

**T.C.
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**MUHASEBECİLERİN MESLEKİ VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ MEMNUNİYETİ
VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

**Mehmet GÜNLÜK
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

GEBZE

2010

**T.C.
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**MUHASEBECİLERİN MESLEKİ VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ MEMNUNİYETİ
VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

**Mehmet GÜNLÜK
DOKTORA TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
Doç.Dr. Gökhan ÖZER**


**GEBZE
2010**





DOKTORA TEZİ JÜRİ ONAY SAYFASI

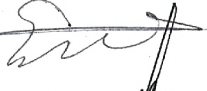
G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun **04/06/2010** tarih ve **302-14 /117** sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **18/06/2010** tarihinde tez savunma sınavı yapılan **Mehmet GÜNLÜK**'ün tez çalışması **İŞLETME** Anabilim Dalında **DOKTORA** tezi olarak kabul edilmiştir.


JÜRİ

ÜYE
(TEZ DANIŞMANI) : Doç.Dr. Gökhan ÖZER (G.Y.T.E.) 

ÜYE : Doç.Dr. Halim KAZAN (G.Y.T.E.) 

ÜYE : Doç.Dr. Ramazan KAYNAK (G.Y.T.E.) 

ÜYE : Yrd. Doç.Dr. Ercan ERGÜN (G.Y.T.E.) 

ÜYE : Yrd. Doç.Dr. Murat ÖZCAN (Abant İ. Baysal Üni) 

ONAY

G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/....../2010 tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

ÖZET

TEZİN BAŞLIĞI: Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma

TEZİN YAZARI: Mehmet GÜNLÜK

Yönetim, uygulamalı psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış ile ilgili yazın, bireylerin sahip oldukları mesleki bağlılık seviyesinin, çalıştıkları örgütlerin başarılı olmalarını sağlamak açısından büyük önem taşıdığını göstermektedir.

Mesleki bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutları ile ilgili araştırmalar, diğer mesleklerde bu boyutların etkileri hususunda önemli kanıtlar ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, muhasebecilerin mesleki bağlılıklarına ilişkin çalışmalar sadece “mesleğe duygusal bağlılık (MEDUB)” boyutu ile sınırlı kalmıştır. Muhasebeciler üzerinde yapılan çalışmalarda, mesleki bağlılığın tek boyutuna odaklanmanın, muhasebecilerin mesleki bağlılıklarını kısmen tanımlanmasına neden olmaktadır. Bu tek boyutlu odaklanma, muhasebecilerin mesleki bağlılıklarının öncüllerinin ve sonuçlarının tam olarak anlaşılmasına yol açabilir. Muhasebe mesleğinin yüksek derece teknik bilgi, eğitim, etik davranış gerektirmesi ve belirgin kazancı olması gibi özellikleri muhasebecilerin mesleki bağlılıklarının işten ayrılma niyeti ve meslek memnuniyeti gibi sonuçlarını açıklamasındaki her bir boyutunun göreceli önemini etkileyebilmektedir. Bu yüzden mesleki bağlılığın nasıl geliştiği ve muhasebe mesleği ile örgütsel sonuçları nasıl etkilediği gibi farklı boyutlarını incelemek için geçerli gerekçeler vardır.

Bu doktora tez çalışması iş memnuniyeti, mesleki ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkileri ele alan kapsamlı bir model ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın hedefi, bağımlı ve bağımsız olarak çalışan ve Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavir (YMM) unvanlarına sahip muhasebeciler ile meslek stajı

yapan muhasebeci adaylarının; iş memnuniyeti ile örgütsel ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkileri araştırmak ve bu ilişkilerin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisini incelemektir.

Çalışmada özellikle mesleki bağlılığı ve ardından iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki etkileri incelemek amacıyla oluşturulan kapsamlı modeli test etmek için kullanılan veri, anket yöntemiyle toplanmıştır. Oluşturulan anket Türkiye genelinde 1568 muhasebe meslek mensubuna uygulanmıştır. Elde edilen veriler kullanılarak yapılan analizlerden elde edilen bulgular; **1)** muhasebecilerin işten ayrılma eğilimlerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan örgüte duygusal bağlılık, örgüte normatif bağlılık ve örgüte devam bağlılığı tarafından etkilendiğini, **2)** iş memnuniyetinin örgüte duygusal bağlılık, örgüt normatif bağlılık ve mesleki devam bağlılığını istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde etkilediğini ve **3)** örgüte duygusal bağlılığının iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında tam ara değişken, örgüte normatif bağlılık ve mesleğe normatif bağlılığın ise kısmı ara değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

SUMMARY

TITLE: A Research on Accountants' Professional and Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intentions

Author: Mehmet GÜNLÜK

Literature concerning management, psychology, social psychology and organizational behavior shows that the professional commitment level that individuals own is important in terms of making the organizations they work in successful.

The researches related with the affective, continuance and normative dimensions of professional commitment exhibit considerable evidence with regard to affects of these dimensions on other professions. Nonetheless, the studies on professional commitment of accountants have been limited in the dimensions of "affective professional commitment". It can be said that focusing on only one dimension of accountants' professional commitment brings about partial characterization of the professional commitment of accountants. This one dimensional focusing may cause the premises and consequences of professional commitment of accountants not to be understood completely. The characteristics of accounting profession such as technical knowledge at a high degree, education, ethic behavior requirements and having a distinct income can affect the relative severity of each dimension on giving explanation about results of professional commitment such as turnover intentions of accountants' and professional satisfaction. Therefore there are valid justifications to investigate various dimensions such as how Professional commitment develops and affects accounting profession and organizational consequences.

This doctorate thesis proposes comprehensive model which handles the relations among turnover intentions and professional and organizational commitment and professional satisfaction. The aim of this study is to

ascertain the relationship between organizational and professional commitment of the accountants who work either dependently or independently and who have the title of public accountants, financial consultant, certified public accountants, and accountant candidates doing internship and to examine the affects of this relationship on turnover intention.

The data used for testing the comprehensive model which is formed so as to analyze these effects is collected by survey method. The survey is conducted to 1568 respondents related to accountancy profession in Turkey-wide. Regression analysis is done in order to test these data and hypothesis. The findings gained by the data are: **1)** The turnover intentions of accountants are affected by the sub-dimensions of organizational commitment such as affective commitment to organization, normative commitment to organization and continuance commitment to organization, **2)** job satisfaction statistically affects the affective organizational commitment, organizational normative commitment and professional continuance commitment expressively and **3)** affective organizational commitment variable has a fully mediating, normative organizational commitment and normative occupational commitment variables have partial mediating effects between job satisfaction and turnover intention.

TEŞEKKÜR

Doktora çalışması, zekâsını ve becerilerini sürekli zorlayan, eksiklerini gördükçe kendisini sürekli öğrenmek ve geliştirmek zorunda hisseden bir doktora öğrencisi için oldukça zorlu, öğrenciye kazandırdıklarıyla güzel ama sancılı bir süreçtir. Benim de her doktora öğrencisi gibi yaşadığım bu süreç sonunda hazırladığım ve bilime katkısı oranında beni mutlu edecek olan bu tez çalışmasını, aşağıda isimlerini tek tek belirttiğim ve her biri benim için birbirinden değerli pek çok insanın çaba ve desteği olmasaydı tamamlayamazdım.

Teşekkürüme danışmanım Doç. Dr. Gökhan ÖZER ile başlamak istiyorum. Doktoraya başladığım ilk günden itibaren ilgisini, bilgisini, tecrübelerini, vaktini, hoşgörüsünü ve dostluğunu benden esirgemediği; başım sıkıştığında ve umutsuzluğa kapıldığımda bana destek olduğu, yol gösterdiği ve cesaretlendirdiği için kendisine şükranlarımı sunarım.

Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nün bir başka değerli ismi olan Doç. Dr. Halim KAZAN'a şahsıma ayırdığı zamanlar, vermiş olduğu tavsiyeler, yapmış olduğu yardımlar, cesaret verici ve motive edici sohbetler için minnettarım.

Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümündeki yoğun programına rağmen "Tez İzleme Komitesi"nde yer alarak ilgisini, bilgisini, tecrübelerini, vaktini, hoşgörüsünü ve dostluğunu benimle paylaşarak destek olan Doç. Dr. T. Sabri ERDİL'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmada kullanılan verilerin toplanması konusunda yardımlarını esirgemeyen İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Öğretim Üyeleri Prof. Dr. Recep PEKDEMİR, Prof. Dr. M. Sema ÜLKER ve Doç. Dr. Fatih YILMAZ'a, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) Temel Eğitim ve Staj Merkezi (TESMER) İstanbul

Şubesi Eğitim Müdürü Dr. Cem Niyazi DURMUŞ'a, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN'a ve anketörlere çok teşekkür ederim.

Kendileriyle Araştırma Görevlisi olarak Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsünde çalıştıkları sırada tanıştığım ve GYTE'deki öğrenciliğimin ilk gününden itibaren arkadaşlıklarını ve yardımlarını benden esirgemeyen Doç. Dr. Hakan KİTAPÇI'ya, Dr. Ayşe Tansel ÇETİN'e, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğretim Üyeleri Yrd. Doç. Dr. Rahmi YÜCEL ve Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN'a, Yaşar Üniversitesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Çağrı BULUT'a ne kadar teşekkür etsem azdır. Sağ olun. Var olun.

Doktoraya başladığım sırada görev yaptığım Muğla Üniversitesi, Milas Sıtkı Koçman Meslek Yüksekokulunun o zamanki Müdürü Prof. Dr. Abdurrahim ŞAHBAZ'a doktora sürecinden önceki, beni cesaretlendiren ve yönlendiren konuşmaları ve yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

Milas Sıtkı Koçman Meslek Yüksekokulunda beraber çalışma zevkini yaşadığım ve doktora eğitimim süresince desteklerini her zaman hissettiğim Öğr. Gör. Bedri SEVİNÇ'e, Öğr. Gör. Senem Nil ERBEY'e, Öğr. Gör. Gülşah ÇEKEN'e, Öğr. Gör. Ali Çağlar UZUN'a ve Türk Dili Okutmanı Mustafa KARATAŞ ile Muğla Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Yüksekokulu Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ÇEKEN ile doktora süresince aynı sınıfı paylaştığım Dr. Bülent AYDIN, Araş. Gör. İnci DURSUN ve Okan Üniversitesi Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. A. Zafer ACAR'a teşekkür ederim. Sizin gibi arkadaşlara sahip olduğum için kendimi çok şanslı sayıyorum.

Son olarak kalbimin en derinlerinden gelen teşekkür demetini dünyadaki en değerli varlıklarım olan anneme, babama, kardeşime, eşime ve çocuklarıma sunmak istiyorum. Annem Leman GÜNLÜK ve babam Süleyman GÜNLÜK olmasaydı maddî ve manevî olarak çok zorlanırdım. Kardeşim Fatih GÜNLÜK her zaman yanımdaydı ve aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemde bana hep destek oldu. Her iki hamileliğinin en zor anlarında yanında olamadığım ve özel yaşantımızdan

sürekli fedakârlık etmek zorunda kalan eşim Yasemin ve benimle vakit geçirmek, oynamak ihtiyacı duydukları anlarda onlara yeterli zaman ayıramadığım çocuklarım Süleyman Ata ve Yiğit Alp! Umarım oldukça zorlu geçen bir sürecin sonunda ortaya çıkan bu tez kendimi size affettirmem için yeterli olur.

İzin verirsiniz bu tezi anneme, babama, kardeşime, eşime ve çocuklarıma ithaf etmek istiyorum. Hepinizi çok seviyorum.

Saygı, sevgi ve şükranlarımla

Haziran, 2010

Mehmet GÜNLÜK

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

	Sayfa
ÖZET	
SUMMARY	
TEŞEKKÜR	
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	
ŞEKİLLER DİZİNİ	
TABLolar DİZİNİ	
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	4
1.2. Araştırma Soruları	5
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Araştırmanın Varsayımları, Kısıtları ve İçerik Planı	7
2. TEMEL KAVRAMLAR VE DEĞİŞKENLER	9
2.1. İş Memnuniyeti Kavramı	9
2.2. Bağlılık Kavramı	11
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Boyutları	12
2.2.1.1. Duygusal Bağlılık	17
2.2.1.2. Devam Bağlılığı	18
2.2.1.3. Normatif Bağlılık	19
2.2.2. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Kavramlar	21
2.2.2.1. Kişisel Özellikler	22
2.2.2.2. İş Özellikleri	23
2.2.2.3. İş Deneyimi	24
2.2.3. Mesleğe Bağlılık Kavramı	25
2.2.3.1. Muhasebecilik Mesleğinde Profesyonellik	25
2.2.3.2. Mesleğe Bağlılık	30
2.2.4. Mesleğe Bağlılıkla İlişkili Kavramlar	32

2.2.4.1. Kişisel Özellikler	32
2.2.4.2. İş Özellikleri	33
2.2.4.3. Mesleki Nitelikler	34
2.2.5. Serbest Muhasebe Firmalarında Örgüte Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık İlişkisi	36
2.2.6. Muhasebeciler Üzerinde Yapılan Mesleğe Bağlılık Çalışmaları	37
2.3. İşten Ayrılma Eğilimi	41
2.4. Demografik Faktörler	44
2.4.1. Mesleğe Bağlılıkla İlgili Demografik Faktörler	44
2.4.2. Örgüte Bağlılıkla İlgili Demografik Faktörler	45
3. HİPOTEZ GELİŞTİRME	47
3.1. Kavramsal Model	47
3.2. Araştırma Hipotezleri	48
3.2.1. İş Memnuniyeti ve Mesleğe Bağlılık	49
3.2.2. İş Memnuniyeti ve Örgüte Bağlılık	49
3.2.3. İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi	50
3.2.4. Mesleğe Bağlılık, Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi	51
4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ, VERİ TOPLAMA VE UYGULAMA	55
4.1. Örneklem	57
4.2. Ölçekler	57
4.2.1. İş Memnuniyeti Ölçeği	58
4.2.2. Örgüte Bağlılık Ölçeği	59
4.2.3. Mesleğe Bağlılık Ölçeği	59
4.2.4. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği	59
4.2.5. Demografik Bilgiler Ölçeği	59
4.3. Anket Formu Hazırlanırken Dikkat Edilen Konular	60
4.4. Ön Test ve Anket Formuna Son Halinin Verilmesi	60
4.5. Veri Toplama Süreci	61
5. İSTATİSTİKSEL ANALİZLER VE BULGULAR	63
5.1. Örneklem Ait Temel Karakteristikler ve Demografik Bulgular	63

5.1.1. Cinsiyet	64
5.1.2. Yaş	64
5.1.3. Eğitim Seviyesi	65
5.1.4. Meslek Ünvanı	65
5.1.5. Mesleki Tecrübe	66
5.1.6. Medeni Durum	66
5.2. Faktör ve Ölçüm Analizleri	67
5.2.1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlet Testi Sonuçları	67
5.2.2. Faktör Analizi	68
5.3. Değişkenlere Ait Güvenilirlik Analizleri	70
5.4. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizleri	71
5.5. Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Testi	72
5.5.1. İşten Ayrılma Eğilimini Etkileyen Faktörlerle İlgili Regresyon Sonuçları	73
5.5.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerle İlgili Regresyon Sonuçları	74
5.5.3. Ara Değişken Analizi	76
5.6. Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme/Desteklenmeme Durumları	78
6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	81
6.1. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi	81
6.1.1. İş Memnuniyetinin Mesleğe ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi	82
6.1.2. Mesleğe Bağlılık ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki	83
6.1.3. Örgüte Bağlılığın Ara Değişken Etkisi	84
6.2. Araştırmanın Sınırları ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler	84
6.3. Sonuç	85
YARARLANILAN KAYNAKLAR	87
EKLER	
Ek 1: Anket Soruları	115

Ek 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri Tablosu

118

ÖZGEÇMİŞ

119

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekil</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 1 Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	14
Şekil 2 Davranışsal Bağlılık Süreci	16
Şekil 3 Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	25
Şekil 4 Mesleğe Bağlılık Modelinin Öncülleri	35
Şekil 5 Mesleğe Duygusal Bağlılığın Öncülleri, İlişkili Olduğu Kavramlar ve Sonuçları	41
Şekil 6 Araştırma Modeli	48

TABLOLAR DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1 Örgütsel Bağlılığın Bileşenlerinin Tanımlanması	20
Tablo 2 Muhasebeciler Üzerinde Yapılan Mesleğe Duygusal Bağlılık Çalışmaları	39
Tablo 3 Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımları	55
Tablo 4 Ön Test Yanıtlama Oranı	61
Tablo 5 Veri Kaynakları Tablosu	62
Tablo 6 Katılımcıların Cinsiyetleri	64
Tablo 7 Katılımcıların Yaşları	64
Tablo 8 Katılımcıların Eğitim Seviyeleri	65
Tablo 9 Katılımcıların Meslek Ünvanları	65
Tablo 10 Katılımcıların Meslekte Çalışma Süreleri	66
Tablo 11 Katılımcıların Medeni Durumları	66
Tablo 12 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test ve Bartlett's Test Sonuçları	67
Tablo 13 Faktör Analizi Sonuçları	69
Tablo 14 Değişkenlere Ait Soru Sayıları	71
Tablo 15 Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Tablosu	72
Tablo 16 İşten Ayrılma Eğilimi ile İlgili Regresyon Analizi Tablosu	73
Tablo 17 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerle İlgili Regresyon Sonuçları	75
Tablo 18 Ara Değişken Etkisi İle İlgili Regresyon Analizlerinin Sonuçları	76
Tablo 19 Hipotezlerin Desteklenip Desteklenmeme Durumu Tablosu	79

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
TESMER	: Temel Eğitim ve Staj Merkezi
YMM	: Yeminli Mali Müşavir
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SM	: Serbest Muhasebeci
MB	: Mesleki Bağlılık
MEDUB	: Mesleğe Duygusal Bağlılık
MEDEB	: Mesleğe Devam Bağlılığı
MNB	: Mesleğe Normatif Bağlılık
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
ÖDUB	: Örgüte Duygusal Bağlılık
ÖDEB	: Örgüte Devam Bağlılığı
ÖNB	: Örgüte Normatif
İŞMEM	: İş Memnuniyeti
İAE	: İşten Ayrılma Eğilimi
Örn	: Örneğin
ve ark.	: ve arkadaşları

1. GİRİŞ

Belirli bir eğitim süreci sonunda aldıkları diplomaları yardımıyla mesleklerini icra eden profesyoneller ile onları çalıştıran örgütler arasındaki ilişki bir çok araştırmamanın konusu olmuştur (Aranya et al., 1981; Aranya et al., 1982; Aranya and Ferris, 1984; Baugh and Roberts, 1994; Blin e et al., 1992; Burns and Haga, 1977; Senata, 1980; Sorensen, 1967; Sorensen and Sorensen, 1974; Watson, 1975; Wallace, 1993). Bugüne kadar konuyla ilgili yapılan araştırmalar bu ilişkiyi etkileyen en önemli iki faktörün örgütsel ve mesleki bağlılık olduğunu ortaya koymaktadır (Aranya et al., 1981; Aranya and Ferris, 1984; Brierley, 1998; Brierley and Turley, 1995). Yazın dikkatle incelendiğinde mesleğe ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin sorgulanmasının yeni olmadığı görülmektedir (Aranya and Jacobson, 1975). Mesleğe ve örgüte bağlılık kavramları arasındaki ilişki, çalışanların (a) çalışma ortamına yönelik tutumlarını ve duygusal tepkilerini (ör., mesleki beklentiler, iş memnuniyeti, yabancılaşma) ve (b) örgütten ayrılmayı istemek gibi davranışsal niyetlerini etkilediği için (Lachman and Aranya, 1986) çok önemlidir. Bunun yanı sıra mesleki bağlılık çalışanların etik anlayışlarına bağlıdır (Ahadiat and Mackie, 1993; Ward, Ward and Wilson, 1996) ve kamu çıkarlarını da etkiler. Bu yüzden, mesleki ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamak önemli bir konu haline gelmiştir.

Bireylerin mesleklerine yönelik oluşturdukları ilgilenimlerinin göstergesi olan mesleğe bağlılık, yapılan mesleğe inanmayı, mesleğin değerlerini ve amaçlarını kabul etmeyi gerektirir. Becker ve Carper (1956) mesleki bağlılığı, üç farklı türde deneyimle ilişkili olarak tanımlamıştır. Bunlar;

1. Mesleki eğitime zaman harcamak ve kişinin kendisine mesleki yatırım yapması,
2. Meslek mensuplarıyla etkileşim, iletişim kurmak ve
3. Mesleki becerilere ilgi duymaktır.

Mesleki bağılılığa ilişkin çalışmalar incelendiğinde, kavramın ilk kez Greenhaus (1971) tarafından “bireylerin bir işe ya da bir kariyere önem vermeleri” şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Morrow ilgili alanda temel referans kaynağı olarak kabul edilen İş Bağılılığı Modeli’nde Greenhaus’un tanımlamasından yol çıkarak kavramı kariyer bağılılığı olarak adlandırmakta ve diğer bağılılık türleri ile ilişkilendirmektedir (Morrow, 1983; Morrow, 1993).

Çalışma ortamının profesyonel olarak çalışan kişinin tutum ve davranışları üzerindeki etkisi, davranış biliminde önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir (Lachman and Aranya, 1986; Meixner and Bline, 1989; Montagna, 1968). Belirli bir mesleği icra eden kişiler (profesyoneller) üzerine yapılan çalışmalar, profesyonellerin onları çalıştıran kurumlar arasındaki ilişkileri ile ilgilenmekteyken (Aranya et al., 1981; Aranya and Ferris, 1984; Baugh and Roberts, 1994; Burns and Haga, 1977; Senata, 1980; Sorensen and Sorensen, 1974; Sorensen, 1967; Watson, 1975; Wallace, 1993) son zamanlarda, profesyonellerin mesleklerinin kurallarına ve değerlerine olan bağılılıkları da popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir (Aryee, Wyatt and Minn. 1990; Baugh and Roberts, 1994; Hall, 1967; Thornton, 1970).

Mesleki Bağılılık, muhasebe alanında çalışan araştırmacıların ve muhasebe meslek üyelerinin 20 yılı aşan bir süredir ilgisini çeken bir kavramdır (Aranya, Pollock and Amernic, 1981). Muhasebecilik mesleği, diğer meslekler gibi, büyük ölçüde kamusal olarak benimsenme yoluyla varlığını sürdürür. Bir mesleğin kamusal olarak benimsenmesi ise, toplumun önemli bir ihtiyacının en iyi şekilde asgari standartlara göre yüksek oranda eğitilmiş profesyonellerce yapılabileceğini algılaması anlamına gelmektedir (Roberson, 1993). Muhasebecilik mesleğinde mesleki bağılılık, mesleğin hedef ve kurallarını kabullenmek ve profesyonel etkileri de içeren konularda daha çok hassasiyet gösterme şeklinde yansıtılmalıdır (Lachman and Aranya, 1986). Muhasebecilik mesleğinde mesleki bağılılık çok önemli olduğu için, bu çalışmada muhasebecilik mesleğinde mesleki bağılılığı etkileyebilecek bazı olası faktörler incelenecektir.

Aranya, Pollock ve Armenic'e (1981) göre, meslekler güç ve itibar taşır. Çünkü profesyoneller kendi sosyal sistemlerinin merkezi değer ve ihtiyaçlarına bağlı olan bilgilere sahiptirler. Bu yüzden toplum, profesyonellerin topluma hizmet etmede, maddi güdülerin ötesinde ve üstünde, güçlü bir mesleki bağlılığa sahip olmalarını bekler. Diğer mesleklerin aksine, muhasebecilik mesleği ikinci şahısların (müşteri) yanında üçüncü şahısların da (kamu) çıkarlarına hizmet vermek için vardır (Aranya et al., 1981). Örneğin, bir avukatın yasal hizmet sağlamada müşterisinin çıkarlarını savunması beklenirken, bağımsız denetçilerin müşteriden bağımsız şekilde incelemelerini yapıp sonuçlarını rapor etmeleri beklenmektedir (Konrath, 1999). Shaub, Finn ve Munter'e göre (1993) bağımsız denetçilerin örgütsel ve mesleki bağlılıkları, onların etik davranışlarını etkileyen iki önemli faktördür. Bu nedenle, mesleki bağlılık muhasebecilik mesleğinde daha da önemli hale gelmektedir.

Mesleki bağlılık, bireylerin mesleklerine ilgi şekline işaret etmektedir ve artan iş performansı (Lee et al., 2000), azalan işten ayrılma niyeti ve hem örgütsel hem de mesleki seviyede daha yüksek tatmin düzeyi (Harrel et al., 1986; Meixner and Bline, 1989; Bline et al., 1992) gibi önemli sonuçlarla bağlantılıdır. Örgütsel davranış yazınında yer almış daha önce yapılan çalışmalarda, bireylerin mesleki bağlılıklarını tam olarak anlamalarının önemi vurgulanmıştır (Meyer and Allen, 1997). Özellikle araştırmacılar, mesleki bağlılığın her biri farklı yönlerde ve farklı sonuçlara ulaşan üç boyutu bulunduğunu ampirik veriler ile kanıtlamışlardır (Irving et al., 1997; Meyer et al., 1993; Meyer and Allen, 1997; Lee et al., 2000). Bu boyutlar:

- a) Duygusal Mesleki Bağlılık (DMB): Bireylerin mesleklerinde kalmak istemesi,
- b) Mesleki Devam Bağlılığı (MDB): Bireylerin mesleklerinde kalma zorunluluğu hissetmesi ve
- c) Normatif Mesleki Bağlılık (NMB): Bireylerin mesleklerinde kalması gerektiği'dir.

Bütün bu gelişmelere rağmen muhasebecilerin mesleki bağlılıkları sadece duygusal boyutta incelenmiş, diğer mesleklerde (Meyer et al.,1993; Irving et al., 1997) yapılan çok boyutlu çalışmalar muhasebeciler üzerinde yapılmamıştır. Bu tek boyutlu odaklanma, muhasebecilerin mesleki bağlılıklarının öncüllerinin ve sonuçlarının tam olarak anlaşılmasına yol açabilir.

Muhasebeciler üzerinde bugüne kadar yapılmamış ve mesleki bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının inceleneceği böyle bir çalışmayla, muhasebecilerin iş performansını ve iş memnuniyetini artırmada ve muhasebecilerin meslekten ayrılmalarını azaltmada etkili olan mesleki bağlılığının, muhasebe mesleğini ve örgütlerini nasıl etkileyebileceğini daha iyi kavramamızı sağlayabilir. Aynı zamanda böyle bir çalışmayla yazında henüz muhasebeciler için incelenmeyen **Devam Bağlılığı** ve **Normatif Bağlılık** boyutlarının ele alınması ve bu boyutlarla katkıda bulunulması düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma muhasebe meslek üyeleri (SM, SMMM, YMM) ile meslek stajı yapan stajyerlerin mesleki ve örgütsel bağlılıklarının, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri kavramlarıyla ilişkilendirilerek araştırılmasını içermektedir. Örgütsel davranış yazınında önemli bir yer tutan mesleki bağlılık kavramının her biri farklı yönlerde ve farklı sonuçlara ulaşan üç boyutunun (duygusal, devam ve normatif) olduğu deneysel veriler ile kanıtlanmış olmasına rağmen (Irving et al.,1997; Meyer et al., 1993; Meyer and Allen, 1997; Lee et al., 2000), yazında yapılan araştırmalar muhasebecilerin mesleki bağlılıklarının sadece duygusal boyutta incelenmiş olduğunu (Hall, Smith and Smith, 2005) ve diğer mesleklerde (Meyer et al.,1993; Irving et al., 1997) yapılan çok boyutlu mesleki bağlılık çalışmalarının muhasebeciler üzerinde yapılmadığını göstermektedir.

Muhasebeciler üzerinde yapılan çalışmalarda, mesleki bağlılığın sadece Duygusal Mesleki Bağlılık (DMB) boyutuna odaklanmanın, muhasebecilerin mesleki bağlılıklarını kısmen tanımlanmasına yol açtığı söylenebilir. Bu tek boyutlu odaklanma, muhasebecilerin mesleki bağlılıklarının öncüllerinin ve sonuçlarının tam olarak anlaşılmasına yol açabilir. Muhasebe mesleğinin yüksek derece teknik bilgi, eğitim ve etik davranış gerektirmesi, belirgin kazancı olması gibi özellikleri muhasebecilerin mesleki bağlılıklarını işten ayrılma niyeti gibi sonuçlarını açıklamasındaki her bir boyutunun göreceli önemini etkileyebilmektedir. Bu yüzden mesleki bağlılığın nasıl geliştiği ve muhasebe mesleği ile örgütsel sonuçları nasıl etkilediği gibi farklı boyutlarını incelemek için geçerli gerekçeler vardır. Muhasebeciler üzerinde bugüne kadar yapılmamış ve mesleki bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının inceleneceği bu çalışma, muhasebecilerin iş memnuniyetini arttırmada ve muhasebecilerin işten ayrılma eğilimlerini azaltmada etkili olan mesleki bağlılığının, muhasebe mesleğini ve örgütleri nasıl etkileyebileceğini daha iyi kavramamızı sağlayabilir. .

1.2. Araştırma Soruları

Bu çalışmada amaca uygun olarak cevap aranan ana soru şudur: **“Muhasebecilerin iş memnuniyeti, mesleki ve örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı sebep sonuç ilişkileri bulunmakta mıdır?”**

Bu temel sorudan yola çıkarak, özel olarak cevap aranan sorular şunlardır:

1. Muhasebe meslek üyelerinin **iş memnuniyeti** algıları, **mesleki (duygusal, devam ve normatif) bağlılıkları** üzerinde ne derece etkilidir?

2. Muhasebe meslek üyelerinin **iş memnuniyeti** algıları, **örgütsel (duygusal, devam ve normatif) bağlılıkları** üzerinde ne derece etkilidir?
3. Muhasebe meslek üyelerinin **iş memnuniyeti** algısı, **işten ayrılma eğilimleri** üzerinde ne derece etkilidir?
4. Muhasebe meslek üyelerinin **mesleki (duygusal, devam ve normatif) bağlılık** algıları, **işten ayrılma eğilimleri** üzerinde ne derece etkilidir?
5. Muhasebe meslek üyelerinin **örgütsel (duygusal, devam ve normatif) bağlılık** algıları, **işten ayrılma eğilimleri** üzerinde ne derece etkilidir?
6. Muhasebe meslek üyelerinin **mesleki (duygusal, devam ve normatif) bağlılık** algıları ve **örgütsel (duygusal, devam ve normatif) bağlılık** algıları arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bazı araştırmacılar bireylerin çalıştıkları örgüt yerine mesleklerine bağlanma eğilimlerinin arttığı görüşündedirler. Buna göre örgütlerin yapılanma biçimi ve çalışma koşullarında meydana gelen değişimler, çalışanların kariyer gelişimlerini belirsizleştirmekte ve bireyler çalıştıkları örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmektedirler (Morrow, 1993). Bazı çalışmalara göre ise (Carson et al.,1995; Carson and Carson, 1997; Blau 2003) bireyler, çevresel ve örgütsel belirsizlikle baş edebilmek için üzerinde kontrol güçlerinin daha fazla olduğu mesleklerine yatırım yapmakta; yani, örgütlerine bağlanmaktansa mesleklerine bağlanmayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla mesleklerine bağlı bireylerin örgütlerine karşı nasıl bir tutum ve davranış geliştirdiği sorusu önem kazanmaktadır. Mesleki ve örgütsel bağlılığın pek çok örgütsel değişkenle ilişkili olması (Meyer and Allen, 1997; Hall and Smith, 2005; Smith and Hall, 2008; Harrel et al., 1986; Meixner and

Bline, 1989; Bline et al., 1992) ve çok boyutlu mesleki ve örgütsel bağlılıkla ilgili muhasebeciler üzerinde yapılan çalışmaların yetersizliği (Hall, Smith and Smith, 2005) bu çalışmaya duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışma, muhasebe meslek üyelerinin özellikle mesleki bağlılıklarını Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık modelini kullanarak açıklaması bakımından önem taşımaktadır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları, Kısıtları ve İçerik Planı

Bu çalışmaya katılanların mesleki ve örgütsel bağlılık kavramlarını bildikleri ve değerlendirebildikleri düşüncesinden yola çıkarak anket formunda yer alan soruları anlamlı bir biçimde yanıtlayabilecek eğitim ve örgütsel bilgiye sahip oldukları varsayılmaktadır.

Bu çalışmanın özünde bazı kısıtlar mevcuttur. Bunlardan birincisi, bu çalışmada sadece Türkiye'deki serbest muhasebe firmalarında çalışan muhasebe meslek üyeleri ve meslek stajyerleri örneklem olarak seçilmiştir. Bu nedenle, araştırmanın sonuçları ülke ve bölge olarak farklı coğrafyalardaki muhasebeciler için genellenemez. İkinci olarak veri toplama sürecinde karşılaşılan sorunlar nedeniyle denetim firmalarında çalışan muhasebe meslek üyeleri bu çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu sebeple denetim firmalarının serbest muhasebe firmalarına göre daha farklı olan çalışma koşulları da göz önünde bulundurularak, elde edilen sonuçların denetim firmalarına genellenmesi büyük bir yanılgıya sebep olabilir. Araştırmamızın üçüncü kısıtı ise veri toplama zamanıyla ilgilidir. Veri toplama sürecinde muhasebecilerin oldukça yoğun çalışma dönemlerine denk gelen zamanlarda araştırmaya katılanların anketleri cevaplamak için yeteri kadar zaman ayıramaması bu çalışmanın zayıf yönüdür.

Çalışmanın birinci bölümünde muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılıklarını anlamının önemi üzerinde durularak araştırmanın teorik çerçevesi tartışılmış, araştırmaya yön gösteren araştırma soruları irdelenmiştir.

Çalışmada kullanılan kavramların teorik ve mantıksal temeli ikinci bölümdeki yazın incelemesinde ele alınmıştır. İkinci bölümde ayrıca faktörler arasındaki ilişkiler ve bu araştırma ile ilişkilendirilebilecek önceki araştırma sonuçları tartışılmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümü kavramsal modeli ortaya koymaktadır. Bu bölümde ayrıca araştırma hipotezleri ve kavramsal model ile hipotezleri test etmek için kullanılan araştırma yöntemi açıklanmaktadır.

Dördüncü bölümde araştırma bulguları ortaya konmakta ve ardından gelen beşinci bölümde bu bulgularla ilgili tartışma ve sonuçlar yer almaktadır. Son olarak, altıncı bölümde bu çalışmanın yönetim uygulamaları, ileriki araştırmalar ve sosyal çalışmalar için uygulamalar ve öneriler bulunmaktadır.

2. TEMEL KAVRAMLAR VE DEĞİŞKENLER

2.1. İş Memnuniyeti

Genel olarak bireyin çalışma ortamına (Berry, 1997) ve işine karşı gösterdiği olumlu veya olumsuz tutumun ifadesi olan iş memnuniyeti; yönetim, uygulamalı psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış yazınında en fazla araştırılan soyut kavramlardandır (Smith, Kendal and Hulin, 1969; Locke, 1976; Weiss, 2002; Lachman and Amernic, 1982; Poznanski and Bline, 1997). İş memnuniyeti kavramının performans, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, devamsızlık, işten ayrılma eğilimi gibi örgütsel sonuçlarla olan anlamlı ilişkisi, araştırmacıların konuya oldukça uzun bir süreden bu yana (örn. Hawthorne, 1930; Hoppock, 1935; Adams, 1963; Vroom, 1964; Blum and Naylor, 1968; Carsten and Spector, 1987) yoğun bir ilgi göstermesine sebep olmuştur. Konuyla ilgili çalışan araştırmacıların soyut bir kavram olan iş memnuniyetini anlatabilmek için işe bağlılık, kendini işe adama, işi sevme, işe kendini coşkuyla verme gibi tanımları kullandıkları gözlenmektedir.

Teorik bağlamda pek çok araştırma iş memnuniyetini açıklamada ,Klasik ve Neo-Klasik Yaklaşımlarda olduğu gibi Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı'na ve Herzberg'in Çift Faktör Teorisine başvurduğu için (Burnard et al., 1999) iş memnuniyeti kavramı yazında çok değişik ifadelerle tanımlanmıştır.

Bütün tanımların ortak özelliği, iş memnuniyetinin değerlendirici veya beklentisel faktörleri içermesidir (Şenyüz, 2003). Örneğin Adams'a (1963) göre iş memnuniyeti, "çalışanların algıladığı girdi ve çıktı dengesidir". Adams'ın teorisine göre bireyin, örgüt için harcadığı çaba miktarı ile bu çabasının karşılığında aldığı ücret, statü, fayda ve ödülleri, aynı nitelikte bir başkasınıninkiyle karşılaştırması sonucu ortaya çıkan eşitsizlik durumunda (Mueller et al., 1999; Leventhal, 1980; Jawahar, 2002, Beugre, 2002) birey işiyle ilgili olarak memnuniyetsizliğe düşmektedir.

Vrom (1964) ise iş memnuniyeti kavramını; çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüş, iş memnuniyetini “çalışanların iş yerindeki rollerine karşı oluşturdukları tepkileridir” şeklinde tanımlamıştır. Benzer bir tanım yapan Smith, Kendall ve Hulin'e (1969) göre iş memnuniyeti, çalışanın işin geneli veya belirli bir parçasıyla ilgili beslediği olumlu duyguların göstergesidir.

Blum ve Naylor'a (1968) göre iş memnuniyeti, “çalışanın işi ile ilgili ücret, çalışma koşulları, denetim, gelişme olanakları, işteki sosyal ilişkiler, yeteneğin tanınması ve benzer değişkenlere, bireysel özelliklerine ve iş hayatı dışındaki grup ilişkilerine yönelik davranışlarının oluşturduğu genel bir tutumdur”.

Sonuç olarak iş memnuniyeti, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) veya işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş memnuniyeti, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schneider and Snyder, 1975). Bu anlamda, iş memnuniyeti, çalışanların iş ve işin sağladıklarına ait bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevaptır (Luthans,1994). İş memnuniyeti genellikle çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki ve bireyin yaptığı işle ilgili duyguları, işine ve örgütsel üyeliğine karşı geliştirdiği tepki (Mc Cormick and Tiffin, 1974; Porter, Lawler and Hackman, 1975) olarak düşünülür. Buna göre çalışan birey, yaptığı işin işe beraberinde getirdiği değerleri gerçekleştirdiğini düşünürse, işine karşı olumlu duygular içinde olur ve işten memnuniyet duyar (Mc Cormick and Tiffin, 1974).

Smith, Kendall ve Hulin'e (1969) göre, iş memnuniyetini etkileyen ve işe ait önemli özellikleri gösteren beş boyut vardır (Luthans, 1994). Bunlar:

1. İşin kendisi: İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı sağlaması, sorumluluk alma şansı vermesi,

2. Ücret: Diğer organizasyonlarla karşılaştırıldığında ücretin eşit görülmesi,
3. Terfi fırsatı: Hiyerarşide yükselme olanağının bulunması,
4. Yönetim: Yönetimin teknik ve davranışsal destek sağlama yeteneklerinin olması ve
5. İş arkadaşları: İş arkadaşlarının teknik olarak uzmanlık dereceleri ile sosyal anlamda destek olma dereceleridir.

Uzmanlar iş memnuniyetinin, iş performansı, işten ayrılma eğilimi, hayal kırıklığı gibi tepkilerin belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir (Rusbelt, Farrell, Rogers and Mainous, 1988). Genellikle, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma oranı ile devamsızlığın daha düşük olduğu saptanmıştır (Shalley, Gilson and Blum, 2000; Witt, 1989). İş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik çalışmalarda ise, iş memnuniyetinin değişik örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkileri araştırılmış ve genel olarak bu iki değişken arasında çoğunlukla istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Jenkins ve Thomlinson (1992) duygusal bağlılık ve iş memnuniyeti arasında pozitif, devam bağlılığı ve iş memnuniyeti arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemiştir. DeCottis ve Summers (1987), Hellman ve McMillan (1994), Sagar (1994), Jamal ve Badawi (1995), Harrison ve Hubbard (1998), Bhuiyan ve Abol-Muhmin (1997), Yousef (2001) ve Yousef (2002) işi, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Bütün bu araştırmaların bir sonucu olarak işinden memnun olan bir çalışanın örgütsel bağlılığının da fazla olması beklenen bir durumdur.

2.2. Bağlılık Kavramı

Yönetim, uygulamalı psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış yazınında bağlılık, bir bireyin üyesi olduğu bir örgütle (Porter et al., 1974) veya bir meslekle (Aranya et al., 1981) bütünleşmesinin ve katılımının gücü olarak tanımlanır.

2.2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Boyutları

Genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inancı kapsamak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eden örgütsel bağlılık, özellikle 1980'li yıllardan başlayarak, birey ve örgüt arasındaki ilişkide anahtar bir rol üstlenmesi sebebiyle üzerinde önemle durulan konulardan birisidir (Namasivayam and Zhao, 2006).

İlgili yazın incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili birbirinden oldukça farklı tanımlamaların olduğu görülmektedir. Bunun nedenini, özellikle psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerde çalışan araştırmacıların, konuyu kendi bakış açısı ile ele almalarıdır. (Mowday, Steers and Porter, 1979). Bu tanımlamalardan bazıları örgüte bağlılığı, çalışanın örgüte katılım gücü olarak görürken; bazıları da çalışanın kişisel değerleri ve amaçlarının örgütünkilerle uyumu veya etkileşimi olarak ifade eder (Demircan, 2003).

Konuyu ilk olarak inceleyen araştırmacılardan Becker (1960) örgüte bağlılığı, bireyin davranışı olarak ele alarak, örgütsel bağlılığı ortaya koyduğu yan bahisler (side-bets) teorisi ile açıklamaya çalışmıştır. Buna göre örgütsel bağlılık, bireyin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (Becker, 1960). Bir diğer ifadeyle davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Meyer and Allen, 1984). Dolayısıyla Becker'e göre kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini (bireyin örgüt için harcadığı zaman, enerji ve bilgi gibi) düşündüğü için bağlanmakta ve bu sebeple de örgütte çalışmaya devam etmektedir (Porter et al., 1974; Becker, 1960).

Etzioni (1961) ise örgüte bağlılığı üçlü bir sınıflamaya ayırarak, ahlaki bağlılık boyutunda, bireyin örgütün amaçları, değerleri ve normlarına karşı olumlu ve istekli bir yönelim göstermesi ve onlarla özdeşleşmesi olarak ifade etmiştir. Kanter (1968) ise, Etzioni gibi üçlü bir sınıflama yaparak, denetim

bağlılığı boyutunda, bireyin örgüt normlarına bağlanması olarak belirtmiştir. Sheldon (1971) ise örgüte bağlılığı, bireyin kimliğini örgüte bağlayan ya da iliştiiren ve örgüte karşı geliştirilen bir tutum veya yöneliş olarak tanımlamıştır. Örgüte bağlılığı, bireyin istihdam edilmesi ile başlayan, zaman içinde gelişen, tutum ve davranışların etkilenmesini de kapsayan bir bağlılık olarak gören Mowday ve arkadaşları (1979) ise, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve o örgüte karşı hissettiği bağın gücü olarak tanımlamaktadır (Mowday, Steers and Porter, 1979). Bu şekilde bağlılık,

- a) Örgütün belirlediği amaçların ve sahip olduğu değerlerin kabul edilerek içselleştirilmesi,
- b) Örgütün belirlediği amaçlara ulaşması için çaba gösterme isteği ve
- c) Örgütün bir mensubu olarak kalmak için güçlü bir arzu duyma olmak üzere üç unsurun birleşimi olarak görülmektedir (Mowday, Steers and Porter, 1979; Hunt and Morgan, 1994; Nijhof et al., 1998, Brian et al., 2006).

Örgütsel bağlılık üzerine çalışan ve konuya önemli katkıları olan diğer araştırmacılar ise, Allen ve Meyer'dir. Meyer ve Allen'ne (1997) göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını içermektedir. Örgüte bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyuttan oluştuğunu ortaya koyan Allen ve Meyer, örgüte bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütle duygusal olarak özdeşleşmesini açıklayan (duygusal bağlılık boyutu), örgütten ayrılması durumunda katlanması gereken harcamalardan kaçınmasını sağlayan (devam bağlılığı boyutu) ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik ahlaki bir zorunluluk (normatif bağlılık boyutu) olarak ifade etmektedir (Meyer and Allen, 1991; Meyer and Allen, 1997).

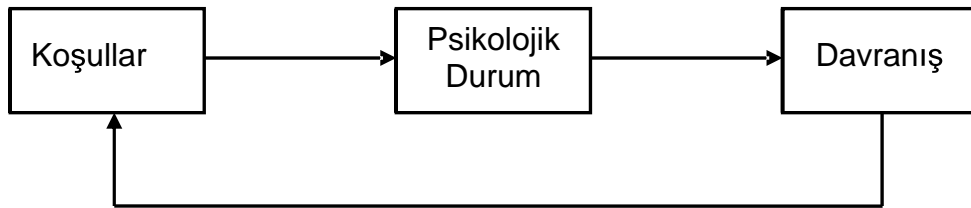
Örgütsel bağlılığın analiz edilmesinde birçok yaklaşım olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmacılara göre bu yaklaşımlardan en çok tercih edileni, örgütsel bağlılığın birbirinden farklı ama birbiriyle ilişkili iki boyuttan meydana geldiğini söyleyen yaklaşımdır. Bu iki boyut, tutumsal bağlılık ve

davranışsal bağlılıktır (Bateman and Strasser, 1984; Mottaz, 1989; Mowday et al., 1979; Mowday, Porter and Steers, 1982; Iverson and Buttigieg, 1999).

Örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde incelenmesi, örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı açılardan yaklaşmış olmalarından kaynaklanmaktadır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaşırken, sosyal psikologlar ise daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Mowday et al., 1982).

Tutumsal bağlılık, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanarak çalışanın örgütün hedefleri ile özdeşleşmesi ve bu hedeflere yönelik çalışma istekliliğini yansıtır (Mowday et al., 1982).

Bir bireyin üyesi olduğu örgüt ile kendisi arasında kurmuş olduğu bağa yönelik tutumları, onun belli davranışlarda bulunmasını veya bu davranışları sergilemeye eğilimli olmasını sağlayacaktır. Bu davranışlar örgütten ayrılıp ayrılmama, devamsız olup olmama ve örgüt yararına çaba gösterip göstermeme ile ilgili olacaktır (Porter et al., 1974; Mottaz, 1989). Bağlılığın bu tür davranışsal sonuçları da bağlılığın kalıcılığını veya değişimini sağlayan koşullara etkide bulunacaktır. Tutumsal bağlılığın oluşumu, Şekil 2.'deki gibi açıklanabilir.



Şekil 1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak: Meyer, J.P. and Allen, N.J.; (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment

Tutumsal bağlılık, bireyin kimliğinin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile kişisel amaçlarının zamanla aynı doğrultuya yönelip

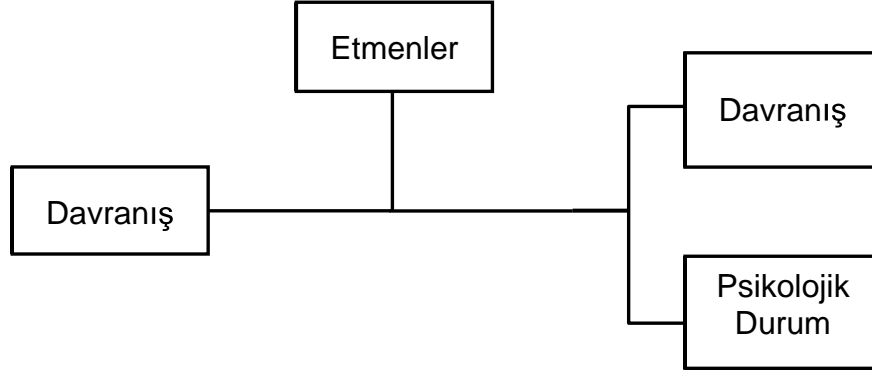
bütünleşmeleri (Varoğlu, 1993) ve üyesi olduğu örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alış veriş ilişkisidir (Mowday et al., 1979). Yazında incelendiğinde tutumsal bağlılığın ölçülmesine yönelik olarak, duygusal bağlılık adı altında daraltıldığı görülmektedir. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duyması ve onunla özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır (Allen and Meyer, 1990)

Diğer taraftan davranışsal bağlılık, bireylerin bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgilidir (Demircan, 2003) ve bireylerin kendi iradeleriyle, açık ve geri alınamayan bir davranışı yaptıktan sonra kendilerine bir bağlılık attiklerinde ortaya çıkan davranışa odaklanır (Mowday et al., 1979). Davranışsal yaklaşımda çalışanların; örgütün kendisinden çok, yaptıkları belirli bir faaliyete bağlılığı söz konusudur (Demircan, 2003).

Davranışsal bağlılık, bireyin sahip olduğu bağlılığın dışı vurumu veya normatif beklentileri aşan davranışları olarak ele alınabilir. Bu kavram, kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir (Mowday et al., 1982). Burada örgüte bağlı kalmaktan kastedilen, örgütte kalmaya niyetli olma (O Reilly and Chatman, 1986; Mottaz, 1989), örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama (DeCottis and Summers, 1987) gibi davranışlardır. Belli bir örgüte katılmak için kişinin özveride bulunması gereği, örgüte bağlılığın başlangıç noktası olarak ele alınmıştır. Bunun yaygın biçimi üyeliğe kabul törenleridir. Çeşitli sosyal kulüpler, askeri kurumlar ve dini tarikatlarda üyeliğe kabul törenleri yoğun olarak kullanılmaktadır.

Davranışsal bağlılık, örgütten ziyade kişinin kendi davranışlarına karşı gelişir. Kişi belli bir davranışta bulduktan sonra bu davranışlarını devam ettirir. Davranışlarına bu şekilde bir bağlılık gösterdikten sonra ona uygun veya onu meşru ve haklı çıkaran tutumlar gelişir. Bu tutumları da davranışın

tekrarlanma olasılığını artırır (Meyer and Allen, 1991; Oliver, 1990). Davranışsal bağlılık süreci Şekil 1'deki gibi özetlenebilir.



Şekil 2. Davranışsal Bağlılık Süreci

Kaynak: Meyer, J.P. and Allen, N.J., (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, Vol:1, p.63.

Reichers'e göre (1985), tutumsal ve davranışsal bağlılık, döngüsel bir ilişki içindedir. Bağlılık tutumları bağlılık davranışlarına yol açar ve bağlılık davranışları da bağlılık tutumlarını güçlendirir (Mowday et al., 1982; Reichers, 1985).

Meyer ve Allen (1984) örgütsel bağlılıkla ilgili bir başka popüler görüş ortaya koymuşlar, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşan kavram olarak geliştirmişlerdir (Meyer, Stanley, Herscovitch, and Topolnyutsky, 2002). Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç alt boyutlu bağlılık modeli birçok davranışsal çalışmada kullanılmıştır (McGee and Ford, 1987; Schappe and Doran, 1997; Sims and Kroeck, 1994; Tepper, 2000; Yousef, 2000; Wahn, 1998). Duygusal Bağlılık, bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir (Meyer et al., 1998). Yazında rasyonel bağlılık olarak da bilinen devam bağlılığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Cheng, Jiang and Riley, 2003). Normatif bağlılık ise, çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın

doğru olduğunu dűşűnmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tűr bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Özetle duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devam bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002). Liou ve Nyhan'a (1994) göre duygusal bağlılık ile devam bağlılığına ilişkin yaklaşımlar, bağlılığın tutumsal ve davranışsal grűřleri ile benzerdir. Duygusal bağlılık tutumsal bağlılık gibidir ve devam bağlılığı da davranışsal bağlılığa benzer.

Meyer ve Allen (1987)'e göre duygusal bađlılık, devam bađlılıđı ve normatif bađlılık, bir bađlılık çeřidinden çok, bađlılıđın bileřenleri olarak dűřűnűmelidir. űnkű bir çalıřanın rgűtle olan iliřkisi, bu ű farklı bađlılık bileřeninin farklı dűzeylerini içerebilir. Örneđin bir çalıřan, çalıřtıđı rgűte karřı yűksek dűzeyde duygusal bađlılık hissederken aynı zamanda rgűtte kalmak için zorunluluk da hissedebilir. Bir bařka çalıřan ise, rgűt için çalıřmaktan zevk duyarken, rgűtten ayrılmanın ekonomik açıdan getireceklerini göze alamayabilir. Bařka bir çalıřan ise, iřvereniyle çalıřmayı sűrdűrmek için bűyűk arzu, ihtiyaç ve zorunluluk hislerini aynı anda tařıyabilir (Meyer and Allen, 1997). Sonuç olarak arařtırmacılar, çalıřanların rgűtle iliřkisini belirli bir bađlılık boyutuna dâhil etmek yerine, bu boyutların bir birleřimi olarak anlamaya çalıřmalıdır (Demircan, 2003).

2.2.2.1. Duygusal Bağlılık

Yazında en çok incelenen bađlılık tűrű olan duygusal bađlılık, çalıřanların rgűtsel objelere sarılmasının, rgűtle özdeřleřmesinin, kendisini rgűt içinde tanımlayabilirliđinin ve rgűte katılımının ifadesidir. Duygusal bađlılıđın seviyesi ne kadar çok artarsa bireylerin çalıřtıkları rgűtte kalması ve onun hedef ve deđerlerini kabul etmesi o kadar kolay olmaktadır (Meyer et al., 1998). Bu noktadan hareketle duygusal bađlılık, dođru sebeplerden dolayı arzulan sonuçları sađlayan bađlılık biçimi olarak kabul edilmektedir. Çalıřanların duygusal yönelimlerini kontrol etmek zor olduđundan, çalıřanların rgűte duygusal olarak bađlanması dođru ve uygun insan kaynakları faaliyetlerinin gerçekleřtirilmesine bađlıdır (Demircan, 2003).

2.2.1.2. Devam Bağlılığı

Yazında rasyonel bağlılık olarak da bilinen devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olması (Meyer and Allen, 1997; Cheng et al., 2003), çalışanların üyeliklerini sürdürerek örgütte kalmaları ve örgütün sürekliliğine kendilerini adanmaları anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle devam bağlılığı, bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adanması olarak tanımlanır. Devam bağlılığının temeli örgütten ayrılmanın maliyetinin, örgütte kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır. Bu bağlılık üyenin örgütsel rolüne bağlılığı olup, bilişsel yönelimleri içermektedir. Bilişsel yönelim, nesnelere inceleyerek herhangi bir duygusal veya normatif değerlendirmeye tabi tutmaksızın onlara olumlu veya olumsuz değerler biçmektir. Bunun için de sistemin ödüllendirici olarak algılanması gerekmektedir. Bağlılığın gerçekleşebilmesi için üye açısından maliyetinin yüksek olması veya kendisinden ayrılmayı zorlaştıracak değerlerde kişisel fedakârlıklar ve yatırımların istenilmiş olması gerekmektedir. Çalışanın ailesiyle bir şehirden başka bir şehre taşınması veya örgüte özel bazı becerilerin geliştirilmesi için zaman ayırmak, çaba sarfetmek ve para harcamak yapılan yatırımlara örnek olabilir (Meyer and Allen, 1997). Üye, örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden yüksek bulursa, yani örgütte kalmayı karlı bulursa bağlılık gösterecektir. Üye, kendisi için karlı olan şeylerin örgütteki üyeliğinin sürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile ilgili olduğunu fark ettiğinde, örgütüne ve örgütsel rolüne bağlanacaktır (Kanter, 1968). Bir başka deyişle, üyeler bir örgütte kalmak için önemli ölçüde fedakârlıklar yapmışlarsa, sistemin kalıcı olmasını sağlamak için önemli ölçüde bağlılık gösterirler.

Devam bağlılığını etkilediği düşünülen başka bir unsur da, çalışanın sahip olduğu iş seçenekleridir. Çok sayıda iş seçeneğine sahip olduğu düşünen çalışanlar, az sayıda seçeneği olduğunu düşünen çalışanlara göre daha zayıf devam bağlılığına sahiptirler. Başka ifade ile farklı iş seçeneklerinin algılanabilirliği ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Farklı iş seçeneklerinin algılanabilirliği de, önceki iş bulma

çabalarından ve bu çabaların sonuçlarından etkilenebilir (Meyer and Allen, 1997).

Devam bağlılığının ortaya çıkışı, duygusal bağlılığa göre daha az dikkat çekmiştir. Bunun bir sonucu olarak devam bağlılığı ile ilgili ölçütlerin de yazına girmesi daha geç olmuştur. Buna rağmen eldeki araştırma bulguları, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri devam bağlılıklarının, çalışanların örgütlerine yaptıkları farklı türdeki yatırımların ve çalışmaların başka iş seçeneğinin varlığına ilişkin inançlarının bir fonksiyonu olduğunu göstermektedir (Meyer and Allen, 1997).

2.2.1.3. Normatif Bağlılık

Duygusal bağlılık ve devam bağlılığına oranla daha az dikkat çeken normatif bağlılık boyutu (Allen, 2003), Meyer ve Allen'in duygusal ve devam bağlılığına ek olarak Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen ve Weiner (1982) tarafından geliştirilen "normatif" ya da "ahlaki" bağlılık boyutunu da eklemek suretiyle geliştirdikleri üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin üçüncü boyutunu oluşturmaktadır (Meyer and Allen, 1984; Weiner and Vardi, 1980). Örgütsel bağlılığın ahlaki ve sorumluluk boyutunu oluşturan (Liou and Nyhan, 1994; Jaros, 1995) normatif bağlılık, çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil etmektedir. Çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtan normatif bağlılık, örgüt üyeliğini sürdürme hususundaki duygulardan kaynaklanmaktadır.

Bu bağlılık türü zorunluluk unsuru içermektedir. Weiner'ye (1982) göre örgüte normatif bağlılık, bireylerin aile ve kültür çevrelerine ait geçmiş sosyalizasyonu ile örgüte yeni katılan kişiler olarak sosyalleşme süresince hissettikleri baskının bir birikimi olarak gelişir. Çalışanların bağlılık duymaları, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılık, örgütün çalışana yaptığı belirli yatırımlar temelinde, kişinin

örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması, dolayısıyla kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağlılıktır. Normatif bağlılığındaki zorunluluk devamlılık bağlılığında olduğu gibi çıkara değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır. Duygusal devamlılık ve normatif bağlılığın ortak yönü, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmasıdır. Ancak bu bağın niteliği, anılan bağlılık türlerine göre değişik olmaktadır. Duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Allen and Meyer, 1990; Meyer and Allen, 1991).

Tablo 1’de konuyla ilgili çalışan araştırmacıların örgütsel bağlılığın alt bileşenleriyle ilgili yapmış oldukları tanımlamalardan bazıları özetlenmiştir.

Kavram	Tanım
Duygusal Bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> Bireyin bir gruba duygusal bağlılığıdır (Kanter, 1968). Bireyin kişisel kimliğini örgüte bağlayan, örgüte yönelik tutum veya yönelimdir (Sheldon, 1971). Örgütün ve bireyin amaçlarının giderek bütünleşmesi ve uyumaşması sürecidir (Hall et al., 1970). Bireyin kendi kişisel değerlerinden ayrı olarak örgütün değer ve hedefleri ile örgüt içindeki bireylerin bu değer ve hedeflerle ilişkili rollerine bağlılığıdır (Buchanan, 1974) Bireyin belirli bir örgüt içinde kendini tanımlama ve bu örgüte katılım gücüdür (Mowday et al., 1982) Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır (Davis and Newstrom, 1989)
Devam Bağlılığı	<ul style="list-style-type: none"> Örgüte sürekli devam etmeyle ilişkili avantaj ve örgütten ayrılmayla ilişkili dezavantajların bileşimidir (Kanter, 1968) Bireyin dışsal çıkarlarını belirli bir faaliyete bağlayarak örgüte bağlılık sağlamasıdır (Becker, 1960). Birey-örgüt ilişkisinde, bireyin zaman içerisinde yapmış olduğu yatırımlarının bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur (Hrebiniak and Alutto, 1972).
Normatif Bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> Bağlılık davranışı, örgüte bağlılık konusuna uygun biçimsel ve zorunlu beklentileri aşan, kabul görmüş sosyal davranışlardır (Weiner and Gechman, 1977). Örgütsel amaçlar ve çıkarlarla buluşmak üzere kabul edilen baskıların bütünüdür (Weiner, 1982). Çalışanın, örgütte geçirdiği zaman içerisinde sağladığı statü veya memnuniyet ne olursa olsun, bu çalışanın ahlaki olarak örgütte kalmasının doğru olduğu düşünüldüğü bağlılıktır (Marsh and Mannari, 1977).

2.2.2. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Kavramlar

Yazında örgütsel bağlılığı tanımlamak (Mowday et al., 1982), örgütsel bağlılığın farklı bileşenlerini ölçmek (Allen and Meyer, 1996) ve örgütsel bağlılığın nedenleri ile sonuçlarını açıklamak (Allen and Meyer, 1990) için yapılmış çeşitli araştırmalar yer almaktadır. Örgütsel bağlılık kavramını açıklamak için pek çok tanımlama yapılmasına rağmen (Porter et al., 1974; Meyer and Allen, 1984; Meyer and Allen, 1991) Meyer ve Allen'in (1991) bağlılığı kapsamlı bir şekilde açıklayan üç alt boyutlu modeli, örgütsel davranış alanında en çok yararlanılan model olmuştur. Örgütsel bağlılığın ve örgütsel bağlılığa ait bileşenlerin farklı değişkenlerle ilişkisini araştıran çalışmalarda, farklı kültürlerde örgütsel bağlılığın ne şekilde geliştiği ve kültürlerarası değişkenlere göre örgütsel bağlılığın ne şekilde farklılaştığı da ortaya konmaktadır. Bu çalışmalarda üzerinde en çok durulan konuların başında, örgütsel bağlılığın iş memnuniyeti ile ilişkisini ve iş gücü devri ve devamsızlık üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalarla, bireylerin örgüte bağlılığını işe karşı tutumuyla ilişkilendiren araştırmalar gelmektedir (Demircan, 2003).

Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığı ortaya çıkaran etkenleri **kişisel özellikler** (yaş, kıdem, cinsiyet, yetenek), **işyerindeki roller** (rol çatışması, rol belirsizliği ve rol yoğunluğu), **işin özellikleri** (görev otonomisi, zorluk derecesi ve iş kapsamı), **grup-lider ilişkisi** (grup uyumu, liderlik yapısı, katılımcı liderlik) ve **örgütsel özellikler** (büyüklük, merkezileme) şeklinde genel olarak ele alırken (Mathieu and Hamel, 1989; Mathieu and Zajac, 1990), bazı araştırmacılar da bağlılığı, bileşenlerini ayrı ayrı ele alarak incelemişlerdir (Dunham et al.1994; Whitener and Walz, 1993).

Dunham ve arkadaşları (1994) **duygusal bağlılığın** (görev otonomisi, yönetimin geri beslemesi, algılanan katılımcıyönetim anlayışı, yaş, kıdem), **devam bağlılığının** (çalışma arkadaşlarına bağlılık, katılımcı yönetim anlayışı) ve **normatif bağlılığın** (çalışma arkadaşlarına bağlılık, katılımcı yönetim anlayışı) nedenlerini incelerken; Whitener ve Walz (1993) ise, iş

seçeneklerinin cazibesinin, ödüllerin ve maliyetlerin diğer seçeneklerle karşılaştırılmasının da duygusal bağlılığın nedenleri olduğunu göstermiştir.

Meyer ve Allen (1991) duygusal bağlılığın nedenlerini üç sınıfta incelemektedir. Bunlar: 1) **kişisel özellikler** (yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik özellikler ve başarı, yakın ilişki gibi kişisel özellikler), 2) **örgütsel yapı** ve 3) **iş ile ilgili tutumlardır**. Yine bu araştırmacılara göre devam bağlılığının en önemli nedenlerini **örgütün bağlı yatırımları** (becerilerin aktarılması, emeklilik ve ikametgâh değişikliği düşüncesi) ve **iş seçeneklerinin varlığı** oluşturmaktadır. Normatif bağlılığın en önemli iki nedeni ise, örgütte kalmanın uygunluğunu vurgulayan **sosyalleşme** ve çalışanlara örgütte kalma zorunluluğu hissettiren **faydalardır** (Meyer et al., 1993).

2.2.2.1. Kişisel Özellikler

Çeşitli çalışmalar örgütsel bağlılıkla kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Cohen, 1992; Dodd-McCue and Wright, 1996; Kacmar, Carlson and Brymer, 1999; Welsh and LaVan, 1981). Steers (1977) göre kişisel özellikler, bireyi tanımlayan değişkenleri içerir ve bunlar yaş, işte kalma süresi, eğitim, cinsiyet, algılanan yeterlilik, yetenek, medeni hal, kişiler arası güven ve dindir (Batman and Strasser, 1984; Cohen, 1992; Grusky, 1966; Herbiniak and Alutto, 1972; Kacmar et al.;1999; Steers, 1979; Sheldon, 1971). Yaş ve işte kalma süresi üzerine yapılan analizlerin sonucunda örgütsel bağlılık ile yaş ve işte kalma süresi arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur (Alutto, Herbiniak and Alinso, 1973; Batman and Strasser, 1984; Dodd-McCue and Wright, 1996; Fukami and Larson, 1984; Herbiniak and Alutto, 1972; Lee, 1969; Kiesler and Sakumura, 1966; Sheldon, 1971; Steers, 1977; Whan, 1998; Welsh and LaVan, 1981).

Çalışanlar yaşlandıkça, çalışma sistemi içerisinde değerli kaynaklar biriktirirler ve onlar için örgütlerini değiştirmek daha az çekici hale gelir (Herbiniak and Alutto, 1972; Meyer and Allen, 1984; Kacmar et al.; Morris and Sherman, 1981; Whan, 1998).

Bir kaç çalışmada eğitim ile örgütsel bağlılık arasında zıt bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Grusky, 1966; Herbiniak and Alutto, 1972; Morris and Sherman, 1981; Steers, 1977; Tang and Sarsfield-Baldwin, 1996).

Sıra cinsiyete geldiğinde, kadınlar erkeklerden daha güçlü örgütsel bağlılığa sahiptir. Çünkü kadınlar erkeklerden daha çok engellerin üstesinden gelmek zorundadırlar (Dodd-McCue and Wright, 1998; Grusky, 1996; Herbiniak and Alutto, 1972; Steers, 1977; Tang and Sarsfield-Baldwin, 1996). Çalışanların kişiler arası güvenleri arttığında, örgütsel bağlılıkları da artar veya tam tersi azalır (Morris and Sherman, 1981). Algılanan yeterlilik ve yetenek örgütsel bağlılıkla pozitif ilişki içerisindedirler (Huang, 2000; Morris and Sherman, 1981; Stevens et al., 1978). Herbiniak ve Alutto'ya (1972) göre, medeni hal ve din de örgütsel bağlılık ile pozitif ilişki içerisindedir. Evli insanların örgütsel bağlılıkları bekarlardan daha yüksektir (Angle and Perry, 1983; Herbiniak and Alutto, 1972; Kacmar et al.; 1999; Tang and Sarsfield-Baldwin, 1996).

2.2.2.2. İş Özellikleri

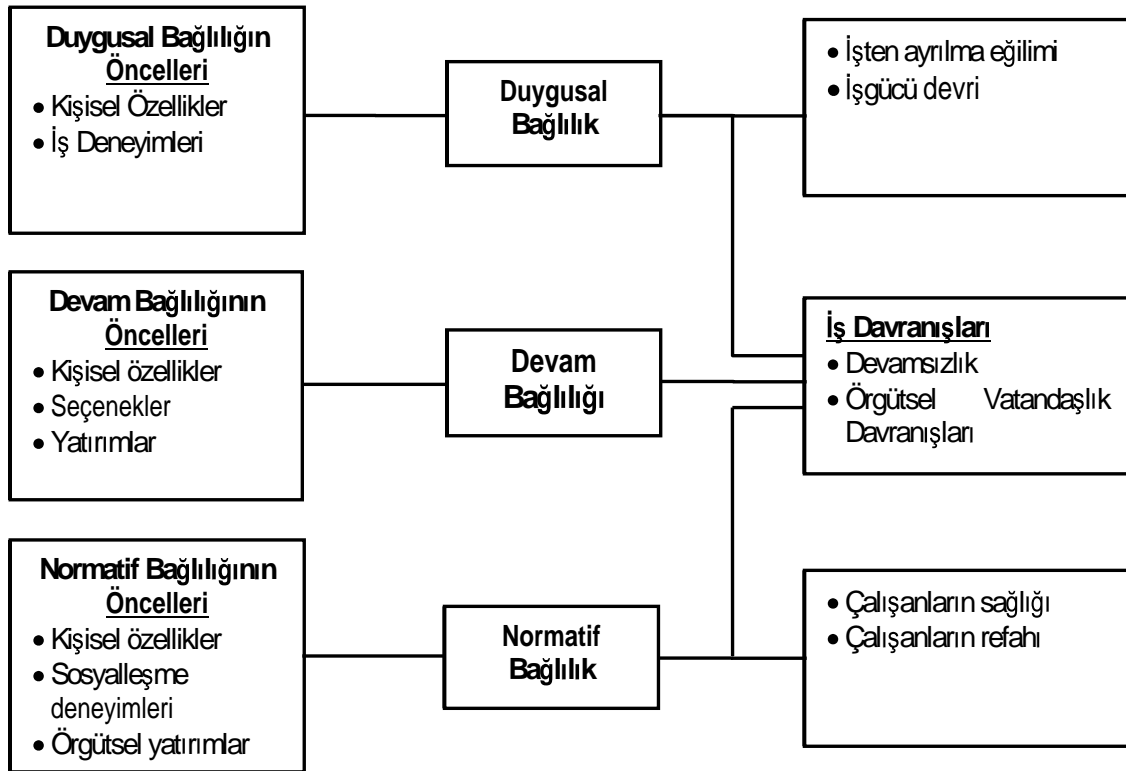
Welsh ve LaVan'a (1981) göre örgütsel bağlılığın öncülleri olarak ortaya çıkan iş özellikleri; işin faaliyet alanı, rol çatışması, rol belirsizliği, güç ve takım çalışmasını içerir. İşin faaliyet alanı çalışanların bireysel mücadelesini arttırdığı için örgütsel bağlılığı da arttırabilir. Bireyler işyerinde ne kadar çok zorlukla karşılaşursa, örgüte bağlılığı da o ölçüde artar (Brown, 1969; Buchanan, 1974; Huang, 2000; Steers, 1977; Tang and Sarsfield-Baldwin, 1996). Bununla birlikte, araştırmada rol çatışması ya da rol belirsizliği ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Alutto et al., 1973; Alutto, 1969; Bennis, 1962; Fukami and Larson, 1984; Likert, 1961; Morris and Sherman, 1981; Tang and Sarsfiel-Baldwin, 1996; Welsh and LaVan, 1981). Eğer çalışanlar rolleri ile iyi bir şekilde bütünleşemezlerse, daha düşük örgütsel bağlılığa sahip olurlar (Huang, 2000; Morris and Sherman, 1981; Mottaz, 1989; Rizzo, House and Lirtzman, 1970; Welsh and LaVan, 1981). Diğer taraftan, güç ve takım çalışmasının seviyesi ne kadar yüksek olursa, örgütsel bağlılık da o kadar çok olur (Cohen, 1992; Herbiniak

and Alutto, 1972; Welsh and LaVan, 1981). Eğer bireyler bazı yasal gclere sahip olurlar ve örgütün karar alma gücüne katılma fırsatını bulurlarsa, bunun bağlılıkları üzerinde arttırıcı bir etkisi olacaktır.

2.2.2.3. İş Deneyimi

Buchman (1974) bağlılığın çalışanın örgütte bulunduğu süre içerisinde elde ettiği iş deneyimlerinin kalitesi ve doğasından etkilendiğini belirtmiştir. Steers (1977) ise, iş deneyimlerini başlıca sosyalleşme gücü olarak görmektedir ve bu şekilde bireylerin örgütlerine psikolojik olarak bağlanmalarının oluşumunda iş deneyiminin önemli bir etkisi olduğunu belirtir. İş deneyimleri, organizasyona karşı grup tutumları, örgütsel güvenilebilirlik ve güven, algılanan yatırım ve örgüt için kişisel önem, liderlik tarzı ve ödüller ya da beklentilerin farkedilmesini kapsar (Angle and Lawson, 1993; Buchanan, 1974; Clikeman and Henning, 2000; Cohen, 1992; Dodd-McCue and Wright, 1996; Grusky, 1966; Herbiniak, 1974; Morris and Sherman, 1981; Mottaz, 1989; Steers, 1977). Yukarıdaki faktörlerin her biri arttığında örgütsel bağlılık da artar.

şekil 3'de Meyer ve Allen tarafından geliştirilen  alt boyutlu bağlılık modeli şematik olarak gösterilmiştir.



Şekil 3. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer ve ark., (2002), Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences

2.2.3. Mesleğe Bağlılık Kavramı

Bu bölümde, ilk olarak, mesleğin geleneksel bir tanımı verilmektedir. Daha sonra, profesyonelliğin boyutları özetlenerek; serbest muhasebe firmalarında çalışan muhasebecilerin bu özelliklere neden uyduğu açıklanmaktadır. Son olarak, mesleğin iki yeni tanımı tartışılarak mesleki bağlılık kavramı tartışılmaktadır.

2.2.3.1. Muhasebecilik Mesleğinde Profesyonellik

Birçok sosyolog modern endüstriyel toplumda profesyonelleşmeye önemli bir vurgu yapmaktadır (Cogan, 1953; Montogna, 1968; Green, Keller and Wamsley, 1993). "Meslek" kelimesi giderek daha fazla suistimal edilmekte ve geleneksel tanımından uzaklaşmaktadır. Çünkü giderek daha fazla insan kendini profesyonel olarak adlandırmaktadır (Black and Barney,

1990; Harris, 1999; Yetmar, Cooper and Frank, 1999; Yetmar and Eastman, 2000). Araştırmacılar geleneksel olarak mesleği, bireylerin geçimlerini sağlamak için yaptıkları, bilimsel çalışmanın pratik uygulaması ve entellektüel niteliğin el becerisi üzerindeki baskınlığını kullanarak başkalarını dűřünme ve onlara hizmet sunma şekli olarak gűrmektedirler (Cogan, 1953). Mesleđin ne olduğunu anlatan geleneksel tanım incelendiğinde, tanım içerisinde hiçbir ticari unsurun olmadığı gűrűlmektedir. Profesyonellerin başlıca amacı kendilerinin beceri ve hizmetlerini isteyen toplum ve insanlara hizmet sunmak ve makul bir gelir elde etmektir (Cogan, 1953).

Greenwood (1957) bűtűn mesleklerin řu űzelliklere sahip olması gerektiđini belirtmiřtir:

1. Sistematik teori,
2. Mesleki otorite,
3. Toplumsal yaptırım,
4. Etik kurallar ve
5. Mesleki kűltűr.

Bir mesleđi karakterize eden beceriler gűclű ve sűreklidir ve teorik yapı olarak adlandırılan içsel ve tutarlı bir sistem řeklinde organize olmuř olan bilgi kaynađınca desteklenirler (Barber, 1963; Carey, 1965; Goode, 1957; Greenwood, 1957). Mesleki bir iliřkide, profesyonel kiři kendi deđerlendirmesini kabul etmekten bařka seçeneđi olmayan műřterisi için neyin iyi, neyin kűtű olduđunu sűyler ve buna da mesleki otorite denir (Benke and Hermanson, 1993; Burns and Haga, 1977; Greenwood, 1957; Groves, Pool and Broader, 1984; Moore, 1967; Vollmer and Mills, 1966). Toplum meslek için bir dizi gű ve ayrıcalıđı onaylar ve toplum tarafından profesyonel gruba verilen bu gű ve ayrıcalıklar bir tekel oluřturur, buna da toplumsal yaptırım denir (Greenwood, 1957; Moore, 1967; Vollmer and Mills, 1966). Bir

profesyonelin üzerine yemin ettiği yazılı kanun, uygulama olarak kabul edilir ve resmi talimatların ağırlığını taşıyan yazılı olmayan yasalar da etik yasa olarak adlandırılır (Greenwood, 1957). Mesleki kültür mesleğin değerleri, normları ve sembollerinden oluşur. Profesyonel bir grubun sosyal değerleri onun temel ve asli inançları, bütün varlığının dayandığı sorgulanamayan yeridir (Burns and Haga, 1977; Greenwood, 1957; Gunz and Gunz, 1994). Profesyonel bir grubun normları, sosyal durumlardaki davranışlara rehberlik eder (Goode, 1957; Greenwood, 1957; Kullburg, 1990; Shaub et al., 1993). Bir mesleğin sembolleri, amblem, işaret, ayırt edici elbise; tarihi, folklorü, kullandığı dil; hainleri ve kahramanları ve mesleki klişeleri gibi anlam taşıyan unsurları içerir (Greenwood, 1957).

Profesyonellik kavramı **yapısal** ve **tutumsal** olmak üzere iki farklı boyuttan oluşmaktadır (Norris and Niebuhr, 1983). Yapısal unsurlar; tam zamanlı iş, eğitim okulunun inşası ve etik yasaların oluşturulması gibi alanları içerirken, tutumsal unsurlar; alana çağırılma, kamuya hizmet inancı, kişisel düzenleme ve otonoma olan inanç ve temel referans olarak mesleki örgütün kullanılmasını içerir (Norris and Niebuhr, 1983). Hem yapısal hem de tutumsal boyutların temel dayanağı aşağıdaki beş maddede belirtmişlerdir:

1. Otonomi: Birinin işiyle ilgili araçlar ve hedefler hakkında karar vermek konusunda algılanan hakları ifade eder.
2. Mesleğe Ait Standartların Korunması: Standartların, yeterince donanımlı profesyonel kişilerce uygulanması inancını ifade eder.
3. Etik: Müşterilere hizmet sunma sürecinde müşterilerle duygusal ilişki içine girmekten ya da kişisel çıkarlardan kaçınmak ve ayrıca müşteriye yüksek kalitede hizmet sunmayla ilgili hissedilen sorumluluğu ifade eder.
4. Mesleki Bağlılık: İşe kendini adanma ve meslekte uzun süreli kariyer edinme isteğini ifade eder.

5. Profesyonel Özdeşleşme: Ana referans olarak mesleğin ve profesyonel kişilerin kullanılmasını ifade eder.

Serbest muhasebe firmalarında çalışan muhasebecilerin sahip olduğu özellikler ise aşağıda belirtilmiştir (Norris and Niebuhr, 1983):

1. Bir dizi resmi eğitim sonucunda elde edilmiş olan uzmanlık bilgisine sahip olma (meslekle ilgili standartların korunması);
2. Toplumla hizmetlerin verilmesi ve sosyal zorunlulukların farkında olmak (mesleki bağlılık);
3. Disiplin mekanizmasınınca uygulanan etik yasalarca yönetiliyor olmak (etik);
4. Yeni üyelerin kabulünde formal gerekliliklerin olması ve sadece üyelerin kullanma yetkisinin olduğu ünvanların belirlenmesi (mesleki özdeşleşme); ve
5. Kanunen sertifikalı üyelerin uzmanlığının tanınması (otonomi) (Norris and Niebuhr, 1983).

Yukarıda sayılan bu özellikler muhasebe mesleğini profesyonel olmayan işlerden ayırt etmektedir.

Mautz (1988) "profesyonel" in iki ek tanımını vermiştir. İlki, özel bir hizmeti icra eden profesyonellerin tanımlanabilir bilgiye, uzmanlaşmış ve ileri düzeyde bir eğitime, formal bir örgüte, etik yasasına, üyelerin disipline edilmesi ile ilgili prosedürlere ve kamusal kabul görmeye gereksinimleri vardır. Bu tanımdan, doktorlar, avukatlar, muhasebeciler ve denetçiler ve çok az sayıdaki diğer işlerle uğraşan kişiler "meslek" ile uğraşanlar olarak düşünülürler.

Uzmanın ikinci tanımı ise, yapılan faaliyet ne olursa olsun motive olmuş olan sıra dışı becerilere sahip kişiler olarak verilmektedir (Mautz, 1988). İkinci tanıma göre, profesyoneller iyi becerilere sahip, son derece motive olmuş, insanlara merhamet göstermeyen ve itiraz istemeyen kişilerdir. Rakiplerine hedeflerini paylaşacakları meslektaşları gibi değil, yenmeleri gereken muhalifleri olarak davranırlar. Bu tanım altında profesyonel olarak iddia edilebilecek birçok iş vardır. Mautz ilk tür profesyonelleri “kamu çıkarları ile ilgili profesyoneller” ikinci türdekileri de “uzman rakip profesyoneller” olarak adlandırmıştır. Uzman rakip profesyoneller en çok karı elde etmek için en iyi müşteri hizmetini sağlama ihtiyacını duyarlar. Fakat kamu çıkarları onların en önemli ilgi merkezleri değildir. Muhasebeciler denetleme ile uğraştıklarında, sadece kalifiye becerileri olan son derece motive olmuş uzmanlar değil, aynı zamanda ilk önce kamu çıkarlarını gözetmede sorumlu kişilerdir (Mautz, 1988; Konrath, 1999; Roberson, 1993). Muhasebeciler için kamu çıkarları müşterilerinin ve hatta kendi kişisel başarıları ile ilgili çıkarlarından da önde geldiğinden (Aranya et al., 1981; Mautz, 1988), muhasebeciler “kamu çıkarları ile ilgili profesyoneller”dir.

Muhasebeciler ekonomide son derece önemli bir rol oynamaktadırlar ve sıklıkla performanslarından söz edilmektedir (Aranya et al., 1981; Mautz, 1988; Roberson, 1993). Yinede, artan rekabetten dolayı muhasebecilerin ve denetçilerin “**kamu çıkarları ile ilgili profesyonel**” statülerini sürdürmeleri daha zor olmaktadır (Mautz, 1988). Bu durumu düzeltmek için Mautz toplumun muhasebeciliğin sosyal önemine yeniden vurgu yapmasını ve aslında özel ayrıcalıkları olan muhasebecilerden hizmet beklemesini önermektedir. Ek olarak, muhasebeciler “kamu çıkarları ile ilgili profesyoneller” standartlarını koruyabilmek için kendi etik standartlarına ve mesleki normlarına odaklanmalıdırlar (Claypool et al., 1990; Cohen et al., 1995; Cohen et al., 1998; Yetmar et al., 1999).

Serbest muhasebecilik mesleğinde, mesleki bağlılık mesleğin normlarını ve hedeflerini kabul etmek demektir; bu nedenle, mesleki etik kurallarını içeren konularda daha fazla mesleki bağlılık olarak yansımalıdır (Aranya et al., 1982; Kimmel, 1994; Konrath, 1999; Lachman and Aranya,

1986; Horngren and Harrison, 1989; Hunt and Vitel, 1986; Ricchiute, 1998; Roberson, 1993; Finn et al., 1994; Yetmar et al., 2000).

2.2.3.2. Mesleki Bağlılık

Bir meslek, bünyesinde yüksek düzeyde uzmanlık, özerklik, işe bağlılık, mesleğe bağlılık, meslekle özdeşleşme ve etik ilke ve standartlara sahip bireyleri bulundurur (Blau and Lunz, 1998). Bireylerin meslekleri ile aralarında geliştirdikleri psikolojik ilişki ve mesleklerine yönelik duygusal tepkilerinin göstergesi olan mesleki bağlılık (Meyer, Allen and Smith, 1993) meslekle özdeşleşme; mesleğe ve mesleki kariyere bağlanma ve kendini mesleğine adanma ve mesleki etik değerler ve hedeflerin kabul edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Lachman and Aranya, 1986; Sorensen and Sorensen, 1974; Finn et al., 1994). Mesleki bağlılıkla ilgili Aranya ve ark. (1981) tarafından geliştirilmiş olan temel teori, mesleki bağlılığı incelemede en çok kullanılan ve en önemli yaklaşımdır (Pollock and Amernic, 1981; Aryee, Waytt and Min, 1990; Aranya and Ferris, 1984; Aranya et al., 1981; Harrell et al., 1986; Hunt and Vitel, 1986; McGregor, 1987; Lachman and Aranya, 1986; Wallace, 1993; Wallace, 1995).

Mesleki bağlılık genelde belirli bir mesleğe bağlanma ve onunla özdeşleşmenin nispi gücü şeklinde tanımlanır (Aranya, 1981). Bu nedenle, Aranya ve ark. (1981) mesleki bağlılığı “(a) mesleğin hedef ve değerlerini kabul etme ve inanma, (b) mesleğin yararına çaba sarf etme konusunda gönüllü olma ve (c) meslekteki üyeliği sürdürme konusunda istekli olma” şeklinde karakterize etmişlerdir. Mesleki bağlılığın bu üç özelliği sadakat, gurur, performans motivasyonu, beklenen işte kalma süresi ve belirli bir meslekten genel memnuniyet ile değerlendirilebilir (Clark and Larkin, 1992). Bunun yanı sıra, mesleki bağlılık mesleki ve kişisel hedeflerin birbiri ile uyumlu olması ya da değer ödülleri için davranış değişimi yoluyla da gösterilebilir (Aranya and Ferris, 1984). Bu yüzden, meslek memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi, mesleki bağlılık ile ilişkilidir (Clark and Larkin, 1992).

Profesyoneller ile onları çalıştıran kuruluşlar arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok araştırmada (Aranya et al., 1981; Aranya and Ferris, 1984; Baugh and Roberts, 1994; Burns and Haga, 1977; Senatra, 1980; Sorensen and Sorensen, 1974; Sorensen, 1967; Watson, 1975; Wallace, 1993) bu ilişkiyi etkileyen en önemli iki faktörün örgütsel ve mesleki bağlılık olduğu belirtilmektedir (Aranya et al., 1981; Aranya and Ferris, 1984; Brierley, 1998; Brierley and Turley, 1995; Blau, 2003). Mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık ilişkisi (a) çalışanların çalışma ortamına yönelik tutumlarını ve duygusal tepkilerini (ör., mesleki beklentiler, iş tatmini, yabancılaşma) ve (b) organizasyondan ayrılmayı istemek gibi davranışsal niyetleri etkilediği için (Lachman and Aranya, 1986; Kwon and Banks, 2004) çok önemlidir . Bunun yanı sıra, mesleki bağlılık çalışanların etik anlayışlarına bağlıdır ve kamu çıkarlarını etkileyecektir. Bu yüzden, mesleki ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamak önemli bir konu haline gelmiştir.

Bir meslek, bünyesinde yüksek düzeyde uzmanlık, özerklik, işe bağlılık, mesleğe bağlılık, meslekle özdeşleşme ve etik ilke ve standartlara sahip bireyleri bulundurur (Blau and Lunz, 1998). Örgüte ve mesleğe bağlılığın farklı ve birbirini dışlayan tutumlar olduğu yönündeki görüşlere rağmen, mesleğe bağlılığın, örgütsel bağlılığın bir faktörü olabileceği üzerinde yapılan araştırma bulguları, mesleğine bağlı bireylerin, aynı zamanda örgütlerine de bağlı olabilecekleri yönündeki görüşleri doğrulamıştır (Vandenberg and Scarpello, 1994)

Örgüte ve mesleğe bağlılıkla ilgili çalışmalarda birbiriyle çatışmalı iki durum vardır. Bu çatışmalı durumlardan birisi uyumsuzluk teorisi, diğeri ise uyum teorisi olarak adlandırılmaktadır (Aryee et al., 1990). Uyumsuzluk teorisi bürokratik örgütlerde çalışan profesyonellerin mesleki değer sistemleri ile örgütsel-bürokratik değer sistemleri arasında çatışmalarla karşılaştıklarını belirtir (Aranya and Ferris, 1984; Lachman and Aranya, 1986; McGregor et al., 1989). Mesleki değer sistemi meslek içindeki otorite ya da kişisel kontrol, profesyonel standartlara uyum, mesleki otonom ve müşteri oryantasyonu ve sadakat gibi değerlere önem verir (Aryee et al., 1990; Harrell et al., 1986). Bürokratik değer sistemi hiyerarşik kontrol ve otorite ve örgütsel sadakate

önem verir (Gouldner, 1957; Gouldner, 1958; Miller,1967). Uyumsuzluk kavramı bir tür bağlılıktaki artışın bir başka tür bağlılıkta azalmaya yol açtığı “toplamı sıfır olan” bir oyunu ifade eder (bir tarafın kazancının diğer tarafın kaybı olduğu oyun) belirtir (Wallace, 1995). Bürokratik değerler ile mesleki değerler arasındaki ikilem, profesyonellerin iş göçü yapmasına, işten ayrılma eğilimine ve sonuç olarak işten ayrılmalarına neden olur (Aryee et al., 1990; Lachman and Aranya, 1986). İkinci durum, uyum teorisi (Aryee et al., 1990), mesleğe olan bağlılıkla örgüte olan bağlılık arasında özde bir çatışma olmadığını belirtir (Lachman and Aranya, 1986). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık birbiri ile zıt değil, uyumludurlar (Aryee et al., 1990; Baugh and Roberts, 1994; Wallace, 1995). İşveren örgütler çalışanların beklentilerinin profesyonelliğin temel değerlerini temin eden ya da yeniden doğrulayan uygulamaları sürdürerek gerçekleşmesini kolaylaştırabilirler (Bartol, 1979; Lachman and Aranya, 1986; Sheldon, 1971; Thorton, 1970).

2.2.4. Mesleğe Bağlılıkla İlişkili Kavramlar

Yazında mesleğe bağlılığı tanımlamak (Aranya et al., 1981), ve mesleğe bağlılığın nedenleri ile sonuçlarını açıklamak (Allen and Meyer, 1990) için yapılmış çeşitli araştırmalar yer almaktadır. Mesleğe bağlılığın kişisel vasıflar, iş özellikleri ve önceki çalışmalardaki mesleki vasıflarla ilgili olduğu ileri sürülmüştür. Bu öncüller aşağıda tanımlanmıştır.

2.2.4.1. Kişisel Özellikler

Mesleğe bağlılığı etkileyen kişisel özellikler yaş, işte kalma süresi ve eğitim seviyesini içerir. Yaş ile mesleğe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirten pek çok çalışma yapılmıştır (Adler and Aranya, 1984; Arnold and Feldman, 1982; Herbiniak and Alutto, 1972; Marsh and Mannari, 1977; Sheldon, 1970). Yaş ile bağlılık arasındaki ilişki ilk olarak Becker'in (1960) yan bahis teorisinde tanımlanmıştır. Becker (1960) bağlılığın, amacına bağlı kalma konusunda isteklilik üreten yan bahislere girerek elde edildiğini bulmuştur. Becker'e (1960) göre yan bahisler, çalışanın örgütsel üyeliğini muhafaza eden çalışanın kendi hayatının ilgisiz yönlerini içerir.

Yaşlı profesyoneller kariyerlerine gençlerinkinden daha çok yan bahis yatırımı yapmış olabilirler. Adler ve Aranya'ya (1984) göre, serbest çalışan muhasebeciler için yaş ve mesleğe bağlılık pozitif yönde birbiri ile bağlıdır; yaşlı muhasebeciler kendi alanlarına genç meslektaşlarının olduğundan daha çok bağlıdır. Bununla birlikte, eğitim seviyesinin de mesleğe bağlılıkla pozitif bir ilişkisi vardır (Corwn, 1961; Hellriegel and White, 1973). Steers'a (1977) göre, daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler örgütlerine ve belki de mesleklerine veya ticaret alanlarına daha çok bağlıdırlar. Bu yüzden, profesyonel sosyalleşme uzun bir süreç olduğu için yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler, kendilerinden daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerden daha yüksek mesleğe bağlılık seviyesi sergilerler (Quarles, 1988).

İmtiyaz da ayrıca mesleğe bağlılıkla pozitif bir ilişki içerisindedir (Quarles, 1988). Becker'in (1960) yan bahis teorisine göre, bir kişi bir örgütte ne kadar uzun süre çalışırsa kişinin örgüte yaptığı yatırım da o kadar çok olacaktır. Bu nedenle, profesyoneller mesleklerinde daha uzun zaman kaldıklarında yapacakları daha çok yatırım onların daha yüksek seviyede mesleğe bağlılık göstermelerine neden olur (Quarles, 1988).

2.2.4.2. İş Özellikleri

Mesleğe bağlılığın öncülleri olan iş özellikleri **hiyerarşi** ve **merkezileşmeyi** içerir. Hiyerarşik bir pozisyon ve örgüte bağlılık pozitif bir ilişki sergiler (Aranya and Ferris, 1984; Ferris, 1981; Harrel, Chewing and Taylor, 1986). Bir çalışan bir örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde ne kadar yüksek bir yere sahip olursa, örgüte karşı o kadar daha çok bağlılık gösterir.

Yinede, hiyerarşik pozisyon ile mesleğe bağlılık arasındaki ilişki örgütün türüne bağlıdır (Quarles, 1988; Wallace, 1993). Hiyerarşik pozisyon ile mesleğe bağlılık arasındaki pozitif ilişki, bağımsız profesyonel örgütlerde görülür. Çünkü bu tür örgütler ile çalışanların hedefleri birbirleriyle uyumludur (Wallace, 1993). Bununla birlikte, normal örgütlerin profesyonel bölümlerinde hiyerarşik pozisyon ile mesleğe bağlılık arasında ters bir ilişki vardır. Çalışanlar profesyonel olmayan örgütlerde hiyerarşik olarak yükseldikçe,

mesleki işlerden daha az sorumlu hale gelip daha çok örgütsel yönetim sorumluluğu almaya başlarlar (Kerr, VonGlinow and Schriesheim, 1977) ve yüksek hiyerarşik seviyeye sahip çalışanlar için büroktik-mesleki çatışma artar (Aranya and Ferris, 1984; Quarles, 1988; Wallace, 1993).

Merkezileşmenin tanımı “bir örgüt içerisinde karar alan otoritenin yeri” şeklinde yapılmaktadır (Van de Ven and Ferry, 1980). Aiken ve Hage (1966) merkezileşmeyi “üyelerin karar alma sürecine katılma derecesi” olarak tanımlarlar. Eğer örgüt daha merkezi ise, çalışanlara karar almada ya da kendilerini kendi aktivitelerinde bağımsız olarak değerlendirmelerinde daha az güvenilir (Van de Ven and Ferry, 1980). Örgütün merkezileşmesi ve mesleki bağlılık tipik olarak ters bir ilişkiye sahiptir (Salancik, 1977). Merkezileşme mesleki özerkliğin zıttıdır. Yine de, Lengermann’a göre (1971), mesleki özerklik profesyonel işin en temel özelliklerinden birisidir. Yüksek seviyede bağlılık gösteren profesyonel çalışanlar merkezileşmiş örgütlerden ziyade düşük seviyede çatışmaların olduğu merkezi olmayan örgütlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bu yüzden, örgütsel merkezileşmenin derecesi ve mesleki bağlılık ters ilişki sergiler.

2.2.4.3. Mesleki Nitelikler

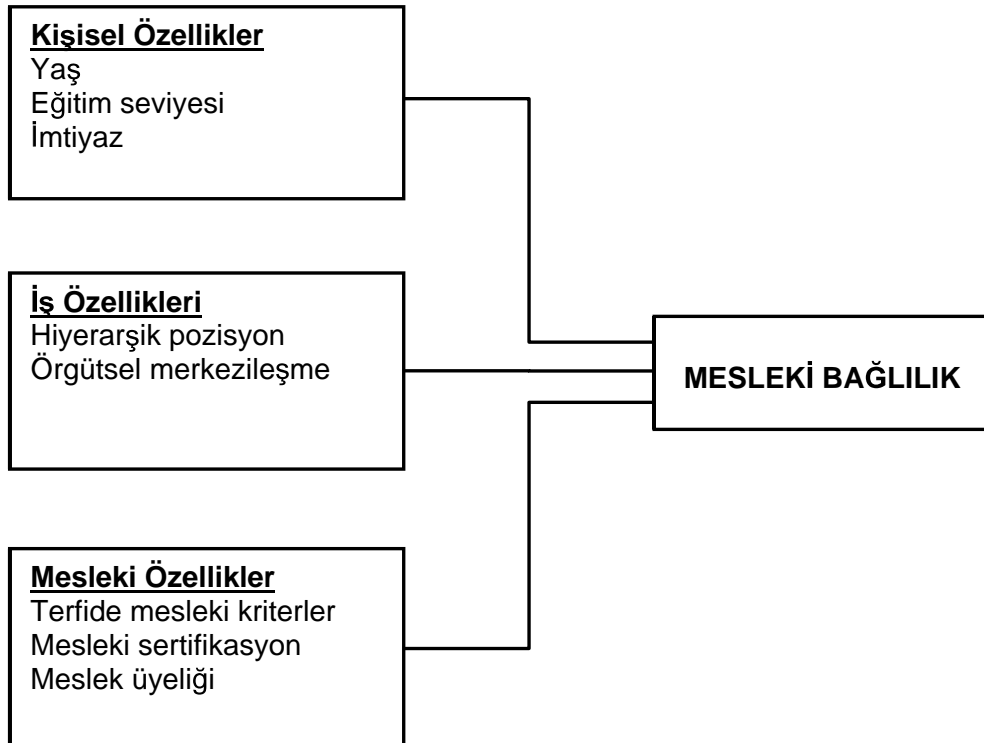
Mesleki bağlılığı etkileyen mesleki nitelikleri **terfide mesleki ölçütler, mesleki sertifika ve meslek üyeliği** oluşturmaktadır. Bir çok çalışma örgütsel ödül ile örgütsel ve mesleki bağlılık arasında bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Bartol, 1979; Kerr et al., 1977; Stevens, Beyer and Trice, 1978). Örgüt çalışanını mesleki bir davranışından dolayı ödüllendirdiğinde, bu tür bir ödül sistemi sayesinde hem örgütsel hem de mesleki bağlılık güçlendirilmiş olacaktır (Quarles, 1988).

Terfi örgütsel ödüllere bir tanesidir. Stevens ve arkadaşlarına (1978) göre, çalışanları terfi ettirmede teknik beceri ve performansı temel alan birçok profesyonel örgüt vardır. Ayrıca, çalışanların terfilerindeki temel unsur ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır (Stevens vd., 1978). Bunun yanı sıra, örgütsel ödül sisteminin çalışanın örgüte sağladığı teknik katkı ve

çalışanın mesleki becerisine odaklanması durumunda, terfideki mesleki ölçütler ile mesleki bağlılık birbirleriyle pozitif yönde ilişkilidir (Blau ve Scott, 1962).

Quarles (1988) mesleki sertifikasyonun mesleki bağlılığın dışa dönük özdeşleşmesi olarak görüldüğünü bildirmiştir. Becker'in (1960) yan bahis teorisine göre, mesleki sertifikasyon ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. Çalışan kişi sertifika almak için parasal yatırım yapıp çaba sarf ettiğinde, yatırım ve yan bahis daha üst seviyede mesleki bağlılığa yol açacaktır.

Bazı araştırmacılar profesyonel kurumlara üyelik ile mesleki bağlılık arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki olduğunu belirtmektedirler (Harrell et al., 1986). Profesyonellik özelliklerine uygun olarak örgütsel bağlılıkla mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki beklenir. Profesyonel örgütlerdeki üyelik diğer mesleklerle ortak olan mesleki davranışı teşvik eder. Bu ilişki mesleki bağlılığı artırmada güdüleyici olabilir (Quarles, 1988).



Şekil 4. Mesleki Bağlılık Modelinin Öncülleri

2.2.5. Serbest Muhasebe Firmalarında Örgüte Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık İlişkisi

Örgütsel-mesleki bağlılık çatışmasını incelen pek çok çalışma, örgütsel ve mesleki bağlılık çatışmasının örgütsel bağlılıkla mesleki bağlılığın bir arada bulunmasının sonucu olduğunu belirtmektedir. (Crowin, 1961; Gouldner, 1957; Kornhauser, 1967; Sorensen and Sorensen, 1974; Watson, 1975). Buna göre mesleki değer ve normlar, örgütsel değer ve normlarla potansiyel olarak uyumsuz hale geldiğinde bu iki dizi norm arasında çatışma olması beklenmektedir (Aranya and Ferris, 1984; Kornhauser, 1962; Sorensen and Sorensen, 1974). Eğer bireyin iş beklentileri ve hedefleri işveren örgüt tarafından karşılanıyorsa meslekler ve örgüt arasında özde var olan bir çatışma olmadığı belirtilmektedir (Blau, 1968; Fielding and Portwood, 1980; Lachman and Aranya, 1986).

Hall'a (1967) göre, örgütsel ve mesleki bağlılık ilişkisi uyumsuz olmayabilir. Çünkü profesyonel çalışanların oluşturduğu örgütsel oluşumla, çalışanların kendi öz denetimleriyle yaptıkları aktiviteler içerisinde onları sınırlayan örgütsel olarak oluşturulmuş normatif sistemler karşı karşıya kalmayabilirler. Eğer örgüt yapısı profesyonel çalışanlar için daha çok mesleki motivasyon ve daha az örgütsel kontrol sağlarsa, örgütsel-mesleki çatışma hafifleyebilir (Baugh and Roberts, 1994; Wallace, 1993; Wallace, 1995).

Wallace'a (1995) göre örgütsel oluşumlar, çalışanların mesleklerine ve işveren örgüte bağlılıklarını etkiler ve bu iki bağlılık türü arasında önemli uyumluluk ya da uyumsuzluk belirleyicileridir (Lachman and Aranya, 1986; Wallace, 1995; Wallace, 1993). Profesyonellerin profesyonel olmayan yöneticiler ya da bürokratlar tarafından yönetildiğine ve bir otorite sistemine tabi oldukları, yani profesyonel bir şekilde yönetilmekten ziyade bürokrasi tarafından yönetildiklerine inanılmaktadır. Bu durum profesyoneller bürokratik bir örgütün alt ünite veya bölümlerinde çalıştıklarında profesyonel olmayan örgütler içerisinde yaygındır. Örgüte ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişki

“toplamı sıfır olan” bir oyun yaratır. Öyleki, profesyonel olmayan bir oluşum içerisinde birisine daha fazla bağlanmak diğerine daha az bağlanmayı gerektirir (Gouldner, 1957; Kornhauser, 1962; Sorensen and Sorensen, 1974; Wilensky, 1964).

Profesyonel örgütlerde, üyelerin çoğu profesyonel olduğu için, işin profesyonel içeriği örgütün görev merkezidir ve örgütün hedefleri, çalıştırdığı profesyonellerin hedefleri ile tutarlıdır (Lachman and Aranya, 1986). Bunun yanında, muhasebe firmalarında, harici denetçilerin görevlerinde başarılı olabilmeleri için bağımsız çalışmalarına müsaade edilmektedir (Aranya, Kurshnir and Valency, 1986; Hall,1967). Hem mesleğe hem de örgüte aynı anda bağlanmak muhasebe firmalarında arzu edilen durumdur (Baugh and Robert, 1994). Ek olarak, pozitif motivasyonu arttırmak üst seviyede örgütsel bağlılık ile ilgili olsa da, üst düzey mesleki bağlılık “örgüt adamı” gibi üst seviyede örgütsel bağlılığın yol açtığı bozuklukların üstesinden gelinmesini sağlayabilir (Rotundi, 1975). Bu yüzden, örgütsel bağlılığın profesyonel oluşumlarda iş beklentilerinin gerçekleştirilmesi yoluyla mesleki bağlılığı etkilemesi beklenebilir (Aranya et al., 1981; Lachman and Aranya, 1986).

2.2.6. Muhasebeciler Üzerinde Yapılan Mesleki Bağlılık Çalışmaları

Muhasebeciler üzerinde yapılan mesleki bağlılık çalışmalarının temeli Aranya ve ark. (1981) tarafından atılmıştır. Mesleki bağlılıkla ilgili Aranya ve ark. (1981) tarafından geliştirilmiş olan temel teori, mesleki bağlılığı incelemede en çok kullanılan ve en önemli yaklaşım olarak algılanmaktadır (Pollock and Amernic, 1981; Aryee, Waytt and Min, 1990; Aranya and Ferris, 1984; Aranya et al., 1981; Harrell et al., 1986; Hunt and Vitel, 1986; McGregor, 1987; Lachman and Aranya, 1986; Wallace, 1993; Wallace, 1995).

Yazın incelendiğinde muhasebecilerin mesleki bağlılıklarını ölçmek için sıklıkla Aranya ve ark. (1981) tarafından geliştirilen 15 maddelik bir anketin

kullanıldığı görülmektedir. Muhasebecilerin sadece mesleğe duygusal bağlılıklarını ölçen bu mesleğe bağlılık ölçeği, Mowday ve ark. (1979) tarafından hazırlanan 15 soruluk örgüte bağlılık anketi temel alınarak ve bu anketteki örgüt kelimesinin meslek kelimesiyle değiştirilmesi suretiyle oluşturulmuştur. Mesleğe bağlılık anketi, muhasebeciler üzerinde yapılan pek çok araştırmada geniş bir şekilde kullanılmıştır (Aranya et al., 1981; Aranya and Ferris, 1984; Aryee et al., 1990; Lachman and Aranya, 1986; Meixner and Bline, 1989). Bu anketin kullanıldığı çalışmaların bir özeti Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Muhasebeciler Üzerinde Yapılan Mesleğe Duygusal Bağlılık Çalışmaları

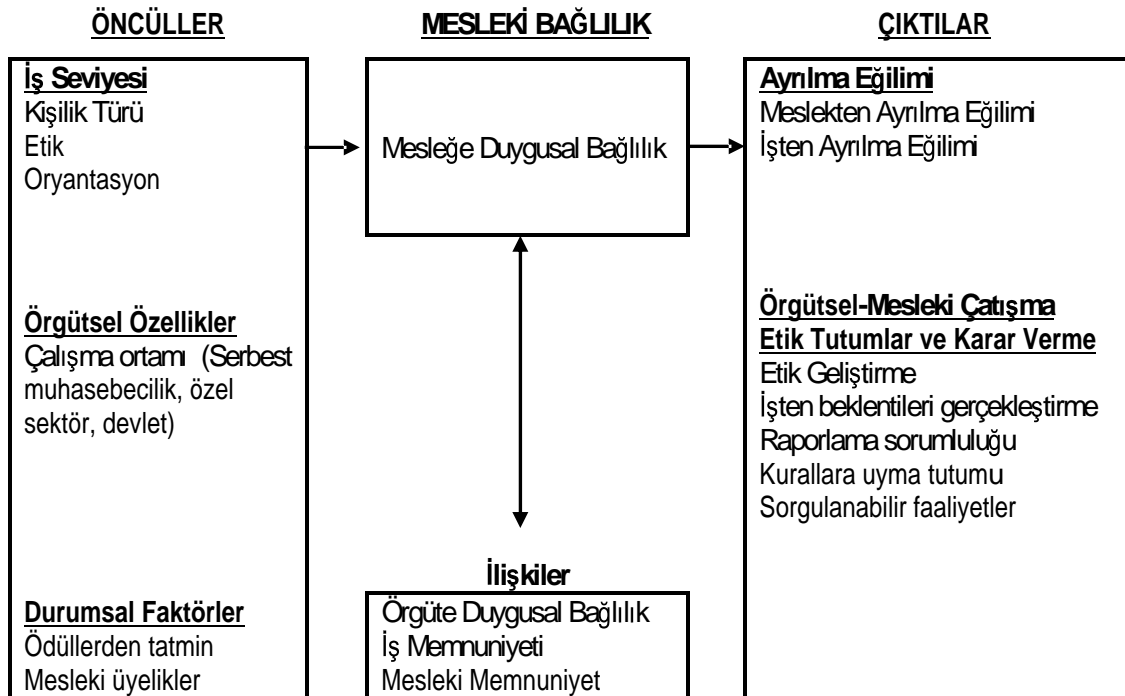
Çalışma	Örneklem	Değişkenler	Yöntem	Sonuçlar
Ferris (1981)	Bir muhasebe firmasında çalışan 123 stajyer ve 46 kıdemli denetçi	AGE, MS, FATHOCC, UTILITY, PERF, JOBLEVEL, TENURE, APC, AOC, ORGTURN	Korelasyon	<ul style="list-style-type: none"> • APC ile örgüte üye olma arasında pozitif ilişki vardır.
Aranya, Barak ve Amemic (1981)	Kanada'daki 1206 Mali Müşavir	APC, AOC, PERTYPE	Korelasyon	<ul style="list-style-type: none"> • APC, girişimci ve geleneksel kişilik tipleriyle pozitif ilişkilidir. • PC, gerçekçi, araştırmacı ve sanatçı kişilik tipleriyle negatif ilişkilidir.
Aranya, Pollock ve Amemic (1981)	Kanada'daki 1206 Mali Müşavir	AOC, APC, OPC, REWSAT, JOBLEVEL	ANOVA, REGRESYON	<ul style="list-style-type: none"> • AOC, APC'yi pozitif etkilemektedir. • OPC, APC'yi negatif etkilemektedir. • Yönetici ve ortakların APC'i, mesleğe yeni başlayanların ve stajyerlerin APC'inden daha fazladır.
Aranya ve ark. (1982)	Kanada'daki 1206 Mali Müşavir	APC, AOC, RELEXP, JOBSAT, ORGTURN, ORGTYPE, JOBLEVEL	Path Analizi	<ul style="list-style-type: none"> • APC, AOC'yi pozitif etkilemektedir. • APC, RELEXP'i negatif etkilemektedir. • APC, JOBSAT'ı pozitif etkilemektedir. • APC ile bürokratik ORGTYPE değişkeni arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.
Adler ve Aranya (1984)	Kaliforniya'daki 810 Mali Müşavir	NEEDSAT, JOBSAT, APC, AOC, STAGE, PROFTURN	MANOVA, ANOVA	<ul style="list-style-type: none"> • APC, ACROSS karşısında artmaktadır (istatistiksel olarak anlamlı değil).
Aranya ve Ferris (1984)	Kanada'daki 1206 ve Kaliforniya'daki 810 Mali Müşavir	APC, AOC, OPC, JOBSAT, ORGTURN, ORGTYPE, JOBLEVEL	t-test, ANOVA, Korelasyon	<ul style="list-style-type: none"> • APC, profesyonel ORGTYPE'ta profesyonel olmayan ORGTYPE'e göre daha yüksek • APC ve JOBLEVEL arasında pozitif ilişki bulunmuş. • APC ve AOC arasında pozitif ilişki bulunmuş. • APC ve AOC'nin birlikte olması OPC ile negatif ilişkilidir.
Norris ve Niebuhr (1984)	ABD'deki 3 büyük firmada çalışan 62 muhasebeci	APC, AOC, JOBSAT, JOBLEVEL, MEMBER	Korelasyon, Regresyon	<ul style="list-style-type: none"> • APC ve AOC arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş. • APC ve JOBSAT arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş.
Lachman ve Aranya (1986a)	Kanada'daki 1206 Mali Müşavir	AOC, APC, JOBSAT, ORGTURN, ORGTYPE, RELEXP	Korelasyon, Path Analiz	<ul style="list-style-type: none"> • APC ve AOC arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş. • APC ve RELEXP arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş.
Aranya ve ark. (1986)	Kanada ve ABD'den 1053 Mali Müşavir (45 bayan)	AOC, APC, JOBSAT, NEEDSAT, AGE, TENURE, GENDER, JOBLEVEL	Korelasyon, Regresyon, ANCOVA	<ul style="list-style-type: none"> • APC ve AOC arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş. • APC ve JOBSAT arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş. • APC ve NEEDSAT arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş.
Harrell ve ark. (1986)	ABD'deki 3 bankada çalışan 59 iç	AOC, APC, OPC, JOBSAT, ORGTURN,	Path Analiz	<ul style="list-style-type: none"> • MEMBER ve APC arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş

	denetçi	MEMBER, TENURE, SUPER		<ul style="list-style-type: none"> • APC ve AOC arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş. • APC ve OPC arasında negatif ilişki ve etki bulunmuş. • APC ve ORGTURN arasında negatif ilişki ve etki bulunmuş.
Lachman ve Aranya (1986b)	ABD'deki 810 Mali Müşavir	APC, RELEXP, AOC, ORGTURN, JOBSAT, ORGTYPE	Path Analiz	<ul style="list-style-type: none"> • APC ve RELEXP arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş • APC ve JOBSAT arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş • APC ve AOC arasında pozitif ilişki ve etki bulunmuş
Aranya ve Wheeler (1986)	Kanada'daki 1206 ve ABD'deki 810 Mali Müşavir	APC, AOC, PERTYPE, ORGTYPE, JOBLEVEL	Kanonik korelasyon	<ul style="list-style-type: none"> • APC ve PERTYPE arasında pozitif ilişki bulunmuş
McGregor ve ark. (1989)	ABD'deki 201 yönetim muhasebecisi	APC, AOC, OPC, JOBSAT, ORGTURN, MEMBER, TENURE, SUPER, SSCON	Korelasyon, Path Analiz	<ul style="list-style-type: none"> • APC ve OPC arasında negatif ilişki ve etki bulunmuş.
Meixner ve Bline (1989)	ABD'deki 427 kamu ve belediye muhasebecisi	APC, AOC, PROFSAT, JOBSAT, OPC, ORGTURN, PROFTURN	Korelasyon, Regresyon	<ul style="list-style-type: none"> • APC, AOC'yi pozitif etkilemektedir. • APC, JOBSAT'ı pozitif etkilemektedir. • APC, PROFTURN'ı negatif etkilemektedir. • PROFSAT, APC'yi pozitif etkilemektedir.
Aryee ve ark. (1991)	Singapur'daki 810 Mali Müşavir	AOC, APC, JOBSAT, ORGTURN, SKILL, ORGTYPE, EXPREL, OPC	Korelasyon, Regresyon	<ul style="list-style-type: none"> • APC, AOC'yi pozitif etkilemektedir. • APC, JOBSAT'ı pozitif etkilemektedir. • APC, SKILL'ı pozitif etkilemektedir. • APC, EXPREL'i negatif etkilemektedir. • APC, ORGTURN'ı negatif etkilemektedir.
Bline ve ark. (1991)	Devlet kademelerinde çalışan 427 muhasebeci ve 350 muhasebe akademisyeni	APC, AOC, JOBSAT, PROFSAT, ORGTURN, PROFTURN	Madde analizi, Faktör analizi, Korelasyon, t-testi	<ul style="list-style-type: none"> • APC, JOBSAT'ı pozitif etkilemektedir. • APC, PROFSAT'ı pozitif etkilemektedir. • APC, ORGTURN'ı negatif etkilemektedir. • APC, PROFTURN'ı negatif etkilemektedir.
Gregson (1992)	Lachman ve Aranya (1986) ve Colarelli (1987)'nin çalışmalarında kullanılan veri seti	AOC, APC, JOBSAT, ORGTURN, RELEXP	Yapısal Eşitlik Modeli	<ul style="list-style-type: none"> • APC, JOBSAT'ı pozitif etkilemektedir. • APC, PROFSAT'ı pozitif etkilemektedir. • APC, ORGTURN'ı negatif etkilemektedir.
Bline ve ark. (1992)	Aranya ve Ferris (1984) ile Meixner ve Bline (1989)'nin çalışmalarında kullanılan veri seti	AOC, APC, OPC, ORGTYPE, PROFSAT, MEMBER, TENURE	GLM (Genel Doğrusal Modelleme), Regresyon	<ul style="list-style-type: none"> • PROFSAT, APC'yi pozitif etkilemektedir. • APC, OPC'yi negatif etkilemektedir.
Shaub ve ark.	Amerika'daki bir muhasebe firmasında çalışan 207 denetçi	IDEAL, RELAT, AOC, APC, ETHSEN	Path Analizi	<ul style="list-style-type: none"> • IDEAL, APC'yi pozitif etkilemektedir. • RELAT, APC'yi negatif etkilemektedir.

				<ul style="list-style-type: none"> • APC, AOC'yi pozitif etkilemektedir.
Jeffrey ve Weatherholt (1996)	102 kamu ve 85 serbest muhasebeci	APC, ETHDEV, RULEATT, JOBLEVEL, ORGTYPE	ANOVA	<ul style="list-style-type: none"> • APC, RULEATT'i pozitif etkilemektedir.
Jeffrey ve ark. (1996)	Tayvan'da çalışan 75 muhasebeci	APC, ETHDEV, RULEATT, JOBLEVEL	ANOVA	<ul style="list-style-type: none"> • APC, RULEATT'i pozitif etkilemektedir.
Poznanski ve Bline (1997)	Bir mali müşavirlik firmasında çalışan 281 muhasebeci	JOBSAT, PERF, AOC, APC	Faktör Analizi Yapısal Eşitlik Modeli	<ul style="list-style-type: none"> • APC, AOC'ı pozitif etkilemektedir. • APC, JOBSAT'ı pozitif etkilemektedir. • APC, PERF'ı pozitif etkilemektedir.
Dwyer ve ark. (2000)	Devlete bağlı ve serbest çalışan 159 muhasebeci	APC, IDEAL, PROFTURN, ETHDEV	Faktör Analizi Yapısal Eşitlik Modeli Korelasyon	<ul style="list-style-type: none"> • IDEAL, APC'ı pozitif etkilemektedir. • APC, PROFTURN'ı negatif etkilemektedir
Lord ve DeZoort (2001)	171 denetçi	AOC, APC, OBPRES, CONPRS, MORDEV, SINGJUD	Korelasyon ANOVA	APC, AOC'ı pozitif etkilemektedir Yüksek APC, düşük SINGJUD CONPRES ve OBPRES modele eklendikten sonra APC'nin SINGJUD üzerindeki etkisi ortadan kalkıyor.
Kaplan ve Whitecotton (2001)	73 denetçi	APC, REPINT, PERCOST, PERRES, SERIOUS, RISK, INTEGRITY	MANOVA, Korelasyon	APC, PERRES'ı pozitif etkilemektedir
<p>AGE: Cevaplayanın yaşı; AOC: Örgüte Duygusal Bağlılık; APC: Mesleğe Duygusal Bağlılık; CONPRES: Uygunluk (Uyum sağlama) Baskısı; ETHDEV: Etik Gelişim; ETHSEN: Etik Hassasiyet; FATHOCC: Babasının Mesleği; GENDER: Cinsiyet; IDEAL: Etik Yönelim İdeali; INTEGRITY: Yöneticilerin Mesleki Dürüstlüğü; JOBLEVEL: Katılımcıların İşyerindeki Pozisyonu; JOBSAT: İş Memnuniyeti; MEMBER: Meslek Örgütüne Üyelik; MORDEV: Ahlaki Gelişim; MS: Medeni Durum; NEEDSAT: İhtiyaçların Tatmini; OBPRES: İtaat Baskısı; OPC: Örgütsel-Mesleki Çatışma; ORGTURN: Örgütten Ayrılma Eğilimi; ORGTYPE: Örgüt Tipi; PERCOST: Şüpheli İşlemleri Raporlayan Personelin Algılanan Maliyeti; PERF: Performans; PERRES: Şüpheli İşlemleri Raporlayan Personelin Algılanan Sorumluluğu; PERTYPE: Kişilik Yapısı; PROFSAT: Mesleki Memnuniyet; PROFTURN: Meslekten Ayrılma Eğilimi; RELAT: Göreceli Etiksel Yönelim; RELEXP: İş Beklentilerinin Gerçekleşmesi; REPINT: Denetçinin Şüpheli İşlemleri Raporlama Eğilimi; REWSAT: Ödül Memnuniyeti; RISK: Denetim Müşterisinin Yapısında Var olan Risk; RULEATT: Kurala Uyum Davranışı; SERIOUS: Şüpheli İşlemin Algılanan Ciddiyeti; SINGJUD: Denetçinin Onaylama Adaleti; SKILL: Yetenek Kullanım; STAGE: Kariyer Aşaması; TENURE: İşyerindeki Kıdem; UTILITY: İşin Faydası</p>				

Kaynak: Hall, M., D. Smith, & K. L. Smith, (2005), "Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research", Behavioral Research in Accounting, 17

Tablo 2’de özetlenen çalışmaların sonucunda, muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının ilişki olduğu kavramlar Şekil 5’de topluca gösterilmiştir.



Şekil 5. Mesleğe Duygusal Bağlılığın Öncülleri, İlişkili Olduğu Kavramlar ve Sonuçları

2.3. İşten Ayrılma Eğilimi

İşten ayrılma eğilimi kısaca, yakın zamanda bilinçli ve istekli şekilde örgütten ayrılma eğilimi olarak tanımlanabilir (Tett and Meyer 1993). İşten ayrılma eğilimi, işten ayrılmanın en önemli belirleyici unsuru veya göstergesi olarak ifade edilmekte (Ajzen and Fishbein, 1980) ve personel devir oranının en önemli önceli olarak görülmektedir (Bluedorn, 1982; Cotton and Tuttle, 1986; Shore and Martin, 1989). Yazında yer alan işgücü ile ilgili araştırmalar, genellikle personel devir hızı ve işyerinden ayrılma eğilimi şeklinde ikiye ayrılmış, pek çok çalışmada araştırmacılar “ayrılma eğilimi” kavramı üzerinde yoğunlaşmıştır. İşyerinden ayrılan bireylere ulaşmada yaşanan zorluklar ve ulaşılsalar bile bu kişilerin bilimsel araştırmalara katılma oranlarının düşük olması, araştırmacıların çalışmalarında “personel devir hızı” kavramından çok “işten ayrılma eğilimi” kavramını kullanmaların başlıca sebebidir. Bu nedenle,

işgücü devri ile ilgili araştırmalarda işyerinde kalma veya gitme eğilimini ölçmek, akademisyenler tarafından tercih edilen bir ölçüm yöntemidir.

İşten ayrılma eğilimi, çalışanların iş koşullarından memnun olmamaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlanmaktadır (Rusbelt et al., 1988). İşten ayrılma eğiliminin, örgütsel etkinliği etkilediği yönünde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. İşten ayrılma eğilimini etkileyen unsurların belirlenmesiyle birlikte araştırmacılar işten ayrılma davranışlarını önceden tahmin etmekte ve açıklamakta, yöneticiler de gerçekleşmesi muhtemel ayrılmaları önlemek için önlemler geliştirmektedirler (Hwang et al., 2006). İşten ayrılma eğilimini etkileyen unsurlar arasında iş memnuniyeti pek çok araştırmada en önemli unsur olarak gösterilmektedir. İşten ayrılma eğilimi gerçek devamsızlığın bir ön belirtisidir ve işletmelere önemli ölçüde maliyetler getirmektedir. Literatürde işten ayrılma eğilimi ile iş memnuniyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğu yönünde hem teorik hem de ampirik bulgular bulunmaktadır (Scott et al, 2006; Karatepe ve ark., 2006; Takase et al., 2005). İş memnuniyetinin yüksek olduğu durumlarda genellikle işten ayrılma eğiliminin daha düşük olduğu görülmektedir (Rusbelt et al., 1988; Shalley, Gilson and Blum, 2000). İşten ayrılma eğilimi ve iş memnuniyeti pek çok endüstriyel ve örgütsel psikolog, yönetim bilimcisi ve sosyologun ilgi alanlarının merkezinde yer almaktadır. Bunun sebebi deneysel araştırmaların işten ayrılma eğiliminin bir örgütün etkinliğinin olumsuz yönde etkileyeceğine yönelik bulgular ortaya koymasıdır (Samad, 2006).

Yüksek personel devir hızı pek çok örgütte olduğu gibi serbest muhasebe büroları için de devam eden bir problemdir (Connor et al., 1999; Yeh, 2007). İşyerindeki devamsızlıklar, işten ayrılma eğilimi ve personel devir hızı, örgütsel davranış alanının çok eski ve yoğun çalışılan konuları olmakla birlikte muhasebeciler üzerindeki uygulamalar nispeten daha yenidir (Abdel-Halim, 1981; Aranya and Ferris, 1984; Choo,1986; Gregson and Bline, 1989; Gregson, 1992; Rasch and Harrell, 1990). Muhasebecilerin bireysel beceri ve çalışmaları muhasebe örgütlerinin performansını etkileyen bir yapı taşı niteliğinde olduğu için (Kalbers and Cenker, 2007), personel devir hızı ve

mevcut personelin elde tutulması birçok muhasebe firması için hala önemini koruyan konuların başında gelmektedir (Sarah et al.,1994; Moyes, Williams and Quigley, 2000; Law, 2005; Yeh, 2007). Muhasebe mesleği diğer bir çok mesleğe oranla yalnız daha yüksek seviyede teknik bilgi ve eğitim gerektirmekle (Hall et al., 2005) kalmaz, muhasebe firmalarındaki çalışma ortamları da diğer meslek gruplarına göre farklılıklar arzeder. Denetçiler, SMMM'ler ve SM'ler sahip oldukları meslek lisansının gereklerini yerine getirme, mesleki gelişmeleri yakından takip ederek bunları uygulama, önemli ölçüde teknik bilgilerini koruma, yaptıkları işlerin zamanında yetiştirme ve müşterilerinin taleplerini karşılama gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Kalbers and Cenker, 2007). Muhasebecilerin, gönüllü ya da gönülsüz bir şekilde muhasebe örgütlerinden ayrıldıklarında ortaya çıkan etki, azımsanmayacak kadar önemlidir. Bu etkinin tam maliyetinin hesaplanması güçtür. Bu yüzden personel devir hızı, örgütlerin işletme maliyetinde önemli bir etkiye sahiptir (Lee, 2000) ve doğrudan işçi alımı ve eğitim maliyetleri, düşük seviyede çalışan morali, iş memnuniyeti ve müşterilerin hizmet kalitesi algıları ile bağlantılıdır (Gray, Niehoff and Miller, 2000). Daha da önemlisi firmalar, işyerlerinden ayrılan çalışanlarının sahip oldukları bilgilerini rakip firmalara taşımaları sonucunda rekabet avantajlarını yitirebilirler (Zawacki, 1993).

Çalışanların ayrılma niyetleri yeteneklerin kaybı, ilave eleman toplama ve yönetim maliyetlerini artırma gibi pratik bir takım problemlere neden olmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen çevresel faktörler, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iş rol talep ve beklentileri ile kariyer geliştirme fırsatları ve otonomi gibi ödüllendirme yapılarıdır (Takase et al., 2005). Literatürde iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide olduğu gibi örgütsel bağlılıkla işten ayrılma eğilimi arasında da açık bir negatif ilişki bulunmaktadır (Loi et al., 2006). Örgütsel bağlılık, çalışanların daha iyi örgütsel performans ve düşük iş bırakma gibi eğilimlerle ilişkilidir (Obsthoff, 1992). Yani çalışanların bağlılıkları yüksek ise işgücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı veya işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır. İşten ayrılmayı engelleyen faktörler; iş tatmini, işe yapılan yatırımlar, alternatif iş imkânları ve örgütsel ödüllerdir.

2.4. Demografik Faktörler

Bu bölümde mesleki ve örgütsel bağlılık ile ilgili olan yaş, kıdem, eğitim, cinsiyet, medeni durum gibi demografik faktörlerin ilişkisi açıklanacaktır.

2.4.1. Mesleğe Bağlılıkla İlgili Demografik Faktörler

Mesleki bağlılığı etkileyen kişisel özelliklerin başlıcaları yaş, kıdem ve eğitim seviyesidir. Yaş ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirten birçok çalışma yapılmıştır (Adler and Aranya, 1984; Arnold and Feldman, 1982; Herbiniak and Aluttu, 1972; Marsh and Mannari, 1977; Sheldon, 1970). Yaş ile bağlılık arasındaki ilişki ilk olarak, Becker'in yan bahis teorisinde tanımlanmıştır. Becker (1960) bağlılığın, amacına bağlı kalma konusunda isteklilik üreten yan bahislere girerek elde edildiğini savunmaktadır. Becker'e göre, yan bahisler örgütsel üyeliğini muhafaza eden çalışanın kendi hayatının ilgisiz yönlerini içerir.

Yaşlı profesyoneller kariyerlerine gençlerinkinden daha çok yan bahis yatırımı yapmış olabilirler. Adler ve Aranya'ya göre (1984), serbest muhasebeciler için yaş ve mesleki bağlılık pozitif yönde birbiri ile bağlıdır; yaşlı muhasebeciler kendi alanlarına genç meslektaşlarından daha çok bağlıdır. Bununla birlikte, eğitim seviyesinin de mesleki bağlılıkla pozitif bir ilişkisi vardır (Crowin, 1961; Hellriegel and White, 1973). Steers'a (1977) göre, daha yüksek eğitim seviyesine bağlı kişiler örgütlerine ve belki de mesleklerine veya ticaret alanlarına daha çok bağlıdırlar. Bu yüzden, profesyonel sosyalleşme uzun bir süreç olduğu için yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler, kendilerinden daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerden daha yüksek mesleki bağlılık seviyesi sergilerler (Quarles, 1988).

Mesleki bağlılıkla pozitif yönlü ilişki içinde olan bir başka demografik değişken de kıdemdir (Hunton et al., 1996; Quarles, 1988). Becker'in (1960) yan bahis teorisine göre, bir kişi bir örgütte ne kadar uzun süre çalışırsa, kişinin örgüte yaptığı yatırım da o kadar çok olacaktır. Bu nedenle,

profesyoneller mesleklerinde daha uzun zaman kaldıklarında yapacakları daha çok yatırım onların daha yüksek seviyede mesleki bağlılık göstermelerine neden olur (Quarles, 1988).

2.4.2. Örgüte Bağlılıkla İlgili Demografik Faktörler

Yazında örgüte bağlılıkla kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Cohen, 1992; Dodd-McCue and Wright, 1996; Kacmar, Carlson and Brymer, 1999; Welch and LaVan, 1981). Steers'e (1977) göre, kişisel özellikler, bireyi tanımlayan değişkenleri içerir ve bunlar yaş, kıdem, eğitim, cinsiyet, algılanan yeterlilik, yetenek, medeni hal, kişiler arası güven ve dindir (Bateman and Strasser, 1984; Cohen, 1992; Grusky, 1966; Herbiniak and Alutto, 1972; Kacmar et al.; Mowday et al., 1979; Sheldon, 1971).

Yaş ve kıdem üzerine yapılan analizlerin sonucunda, örgütsel bağlılık ile yaş ve örgütsel bağlılık ile işte kalma süresi arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Alutto, Hrebiniak and Alonso, 1973; Bateman and Strasser, 1984; Dodd-McCue and Wright, 1996; Fukami and Larson, 1984; Herbiniak and Alutto, 1972; Lee, 1969; Kiesler and Sakumura, 1966; Sheldon, 1971; Steers, 1977; Whan, 1998; Welch and LaVan, 1981). Çalışanlar yaşlandıkça, çalışma sistemi içerisinde değerli kaynaklar biriktirirler ve onlar için çalıştıkları örgütleri değiştirmek daha az çekici hale gelmektedir (Herbiniak and Alutto, 1972; Meyer and Allen, 1984; Kacmar and ark.; Morris and Sherman, 1981; Whan, 1998).

Yazındaki bazı çalışmalarda eğitim ile örgütsel bağlılık arasında ters bir ilişki olduğu bulunmuştur (Grusky, 1966; Herbiniak and Alutto, 1972; Morris and Sherman, 1981; Steers, 1977; Tang and Sarsfield-Baldwin, 1996). Yani eğitim seviyesi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıklarında azalma görülmektedir. Sıra cinsiyete geldiğinde, kadınların erkeklerden daha güçlü örgütsel bağlılığa sahip olduğu görülmektedir. Araştırmacılar bu durumu kadınların erkeklere göre daha çok engelin üstesinden gelmek zorunda olduklarını belirterek açıklamaktadırlar (Dodd-McCue and Wright, 1998;

Grusky, 1996; Herbiniak and Alutto, 1972; Hunton et al., 1996; Steers, 1977; Tang and Sarsfield-Baldwin, 1996). Çalışanların kişiler arası güvenleri arttığında örgütsel bağlılıkları da artar (Morris and Sherman, 1981). Algılanan yeterlilik ve yetenek örgütsel bağlılıkla pozitif ilişki içerisindedirler (Huang, 2000; Morris and Sherman, 1981; Stevens et al., 1978). Herbiniak ve Alutto'ya (1972) göre, medeni hal ve din de örgütsel bağlılık ile pozitif ilişki içerisindedir. Evli bireylerin örgütsel bağlılıkları, bekarlardan daha fazladır (Angle and Perry, 1983; Herbiniak and Alutto, 1972; Kacmar et al., 1999; Tang and Sarsfield-Baldwin, 1996).

3. HİPOTEZ GELİŞTİRME

3.1. Kavramsal Model

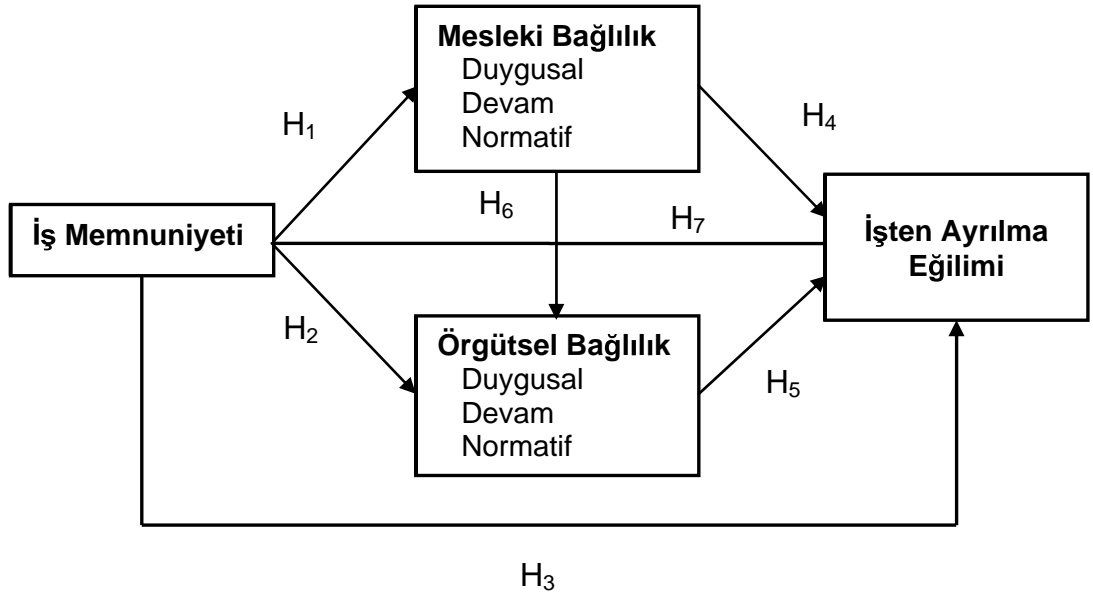
Bu çalışmanın amacı; mesleki ve örgütsel Bağlılık kavramlarını, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri kavramlarıyla ilişkisini ortaya koyacak bir model önermek ve bu modeli de muhasebe meslek üyeleri üzerinde test etmektir. Bu çalışmada amaca uygun olarak cevap aranan ana soru şudur: **“Muhasebecilerin iş memnuniyeti, mesleki ve örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma eğilimleri arasında bir sebep sonuç ilişkisi var mıdır?”**.

Bu sorudan yola çıkarak özel olarak cevap aranan sorular şunlardır:

1. Muhasebe meslek üyelerinin İş Memnuniyeti algıları, örgütsel (duygusal, devam ve normatif) ve mesleki (duygusal, devam ve normatif) bağlılık üzerinde ne derece etkilidir?
2. Muhasebe meslek üyelerinin İş Memnuniyeti algısı, işten ayrılma eğilimi üzerinde ne derece etkilidir?
3. Muhasebe meslek üyelerinin örgütsel (duygusal, devam ve normatif) bağlılık algıları, işten ayrılma eğilimi üzerinde ne derece etkilidir?
4. Muhasebe meslek üyelerinin mesleki (duygusal, devam ve normatif) bağlılık algıları, işten ayrılma eğilimi üzerinde ne derece etkilidir?
5. Muhasebe meslek üyelerinin mesleki (duygusal, devam ve normatif) bağlılık algıları, işten ayrılma eğilimi üzerinde ne derece etkilidir?
6. Mesleki bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişken midir?

7. Örgütsel bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişken midir?
8. Mesleğe bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişken midir?

Bu sekiz araştırma sorusu kavramsal modelin incelenmesinde rehberlik etmesi için kullanılmıştır. Teorik çerçeveye dayanarak araştırmada kullanılacak değişkenlerin ilişkisini test etmek için geliştirilen kavramsal model, Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6 Araştırma Modeli

3.2. Araştırma Hipotezleri

Kavramsal modelde iş memnuniyetinin mesleki ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğiliminin doğrudan etkilediği, mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında da ilişki olduğu öne sürülmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

3.2.1. İş Memnuniyeti ve Mesleğe Bağlılık

İş memnuniyeti ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişki, yazında sıkça incelenmiştir (Aranya and Ferris, 1984; Lachman and Aranya, 1986; Meyer et al., 1993; Lee et al., 2000; Blau, 2000; 2001a; 2001b; 2007). İş memnuniyeti ve mesleki bağlılık muhasebeciler üzerinde de çalışılmış faktörlerdir (Fogarty, 1994; Mynattu et al., 1997; Lui et al., 2001; Viator, 2001a; Viator, 2001b; Stallworth, 2003; Metzler, 2006). Yüksek iş memnuniyetine sahip olan işgörenlerde örgütlerini sahiplenme duygusunun daha yüksek gerçekleşeceğini bunun da örgütsel bağlılığa sebep olacağı bilinmektedir (Nogueras, 2006). Sonuç olarak araştırmacılar, iş memnuniyeti az olan çalışanların örgütlerini terk etmelerinin, iş memnuniyeti fazla olanlardan daha muhtemel olduğu şeklindeki beklenen bir sonucu, deneysel kanıtlarla desteklemişlerdir. Bu nedenle test edilecek hipotezler aşağıdaki gibi olacaktır.

H_{1a}: İş memnuniyetinin, muhasebecilerin mesleki duygusal bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{1b}: İş memnuniyetinin, muhasebecilerin mesleki devam bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{1c}: İş memnuniyetinin, muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

3.2.2. İş Memnuniyeti ve Örgüte Bağlılık

İş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi muhasebeciler üzerinde de çalışılmış faktörlerdir (Fogarty, 1994; Mynattu et al., 1997; Lui et al., 2001; Viator, 2001a; Viator, 2001b; Stallworth, 2003; Metzler, 2006). Yüksek iş memnuniyetine sahip olan işgörenlerde örgütlerini sahiplenme duygusunun daha yüksek gerçekleşeceğini bunun da örgütsel bağlılığa sebep olacağı bilinmektedir (Nogueras, 2006). Örgütsel bağlılık ile iş memnuniyeti karşılaştırıldığında bağlılığın örgütün tamamına yönelmiş geniş

perspektifli bir tutum olduğu, iş memnuniyetinin ise daha çok işe karşı yöneltilmiş bir tutum olduğu görülmektedir. Bu karşılaştırmanın ortaya koymuş olduğu bir başka sonuç ise, zaman açısından bağıllığın daha uzun vadeli ve devamlılık gösteren bir yapı içerdiği, buna karşın iş memnuniyetinin daha kısa vadeli ve değişken bir nitelik taşıdığıdır (Marchiori et al., 2004).

Sonuç olarak araştırmacılar, iş memnuniyeti az olan çalışanların örgütlerini terk etmelerinin, iş memnuniyeti fazla olanlardan daha muhtemel olduğu şeklindeki beklenen bir sonucu, deneysel kanıtlarla desteklemişlerdir. Bu nedenle test edilecek hipotezler aşağıdaki gibi olacaktır.

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

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

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

3.2.3. İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimi

İş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki, örgütsel davranış çalışmalarının en önemli araştırma konularından birisidir. İş memnuniyeti ile örgütsel bağıllık arasında bir ilişki bulunduğu gibi, söz konusu iki kavram aynı zamanda işten ayrılma eğilimini de etkilemektedir. İşten ayrılma eğilimi, işten ayrılmanın en önemli belirleyici unsuru veya göstergesi olarak ifade edilmekte (Ajzen and Fishbein, 1980) ve personel devir oranının en önemli önceli olarak görülmektedir (Bluedorn, 1982; Shore and Martin, 1989). Çalışanların işten ayrılmalarına neden olan süreci anlamak örgütsel etkinliği artırmak açısından hayati önem taşımaktadır (Çekmecelioğlu, 2006). Bir çok çalışmada, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasında sürekli ve negatif yönde bir ilişki olduğu raporlanmıştır (Cotton and Tuttle, 1986; Arnold and Feldman, 1982; Bluedorn, 1982;

Mobley, 1977; Mobley, 1982; Price, 1977; Abdel-Halim, 1981; Aranya and Ferris, 1984; Choo, 1986; Gregson and Bline, 1989; Harrell, 1990; Harrell et al., 1986; Rasch and Harrell, 1990; Gregson, 1992; Poznanski and Bline, 1997; Pasewark and Strawser, 1996; Mathieu and Hamel, 1989; Porter et al., 1974). Test edilecek üçüncü hipotez aşağıda belirtilmiştir.

H₃: İş memnuniyetinin, muhasebecilerin işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif bir etkisi vardır.

3.2.4. Mesleğe Bağlılık, Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi

İşten ayrılma eğilimi mesleki bağlılığın bir sonucu olarak pek çok araştırmancının konusunu oluşturmuştur. Mesleki bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmaların bir kısmı, mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının da arttığını ve bunun sonucu olarak da işten ayrılma eğilimlerinin düştüğünü ifade etmektedirler (Meyer et al., 1993; Choen and Freund, 2005; Chang et al., 2007; Goulet and Singh, 2002; Blau, 1998; 2000; 2007: 142; Chang et al., 2006; Cohen, 1997; Wallace, 1993). Bazı araştırma bulgularına göre ise mesleğine bağlı bireyler örgütlerine bağlı olmasalar bile örgütten ayrılma niyetleri düşük olabilmektedir. Örneğin Carson ve arkadaşları mesleğine bağlı bireylerin, iş alternatiflerin kısıtlılığı ya da meslekten ayrılmanın maliyetini dikkate alarak örgütlerine bağlı olmasalar bile örgüt üyeliğini devam ettirebileceklerini savunmaktadırlar (Carson et al., 1995; Carson et al., 1996; Carson and Carson, 1997). Mesleki bağlılığı mesleki değerlerle özdeşleşme düzleminde açıklayan çalışmalarda bireylerin mesleklerine ve örgütlerine karşı tutumları, birey meslek-örgüt değerleri uyumu bağlamında incelenmektedir. Benzer biçimde mesleki sosyalizasyon sürecini inceleyen çalışmalarda mesleki değerlerin bireyin örgüt seçiminde etkili olduğu ve bireylerin mesleki değerleri ile benzer ya da uyumlu bulunduğu örgütleri tercih ettikleri belirtilmektedir (Aranya and Ferris, 1984; Kalbers and Fogarty, 1995; Lachman and Aranya, 1986; Chatman, 1989; Sorensen and Sorenson, 1974;). Bu çerçevede

mesleğine ait değerlerin karşılığını örgütte bulan bireylerin örgütte kalma niyetlerinin güçleneceğini varsaymak mümkündür (O'reilly et al., 1991; Chatman, 1991; Chatman, 1989; Vancouver and Schmitt,1991; Kristoff, 1996). Bundan başka, Allen ve Meyer (1996) çeşitli çalışan grupları arasında yaptıkları çok sayıdaki araştırmada duygusal, devam ve normatif bağlılığın çalışanların yaptıkları devamsızlıklar ve işten ayrılma eğilimleri ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Clugston, 2000). Muhasebeciler üzerinde yapılan çalışmalarda yüksek seviyede mesleki bağlılığı olan muhasebecilerin yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu yönünde bulgular vardır (Kalbers and Fogarty, 1995; Leong et al., 2003). Bu nedenle test edilecek hipotezler aşağıdaki gibi olacaktır.

H_{4a}: Muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H_{4b}: Muhasebecilerin mesleğe devam bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H_{4c}: Muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H_{5a}: Muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H_{5b}: Muhasebecilerin örgüte devam bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H_{5c}: Muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H_{6a}: Muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{6b}: Muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{6c}: Muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{6d}: Muhasebecilerin mesleğe devam bağlılıklarının örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{6e}: Muhasebecilerin mesleğe devam bağlılıklarının örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{6f}: Muhasebecilerin mesleğe devam bağlılıklarının örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{6g}: Muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılıklarının örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{6h}: Muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılıklarının örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{6i}: Muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılıklarının örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H_{7a}: Mesleğe duygusal bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.

H_{7b}: Mesleğe devam bağlılığı, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.

H_{7c}: Mesleğe normatif bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.

H₈: Örgütsel bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.

H_{8a}: Örgüte duygusal bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.

H_{8b}: Örgüte devam bağlılığı, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.

H_{8c}: Örgüte normatif bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ, VERİ TOPLAMA VE UYGULAMA

Türkiye’de faaliyet gösteren muhasebe meslek üyeleri (SM, SMMM, YMM) ile meslek stajı yapan stajyerlerin İş Memnuniyeti, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılıkları arasındaki ilişkiler ile bu üç değişkenin muhasebecilerin İşten Ayrılma Eğilimlerine etkilerini geniş çaplı bir saha araştırması ile ortaya koymak amacıyla araştırmamızda anket ile veri toplama metodu tercih edilmiştir. Başlangıç aşamasında araştırmanın Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının genelini temsil edebilmesi için araştırma evreninin, Türkiye’nin çeşitli bölgelerinde faaliyet gösteren muhasebeciler ile denetçilerin olması düşünülmüştür. Araştırma evreninin sayısını belirlemek için Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB)’nin web sayfası (www.turmob.org.tr) ziyaret edilerek kayıtlı üye sayısının 81306 olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 3).

Tablo 3: Muhasebe Meslek Mensupları Cinsiyet Dağılım Tablosu

Cinsiyet	Unvan			Toplam
	SM	SMMM	YMM	
Erkek	22305	37942	3601	63857
Kadın	4949	12259	241	17449
Toplam	27254	50201	3851	81306

Kaynak: <http://www.turmob.org.tr/istatistikler8.pdf> Tarih: 06/05/2010

Araştırma evrenin oldukça fazla sayıda meslek üyesinden oluşması, bu üyelerin adreslerine ulaşmadaki zorluklar ve araştırma evreninin tümüne ulaşmanın ekonomik olmayacağı düşünülerek araştırma evrenini daraltma yoluna gidilmiştir. Bunun sonucunda araştırmanın sadece Sermaye Piyasası Kurumu (SPK)’na kayıtlı ve Bağımsız Denetim Yapma yetkisine sahip firmalarda çalışan meslek üyelerine yapılmasına karar verilmiştir. Bu firmaların hem posta hem de internet adreslerinin bulunmasında Sermaye Piyasası Kurumu (SPK)’nun (www.spk.gov.tr) internet adresi kullanılmış ve

bu adreste yer alan 94 bağımsız denetim firmasına ait iletişim bilgileri veri tabanı oluşturulmuştur.

Yazındaki veri toplama yöntemi olarak mektup ve e-posta gibi geleneksel ve modern araştırma yöntemlerini karşılaştıran çalışmalar incelendiğinde birbiriyle tamamen zıt sonuçlarla karşılaşmak mümkündür. Örneğin, Kittleson (1995), Kesler ve Sproull (1986), Rafaeli (1986), Paolo, Bonaminio, Gibson, Partridge ve Kallail (2000)'ye göre e-posta ile veri toplamada elde edilen geri dönüş oranı, mektupla veri toplamada elde edilen geri dönüş oranına göre daha azdır. Oysa Parker (1992) ile Mehta ve Sivadas (1995)'a göre e-posta yöntemiyle veri toplamak düşük maliyeti, yüksek geri dönüş oranına sahip olması ve esnek bir yapı taşıması bakımından mektuba göre daha avantajlıdır. Schillewaert, Langerak ve Duhamel ise, 1998 yılında konuyla ilgili yaptıkları çalışmalarında, anakütleyi oluşturan bireylerin internet kullanıcıları olmaları durumunda, belirli bir anakütleyle e-posta ile ulaşmanın oldukça etkin bir yöntem olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmayı yaparken Mehta ve Sivadas (1995) ile Schillewaert ve arkadaşlarının (1998) çalışmalarında belirtilen zaman, maliyet ve esneklik bakımından sağladığı avantajlar göz önünde bulundurularak e-posta yöntemiyle veri toplama tercih edilmiştir.

Bunun için de, internet aracılığı ile veri tabanında yer alan her bir denetim firmasının yöneticisine daha önce hazırlanmış olan anket formu gönderilmiş ve bu işlem birer hafta aralıklarla üç defa tekrarlanmıştır. Gönderilen 94 ankette sadece 3 tanesi cevaplanmıştır. Geri dönüşüm oranının dikkat çekici düşüklüğü karşısında denetim firmalarına ait adreslerin yer aldığı veri tabanı tekrar incelenmiş, iletişim bilgilerinde herhangi bir yanlışlık olup olmadığı kontrol edilmiştir. İletişim bilgilerinde herhangi bir hatayla karşılaşılamaması üzerine veri tabanından rassal olarak seçilen firmalara telefonla ulaşılarak ankete cevap vermemelerinin sebepleri sorulmuştur. Bütün firmaların işlerinin yoğunluğunu sebep göstermeleri üzerine araştırma örnekleminde değişiklik yapılması yoluna gidilmiştir.

Aşağıdaki bölümlerde anket ölçeklerinin oluşturulması, araştırmada kullanılan ölçekler, demografik değişkenler, anket formunu oluştururken dikkat edilen konular, veri toplama süreci ve araştırmamızın örnekleme ayrı başlıklarda ele alınacaktır.

4.1.Örneklem

Yukarıda da belirtildiği gibi örneklem olarak seçilen denetim firmalarından internet yoluyla veri toplanamaması üzerine muhasebe bürolarında bağımlı olarak çalışan meslek mensupları (SM, SMMM ve YMM) ve meslek stajyerleri yeni ana kütle olarak tespit edilmiştir. Basılı olarak hazırlanan anket formlarının meslek odaları ve anketörler yardımıyla, yüz yüze görüşerek doldurulması suretiyle veri toplama yoluna gidilmiştir. Anketör olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü öğrencilerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın Türkiye'nin genelini temsil edebilmesi için anketör olarak seçilen öğrencilerin Türkiye'nin çeşitli coğrafi bölgelerinden gelmiş olmalarına özen gösterilmiştir. Bu öğrencilere anketle ilgili bilgilendirme yapıldıktan sonra anketlerin nasıl doldurulacağı, doldurulurken nelere dikkat edilmesi gerektiği anlatılmıştır. Dönem tatilini geçirmek üzere yaşadıkları yerlere giden anketörlere dağıtılmış olan 1300 adet anket formunun 1208 tanesi doldurulmuş olarak geri dönmüştür. Bundan başka 100 adet anket Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) Temel Eğitim ve Staj Merkezi (TESMER) İstanbul Şubesinde eğitime gelen, 100 adet anket formu Çorlu'da faaliyet gösteren, 120 adet anket formu Milas'ta faaliyet gösteren ve 40 adet anket formu da Muğla'da faaliyet gösteren muhasebecilerden toplanan anketler olmak üzere örneklemimiz, toplam 1568 adet gözlemden oluşmaktadır.

4.2.Ölçekler

Ankette yer alan ölçeklerin oluşturulması için geniş kapsamlı bir yazın taraması yapılmıştır. Yapılan yazın taramasında kaynakların güncel olmasına ve uluslararası çalışmalarda çok sayıda atıf almış olmasına dikkat edilmiştir.

Ankette yer alan ölçeklerin, kullanılan değişkenleri en iyi ölçebilecek uygun ifadeleri içeren, geçerliliği ve güvenilirliği uluslararası yazında yer alan ve çeşitli saha çalışmalarında test edilerek onaylanmış sorulardan oluşmasına dikkat edilmiştir.

Ankette yer alan ölçekler, İngilizce'den Türkçe'ye dil ve kültürel özellikler de dikkate alınarak yapılan tercüme sonucunda oluşturulmuştur. Anket sorularında, İngilizce'den Türkçe'ye yapılan çevirilerin uyumunu sağlamak için her iki lisana ve konuya hâkim bir kişi tarafından soruların Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır. Yine iki lisana ve konuya hâkim üç kişilik bir grup tarafından bu çeviri ile orijinal metin karşılaştırılmıştır. Daha sonra iki lisana hâkim fakat konuyu bilmeyen bir dil uzmanı tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan sorular İngilizce'ye çevrilmiştir. Soruların bu son hali ile orijinal metin üç kişilik grup tarafından tekrar karşılaştırılmıştır. Bu metin üzerinde yapılması uygun görülen değişiklikler ile ankete son hali verilmiştir (Brislin, 1970; Douglas and Craig, 1983; Ronen and Shenkar, 1985; Mc Gorry, 2000).

Tüm ölçeklerde birden fazla değişken (soru) kullanılmış olup katılımcıların bu değişkenlere birden beşe kadar bir değer atamasında Likert tipi eşit aralıklı tutum ölçüm şekli (interval) kullanılmıştır. Ankette yer alan Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi boyutları ile ilgili ifadeler için değerlendirme seçenekleri **“1-Kesinlikle Katılmıyorum”**, **“2-Katılmıyorum”**, **“3-Fikrim Yok”**, **“4-Katılıyorum”** ve **“5-Kesinlikle Katılıyorum”** şeklindedir. Ölçeğe ait sorular Ek 1'de gösterilmiştir.

4.2.1. İş Memnuniyeti Ölçeği

İş Memnuniyeti, Hoppock (1935) tarafından geliştirilen ve geçerliliği 29000'den fazla çalışmada tekrarlanarak onaylanmış (McNichols, Stahl and Manley, 1978) olan dört değişkenden oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Muhasebe alanında yapılan çalışmalarda Hoppock'un iş memnuniyeti ölçeği Harrell ve Stahl (1984), Harrell ve Eickhoff (1988), Rasch ve Harrell (1990), Rebele ve ark. (1996) ve Parker ve Kohlmeyer III (2005) tarafından da kullanılmıştır. Ölçekte yer alan sorular Ek 1'de gösterilmiştir.

4.2.2. Örgüte Bağlılık Ölçeği

Araştırmamızda kullanılan Örgütsel Bağlılık ölçeği Meyer ve Allen tarafından 1997 yılında geliştirilmiştir. Ölçek Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık olmak üzere toplam üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, Duygusal Bağlılık alt boyutunu ölçmek için 7 soru, Devam Bağlılığı alt boyutunu ölçmek için 7 soru ve Normatif Bağlılık alt boyutunu ölçmek için 6 soru olmak üzere toplam olarak 20 sorudan oluşmaktadır.

4.2.3. Mesleğe Bağlılık Ölçeği

Araştırmamızda kullanılan Mesleki Bağlılık ölçeği Meyer ve Allen tarafından 1997 yılında geliştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelerdeki “örgüt” kelimesinin “meslek” kelimesi ile değiştirilmesiyle oluşturulmuştur. Ölçek Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık olmak üzere toplam üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan her bir alt boyutu ölçmek için 6 soru bulunmaktadır. Ölçek toplam olarak 18 sorudan oluşmaktadır.

4.2.4. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

Araştırmada İşten Ayrılma Eğilimini ölçmek için Mobley, Griffin, Hand ve Meglino'un (1979) tanımından yola çıkarak Bluedorn (1982) ve Netemeyer ve ark. (1997) tarafından geliştirilen ve dört sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır.

4.2.5. Demografik Bilgiler Ölçeği

Katılımcılara cinsiyetleri, yaşları, eğitim seviyeleri ve mevcut işyerlerindeki çalışma süreleri de sorulmuştur. Cinsiyet Bay için 1, Bayan için 2 seçenekleri kullanılarak kaydedilmiştir. Yaş ve meslekte geçen süre ise yıl olarak kaydedilmiştir. Eğitim seviyesi ise dört sınıfta kaydedilmiştir. Bunlar 1=Lise, 2=Meslek Yüksekokulu, 3=Lisans, 4=Yüksek Lisans ve 5=Doktora

derecelerdir. Katılımcılardan mevcut meslek unvanlarını 1=Mesleki Stajyer, 2=Serbest Muhasebeci (SM) ve 3=Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) seçeneklerini kullanarak belirtmeleri istenmiştir.

4.3. Anket Formu Hazırlanırken Dikkat Edilen Konular

Anket formunun oluşturulması sırasında yazında belirtilen konulara uyulmaya ve anket formunun geri dönüş oranını arttıracak şekilde tasarlanmasına özen gösterilmiştir. Anket formu iki sayfadan oluşmuştur. Anket formunun ilk sayfasının en üst kısmında Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsünün logosu ve araştırmanın adı yer almıştır. Daha alt kısımda ise araştırmanın hedefini, içeriğini, bilimsel ve sosyal faydasını ve katılımcılardan alınacak bilgilerin gizli kalacağını belirten kısa bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca bu metnin altına sorumlu kişilerin adı, ünvanı, çalıştığı kurum, iletişim bilgileri ve adresleri belirtilmiştir. Bu bilgilerin verilmesi, anketin güven vermesi ve geri dönüş oranının artmasına yardımcı olması bakımından gereklidir. Anketi cevaplayanların dürüst bir şekilde soruları yanıtlamalarını sağlamak için katılımcıların isimleri sorulmamıştır.

Anket formunda yer alan değişkenler gruplar halinde sorulmuştur. Her grubun başına değişkenler arasındaki farklılıkları göstermek ve birbiriyle karıştırılmasını önlemek için açıklayıcı ifadeler kullanılmış ve birden beşe kadar değerlerin ne anlama geldiği bu bölümde açıkça belirtilmiştir. Dikkat edilen bir başka konu da anket sorularının kapalı uçlu hazırlanmış olmasıdır. Böylelikle ankete katılanların soruları yanıtı bırakmasının ve anketin cevaplanmasının, katılımcılar için fazla zaman almasının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Anket sorularında kullanılan ifadelerin basit, anlaşılır ve kısa cümlelerden oluşmasına dikkat edilmiştir.

4.4. Ön Test ve Anket Formuna Son Halinin Verilmesi

Araştırmada kullanılacak anket formunun ön testi için Milas'ta çalışan SM, SMMM ve stajyerlerden oluşan 100 muhasebe meslek mensubuna

anket dağıtılmıştır. 73 kişi, anketi doldurduklarını beyan ederek formları geri vermişlerdir (geri dönüşüm oranı %73'tür). Bu anketlerin 13 adedi çok fazla sayıda sorunun eksik cevaplandırılması, pek çok sorunun iki veya daha fazla seçeneğinin işaretlenmesi ve benzeri sebeplerden dolayı analize dâhil edilmemiş ve sonuç olarak 60 tanesi araştırma kapsamına alınarak yanıtlama oranı %60'e (60/100) düşmüştür. Bu oran Babbie (1990)'ye göre, anket çalışmaları için kabul edilebilir bir yanıtlama oranıdır. Ön test yanıtlama oranını Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4: Ön test Yanıtlama Oranı Tablosu

	Toplam Dağıtılan Anket	Geri Dönen Anket	Geçersiz Anket	Toplam Geçerli Anket	Geri Dönüş Oranı
Miktar	100	73	13	60	-
Yüzde	%100	%73	%13	%60	%60

Ön teste katılanların yaş ortalaması 36 (min: 21, max: 45). %70'i erkek olan deneklerin, %16'sı lise (10 kişi), %30'u ön lisans (18 kişi) ve %53'ü lisans derecesine sahiptir. Katılımcıların %16'sı meslek stajyeri (9 kişi), %34'ü SM (21 kişi) ve %50'si SMMM (30 kişi) ünvanına sahiptir. Katılımcıların %53'ü evli olduklarını belirtmişlerdir.

Ön test için yapılan faktör analizi ve Cronbach α iç tutarlılık katsayısı sonuçlarının kabul edilebilir seviyede çıkması ve elde edilen sonuçların incelenmesinden sonra bazı sorularda değişiklik yapılmak suretiyle anket formuna son hali verilmiştir.

4.5. Veri Toplama Süreci

Bu saha çalışmasının evrenini, muhasebe bürolarında bağımlı olarak çalışan meslek mensupları (SM, SMMM ve YMM) ile meslek stajyerleri oluşturmaktadır. Çalışmanın analizlerinde kullanılan veriler, Türkiye'nin çeşitli coğrafi bölgelerinde faaliyet gösteren 1868 adet muhasebe meslek mensubundan anket yöntemiyle elde edilmiştir. Katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş ve araştırmamızın bilimsel nitelikte olduğu, dolayısıyla gizlilik esaslarına göre firma ve katılımcıların isimlerinin kullanılmayacağı

taahhüt edildikten ve araştırma verilerinin tüm katılımcıların ortalamalarıyla inceleneceği ve sonuçların kendilerine sunulacağı bildirildikten sonra, bu araştırmamıza katılımı sağlanmıştır.

Gönderilen 2000 anketden 1868 tanesi yanıtlanmıştır. Yanıtlama oranı %93'tür. Bu anketlerin 300 adedi çok fazla sayıda sorunun eksik cevaplandırılması, pek çok sorunun iki veya daha fazla seçeneğinin işaretlenmesi ve benzeri sebeplerden dolayı analize dâhil edilmemiş ve sonuç olarak yanıtlama oranı %78'a (1568/2000) düşmüştür. Bu yanıtlama oranı Babbie (1990)'ye göre, anket çalışmaları için kabul edilebilir bir orandır. Tablo 5'te anketlerin toplandıkları şehirler ve toplayanlar özetlenmiştir.

Tablo 5: Veri Kaynakları Tablosu

	Veri Kaynakları					Toplam
	Anketör	İstanbul	Çorlu	Muğla	Milas	
Gönderilen	1300	200	200	100	200	2000
Cevaplanan	1274	180	176	82	156	1868
Analize Giren	1208	100	100	40	120	1568

5. İSTATİSTİKSEL ANALİZLER VE BULGULAR

Türkiye genelinde faaliyet gösteren serbest muhasebe firmalarında çalışan 1568 muhasebeci üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Verilerin analizinde, SPSS 17 istatistik programları kullanılmıştır. Analizler sırasıyla, anketi cevaplayanların demografik özellikleri ve firmaların çalışan sayılarına ve sektörlerine göre ankete katılım oranlarına ait frekans tabloları, faktör analizleri, güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapıldıktan sonra değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla öncelikle, değişkenlerin ortalamaları ve standart sapmaları, değişkenler arasındaki birebir ilişkiyi test eden korelasyon analizi yapılmıştır. Devamında araştırma modelinin test edilmesi için regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan bu analizlerin bulguları devam eden bölümlerde sırasıyla sunulmuştur.

5.1.Örnekleme Ait Temel Karakteristik ve Demografik Bulgular

Cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, meslek ünvanı, meslek tecrübesi ve medeni durumu içeren 7 adet demografik sorunun yer aldığı anketi cevaplayanlardan 1557 kişi cinsiyetlerini, 1367 kişi yaşlarını, 1209 kişi ünvanlarını, 1529 kişi eğitim seviyelerini, 1449 kişi meslekteki çalışma süresini ve 1552 kişi de medeni durumlarını beyan etmişlerdir. Buna göre araştırmamıza katılan deneklerin yaş ortalaması 36,8 (s.s. 10,44)'dir. %70'den fazlası (%73,2) erkek olan deneklerin (1148 kişi), %18,77'si lise (287 kişi), %14,12'si ön lisans (216 kişi), %59,58'i lisans (911 kişi), %7,12'si yüksek lisans (109 kişi) ve %0,4'ü doktora (6 kişi) derecesine sahiptir. Ünvanlarının %18,5'i meslek stajyeri (224 kişi), %35'i SM (417 kişi), %44,5'i SMMM (550 kişi) ve %1,1'i YMM (18 kişi) olan katılımcıların, %52,9'u 1-8 yıl arasında, %23,6'sı 9-16 yıl arasında, %12,7'si 17-24 yıl arasında ve geriye kalan %11'i de 25 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahiptir. Katılımcıların %68,8'i (1068 kişi) evli, %30,4'ü (477 kişi) bekâr olduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan muhasebecilere ait demografik özellikler aşağıdaki

tablolarda ayrı ayrı olarak gösterilmiştir. Demografik özelliklerin toplu olarak gösterildiği tablo ise Ek 2’de yer almaktadır.

5.1.1. Cinsiyet

Araştırmaya katılan muhasebeciler cinsiyetlerini Bay için 1, Bayan için 2 seçenekleri kullanılarak belirtmişlerdir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır (%73,20). Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 6’da özetlenmiştir.

Tablo 6: Ankete Katılanların Cinsiyetleri Tablosu

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	1148	73,20
Kadın	409	26,80
Toplam	1557	100,00

5.1.2. Yaş

Araştırmaya katılanların yaşları 19 ile 85 arasında değişmektedir. Katılımcıların yaşları **a)** 30 yaş ve altı (%32,8), **b)** 31 ile 40 yaş arası (%34,8), **c)** 41 ile 50 yaş arası (%20,4) ve **d)** 50 yaş ve üstü (%12) olmak üzere 4 sınıfta gruplandırılmıştır. Yaş ile ilgili sonuçlar Tablo 7’de özetlenmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Yaşları Tablosu

Yaş	Frekans	%
30 yaş ve altı	448	32,80
31 ile 40 yaş arası	476	34,80
41 ile 50 yaş arası	279	20,40
51 yaş ve üstü	164	12,00
Toplam	1367	100,00

Tablodan, araştırmaya katılan muhasebecilerin yarısından fazlasının 31 yaş üzerinde ve en fazla muhasebecinin de 31-40 yaşları arasında olduğu görülmektedir.

5.1.3. Eğitim Seviyesi

Araştırmaya katılan muhasebecilerin eğitim seviyeleri Lise ile Doktora dereceleri arasında dağılmaktadır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların %18,77'si **lise** (287 kişi), %14,12'si **ön lisans** (216 kişi), %59,58'i **lisans** (911 kişi), %7,12'si **yüksek lisans** (109 kişi) ve %0,4'ü **doktora** (6 kişi) derecesine sahiptir.

Tablo 8: Katılımcıların Eğitim Seviyeleri Tablosu

Eğitim	Frekans	%
Lise	287	18,30
Ön Lisans	216	13,80
Lisans	911	58,10
Yüksek Lisans	109	7,00
Doktora	6	0,40
Toplam	1529	100,00

Buna göre Tablo 8'den araştırmaya katılan muhasebecilerin %80'inden fazlasının yüksek öğretim kurumlarından mezun olduğu görülmektedir.

5.1.4. Meslek Unvanı

3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu muhasebecilerin sahip oldukları meslek ünvanlarını "**Serbest Muhasebeci**", "**Serbest Muhasebeci Mali Müşavir**" ve "**Yeminli Mali Müşavir**" olmak üzere üç sınıfa ayırmıştır. Araştırmamız, yukarıdaki üç meslek ünvanına sahip muhasebecilerin yanında meslek stajyerleri de içermektedir. Buna göre anketleri cevaplayan 1209 katılımcının ünvanlarının dağılımı %18,5'i meslek stajyeri (224 kişi), %35'i SM (417 kişi), %44,5'i SMMM (550 kişi) ve %1,1'i YMM (18 kişi) şeklindedir.

Tablo 9: Katılımcıların Meslek Ünvanları Tablosu

Unvan	Frekans	%
Stajyer	224	18,52
SM	417	35,00
SMMM	550	44,50
YMM	18	1,50
Toplam	1209	100,00

Tablodan araştırmaya katılan muhasebecilerin sayıca çoğunluğunun Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ünvanına sahip oldukları görölmektedir.

5.1.5. Mesleki Tecrübe

1449 katılımcının sahip oldukları meslek tecrübeleri **8 yıl ve altı** ile **41 yıl ve üstü** aralığını içeren 4 sınıfta gruplanmıştır. Buna göre **a)** 8 yıl ve daha az mesleki tecrübeye sahip olan muhasebecilerin oranı %52,90; **b)** 9 ile 16 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan muhasebecilerin oranı %23,60; **c)** 17 ile 24 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan muhasebecilerin oranı %12,70 ve son olarak **d)** 25 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip olan muhasebecilerin oranı %11,00 olarak özetlenebilir.

Tablo 10: Katılımcıların Meslekte Çalışma Süreleri

Meslek Tecrübesi	Frekans	%
8 yıl ve daha az	766	52,90
9-16 yıl	342	23,60
17-24 yıl	183	12,70
25 yıl ve üstü	158	11,00
Toplam	1449	100,00

Tablo 10'da da görüldüğü gibi katılımcıların yarısından fazlasının (%52,90) mesleki tecrübesi 8 ve daha az yıldan oluşmaktadır.

5.1.6. Medeni Durum

Anketi cevaplayanlardan 1552 kişi medeni durumları ile ilgili soruyu cevaplamıştır. Katılımcıların medeni durumu **evli**, **bekâr** ve **dul/boşanmış** olmak üzere üç gruba ayrılarak incelenmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre yapılan analiz sonuçları Tablo 11'da özetlenmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Medeni Durumları Tablosu

Medeni Durum	Frekans	%
Evli	1068	68,8
Bekâr	477	30,7
Dul/Boşanmış	7	0,5
Toplam	1552	100,00

Buna göre 1552 katılımcının %68,8'i (1068 kişi) evli, %30,4'ü (477 kişi) bekâr olduklarını belirtmişlerdir.

5.2. Faktör ve Ölçüm Analizleri

Aşağıda sırasıyla veri seti ile ilgili olarak yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Testleri, faktör analizi ve değişkenlere ait güvenilirlik analizleri ile bu analizlerin sonuçları anlatılmaktadır.

5.2.1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi Sonuçları

Araştırma için seçilen örneklemin, araştırma evrenini ne kadarlık bir yaklaşım oranıyla temsil ettiğini ve değişkenler arasındaki korelasyonun faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testleri kullanılır. Sipahi ve arkadaşları'na (2008) göre KMO değeri 0 ile 1 arasında bir değer almalıdır. KMO değeri 0,5'in ne kadar üzerinde olursa, veri setinin faktör analizi yapılması için o kadar uygun olduğu söylenebilir. Eğer KMO değeri 1-0,90 aralığında ise, veri setinin faktör analizi yapılmasına mükemmel derecede uyduğu belirtilmektedir. Bartlett Testi ise, değişkenler üzerinde yüksek korelasyon olup olmadığını test etmeye yöneliktir ve testin p değeri 0,05 anlam düzeyinden düşük olmalıdır. Bartlett testinde "***Evrende yer alan değişkenler arasında korelasyon yoktur (ya da korelasyon matrisi birim matristir)***" şeklinde kurgulanan H_0 hipotezi reddedildiğinde değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmaktadır (Altunışık ve ark. 2005; Kalaycı, 2006). Araştırmamız için seçilen örnekleme ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testlerinin sonuçları Tablo 12'te verilmiştir.

Tablo 12: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test ve Bartlett's Test Sonuçları

	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,858
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14469,367
	df	351
	Sig.	,000

Tablo 11'den de anlaşılacağı gibi anket sorularından elde edilen veri seti ile yapılan keşifsel faktör analizinin sonucu olarak KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) test değeri 0,858 çıkmıştır. Bu sonuç veri setinin %85,8 oranına faktör analizine uygun olduğunun ifadesidir. Ayrıca değişkenler arasındaki korelasyonun ifadesi olan Bartlett test değeri ($p < 0,05$) de faktör analizi için anlamlı çıkmıştır. Yapılan her iki testin sonucu da analiz sonuçlarının anlamlı olduğunu göstermektedir (Mitchell, 1994).

5.2.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, aynı yapı ya da niteliği ölçen değişkenleri (Büyüköztürk, 2002) en az bilgi kaybıyla (Nakip, 2003) bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir (Büyüköztürk, 2002). Keşifsel faktör analiziyle, belirli bir gizli değişkeni ölçmek için geliştirilen gözlemlenen değişkenlerin, gerçekten o değişkeni birlikte ölçüp ölçmedikleri belirlenmektedir. Birden fazla gözlemlenen değişkenle ölçülen faktörlerin tek boyutluluğunu belirlemek için keşifsel faktör analizi kullanılmalıdır. Araştırmada kullanılan ölçekler farklı kültürlerde ve farklı örneklerde uygulanmış olan yönetim, örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi yazınından oluşturulduğu için anket sorularının faktör analizine tabi tutulması gerekmektedir.

Değişkenler arası ilişkilerin ve bunların muhasebecilerin işten ayrılma eğilimlerine etkilerinin araştırılması için, öncelikle araştırma sürecinde kullanılan her bir değişkene ait faktör yapısının analiz edilmesi gerekmektedir. Bu analizler ile her bir değişkenin faktör yapısını belirlenmesi için araştırmada kullanılan değişkenlere öncelikle keşifsel faktör analizleri, sonrasında ise teyit edici faktör analizleri uygulanmıştır. Keşifsel faktör analizleri için SPSS 17 istatistiksel paket programı kullanılarak temel bileşenler analizi prosedürü uygulanmıştır. Veri indirgeme prosedüründe faktör sayısı belirlerken özdeğeri 1 ve daha yüksek olan faktörler dikkate alınmıştır. Bu faktörlere varimax dönüşümü uygulanarak, 0.50 ve daha yüksek faktör yüküne sahip olan değişkenler analize dâhil edilmiştir.

Tablo 13: Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktör Yüğü	Cronbach α
Örgüte Duygusal Bağlılık		0,74
ÖDUB 3	0,798	
ÖDUB 4	0,793	
ÖDUB 6	0,742	
ÖDUB 2	0,586	
ÖDUB 5	0,577	
Örgüte Normatif Bağlılık		0,70
ÖNB 5	0,748	
ÖNB 4	0,678	
ÖNB 3	0,676	
ÖNB 6	0,613	
ÖNB 2	0,590	
Mesleki Devam Bağlılığı		0,78
MEDEB 2	0,825	
MEDEB 3	0,776	
MEDEB 1	0,754	
MEDEB 4	0,660	
İşten Ayrılma Eğilimi		0,85
İAE 2	0,840	
İAE 1	0,829	
İAE 3	0,795	
İş Memnuniyeti		0,72
İŞMEM3	0,771	
İŞMEM4	0,760	
İŞMEM2	0,751	
Mesleki Normatif Bağlılık		0,70
MNB5	0,808	
MNB6	0,777	
MNB4	0,625	
Örgüte Devam Bağlılığı		0,66
ÖDEB5	0,836	
ÖDEB4	0,815	
ÖDEB7	0,595	
Toplam Açıklanan Varyans %60,98; Dönüşüm Yöntemi: Varimax		
ÖDUB: Örgüte Duygusal Bağlılık; ÖNB: Örgüte Normatif Bağlılık; MEDEB: Mesleğe Devam Bağlılığı; İAE: İşten Ayrılma Eğilimi; İŞMEM: İş Memnuniyeti; MNB: Mesleğe Normatif Bağlılık; ÖDEB: Örgüte Devam Bağlılığı		

Araştırmada kullanılan değişkenler incelendiğinde iş memnuniyetinin bir, örgütsel bağlılığın üç, mesleki bağlılığın üç ve işten ayrılma eğiliminin bir alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Anketi oluşturan 43 soruya keşifsel faktör analizi uygulanmıştır. En uygun faktör yapısına ulaşmak için yapılan varimax dönüşümünün sonucunda 18 adet ifade analiz dışında bırakılmıştır. Faktör analizi sonucunda mesleki ve örgütsel bağlılığın aynı faktöre

yüklenmesi sonucu 8 adet beklenen faktör sayısı 7 faktör olarak ortaya çıkmıştır. 7 adet faktörle açıklanan toplam varyans %60,98'tir. Tablo 13'de faktör analizi sonucu elde edilen faktör yüklerinin büyükten küçüğe doğru sıralanmış hali görülmektedir. Bu tabloda sadece ifadelerin yüklendiği faktörlere ait yükler gösterilmiştir.

5.3. Değişkenlere Ait Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik; ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesini ifade etmektedir (Apaydın, 2007). Bir faktöre yüklenen değişkenlerin ortalamalarından hareketle, bu değişkenler arasındaki ikili birleşimlerinin birbirleriyle olan ilişkilerinin dikkate alınarak hesaplanması, o faktöre ait ölçeğin içsel tutarlılık açısından güvenilirliğini belirlemektedir (Kerlinger, 1986; Hair, Bush and Ortinau, 2003). Dolayısıyla tutarlılık; ölçeğin ölçme kurallarına, kayıt edilecek verinin kodlanmaya uygun olmasıdır. Değişkenlerin içsel tutarlılığı çeşitli araştırmacılar tarafından Cronbach α istatistik yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir (Elçi, 2005). Bu çalışmada ölçeklerin güvenilirlik analizlerinde Cronbach α değeri dikkate alınmıştır (bkz. Cronbach and Shavelson, 2004). Yazında Cronbach α değerinin 0,70 ve üstü olması durumunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Nunnally, 1978; Bagozzi and Yi, 1988; Sipahi ve ark., 2008). Ancak, soru sayısının az olduğu durumlarda bu sınır 0,60 değeri ve üstü olarak kabul edilebilmektedir. Faktör analizi sonucunda elde edilen yapıya bağlı olarak değişkenlere ait Cronbach α iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve tüm değişkenlerin Cronbach α değerlerinin yazında kabul gören kritik değerin (Nunnally, 1978; Bagozzi and Yi, 1988; Sipahi ve ark., 2008) üzerinde olduğu tablodan görülebilir. Anketi oluşturan ölçeklerin soru sayıları, faktör analizinin uygulanması sırasında bu ölçeklerden kaçar adet sorunun çıkarıldığı Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14: Değişkenlere Ait Soru Sayıları ve Cronbach α Değerleri

Değişken Adı	Soru Sayısı	Çıkarılan Soru Sayısı	Çıkarılan Soru Numarası
İŞMEM	4	1	İŞMEM1
ÖDUB	6	1	ÖDUB1
ÖDEB	7	4	ÖDEB1, ÖDEB2, ÖDEB3, ÖDB6
ÖNB	6	1	ÖNB1
MEDUB	6	6	MEDUB1, MEDUB2, MEDUB3, MEDUB4, MEDUB5, MEDUB6
MEDEB	6	2	MEDEB5, MEDEB6
MNB	6	3	MNB1, MNB2, MNB3
İAE	4	1	İAE4
Toplam	45	19	

İŞMEM: İş Memnuniyeti; **ÖDUB:** Örgüte Duygusal Bağlılık; **ÖNB:** Örgüte Normatif Bağlılık; **ÖDEB:** Örgüte Devam Bağlılığı; **MEDEB:** Mesleğe Devam Bağlılığı; **MEDUB:** Mesleğe Duygusal Bağlılık; **MNB:** Mesleğe Normatif Bağlılık; **İAE:** İşten Ayrılma Eğilimi;

5.4. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizleri

İki değişken arasındaki ilişkinin seviyesini ve bu ilişkinin yönünü belirlemek için en sık kullanılan yöntem korelasyon analizidir. Araştırmada Pearson korelasyonu kullanılmak suretiyle değişkenler arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı -1 ve +1 arasında değerler almaktadır. Korelasyon katsayısı +1'e yaklaştıkça pozitif yönde, -1'e gidildikçe negatif yönde güçlü bir ilişkinin varlığından söz edilir. Pearson korelasyonu 0,70 ile 1 arasında ise değişkenler arası ilişkiler güçlüdür. 0,70 ile 0,40 arasında değer alan değişkenlerin gücü ortadır. 0, 20'nin altındaki değerler için ilişki ihmal edilebilir büyüklüğü temsil eder.

Faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan tüm değişkenler, aralarındaki ilişkinin seviyesinin ve yönünün belirlenmesi amacıyla korelasyon analizine tabi tutulmuş ve bu analiz sonucunda değişkenlerin aralarındaki birebir ilişkiler ortaya çıkarılmıştır. Tablo 15'de modelde yer alan değişkenlere ait ortalama (Ort.) ve standart sapma (s.s.) değerleri ile Cronbach's Alpha (α) iç tutarlılık katsayıları ve Pearson korelasyon katsayıları (r) verilmiştir. Pearson korelasyon katsayıları iki değişken arasındaki basit regresyon ile aynı anlamı taşıdığından, Tablo 15'de verilen korelasyon katsayıları, değişkenler

arasındaki ilişkilerin bir anlamda test edilmesi amacıyla da kullanılabilir. Buradan hareketle, Tablo 14'de yer alan değişkenlerin arasında $P < 0,01$ ve $P < 0,05$ seviyesinde anlamlı olduğu görülen pozitif veya negatif yönde bir ilişki olduğu söylenebilir. Değişkenler arasındaki korelasyonlara ait analiz sonuçları Tablo 15 üzerinde özetlenmiştir. Yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve beklendiği yönde ilişkiler bulunmaktadır.

Tablo 15: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri Tablosu

Değişken	Ort	Ss	ÖDUB	ÖNB	MEDEB	İAE	İŞMEM	MNB	ÖDEB
ÖDUB	3,87	,783	1						
ÖNB	3,62	,711	,431**	1					
MEDEB	3,64	,890	,227**	,272**	1				
İAE	2,20	,816	-,329**	-,319**	-,140**	1			
İŞMEM	3,33	,444	,198**	,081**	,066**	-,113**	1		
MNB	3,22	,910	,295**	,341**	,347**	-,207**	,150**	1	
ÖDEB	3,17	,738	,094**	,167**	,180**	,136**	-,063*	,071**	1

İŞMEM: İş Memnuniyeti; **ÖDUB:** Örgüte Duygusal Bağlılık; **ÖNB:** Örgüte Normatif Bağlılık; **ÖDEB:** Örgüte Devam Bağlılığı; **MEDEB:** Mesleğe Devam Bağlılığı; **MEDEB:** Mesleğe Duygusal Bağlılık; **MNB:** Mesleğe Normatif Bağlılık; **İAE:** İşten Ayrılma Eğilimi

$N=1568$

** Korelasyon $p < 0.01$ seviyesinde anlamlı (2 yönlü).

* Korelasyon $p < 0.05$ seviyesinde anlamlı (2 yönlü).

Görüldüğü gibi özellikle Örgüte Duygusal Bağlılık ile Örgüte Normatif Bağlılık ($r=0.431$, $p < 0,01$) arasındaki pozitif korelasyon dikkat çekmektedir. Buna göre muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları arttıkça örgüte olan normatif bağlılıklarında da artış olmaktadır. Benzer şekilde işin kendisinden memnun olma ile örgüte duygusal bağlılık ($r=0.198$, $p < 0.01$), örgüte normatif bağlılık ($r=0.198$, $p < 0.01$) ve mesleki devam bağlılığı ($r=0.066$, $p < 0.01$) arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Tablo 15'den de görüldüğü gibi değişkenlerin tümü arasında istatistiksel olarak anlamlı ve beklenen işareti taşıyan korelasyonlar tespit edilmiştir.

5.5. Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Testi

Kavramsal modele uygun olarak kurulan hipotezlerin testleri için aşağıdaki regresyon analizleri yapılmıştır.

5.5.1. İşten Ayrılma Eğilimini Etkileyen Faktörlerle İlgili Regresyon Sonuçları

İş memnuniyeti ile mesleki ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının işten ayrılma eğilimine etkileri ile ilgili regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere model anlamlı (F: 74.023; $p < 0,000$) olup R^2 değeri 0,222 bulunmuştur. İşten Ayrılma Eğilimini modeldeki bağımsız değişkenlerden en fazla Örgüte Duygusal Bağlılık ($\beta: -,263$; $p < 0,000$) ve Örgüte Normatif Bağlılık ($\beta: -,227$; $p < 0,000$) tarafından etkilenmektedir. Bunu ($\beta: ,206$; $p < 0,000$) ile Örgüte Devam Bağlılığı izlemektedir.

Tablo 16: İşten Ayrılma Eğilimini Etkileyen Faktörlerle İlgili Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Eğilimi (İAE)		
	Std. Beta Katsayısı	t Değeri	p Değeri
İş Memnuniyeti (İSMEM)	-,008	-,346	,730
Örgüte Duygusal Bağlılık (ÖDUB)	-,263	-10,293	,000
Örgüte Normatif Bağlılık (ÖNB)	-,227	-8,755	,000
Mesleğe Devam Bağlılığı (MEDEB)	-,048	-1,964	,050
Mesleğe Normatif Bağlılık (MNB)	-,055	-2,194	,028
Örgüte Devam Bağlılığı (ÖDEB)	,206	8,972	,000
R²:0.222	F: 74.023		,000

Tablo 16'da yer alan analiz sonuçlarından muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıklarının ($\beta: -0,263$; $p < 0,01$), örgüte normatif bağlılıklarının ($\beta: -0,227$; $p < 0,01$), mesleğe devam bağlılıklarının ($\beta: -0,048$; $p < 0,05$) ve mesleğe normatif bağlılıklarının ($\beta: -0,055$; $p < 0,05$) işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif yönde anlamlı, örgüte devam bağlılığının ($\beta: 0,206$; $p < 0,01$) pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Muhasebecilerin iş memnuniyetinin ($\beta: -0,008$; $p > 0,05$) işten ayrılma eğilimi üzerinde beklendiği gibi negatif etkisi bulunmakla birlikte, bu etki geleneksel seviyelerde ($p < 0,01$ ve $p < 0,05$) istatistiksel yönden anlamlı bir etki değildir.

Bu sonuçlar; **H_{5a}, H_{5b}, H_{5c}** ve **H_{4b}, H_{4c}** hipotezlerinin **desteklendiğini**, **H₃** hipotezlerinin **desteklenmediğini** ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, iş memnuniyeti ile mesleki bağlılık arasında kurulan hipotezlerimizden; iş memnuniyeti ile mesleki devam bağlılığı ($p<0,01$), mesleki normatif bağlılık ($p<0,01$), örgüte duygusal bağlılık ($p<0,01$) ve örgüte normatif bağlılık ($p<0,01$) arasında **olumlu**; örgüte devam bağlılığı ile ($p<0,05$) arasında **negatif** bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Tablo 16). Mesleğe devam bağlılığı ile örgüte duygusal bağlılık ($p<0,01$), örgüte devam bağlılığı ($p<0,01$) ve örgüte normatif bağlılık arasında ($p<0,01$); mesleğe normatif bağlılıkla örgüte duygusal bağlılık ($p<0,01$), örgüte devam bağlılığı ($p<0,01$) ve örgüte normatif bağlılık arasında ($p<0,01$) arasında **olumlu** bir ilişki bulunmuştur (Tablo 15). Dolayısıyla **H_{1b}, H_{1c}; H_{2b} ve H_{2c}** hipotezlerimiz kabul edilmiş, **H_{2a}** hipotezimiz ise kabul edilmemiştir. Bunun yanında faktör analizinde mesleğe duygusal bağlılık değişkeni analizden çıkarıldığı için **H_{1a}** ve **H_{4a}** hipotezi test edilememiştir.

5.5.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerle İlgili Regresyon Sonuçları

İş memnuniyeti ile mesleki bağlılığın alt boyutlarının organizasyonel bağlılık ve alt boyutları üzerindeki etkileriyle ilgili regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 17'de gösterilmiştir.

Örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden biri olan örgüte duygusal Bağlılık (ÖDUB) üzerinde iş memnuniyeti, mesleğe devam ve normatif bağlılığın etkilerinin araştırıldığı ilk model, istatistiksel olarak anlamlıdır ($F: 98,837$, $p<0,000$). İş memnuniyetinin ($\beta:0,155$; $p<0,000$), mesleğe devam bağlılığının ($\beta:0,153$; $p<0,000$) ve mesleğe normatif bağlılığın ($\beta:0,263$; $p<0,000$) örgüte duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bu bulgular **H_{2a}, H_{6d}** ve **H_{6g}** hipotezlerinin kabulünü gerektirmektedir.

Tablo 17: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerle İlgili Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler		
	Örgüte Duygusal Bağlılık (ÖDUB) (t) (p)	Örgüte Normatif Bağlılık (ÖNB) (t) (p)	Örgüte Devam Bağlılığı (ÖDEB) (t) (p)
İş Memnuniyeti (İŞMEM)	0,155 (6,627) (0,000)	0,028 1,209 0,227	-0,083 -3,313 0,001
Mesleğe Devam Bağlılığı (MEDEB)	0,153 6,206 0,000	0,174 7,070 0,000	0,178 6,746 0,000
Mesleğe Normatif Bağlılık (MNB)	0,263 10,535 (0,000)	0,306 12,332 0,000	0,021 0,804 0,422
F	98,837 (0,000)	103,129 0,000	21,355 0,000
R ²	0,159	0,165	0,039

Örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden biri olan örgüte normatif bağlılık (ÖNB) üzerinde iş memnuniyeti, mesleğe devam ve normatif bağlılığın etkilerinin araştırıldığı ilk model, istatistiksel olarak anlamlıdır (F: 103,129, $p < 0,000$). Mesleğe devam bağlılığının ($\beta: 0,174$; $p < 0,000$) ve mesleğe normatif bağlılığın ($\beta: 0,306$; $p < 0,000$) örgüte normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Buna karşın İş memnuniyetinin ($\beta: 0,028$; $p > 0,227$), örgüte normatif bağlılık üzerindeki etkisi pozitif olmasına karşın geleneksel seviyelerde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuçlar, **H_{6f}** ve **H_{6i}** hipotezlerinin desteklenmesini, bunun tersine **H_{2c}** hipotezinin desteklenmemesini gerektirmektedir.

Örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden biri olan örgüte devam bağlılığı (ÖDEB) üzerinde iş memnuniyeti, mesleğe devam ve normatif bağlılığın etkilerinin araştırıldığı ilk model, istatistiksel olarak anlamlıdır (F: 21,355, $p < 0,000$). İş memnuniyetinin ($\beta: -0,083$; $p < 0,001$) örgüte devam bağlılığı üzerinde negatif ve mesleğe devam bağlılığının ($\beta: 0,178$; $p < 0,000$) örgüte devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte iş memnuniyetinin beklenen işaretinin pozitif olmasına karşın, elde edilen işaretin negatif olması ve mesleğe normatif bağlılık değişkeninin etkisinin geleneksel seviyelerde anlamlı olmaması; **H_{6e}**

hipotezinin kabulünü, H_{6h} ve H_{2b} hipotezlerinin reddini gerektirmektedir. Ayrıca faktör analizinde mesleğe duygusal bağlılık değişkeni analizden çıkarıldığı için H_{6a} , H_{6b} ve H_{6c} hipotezleri test edilememiştir.

5.5.3. Ara Değişken Analizi

Çalışmamızda iş memnunii ile işten ayrılma eğilimi ilişkisinde örgüte ve mesleğe bağlılığın ara değişken etkisi incelenmiştir. Baron ve Kenny (1986)'e göre aralarında ilişki bulunan iki değişken arasında üçüncü bir değişkenin girmesi durumunda iki değişken arasındaki ilişki azalıyor ya da tamamen ortadan kalkıyorsa bu iki değişken arasında üçüncü bir değişkenin ara değişken etkisi ortaya çıkmaktadır. Ara değişkenle ilgili regresyon analizi Tablo 18'de görülmektedir.

Tablo 18: Ara Değişken Etkisi İle İlgili Regresyon Analizlerinin Sonuçları

Değişkenler	1. Model	2. Model	3. Model	4. Model	5. Model	6. Model	7. Model
		İAE (t) (p)	İAE (t) (p)	İAE (t) (p)	İAE (t) (p)	İAE (t) (p)	İAE (t) (p)
MEDEB		-0,142 (-5,690) (0,000)					-0,048 (-1,964) (0,050)
MNB			-0,203 (-8,161) (0,000)				-0,055 (-2,194) (0,028)
ÖDUB				-0,414 (-17,614) (0,000)			-0,263 (-10,293) (0,000)
ÖDEB					0,116 (4,628) (0,000)		0,206 (0,972) (0,000)
ÖNB						-0,376 (-16,050) (0,000)	-0,227 (-8,755) (0,000)
İŞMEM	-0,097 (-3,850) (0,000)	0,099 (-3,948) (0,000)	-0,079 (-3,172) (0,002)	-0,024 (-1,015) (0,310)	-0,099 (-3,98) (0,000)	-0,076 (-3,261) (0,001)	-0,008 (-0,346) (0,730)
R ²	0,009	0,032	0,052	0,176	0,025	0,152	0,222
F	14,820 (0,000)	25,520 (0,000)	42,831 (0,000)	166,087 (0,000)	19,978 (0,000)	139,449 (0,000)	74,023 (0,000)

İŞMEM: İş Memnuniyeti; ÖDUB: Örgüte Duygusal Bağlılık; ÖNB: Örgüte Normatif Bağlılık; ÖDEB: Örgüte Devam Bağlılığı; MEDEB: Mesleğe Devam Bağlılığı; MEDUB: Mesleğe Duygusal Bağlılık; MNB: Mesleğe Normatif Bağlılık; İAE: İşten Ayrılma Eğilimi

Ara değişken etkisini ölçmek için iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında ve işten ayrılma eğilimi ile iş memnuniyeti ve mesleki-örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutlarıyla ikili biçimde olmak üzere toplam 7 adet regresyon modeli oluşturulmuştur (Tablo 18). İşten ayrılma eğilimi modellerde **bağımlı değişken**; ilk olarak iş memnuniyeti bağımsız değişken, model 2'den itibaren işten ayrılma eğilimi **bağımlı değişken**, mesleğe ve örgüte bağlılığın alt boyutları -sırasıyla mesleğe devam bağlılığı, mesleğe normatif bağlılık, örgüte devam bağlılığı, örgüte normatif bağlılık, örgüte duygusal bağlılık- ile iş memnuniyeti ise **bağımsız değişkenler** olarak dikkate alınmıştır. Kurulan modellerin hepsi anlamlıdır ($p < 0,01$).

İş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi değişkeni arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 1 numaralı regresyon modeli oluşturmuştur (Tablo 18). Bu modele göre iş memnuniyeti, işten ayrılma eğilimini anlamlı bir biçimde negatif etkilemektedir ($\beta: -0,097, p < 0,000$).

Birinci regresyon denklemine **mesleğe devam bağlılığı** değişkeni (2 nolu model) eklendiğinde, iş memnuniyetinin parametre değerinin arttığı görülmektedir. Model 2'ye göre, **mesleğe devam bağlılığı** değişkeninin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasında **kısmi ya da tam ara değişken** olduğunu söylemek mümkün değildir. H_{7b} hipotezi desteklenmemiştir.

Birinci modele mesleğe normatif bağlılık eklenip regresyon eşitliği tekrar hesaplandığında (model 3), iş memnuniyetinin parametre değerinin azaldığı görülmektedir. Model 3'e göre, **mesleğe normatif bağlılık** değişkeninin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasında **kısmi ara değişken** olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumda H_{7c} hipotezi desteklenmiştir.

Birinci modele örgüte duygusal bağlılık eklenip regresyon eşitliği tekrar hesaplandığında (model 4), iş memnuniyetinin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalkmakta ve iş memnuniyetinin parametreleri anlamsızlaşmaktadır. Model 4'ye göre **örgüte duygusal**

bağlılık değişkeni iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında **tam ara değişkendir**. Bu durumda H_{8a} hipotezinin desteklendiği söylenebilir.

Birinci modele örgüte devam bağlılığı değişkeni eklenip regresyon denklemleri tekrar hesaplandığında (model 5), iş memnuniyetinin parametre değerinin arttığı görülmektedir. Model 5'e göre **örgüte devam bağlılığı** değişkeninin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasında **kısmi** ya da **tam ara değişken** olduğunu söylemek mümkün değildir. Yani H_{8b} hipotezi desteklenmemiştir.

Birinci modele örgüte normatif bağlılık eklenip regresyon eşitliği tekrar hesaplandığında (model 6), iş memnuniyetinin parametre değerinin azaldığını ve anlamlılığını sürdürdüğü görülmektedir. Model 6'ya göre, **örgüte normatif bağlılık** değişkeninin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasında **kısmi ara değişken** olduğunu söylemek mümkündür. H_{8c} hipotezi desteklenmiştir.

5.6. Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme/Desteklenmeme Durumları

Araştırma kapsamında öne sürülmüş olan hipotezlerin kabul veya red edilme durumları Tablo 18'de gösterilmiştir. Buna göre, araştırma modeline göre öne sürülen 3 ana hipotez ve 24 alt hipotezin 18 adedi, %5 ve %1 önem derecesiyle istatistiksel olarak anlamlı çıkarak kabul edilmiş olup, 4 adedi ise red edilmiştir. Hipotezlerin 5 adedi ise mesleki duygusal bağlılık değişkeni faktör analizinden çıkarıldığı için test edilememiştir.

Tablo 18: Regresyon Analizleri Sonuçlarına Göre Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme / Desteklenmeme Durumu

HİPOTEZLER		SONUÇ
İŞ MEMNUNİYETİNİN MESLEKİ BAĞLILIĞA ETKİSİ		
H _{1a}	İş memnuniyetinin, muhasebecilerin mesleki duygusal bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Test edilemedi
H _{1b}	İş memnuniyetinin, muhasebecilerin mesleki devam bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H _{1c}	İş memnuniyetinin, muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
İŞ MEMNUNİYETİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ		
H _{2a}	İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H _{2b}	İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H _{2c}	İş memnuniyetinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılığı üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
İŞ MEMNUNİYETİNİN İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİNE ETKİSİ		
H ₃	İş memnuniyetinin, muhasebecilerin işten ayrılma eğilimi üzerinde negatif bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
MESLEKİ BAĞLILIĞIN İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİNE ETKİSİ		
H _{4a}	Muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.	Test edilemedi
H _{4b}	Muhasebecilerin mesleğe devam bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H _{4c}	Muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.	Desteklendi
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİNE ETKİSİ		
H _{5a}	Muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H _{5b}	Muhasebecilerin örgüte devam bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H _{5c}	Muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıklarının işten ayrılma eğilimleri üzerinde negatif bir etkisi vardır.	Desteklendi
MESLEKİ BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ		
H _{6a}	Muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Test edilemedi
H _{6b}	Muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Test edilemedi
H _{6c}	Muhasebecilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Test edilemedi
H _{6d}	Muhasebecilerin mesleğe devam bağlılıklarının örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H _{6e}	Muhasebecilerin mesleğe devam bağlılıklarının örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi

H _{6f}	Muhasebecilerin mesleğe devam bağlılıklarının örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H _{6g}	Muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılıklarının örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H _{6h}	Muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılıklarının örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklenmedi
H _{6i}	Muhasebecilerin mesleğe normatif bağlılıklarının örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi

**MESLEĞE BAĞLILIĞIN İŞ MEMNUNİYETİ ve İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ İLİŞKİSİ
ÜZERİNDEKİ ARA DEĞİŞKEN ETKİSİ**

H _{7a}	Mesleğe devam bağlılığı, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.	Test Edilemedi
H _{7b}	Mesleğe normatif bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.	Desteklenmedi
H _{7c}	Mesleğe duygusal bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.	Desteklendi

**ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN İŞ MEMNUNİYETİ ve İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ İLİŞKİSİ
ÜZERİNDEKİ ARA DEĞİŞKEN ETKİSİ**

H _{8a}	Örgüte duygusal bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.	Desteklendi
H _{8b}	Örgüte devam bağlılığı, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.	Desteklenmedi
H _{8c}	Örgüte normatif bağlılık, muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi ilişkisinde ara değişkendir.	Desteklendi

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde ilk olarak, yapılan analizlerin neticesinde ortaya çıkan hipotez sonuçları incelenecektir. Daha sonra çıkan sonuçlar değerlendirilecek ve ileride yapılacak bu ve benzeri çalışmalar için yöneticilere ve araştırmacılara öneriler sunulacaktır.

6.1. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Bu tez çalışmasının amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Meslek Stajyerlerinin iş memnuniyeti, mesleki ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkileri incelemektir. İş memnuniyeti, mesleki ve örgütsel bağlılık bağımsız değişkenler olarak ele alınmakta ve bu değişkenlerin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerine yönelik hipotezler araştırılmaktadır. Çalışma için Türkiye’de faaliyet gösteren 1868 muhasebeciden veri toplanmış, analizler ve hipotezlerin testi 1568 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulguların yazındaki birçok çalışma tarafından desteklenmekle birlikte, farklı çıkan yönleri de görülmüştür. Bu kapsamda araştırma sonuçları ile anlamlı bulgular ortaya konarak bağımlı ve bağımsız çalışan muhasebeciler için önemli bilgiler sağlanmış, muhasebeciler üzerinde mesleki bağlılığın Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç alt boyutunun da incelendiği orijinal bir çalışma ortaya konmuştur.

Yapılan faktör analizi, çalışmada ele alınan mesleki duygusal bağlılık dışındaki değişkenlerin birbirlerinden farklı kavramlar olduğunu göstermektedir. Elde edilen faktörlere ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde Örgüte Devam Bağlılığı dışındaki faktörlere ait güvenilirlik katsayılarının tümü kritik değer olan 0.70’in üzerindedir. Yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre değişkenler arasında istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı ve beklendiği yönde ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

6.1.1. İş Memnuniyetinin Mesleğe ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi

Araştırma sonuçlarına göre, iş memnuniyeti ile mesleğe devam bağlılığı ve mesleğe normatif bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum işinden memnun olan muhasebecilerin mesleklerinden ayrılmanın ve mesleklerini değiştirmenin getireceği maliyetlerin de farkında olmaları sebebiyle örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu etkisi olduğu şeklinde yorumlanabilir. Araştırmamızın bir başka sonucu ise iş memnuniyeti ile mesleki normatif bağlılık arasındaki olumlu ilişkinin varlığıdır. Buradan işinden memnun olan muhasebecilerin, mesleklerine bağlılık göstermesini ahlaki bir görev olarak algıladıkları ve bunun sonucu olarak da mesleklerine bağlılığın doğru olduğunu düşündükleri sonucu çıkarılabilir.

Araştırmamızın diğer bir sonucu ise örgüte devam bağlılığı ile işten ayrılma eğilimi arasında olumlu bir ilişkinin ($r=0.136$, $p<0,01$) bulunmasıdır (Tablo14). Örgüte devam bağlılığı kavramında bireyin çalıştığı işyeri ile ilgili olarak çalışma zorunluluğu içinde olması ya da varsa başa alternatiflerin kendisi için yeteri kadar iyi olmadığını algılaması söz konusudur. Bu durumda muhasebecilerin örgütsel devam bağlılıkları arttığında işten ayrılma eğilimleri de artmaktadır. Çalışmanın gerçekleştirildiği dönemde yaşanan ekonomik krizin etkisi dolayısıyla, yapılan analiz sonucunda bu iki değişken arasında olumlu bir ilişki olsa da muhasebecilerin alternatif bir iş bulduğunda işten ayrılma eğilimi göstereceği şeklinde yorumlanması bize göre daha doğru olacaktır.

İş memnuniyeti ile muhasebecilerin örgütle özdeşleşmelerinin ifadesi olan örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, kurulan hipotezde de belirtildiği gibi bu iki değişken arasında olumlu bir ilişki vardır. Bu sonuç işinden memnun olan muhasebecilerin örgütleriyle özdeşleştiklerinin bir göstergesidir. Bundan başka muhasebecilerin iş memnuniyeti ile örgüte devam bağlılıkları arasındaki negatif ilişki bulunmuştur.

6.1.2. Mesleğe Bağlılık ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki

Yapılan analizlerde, mesleğe devam bağlılığı ile örgüte duygusal bağlılık ($p<0,01$), örgüte devam bağlılığı ($p<0,01$) ve örgüte normatif bağlılık arasında ($p<0,01$); mesleğe normatif bağlılıkla örgüte duygusal bağlılık ($p<0,01$), örgüte devam bağlılığı ($p<0,01$) ve örgüte normatif bağlılık arasında ($p<0,01$) arasında **olumlu** bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar (Meyer et al., 1993; Lee et al., 2000) çalışmalarını destekler nitelikte olup, yüksek düzeyde mesleki bağlılık gösteren muhasebecilerin, yetenek ve özelliklerini geliştirmek için çaba sarf eden, kariyerini geliştirmek için enerji harcayan, mesleğinde ilerlemeye çalışan ve meslekten ayrılma niyeti düşük olan bireyler olduğunu göstermektedir.

6.1.3. Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Ara Değişken Etkisi

Analizlerden elde ettiğimiz bir diğer sonuçta iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi ilişkisinde örgütsel ve mesleki bağlılığın ara değişken etkisi göstermesidir. Baron ve Kenny (1986)'e göre aralarında ilişki bulunan iki değişkenin arasında üçüncü bir değişkenin girmesi durumunda iki değişken arasındaki ilişki azalıyor ya da tamamen ortadan kalkıyorsa bu iki değişken arasında üçüncü bir değişkenin ara değişken etkisi ortaya çıkmaktadır. Ara değişken etkisini ölçmek için iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında ve işten ayrılma eğilimi ile iş memnuniyeti ve mesleki-örgütsel bağlılık değişkenlerinin alt boyutlarıyla ikili biçimde olmak üzere toplam 7 adet regresyon modeli oluşturulmuştur (Tablo 18).

Yapılan analizlerin sonuçlarına göre; **örgüte duygusal bağlılık** değişkeni iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında **tam ara değişkendir**. **Örgüte normatif bağlılık** değişkeninin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasında **kısmi ara değişken** olduğunu söylemek mümkündür. **Mesleğe devam bağlılığı** değişkeninin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasında **kısmi ya da tam ara değişken ara değişken** olduğunu söylemek mümkün değildir. **Mesleğe normatif bağlılık**

değişkeninin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasında **kısmi ara değişken** olduğunu söylemek mümkündür. **Örgüte devam bağlılığı** değişkeninin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimi arasında **kısmi** ya da **tam ara değişken ara değişken** olduğunu söylemek mümkün değildir. İş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında örgüte duygusal bağlılık **tam ara değişken** etkisi göstermektedir.

6.2. Araştırma İle İlgili Sınırlamalar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

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

İkinci olarak, araştırmanın analiz kısmında kullanılan veriler Türkiye'deki muhasebecilerden toplanmıştır. Bu sebeple çalışmanın sonuçları, toplanan veri (1868 adet) ve analize giren (1568 adet) veri sayısı bugüne kadar muhasebe alanında yapılan çalışmalarda ulaşılan sayıdan her ne kadar fazla da olsa, Türkiye'deki tüm muhasebecilere genellenemez.

Üçüncü olarak, bu çalışmanın sonuçları sosyal ve kültürel farklılıklardan dolayı diğer ülkelerdeki muhasebeciler için genellenemez.

Dördüncü olarak, bu çalışmadaki veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Zaman içinde meydana gelmiş olan ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler çalışmanın sonuçlarında değişikliğe yol açabilir.

Bu çalışma muhasebeciler özelinde mesleki bağlılık için kavramsal bir yapı oluşturmuştur. İş memnuniyetini ve mesleki bağlılığı arttırmaya etki eden faktörlerin bilinmesi, mesleki bağlılığı yüksek olan muhasebecilerin örgütsel bağlılıklarını da yükselterek işten ayrılma eğilimini düşürmek isteyen muhasebe firmaları için yol gösterici olacaktır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda diğer faktörler ve sonuçlarla bu model genişletilmeli, mesleki bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel etik gibi kavramlarla ilişkisi incelenmelidir.

6.3. Sonuç

Bu çalışma muhasebe meslek üyeleri (SM, SMMM, YMM) ile meslek stajı yapan stajyerlerin mesleki ve örgütsel bağlılıklarının, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri kavramlarıyla ilişkilendirilerek araştırılmasını içermektedir. Örgütsel davranış yazınında önemli bir yer tutan mesleki bağlılık; yönetim, uygulamalı psikoloji, örgütsel davranış alanlarında çalışan pek çok araştırmacının ilgi alanına giren ve çok farklı bakış açısından yoğun olarak incelenen bir konudur. Mesleğe bağlılığın pek çok örgütsel değişkenle ilişkili olması (Meyer and Allen, 1997; Hall and Smith, 2005; Smith and Hall, 2008; Harrel et al., 1986; Meixner and Bline, 1989; Bline et al., 1992) bireylerin mesleğe ve örgüte bağlılıklarını tam olarak anlamının önemini arttırmaktadır (Aranya and Amernic, 1981; Meyer and Allen, 1997).

Örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılığın devamsızlık ve işten ayrılma eğilimi gibi iş tatmini ve davranışlar üzerinde önemli etkilere sahiptirler (Gunz and Gunz, 1994; Larkin and Clark, 1992; McElory, Morrow, Power and Iqbal, 1993). Muhasebe alanındaki hiç bir çalışma; Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve üç alt boyuttan oluşan bağlılık modelini kullanarak muhasebecilerin iş memnuniyetleri, örgütsel ve mesleki bağlılıkları ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelememiştir. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı muhasebeciler için yukarıda belirtilen değişkenler arasındaki özel ilişkileri incelemektir.

Bu amaçla Türkiye genelinde faaliyet gösteren serbest muhasebe firmalarında çalışan 1568 muhasebeci üzerinden toplanan anketlere uygulanan analizler sonucu elde edilen bulgular aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

- Muhasebecilerin iş memnuniyeti ile mesleki devam bağlılığı, mesleki normatif bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir.
- Muhasebecilerin iş memnuniyeti ile mesleki normatif bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir.
- İş memnuniyeti ile muhasebecilerin örgütle özdeşleşmelerinin ifadesi olan örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, kurulan hipotezde de belirtildiği gibi bu iki değişken arasında olumlu bir ilişki vardır. Bu sonuç işinden memnun olan muhasebecilerin örgütleriyle özdeşleştiklerinin bir göstergesidir.
- Muhasebecilerin iş memnuniyeti ile örgüte devam bağlılıkları arasında negatif ilişki bulunmuştur.
- Muhasebecilerin mesleki devam bağlılığı ile örgüte duygusal bağlılıkları arasında olumlu bir ilişki vardır.
- Muhasebecilerin iş memnuniyeti ile işten ayrılma eğilimi arasında örgütsel ve mesleki bağlılık değişkenlerinin tam ara değişken etkisi vardır. İş memnuniyeti arttıkça örgütsel devam bağlılığı azalmakta buna bağlı olarak işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Abdel-Halim, A. (1981). "Effects of Role Stress-Job Design-Technology Interaction on Employee Work Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 24, pp. 260-273.

Adams, J.S. (1963). "Towards an Understanding of Inequity", *Journal of Applied Psychology*, 67: 422-436.

Adams, J.S. (1965). "Inequity in social Exchange", In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.

Adler, S. & N. Aranya, (1984), "A comparison of the work needs, attitudes and preferences of professional accountants at different career stages", *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), pp.45-57

Ahadiat N., & Mackie J., (1993), "Ethics Education in Accounting: An Investigation of Ethics as a Factor in the Recruiting Decisions of Public Accounting Firms", *Journal of Accounting Education* 12, pp. 243–257

Aiken M., & Hage, J. (1966). "Organizational alienation: A comparative analysis" *The American Sociological Review*, pp. 497-507

Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Allen, N.J., (2003), "Examining organisational commitment in China", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 62 pp.511-15.

Allen, N.J. & Meyer, J.P., (1990), "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links To Newcomers' Commitment and Role Orientation", *Academy of Management Journal*, Vol:33, No:4, pp. 847-858

Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu, E. Yıldırım, (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Kitabevi Yayınları, İstanbul

Alutto, J.A., L. Herbiniak, & R. Alonso., (1973), "On operationalizing the concept of commitment." *Social Forces* 51(4), pp. 448-54.

Alutto, J.A., (1969), "Men motivation, and productivity", *Administrative Management Society Bulletin*, 1-8

Angle, H.L., & Perry, J.L., (1983), "Organizational Commitment: Individual and Organizational Influences.", *Sociology of Work and Occupations* 10:2, pp. 123-46.

Apaydın, F., (2007), "Örgütlerde Kurumsallaşma ve Adaptif Yeteneklerin Pazarlama Eylemlerine ve Örgütsel Performansa Etkileri", Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Aranya, N. & Jacobson O., (1975), "An Emprical Study of Theories of Organizational and Occupational Commitment", *The Journal of Social Psychology*, 97, pp. 15-22.

Aranya N., Barak A., & Amernic J., (1981), "A Test of Holland's Theory in a Population of Accountants", *Journal of Vocational Behavior* 19(1), pp. 15–24

Aranya N., Lachman R., & Amernic J., (1982), "Accountants' Job Satisfaction: A Path Analysis", *Accounting, Organizations and Society* 7(3):201–215

Aranya, N., & Ferris, K. R., (1984), "A reexamination of accountants' organizational-professional conflict", *The Accounting Review*, 59(1), pp. 1-15

Aranya, N., Kushnir, T., & Valency, A., (1986), "Organizational commitment in a male dominated profession", *Human Relations*, 39(5), 433-448.

Arnold, H.J. & Feldman, D.C. (1982), "A multivariate analysis of the determinants of job turnover", *Journal of Applied Psychology*, 67(3), pp. 350-360.

Aryee, S., Wyatt, T., & Min, M.K., (1990), "Antecedents of organizational commitment and turnover intentions among professional accountants in different employment settings in Singapore", *The Journal of Social Psychology*, 131, 545-556

Babbie, E. (1990), *Survey Research Methods*, 2nd ed., Wadsworth, Belmont, CA

Baber, E., (1963), *The sociology of the profession*. *Deadalus*, 92, 669-688

Bagozzi, R.P., and Yi, Y, (1988). "On the evaluation of Structural Equation Models", *Journal of Academy of Marketing Science* Vol. 16, pp. 74-79

Bartol, K.M., (1979), "Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: A multidimensional approach", *Academy of Management Journal*, 22, pp. 815-821

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp. 1173-1182.

Baugh, S. & Roberts, R. (1994). "Professional and organizational commitment among engineers: conflicting or complementing?" *Engineering Management*, 41, 2, pp. 108-114.

Bateman, T.S., & Strasser, S., (1984), "A Longitudinal Antecedents of Organizational Commitment", *Academy of Management Journal*, Vol:27, No:1, pp. 95-112

Becker, H., & Carper, J. (1956). The elements of identification with an occupation. *American Sociological Review*, 21, pp. 341–348.

Becker, H.S (1960). "Notes on the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66, pp. 32-42

Benke R., & Hermanson R.H., (1993), "Teaching Professionalism", *Management Accounting*, 74(9), pp. 23

Bennis, W., (1962), "Toward a truly scientific management: the concept of organizational health", *Industrial Management Review*, Vol. 2, pp. 1-28

Berry, L.M., (1997), *Psychology at Work*. San Francisco: McGraw Hill Companies Inc.

Beugre, C. D. (2002) *Understanding Organizational Justice and its Impact on managing Employees: An African perspective*. *Journal of Human Resource Management*, 13, pp. 1091-1104

Bhuiyan, S.N. & Abdul-Muhmin, A.G. (1997), "Job satisfaction and organizational commitment among 'guest-worker' salesforces: the case of Saudi Arabia", *Journal of Global Marketing*, Vol. 10, No:3, pp. 27-44

Black, J., & Barney, R. (1990). "Toward professional, ethical journalism". *Mass Comm Review*, 17, pp. 2-13.

Blau, G., (2003), "Testing for a Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, pp. 469-488.

Blau, G. & Lunz, M., (1998). "Testing the incremental effect of Professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 52, pp. 260-269

Blau, P.M., (1968), *The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago, The University of Chicago Press.

Bline, D., W. Meixner & N. Aranya, (1992), "The Impact of Work Setting on the Organizational and Professional Commitment of Accountants." *Research in Governmental and Nonprofit Accounting* Vol. 7, pp. 79-98.

Bluedorn, A.C., (1982), "A unified model of turnover from organizations", *Human Relations*, 35, pp.135–153

Brian J. McAulay, Gerald Zeitz, & Gary Blau, (2006), "Testing a "Push-Pull" theory of work commitment among organizational professionals", *The Social Science Journal*, vol. 43, pp.571-596

Brierley, J.A., (1998), "Accountants organizational-professional conflict: A meta-analysis", *The Journal of Psychology*, 132, pp. 291-300

Brierley, J.A. & Turley, S., (1995), "The organizational turnover intentions of chartered accountants: a test of a causal model", *Accounting and Business Review*, 2, pp. 27-54

Brislin, R. W., (1970), "Back-translation or cross-cultural research", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, pp. 185-216

Brown, M.E. (1969). "Identification and some conditions of organization involvement", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 14, pp. 346-355

Buchanan, B., (1974), "Building organizational commitment: the socialization of managers in work organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, pp. 533-534

Burns, D. C. & W. J. Haga (1977). "Much Ado About Professionalism: A Second Look at Accounting" *The Accounting Review*, pp. 223-235.

Büyüköztürk, Şener, *Veri Analizi El Kitabı*, 2. Baskı, Pegem Yayıncılık, 2002

Carey, J.,(1965), *The CPA Plans For The Future* (AICPA).

Carson, K.D., Carson, P.P. & Bedeian, A.G., (1995), "Development And Construct Validation Of Career Entrenchment Measure," *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 68, pp. 301-320.

Carson, K.D. & Carson. P.P., (1997), "Career Entrachment: A Quite March Toward Occupational Death?," *Academy of Management Executive*,.11/1, pp. 62-75.

Carsten, J. M. & Spector, P. E. (1987). "Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky Model". *Journal of Applied Psychology*, 72(3), pp. 374-381.

Chatman, J. A., (1989), "Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit", *Academy of Management Review*, 14 (3), pp. 333-349.

Chatman, J. A., (1991), "Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms", *Administrative Science Quarterly*, 36(3), pp. 459–84.

Cheng BS, Jiang DY, Riley JH, (2003)., "Organizational commitment, supervisory commitment and employee outcomes in the Chinese context: Proximal hypothesis or global hypothesis?", *Journal of Organizational Behaviour*. 24(3), pp. 313-334.

Choo, F., (1986). "Job Stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristics", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 5(2), pp. 17-34.

Clark, C.E., & Larkin, J.M., (1992). "Internal Auditors: job satisfaction and Professional commitment", *Internal Auditing*, Vol.8, No:1, pp. 9-17

Claypool G.A., Fetyco D.F., & Pearson M.A. (1990), "Reactions to Ethical Dilemma: A Study Pertaining to Certified Public Accountants", *Journal of Business Ethics* 15, pp. 609–706

Clikeman P.M., & Henning S.L. (2000), "The Socialization of Undergraduate Accounting Students", *Issues in Accounting Education* 15(1), pp.1–9

Cogan, Morris L.(1953), "Towards a definition of profession", *Harvard Educational Review*, Vol 23 (Winter 1953), pp. 33-50.

Cohen J.R., Pant L.W., & Sharp D.J. (1995), "An Exploratory Examination of International Differences in Auditors Ethical Perceptions", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 7, pp. 37–64

Cohen J.R., Pant L.W., & Sharp D.J. (1998), "The Effects of Gender and Academic Discipline Diversity on the Ethical Evaluations, Ethical Intentions and Ethical Orientation of Potential Public Accounting Recruits", *Accounting Horizons*, Vol. 12, pp. 250–269

Cohen, A. (1992), "Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, pp.539-558

Connor, M., Hooks, K. and McGuire, T., (1999), "Gaining legitimacy for flexible work arrangements and career paths: the business case for public accounting and Professional services firms", in Parasuraman, S. and Greenhaus, J.H. (Eds), *Integrating Work and Interactive Organizational commitment 391 Family: Challenges and Choices for a Changing World*, Quorum Books, Westport, CT, pp. 154-66.

Crowin, R.G., (1961), "The professional employee: A study of conflict in nursing roles", *The American Journal of Sociology*, pp. 604-615

Cotton, J.L. & Tuttle, J.F. (1986). "Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research". *Academy of Management Review*, Vol. 11(1), pp. 55-70.

Cronbach, L.J., & Shavelson, R.J., (2004), "My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 64(3), pp. 391–418.

Davis, K. & Newstorm, J.W. (1989), *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed.), New York: McGraw Hill.

DeCotiis, T.A. & Summers, T.P. (1987), "A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment", *Human Relations*, Vol. 40(7), pp. 445-470.

Demircan, N., (2003), "Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılığın Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze

Dodd-McCue, D. & Wright, G.B., (1996), "Men, women and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization", Human Relations, Vol. 49, pp. 1065-1089.

Douglas, S.P., & Craig, S., (1983), International Marketing Research, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.

Elçi, M., (2005), "Örgütlerde Etik İklimin Personelin Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri", Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Etzioni A. 1961, A Comparative Analysis of Complex Organizations, New York: Free Press.

Fielding, A.G., & Portwood, D., (1980), "Professions and the state: Towards a typology of bureaucratic professions", Sociological Review, Vol. 28 pp. 23 - 53.

Finn D. W., Munter P., & McCaslin T. E. (1994) "Ethical Perception of CPAs". Managerial Auditing Journal 9, pp. 23–29

Fogarty, T.J. (1994), "Public Accounting Work Experience: The Influence of Demographic and Organizational Atributes", Managerial Auditing Journal, Vol.9, No.7, pp.12-20

Fukami, C.V., & Larson, E.W., (1984), "Commitment to Company and Union; Parallel Models", Journal of Applied Psychology, Vol. 69(3), pp. 367-371.

Gray, R.A., Niehoff, B.P., & Miller, J.L., (2000),. "The effect of job characteristics on student employee job satisfaction and intent to turnover in

college and university foodservice”, *Journal of the National Association of College & University Foodservices*, 21, pp. 14–29.

Green, Richard T ., Lawrence F . Keller, and Gary L. Wamsley, (1993), “Reconstituting a Profession for American Public Administration.” *Public Administration Review* 53(6), pp. 516-23.

Greenhaus, J.H. (1971), "An investigation of the role of career salience in vocational behavior", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 1, pp. 209-216.

Greenwood, E. (1957). “Attributes of a profession”. *Social Work*, 2, pp. 44-55.

Gregson, T., (1992), “An investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting”, *Behavioral Research in Accounting*, 4, pp.80-95.

Gregson, T., & Bline, D. (1989), “The relationship of communication satisfaction to turnover intentions and job satisfaction for certified public accountants”, *Advances in Accounting*, 7, pp. 203-222.

Groves, R., Poole, M., & Broder, P., (1984), “Professional commitment of the practising chartered accountant in modern Britain”, *Accounting and Business Research*, 14, pp. 319-332

Grusky, O., (1966), “Career mobility and organizational commitment”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 10, No: 4, pp. 488-503.

Gouldner, A. W., (1958), "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles--II." *Administrative Science Quarterly* 3, pp. 444-500.

Gouldner, A. W., (1957), "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles--I." *Administrative Science Quarterly* 2, pp. 281-306.

Goode, W. J., (1957), "Community within Community: The Professions," *American Sociological Review* (April), pp. 194-200.

Gunz, H.P., & Gunz, S.P., (1994), "Professional / Organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers", *Human Relations*, 47, pp. 801-829

Hair, J.F.Jr., Bush, R.P. & Ortinau, D.J. (2003). *Marketing Research within a Changing Information Environment*. McGraw-Hill/Irwin: New York.

Hall, R.H., (1967), "Some organizational considerations in the Professional-organizational relationship", *Administrative Science Quarterly*, pp. 461-478

Hall, M., D. Smith, & K. L. Smith, (2005), "Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research", *Behavioral Research in Accounting*, 17, pp. 89-109

Harrell, A. (1990). "A longitudinal examination of large CPA firm auditors' personnel turnover", *Advances in Accounting*, 8, pp. 233-246.

Harrell, A. M. & Stahl, M. J., (1984), "McClelland's Trichotomy of Needs Theory and the Job Satisfaction and Work Performance of CPA Firm Professionals", *Accounting, Organizations and Society*, 9, pp. 241-252.

Harrell, A., & R. Eickhoff, (1988), "Auditors' influence-orientation and their affective responses to the "big eight" work environment", *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 7, pp. 105-118.

Harrell, A., Chewning, E., & Taylor, M. (1986). "Organizational-professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditors". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 5 (Spring), pp. 109-121.

Harris, H 1999, 'Courage as a management virtue', *Business & Professional Ethics Journal*, vol. 18, no. 3&4, pp. 27- 46

Harrison, J.K. & Hubbard, R., (1998), "Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a US firm in Mexico", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 138, No: 5, pp.609-623.

Hellman, C. & McMillan, W.L., (1994), "Newcomer socialization and affective commitment", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 134, No: 2, pp.26-27.

Hellreigel, D. & G. White., (1973), "Turnover of professionals in public accounting: A comparative analysis", *Personnel Psychology (Summer)*: pp. 239-249.

Herbiniak, L.G., & Alutto, J.A., (1972), "Personal and role-related factors in the development of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, 18, pp. 555-573

Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction*. Harper and Row.

Huang, L.H., (2000), "The Perceived Leadership Behaviour and Organizational Commitment At CPA Firms", DBA, Nova Southeastern University, Publication Number:AAT 9954698, www.lib.umi.com.

Hunt S.D., & Morgan, R.M., (1994), "Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct?", *The Academy of Management Journal*, 37(6), pp.1568-1587.

Hunt, S.D., & S. Vitell, (1986), "A general theory of marketing ethics", *Journal of Marketing Ethics*. (Spring), pp. 5-16.

Hunton, J., Neidermeyer, P., & Weir, B. (1996). "Hierarchical and gender differences in private accounting practice", *Accounting Horizons*, 10(2), pp. 14–31.

Hwang, I. S. & Kou, J. H., (2006), "Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention: An Examination of Public Sector Organizations", *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol:8(2), pp. 254-255.

Irving, P.G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp. 44-452.

Iverson, R. D., & Buttigieg, D. M. (1999), "Affective, normative and continuance commitment: Can the 'right kind' of commitment be managed?", *Journal of Management Studies*, 36(3), pp. 307-333.

Jamal, M. & Badawi, J., (1995), "Job stress, type 'A' behavior and employees' wellbeing among Muslim immigrants in North America: a study in workforce diversity", *International Journal of Commerce & Management*, Vol. 5(4), pp. 6-23.

Jawahar, I.M. (2002). "A model of organizational justice and workplace aggression", *Journal of Management*, 28(6), pp. 811-834.

Jenkins, M. & Thomlinson, R. P., (1992), "Organizational commitment and job satisfaction as predictors of employee turnover intentions", *Management Research News*, Vol. 15(10), pp. 18-22.

Jeffrey C., & Weatherholt N. (1996) "Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes: A Study of CPAs and Corporate Accountants". *Behavioral Research in Accounting* 8, pp. 8–31

Jeffrey C., Weatherholt N., & Lo S. (1996) "Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes: A Study of Auditors in Taiwan", *The International Journal of Accounting* 31(3), pp. 365–379

Jones J., Massey D. W., & Thorne L. (2003) "Auditors' Ethical Reasoning: Insights from Past Research and Implications for the Future". *Journal of Accounting Literature*, Vol. 22, pp. 45–103

Jones S., & Ponemon L. (1993) "A Comment on a Multidimensional Scale of Selected Ethical Issues in Accounting". *The Accounting Review* 68, pp. 411–416

Kacmar, K.M., Carlson, D.S., & Brymer, R.A. (1999), "Antecedents and consequences of organizational commitment: a comparison of two scales", *Educational and Psychological Measurement*, 59(6), pp. 976-994.

Kalaycı, S.,(2006), "Faktör Analizi", *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Editör: S. Kalaycı, Asil Yayınları, Ankara

Kalbers, L. P., & W. J. Cenker, (2007), "Organizational commitment and auditors in public accounting", *Managerial Auditing Journal*, 22(4), pp. 354-375

Kalbers, L.P., & Fogarty, T.J. (1995), "Professionalism and its consequences: a study of internal auditors", *Auditing: A Journal of Theory and Practice*, Vol. 14 No.1, pp.64-86

Kanter RM. (1968). *Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities*, *American Sociological Reviews*, 33, pp. 499-517.

Karatepe, O.M., Uludağ, O., Meneviş, İ., Hadzimehmedagic, L. & Baddar, L., (2006), "The Effects of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction", *Tourism Management*, Vol:27, pp. 547-560.

Kerlinger, F.N., (1986), *Foundations of behavioural research* (3rd ed.). Florida: Harcourt Brace Javanovich College

Kesler S, & Sproull L.S., (1986), "Response effects in the electronic survey". *Public Opin Q*; 50, pp. 402-413.

Ketchand, A.A., & Strawser, J.R. (1998), "The existence of multiple measures of organizational commitment and experience – related differences in a public accounting setting", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 10 pp.10

Kiesler, C. A. & J. Sakumura. (1966), "A test of a model for commitment". *Journal of Personality and Social Psychology* 3 (March), pp. 349-53.

Kimmel, M. (1994). Masculinity as homophobia: Fear, shame, and silence in the construction of gender identity. In H. Brod & M. Kaufman (Eds.), *Theorizing masculinities* (pp. 119–141). Thousand Oaks, CA: Sage.

Kittleson M.J. (1995), "An assessment of the response rate via the postal service and email". *Health Values*;18(2), pp. 27-29.

Konrath, L.F., (1999), *Auditing Concepts and Applications: a Risk Analysis Approach*, (4th ed.). New York: South-Western Colage Publishing

Kornhauser, W. (1967) 'Power Elite' or 'Veto Groups'? in Bendix, R. and Lipset, S.M. (eds) *Class, Status and Power: Social Stratification in Comparative Perspective* (Routledge and Kegan Paul Ltd., London)

Kristof, A. L., (1996), "Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications", *Personnel Psychology*, 49, 1–49.

Kullburg, D.R., (1990), "Business ethics: Not a luxury", *Management Accounting*, 20

Kwon, I.W.G., & Banks, D.W., (2004), "Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 19(5), pp.606-622

Lachman R., & Aranya N. (1986), Evaluation of Alternative Models of Commitments and Job Attitudes of Professionals. *Journal of Occupational Behavior* 7, pp. 227–243

Lachman, R. & Amernic, J., (1982), "Accountants' job satisfaction: A path analysis", *Accounting Organizations and Society*, 7(3), pp.201-215

Law, Daniel W., (2005), "Interactive organizational commitment and hardiness in public accountants' turnover", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 4, pp. 383-393

Lee K., Carswell J.J., & Allen N.J. (2000) A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology* 85(5), pp. 799–811

Lee, P.C.B., (2000), "Turnover of information technology professionals: a contextual model", *Accounting, Management and Information Technologies*, 10, pp. 101-124

Lee, S.M., (1969), "Organizational identification of scientists", *Academy of Management Journal*, 12, pp. 327-337

Leong, L., Huang, S.H., & Hsu, J., (2003), "An Empirical Study on Professional Commitment and Job Involvement in Canadian Accounting Firms", *Journal of American Academy of Business*, Cambridge; March

Likert, R., (1961), *New patterns of management*, New York: McGraw-Hill

Liou, K., Nyhan, R.C (1994). "Dimensions of organizational commitment in the public sector: An empirical assessment". *Public Administration Quarterly*, Vol.18, pp. 99-118.

Locke, E.A. (1976), "The nature and causes of job satisfaction", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL.

Loi, R., Ngo, H.Y., & Foley, S. (2006), "Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support", *Journal of Occupational and Organizational Psychological*, 79 (12), pp. 101-120.

Lord A. T., & DeZoort F. T., (2001), "The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure", *Accounting, Organizations and Society* 26, pp. 215–235

Lui, S.S., Ngo, H.Y., & Tsang, A.W.N., (2001), "Interrole conflict as a predictor of job satisfaction and propensity to leave. A study of professional accountants", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.16, No.6, pp.469-484

Marsh, R.M., & Mannari, H., (1977), "Organizational commitment and turnover: A prediction study", *Administrative Science Quarterly* 22, pp. 57–75.

Mastracchio, N.J., (2005), "Teaching CPAs about Serving the Public Interest", *The CPA Journal* 75, 6

Mathieu, J.E. & Zajac, D., (1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), pp. 171–194.

Mathieu, J.E. & Hamel, K. (1989), "A causal model of the antecedents of organizational commitment among professionals and nonprofessionals", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 34, pp. 229-317.

Mautz, R., (1988), "Public accounting: Which kind of professionalism", *Accounting Horizons* 2(3), 75-77.

Mavis, B. E., & Brocato, J. J. (1998). Postal surveys versus electronic mail surveys: The tortoise and the hare revisited. *Evaluation & The Health Professions*, 21, 395-408.

McCormick, E.J., & Tiffin, J. (1974). *Industrial Psychology* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

McElroy, J.C., Morrow, P.C., Power, M.L., & Iqbal, Z., (1993), "Commitment and insurance agent's job perceptions", *Journal of Risk and Insurance*, 60, 363-385

McGee, G.W. & Ford, R.C. (1987). "Two (or more?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance

commitment scales”, *Journal of Applied Psychology*, Vol:87, No:72, pp. 638-642

McGregor, C., (1987), “An investigation of organizational-professional conflict in management accounting”, PhD DISSERTATION, Virginia Polytechnic and State University

McGorry, S.Y., (2000), “Measurement in a cross-cultural environment: survey translation issues”, *Qualitative Market Research: An International Journal*, 3(2), pp. 74-81.

McNichols, C. W., M. J. Stahl, & T. R. Manley, (1978), “A validation of Hoppock’s job satisfaction measure”, *Academy of Management Journal*, (December): 737-742.

Mehta, R., & Sivadas, E., (1995), “Comparing response rates and response content in mail versus electronic mail surveys”, *Journal of Marketing Research Society*, 37(4), pp. 429–439.

Meixner W. F., & Blin D. M. (1989), “Professional and Job-Related Attitudes and the Behavior they Influence among Government Accountants”, *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 2(1):8–20

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences”. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.

Meyer, J.P., N.J. Allen & L. Topolnytsky, (1998), “Commitment in a changing world of work”, *Psychologie Canadienne* 39 (1-2), 83-93.

Meyer J.P., & Allen, N.J., (1997). *Commitment in the Work Place: Theory, Research and Application*, California: Sage Publications.

Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993), “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization,” *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.

Meyer J.P., & Allen, N.J., (1991). "A Three-Components Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1):61-89.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984), "Testing the "side bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.

Miller, George A., (1967), "Professionals in bureaucracy: Alienation among industrial scientists and engineers." *American Sociological Review*. 32: 755-768.

Mitchell, V.W., (1994). "30 Years of Perceived of Risk: Some Research Issues", Paper presented at the Academy of Marketing Science Conference, *Developments in Marketing Science*, Nashville.

Mobley, W.H., (1982), *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Addison-Wesley Publishing Company Inc.

Mobley, W. H., (1977), "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, 62(2), pp. 237-240.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M., (1979), "Review and conceptual analysis of the employee turnover process", *Psychological Bulletin*, 86, pp. 493-522

Montagna, P.D., (1968), "Professionalization and bureaucratization in large professional organizations", *The American Journal of Sociology*, pp. 138-145

Moore, W.E., (1967), *Economic and Professional institutions*. Neil J. Smelser (Ed). *Sociology: An introduction*. New York. John Wiley and Sons.

Morris, J.H. & Sherman, J.D., (1981), "Generalizability of an Organizational Commitment Model", *Academy of Management Journal*, Vol:24, No:3, pp. 512-526

Mottaz, C.J. (1989): "An Analysis of The Relationship Between Education and Organizational Commitment in a Variety of Occupational Groups", *Journal of Vocational Behavior*, 28(3), pp.214-228.

Mowday, T.R., Porter, L.W. & Steers, R.M., (1982), "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover", New York, Academic Press. In Reichers, A.E. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, Vol. 10(3), pp. 465-476.

Mowday T.R., R.M. Steers & L.W. Porter, (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behaviour*, 14, pp. 224-247.

Moyes, G.D., Williams, P.A. & Quigley, B.Z. (2000), "The relation between perceived treatment discrimination and job satisfaction among African-American accounting professionals", *American Accounting Association*, Vol. 14, pp.21-48.

Mynattu, P.G., Omundson, J.S., Schroederu, R.G. & Mary B. Stevens, (1997), "The Impact Of Anglo And Hispanic Ethnicity, Gender, Position, Personality And Job Satisfaction On Turnover Intentions: A Path Analytic Investigation", *Critical Perspectives on Accounting*, 8, pp. 657-683

Nakip, Mahir., *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, Birinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2003

Namasivayam K. & X.Zhao., (2006), "An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction", *Tourism Management*, doi:10.1016/j.toruman.

Netemeyer, R. G., James S. B., D. O. McKee, & Robert Mc M., (1997), "An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context", *Journal of Marketing*, 61, pp. 85-98..

Norris, D. and R. Niebuhr (1983). "Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Accounting Organization". *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 9, No. 1, pp. 49-59.

Nunnally, J., 1978. *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York.

Obstroff, C., (1992), "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational-Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol:77, pp. 963-974.

Oliver, N., (1990), "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development", *Journal of Occupational Psychology*, Vol:63, No:1, pp.19-31.

O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell, D.F., (1991), "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit", *Academy of Management Journal*, 34 (3), pp. 487-516.

O'Reilly, C.A., & Chatman, J., (1986), "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), pp. 492–499.

Paolo AM, Bonaminio GA, Gibson C, Partridge T, & Kallail K., (2000), "Response rate comparisons of e-mail and mail-distributed student evaluations". *Teaching and Learning in Medicine*, 12, pp. 81–84.

Parker L., (1992), "Collecting data the email way". *Train Develop*; 46(7), pp. 52-54.

Parker, Robert J. & Kohlmeyer III, James M., (2005), "Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note", *Accounting, Organizations and Society*, 30, pp. 357–369

Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. (1996), "The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8, pp. 91-113.

Pollock, J. & Amernic, J., (1981), "An examination of professional commitment in public accounting", *Accounting Organizations and Society*, 6(4), pp.271-280

Ponemon, L. & D. Gabhart: (1993), *Ethical Reasoning in Accounting and Auditing* (Canadian General Accountants Research Foundation, Vancouver)

Porter, L., Steers, R., Mowday, R. & Boulian, P., (1974), "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), pp. 603–609.

Porter, L.W., Lawler, E.E., III, & Hackman, J.R. (1975). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.

Poznanski, P. & Bline, D. (1997), "Using structural equations modeling to investigate the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment among staff accountants", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9, pp. 154-71.

Price, J.L. (1977). *The study of turnover*. Ames, IA: Iowa State University Press.

Quarles, N.R., (1988), "Professional commitment, organizational commitment, and organizational-professional conflict in the internal audit function: Model development and test", PhD dissertation, University of North Texas

Rafaeli, S., (1986), "The electronic bulletin board: A computer-driven mass medium", *Computers and the Social Sciences*, 2, pp. 123-136.

Rasch, R. H. & Harrell, A., (1990), "The Impact of Personal Characteristics on the Turnover Behavior of Accounting Professionals", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 9(2), pp. 90-102.

Rebele, J., Michaels, R. & Wachter, R. (1996), "The Relationship of Career Stage to Job Outcomes and Role Stress: A Study of External Auditors", *Advances in Accounting*, Vol. 14, pp. 241-258.

Ricchiute, D.N. (1998), "Evidence, memory, and causal order in a complex audit decision task", *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 4(1), pp. 3-15

Rizzo, J. R., House, R. J. and Lirtzman, S. I., (1970), " Role conflict and ambiguity in complex organizations", *Administrative Science Quarterly*, 15, pp. 150-163

Roberson, J.C., (1993), *Auditing*, (7th ed.). Homewood:Irwin.

Ronen, S., & Shenkar, o., (1985), "Clustering countries on attitudinal dimensions: A review and synthesis", *Academy of Management Review*, 10(3), pp. 435-454

Rotundi, T., Jr., (1975), "Organizational identification: Issues and implications", *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, pp. 95-109

Rusbelt, Caryl E., Dan Farrell, Glen Rogers & Arch G. Mainous, III., (1988), "Impact of Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction." *Academy of Management Journal* 31, pp. 599-627.

Sager, J.K., (1994), "A structural model depicting salespeople's job stress", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 22, pp. 74-84.

Sager J.K., & Johnston M.W., (1989) "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", *The Journal of Personal Selling and Sales Management* 9(1), pp. 30-42

Samad, S. (2006), "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors", *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 8 (2), pp. 113-119.

Sarah A. Reed, Stanley H. Kratchman & Robert H. Strawser, (1994), "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants The Impact of Locus of Control and Gender", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 7 No. 1, pp. 31-58.

Schappe, S., Doran, A. (1997), "How does fair treatment affect employee commitment to an organisation? A field study of financial holding company employees", *Mid-Atlantic Journal of Business*, Vol. 33 No.3, pp.191-201.

Schillewaert, N., Langerak, F., & Duhamel, T., (1998), "Non-probability sampling for www surveys: a comparison of methods", *Journal of the Market Research Society*, 40, pp.307-323

Scott, A., Gavelle, H., Simoens, S., Bojke, C. & B. Sibbald, (2006), "Job Satisfaction and Quitting Intentions: A Structural Model of British General Practitioners", *British Journal of Industrial Relations*, 44 (3), pp. 519-540.

Senatra, P. T., (1980), "Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm," *The Accountin Revirew*, pp. 594-603.

Shalley C., Gilson L. & Blum T. (2000), "Matching creativity requirements and the work environment: effects on satisfaction and intentions to leave", *Academy of Management Journal*, 43 (2), pp. 215-223.

Shaub M. K., Finn D. N., & Munter P. (1993), "The Effects of Auditor's Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity", *Behavioral Research in Accounting* 5, pp.145–169

Sheldon M.E., (1971), "Investment and Involvements in Mechanisms Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly*, 16, pp.142-150.

Sheldon, M. E., (1970), "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly* 16, pp. 142–150.

Shore, L.M. & Martin, H.J., (1989), "Turnover intentions", *Human Relations*, Vol. 42 No. 7, pp. 625-38.

Sipahi, B., Yurtkoru, E.S., & Cinko, M., (2008), *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*", İstanbul, ISBN 978-975-295-827-2

Siegel, P., Reinstein, A., & Miller, C. (2001), "Mentoring and organizational justice among audit professionals", *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, pp. 1–25.

Sims, R.L. and Kroeck, K.G. (1994), "The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover," *Journal of Business Ethics*, Vol. 13, pp. 939-947.

Skousen, K. F., (1977), "Accounting Education: The New Professionalism", *Journal of Accountancy* (July), pp. 54–58

Smith, D., & M. Hall., (2008), "An empirical examination of a three-component model of professional commitment among public accountants", *Behavioral Research in Accounting* 20 (1), pp. 75-92.

Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L., (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Sorensen, J. E. & Sorensen, T. L., (1974), "The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, No. 1, pp. 98-106

Sorensen, J. E., (1967). "Professional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firm," *The Accounting Review*, pp. 553-565.

Spreitzer, G. M., & Mishra, A. K. (2002). To stay or go: Voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 707–729.

Stallworth, H.L., (2003), "Mentoring, organizational commitment and intentions to leave public accounting", *Managerial Auditing Journal*, 18/5, pp. 405-418

Steers, R.M., & Mowday, R.T. (1981). Employee turnover and postdecision accommodation processes. In L.L. Cummings and B.M. Staw (eds.), *Research in organizational behavior*, 3, 235-281. Greenwich, Conn.: JAI Press.

Steers, R.M., (1977), "Antecedents and outcomes of organizational commitment", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22 No.1, pp.46-56.

Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M., (1978), "Assessing personal, role and organizational predictors of managerial commitment", *Academy of Management Journal*, 21, pp. 380-396.

Şenyüz, P.B., (2003), "Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Takase, M., Maude, P., Manias, E., (2005), "Explaining nurses' work behaviour from their perception of the environment and work values", *International Journal of Nursing Studies* 42 (8), pp. 889–898.

Tang, L. & Sarsfield-Baldwin, L., (1996), "Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment", *SAM Advanced Management Journal*, Vol. 61 No:3, pp. 25-31

Tepper, B.J. (2000). "Consequences of abusive supervision". *Academy of Management Journal*, Volume 43, pp. 178-190.

Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993), "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on metaanalytic findings", *Personnel Psychology*, 46, pp. 259-290.

Thornton, R., (1970), "Organizational Involment and Commitment to Organization and Profession", *Administrative Science of Quarterly*, pp. 417-426

Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W., (1991), "An exploratory examination of person–organization fit: Organizational goal congruence", *Personnel Psychology*, 44, pp. 333–352.

Varoğlu, D., (1993), "Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Viator, R.E., (2001a), "The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes", *Accounting, Organizations and Society* 26, pp. 73–79

Viator, R.E., (2001b), "An examination of African Americans' access to public accounting mentors: perceived barriers and intentions to leave", *Accounting, Organizations and Society* 26, pp. 541–561

Vollmer, H. M. and D. L. Mills (1966), (Eds.), *Professionalization*, Prentice-Hall

Vroom, V.H. (1964), *Work and Motivation*, Wiley, New York, NY,

Wahn, J.C. (1998), "Sex Differences in The Continuance Component Of Organizational Commitment", *Group and Organization Management*, Vol. 23, No.3, pp. 256-266.

Wallace, J.E. (1995). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations," *Administrative Science Quarterly*, Vol.40, pp. 228--255.

Wallace, J.E., (1993), "Professional and Organizational Commitment: Compatible or Incompatible?", *Journal of Vocational Behavior*, 42, pp. 333-349

Ward S. P., Ward D. R., & Wilson T. E. (1996), "The Code of Professional Conduct: Instructional Impact on Accounting Students' Ethical Perceptions and Attitudes", *Journal of Education for Business* 71(3), pp. 147–153

Wasti, S.A. (2002). "Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 26, pp. 525-550.

Watson,D.,(1975), "The structure of project teams facing differentiated environments: An exploratory study in public accounting firms", *The Accounting Review*, pp. 259-273

Weiss, H.M., (2002), "Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", *Human Resource Management Review*, Vol:12, pp.. 173-194.

Welch, H.P., & Levan, H., (1981), "Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior and organizational climate", *Human Relations*, 34(6), pp. 1079–1089.

Wilensky, H.L. (1964) 'The professionalization of everyone?'. *American Journal of Sociology* (70)

Yeh, Yaying Mary Chou, (2007), "A Renewed Look at the Turnover Model for Accounting Knowledge Work Force", *Journal of American Academy of Business*, 11(1), pp. 103-109

Yetmar, S.A., & Eastman K.K. (2000), "Tax Practitioners' Ethical Sensitivity: A Model and Empirical Examination", *Journal of Business Ethics* 26, pp. 271–288

Yetmar, S.A., Cooper, R.W., & Frank, G.L., (1998), "Ethical Issues Facing CPA Tax Practitioners", *The CPA Journal*, pp.29 - 33

Yousef, D.A. (2000). "Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, No. 1, pp. 6-28.


Yousef, D.A. (2001), "Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross cultural context", *Personnel Review*, Vol. 30, No: 2, pp. 152-169.

Yousef, D.A. (2002), "Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No: 4, pp. 250-266.

Zawacki, R A., (1993), "Key issues n human resources management", *Information Systems Management*, 10, pp. 72-75

EKLER

EK-1: Anket Formu

	MUHASEBECİLERİN İŞ MEMNUNİYETİ ve MESLEKİ BAĞLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
<p>Değerli Meslektaşlarımız,</p> <p>Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki muhasebecilerin iş memnuniyetine etki eden faktörleri tespit etmek ve bu faktörlere yönelik tutumlarını ölçmektir. Ankette yer alan sorular tamamen akademik ve bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak ve siz değerli meslektaşlarımızın vereceği cevaplar mutlak surette gizli tutulacaktır. Uygulamanın kapsadığı soruları cevaplandırmanın, zamanınızın önemli bir kısmını alacağını bilincinde olarak göstereceğiniz ilgi için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.</p> <p>Saygılarımızla</p>	
<p>Doç.Dr. Gökhan ÖZER GYTE İşletme Fakültesi Muhasebe-Finansman ABD Başkanı e-posta: ozer@gyte.edu.tr Faks: (262) 654 32 24</p>	<p>Mehmet GÜNLÜK GYTE İşletme Fakültesi Doktora Öğrencisi e-posta: mehmetgunluk@yahoo.com Faks: (252) 513 5371</p>

İş Memnuniyeti

<p>Aşağıdaki sorular " (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerine uygun gelecek şekilde, kutuların içine (x) veya (√) koyarak cevaplandırınız.</p>	
<p>A. Aşağıdakilerden hangisi işinizi değiştirmeniz hakkında duygularınızı en iyi ifade etmektedir?</p>	
(JOBSAT1) Şimdiki işimi başka bir işle değiştirmek isterdim.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>B. (JOBSAT2) Aşağıdaki ifadelerden hangisi işinizi ne kadar sevdiğinizi en iyi biçimde anlatmaktadır?</p>	
<p><input type="checkbox"/> Nefret ederim <input type="checkbox"/> Sevmem <input type="checkbox"/> İlgisizim <input type="checkbox"/> Severim <input type="checkbox"/> Heyecanlanırım</p>	
<p>C. (JOBSAT3) Aşağıdakilerden hangisi, başkalarıyla kıyaslandığında, sizin düşüncelerinizi ifade etmektedir?</p>	
<p><input type="checkbox"/> İşinden benim kadar memnuniyetsiz olan başka hiç kimse yoktur. <input type="checkbox"/> Ben çoğu insana göre işimden daha fazla memnuniyetsizim. <input type="checkbox"/> İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiği kadar severim. <input type="checkbox"/> İşimi, çoğu insanın kendi işini sevdiğinden daha fazla severim. <input type="checkbox"/> Hiç kimse benim işimi sevdiğim kadar kendi işini sevmeyiz.</p>	
<p>D. (JOBSAT4) Aşağıdakilerden hangisi işinizden memnun olduğunuz zaman dilimini göstermektedir?</p>	
<p><input type="checkbox"/> Asla <input type="checkbox"/> Ara sıra / Bazen <input type="checkbox"/> Zamanının yaklaşık yarısı <input type="checkbox"/> Zamanının önemli bir bölümü <input type="checkbox"/> Her zaman</p>	

Meslek Memnuniyeti

<p>Aşağıdaki sorular " (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerine uygun gelecek şekilde, kutuların içine (x) veya (√) koyarak cevaplandırınız.</p>	
<p>A. Aşağıdaki ifadeye vereceğiniz hangisi mesleğinizi değiştirmeniz hakkında duygularınızı en iyi ifade etmektedir?</p>	
(PROSAT1) Elimde olsa mesleğimi değiştirmek isterdim.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<p>B. (PROSAT 2) Aşağıdaki ifadelerden hangisi mesleğinizi ne kadar sevdiğinizi en iyi biçimde anlatmaktadır?</p>	
<p><input type="checkbox"/> Nefret ederim <input type="checkbox"/> Sevmem <input type="checkbox"/> İlgisizim <input type="checkbox"/> Severim <input type="checkbox"/> Heyecanlanırım</p>	
<p>C. (PROSAT3) Aşağıdakilerden hangisi, başkalarıyla kıyaslandığında, sizin düşüncelerinizi ifade etmektedir?</p>	
<p><input type="checkbox"/> Mesleğimden benim kadar memnuniyetsiz olan başka hiç kimse yoktur. <input type="checkbox"/> Ben çoğu insana göre mesleğimden daha fazla memnuniyetsizim. <input type="checkbox"/> Mesleğimi, çoğu insanın kendi mesleğini sevdiği kadar severim. <input type="checkbox"/> Mesleğimi, çoğu insanın kendi mesleğini sevdiğinden daha fazla severim. <input type="checkbox"/> Hiç kimse benim mesleğimi sevdiğim kadar kendi mesleğini sevmeyiz.</p>	
<p>D. (PROSAT4) Aşağıdakilerden hangisi mesleğinizi ne kadar sevdiğinizi en iyi biçimde göstermektedir?</p>	
<p><input type="checkbox"/> Asla <input type="checkbox"/> Ara sıra / Bazen <input type="checkbox"/> Zamanının yaklaşık yarısı <input type="checkbox"/> Zamanının önemli bir bölümü <input type="checkbox"/> Her zaman</p>	

Mesleki Bağlılık

Aşağıdaki soruları "(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerine uygun gelecek şekilde, kutuların içine (x) veya (√) koyarak cevaplandırınız.						
AOCC1	Muhasebecilik kendi imajım için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOCC2	Muhasebecilik mesleğine girmiş olmaktan pişmanlık duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOCC3	Muhasebecilik mesleğinde olmaktan dolayı gurur duyuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOCC4	Muhasebeci olmayı sevmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOCC5	Muhasebecilik ile ilişkim olduğunu düşünmüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOCC6	Muhasebecilik konusunda istekliyim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COC1	İstesem bile şu an muhasebe mesleğinden ayrılmak benim için çok zor olurdu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COC2	Şu an meslek değiştirmek benim için çok zor bir durum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COC3	Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatımdaki düzenimin çok büyük bir kısmı bozulacaktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COC4	Şu an mesleğimi değiştirmek benim için çok maliyetli olacaktır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COC5	Mesleğimi değiştirmekten beni alıkoyacak bir etken yok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COC6	Şu an meslek değiştirmek önemli ölçüde kişisel fedakarlık gerektirmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOCC1	Bir meslekte eğitilmiş kişilerin belirli bir süre o meslekte kalmaları konusunda sorumlulukları olduğuna inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOCC2	Muhasebecilik mesleğinde kalmak için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOCC3	Muhasebecilik mesleğinde kalmak için sorumluluk hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOCC4	Benim yararına olsa bile, şu an muhasebecilik mesleğinden ayrılmayı doğru bulmuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOCC5	Eğer muhasebeciliği bırakersam suçluluk hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOCC6	Muhasebeciliğe karşı sadakat duygusuna sahip olduğum için bu mesleği yapıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Örgütsel Bağlılık

Aşağıdaki soruları "(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerine uygun gelecek şekilde, kutuların içine (x) veya (√) koyarak cevaplandırınız.						
ÖDUB1	Meslek hayatımın geri kalan bölümünü bu iş yerinde geçirmek beni mutlu eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDUB2	İş yerimin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDUB3	Bu iş yerinde kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDUB4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDUB5	Bu iş yerinin benim için çok önemli bir anlam taşıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDUB6	İş yerime karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDUB7	Çalıştığım iş yerinden, dışarıda gururla bahsediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDEB1	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için zor olurdu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDEB2	Şu an iş yerimden ayrılmak istediğime karar versem hayatımın büyük bölümü maddi olarak zarara uğrar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDEB3	Şu an işimde kalmam bir istek olduğu kadar aynı zamanda bir gereklilik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDEB4	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDEB5	Benim için bu iş yerinden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de var olan seçeneklerin azlığıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDEB6	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığında neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖDEB7	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın kişisel bir fedakarlık gerektirmesidir. Başka bir işyeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖNB1	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖNB2	Benim avantajıma olsa bile, iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖNB3	İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖNB4	Bu iş yeri, benim sadakatimi hak ediyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖNB5	Bu iş yerinden şimdi ayrılmamın, orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumlulukları nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖNB6	İş yerime çok şey borçluyum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İşten Ayrılma Eğilimi

Aşağıdaki sorular "(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerine uygun gelecek şekilde, kutulardan içine (x) veya (√) koyarak cevaplandırınız.					
İAN1	İşimden ayrılmayı sık düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İAN2	Mevcut işimi bırakmaya niyetliyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İAN3	Daha iyi bir iş için süreli olarak araştırma yapıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İAN4	Beklenmedik bir durum olmadıkça şimdiki iş yerimde kalmaya niyetliyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A) Anket Formunu Dolduran Hakkında Kişisel Bilgiler	
1	Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Bayan
2	Yaşınız
3	Medeni durumunuz <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
4	Meslek Unvanınız <input type="checkbox"/> YMM <input type="checkbox"/> SMMM <input type="checkbox"/> SM <input type="checkbox"/> Mesleki Stajyer
5	İş yerinizdeki pozisyonunuz <input type="checkbox"/> Muhasebe Elemanı <input type="checkbox"/> Muhasebe Yöneticisi <input type="checkbox"/> Denetçi <input type="checkbox"/> Diğer
6	Öğrenim durumunuz: <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Meslek Yüksekokulu <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
7	Lütfen babanızın mesleğini belirtiniz.
8	Bu iş yerinden önce kaç iş yerinde çalıştınız?
9	Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?yıl
10	Son 6 aydır işe gelmediğiniz gün sayısı (tatil günleri ve hastalık durumu hariç) gün
11	Aylık net geliriniz (Vergi sonrası) <input type="checkbox"/> 500 YTL'den az <input type="checkbox"/> 500 YTL-1250 YTL <input type="checkbox"/> 1251 YTL-2000 YTL <input type="checkbox"/> 2001 YTL-2750 YTL <input type="checkbox"/> 2751 YTL-3500 YTL <input type="checkbox"/> 3501 YTL-4250 YTL <input type="checkbox"/> 4251 YTL ve üstü
12	Türkiye'nin hangi bölgesinde doğdunuz? <input type="checkbox"/> Marmara <input type="checkbox"/> Ege <input type="checkbox"/> Akdeniz <input type="checkbox"/> İç Anadolu <input type="checkbox"/> Karadeniz <input type="checkbox"/> Doğu Anadolu <input type="checkbox"/> G.Doğu Anadolu
13	Hayatınızın önemli bir bölümü Türkiye'nin hangi bölgesinde geçti? <input type="checkbox"/> Marmara <input type="checkbox"/> Ege <input type="checkbox"/> Akdeniz <input type="checkbox"/> İç Anadolu <input type="checkbox"/> Karadeniz <input type="checkbox"/> Doğu Anadolu <input type="checkbox"/> G.Doğu Anadolu
14	16 yaşınıza kadar hayatınızın önemli bir bölümünü hangi ölçekteki bir toplulukta geçirdiniz? <input type="checkbox"/> Nüfusu 2000'den az <input type="checkbox"/> Nüfusu 2001-15000 arası olan şehir <input type="checkbox"/> Nüfusu 15001-50000 arası olan şehir <input type="checkbox"/> Nüfusu 50001-100000 arası olan şehir <input type="checkbox"/> Nüfusu 100 001-500 000 arası olan şehir <input type="checkbox"/> Nüfusu 500 001'den çok şehir

Tablo 19: Katılımcıların Demografik Özellikleri Tablosu

Cinsiyet	Frekans	%
Erkek	1140	73,20
Kadın	417	28,80
Toplam	1557	100,00
Yaş	Frekans	%
	1557	100,00
Unvan	Frekans	%
Stajyer	224	18,52
SM	417	35,00
SMMM	550	44,50
YMM	18	1,50
Toplam	1209	100,00
Eğitim	Frekans	%
Lise	287	18,77
Ön Lisans	216	14,12
Lisans	911	59,58
Yüksek Lisans	109	7,12
Doktora	6	0,40
Toplam	1529	100,00
İş Tecrübesi	Frekans	%
1-8 yıl	766	52,90
9-16 yıl	342	23,60
17-24 yıl	183	12,70
25 yıl ve üstü	158	11,00
Toplam	1449	100,00
Medeni Durum	Frekans	%
Evli	1068	68,8
Bekâr	477	30,7
Dul/Boşanmış	7	0,5
Toplam	1552	100,00

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet GÜNLÜK, 28 Nisan 1974 tarihinde Milas/Muğla'da doğdu. Milas'ta başladığı temel eğitimini sırasıyla 1985 yılında Milas Menteşe İlkokulunu, 1988 yılında Milas Ortaokulunu ve 1991 yılında İstanbul Özel Üsküdar Fen Lisesini tamamlayarak bitirdi. 1991 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi, Makina Fakültesi, Makina Mühendisliği Bölümünde başladığı yüksek öğrenimini 1996 yılında "Makina Mühendisi" ünvanıyla tamamladıktan sonra yine aynı yıl İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetimde Muhasebe ve Finansal Kontrol Yüksek Lisans Programında yüksek lisans eğitimine devam etti. Yüksek lisans eğitiminin tez hazırlama aşamasında kaydını dondurarak İngiltere'nin Ramsgate/KENT şehrinde bulunan Churchill School of English Language isimli okulda 14 haftalık İngiliz Dili eğitimi aldı. İngiltere dönüşü yüksek lisans tez çalışmasını tamamlayarak 2000 yılında İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetimde Muhasebe ve Finansal Kontrol Yüksek Lisans Programından "Bilim Uzmanı" ünvanı alarak mezun oldu. Mezuniyetinden hemen sonra Kütahya Hava Er Eğitim Tugayında 273. Kısa Dönem Çavuş olarak başladığı 8 aylık kısa dönem askerlik hizmetini Ankara Etimesgut'ta bulunan 3. Hava İstihkâm Taburu'nda tamamladı. 2001 yılının Ağustos ayında Yasemin (SÖZER) GÜNLÜK ile evlendikten sonra yine aynı yıl içensinde, Muğla Üniversitesi, Sıtkı Koçman Meslek Yüksekokulu, Muhasebe Programında Öğretim Görevlisi olarak çalışmaya başladı. Üniversitedeki görevi sırasında 2002 yılında Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümünde Lisans ve 2003 yılında Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Doktora Programında doktora eğitimine başladı. 2007 yılında Muğla Üniversitesindeki görevinden ayrılarak Serbest Makina Mühendisi olarak çalışmaya başladı. 2009 yılında Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümünden "Lisans" derecesiyle mezun oldu. Halen Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Doktora Programında eğitimine devam etmektedir. Yasemin GÜNLÜK ile evlidir ve bu evliliğinden Süleyman Ata (6 yaş) ve Yiğit Alp (15 ay) isimli iki çocuğu bulunmaktadır.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.