

# MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ ÜZERİNDE İŞ STRESİNİN ETKİSİ: KARIYER MEMNUNİYETİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ\*

Dr. Öğr. Üyesi Hakan VARGÜN\*\*

Doç. Dr. Hasan UYGURTÜRK\*\*\*

Makale Gönderim Tarihi: 01.03.2020 / Makale Kabul Tarihi: 20.07.2020

Makale Türü: Araştırma

## ÖZ

Çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları iş stresinin mesleği bırakma niyetini nasıl etkilediğini ve bu etkide kariyer memnuniyetinin herhangi bir düzenleyici rolü olup olmadığını belirlemektir. Analizler için toplanan veri, Batı Karadeniz bölgesindeki 7 farklı ilde çalışmakta olan 243 muhasebe meslek mensubundan anket aracılığıyla elde edilmiştir. Amaca uygun oluşturulan hipotezler hiyerarşik regresyon analiziyle test edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre meslek mensuplarının iş stresi arttıkça mesleği bırakma niyetleri artmaktadır. Ayrıca iş stresinin meslekten ayrılma niyetini artırıcı etkisi, meslek mensubunun kariyerinden memnun olmadığı durumda çok daha güçlü olmaktadır. İş stresi ile mesleği bırakma niyeti ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolünün incelenmesi ile bu çalışma, algılanan stresin olumsuz sonuçlarının hangi durumlarda daha güçlü olduğunun anlaşılmasına katkı sağlamakta ve muhasebe meslek mensuplarına iş stresinin olumsuz etkileriyle nasıl başa çıkabileceğine dair ipuçları vermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Stresi, Mesleği Bırakma Niyeti, Kariyer Memnuniyeti, Muhasebe Meslek Mensupları

**JEL Kodları:** M10, M41

\* Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr, ORCID 000-0001-5499-1485

\*\* Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü, hakanvargun@karabuk.edu.tr, ORCID 0000-0002-7781-0912

\*\*\* Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Girişimcilik Bölümü, hasanuygurturk@karabuk.edu.tr, ORCID 0000-0002-9252-0155

**THE EFFECT OF JOB STRESS ON ACCOUNTING PROFESSIONALS' INTENTION TO LEAVE THE PROFESSION: THE MODERATION ROLE OF CAREER SATISFACTION****ABSTRACT**

The aim of this study is to determine how the perceived job stress of accounting professionals affects their intention to leave the profession and to determine whether career satisfaction has a moderation role in this effect. The data used for the analysis are gathered from 243 accounting professionals working in 7 different cities of the Western Black Sea region by questionnaire. Hypotheses were tested by hierarchical regression analysis. According to the findings of the study, job stress perceived by accounting professionals has an increasing effect on the intention to leave the profession. Moreover, the effect of job stress on intention to leave the profession is much stronger when a accounting professional is not satisfied with his career. By examining the role of career satisfaction in the relationship between job stress and intention to leave profession, this study contributes to understanding in which situations the negative consequences of perceived stress are stronger and provides clues to accounting professionals on how to cope with the negative effects of job stress.

**Keywords:** Job Stress, Intention to Leave Profession, Career Satisfaction, Accounting Professionals

**JEL Codes:** M10, M41

**1. GİRİŞ**

Muhasebe mesleği, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, aşırı iş yükü, maddi sorumluluk, duygusal baskılar, sosyal anlaşmazlıklar ve rol çatışması gibi çok sayıda olumsuzluğu bünyesinde bulundurabilmektedir. Bu olumsuzlukların muhasebe meslek mensuplarının işe ilişkin yaşadıkları stresi arttırdığını söylemek mümkündür (Fogarty vd., 2000). Muhasebe meslek mensuplarının yaşadığı stres, örgüte veya mesleğe bağlılığı azaltarak ve işe ilişkin dikkatsizliği artırarak daha fazla hataya neden olmakta, böylece sunulan muhasebe hizmetinin kalitesini olumsuz şekilde etkilemektedir.

Hem Türkiye’de hem de Dünya’da, muhasebe ve denetim standartları sürekli değişmekte ve vergi mevzuatına ilişkin yenilikler yapılmaktadır. Bu durum, muhasebe sisteminde sürekli bilgi değişikliklerini beraberinde getirmektedir. Muhasebe meslek mensupları da stresli olabilecek bu değişikliklerden büyük oranda etkilenmektedir. Ayrıca, ülkenin ekonomik durumunun da muhasebeciler üzerinde de güçlü bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Yaşanan sürekli değişiklikler çalışma miktarının artmasını ve fazla mesaiyi beraberinde getirmekte, muhasebe meslek mensupları giderek daha düşük bir bütçe ile daha uzun süreler çalışır hale gelmektedir. Vergi ödemeleriyle ilgili muhasebe dönemleri de eklenince muhasebe meslek mensuplarının stres düzeyleri daha da yükselmektedir.

Araştırmalar, yaşanan yüksek stres düzeyinin hem çalışanlara hem de örgütlere etkisinin bulunduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda stresin çalışan verimliliğini azaltan ve örgütsel hedeflere ulaşmada engeller yaratan önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir (Ştager, 2017). Ayrıca iş stresinin; iş tatminini (Conley ve You, 2009; Jones vd., 2012; Viator, 2001), yaşam tatminini (Ozkan ve Ozdevecioğlu, 2013),

örgütsel bağlılığı (Conley ve You, 2009; Turhan vd., 2018), psikolojik iyi oluşu (Johari ve Omar, 2019) ve iş performansını (Jones vd., 2012; Viator, 2001) azalttığı, buna karşılık mesleki tükenmişliği (Ozkan ve Ozdevecioğlu, 2013) ve işten ayrılma niyetini (Barnes vd., 1998; Conley ve You, 2009; Fogarty vd., 2000; Fong ve Mahfar, 2013; Gok vd., 2017; Hasin ve Omar, 2007; Jones vd., 2012) arttırdığı tespit edilmiştir.

Çalışanlar, yaşanan iş stresine karşılık vermek veya stresle başa çıkmak için çeşitli yollar ve stratejiler kullanmaktadır. Bu çerçevede, stresle başa çıkmada kullanılan iki ana yol vardır. Bunlar; problemi çözmek ve stresli çalışma koşullarını değiştirmektir. Bilişsel stres teorisine göre ise, iş stresinden kurtulmanın bir yolu da çalışanın işinden veya mesleğinden ayrılması ile strese neden olan faktörlerin ortadan kaldırılmasıdır (Lazarus ve Folkman, 1984). Dolayısıyla stresin en önemli sonuçlarından biri olarak bireyin işinden ayrılma veya mesleğini bırakma niyeti gösterilebilmektedir.

Çalışanların yaşadığı iş stresi ile işten veya meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişki farklı araştırmalar ile incelenmiştir (Hasin ve Omar, 2007; Ryan vd., 2017). Bununla birlikte bazı araştırmalarda iş stresi ile işi veya mesleği bırakma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin (Fogarty vd., 2000; Jones vd., 2012), iş tatmininin (Lo vd., 2018) ve örgütsel bağlılığın (Leong vd., 1996; Serinikli, 2019) aracılık veya düzenleyicilik rolü de araştırılmıştır. Buna karşılık, her ne kadar farklı meslek grupları üzerinde bu araştırmalar yapılmış da olsa, muhasebe meslek mensupları üzerindeki araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür (Fogarty vd., 2000; Hasin ve Omar, 2007). Ayrıca, aracı değişken olarak genellikle benzer kavramların kullanılmış olması, farklı değişkenler aracılığı ile de iş stresi ile işten veya meslekten ayrılma niyeti ilişkisinin incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Belirtilen gerekçeden hareketle bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının iş stresi ile mesleği bırakma niyeti ilişkisi kariyer memnuniyeti üzerinden incelenmektedir. Çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının iş stresi algısının mesleği bırakma niyeti üzerindeki doğrudan etkisini belirlemek ve kariyer memnuniyetinin bu ilişkideki düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Dolayısıyla araştırmada, kariyer memnuniyeti düşük olan muhasebe meslek mensupları için iş stresinin mesleği bırakma niyetini daha güçlü olarak etkileyeceği, kariyer memnuniyeti yüksek olanlar için ise bu etkinin daha zayıf olacağı öngörülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Stresi

Stres bireylerin birtakım rahatsız edici durumlar karşısında uyum gösterme çabası ile bu tür durumların neden olduğu olumsuz duygulara yol açan olaylar olarak tanımlanmaktadır (Gökler ve Işıtan, 2012: 154). Stres, neredeyse tüm zihinsel sağlık problemlerinin ortaya çıkmasıyla ilişkilidir ve stres hem fiziksel hem de psikolojik sağlık problemlerini tetikleyebilir (Middleton, 2009: 22). Stres bireylerin günlük yaşamlarında öncelikle psikolojik açıdan birtakım belirtileri beraberinde getirmekle birlikte eğer stresin uzaması halinde fizyolojik belirtiler de ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bireylerin strese girmesi ve strese neden olan faktörlerin tanımlanarak bunların etkin bir şekilde yönetilememesi halinde mide ülseri, hipertansiyon, enfeksiyonlar ve kanser hastalığı gibi birçok hastalığın meydana gelmesi kaçınılmazdır (Sürme, 2019: 525).

İş stresi ise, belirli bir iş çevresinde ortaya çıkan uyarıcılara karşı verilen bir tepki veya sonuçtur. Günümüz dünyasında iş stresi, birçok alanda ortaya çıkmakla birlikte çalışanların da moral seviyelerinin düşmesine yol açmaktadır. İş stresine neden olan etkenlerin başında teknolojiye yaşanan değişimler, rekabetçi yaşam tarzı ve birçok sosyal faktörler gelmektedir. İş stresini üretkenlik ve karşıt üretkenlik olmak üzere iki açıdan değerlendirmek mümkündür. Üretkenlik açısından iş stresi çalışanların verimliliklerini destekleyici rol oynamaktadır. Karşıt üretkenlik açısından ise iş stresi üzerinde dış faktörler daha etkin rol oynamaktadır. Ancak bu durum çalışanlar üzerinde olumsuz yönde etkide bulunmaktadır. Bu bakımdan iş stresinin çalışanların gündelik iş performansları ve yaşam tarzları üzerinde etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışanların iş performansını etkileyen başlıca iş stresi faktörleri arasında iş yükü, iş güvenliği, otonomi, rol çatışması, vardiyalı çalışma saatleri, düşük ücret, teknolojik değişimler, düşük motivasyon ve dikkat kaybı gelmektedir (Vijayan, 2017: 21). İşletmelerde bireylerin işlerine devam etmeleri, yaptıkları işten zevk almaları, verimliliğin artırılması ve kurumsal kültürün geliştirilmesi iş stresi seviyesinin belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bireyler stres nedeniyle çalıştıkları kurumda gündelik olarak pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Söz konusu sorunlara karşılık bireylerin sergiledikleri davranışlar kendilerinin hem iş hem de aile hayatlarındaki davranışlarının da olumlu veya olumsuz şekillenmesine neden olmaktadır (Deveci, 2017: 39-40).

## 2.2. Kariyer Memnuniyeti

Kariyer memnuniyeti, bireylerin ücret, gelişme fırsatları, iş yaşam dengesi, iş stresi ve sağlık ve kariyerlerinin iç ve dış çevre açısından görünümü gibi birtakım unsurlar tarafından türetilen bir memnuniyet düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Vasudevan vd., 2015: 43). Kariyer memnuniyeti temel olarak bir kariyer edinme sonucunda elde edilen başarılı sonuçlar olarak da tanımlanabilir. Bu tanımdan hareketle kariyer memnuniyeti, bireylerin genel yeterliliklerine öncelik verme, yeni şeyler öğrenme, yeni fikirler ve çözümler sunma ve diğer bireylerle verimli şekilde çalışma gibi birtakım yetenekleri kapsamaktadır (Trivellas vd., 2015: 468).

Kariyer memnuniyeti, kişisel ve profesyonel memnuniyetin geleneksel boyutlarının ötesine kadar uzanmaktadır. Bu anlamda tıp pratiği ve performans memnuniyetiyle birlikte doğal memnuniyet en üst düzeydeki ihtiyaçları ele alır ve bu memnuniyet düzeyinin aynı zamanda kariyer memnuniyet düzeyi ölçülerine dönüştürülmesi gerekmektedir. Doğal memnuniyet boyutu, doğrudan önemli bir motivasyon kaynağı olarak ilginç ve zorlayıcı çalışmalara ihtiyaç duymaktadır (Lepnurm vd., 2006: 513). İş hayatında bireylerin kariyer memnuniyetlerini, doğal çevre koşulları, kişilik özellikleri, organizasyon yapısının sunduğu imkanlar ve bireylerin beklentileri etkilemektedir. Kariyer memnuniyet düzeyinin yükselmesi doğal olarak bireylerin iş performanslarının da yükselmesine imkan vermektedir.

## 2.3. Mesleği Bırakma Niyeti

Bir işletmede yer alan mevcut çalışanlar ile işe yeni başlayan personelin, örgütsel amaçları benimsemiş ve yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler olması örgüt adına çaba harcamalarını sağlayacaktır. Bu çabalara bağlı olarak iş görenler kendilerini geliştirme ve potansiyellerini ortaya koyabilme imkanı bulabilmeleri, farklı içsel ve dışsal kazanımlara kavuşmaları halinde olumlu tutum sergileyebileceklerdir. Tersine

bir durum halinde ise işine, iş yerine, mesai arkadaşlarına ve üstlerine karşı olumsuz tutum geliştiren bireylerin sergileyeceği planlanmış davranış seçeneklerinden birisi olan işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilecektir (Taslak, 2015: 146)

İşi veya mesleği bırakma niyeti, çalışanların örgütten veya meslekten ayrılma konusundaki bilinçli bir kararı veya niyeti olarak ifade edilmektedir (Bartlett, 1999: 70). Çalışanların meslekten ayrılma arzusu veya planlarıyla ilişkili olan (Cuskelly ve Boag, 2001) mesleği bırakma niyeti, bir çalışanın mevcut mesleğinden belirli bir süre içinde ayrılma olasılığı olarak tanımlanmaktadır (Sousa-Poza ve Henneberger, 2004). Diğer bir ifadeyle mesleği bırakma niyeti, örgüt iş ortamından ya da yapılan işten kaynaklanan tatminsizliğin sonucu olarak çalışanların başka bir mesleğe geçme isteğine sahip olması durumudur. Mesleği bırakma niyeti tüm örgütlerde önemli olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Mesleğinden veya işinden ayrılma niyeti olan çalışanlar faaliyetlerine ve örgüt amaçlarına odaklanamamakta ve verimliliğin düşmesine sebep olabilmektedirler. Ayrıca çalışanların ayrılma niyetine bağlı olarak, örgütlerde çalışan devir hızının yükselmesi maliyetleri artırmakla birlikte, örgütün varlığını devam ettirebilmesi üzerine de önemli etkide bulunabilmektedir. Bu kapsamda, nitelikli çalışanları işe almak kadar tecrübe sahibi olanları örgüt bünyesinde tutabilmek de önem arz etmektedir (Çekmecelioğlu, 2014: 26; Polat ve Özdemir, 2017: 349).

Çalışanların mesleği bırakma niyetleri üzerinde birçok faktör etkili olabilmektedir. Bunlar yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi çalışanların demografik özellikleri, yer-şehir, büyüklük, sektör gibi örgütlerin demografik özellikleri, iş sözleşmeleri, iş güvenliği, ücretler, kariyer fırsatları, adalet gibi iş ve çalışma ortamının özellikleri ve iş piyasasının özellikleri olarak sıralanabilir (Demiral, 2017: 1015). Buna göre çalışanların mesleği bırakma niyeti üzerinde özetle kişisel özelliklerin, işyerindeki ilişkilerin ve örgüt kültürünün, yapılan işin özelliklerinin ve karşılığında alınan ücretin, kariyer imkanlarının ve gelecek beklentilerinin etkili olduğu söylenebilir.

Çalışanların, işverenden gereken özeni, teşviki ve desteği görmesi durumunda, rahat ve tatmin edici çalışma koşullarına sahip olması halinde, örgütsel konularda etki yaratma olasılığı ile iş güvenliği mevcudiyetinin olması ve aşırı yüklenmeden korunmalarının sağlanması durumlarında mesleği bırakma niyetinin önüne geçilebilecektir (Fong ve Mahfar, 2013: 35). Dolayısıyla bir örgütteki mesleği veya işi bırakma niyeti gösteren çalışanların sayısının azalması yüksek çalışan devir hızının da ortaya çıkmasına engel olacaktır.

### 3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZLER

İşyerinde yaşanan stresinin sonuçları üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda, iş stresinin verimliliği azaltan bir faktör olarak çalışanların hedeflerine ulaşmasında engeller yarattığı belirlenmiştir. Bu çerçevede iş stresinin, çalışanların hem fizyolojik hem de psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır (Henry, 1993; Jones vd., 2010; Lundberg vd., 1989). Hastalık, psikolojik sağlık sorunları, beklenmedik olaylar ve benzer problemler nedeniyle işe devamsızlık iş hayatında stresin bir sonucudur (Hoge vd., 2007; Manning ve Osland, 1989; Štager, 2017). Ayrıca, stresin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı gibi önemli örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğu da belirlenmiştir (Jones vd., 2010; Ozkan ve Ozdevecioğlu, 2013; Sullivan ve Bhagat, 1992).

İş memnuniyetindeki azalmayla birlikte iş stresinin işten ayrılma veya mesleği bırakma niyeti ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülebilir (Ryan vd., 2017; Serinikli, 2019). Literatürde, farklı sektör çalışanları üzerinde iş stresinin işi bırakma niyetini ne şekilde etkilediği araştırılmıştır. Bu kapsamda akademisyenler (Barnes vd., 1998), öğretmenler (Conley ve You, 2009; Ryan vd., 2017), hemşireler (Lo vd., 2018), otel çalışanları (Gok vd., 2017; Serinikli, 2019) üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif yönlü etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca iş stresinin işi bırakma niyetini arttırdığı, muhasebe meslek mensupları üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar ile de tespit edilmiştir (Fogarty vd., 2000; Hasin ve Omar, 2007; Smith vd., 2010). Dolayısıyla araştırmanın ilk hipotezi şu şekildedir.

**H1:** *Muhasebe meslek mensuplarının iş stresleri yükseldikçe mesleği bırakma niyeti artmaktadır.*

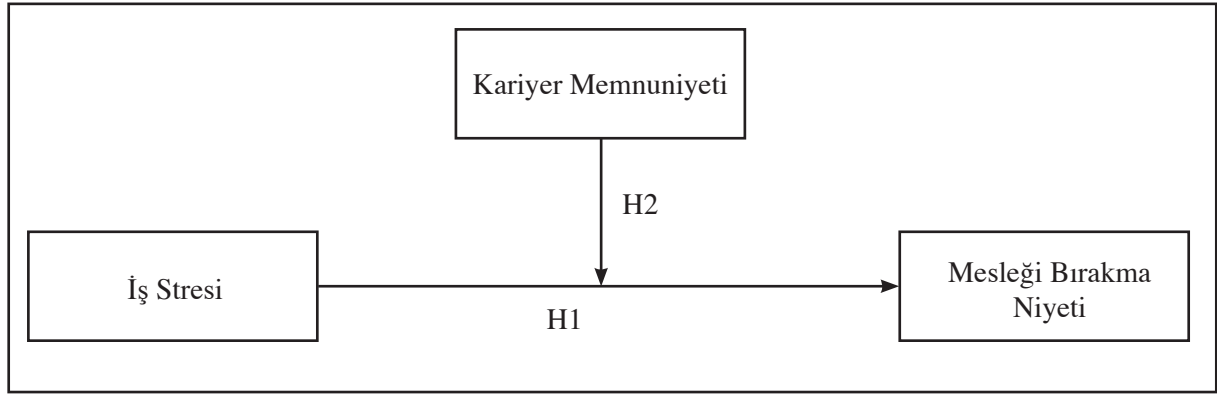
Kariyer memnuniyeti, bir çalışanın kariyer başarılarına ilişkin psikolojik değerlendirmesi ve gurur duygusunu yakalaması için en önemli kavramlardan biridir (Martins vd., 1994). Dolayısıyla, kariyer memnuniyeti çoğu zaman araştırmacılar tarafından çalışanın kendi kariyerine ilişkin bir değerlendirmesi olarak incelenmektedir. Ancak, kariyer memnuniyeti aynı zamanda çalışanın iş hayatında ortaya koyduğu tutum ve davranışların önemli bir yordayıcısı da olabilmektedir (Fleisher vd., 2014; Kaya, 2018). Araştırmacılar, kariyerinden memnun olan çalışanların işe ve örgüte karşı daha olumlu tutum ve davranışlar içinde bulunduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda, kariyer memnuniyeti yüksek olan çalışanların daha iyi performans gösterme ve örgütsel sonuçlara katkıda bulunmak adına daha fazla çaba gösterme olasılığı daha yüksektir (Koys, 2001). Ayrıca araştırmalar, kariyer memnuniyetinin düşük olması durumunda, çalışanın işinden veya mesleğinden ayrılma niyetinin artabileceğini göstermektedir (Koys, 2001; Pachulicz vd., 2008; Weng ve McElroy, 2012).

Kariyer memnuniyetinin işe ilişkin farklı tutum ve davranışlar arasında dolaylı etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede, kariyer memnuniyetinin proaktif kişilik ile vatandaşlık davranışı arasında (Jawahar ve Liu, 2016), adalet ile vatandaşlık davranışı arasında (Jawahar ve Stone, 2017), işi kutsama ile işten ayrılma niyeti arasında (Vem vd., 2019), girişimcilik yönelimi ile işten ayrılma niyeti arasında (Koçoğlu, 2013) ve iş özellikleri ile işten ayrılma niyeti arasında (Kenek ve Sökmen, 2018) aracı etkisi bulunduğu, kariyer yetkinlikleri ile örgütsel kültüre katkı arasında ise düzenleyici etkiye (Fleisher vd., 2014) sahip olduğu belirlenmiştir.

Literatür bulguları göre araştırma kapsamında kariyer memnuniyetinin iş stresi ile meslekten ayrılma niyeti ilişkisinde dolaylı etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede, iş stresinin meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kariyer memnuniyeti tarafından düzenlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, kariyer memnuniyeti düşük çalışanlar için iş stresinin meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi çok daha kuvvetli olmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir.

**H2:** *İş stresi ile mesleği bırakma niyeti arasındaki ilişkide kariyer memnuniyetinin düzenleyicilik rolü vardır. Şöyle ki, iş stresinin mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisi kariyer memnuniyeti azaldıkça daha da güçlenmektedir.*

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



**Şekil 1. Araştırma Modeli**

## 4. YÖNTEM

### 4.1. Araştırma Süreci ve Örneklem

Bu araştırma, muhasebe meslek mensuplarına odaklanmaktadır. Analizlerde kullanılan veriler, muhasebe meslek mensuplarının kendi tutumlarına ilişkin değerlendirmeleri kapsamında toplanmıştır. Araştırmanın ana kütlesi, Batı Karadeniz bölgesindeki illerde (Bartın, Bolu, Çankırı, Kastamonu, Karabük, Sinop ve Zonguldak) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (SMMM)’na kayıtlı muhasebe meslek mensuplarından meydana gelmektedir. Bölgedeki illerin SMMM’larından elde edilen verilere göre ana kütle içerisinde toplam 1419 meslek mensubu bulunmaktadır.

Ana kütle içerisinde 912 kişinin elektronik posta adresine ulaşılmış ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak elektronik posta adresine ulaşılan tüm meslek mensuplarına anket formu gönderilmiştir. Ancak, posta kutusundan veya sunucudan kaynaklı hatalar nedeniyle 28 meslek mensubuna anket formu ulaştırılmamıştır. Dolayısıyla anket formunun 884 muhasebe meslek mensubu tarafından görüldüğü düşünülmektedir.

Ankete katılım isim belirtmeden ve gönüllü olarak gerçekleşmiştir. 884 meslek mensubundan 249 tanesi geri dönüş sağlamıştır. İnceleme sonucunda 6 anket analiz dışında bırakılmış ve sonuç olarak analizler 243 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem sayısının anket formunda kullanılan madde sayısının 5 katından fazla olması nedeniyle örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu düşünülmektedir (Brown, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2013). Örneklem demografik dağılımına Tablo 1’de yer verilmiştir.

**Tablo 1. Demografik Dağılım**

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Kadın	82	33,7	Evli	147	60,5
Erkek	161	66,3	Bekar	96	39,5
<b>İl</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Yaş (Ort=40)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bartın	28	11,5	30 yaş ve altı	40	16,5
Bolu	42	17,3	31-40 yaş arası	97	39,9
Çankırı	19	7,8	41-50 yaş arası	80	32,9
Karabük	35	14,4	51 yaş ve üstü	26	10,7
Kastamonu	32	13,2	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Sinop	15	6,2	Lise ve altı	24	9,9
Zonguldak	72	29,6	Önlisans	43	17,7
<b>Tecrübe (Ort=10,5)</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	Lisans	113	46,5
1 yıl ve altı	37	15,2	Yüksek lisans	47	19,3
2-5 yıl arası	45	18,5	Doktora	16	6,6
6-10 yıl arası	52	21,4	<b>Çalışma Şekli</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
11-15 yıl arası	62	25,5	Bir iş yerine bağımlı	103	42,4
16 yıl ve üstü	47	19,4	Serbest meslek mensubu	140	57,6

**Not:** N=243

Araştırmaya katılan 243 muhasebe meslek mensubundan çoğunluğun erkek (%66,3) ve evli (%60,5) olduğu görülmektedir. Yine çoğunluk 31-50 yaş arasındadır (%72,8). En genç katılımcı 26, en yaşlı katılımcı 71 yaşındadır ve genel yaş ortalaması 40 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu lisans diplomasına sahiptir (%46,5). Katılımcıların %11,5'i Bartın, %17,3'ü Bolu, %7,8'i Çankırı, %14,4'ü Karabük, %13,2'si Kastamonu, %6,2'si Sinop ve %29,6'sı Zonguldak ilinde görev yapmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun serbest meslek mensubu olduğu belirlenmiştir (%57,6). Yine katılımcıların çoğunluğu 6-15 yıllık tecrübeye sahiptir (%46,9). Katılımcıların iş tecrübeleri 6 ay ile 45 yıl arasında değişmekte ve ortalama 10,5 yıldır.

#### 4.2. Veri Toplama Aracı, Ölçekler ve Analiz Yöntemi

Çalışma kapsamında analizler için kullanılan veri online anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket formunda iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölüm, cinsiyet, medeni durum, çalışılan il, yaş, eğitim durumu, tecrübe ve çalışma şekli gibi soruların bulunduğu tanımlayıcı bilgilerden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise, muhasebe meslek mensuplarının kariyer memnuniyetlerinin derecesini belirleyebilmek için 5 ifade, iş stres algılarının derecesini belirleyebilmek için 7 ifade ve mesleği bırakma niyetinin derecesini belirleyebilmek için 4 ifade yer almaktadır.

Araştırmada kariyer memnuniyeti, iş stresi ve mesleği bırakma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Dolayısıyla ölçümlerde üç farklı ölçek kullanılmıştır. İfadeler beş puanlık likert ölçeği ile derecelendirilmiştir (1=hiç katılmıyorum; 5=tamamen katılıyorum).



Muhasebe meslek mensuplarının kariyerlerinden ne derece memnuniyet duyduklarını tespit edebilmek için Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilmiş olan kariyer memnuniyeti ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerliliği Avcı ve Turunç (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışma ile sağlanmıştır. Ölçek toplam beş ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Greenhaus vd. (1990) ölçeğin güvenilirliğini ( $\alpha$ ) 0,88 olarak, Avcı ve Turunç (2012) ise 0,74 olarak hesaplamıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının ne derece iş stresi yaşadıklarına ilişkin algının derecesi ise House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş olan iş stresi ölçeği ile belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçesi, Efeoğlu (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan adapte edilerek kullanılmıştır. Ölçek içerisinde yedi ifade bulunmaktadır ve ölçek tek boyuta sahiptir. Ölçeğin güvenilirliği ( $\alpha$ ) House ve Rizzo (1972) tarafından 0,825 olarak belirlenmiştir. Efeoğlu (2006) ise güvenilirlik değerini 0,837 olarak tespit etmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleği bırakma niyetinin derecesi ise Kelloway vd. (1999) tarafından geliştirilmiş işten ayrılma niyeti ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçe çevirisi araştırma kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyuttan ve dört ifadeden oluşmaktadır. (Kelloway vd., 1999) tarafından ölçeğin güvenilirlik değeri 0,920 olarak saptanmıştır.

Analizler kapsamında ilk olarak, ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin farklı çalışmalardan adapte edilmiş olması nedeniyle yapı geçerliliği testinde doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ayrıca ölçeklerin yakınsak ve ıraksak geçerliliği de araştırılmıştır. Güvenilirlik analizi ise ölçeklere ilişkin hesaplanan Cronbach alfa değeri ( $\alpha$ ) ve birleşik güvenilirlik değeri (CR) ile test edilmiştir.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından hipotez testlerine ilişkin analizler uygulanmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır. Geçerlilik analizlerinde AMOS programı, diğer analizlerde ise SPSS programı kullanılmıştır.

## 5. BULGULAR

Analizler gerçekleştirilmeden önce değişkenlerin parametrik testlere ne derece uygun olduğunun belirlenmesi için normal dağılım analizi gerçekleştirilmiştir. Normal dağılım analizi kapsamında değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Değişkenlerin normal dağılım şartının sağlaması için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 79). Bu çerçevede, araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin istenen sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgu kapsamında değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu ve parametrik testlere uygun olduğu düşünülmektedir.

### 5.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan değişkenlerin ne derece farklı yapıları ölçtüğünü değerlendirebilmek için tüm ölçeklerin dahil edildiği bir doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir (Tablo 2). DFA sonuçlarına göre tüm standardize faktör yükleri 0,667 ile 0,899 arasındadır ve dolayısıyla eşik değer olan 0,50'nin üzerindedir. Ayrıca ölçüm değişkenleri için hesaplanan minimum t-değerinin 9,792 olduğu belirlenmiştir ( $p < 0.01$ ). Modelin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında;  $\chi^2 / df$  değeri 2,114, GFI değeri 0,902, AGFI değeri 0,864, RMSEA değeri 0,068, NFI değeri 0,933, TLI değeri 0,955 ve CFI değeri

0,964 şeklindedir. Elde edilen bulgu araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin varlığına işaret etmektedir (Anderson ve Gerbing, 1988; Byrne, 2016).

**Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Ölçek ve İfadeler	Faktör Yüğü	Standart Hata	t-değeri	$\alpha$	CR	AVE
<b>Kariyer Memnuniyeti</b>				<b>0,923</b>	<b>0,915</b>	<b>0,768</b>
1. Kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunum.	0,879	-	-			
2. Tüm kariyer hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemeden memnunum.	0,861	0,055	18,603			
3. Maddi kazanımlarım düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemeden memnunum.	0,878	0,054	19,343			
4. Yükselme ve terfi durumu düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemeden memnunum.	0,878	0,057	19,360			
5. Yeteneklerimdeki gelişim düzeyi düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemeden memnunum.	0,887	0,055	19,775			
<b>İş Stresi</b>				<b>0,911</b>	<b>0,908</b>	<b>0,587</b>
1. İşim sağlığını doğrudan etkilemeye yatkındır.	0,715	-	-			
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	0,790	0,075	14,754			
3. İşimden dolayı kendimi sınırlı hissediyorum.	0,786	0,085	12,887			
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	0,786	0,100	11,469			
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	0,782	0,100	11,414			
6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	0,667	0,094	9,792			
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	0,824	0,095	11,983			

<b>Mesleği Bırakma Niyeti</b>				<b>0,912</b>	<b>0,906</b>	<b>0,709</b>
1. Bu mesleği bırakmayı düşünürüm.	0,899	-	-			
2. Kendime yeni bir meslek bulmayı planlıyorum.	0,834	0,053	17,338			
3. Çevremdeki insanlardan başka meslekler hakkında bilgi almaya çalışırım.	0,724	0,059	13,523			
4. Bu mesleği daha fazla yapmak istemiyorum.	0,899	0,050	19,857			
<b>Uyum İndeksleri</b>						
$\chi^2/df$	<b>GFI</b>	<b>AGFI</b>	<b>RMSEA</b>	<b>NFI</b>	<b>TLI</b>	<b>CFI</b>
2,114	0,902	0,864	0,068	0,933	0,955	0,964

**Not:**  $\alpha$ : Cronbach alfa; CR: Birleşik güvenilirlik; AVE: Açıklanan ortalama varyans;  $\chi^2/df$ : Ki-kare uyum testi; GFI: Uyum iyiliği indeksi; AGFI: Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi; RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü; NFI: Normlandırılmış uyum indeksi; TLI: Tucker-Lewis indeksi; CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi

Bununla birlikte, araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin yakınsak ve iraksak geçerlilik de incelenmiştir. Yakınsak ve iraksak geçerlilik, ölçüm değişkenlerinin içinde buldukları yapı ile ne derece ilişkili olduğunu göstermektedir. Genellikle, yakınsak ve iraksak geçerlilik araştırılırken Fornell ve Larcker (1981) tarafından ileri sürülen yaklaşım kapsamında birleşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) hesaplanmaktadır.

Yakınsak geçerliliği aynı yapı içerisindeki ölçüm değişkenleri arasında ne derece ilişki bulunduğunu belirlemede kullanılmaktadır (Hair vd., 2014: 124). Yakınsak geçerliliğinin sağlanabilmesi için değişkenler için hesaplanan AVE değerinin 0,50'den ve CR değerinin ise 0,70'den yüksek olması gereklidir (Fornell ve Larcker, 1981: 45-46; Hair vd., 2014: 605). Tablo 2'ye bakıldığında kariyer memnuniyeti, iş stresi ve mesleği bırakma niyeti ölçekleri için AVE değerlerinin sırasıyla 0,768, 0,587, 0,709 olduğu, CR değerlerinin sırasıyla 0,915, 0,908, 0,906 olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgu araştırmada kullanılan tüm değişkenler için yakınsak geçerliliğinin sağlandığı anlamına gelmektedir.

Iraksak geçerlilik ise, modelde kullanılan değişkenlerin ne derece farklı yapıları ölçtüğünü test etmek için kullanılmaktadır (Hair vd., 2014: 124). Iraksak geçerlilik, bir değişken için hesaplanan AVE'nin karekök değeri, o değişkenin diğer değişkenlerle korelasyonundan büyük olduğunda sağlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981: 45-46; Hair vd., 2014: 605). Örneğin, Tablo 3'de, kariyer memnuniyeti değişkeni için AVE'nin karekökü 0,877 olarak hesaplanmış ve bu değer, kariyer memnuniyeti ile diğer değişkenler arasındaki tüm korelasyonlar değerlerinden daha düşüktür. Diğer değişkenler için de AVE'nin karekö-

kü ile değişkenler arasındaki korelasyonlara bakıldığında (Tablo 3), tüm yapılarda ıraksak geçerliliğin sağlandığı belirlenmiştir.

Değişkenlerin güvenilirlikleri için ise Cronbach alfa ( $\alpha$ ) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerlerine bakılmaktadır. Güvenilirliğin sağlanması,  $\alpha$  ve CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olmasına bağlıdır (Nunnally ve Bernstein, 1994: 265).  $\alpha$  ve CR değerlerine bakıldığında hepsinin 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir (Tablo 2). Elde edilen bulguya göre değişkenlere ilişkin güvenilirlik de sağlanmıştır.

## 5.2. Tanımlayıcı Değerler

Hipotez testlerini gerçekleştirmeden önce, araştırma değişkenlerinin tanımlayıcı değerlerine bakılmıştır. Bu amaçla, değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve değişkenler arası korelasyonlar kullanılmaktadır. Bulgular Tablo 3'de sunulmuştur.

**Tablo 3. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar**

Değişken	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3
1. Kariyer memnuniyeti	3,352	0,993	<b>0,877<sup>a</sup></b>		
2. İş stresi	3,101	1,035	-0,023	<b>0,766<sup>a</sup></b>	
3. Mesleği bırakma niyeti	2,673	1,157	-0,607**	0,205**	<b>0,842<sup>a</sup></b>

Not: \* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$ ; a: AVE'nin karekök değeri

Tablo 3'e göre kariyer memnuniyetine ilişkin ortalama (Ort=3,352), hem iş stresinden (Ort=3,101) hem de mesleği bırakma niyetinden (Ort=2,673) yüksektir. Mesleği bırakma niyeti ile kariyer memnuniyeti arasında negatif ( $r = -0,607, p < 0,01$ ) ve iş stresi arasında pozitif yönlü ( $r = 0,205, p < 0,01$ ) ilişki vardır. Fakat iş stresi ile kariyer memnuniyeti arasındaki ilişki anlamsızdır ( $r = -0,023, p > 0,05$ ). Değişkenlere ilişkin korelasyonların 0,90'dan düşük olması çoklu doğrusal bağlantı olmadığını göstermektedir (Kline, 2016, p. 71).

## 5.3. Hipotez Testleri

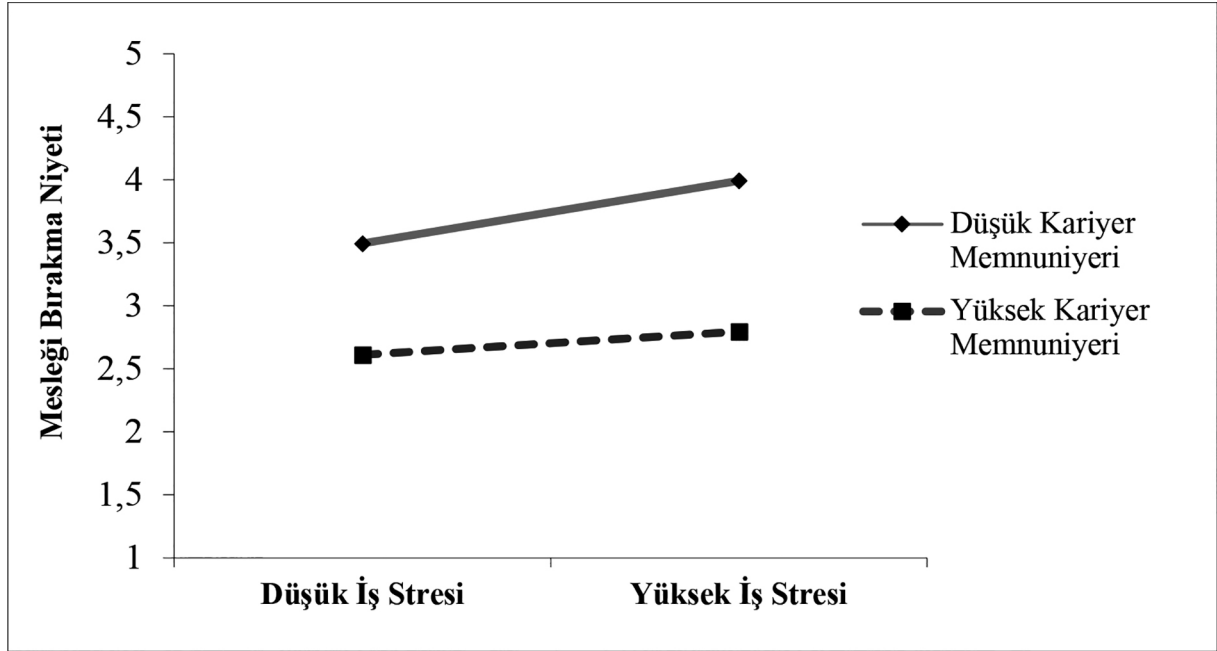
Hipotezler hiyerarşik regresyon analizi ile test edildi (Tablo 4). Regresyon analizinde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışılan il, çalışma şekli ve tecrübe kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi üç aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada kontrol değişkenleri ve bağımsız değişken (iş stresi), ikinci aşamada düzenleyici değişken (kariyer memnuniyeti) ve üçüncü aşamada etkileşim terimi (iş stresi x kariyer memnuniyeti) analize dahil edilmiştir. Etkileşim terimi bağımsız değişken olan iş stresinin ve düzenleyici değişken olan kariyer memnuniyetinin merkezileştirilmesinin ardından çarpımları ile elde edilmiştir. Değişkenlerin merkezileştirilmesinin nedeni, etkileşim teriminin kullanımı ile ortaya çıkabilecek çoklu doğrusal bağlantı sorununu engellemektir (Aiken ve West, 1991; Cohen vd., 2003).

**Tablo 4. Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları**

Tahmin Değişkenleri	Mesleği Bırakma Niyeti		
	Aşama 1	Aşama 2	Aşama 3
<i>Kontrol Değişkenleri</i>			
Cinsiyet	-0,030	0,004	0,009
Medeni Durum	0,044	0,039	0,019
Yaş	-0,287	-0,109	-0,103
Eğitim durumu	0,013	0,013	0,015
Çalışılan İl	0,095	0,037	0,032
Çalışma Şekli	0,079	0,023	0,015
Tecrübe	-0,101*	-0,084	-0,076
<i>Bağımsız Değişken</i>			
İş Stresi	<b>0,191**</b>	<b>0,187**</b>	<b>0,206</b>
<i>Düzenleyici Değişken</i>			
Kariyer Memnuniyeti		<b>-0,535**</b>	<b>-0,528**</b>
<i>Etkileşim Terimi</i>			
İş Stresi X Kariyer Memnuniyeti			<b>-0,116*</b>
<b>R<sup>2</sup></b>	0,190	0,431	0,453
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>	0,162	0,409	0,429
<b>ΔR<sup>2</sup></b>		0,241	0,020
<b>F Değeri</b>	6,856**	19,610**	18,484**

Not: \*p < 0,05, \*\*p<0,01,

Araştırmanın ilk hipotezi, muhasebe meslek mensuplarının algıladığı iş stresinin mesleği bırakma niyetini pozitif yönlü etkileyeceğini öngörmektedir. Regresyon analizi (Tablo 4, Aşama 1), iş stresinin mesleği bırakma niyetini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediğini göstermektedir ( $\beta=0,191, p < 0,01$ ). Böylece Hipotez 1 desteklenmektedir.



**Şekil 2. İş Stresinin Mesleği Bırakma Niyetine Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Düzenleyici Rolü**

Araştırmanın ikinci hipotezi ise, iş stresinin meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kariyer memnuniyetinin düzenleyicilik rolünün bulunduğunu öngörmektedir. Bu çerçevede, iş stresinin meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etki, kariyer memnuniyeti düşükken daha güçlüdür. Analiz bulgularına göre (Tablo 4, Aşama 3), iş stresi ile kariyer memnuniyetinin çarpımından oluşan etkileşim teriminin mesleği bırakma niyetine etkisi anlamlıdır ( $\beta=-0,116, p < 0,05$ ).

Bununla birlikte, gerçekleştirilen basit eğri analizi (Şekil 3), iş stresi ile mesleği bırakma niyeti ilişkisindeki değişimin kariyer memnuniyeti düşük olduğunda anlamlı iken ( $\Delta\beta=0,240, p < 0,01$ ), kariyer memnuniyeti yüksek olduğunda anlamsız olduğunu ( $\Delta\beta=0,089, p > 0,05$ ) göstermektedir. Bu bulguya göre Hipotez 2 desteklenmektedir. Dolayısıyla, eğer muhasebe meslek mensubu kariyerinden memnun değilse, iş stresinin meslekten ayrılma niyetini arttırıcı etkisi çok daha güçlü olmaktadır. Fakat, iş stresinin meslekten ayrılma niyetini arttırıcı etkisi, meslek mensubunun kariyerinden memnun olduğu durumda aynı oranda güçlü olmamaktadır. Diğer bir ifadeyle iş stresinin mesleği bırakma niyetine etkisinde kariyer memnuniyetinin düzenleyicilik rolü, düşük seviyede kariyer memnuniyetine sahip olan muhasebe meslek mensupları için geçerlidir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, iş stresinin muhasebe meslek mensuplarının mesleği bırakma niyetleri üzerindeki etkisini ve bu etkide kariyer memnuniyetinin düzenleyicilik rolünü araştırmaktadır. Böylece iş stresi ile mesleği bırakma niyeti ilişkisinin derinlemesine incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, stres ile mesleği bırakma

niyeti ilişkisinde kariyer memnuniyetinin rolünün incelenmesi ile muhasebe meslek mensuplarına ilişkin stres literatürüne önemli bir katkı sağlandığı düşünülmektedir.

Araştırmada ilk olarak, algılanan iş stresinin mesleği bırakma niyetini pozitif yönlü etkilediği belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, muhasebe meslek mensuplarının iş stresi yükseldikçe mesleği bırakmayı daha fazla istemektedirler. Elde edilen bulgu daha önceki benzer çalışmalar ile tutarlıdır (Fogarty vd., 2000; Hasin ve Omar, 2007; Smith vd., 2010). Çalışma ortamında stres faktörlerinin artması ile algılanan iş stresi muhasebe meslek mensuplarının mesleğe ilişkin algılarını olumsuz etkilemekte ve meslekten ayrılma isteklerini yükseltmektedir. Bu çerçevede, muhasebe meslek mensuplarının muhasebecilik mesleğini daha fazla severek ve isteyerek yapmalarının sağlanmasına yönelik stratejilerin daha az stresli bir çalışma ortamı yaratmaya odaklanması önerilebilir. Ayrıca iş memnuniyetinin artması, stres adaptasyonunun sağlanması ve depresif ruh halindeki meslek mensuplarının desteklenmesi amacıyla gerçekleştirilecek uygulamaların faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada ayrıca, iş stresinin mesleği bırakma niyetine etkisinde muhasebe meslek mensuplarının kariyer memnuniyetlerinin düzenleyici rolünün bulunduğu saptanmıştır. Elde edilen bulguya göre, muhasebe meslek mensubunun kariyer memnuniyeti düşük olması durumunda iş stresi daha güçlü olarak mesleği bırakma niyetine neden olmaktadır. Buna karşılık kariyer memnuniyetinin yüksek olması ise bu ilişkiyi etkilememektedir. Araştırmalar kariyer memnuniyetinin daha çok olumlu örgütsel çıktılar ile ilişkili olduğunu, bu çerçevede kariyer memnuniyetinin yüksek olması durumunda bir çalışanın örgütsel çıktılara katkı sağlamak adına daha fazla çaba göstereceğini söylemektedir (Koys, 2001). Çalışanın kariyer süreçlerinden memnun olmaması ise örgüte ve bireye zarar verici şekilde olumsuz çıktıları daha güçlü olarak etkilemektedir (Pachulicz vd., 2008; Weng ve McElroy, 2012). Dolayısıyla elde edilen bulgunun daha önceki araştırma bulguları ile tutarlı olduğu görülmektedir.

Örgütler doğal olarak stresli yerlerdir. Her zaman için çalışanların özellikle muhasebe meslek mensuplarının stres yaşamasına neden olacak farklı işyeri faktörleri olacaktır. Muhasebecilik mesleğinin stresli olduğu ve olmaya devam edeceği düşünüldüğünde, önemli olan hissedilen stresin olumsuz sonuçlarını azaltmanın yollarının bulunmasıdır. Bu çalışma ile stresin olumsuz etkilerinin azaltılmasında kariyer memnuniyetinin önemli bir faktör olabileceği tespit edilmiştir. Her ne kadar kariyerinden memnun olmanın büyük bir etkisi olduğu görülse de, kariyerine ilişkin memnuniyetsizlik yaşayan meslek mensupları için stres, çok daha olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

Gerçekleştirilen araştırmanın çeşitli kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle, verilerin toplanmasında kesitsel yöntem kullanılmıştır. Kesitsel yöntemle elde edilen veriler ile gerçekleştirilen analizler, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki nedenselliği kısıtlamaktadır. Bu çerçevede daha sonraki araştırmaların, boylamsal yöntem veya deneysel tasarım yoluyla veri elde etmesi, nedenselliğe ilişkin daha net bulguların ortaya konulmasını sağlayacaktır. Yine de, örneklem büyüklüğü ve ölçümlerin güvenilirliği yeterli olduğunda, boylamsal veri kadar kesitsel verinin de doğru sonuçlar ortaya koyduğu belirtilmektedir (Hair vd., 2014). İkinci olarak, araştırmada fiili olarak mesleği bırakma değil, mesleği bırakmaya ilişkin niyet ölçülmüştür. Her ne kadar bırakma niyeti fiili ayrılma davranışının güçlü bir öncülü olarak görülse de, öngörücü değişkenlerin ölçümünde yanıt yanlılığının potansiyel varlığı, kesitsel araştırma tasarımları için bir zayıflıktır. Araştırmanın üçüncü bir kısıtı, bulgunun diğer çalışma gruplarına genelleştirile-

bilirliğidir. Araştırmanın örnekleme Batı Karadeniz Bölgesi'ndeki yedi farklı ilde görev yapmakta olan muhasebe meslek mensuplarından oluşmakta, dolayısıyla araştırma bulguları yalnızca bu grup için genellenmektedir. Farklı meslek grupları üzerine gerçekleştirilecek benzer çalışmalar, bulgunun daha farklı çalışma gruplarına genellenmesini sağlayabilir. Dördüncü bir kısıt ise, kariyer memnuniyetinin yalnızca iş stresi ile mesleği bırakma niyeti ilişkisinde düzenleyicilik rolünün incelenmiş olmasıdır. Daha sonraki araştırmaların iş stresi ile diğer tutum ve davranışlar ilişkisinde kariyer memnuniyetinin nasıl bir rolünün bulunduğunu incelemesi, araştırmada ortaya konulan bulguların geliştirilmesi açısından önemlidir.

Kısıtlara rağmen, bu araştırma iş stresinin muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılmasındaki rolü hakkında yeni ampirik kanıtlar sağlamıştır. En önemli bulgu, meslek mensubunun kariyer memnuniyetsizliğinin iş stresi ile mesleği bırakma niyeti ilişkisini güçlendirdiğidir. Mevcut bulgular daha önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır (Jawahar ve Liu, 2016; Jawahar ve Stone, 2017; Vem vd., 2019). Muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları iş stresine nasıl tepki verdiklerini ve stresin farklı koşullardaki sonuçlarını daha iyi anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu düşünölmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının yaşadığı stres üzerine gerçekleştirilecek sonraki çalışmaların, farklı düzenleyici değişkenlere odaklanarak stresin etkilerini incelemesi ve stresin çalışan tutum ve davranışlarında nasıl bir etkisinin bulunduğunu anlamak için teorik ve kavramsal bir model geliştirmeyi amaçlaması önerilmektedir.



**KAYNAKÇA**

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing Aand Interpreting Interactions*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. doi:10.1037/0033-2909.103.3.411
- Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
- Barnes, L. L. B., Agago, M. O., & Coombs, W. T. (1998). Effects of Job-Related Stress on Faculty Intention to Leave Academia. *Research in Higher Education*, 39(4), 457-469. doi:10.1023/a:1018741404199
- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field*. (Doctor of Philosophy), University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd ed.). New York: Guilford Publications.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Conley, S., & You, S. (2009). Teacher Role Stress, Satisfaction, Commitment, and Intentions to Leave: A Structural Model. *Psychological Reports*, 105(3), 771-786. doi:10.2466/pr0.105.3.771-786
- Cuskelly, G., & Boag, A. (2001). Organisational Commitment as a Predictor of Committee Member Turnover among Volunteer Sport Administrators: Results of a Time-Lagged Study. *Sport Management Review*, 4(1), 65-86. doi:10.1016/S1441-3523(01)70070-8
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 21-34.
- Demiral, Ö. (2017). Örgütlerde Mesleki Eğitim/Öğretim Faaliyetlerinin Çalışanların Terk Etme Eğilimine Etkisi: Türkiye'deki Uygulamalar Üzerine Bir Anket Araştırması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(4), 1014-1029.
- Deveci, B. (2017). İş Stresi ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Mehmet Akid Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 39-53. doi:10.20875/makusobed.306671
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. (Doktora), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Fleisher, C., Khapova, S. N., & Jansen, P. G. W. (2014). Effects of Employees' Career Competencies Development on Their Organizations: Does Satisfaction Matter? *Career Development International*, 19(6), 700-717. doi:10.1108/CDI-12-2013-0150
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, 12, 31-67.
- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312

- Gok, O. A., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. *Journal of Tourismology*, 3(2), 23-32.
- Gökler, R., & Işıtan, İ. (2012). Modern Çağın Hastalığı; Stres ve Etkileri. *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 154-168. doi:10.7596/taksad.v1i3.63
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. doi:10.2307/256352
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson New International Edition.
- Hasin, H. H., & Omar, N. H. (2007). An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 5(1), 21-39. doi:10.1108/19852510780001575
- Henry, J. P. (1993). Psychological and Physiological Responses to Stress: The Right Hemisphere and the Hypothalamo-Pituitary-Adrenal Axis, An Inquiry Into Problems of Human Bonding. *Integrative Physiological and Behavioral Science*, 28(4), 369-387. doi:10.1007/bf02690935
- Hoge, C. W., Terhakopian, A., Castro, C. A., Messer, S. C., & Engel, C. C. (2007). Association of Posttraumatic Stress Disorder With Somatic Symptoms, Health Care Visits, and Absenteeism Among Iraq War Veterans. *American Journal of Psychiatry*, 164(1), 150-153. doi:10.1176/ajp.2007.164.1.150
- House, R. H., & Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior & Human Performance*, 7(3), 467-505. doi:10.1016/0030-5073(72)90030-X
- Jawahar, I. M., & Liu, Y. (2016). Proactive Personality and Citizenship Performance: The Mediating Role of Career Satisfaction and the Moderating Role of Political Skill. *Career Development International*, 21(4), 378-401. doi:10.1108/CDI-02-2015-0022
- Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2017). Do Career Satisfaction and Support Mediate the Effects of Justice on Organizational Citizenship Behaviour and Counterproductive Work Behaviour? *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(3), 215-228. doi:10.1002/cjas.1350
- Johari, F. S., & Omar, R. (2019). Occupational Stress and Psychological Well-Being: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Business and Management*, 3(1), 13-17. doi:10.26666/rmp.ijbm.2019.1.3
- Jones, A., Guthrie Cynthia, P., & Iyer Venkataraman, M. (2012). Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences Converged? In S. Donna Bobek (Ed.), *Advances in Accounting Behavioral Research* (Vol. 15, pp. 53-84): Emerald Group Publishing Limited.
- Jones, A., Norman, C. S., & Wier, B. (2010). Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21-41. doi:10.2308/bria.2010.22.1.21
- Kaya, A. (2018). Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Test Edilmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The Source, Nature, and Direction of Work and Family Conflict: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346. doi:10.1037/1076-8998.4.4.337
- Kenek, G., & Sökmen, A. (2018). İş Özelliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kariyer Tatmininin Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 622-639. doi:10.20491/isarder.2018.491
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York: The Guilford Press.

- Koçoğlu, M. (2013). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 1-20.
- Koys, D. J. (2001). The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114. doi:10.1111/j.1744-6570.2001.tb00087.x
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing.
- Leong, C. S., Furnham, A., & Cooper, C. L. (1996). The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363. doi:10.1177/001872679604901004
- Lepnurm, R., Danielson, D., Dobson, R., & Keegan, D. (2006). Cornerstones of Career Satisfaction in Medicine. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 51(8), 512-522. doi:10.1177/070674370605100806
- Lo, W.-Y., Chien, L.-Y., Hwang, F.-M., Huang, N., & Chiou, S.-T. (2018). From Job Stress to Intention to Leave Among Hospital Nurses: A Structural Equation Modelling Approach. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 677-688. doi:10.1111/jan.13481
- Lundberg, U., Granqvist, M., Hansson, T., Magnusson, M., & Wallin, L. (1989). Psychological and Physiological Stress Responses During Repetitive Work at an Assembly Line. *Work & Stress*, 3(2), 143-153. doi:10.1080/02678378908256940
- Manning, M. R., & Osland, J. S. (1989). The Relationship Between Absenteeism and Stress. *Work & Stress*, 3(3), 223-235. doi:10.1080/02678378908251558
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the Relationship between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409. doi:10.2307/3069354
- Middleton, K. (2009). *Stress: How To De-Stress Without Doing Less*. England: Lion Hudson Plc.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological Success and the Boundaryless Career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Inc.
- Ozkan, A., & Ozdevecioğlu, M. (2013). The Effects of Occupational Stress on Burnout and Life Satisfaction: A Study in Accountants. *Quality & Quantity*, 47(5), 2785-2798. doi:10.1007/s11135-012-9688-1
- Pachulicz, S., Schmitt, N., & Kuljanin, G. (2008). A Model of Career Success: A Longitudinal Study of Emergency Physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 242-253. doi:10.1016/j.jvb.2008.05.003
- Polat, Ş., & Özdemir, M. (2017). İş Özellikleri, İş-Yaşam Dengesi ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Aday Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 340-360. doi:10.17984/adyuebd.306086
- Ryan, S. V., von der Embse, N. P., Pendergast, L. L., Saeki, E., Segool, N., & Schwing, S. (2017). Leaving the Teaching Profession: The Role of Teacher Stress and Educational Accountability Policies on Turnover Intent. *Teaching and Teacher Education*, 66, 1-11. doi:10.1016/j.tate.2017.03.016
- Serinikli, N. (2019). İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928. doi:10.20409/berj.2019.210
- Smith, K. J., Derrick, P. L., & Koval, M. R. (2010). Stress and Its Antecedents and Consequences in Accounting Settings: An Empirically Derived Theoretical Model. In V. Arnold (Ed.), *Advances in Accounting Behavioral Research* (Vol. 13, pp. 113-142). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 113-137.

- Štager, V. (2017). Organizational and Personality Factors of Stress in Accounting and Consequences of Stress on Health. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 10(3), 37-56.
- Sullivan, S. E., & Bhagat, R. S. (1992). Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, 18(2), 353-374. doi:10.1177/014920639201800207
- Sürme, Y. (2019). Stres, Stresle İlişkili Hastalıklar ve Stres Yönetimi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(64), 525-529. doi:10.17719/jisr.2019.3374
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, Mass: Pearson International Edition.
- Taslak, S. (2015). Banka Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma: Muğla İli Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 145-160.
- Trivellas, P., Kakkos, N., Blanas, N., & Santouridis, I. (2015). The Impact of Career Satisfaction on Job Performance in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, 33, 468-476. doi:10.1016/S2212-5671(15)01730-X
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M., & Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresi Arasındaki İlişki. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(27), 1491-1507. doi:10.7827/TurkishStudies.14328
- Vasudevan, V., Subasree, R., Ravindranath, S., & Thomas, J. R. (2015). *Do Organizational Stress Really Matters in Career Satisfaction?* Hamburg: Anchor Academic Publishing.
- Vem, L. J., Mbasua, Y. A., & Davireng, M. (2019). Sanctification of Work and Turnover of Teachers Under Insurgency: Would Career Satisfaction and Affective Commitment Mediate the Relationship? *Journal of Educational Administration*, 58(2), 1-16. doi:10.1108/JEA-03-2019-0039
- Viator, R. E. (2001). The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 26(1), 73-93. doi:10.1016/S0361-3682(00)00002-7
- Vijayan, M. (2017). Impact of Job Stress on Employees' Job Performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 21-29.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.014