve tüm bileşenlerin yeterli güvenilirliğe sahip oldukları görülmüştür.

Bu beş faktör arasındaki ilişkiyi analiz etmek ve hipotezleri test etmek amacıyla ve bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasında bir ilişkinin olup olmadığı ve eğer ilişki varsa ilişkinin gücü hakkında bilgi sahibi olmak için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işten ayrılma niyeti değişkeninin %27 oranında diğer dört faktörden etkilendiği, 4 bağımsız değişkenden üç tanesinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde işten ayrılma niyetini etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Ücret ve imkânlar, amirin davranışları ve iş-hayat dengesi değişkenleri işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İş özellikleri değişkeninin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Yaptığımız araştırmada işten ayrılma niyetine en büyük etkiyi amirin davranışlarının yaptığı görülmüştür. Deneyimli, uzman, çalışma isteği olan bireylerin işten ayrılmaları şirket açısından olumsuz sonuçlara sebep olacağından işverenler çalışanlarını elde tutmak adına iş yerine bağlılığı arttırıcı önlemlerin alınması büyük önem arz etmektedir.

İş yerlerinde artan rekabet ortamlarından dolayı deneyimli elamanı iş yerinde tutmak işverenler adına zorunluluk haline gelmiştir. Deneyimli elemanı iş yerinde tutmak için tek araç para değildir. Birçok muhasebe elemanın daha düşük bir ücretle başka işyerinde çalıştığı görülmektedir. Bunun en önemli nedeni ise işverenlerin iş yerine olan bağlılıkta izlediği yanlış politikadır.

Sonuç olarak, muhasebe mesleğinin Türkiye'ye çok geç yürürlüğe girmesinden dolayı mesleğin kişiye verilen sorumluluk derecesinden dolayı kadın ve erkek meslek mensuplarının mesleklerine devam etmeleri gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda isten ayrılma niyetine etki eden değişkenler dikkate alındığında;

- Çalışan personelin maaşında iyileştirmeler yapıp, deneyimli elemanlara sahip çıkılması,
- Muhasebe meslek mensuplarının çalışma saatlerini ve çalışma şartlarının düzeltilip ailesine ve çevresine zaman ayırıcı tedbirlerin alınması,
- İşveren ve genel müdürün işçinin işyerini benimsetici davranışlarda bulunup her konuda maddi ve manevi destek de bulunulması,
- Muhasebe meslek mensuplarının iş yerine uyum sağlaması ve kaynaşması için personeller arasında etkinlikler ve toplantılar yapılması,
- Muhasebe meslek mensuplarının işte başarı sağladıklarında ödüllendirme veya terfi sistemine gidip işini severek yapmaya teşvik edilmesi,
- İşverenlerin muhasebe meslek mensuplarına üstesinden gelebilecekleri düşündükleri daha çok proje, iş ve sorumluluk verilmemesi,
- Deneyimli elemanların işini nasıl yapacakları konusunda bireylere bırakıp işini zorlayıcı ve bıktırmayacak işlerin verilmesi önerilmektedir.



## KAYNAKLAR

TURMOB, (2007); *3568 Sayılı Meslek Yasası ve Son Değişikliklerle Yönetmelikler*, TURMOB Yayınları, Yayın No:330, 2007, 16.

ABA, G. (2009); *İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

ABUL, Akın, (2015); *Sosyal Zekâ Düzeyi ve Algılanan İş Yaşam Kalitesi Etkileşimine Yönelik Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

AGİN, Özgür (2010); “*İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

AHTUĞLU, Mehmet Ali. (1986); “*Düzenlenmiş Meslek: Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleği*”, Dokuz Eylül Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi. C:1, S:1

AKAY, Hüseyin. (2002); “*Muhasebe Mesleğinde Etik*”, ÖNERİ: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 17, 77-92.

ALTARAWNEH I, AL-KILANI MH. (2010) *Human Resource Management and Turnover Intentions in The Jordanian Hotel Sector*. Research and Practice in Human Resource Management. 18(1):46- 59.

ASLAN Zeynep ve ETYEMEZ Senem, (2015); *İş görenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, İşletme Araştırmaları Dergisi, 7/3, s.482-507.

AYDIN, İnayet. (2012); *Yönelimsel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, 5. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

AYTAÇ, S. (2005); *Çalışma Yaşamında Kariyer. Yönetimi, Planlanması, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi, 8.

BANNİSTER, B. D., ve GRİFFETH, R. W. (1986); *Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination*. Journal of Management, 12(3), 433-443.

BARUTÇUGİL, İ. (2004); *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık. İstanbul.

BEH, L. ve ROSE, R. C. (2007); *Linking QWL and Job Performance: Implications for Organizations*. Performance Improvement, 46 (6), 30-35.

BİBBY CL. (2008); *Should I stay or should I leave? Perceptions of age discrimination organizational justice and employee attitudes on intentions to leave*. J Appl Manag Entrep.;13(2):63–86.

BOLHARİ, A., REZAEEN, A., BOLHARİ, J., BAİRAMZADEH, S. ve SOLTAN, A. A. (2011); *The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs*. Proceedings of the International Conference on Computer Communication and Management. May 02-03. Sydney: IACSIT Press, 374-378.

BORLUK, S. (2014); *İş Yaşamı Kalitesi Verimlilik İlişkisi-I*. Kalkınmada Anahtar Verimlilik, 26 (312), 16-21.

BUDAK, G. (2013); *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi* İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.

CAN, A. (1991); *Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi*. I. Verimlilik Kongresi Bildiriler Kitabı. 27-29 Kasım. Ankara: MPM Yayınları, 89-99.

CHANG CP, CHANG WC. (2008); *Internal marketing practices and employees turnover intentionsin tourism and leisure hotels*. The Journal of Human Resource and Adult Learning. 4(2):161–72.

CİVELEK, Mehmet A. ve M.Banu DURUKAN; (1997); “*Günümüz Koşullarında Muhasebe Mesleği ve Meslek Ahlakı*”, III. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, Muhasebe Denetimi Mesleğinde Yetkiler, Sorumluluklar ve Meslek Ahlakı, ISMMMO Yayınları, No:20, ss.31- 132.

COTTON, J.L., & TUTTLE, J.M. (1986); *Employee turnover: A meta-analysis and review With implications for research*. Academy of Management Review, 11, 55–70.

ÇAKICI, Latif. (1986); “*Yeminli Mali Müşavirlik Mesleği ve Muhasebe Eğitimi*,” Muhasebe Enstitüsü Dergisi. C:12, S:43-44, Şubat-Mayıs,

ÇİÇEK, D. (2005); *Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

DAVİS, L. E. ve TRİST, E. L. (1974); *Work And the Quality of Life, Resource Papers for Work in America*. (Editör: James O’Toole). Improving the Quality of Working Life: Socio-Technical Case Studies. Cambridge: MIT Press, 246-284.

DEMİR, T. (2016); *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Alguları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DEMİRLER, S., KUTLU, A. ve BAYDUR, H. (2014); *Yönetici Hemşirelerin Yaşam Kaliteleri ile Çalışma Yaşamı Kalitelerinin İncelenmesi*. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 30 (2), 26-39.

DUYAN, E. C. (2008); *Çalışma Yaşamında Yoga: İş Tatmini ve Stres Yönetiminde Etkileri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

EASTON, S. ve LAAR, D. V. (2013); *QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why?* Psychology Research, 3 (10), 596-605.

ELMA, C. ve DEMİR, K. (2003); *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.

ERAT, Ş., KORKMAZ, M., ÇİMEN, V. ve YAHYAOĞLU, G. (2011); *Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi*. Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi, 2 (1), 48-76.

ERDEM, M. (2008); *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

EREN, E.(2007); *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım, İstanbul.

EUROFOUND, (2015); *Altıncı Avrupa Çalışma Koşulları Anketi*-<http://www.eurofound.europa.eu/tr/surveys/2015/sixth-european-workingconditions-survey-2015>, Erişim Tarihi: 15.05.2015.

GAERTNER, Stefan, (1999); “*Structural Determinates of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models*”, Human Resource Management Review, Volume, 9, Number, 4, s. 479-493.

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.4650&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=mali%20m%FC%FEavir>.

<http://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/istifa-alar-mi-haber-detay-10050> Erişim tarihi:01.05.2017).

<http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/Kurumsal/UyelIstatistikleri/Istatistik.aspx?param=vXvxwCI6ot/IL1WTAAXqyo7+IQzWwx2oUZf0ZFm0Q2QIWpk6Ag2NdApm1y4ZbbJGOTnmeQ3qK7L3dgIK6V1HIQ> Erişim tarihi:01.05.2017).

HUZZARD, T. (2003).; *The Convergence of the Quality of Working Life and Competitiveness*. Stockholm: The National Institute for Working Life.

KAYA, N. (2011); *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde çalışma yaşamı kalitesi ve etkileyen etmenlerin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi. Zonguldak.

KAYALAR, M. (1997); *Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesini Arttırmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

KESER, A. (2005); *Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişisine Teorik Bakış*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, 55 (1), 897-914.

KILIÇ, A. (2004); *Örgüt İçi Stres Faktörlerin Çalışanların "Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri" Üzerindeki Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

KÜÇÜKSAVAŞ, Nihat, (2005); *Finansal Muhasebe(Genel Muhasebe)*, Kare Yayınları, İstanbul.

LAMBERT, E. G., HOGAN, N. L., ve BARTON, S. M. (2001); *The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers*. The Social Science Journal, 38(2), 233-250.

LEWIS, S. (1999); *An International Perspective on Work-Family Issues*. (Editörler: Saroj Parasuraman ve Jeffrey H. Greenhaus). *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*. Westport: Greenwood Publishing, 91-103.

LİLİS Suriyenti, T. RAMAYAH, MAY-CHIUN Lo, AZLİN Natasha Tarmizi (2014); *Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach*, Social Indicators Research Volume 119, Issue 1, October ,405-420.

LOKANADHA, R. M. ve MOHAN, R. P. (2011); *Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions*. Asian Journal of Management Research, 1 (2), 827-839.

MADANKAR, A. ve NAZEM, F. (2013); *A Structural Model for Social Capital in Banks based on Quality of Work Life*. Proceedings of the 5th European

Conference on Intellectual Capital. April 11-12. Bilbao: Academic Conferences and Publishing International, 241-247.

MARKHAM, L. G. (2010); *Quality of Work Life as Predictor of Employees' Mental Health*, Doktora Tezi, University of the Free State, Bloemfontein.

MEYMANDI, A. Roosta; (2015); *Hossein Rajabdoory; Ziba Asoodeh. "The Reasons of Considering Ethics in Accounting Job"*, International Journal of Management Accounting and Economics, Cilt: 2, Sayı: 2, 136-143.

MOBLEY, W. H. (1982); *Some unanswered questions in turnover and withdrawal research*. The Academy of Management Review, 7(1), 111-116.

MOBLEY, W. H. (1992); *Employee turnover: Causes, consequences, and control*.

MOORE, Carl L.; Robert K. Jaedicke. (1980); *Yönetim Muhasebesi*, Dördüncü Baskı, (çev. Alparslan Peker), İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2683, İstanbul.

MORIN, E. M. ve MORIN, W. (2004); *Quality of Work life and Firm Performance at Canada*. (Editörler: Vattipalli R. P. Kashyap ve E. Mrudula), *Quality of Work Life: Introduction and Perspective*. Hyderabad: ICFAI University Press, 86-96.

OOMENS, S., GEURTS, S. ve SCHEEPERS, P. (2007); *Combining Work And Family In The Netherlands: Blessing Or Burden For One's Mental Health?* International Journal of Law and Psychiatry, 30 (4-5), 369-384.

ORPEN, C. (1981); *The Conceptualization of Quality of Working Life*. SA Journal of Industrial Psychology, 7 (1), 36-69.

ÖMÜRBEK, Vesile ve USUL, Hayrettin (2008); "*Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi*", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı 37, s. 164-173

ÖZDECİVİOĞLU M. (2004); *Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri*. Amme İdaresi Dergisi.;37(4):97-115.

ÖZKALP, E. ve KIREL, A. Ç. (2001); *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.

PATIL, S. L. ve SWADI, S. Y. (2014); *Quality of Work Life : A Review*. Indian Journal of Research, 3 (11), 146-148.

RANİ, R., KUMAR, N., RASTOGİ, R. ve GARG, P. (2012); *Quality of Work Life: Predictor of Psychological Wellbeing of Police Employees*. Indian Journal of Positive Psychology, 3 (4), 356-364.

ROBBİNS, S. P., DECENZO, D. A. ve COULTER, M. (2013); *Yönetimin Esasları* Ankara: Nobel Yayıncılık

RUSBULT, C. E., FARRELL, D., ROGERS, G., ve MAİNOUS, A. G. (1988); *Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction*. Academy of Management Journal, 31(3), 599-627.

SANDERSON, Patrick A. (2003); "*The Relationships Between Empowerment and Turnover Intentions in a Structured Environment*", Regent University, School of Leadership Studies.

SCHULZE, N. (1998); Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancillaştırılması. 6.Ergonomi Kongresi Bildiriler Kitabı. 27-29 Mayıs. Ankara: MPM Yayınları, 519-532.

SCOTT A, GRAVELLE H, SİMOENS S, BOJKE C, SİBBALD B. (2006); *Job satisfaction and quitting intentions: a structural model of british general practitioners*. British Journal of Industrial Relations. 3(44):519-40.

SCULLY, J. A., KİRKPATRİCK, S. A. ve LOCKE, E. A. (1995); *Locus of Knowledge as a Determination of the Effects of Participation on Performance, Affect, and Perceptions*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 61 (3), 276-288.

SELİMOĞLU, Seval Kardeş (2006); "*Türk Muhasebe Uygulamalarında Etik*", Mali Çözüm Dergisi, Sayı 76 (özel sayı), s. 437- 456.

SERBEST, F. (2000); *İş Yaşamının Niteliği*. Verimlilik Dergisi. MPM Yayınları. 2.

SERÇEOĞLU, Neslihan, ZENNÜBE Işık ve ÇETİNKAYA YAVUZ Mehmet, (2016); *İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma*, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:9, Sayı:45, s.1101.

SHAW, J. D., J. E. DELERY, G. D. JENKİNS ve GUPTA N. (1998); *An Organization- Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover*. Academy Of Management Journal. 41. 5, 511- 525.

SHEEL, S., SINDHWANI, B. K., GOEL, S. ve PATHAK, S. (2012); *Quality of Work Life, Employee Performance and Career Growth Opportunities: A Literature Review*. International Journal of Multidisciplinary Research, 2 (2), 291-300.

SIRGY, M.J., EFRATY, D., SIEGEL P., LEE D.(2001); *A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories*. Social Indicators Research, 55, 241–302.

SIVADAS, E. ve BAKER-Prewitt, J. L. (2000); *An Examination of The Relationship Between Service Quality, Customer Satisfaction, and Store Loyalty*. International Journal of Retail & Distribution Management, 28 (2), 73-82.

SOLMUŞ, T. (2000); *İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Programlar*. Türk Psikoloji Bülteni, (18), 37-42.

SRIVASTAVA, S. ve KANPUR, R. (2014); *A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications*. IOSR Journal of Business and Management, 16 (3), 54-59.

STUMPF, S. A., & HARTMAN, K. (1984); *Individual exploration to organizational commitment or withdrawal*. The Academy of Management Journal, 27(2), 308-329.

ŞAHİN A. (2011); *Çalışma yaşamının kalitesi*. Anahtar Dergisi. 275:30-5.

ŞİMŞEK, M. Ş. ve ÖGE, S. (2012); *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Yayınevi.

ŞİMŞEK, M. Ş., AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (2014); *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.

TAKASE M, MAUDE P, MANIAS E. (2005); *Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach*. Nurs Health Sci. 7(3):209-17.

TASHO, W., JORDAN, J. ve ROBERTSON, I. (2005); *Case study: Establishing The Business Case for Investing in Stress Prevention Activities and Evaluating Their Impact on Sickness Absence Levels (Rapor No: 295)*. Norwich: Health and Safety Executive.

TETT, R. P., & MEYER, J. P. (1993); *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings*. Personnel Psychology Personnel Psychology, 1(46), 259-293.

TUNA Muharrem ve YEŞİLTAŞ Murat, (2014); *Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*; Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, s.105-117.

TÜTÜNCÜ, Özkan, DEMİR, Mahmut (2002); *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Gücü Hareketlerinin Analizi*, Turhan Kitabevi, Ankara.

TÜZÜN Kalemci İ. (2007); *Antecedents of Turnover Intention Toward a Service Provider* The Business Review. Cambridge; 8(2):128.

UYSAL, G. F. (2002); *Çalışma yaşamının kalitesi ve çağdaş yönetim. İş-Güç*, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 1.

ÜNSAR, A. S. (2011); *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşten Ayrılma Eğilimine Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması*. SUIİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16(22), 255-271.

VEERAAH, K. ve MANCHALA, G. (2012); *Quality of Work Life in State Bank of India, Hyderabad*. SUMEDHA Journal of Management, 1 (4), 83-91.

WALTON, R. E. (1973); *Quality of Working Life: What Is It?* Sloan Management Review, 15 (1), 11-21.

WALTON, R. E. (1974); *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business Review.

WATROUS KM, HUFFMAN AH, PRITCHARD RD. (2006); *“When Coworkers and Managers Quit: The Effects of Turnover and Shared Values on Performance*. J Bus Psychol; 21(1):103–26.

WELLS JE, PEACHEY JW (2011); *Turnover intentions: do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter? Team Performance Management*.;17(1/2):23–40.

WORRALL, L. ve COOPER, C. (2006); *The Quality of Working Life: Managers' Health and Well-Being*. London: Chartered Management Institute.

www.gelirler.gov.tr erişim tarihi : 05.05.2017.

YAZICI, Mehmet, (1990); *Muhasebe Tümleri ve Örgütlenmesi*, M.Ü.İ.İ.B.F. Nihad Sayar Yardım ve Yayın Vakfı, No:439/762, İstanbul.

YILDIZ, Gülsevil, (2010); *“Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama”*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 36, 155-178.



YILDIZ, S. M. (2013); *Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Ege Akademik Bakış, 13 (3), 317-324.

YÜKSEL, İ. (2004); *Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 5 (1), 47-58.

YÜRÜR, S. ve ÜNLÜ, O., (2011); “*Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi*”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(2), 81-104.



**EK:1 ANKET**

Sayın Katılımcı, bu anket formu, Gaziantep Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü tarafından yürütülen bir araştırma doğrultusunda hazırlanmıştır. Anketin amacı, muhasebe çalışanlarının iş yaşamına yönelik algılarını ortaya koymaktır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifade için, o ifadeyle ilgili görüşünüzü en iyi şekilde belirten sayıyı işaretleyiniz. Çok değerli katkılarınız için teşekkürlerimizi sunarız.

Y.L. Öğrencisi Ayhan TURAN

Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK

Gaziantep Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü  
seriarya@gmail.comGaziantep Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü  
seyrek@gantep.edu.tr

1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum

<b>İŞ – HAYAT DENGESİ</b>					
Şu anki işim aile hayatımı etkilemiyor	1	2	3	4	5
İşimde yapmış olduğum fazla mesai makul bir düzeydedir, aşırı değildir	1	2	3	4	5
İşimdeki iş yüküm makul düzeydedir, aşırı değildir	1	2	3	4	5

<b>İŞİN ÖZELLİKLERİ</b>					
İşimi nasıl yapacağım konusunda benim karar vermeme izin veriliyor	1	2	3	4	5
İşim zorlayıcıdır, gayret gerektirir	1	2	3	4	5
İşim yaratıcılık gerektirir ve anlamlıdır	1	2	3	4	5

<b>AMİRİN DAVRANIŞLARI</b>					
Amirim işimi nasıl geliştirebileceğim konusunda beni yönlendirir	1	2	3	4	5
Amirim bana gerekli yardımı sağlar	1	2	3	4	5
Ben işimi iyi yaptığımda amirim bunu takdir eder	1	2	3	4	5

<b>ÜCRET VE İMKANLAR</b>					
Çalıştığım firmada benzer işleri yapan çalışanlarıkiyle kıyaslandığında, benim aldığım ücret adildir.	1	2	3	4	5
Başka firmalarda benzer işleri yapan çalışanlarıkiyle kıyaslandığında, benim aldığım ücret adildir.	1	2	3	4	5
Firmam çalışanların refahını düşünür	1	2	3	4	5

<b>İŞTEN AYRILMA NİYETİ</b>					
Ciddi bir şekilde bu işten ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Bu işi bırakma isteğim var	1	2	3	4	5
Bu işi bırakma niyetim var	1	2	3	4	5

**Cinsiyetiniz** : ( ) Kadın ( ) Erkek

**Medeni Durumunuz** : ( ) Evli ( ) Bekar

**Yaşınız** : ( ) 25 ve daha az ( ) 26-35 ( ) 36-45 ( ) 46-55 ( ) 56 ve üzeri

**Eğitim düzeyiniz** : ( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim ( ) Yüksekokul  
( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( ) Doktora

**Maaşınız (TL)** : ( ) 2000 ve daha az ( ) 2001-3000 ( ) 3001-4000

( ) 4001-5000 ( ) 5001-6000 ( ) 6001 ve üzeri

**Şu anki iş yerinizde çalışma süreniz (yıl):**

( ) 1 ve daha az ( ) 2-5 ( ) 6-10 ( ) 11-20 ( ) 21 veya üzeri

**Toplam iş tecrübeniz (yıl):**

( ) 1 ve daha az ( ) 2-5 ( ) 6-10 ( ) 11-20 ( ) 21 veya üzeri

## ÖZGEÇMİŞ

Ayhan Turan 1983 yılında Gaziantep’te doğdu. Anadolu üniversitesi iktisadi idari bilimler fakültesi işletme bölümünden 2013 yılında mezun oldu. Tetrayağ Sanayi Ticaret LTD.ŞTİ şirketinde muhasebeci olarak çalışmaktadır.

## VITAE

Ayhan Turan was born in Gaziantep in 1983. He graduated from the Faculty of economics administrative sciences at Anadolu University in 2013. He has been working as an accountant Center of Tetra oil İn Trade Co LTD