



TÜRKİYE CUMHURİYETİ

OSTİM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

**BAĞIMSIZ DENETİM SEKTÖRÜNDE MEVCUT DENETÇİ
MEMNUNİYETİ VE BAĞLILIĞI**

MEZUNİYET PROJESİ

YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ

Hatice Beyza GÜLGÖR

210103006

ANKARA 2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
OSTİM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

BAĞIMSIZ DENETİM SEKTÖRÜNDE MEVCUT DENETÇİ
MEMNUNİYETİ VE BAĞLILIĞI

MEZUNİYET PROJESİ

YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ

Hatice Beyza GÜLGÖR

210103006

ANKARA 2025

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
OSTİM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ

BAĞIMSIZ DENETİM SEKTÖRÜNDE MEVCUT DENETÇİ
MEMNUNİYETİ VE BAĞLILIĞI
LİSANS TEZİ

Danışman: Dr. Melike Aktaş BOZKURT

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

ADI VE SOYADI

İMZASI

1-

2-

3-

4-

5-

04.06.20

ÖZET

Bağımsız Denetim Sektöründe Mevcut Denetçi Memnuniyeti ve Bağlılığı

Hatice Beyza GÜLGÖR¹

Bağımsız denetim sektörü, yoğun iş temposu, yüksek sorumluluk ve zaman baskısı gibi unsurları içinde bulunduran bir çalışma alanıdır. Bu çalışmanın amacı, bağımsız denetim sektöründe çalışan denetçilerin iş tatmini, kurumsal bağlılık, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemi benimsenmiş; veriler anket yoluyla toplanarak Python programı aracılığıyla betimsel ve ilişkisel istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırma bulguları, iş tatmini ile bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu; iş tatmininin düşük olması durumunda da tükenmişlik ve ayrılma niyetinin arttığını ortaya koymuştur. Duygusal bağlılık düzeyinin diğer bağlılık türlerine göre daha yüksek olduğu, ancak genel tükenmişlik düzeyinin de kayda değer olduğu analiz edilmiştir. Ayrıca, yönetici memnuniyeti ve gelecek beklentisi gibi değişkenlerin iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yarattığı incelenmiştir. Araştırma sonuçları doğrultusunda, sektörde iş-yaşam dengesi, sosyal destek ve yönetsel tutumların denetçilerin mesleki bağlılığı üzerinde belirleyici bir önemliliği olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bağımsız denetim, iş tatmini, kurumsal bağlılık, tükenmişlik, ayrılma niyeti

¹ Lisans Öğrencisi, Ostim Teknik Üniversitesi, İİBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, 2025

ABSTRACT

Auditor Satisfaction and Loyalty in the Independent Audit Sector

Hatice Beyza GÜLGÖR²

The independent auditing sector is a working environment characterized by intense workload, high responsibility, and time pressure. The aim of this study is to examine the relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout levels, and turnover intention among auditors working in the independent auditing field. A quantitative research method was adopted, and data were collected through a survey. Descriptive and correlational statistical analyses were conducted using the Python program. The research findings revealed a positive relationship between job satisfaction and commitment, while lower job satisfaction was associated with increased levels of burnout and turnover intention. It was found that emotional commitment was higher than other types of commitment, yet the overall level of burnout was also notable. In addition, variables such as managerial satisfaction and future expectations were observed to have a positive impact on job satisfaction. Based on the results, it was concluded that work-life balance, social support, and managerial attitudes play a critical role in strengthening the professional commitment of auditors within the sector.

Keywords: Independent auditing, job satisfaction, organizational commitment, burnout, turnover intention

² Undergraduate Student, Ostim Technical University, Department of Management Information Systems, 2025

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın şekillenmesinde ve hayata geçirilmesinde emeği geçen herkese içtenlikle teşekkür ederim. Öncelikle, staj sürecimde gözlem yapma, sektörün işleyişini öğrenme ve çalışma konumu sahada deneyimleme imkânı sunan Karar Bağımsız Denetim A.Ş. ailesine, özellikle de birlikte çalışma fırsatı bulduğum tüm denetçilere içten teşekkür ederim. Akademik yolculuğumda bana rehberlik eden, yalnızca akademik anlamda değil, mesleki yön tayininde de sağladığı katkılar için Danışman Hocam Dr. Melike Aktaş Bozkurt’a ve bana eğitim ortamı sunan Ostim Teknik Üniversitesi’ne ve değerli hocalarına teşekkür ederim.

Bu sektöre olan ilgimi Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olan sevgili anneme borçluyum. Akademik hayatım boyunca annemin mesleki deneyimlerinden edindiğim bilgiler benim için yol gösterici oldu. Aklıma gelen her konuda ilk danıştığım ve bilgisine, fikirlerine güvendiğim anneme hayatımda ışık gibi olduğu için teşekkür ederim.

Bana daima dürüstlüğü, çalışkanlığı ve hangi işi yaparsam yapayım en doğru şekilde, dürüstlikle yapmam gerektiğini öğütleyen, bugün ki etik değerlerimi öğreten babama teşekkür ederim.

Hayatım boyunca attığım her adımda yanımda olan, desteklerini ve varlıklarını hissederek bu yolu güvenle yürümemi, geri dönüp baktığımda keşkelerimin olmamasını ve var olduğum insanı sevmemi sağlayan sevgili aileme, özellikle hayat neşem ablam ve kardeşlerime teşekkür ederim.

İyi ki varsınız.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar	vi
ŞEKİLLER	vii
GİRİŞ	1
1. LİTERATÜR TARAMASI.....	3
1.1. BAĞIMSIZ DENETİM VE DENETÇİ KAVRAMI.....	3
1.2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	6
1.3. BAĞLILIK KAVRAMI MEYER & ALLEN MODELİNE GÖRE MESLEKİ VE KURUMSAL BAĞLILIK.....	7
1.3.1. DUYGUSAL BAĞLILIK (AFFECTİVE COMMITMENT)	8
1.3.2. DEVAM BAĞLILIĞI (CONTINUANCE COMMITMENT)	8
1.3.3. NORMATİF BAĞLILIK (NORMATIVE COMMITMENT).....	8
1.3.4. DENETİM SEKTÖRÜ ÖZELİNDE KURUMSAL BAĞLILIK.....	9
1.4. TÜKENMİŞLİK SENDROMU	10
1.5. AYRILMA NİYETİ.....	11
2. ÇALIŞMA KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER: MODEL VE HİPOTEZ GELİŞTİRME	12
2.1. İŞ TATMİNİ VE DİĞER DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ HİPOTEZLER	12
2.2. AYRILMA NİYETİ VE TÜKENMİŞLİĞİN DİĞER DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ HİPOTEZLER.....	12
2.3. YÖNETİCİ MEMNUNİYETİ VE DİĞER DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ HİPOTEZLER.....	13
2.4. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILIK HİPOTEZLERİ	14
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	15

3.1.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE TASARIMI.....	15
3.2.	ARAŞTIRMA AMACI VE SINIRLARI	15
3.3.	ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ ALMA YÖNTEMİ.....	16
3.4.	ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM	16
3.5.	VERİ ANALİZİ YÖNTEMLERİ.....	16
4.	ARAŞTIRMA BULGULARI	18
4.1.	BETİMSSEL İSTATİSTİKLER	18
4.1.1.	Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	18
4.1.2.	Katılımcıların Yaş Aralığı Dağılımı	18
4.1.3.	Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı	19
4.1.4.	Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre Dağılım	19
4.1.5.	Değişkenlere Ait Ortalamalar ve Standart Sapmalar.....	20
4.2.	GELİŞTİRİLEN HİPOTEZLERİN ANALİZLERİN SUNUM VE YAZIMLARI..	21
4.2.1.	İş Tatmini ile Diğer Değişkenler Arası İlişkiler	22
4.2.2.	Ayrılma Niyeti ile Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	26
4.2.3.	Tükenmişlik ile Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	31
4.2.4.	Demografik Değişkenler ile Değişkenler Arasındaki İlişkiler	33
4.2.5.	Katılımcılardan Sektörde Kalma ve Ayrılma Nedenlerine Yönelik Görüşleri .	35
5.	TARTIŞMA	38
6.	SONUÇ	39
7.	KAYNAKÇA	41
8.	EKLER	43

TABLÖLAR

Tablo 1-1 Yetkilendirilen ve Tescil Edilen Denetçi Sayısı	4
Tablo 1-2 Kurul Tarafından Yetkilendirilen Denetçiler. (31.05.2025 İtibarıyla).....	5
Tablo 4-1: Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	21
Tablo 4-2: Korelasyon ilişkisi aralığı değerleri.....	21

ŞEKİLLER

Şekil 4-1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	18
Şekil 4-2: Katılımcıların Yaş Aralığı Dağılımı	19
Şekil 4-3: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı	19
Şekil 4-4: Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre Dağılım	20
Şekil 4-5: İş Tatmini ve Kurumsal Bağlılık Korelasyon Grafiği.....	22
Şekil 4-6: İş Tatmini ve Ayrılma Niyeti Korelasyon Grafiği.....	23
Şekil 4-7:Yönetici Memnuniyeti ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon	24
Şekil 4-8: Fazla mesai ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon	25
Şekil 4-9: Gelecek Beklentisi ve İş Tatmini İlişkisi	26
Şekil 4-10: Kurumsal Bağlılık, Ayrılma Niyeti Korelasyonu	27
Şekil 4-11: Bağlılık Türlerinin Ayrılma niyeti ile Olan İlişkileri	28
Şekil 4-12: Yönetici Memnuniyeti ile Ayrılma Niyeti Korelasyonu	29
Şekil 4-13:Tükenmişlik ile Ayrılma Niyeti Korelasyonu	30
Şekil 4-14: Sosyal Alan ve Çalışma Ortamının Ayrılma Niyetine Etkisi Regresyon Analizi ..	31
Şekil 4-15: Fazla mesai ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	32
Şekil 4-16:Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri ANOVA	33
Şekil 4-17:Cinsiyete Göre Kurumsal Bağlılık Ortalaması	34
Şekil 4-18:Yaş Gruplarına Göre Kurumsal Bağlılık Düzeyi	35
Şekil 4-19: Ayrılma Düşüncesi	36
Şekil 4-20: Kalma Niyeti Nedenleri	36
Şekil 4-21: Ayrılma Niyeti Nedenleri	37

GİRİŞ

Günümüzde şirketler uzun vadede başarısını yalnızca finansal karlılıklarına borçlu değildir. Firmanın çalışanları şirketin kariyer basamaklarındaki ilerleyişinde çok önemli bir yere sahiptir. Özellikle nitelikli personelin görev bilincinin ve iç motivasyonun var olması. Denetçinin işine özenini arttırır. Çalışan denetçi ne kadar nitelikli ve işine bağlı ise bu firmayı o kadar pozitif anlamda etkilemektedir. Denetçinin içinde bulunduğu kuruma ve mesleğine karşı geliştirdiği bağlılık, çalışanın verimliliğini arttırmakta, buda şirketin başarısı için önemli rol oynamaktadır. Özellikle Bağımsız Denetim sektöründe yoğun iş yükünün, zaman baskısının ve yüksek sorumluluk alanlarının fazla olması, çalışanların iş memnuniyeti, tükenmişlik verimliliği üzerinde önemli bir fark yaratmaktadır. Yüksek sorumluluk içeren alanlarda çalışanların, sektöre ve işe bakış açısı şirketler nezdinde önemli olmaktadır.

Bakış açılarının değerlendirilmesi kapsamında, denetçi bilgisayarın başına geçtiği zaman sadece finansal veriler ile değil; iş baskısı, iş ve yaşam dengesizliğinin getirdiği tükenmişlik duyguları ile de baş başa kalmalarına neden olmaktadır. Günün sonunda işi bırakıp bırakmayacaklarını kendilerine sorar hale gelmektedir. Bu durum, zamanla meslekten uzaklaşma, motivasyon kaybı v.b. eğilimleri beraberinde getirmektedirler. Bağımsız denetçilerin iş ve yaşam dengesizliği düşünüldüğünde yoğun iş temposu ve stresli iş ortamı bağlılık düzeylerinde dalgalanma yaşanmasını sağlamaktadır. (Koca, 2019, s. 18) İşte bu nedenlerle “bağlılık” kavramı daha çok üzerinde durulması gereken ve üzerine çalışılması gereken bir konu haline gelmiştir. Denetim sektöründeki, çalışanların işlerine karşı duyduğu bağlılık, denetimin kalitesini arttırmaktadır. Bu kapsamda asıl denetimi gerçekleştiren, mesleki bağlılığı yüksek olan bağımsız denetçilerden kaynaklanmaktadır. (Koca, 2019, s. 67)

Denetçilerin sağlamış olduğu mesleki bağımlılığın aksine, denetçilerin denetim firmalarında uzun süreli çalışmamaları kurumsal ilgisizliğe de neden olmaktadır. Bu ilgisizlik, denetçilerin mesleki sorumlulukları ve yoğun iş tempoları baz alındığında meslekten uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Bundan kaynaklı olarak, denetim sektöründeki nitelikli denetçi sayısının azalması, yeni mezunların sektörüne giriş hızının düşmesi ve sektörde çalışan mevcut denetçilerin iş yükünün artıyor oluşu kurumsal ilgisizliği beraberinde getirme ve sektörde fiili kalma süresi açısından riskler oluşturmaktadır. Denetçiler, denetim firmalarında uzun süreli kalmayarak, ayrılma eğilimine gitmektedirler. Denetçilerin iş yükleri ve mesleki baskılar nedeniyle meslekten ayrılma odağında olduklarına dair genel bir görüş mevcuttur. Bu durum, denetim mesleğinin yapısı gereği yüksek stres düzeyi ve uzun çalışma saatleri gibi faktörlerden

kaynaklanmaktadır. Denetim sektöründeki, Nitelikli denetçi sayısının azalması, yeni mezunların sektöre giriş hızının düşmesi ve mevcut denetçilere binen iş yükünün artması gibi unsurlar, uzun vadede devamlılığı açısından ciddi riskler oluşturmaktadır.

Yapılan literatür taramasında, her bir kavram ayrı ayrı incelenmiş ve her bir çalışma denetim sektörünü ve denetçiyi farklı açılardan ele almıştır. Literatürde denetçilerin mesleki bağlılığı ve kurumsal ilgisizliği üzerine çalışmalar bulunuyor olsa da detaylı bir çalışma yapılamamıştır. Bu bağlamda, denetçi birçok kavram açısından ele alınmıştır. Bu çalışmada (Koca, 2019) tarafından yürütülen “Bağımsız denetçinin mesleki bağlılığının denetimde kalite algısına etkisi: Bir alan çalışması” başlıklı çalışma yol gösterici olmuştur. Bağımsız denetim sektörü kapsamında mesleki bağlılığın etkilerini inceleyen, sınırlı ancak kıymetli çalışmalardan biridir. Bu tez de Koca’nın modelinden ve kavramsal çerçevesinden yararlanarak, iş tatmini, kurumsal bağlılık ve ayrılma niyeti ilişkisini bağımsız denetim sektörü çalışanları özelinde analiz etmeyi amaçlamıştır. (Meyer vd., 1993) tarafından gerçekleştirilen Üç Bileşenli Bağlılık Modeli özelinde bağlılık kavramının boyutları denetçiler kapsamında incelenmiştir.

Bu çalışmanın amacı denetim sektöründe görev yapan denetçilerin istihdamını sağlayabilmek için var olan denetçiyi anlamak, beklentilerini görmek ve sektör içerisinde yaşamış olduğu sıkıntıları anlayarak çözüm sunabilmektir. Sektör içerisinde nitelikli denetçiyi tutamamak kurumlar açısından bilgi, deneyim ve kalite kaybına yol açmaktadır. Sektörde artan iş gücü sirkülasyonu, sadece bireysel memnuniyetle değil, aynı zamanda sektörün yapısal sorunlarıyla da doğrudan ilişkilidir.

Bu çalışmanın ana problemi mesleki bağlılık ve kurumsal ilgisizliğin beraberinde getirdiği sorunları ele alarak, Bağımsız denetim sektöründe çalışan denetçinin işten ayrılma niyeti üzerinde hangi etmenler (iş tatmini ve bağlılık düzeyleri, tükenmişlik) etkili olduğunu anlamak ve çözüm bulmaktır.

Bu çalışma, Uluslararası örneklem dışarıda bırakılarak Türkiye’de bağımsız denetim sektöründe görev yapan denetçilerle sınırlandırılmıştır. Bu kapsamda elde edilen veriler, anket yöntemiyle toplanmış ve analizlerde Python programı kullanılmıştır. Korelasyon, regresyon, ANOVA, t-testi ve değişkenlere ait faktör analizi gibi çeşitli istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler, daha önce geçerlik ve güvenilirlik testlerinden geçmiş akademik kaynaklardan yararlanarak oluşturulmuştur. Veriler, 2025 yılı içerisinde toplanarak, çalışmanın çıktıları güncel sektörel analizler ile karşılaştırılmıştır. Araştırmada

gönüllü katılım esas alınmış, kişisel bilgiler gizli tutulmuştur. Toplam 90 kişiden oluşan denetçiden veri alınarak analiz gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın problemleri, zaman sınırlılığıdır. Kısıtlı bir zaman içerisinde yeterli sayıda örneklem bulamama sorunu göz önünde bulundurulmuştur. İnsanların psikolojik olarak genellikle anket doldurmaktan kaçınıyor olması bu çalışmayı hedef örneklem sayısına götürmek konusunda sorun yaratabilmektedir.

Bu projede, hali hazırda yapılmış olan ancak çoğunlukla genel çalışan profilleri üzerine odaklanan memnuniyet araştırmalarından farklı olarak, bağımsız denetim mesleği için özel durumlar dikkate alınmaktadır. Yeni çağın getirileri olan aktif çalışma alanları gibi denetçiye sosyal olarak da motive edebilecek unsurlar üzerine araştırmalar da yapılmıştır. Sektördeki genç kesimi anlamak istenmiştir. Bu yönüyle çalışma hem teorik hem de pratik anlamda sektöre özgü bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. BAĞIMSIZ DENETİM VE DENETÇİ KAVRAMI

Bağımsız denetim finansal tabloların ve finansal bilgilerin, finansal raporlama standartlarına uygunluk ve doğruluk kapsamında, denetim standartlarına göre defter, kayıt ve belgeler üzerinden incelenmesi ve değerlendirilmesi vasıtasıyla denetçi görüşünün oluşturulması sürecidir. Yönetimin bir fonksiyonu olarak denetim, sadece geçmişe yönelik bir değerlendirme aracı değil, aynı zamanda geleceğe dair bir yönlendirme aracıdır. (KGK, 2012, s. 1)

Denetim, yaygın olarak bir faaliyetin veya işlemin önceden belirlenmiş standartlar doğrultusunda kurallı olarak incelenmesi ve değerlendirilmesi işleyiştir. Bağımsız denetim ise, bu sürecin kurumdan bağımsız bir üçüncü taraf ile gerçekleştirilmesini ifade eder. Bağımsız denetçinin görevleri, ilgili mevzuat içerisinde belirtilmiştir. (KGK, 2012, s. 5)

- ✓ Finansal tabloları denetim standartlarına uygun olarak incelemek,
- ✓ İç kontrol sistemlerini değerlendirmek,
- ✓ Denetim raporunu süresi içinde ve eksiksiz hazırlamak,
- ✓ Mesleki şüphecilik ve tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda hareket etmek,
- ✓ Gerekli görülen durumlarda üst yönetime yazılı bildirimlerde bulunmak,
- ✓ Tespit edilen hata, hile veya usulsüzlükleri raporlamak,

- ✓ Bağımsızlığı tehdit eden durumları tespit ederek kamu gözetimi kurumuna bildirmek.

Bu görevler, denetçilerin yalnızca mali inceleme değil, aynı zamanda kurumsal risk ve güvence analizine dair önemli sorumluluklar üstlendiklerini göstermektedir.

Türkiye’de bağımsız denetim 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 397. Maddesine göre, anonim şirketlerin finansal tabloları, bağımsız denetçiler tarafından kamu yararı gözetilerek denetlenmek zorundadır. (TTK, 2011, s. 108) Ülkemizde gelişen denetim anlayışı, tarihsel süreç içerisinde değişim göstermiştir. İlk dönemlerde yalnızca hata ve hile tespiti amacı güderken, günümüzde karar alma süreçlerine katkı sunacak bilgi üretmek ve kurumsal yönetimi güçlendirmek gibi işlevler de üstlenmiştir. (Doğan, 2015, s. 109)

Gün geçtikçe mevzuatlar değişmekte ve raporlama yükleri artmaktadır ve denetçilere düşen sorumluluklar artış göstermektedir. Türkiye kanunlarına göre düzenlenen mevzuatlar kapsamında denetçinin görev tanımının kapsamı da artış göstermiştir. Denetçi yalnızca kontrol eden değil, aynı zamanda rehberlik eden, risk yöneten ve kurumun gelişiminde rol oynayan bir aktör konumuna gelmiştir. Özellikle kamu yönetimi literatüründe denetim, yönetsel fonksiyonların ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilmiş ve hesap verebilirliği güçlendiren bir mekanizma olarak tanımlanmıştır. (Doğan, 2015, s. 109)

Bağımsız denetçilerin süreç içerisinde görev tanımlarındaki bu değişiklik nitelikli denetçilerin eksik oluşu ve yeni denetçilerin sektöre girişleri yavaşlamasıyla sonuçlanmıştır. Kamu Gözetimi Kurumu’nun resmî sitesinde yayınlanan verilere göre 31 Mart 2025 itibarıyla yetkilendirilmiş 19.840 denetçiden sadece 18.004’ü tescil edilmiştir. Tablo 1-1 de gösterildiği üzere 1.836 kişi, denetçilik mesleğine giriş yapmamış ya da aktif olarak bu sektörde çalışmayı tercih etmemiştir. Bu durum, bağımsız denetim mesleğine olan eğilimin azaldığını ve nitelikli insan kaynağının pasif durumda kaldığını göstermektedir.

Tablo 1-1 Yetkilendirilen ve Tescil Edilen Denetçi Sayısı

Meslek Mensubiyeti	Yetkilendirilenler	Tescil Edilenler	Tescil Talebinde Bulunmayanlar
YMM	3451	3190	261
SMMM	16389	14814	1575
Toplam	19840	18004	1836

Tablo 1-2’ de Kamu Gözetim Kurumu tarafından yetkilendirilen denetçi sayısının yıllar içerisindeki dağılımı verilmiştir. Tabloda 2025 yılı itibarıyla, 2013 yılında 5.500 kişi bağımsız denetçi olarak yetkilendirilmişken, bu sayı 2025’te yalnızca 39’a düşmüştür. Özellikle SMMM menşei denetçilerin sayısı 4.124’ten 34’e, YMM menşei kişilerin sayısı ise 1.376’dan 5’e düşmüştür. En çok göze çarpan azalma ise tüm yetki alanlarında yetkilendirilen denetçilerin sayısında görülmüştür. 2013’te 4.382 olan bu sayı, 2025’te yalnızca 9 olmuştur. (KGK, 2025)

Tablo 1-2 Kurul Tarafından Yetkilendirilen Denetçiler: (31.05.2025 İtibarıyla)

Yıllar	Meslek Mensubiyeti			Yetki Alanları			
	SMMM	YMM	Toplam	Sadece Temel Alan	Temel Alan+ Bankacılık+ Sermaye Piyasası	Tüm Alanlar*	Toplam
2013	4.124	1.376	5.500	49	1.069	4.382	5.500
2014	4.430	1.070	5.500	82	546	4.872	5.500
2015	3.383	443	3.826	58	376	3.392	3.826
2016	1.505	85	1.590	13	45	1.532	1.590
2017	1.146	44	1.190	50	90	1.050	1.190
2018	478	27	505	67	73	365	505
2019	486	24	510	94	82	334	510
2020	241	16	257	70	39	148	510
2021	221	21	242	85	38	119	242
2022	202	41	243	64	47**	132	243
2023	188	27	215	69	31	107	215
2024	183	40	223	70	34	83	223
2025	34	5	39	15	15	9	39
Toplam	16.389	3.451	19.840	1086	2.438	17.076	19840

Bu veriler, sektörde insan kaynağı krizinin giderek derinleştiğini, genç meslek mensuplarının bağımsız denetimi tercih etmediğini ve mesleğin sürdürülebilirliğinin tehlike altında olduğunu ortaya koymaktadır. IMA (Institute of Management Accountants) Araştırma Vakfı tarafından hazırlanan küresel yetenek raporunda da benzer şekilde, denetim mesleğinden ayrılmayı düşünenlerin nedenleri arasında düşük tatmin, uzun çalışma saatleri, iş-yaşam dengesi sorunları ve geleceğe dair olumsuz algılarının var olduğu açıklanmıştır. (IMA, 2023, ss. 23-24) Ciddi bir şekilde nitelikli çalışan tutma problemi yaşandığı vurgulanmıştır. Özellikle genç denetçilerin sektörden erken ayrılma niyeti, iş gücü eksikliği ile birlikte denetim kalitesine de olumsuz yansımaktadır. (IMA, 2023, s. 12)

Bu sebeple var olan denetçinin iş yükü artmakta ve tükenmişliğe sebep olmaktadır. Denetçilerin işten ayrılmasına karşılık şu an sektörde aktif olarak çalışan binlerce denetçi de bulunmaktadır. Bu tezin amacında da olduğu gibi nitelikli denetçinin istihdamı fazlasıyla önem kazanmıştır.

Denetçinin işini en doğru ve kaliteli şekilde yerine getirebilmesi sektör için önemlilik arz eder. Denetimde kalitenin sağlanması ancak, denetim içerisinde kaliteyi etkileyen diğer faktörlerin uygun olması kaydıyla, mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan denetçilerle mümkündür. Çünkü, mesleki bağlılık, Genel Kabul Görmüş, Denetim Standartlarında belirtilen; incelemenin yapılmasında ve denetim raporunun hazırlanmasında denetçinin gerekli olan mesleki özen ve titizliği göstermesini ve ayrıca mesleki hedef, norm ve etik ilkelere bağlılığını sağlayacağı belirtilmiştir. (Koca, 2019, s. 2)

1.2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

İş tatmini, çalışanların yaptıkları işin kendilerinde ne gibi olumlu duygu halleri uyandırdıkları ve beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı ile ilgili sonuçlarını içerir. Çalışanların iş tatmin seviyesine göre işlerinden memnuniyet dereceleri değişmektedir. (Şimir & Seyran, 2020, s. 26) İş tatmini, kişinin yapmış olduğu işten duyduğu genel memnuniyet düzeyi olarak tanımlanır. Bu kavram personelin çalıştığı ortamın getirileri ile ilişkilendirilebilir. İçinde bulunduğu örgüt yapısı, yönetim yapısı, görev tanımları ve sorumluluklarının değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkmıştır. İnsanların iş hayatında başarılarının ve işe olan bağlılıklarını etkileyen önemli faktörler vardır. Bu faktörlerin en önemlilerinden birisi iş tatminidir. İş tatmini, işin niteliği ve çalışanların motivasyon ve beklentileri ile örtüşmesi sonucu açığa çıkan bir duygudur. Çalışanların işine karşı duyduğu mutluluk veya kişinin görevine yönelik bir duygusal tepki olarak da tanımlanabilmektedir. (Çiçek, 2016, s. 1)

İş tatmini kavramı daha önceki dönemlerde de tanımlanmıştır. Bu kavram incelenirken Herzberg'in çift faktör teorisi iş tatmini teorisi de göz önünde bulundurulmalıdır. Teori 2'ye ayrılır, "hijyen faktörleri" ve "motivasyonel faktörler" ana başlıkları oluşturur. Hijyen faktörleri (maaş, çalışma koşulları, iş güvencesi gibi) eksik olduğunda memnuniyetsizliğe sebep olurken, motivasyonel faktörler (başarı, takdir edilme, sorumluluk alma gibi) sağlandığında çalışanı motive eder ve memnuniyet düzeyini olumlu etkiler. (Herzberg, 1968)

Bağımsız denetim sektörü ile birlikte bu kavramı irdelediğimizde, yoğun iş yükü, stres, zaman baskısı ve müşteri beklentileri gibi unsurlar personellerin iş tatminini zorlaştıran bir yapı oluşturmaktadır. (IMA, 2023, s. 14-15) IMA raporunda denetim sektöründe çalışan genç çalışanların, iş tatminlerinin düşük olması nedeniyle işten hızlı ayrıldıkları ve bu durumun meslekten ayrılmaya sebep olduğu belirtilmiştir. Sektör içerisinde, daha çok genç denetçilerin gereksinimleri ve sektör gerçekleri arasında oluşan farklılıklar, tatminsizliğe sebep olmakta ve bağlılığı azaltmaktadır. (IMA, 2023, s. 12) İş tatmininin düşük olması bireylerin tükenmişlik

düzeylerini artırmakta ve bu da doğrudan işten ayrılma niyetine neden olmaktadır. (Çiçek, 2016, s. 46) Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü adlı çalışmada, iş tatmininin, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti ilişkilendirilmiş ve iki kavram arasında kuvvetli etki görülmüştür. Araştırma bulgularına göre, iş tatmini düzeyi arttıkça, personelin yaşamış olduğu tükenmişlik azalmakta ve işten ayrılma isteği düşüş göstermektedir. Benzer biçimde iş tatmininin düşük olması, tükenmişliği etkilemekte ve ayrılma isteğini kuvvetlendirmekte. (Güleryüz, 2023, s. 6)

Bu çalışma kapsamında hazırlanan anket bulgularına göre, iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında olumlu bir ilişki görülmüştür. Bu veriler doğrultusunda, iş tatmini hem bireye özgü memnuniyetin oluşmasıyla birlikte Kurumsal bağlılık ve sürdürülebilirlik açısından önemli bir bağlam oluşturmuştur.

1.3. BAĞLILIK KAVRAMI MEYER & ALLEN MODELİNE GÖRE MESLEKİ VE KURUMSAL BAĞLILIK

Kurumsal bağlılık kişilerin içinde bulundukları ortama, kuruma karşı duymuş oldukları sorumluluk ve benimsemedir. Kişiler içerisinde bulundukları kurumu kendilerininmişçesine benimseyerek, kurumun başarılarını ve ilerleyişini kendi hedefleri haline getirdikleri, kuruma yönelik bu sahiplenme, sadakat ve sorumluluk bilinci duygularının tümüne denir. (Koca, 2019) bu kavramı kurumsal bağlılığın çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği aidiyet ve uzun süreli çalışma isteği olarak tanımlamıştır.

Yüksek bağlılık düzeyine sahip olan personeller, işlerini sahiplenerek yerine getirme eğilimde olur. Kuruma ait olan değerleri, kurum içi kültürü içselleştirerek kurumun devamlılığı için çaba sarf ederler. Personelin mesleklerine olan duygusal bağlılıkları, yaptıkları işi daha anlamlı bulmalarını sağlar ve işlerini daha nitelikli yapmaları konusunda onları motive eder. (Koca, 2019, s. 56) Bu da karşımıza mesleki bağlılık kavramını çıkarır. Kişinin mesleğine ve kuruma karşı hissettiği aidiyet ona içsel bir motivasyon kazandırır. Kurumsal bağlılık ve mesleki bağlılık kavramlarının aynı çerçeve içerisinde işlenebilmesi bu kavramların birbirlerini tamamlar nitelikte olup, ikisinin de denetimde kalite algısını etkileyen unsurlardan olmalarıdır. (Hatunoğlu & Koca, 2020) denetçilerin kurumsal bağlılık düzeyi arttıkça, işlerine karşı duydukları güvende yükselmekte, bu durum psikolojik olarak daha sağlıklı bir iş ortamı bilinci yaratmaktadır. Yapılan çalışmalarda yüksek mesleki bağlılık düzeyine sahip denetçilerin, denetim faaliyetlerini daha titiz yürüttükleri ve kaliteye daha fazla önem verdikleri gözlemlenmiştir. (Hatunoğlu & Koca, 2020)

Geçmişten bu zamana bağlılık kavramı farklı farklı irdelenmiştir. Bağlılık türlerine göre ayrılmıştır. (Meyer vd., 1993) çalışanların içinde bulundukları kuruma veya mesleğe karşı duydukları bu bağlılığın tek tip olmadığını ve üç farklı psikolojik boyutta inceleyebileceğini belirtmiştir. Bağlılık kuramına yön veren (Meyer vd., 1993), bu üç bileşenli bağlılık modeli içerisinde duygusal (istemek), devam (zorunluluk) ve normatif (gerekli görme) olarak ayırır. Bu model ilk olarak 1991 yılında kurumsal bağlılık üzerine oluşturulmuş ardından 1993 yılında sadece örgüte değil, bireylerin mesleklerine olan bağlılıklarını da anlamak için kullanılabileceği düşünülerek mesleki bağlamda da test edilmiş ve geçerli bulunmuştur.

1.3.1. DUYGUSAL BAĞLILIK (AFFECTİVE COMMITMENT)

Duygusal bağlılık istemek eylemi üzerinden oluşturulmuştur. Kişi var olduğu meslekte ve kurumda kendi istediği için kalır. İçinde bulunduğu ortamı sahiplenir ve kimliğinin bir parçası olarak hissederek yüksek bir aidiyet hisseder. İşinden memnuniyet duyar yaptığı işi severek üstlenir, sevgi bağı ile çevrelenmiştir. “Duygusal bağlılığı yüksek bireyler mesleğe aidiyet hisseder, gönüllü olarak meslekte kalırlar.” (Meyer vd., 1993, s. 540) Bu bağlılık türüne sahip bireyler mesleklerine dair bilgi edinme, eğitim alma içgüdüsüne daha çok sahiptir. İşleri ile ilgilenirken mutluluk duyarlar. Mesleki bağlılık, çalışanların ek bilgi ve beceri edinme kendilerini geliştirme imkân sağlar. Bu durum denetçinin performansını olumlu yönde etkiler. (Koca, 2019, s. 2)

1.3.2. DEVAM BAĞLILIĞI (CONTINUANCE COMMITMENT)

Devam Bağlılığı Çalışanın, kendisini mecbur hissetmesinden yola çıkılarak geliştirilen durumdur. Bu bağlılık türünde kişinin işi bırakmama sebebi ayrıldığı zaman kaybedeceklerini düşünmesidir. Edinmiş olduğu mevki, kazandığı ücret veya bu işe veya kuruma ayırmış olduğu zaman gösterdiği emekler karşısında ayrılma fikrinden uzaklaşır. Ayrılması durumunda alternatif işlerin sınırlılığı ya da beklentisini karşılayacak başka bir firma bulması konusundaki endişesi bu bağlılık türünü güçlendirmektedir. “Devam bağlılığı, bireyin meslekten ayrılması durumunda karşılaşılabilecek maddi veya manevi maliyetler nedeniyle mesleğe devam etmesidir.” (Meyer vd., 1993, s. 540)

1.3.3. NORMATİF BAĞLILIK (NORMATIVE COMMITMENT)

Bu bağlılık türü kişinin sorumluluk duyması gerekli görmesi temelinde oluşturulmuştur. Bu bağlılık şekline sahip çalışan kalma fikrine bağlıdır. Kalması gerektiğini düşünür. Bunun temelinde hissettiği ahlaki yükümlülük vardır. Bu etik görüşün temelinde mesleği bu kurumda öğrenmiş olması, ailesinin beklentileri, aldığı eğitimler ve benzeri durumlardan ötürü kendini

kuruma karşı borçlu hisseder. “Normatif bağlılık, bireyin meslekte kalması gerektiğine inanması ve ahlaki bir sorumluluk duyması durumudur.” (Meyer vd., 1993, s. 541)

Bu üç boyutlu bağlılık türleri birbirinden ayrı kişiyi içine çeken psikolojik bağlanma türleridir. Her üç bağlılık türü de personeli kurumda ya da meslek içerisinde tutar fakat nedenler birinden bağımsızdır. Duygusal ve normatif bağlılık türleri literatürde pozitif işleyiş davranışları olarak kabul görür. Buna karşın devam bağlılığı bazen negatif sonuçlar doğurabilmektedir. Örnekle nitelendirmemiz gerekirse işinde devam bağlılığı duyan bir kişi yalnızca ücreti için işinde durmayı tercih ettiği durumda, para için çalışan ama yaptığı işten mutsuzluk duyan bir çalışan resmi ile karşılaşırız ve uzun vadede pozitif sonuçlar beklenmez.

1.3.4. DENETİM SEKTÖRÜ ÖZELİNDE KURUMSAL BAĞLILIK

Bağımsız denetçinin etik davranış sahibi, mesleğine önem veren bağımsız ve gerekli olan mesleki becerilere sahip olması önemlidir. (Yükçü & Polat, 2020, s. 108) Bağımsız denetçilerde uzun süreli kurumsal deneyim ve sadakat görülmektedir. Burada personelin uzun süreli sadakati göze çarpmaktadır. Mesleğin bağlılık düzeylerini etkileyen nedenleri incelediğimizde, Mesleğin içeriğinde bulunan imaj ve kariyer gibi faktörler denetçiyi toplum içerisinde önemli bir konuma getirmektedir. Bu durum kişinin mesleği için hissettiği bağlılık duygusunu önemli ölçüde etkilemektedir. (Koca, 2019, s. 65) Aynı şekilde denetçinin kurum içerisinde edindiği uzun süreli deneyim, bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Yaş ve kıdemin getirisi ile yapılmış olan yatırımlar artmıştır. Böylelikle bağlılığın da artacağı öngörülmüştür. (Koca, 2019, s. 64)

Denetim sektöründe çalışan personellerine bakıldığında işten ayrılma niyeti en düşük olan çalışanların bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlardan oluşmaktadır. (IMA, 2023) Muhasebe ve finans meseliğinde çalışanların neden işten ayrılma niyetinde olduklarına dair yöneltilen sorunun yanıtları incelenmiştir. Kendilerini şirkete ait hissetmeyen personelin ayrılma niyetinde artış görülmüştür. Ayrılma niyetinde olan çalışan çalıştığı kurum içerisinde kendisini değerli ve saygın hissetmediğinden bahsetmiştir. (IMA, 2023, s. 18) Bu durumu duygusal bağlılık kavramı içerisinde inceleyebilmekteyiz. Bağımsız denetim sektörü için incelediğimizde birçok çalışanın duygusal olarak kendini mesleğe karşı eksik hissettiği ve beklentisini karşılamadığı görülmektedir. (Yükçü & Polat, 2020, s. 112) kurum içi kültürüne ve değerlerine karşı kendini yabancı hisseden çalışanda aidiyet duygusu azalır.

Kiş i iş yerinde fazla mesai yapıyor işine fazla zaman ayırıyor ve gerçek bir emek sarf ediyordur. Bu da işten ayrılma düşüncesi geldiğinde sarf etmiş olduğu zaman ve emeğe karşın emeklerin karşılığını alma ve kariyerinde yükselme olasılığı da Devam Bağlılığına sebep olmaktadır.

(IMA, 2023, s. 16) Bağlılık duygusu dış etmenlere değil içsel duygulara sahip olduğunda güçlü olmaktadır.

1.4. TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Tükenmişlik sendromu kişinin iş ve özel hayatından eskisi kadar verim alamamasıdır. Kişi artık hayatından keyif alamaz, başarıları ile gurur duyamaz. Ağır iş yükü altında ve sürekli çalışmak kişinin stres seviyesini artırmaktadır. Bu sendromu yaşayan kişiler iş ve kişisel hayatlarında verimsizlik yaşarlar, artık verebilecek hiçbir şeylerinin kalmadığına inanma eğilimindedirler. Daimî olarak kişilerin iş ve özel hayatların çok fazla stres yaşamaları tükenmişlik sendromuna yol açabilmektedir. (Acıbadem, 2020)

Tükenmişlik sendromu, ilk olarak 1974 yılında Freudenberger oluşturulmuştur. Ardından 1980 yılında ve Maslach ile Jackson'ın çalışmalarıyla sistematik bir yapıya kavuşmuştur. (MASLACH & JACKSON, 1981, s. 99) Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Bu model günümüzde en çok benimsenen yaklaşım haline gelmiştir. Tükenmişlik; özellikle insanlarla fazla ilişki kurulan mesleklerde çalışan kişilerin, uzun süreli stres, aşırı iş yükü ve duygusal baskı sonucunda yaşadığı fiziksel ve zihinsel çöküş olarak tanımlanabilir.

Bağımsız denetim sektör çalışanlarının çalışma saatleri de fazladır. Zaman baskısı, yetiştirme telaşı, ağır iş yükü gibi etmenler tükenmişlik sendromu için alan oluşturur niteliktedir. Tükenmiş bir kişi iş nedeniyle kendini yorgun ve halsiz hissetmesi duygusal olarak tükendiği anlamına gelmektedir. (Güleryüz, 2023, s. 1375) tükenmişlik yaşayan kişilerde hayata, oyalara ve kişilere karşı duyarsızlık başlar. Bu durum iş performansını olumsuz etkiler. Tükenmişlik yaşayan personel genel olarak sorumluluklarından uzaklaşır. Ayrılma niyeti artmakta ve iş ortamında daha az motive olmaya başlamaktadır (Çiçek, 2016, s. 5). Bir kurum içerisinde çalışan bireylerin arasında yaşanan adaletsizlik duygusu da tükenmişlik sendromuna yol açmaktadır. Çalışan kesim için adalet yöneticinin kişilere olan tavrı, ücret eşitsizliği ve benzeri durumlar ile açıklanabilir (Kulualp & Sarı, 2019, s. 215). Literatürde tükenmişlik durumu kişiyi hem psikolojik hem de fiziksel olarak etkileyen bir durum olarak geçmektedir (Çiçek, 2016, s. 5). Kişinin hayatını fazlasıyla etkileyerek yaşam kalitesini düşürmektedir. Bu sendrom sadece iş yerinde çalışan insanların değil öğrencilerin de başına gelebilmektedir. Tükenmişlik sendromu, insanların yalnızca iş yaşamlarında değil hayatlarının tüm alanlarında mutsuz, agresif, saldırgan ve benzeri olumsuz ruh hallerine bürünmelerine sebep olmaktadır (Kulualp & Sarı, 2019, s. 210).

1.5. AYRILMA NİYETİ

Ayrılma niyeti, personelin mevcuttaki işinden ayrılmayı düşünmesidir. Ayrılma eyleminin kişi tarafından planlandığı dönemdir. Bireylerin isten ayrılmayı düşünmesi ve isten ayrılmayı istemesi olarak da nitelendirilen bir bilimsel süreçtir. (Çiçek, 2016, s. 8) Ayrılma fikrini edindikten sonra zihinsel olarak kendini bu hazırlar. Kendine yeni bir iş arayışına girer. Bu durum, çalışan kişilerin çalışma ortamındaki iş koşullarından tatminsiz olduklarından dolayı yıkıcı ve olumsuz davranış şeklinde nitelendirilmektedir. (Çiçek, 2016, s. 11) Bu durum çoğunlukla iş tatminsizliği, kurumsal bağlılık eksikliği ve tükenmişlik gibi olumsuz faktörlerle tetiklenmektedir. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler en basit haliyle; kişisel faktörler, iş faktörleri, örgütsel faktörler ve dış çevre faktörleri olmak üzere dört kategoriye ayrılmaktadır. (Güleryüz, 2023, s. 1375)

Bağımsız denetim sektöründe, çalışanların kuruma yönelik aidiyet hissetmemesi ayrılma davranışını tetikleyen önemli bir etkidir. (IMA, 2023, s. 18)

Literatürde, tükenmişliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri analiz edilmiş ve aralarındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu çalışmaya göre, tükenmişlik düzeyi artış gösterdikçe, ayrılma niyeti de artmaktadır. Yaşanılan bu durum denetim sektörü gibi fazla stresli mesleklerde daha belirgin hale gelmektedir. Örgütler açısından işten ayrılma niyeti, çalışanların performanslarının düşmesine, iş doyumsuzluğuna ve örgütsel bağlılığın zayıflamasına neden olabilmektedir. (Çiçek, 2016, s. 2)

2. ÇALIŞMA KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER: MODEL VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1. İŞ TATMİNİ VE DİĞER DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ HİPOTEZLER

Yapılan literatür taramasından edinilen bulgularda, İş tatminin yüksek olduğu durumlarda isten ayrılma niyetinin daha az olduğu kanısı saptanmıştır. (Çiçek, 2016, s. 8) İş tatmini kavramı bağlılık kavramı ile birlikte fazlaca kullanılmıştır. İş hayatında mesleki bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanların işlerini daha özgüvenle ve pozitif duygularla yaptıkları ve meslekleriyle kendilerini özdeşleştirdikleri kabul edilmektedir.(Koca, 2019, s. 2). Mesleğini içselleştiren denetçiler bu alanda fazlaca emek vermektedir. Denetim sektörü zaman alan iş yüküne sahiptir. Bu yoğunluk denetçinin tatmin düzeyinde değişimler yaratabilmektedir; bağlılık seviyesi yüksek olan bireylerin işlerini daha özverili ve olumlu duygularla yürüttüğü ifade edilmektedir (Yükçü & Polat, 2020, s. 112) Mesleki imaj, toplumun denetçilere atfettiği sosyal statü ve saygınlık gibi unsurlar da bu tatmini pekiştirebilmektedir (Koca, 2019, s. 65)

Yukarıda belirtilen çalışmalar ve kaynaklar göz önünde bulundurularak aşağıdaki araştırma hipotezleri kurulmuştur:

H1₀: İş Tatmini ile kurumsal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1₁: İş Tatmini ile kurumsal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H2₀: İş Tatmini ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H2₁: İş Tatmini ile Ayrılma Niyeti arasında anlamlı negatif ilişki vardır.

H4₀: Fazla Mesai ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H4₁: Fazla Mesai ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.

H5₀: Gelecek Beklentisi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H5₁: Gelecek Beklentisi ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

2.2. AYRILMA NİYETİ VE TÜKENMİŞLİĞİN DİĞER DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ HİPOTEZLER

Bütün kavramları ilk bölümde incelerken bağlılık kavramının ayrıntılarına fazlasıyla değinilmiştir. Bağlılık kavramı, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen üç bileşenli modele göre; duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır.

Bu kavramların kişi üzerindeki duygusal gücünün ayrılma niyeti üzerindeki etkileri oldukça fazladır. Bu bağlamda kişinin ayrılma niyetinde ne kadar etkili olduğu hipotezini oluşturmuştur.

(Güleryüz, 2023)' ün yapmış olduğu çalışmadan edindiğimiz bulgulara göre, İsten ayrılma niyetini oluşturan birçok olgu bulunmaktadır. Bu olguların ön sıralarında, çalışanların isten ayrılma niyetini önemli ölçüde tetikleyen tükenmişlik kavramının geldiği düşünülmektedir. (Güleryüz, 2023, s. 1376) bu açıdan ayrılma niyeti ve tükenmişlik ilişkisi de bu çalışmanın konusu haline gelmiştir.

Yukarıda belirtilen çalışmalar ve kaynaklar göz önünde bulundurularak aşağıdaki araştırma hipotezleri kurulmuştur:

H6: Kurumsal bağlılık ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H6: Kurumsal bağlılık ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

H7₀: Üç bağlılık türü ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H7₁: Üç bağlılık türü ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

H9₀: Tükenmişlik ve ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H9₁: Tükenmişlik ve ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H10₀: Sosyal Alan/ Çalışma Ortamı ve ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H10₁: Sosyal Alan/ Çalışma Ortamı ve ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H11₀: Fazla Mesai ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H11₁: Fazla Mesai ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır

2.3. YÖNETİCİ MEMNUNİYETİ VE DİĞER DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ HİPOTEZLER

İş tatmini üzerinde etkili olan faktörler arasında yöneticilere yönelik memnuniyet önemli bir yer tuttuğu görülmüştür. Yapılan literatür taramasında, çalışanların özlük hakları, çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkileri ve yöneticilerine dair algılarının iş tatminini artırdığı görülmektedir (Güleryüz, 2023, s. 1375). Bu durum, yönetici memnuniyetinin sadece iş tatmini üzerinde değil, aynı zamanda çalışanın ayrılma niyeti üzerinde de etkili olabileceğini göstermektedir.

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H3₀: Yönetici memnuniyeti ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H3₁: Yönetici memnuniyeti ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H8₀: Yönetici memnuniyeti ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H8₁: Yönetici memnuniyeti ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ne negatif ilişki vardır

2.4. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILIK HİPOTEZLERİ

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda, katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılıkların analiz edilmesi sıkça başvurulan yöntemlerden biridir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin bireylerin iş yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarında belirleyici etkiler oluşturabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada, belirli demografik değişkenlerin tükenmişlik ve bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiş ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H12₀: Yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H12₁: Yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H13₀: Cinsiyete ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H13₁: Cinsiyete ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır

H14₀: Yaşa ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H14₁: Yaşa ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE TASARIMI

Bu araştırma hazırlanırken, nicel yöntem esas alınmıştır. Verilerin analiz edilişi, ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. Araştırmanın amacı, bağımsız denetim sektöründe çalışan denetçilerin iş tatmini, kurumsal bağlılık, tükenmişlik düzeyi ve ayrılma niyeti gibi değişkenler arasındaki ilişkileri istatistiksel yöntemler kullanarak ortaya koymaktır.

Araştırma pozitivist epistemolojiye yöntemi esasına bağlıdır. Pozitivist yaklaşım, bilginin gözlem, deney ve ölçüm yolları ile edinilebildiği yaklaşımıdır. Nesnel özelliğe sahiptir kişiden kişiye değişmez. Bu araştırmada ölçüm verileri ile gözlemlenebilir veriler üzerinden istatistiksel çıkarım yapılarak hazırlanmıştır. Bu çerçevede araştırmanın tüm süreci, önceden belirlenmiş ölçeklerle toplanan verilerin, sayısal analiz yöntemleriyle yorumlanmasına dayanmaktadır.

Çalışmanın analiz süreci, Python programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Korelasyon, regresyon, t-testi ve ANOVA gibi çeşitli istatistiksel analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Bu analiz süreciyle ilgili detaylı açıklamalar, 3.5 numaralı başlık altında sunulmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMA AMACI VE SINIRLARI

Bu araştırmanın genel amacı, bağımsız denetim sektöründe çalışan denetçi üzerinde etkili olan iş tatmini, bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bağlamsal olarak açıklarsak, iş tatmini, bağlılık, tükenmişlik, iş yaşam dengesizliği gibi kavramların ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Aynı zamanda, çalışma ortamı, yönetici memnuniyeti ve iş-yaşam dengesi gibi değişkenlerin bu ilişkiler üzerindeki etkisi de analiz edilmiştir.

Çalışmanın sınırları, Türkiye sınırları içerisinde bağımsız denetim firmalarında aktif olarak çalışmakta olan denetçileri esas almıştır. Çalışmanın en büyük kısıtları, veri toplama süresinin kısa olması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi ve çalışmanın yalnızca belirli bir örneklem üzerinde yürütülmesi yer almaktadır. Bu bağlamda çalışma 90 katılımcıya ulaşmıştır. Veri toplama yöntemi olarak yalnızca anket kullanılmış, nitel yöntemler araştırma kapsamında yer almamıştır. Katılımcıların demografik bilgileri, yalnızca tanımlayıcı düzeyde değerlendirilmiş, derinlemesine mülakat veya gözlem gibi tekniklere başvurulmamıştır.

3.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ ALMA YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin tamamı Google forms platformu üzerinden hazırlanan çevrim içi anket yolu ile katılımcılardan sağlanmıştır. Anket formu hazırlanırken daha önce güvenilirlik analizinden geçmiş olan çalışmalardan yararlanılarak hazırlanmıştır. Anket yedi ana bölüm ve iki bonus bölüm olmak üzere dokuz başlıktan oluşmaktadır. İlk bölüm altı sorudan oluşarak çalışmaya katılan katılımcıların demografik (yaş, cinsiyet, deneyim süresi, pozisyon vb.) yapısını anlamaya yönelik sorular içermektedir. İkinci bölümde ofis ortamı ve sosyal imkanlar anlaşılmasına çalışılmıştır. Üçüncü bölüm katılımcının bağlılık türünü analiz edebilmek üzerine hazırlanmıştır. Dördüncü bölüm kişinin yönetici memnuniyetine odaklanmaktadır. Beşinci bölüm denetçinin içerisinde bulunduğu çalışma ortamını ve ekip arkadaşlarını anlamaya yöneliktir. Altıncı bölüm denetçinin iş- yaşam dengesine yani tükenmişlik türüne odaklanmaktadır. Yedinci bölüm iş memnuniyetine bakarken, sekiz ve dokuzuncu bölümler ayrılma niyetinin üzerindeki nedenlere ve ayrılmama sebeplerini incelemeye yöneliktir. Soruların cevapları hazırlanılırken katılımcılardan alınan yanıtlar 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) aralığında derecelendirilmiştir, 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Anket gönüllülük esasına göre yürütülmüştür. Katılımcıların kimlik bilgileri toplanmamış, böylece gizlilik ilkelerine sadık kalınmıştır.

3.4. ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde bağımsız denetim firmalarında aktif olarak rol alan denetçileri kapsamaktadır. Ancak zaman ve erişim kısıtları nedeniyle tüm evrene yani araştırma kapsamında hakkında veri sahibi olabileceğimiz tüm gruba ulaşamadığından. Örneklem, ulaşılabilirlik esasına dayalı olarak belirlenen ve çevrim içi ankete katılım sağlayan 90 bağımsız denetçiden oluşmaktadır. Örneklem yöntemi olarak amaçsal örneklem kullanılmıştır. Katılımcılar, denetim sektöründe aktif olarak çalışan kişiler arasından bilinçli olarak seçilmiştir. Örneklemenin yaş, cinsiyet, gibi demografik değişkenleri analiz sürecinde gruplandırılmış ve bazı karşılaştırmalarda (t-testi, ANOVA) kullanılmıştır. Bu örneklem büyüklüğü, lisans düzeyinde yapılan bu tür çalışmalarda geçerli analizlerin yapılabilmesi açısından yeterli olacağına inanılmıştır.

3.5. VERİ ANALİZİ YÖNTEMLERİ

Elde edilen veriler ilk olarak Google Forms üzerinde gruplara ayrılmış ve sorulara cevap veren insanların sayısal dağılımı grafiksel olarak bu program üzerinden hazırlanmıştır. Bütün veriler, Microsoft Excel üzerinden derlenmiştir. Ardından Python programlama dili ve çeşitli

kütüphaneler aracılığı ile (Pandas, Matplotlib, Seaborn, Scikit-Learn) kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sürecinde önce **betimsel istatistiklerle** değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ardından değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere şu analiz teknikleri uygulanmıştır:

- ✓ Korelasyon Analizi: Değişkenler arasındaki yön ve ilişki gücünü belirlemek için.
- ✓ Basit Doğrusal Regresyon: Belirli bir değişkenin başka bir değişken üzerindeki etkisini ölçmek için.
- ✓ Çoklu Regresyon: Birden fazla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini analiz etmek için.
- ✓ Bağımsız örneklem t-testi: Cinsiyet gibi iki gruba ayrılmış verilerde farklılık olup olmadığını test etmek için.
- ✓ Tek yönlü ANOVA: Yaş grupları gibi üç ve üzeri grupta farklılık olup olmadığını test etmek için.
- ✓ Görsel analizler: Bulgular, sütun grafikler, ısı haritaları ve dağılım grafikleriyle desteklenmiştir.

Tüm analizler hipotezlerle uyumlu şekilde yapılandırılmış ve yorumlanmıştır. Bulgular, sonraki bölümde ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

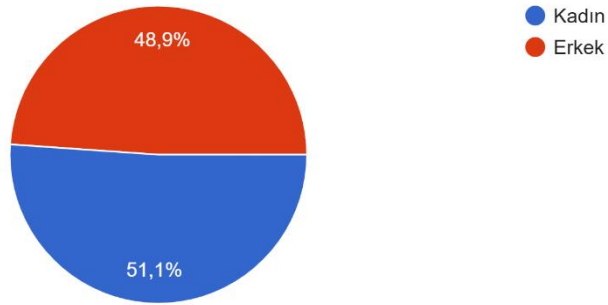
4.1. BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Bu bölümde, araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim sürelerine ilişkin demografik bilgileri ile değişkenlere ilişkin temel betimsel istatistikler sunulmaktadır.

4.1.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Şekil 4-1’ de incelendiği üzere, araştırmaya katılan 90 kişinin %51,1’lik oranla 46’sı kadın, %48,9 oramla 44’ü erkektir.

Lütfen cinsiyetinizi belirtiniz.
90 yanıt



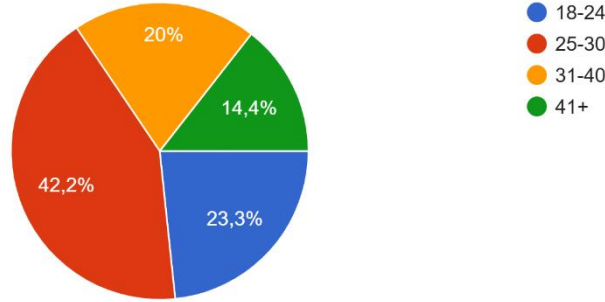
Şekil 4-1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

4.1.2. Katılımcıların Yaş Aralığı Dağılımı

Şekil 4-2’ de incelendiği üzere, ankete katılım gösteren katılımcıların %23,3’ü (21kişi) 18–24 yaş, %42,2’sı (38 kişi) 25–30 yaş, %20’si (18 kişi) 31–40 yaş aralığında ve yalnızca %14,4’i (13 kişi) 41 yaş ve üzerindedir. Bu dağılımdan anlaşıldığı gibi, araştırmanın ağırlıklı olarak genç ve orta yaş grubundaki denetçilere ulaştığını göstermektedir.

Yaş aralığınızı seçiniz

90 yanıt



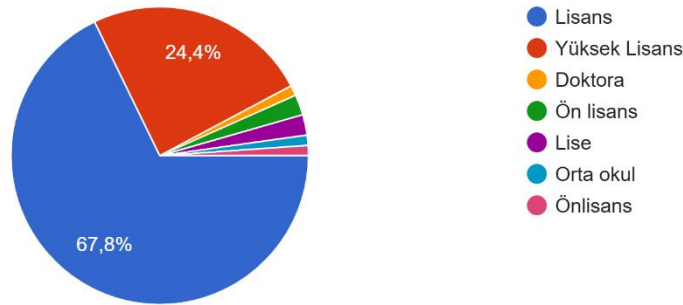
Şekil 4-2: Katılımcıların Yaş Aralığı Dağılımı

4.1.3. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı

Şekil 4-3' üzerinden, katılanların eğitim durumlarına bakıldığında, %67,8'inin lisans (61 kişi), %24,4'ünün yüksek lisans (22 kişi), %1,1'inin doktora (1 kişi), %2,2'sinin ön lisans (2 kişi), %2,2'sinin lise (2 kişi) ve %1,1'inin ortaokul (1 kişi) mezunu olduğu görülmektedir.

Eğitim Durumunuz nedir?

90 yanıt

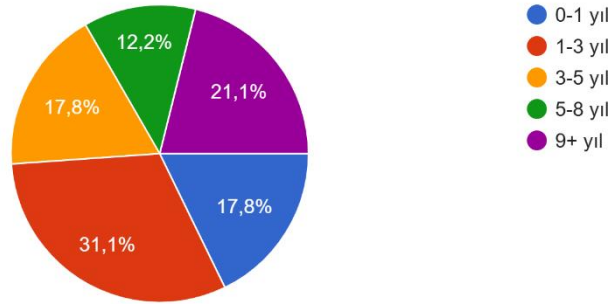


Şekil 4-3: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı

4.1.4. Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre Dağılım

Şekil 4-4 üzerinde verildiği gibi, katılımcıların bağımsız denetim sektöründe geçirdikleri süreler %31,1'inin 1-3 yıl (28 kişi), %21,1'inin 9 yıl ve üzeri (19 kişi), %17,8'inin 0-1 yıl ve 3-5 yıl (16 kişi), %12,2'sinin (11 kişi) ise 5-8 yıl arasında deneyime sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Meslekte ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
90 yanıt



Şekil 4-4: Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre Dağılım

4.1.5. Değişkenlere Ait Ortalamalar ve Standart Sapmalar

Tablo 4-1 üzerindeki değerlere bakıldığında katılımcıların değişkenlere göre genel dağılımını görmek adına yapılmıştır. Bu çalışmada ortalama ($\bar{X}$) bize tüm katılımcıların sorulara verdiği cevaplardan genel eğilimi bulmayı sağlar. Standart Sapma (SS) ise katılımcıların cevaplarının ortalamaya olan uzaklık düzeyini gösterir.

Değişkenlere Ait Ortalamalar ve Standart Sapmalar bağıllık düzeyinde incelendiğinde, katılımcıların en yüksek ortalama puanı duygusal bağıllık ($\bar{x} = 3.79$, $SS = 0.75$) değişkenine aittir. Bu durum denetçinin mesleğine karşı duygusal anlamda olumlu bağlanma yaşadığını göstermektedir. Normatif bağıllık ($\bar{x} = 3.74$, $SS = 0.88$) düzeyine baktığımızda bu değişkeninde yüksek olması, çalışanların kuruma karşı ahlaki ve sorumluluk temelli bir bağıllık taşıdıklarını ortaya koymaktadır. Üç bileşenli bağıllık modeline göre bu iki değer yüksek olması bizim için pozitif anlamda önem taşır. Buna karşın devam bağıllığı ($\bar{x} = 3.46$, $SS = 0.85$) değişkeni diğer bağıllık türlerine oranla daha düşük bir ortalamaya sahiptir. Bu bulgu, çalışanların mevcut işlerinde kalma motivasyonlarının daha çok içsel duygulara ve ahlaki değerlere dayandığını, dışsal zorunlulukların (maddi koşullar, yeni iş bulma zorluğu gibi) görece daha az etkili olduğunu göstermektedir.

Diğer değişkenlere gelindiği zaman, İş tatmini değişkeni ortalama ($\bar{x} = 3.59$, $SS = 0.79$) değeri ile yüksek düzeydedir. Bu durum, çalışanların işlerinden genel anlamda memnun oldukları anlaşılmaktadır. Öte yandan, tükenmişlik düzeyinin nispeten yüksek bir ortalamaya sahip olması ($\bar{x} = 3.66$, $SS = 0.64$), çalışanların iş-yaşam dengesi konusunda çeşitli sorunlar yaşadıklarına işaret etmektedir. Bu durum, çalışanların işlerinden memnun olmalarına rağmen

yoğun iş temposu nedeniyle fiziksel ve zihinsel olarak yıpranma yaşıyor olabileceklerini göstermektedir.

Son olarak, ayrılma niyeti değişkeninin ortalaması ($\bar{x} = 2.06$, $SS = 1.60$) olarak oluşturulmuştur. Bu değer, genel olarak çalışanların mevcut işlerinden ayrılma yönünde güçlü bir eğilim taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, yüksek bağlılık ve iş tatmini düzeyleriyle tutarlıdır.

Tablo 4-1: Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

DEĞİŞKEN	ORTALAMA	STANDART SAPMA
DOĞRUSAL BAĞLILIK	3,79	0,75
DEVAM BAĞLILIĞI	3,46	0,85
NORMATİF BAĞLILIK	3,74	0,88
İŞ TATMİNİ	3,59	0,79
TÜKENMİŞLİK	3,66	0,64
AYRILMA NİYETİ	3,69	0,91
YÖNETİCİ MEMNUNİYETİ	2,06	1,6

4.2. GELİŞTİRİLEN HİPOTEZLERİN ANALİZLERİN SUNUM VE YAZIMLARI

Araştırmanın kuramsal yapısına ve literatür incelemelerine dayanılarak oluşturulan hipotezler, elde edilen veriler üzerinden istatistiksel analizlerle test edilmiştir. Bu bölümde, her bir hipoteze ilişkin korelasyon ve regresyon analizleri sunulmaktadır. Hipotezler belirli başlıklar altında gruplanarak, iş tatmini, kurumsal bağlılık, tükenmişlik, yönetici memnuniyeti ve ayrılma niyeti gibi temel kavramlar ekseninde ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Analiz sonuçları grafikler ve tablolarla desteklenmiş, yorumlar istatistiksel bulgular doğrultusunda hazırlanmıştır.

Korelasyon grafiği okunurken korelasyon katsayısı, (r) ile ifade edilir. Bizim tablomuzda olduğu gibi değişken arasındaki ilişkiyi göstermek için kullanılır. Tablo değerlerini anlamak adına (+1) değeri tam pozitif ilişkiyi, (0) hiç ilişki olmadığını ve (-1) tam negatif ilişki olduğunu gösterir. Yorumlama yaparken, r değerinin büyüklüğüne göre belirlenen ilişki düzeyleri dikkate alınmıştır. Aşağıdaki Tablo 4-2 de Pearson korelasyon katsayısının anlam düzeylerine ilişkin genel kabul görmüş ve bu çalışmada yorumlamada bulunurken kullanılan ilişki aralığı değerleri verilmiştir.

Tablo 4-2: Korelasyon ilişki aralığı değerleri

DEĞER ARALIĞI (R)	İLİŞKİ YORUMU
+/- 0.00- 0.10	Çok Zayıf

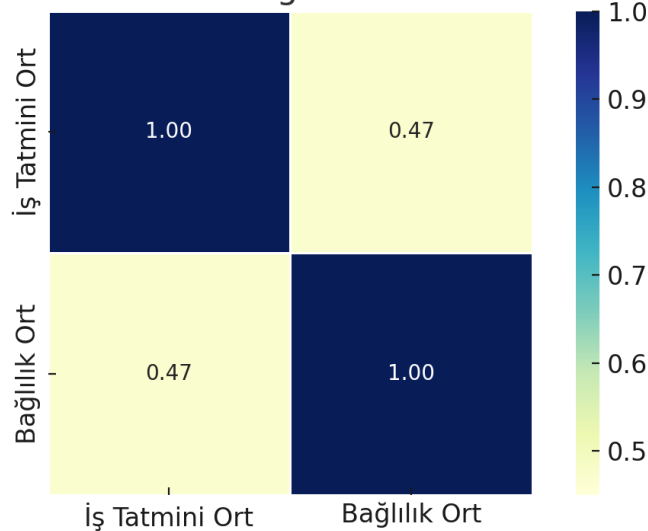
+/- 0.10- 0.30	Zayıf
+/- 0.30- 0.50	Orta
+/- 0.50- 0.70	Güçlü
+/- 0.70- 1.00	Çok Güçlü

4.2.1. İş Tatmini ile Diğer Değişkenler Arası İlişkiler

Bu bölüm içerisinde iş tatmini ve diğer değişkenlerin ilişki analizleri sunulmuştur. İş tatmini için oluşturulan bütün hipotezler aşağıda verilmiştir. Bu hipotezlere göre gerekli korelasyon analizleri ve yorumlamaları verilmiştir.

- ✓ H1₀: İş Tatmini ile kurumsal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ H1₁: İş Tatmini ile kurumsal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.
- ✓ H2₀: İş Tatmini ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ H2₁: İş Tatmini ile Ayrılma Niyeti arasında anlamlı negatif ilişki vardır.
- ✓ H3₀: Yönetici memnuniyeti ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ H3₁: Yönetici memnuniyeti ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.
- ✓ H4₀: Fazla Mesai ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ H4₁: Fazla Mesai ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.
- ✓ H5₀: Gelecek Beklentisi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ H5₁: Gelecek Beklentisi ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

İş Tatmini ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki Korelasyon



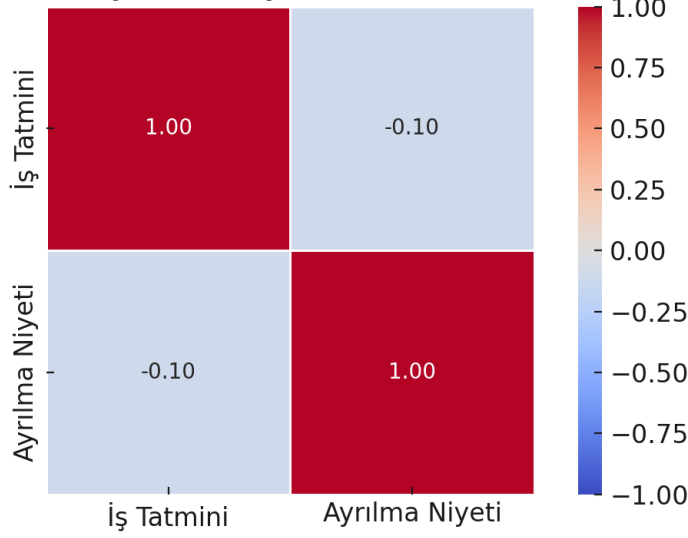
Şekil 4-5: İş Tatmini ve Kurumsal Bağlılık Korelasyon Grafiği

$H1_0$: İş Tatmini ile kurumsal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

$H1_1$: İş Tatmini ile kurumsal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

İş tatmini ile kurumsal bağlılık arasında yapılan korelasyon analizinde, iki değişken arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r = 0.47$) ilişki görülmektedir $H1_1$ kabul edilir.

İş Tatmini ve Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon

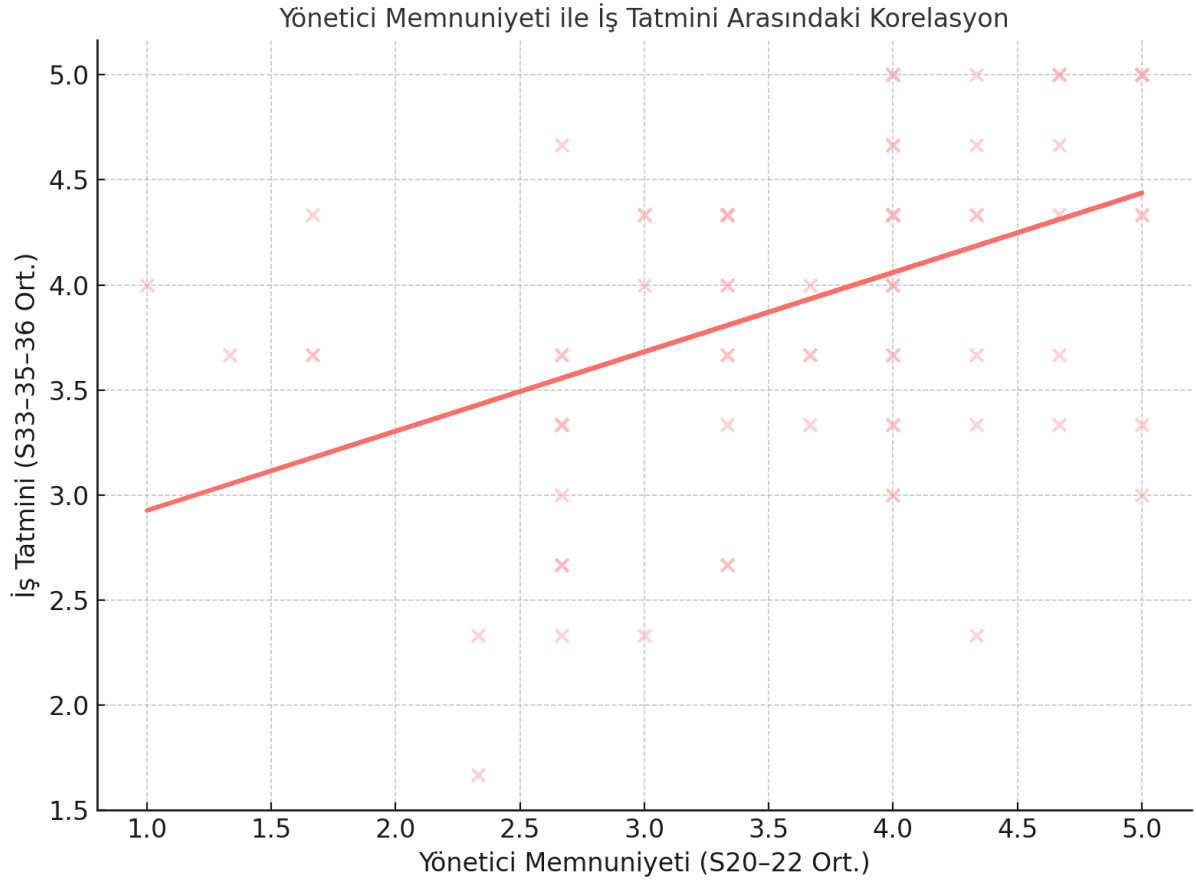


Şekil 4-6: İş Tatmini ve Ayrılma Niyeti Korelasyon Grafiği

$H2_0$: İş Tatmini ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

$H2_1$: İş Tatmini ile Ayrılma Niyeti arasında anlamlı negatif ilişki vardır.

İş tatmini ile ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analizinde, çok zayıf negatif yönlü bir ilişki görülmüştür ($r = -0.16$). $H2_0$: kabul edilir.

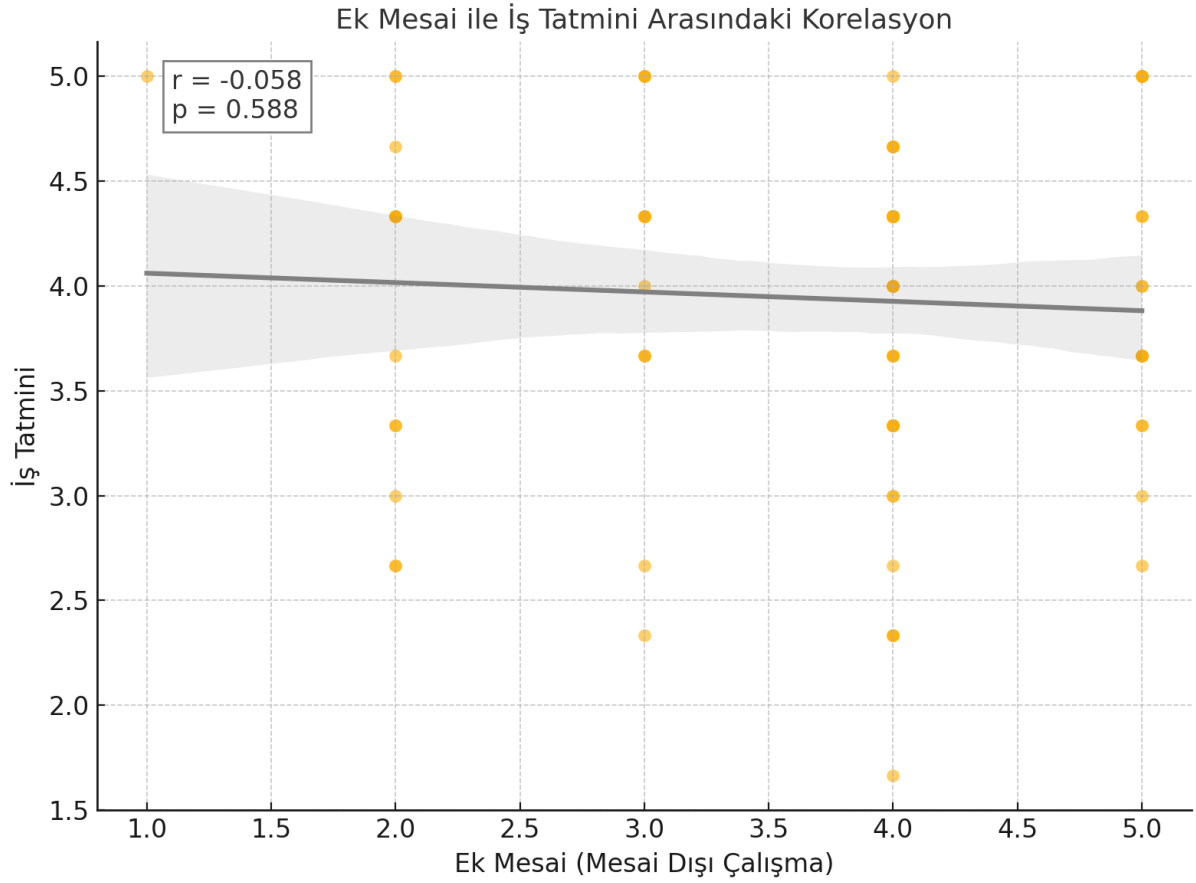


Şekil 4-7: Yönetici Memnuniyeti ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon

H_{30} : Yönetici memnuniyeti ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{31} : Yönetici memnuniyeti ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

Yönetici memnuniyeti ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmektedir. ($r = 0.443$, $p < 0.001$). H_{31} : Kabul edilir

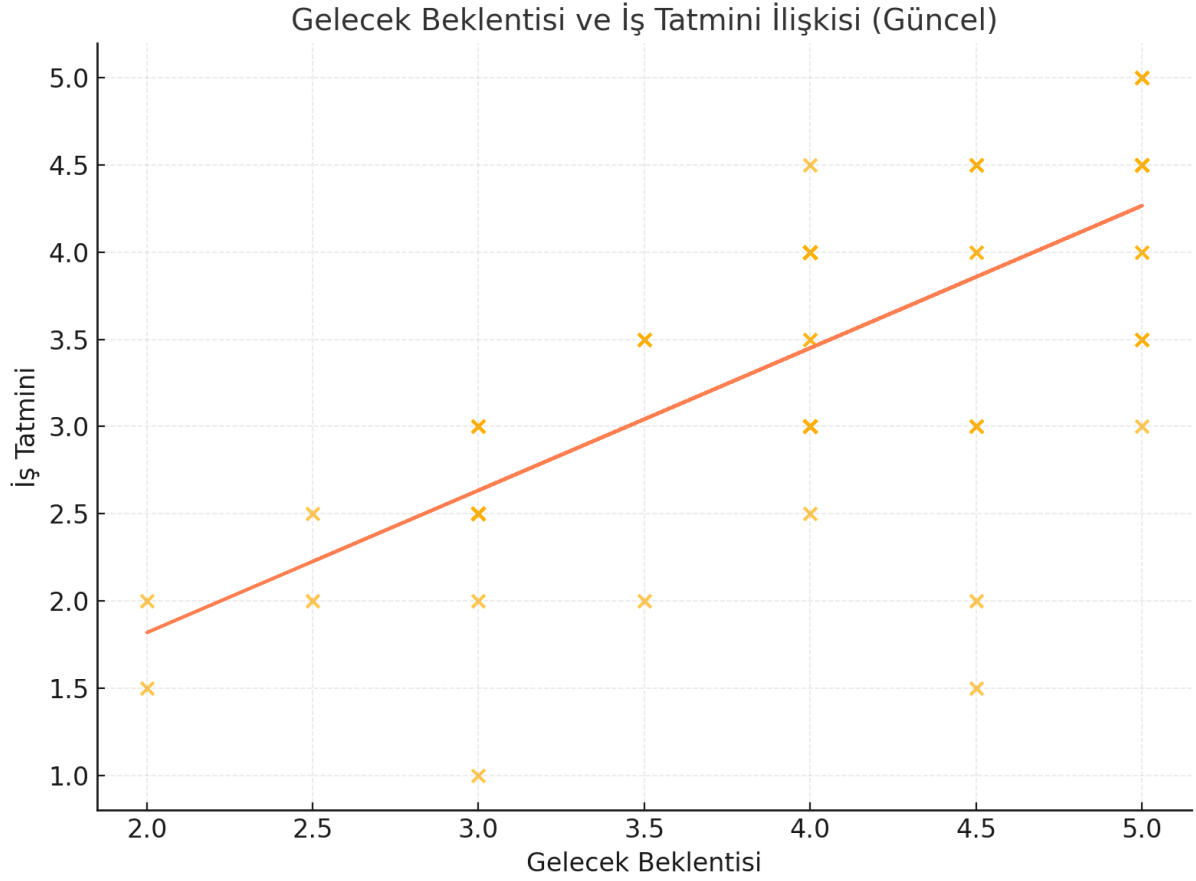


Şekil 4-8: Fazla mesai ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon

H_{40} : Fazla Mesai ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{41} : Fazla Mesai ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.

Analizine göre ($r = -0.058$) ile bu iki değişken arasında negatif yönlü, ancak ($p = 0.588$) değeri ile istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. H_{40} : Kabul edilir.



Şekil 4-9: Gelecek Beklentisi ve İş Tatmini İlişkisi

$H5_0$: Gelecek Beklentisi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

$H5_1$: Gelecek Beklentisi ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

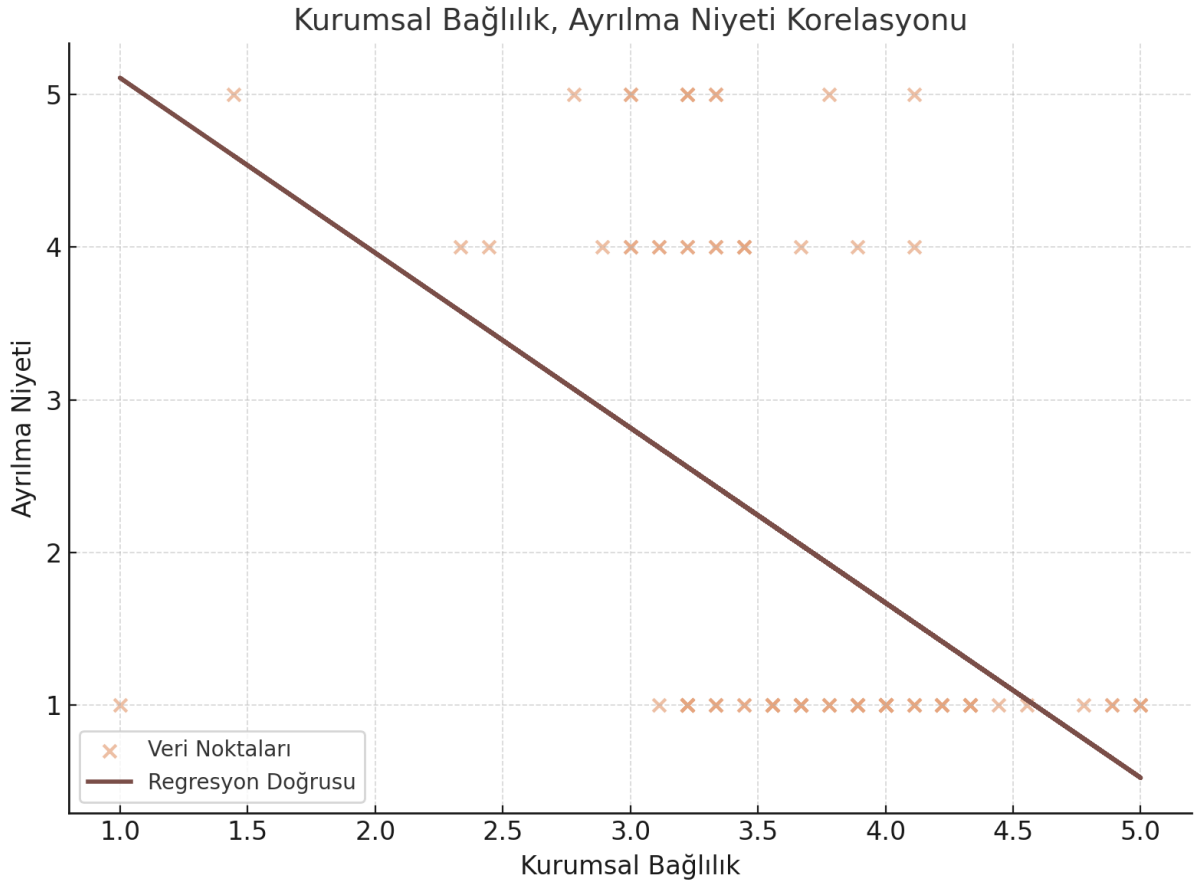
Gelecek beklentisi ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r = 0.688$, $p < 0.001$). Bu sonuç, $H5_1$: Kabul edilir.

4.2.2. Ayrılma Niyeti ile Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bu bölüm içerisinde ayrılma niyeti ve diğer değişkenlerin ilişki analizleri sunulmuştur. İş tatmini için oluşturulan bütün hipotezler aşağıda verilmiştir. Bu hipotezlere göre gerekli analizler ve yorumlamaları verilmiştir.

- ✓ $H6_0$: Kurumsal bağlılık ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ $H6_1$: Kurumsal bağlılık ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.
- ✓ $H7_0$: Üç bağlılık türü ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ $H7_1$: Üç bağlılık türü ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

- ✓ H8₀: Yönetici memnuniyeti ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ H8₁: Yönetici memnuniyeti ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ne negatif ilişki vardır
- ✓ H9₀: Tükenmişlik ve ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ H9₁: Tükenmişlik ve ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.
- ✓ H10₀: Sosyal Alan/ Çalışma Ortamı ve ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ H10₁: Sosyal Alan/ Çalışma Ortamı ve ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

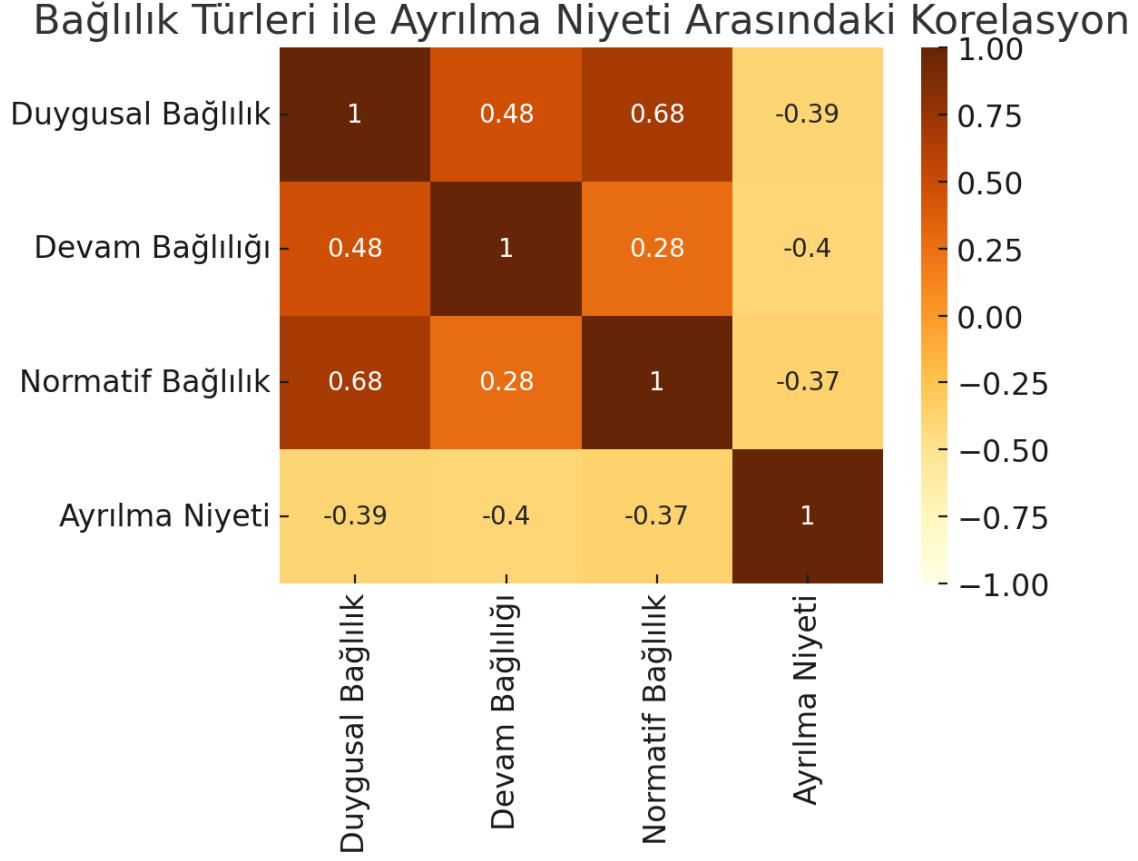


Şekil 4-10: Kurumsal Bağlılık, Ayrılma Niyeti Korelasyonu

H6₀: Kurumsal bağlılık ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H6₁: Kurumsal bağlılık ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

Kurumsal bağlılık ile ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r = -0.477$, $p < 0.001$). Bu sonuç, H6₁ hipotezini desteklemektedir.



Şekil 4-11: Bağlılık Türlerinin Ayrılma niyeti ile Olan İlişkileri

H7₀: Üç bağlılık türü ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H7₁: Üç bağlılık türü ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki vardır.

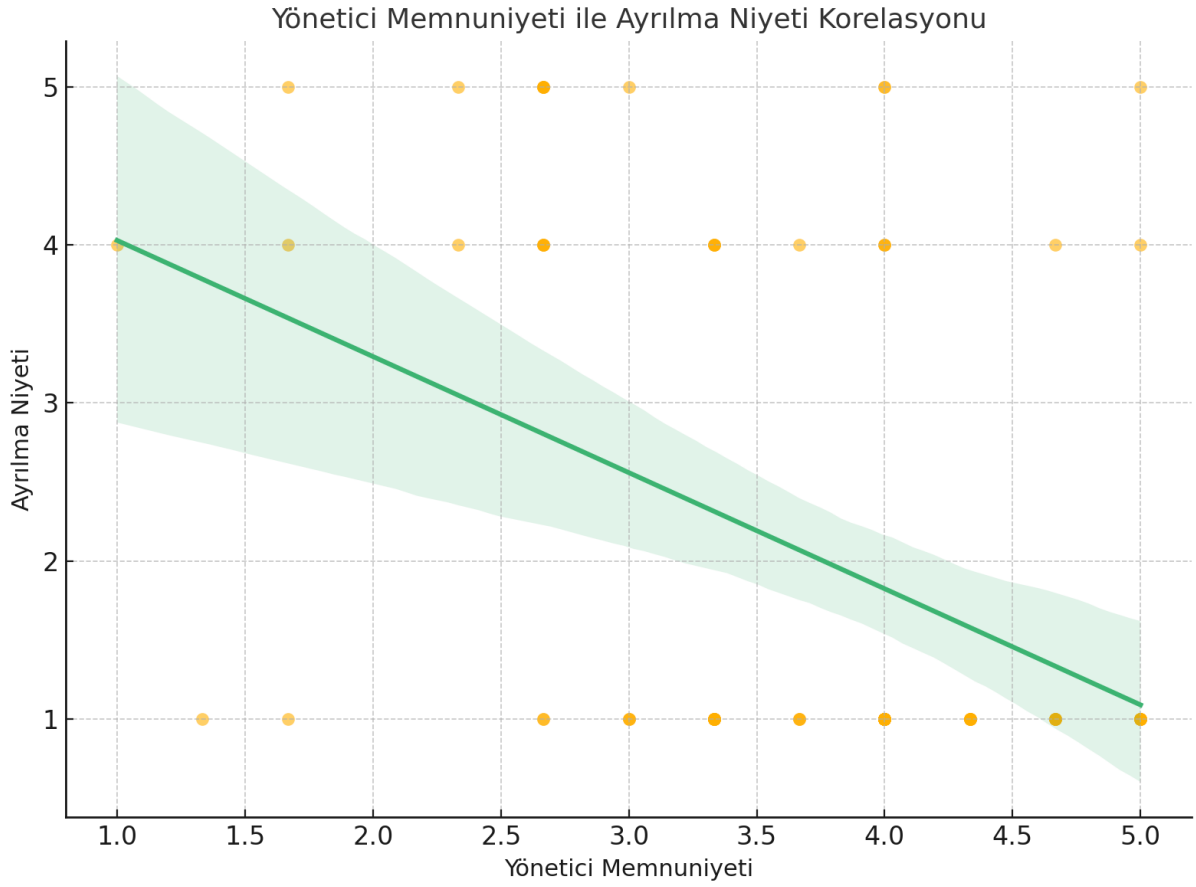
H7 hipotezinin analiz grafiği Şekil 4-18’de verilmiştir. Yapılan çok değişkenli korelasyon analizi sonucunda:

Duygusal bağlılık ile ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.39$).

Devam bağlılığı ile ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -0.40$).

Normatif bağlılık ile ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü ve zayıf-orta düzeyde bir ilişki vardır ($r = -0.37$).

H7₁: Kabul edilir.

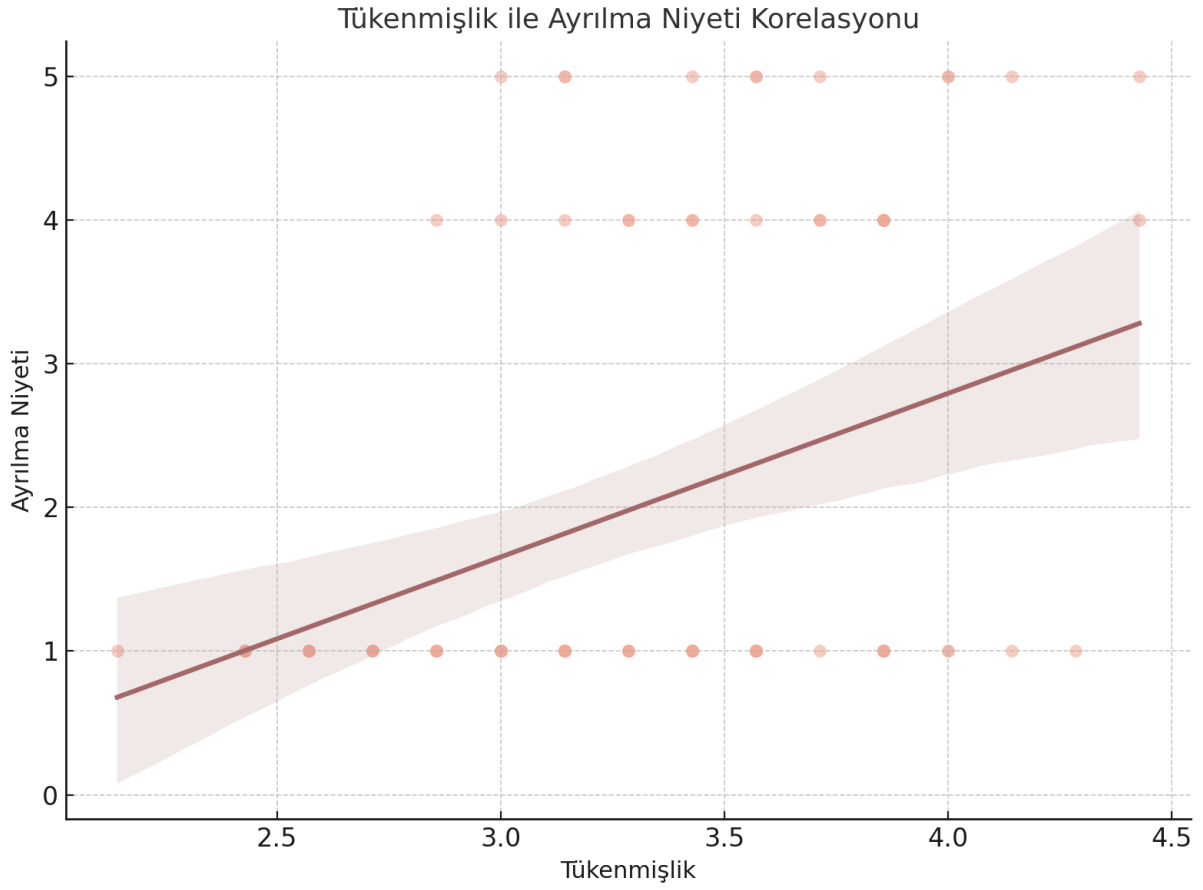


Şekil 4-12: Yönetici Memnuniyeti ile Ayrılma Niyeti Korelasyonu

H_{80} : Yönetici memnuniyeti ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{81} : Yönetici memnuniyeti ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ne negatif ilişki vardır

H_8 hipotezinin analiz grafiği Şekil 4-12’da verilmiştir. Yönetici memnuniyeti ile ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r = -0.415$, $p < 0.001$). Bu sonuç, H_{81} hipotezini desteklemektedir

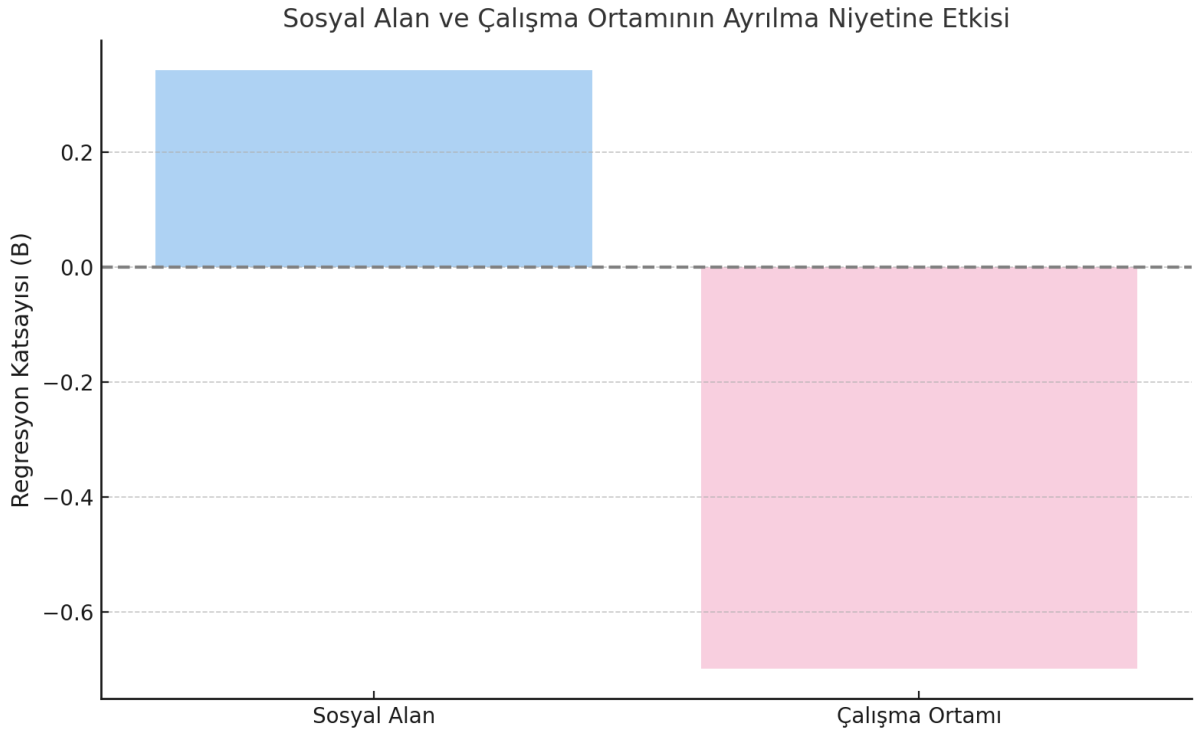


Şekil 4-13: Tükenmişlik ile Ayrılma Niyeti Korelasyonu

H_{0} : Tükenmişlik ve ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{1} : Tükenmişlik ve ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

H_1 hipotezinin analiz grafiği Şekil 4-13’de verilmiştir. Tükenmişlik ile ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r = 0.353$, $p < 0.001$). Bu sonuç, H_{1} hipotezini desteklemektedir.



Şekil 4-14: Sosyal Alan ve Çalışma Ortamının Ayrılma Niyetine Etkisi Regresyon Analizi

$H10_0$: Sosyal Alan/ Çalışma Ortamı ve ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

$H10_1$: Sosyal Alan/ Çalışma Ortamı ve ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

Regresyon analizi sonucunda, çalışma ortamı ve sosyal alanların ayrılma niyeti üzerindeki etkileri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Çalışma Ortamı değişkeninin ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve güçlüdür ($B = -0.699$).

Sosyal Alan değişkeninin ayrılma niyeti üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve zayıftır ($B = 0.343$).

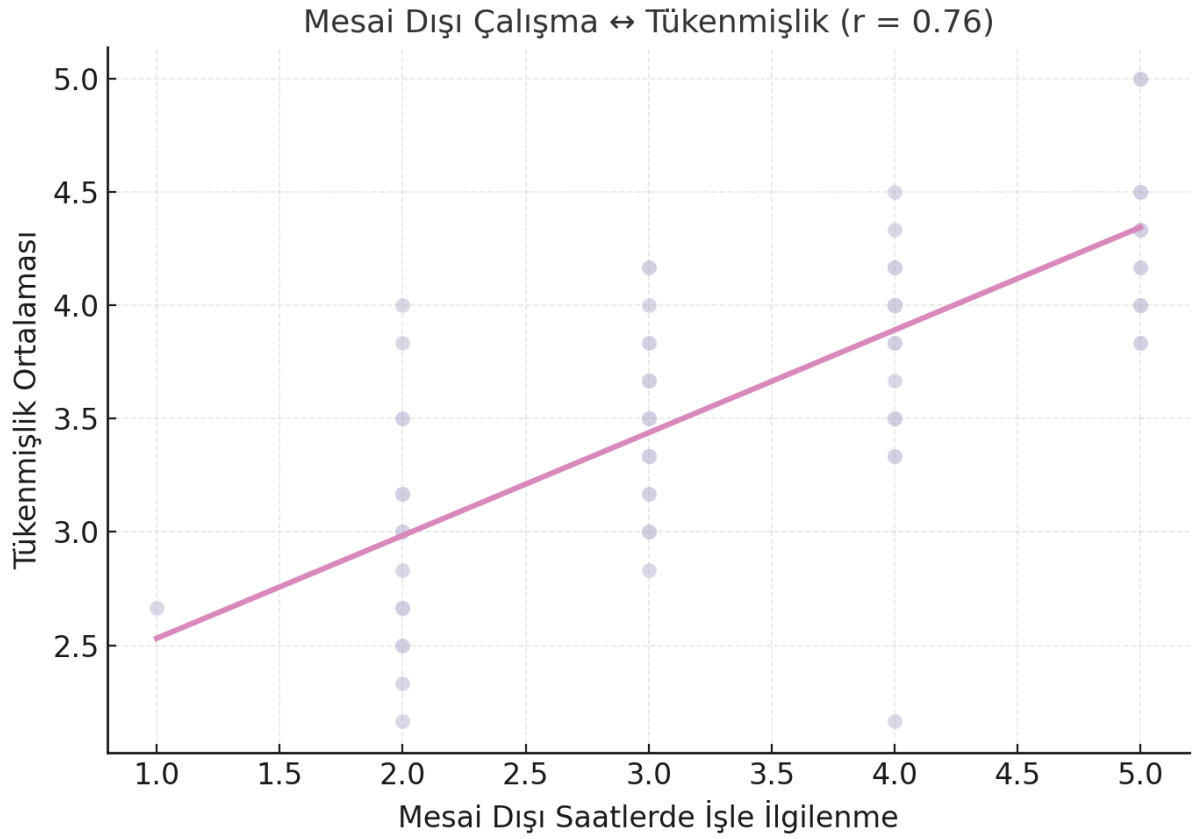
$H10_1$: Kabul edilir.

4.2.3. Tükenmişlik ile Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bu bölüm içerisinde tükenmişlik ve diğer değişkenlerin ilişki analizleri sunulmuştur. İş tatmini için oluşturulan bütün hipotezler aşağıda verilmiştir. Bu hipotezlere göre gerekli analizler ve yorumlamaları verilmiştir.

- ✓ $H11_0$: Fazla Mesai ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
- ✓ $H11_1$: Fazla Mesai ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır.

- ✓ H12₀: Yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur
- ✓ H12₁: Yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.



Şekil 4-15: Fazla mesai ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki

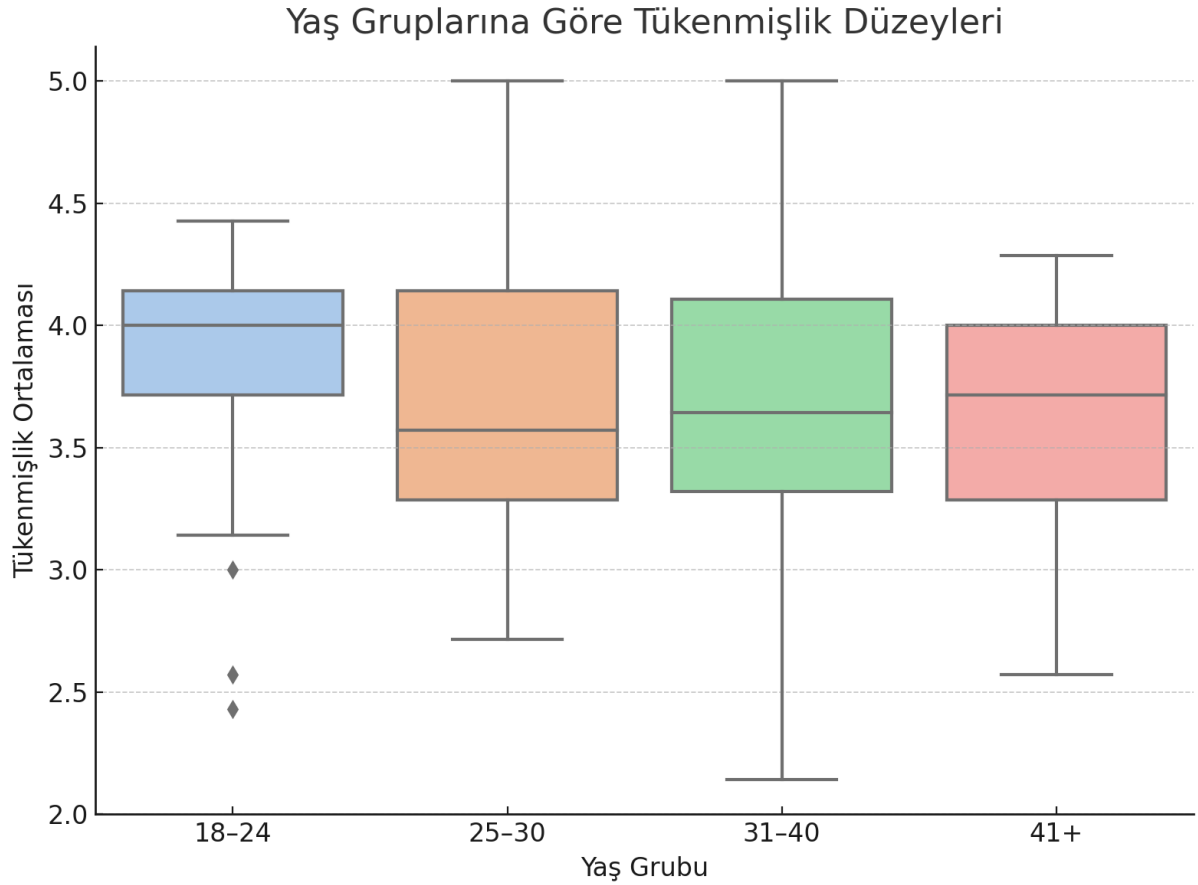
H11₀: Fazla Mesai ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H11₁: Fazla Mesai ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır

Korelasyon analizi sonucunda, mesai dışı saatlerde işle ilgilenme sıklığı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Fazla mesai değişkeninin tükenmişlik üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve çok güçlüdür (r = 0.76)

H11₁: Kabul edilir.



Şekil 4-16: Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri ANOVA

H12₀: Yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H12₁: Yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır.

Yaş aralıklarına göre tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F = 0.337$, $p = 0.799$). H12₀: Kabul edilir.

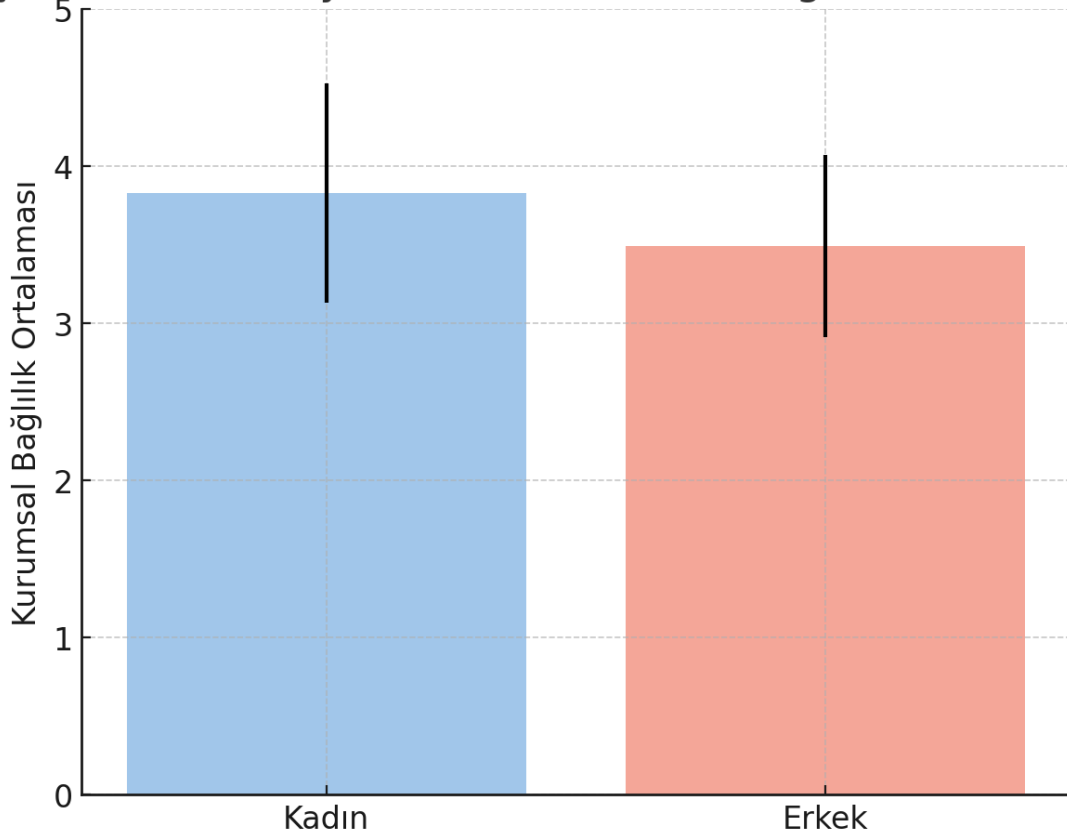
4.2.4. Demografik Değişkenler ile Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bu bölüm içerisinde demografik değişkenler ile diğer değişkenlerin ilişki analizleri sunulmuştur. İş tatmini için oluşturulan bütün hipotezler aşağıda verilmiştir. Bu hipotezlere göre gerekli analizler ve yorumlamaları verilmiştir.

- ✓ H13₀: Cinsiyete ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur
- ✓ H13₁: Cinsiyete ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır

- ✓ $H14_0$: Yaşa ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur
- ✓ $H14_1$: Yaşa ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır

Şekil 4-15. Cinsiyete Göre Kurumsal Bağlılık Ortalamaları

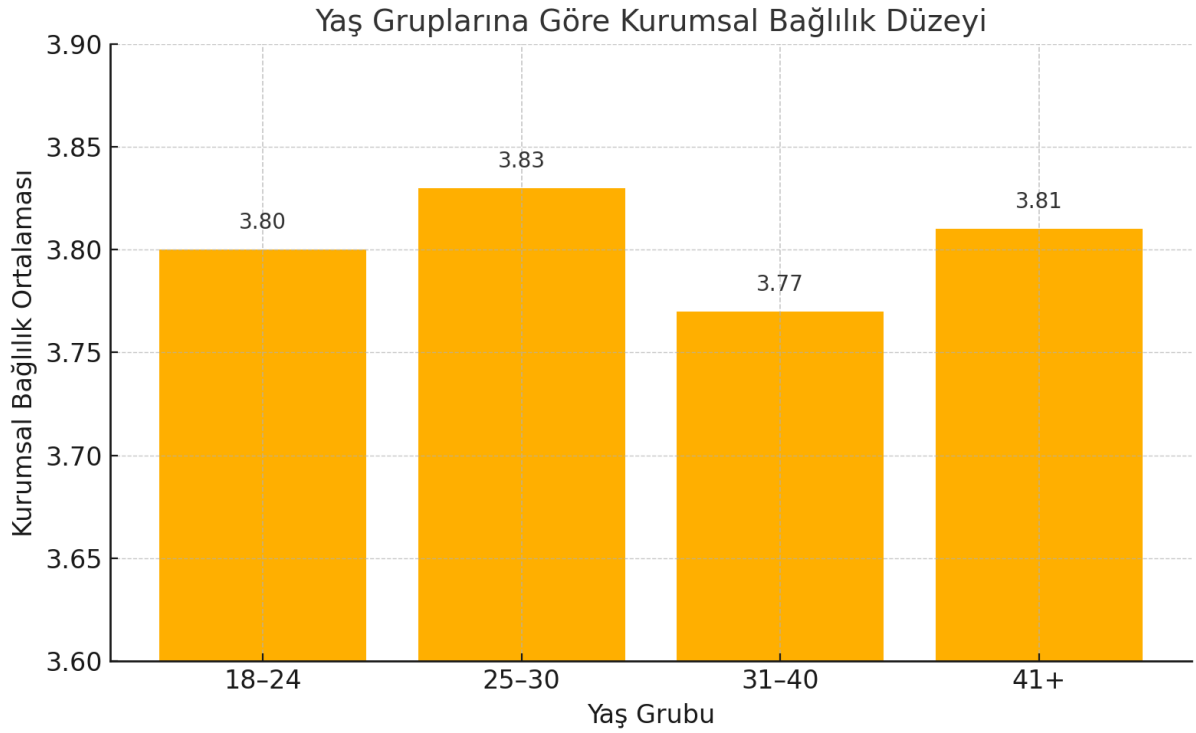


Şekil 4-17: Cinsiyete Göre Kurumsal Bağlılık Ortalaması

$H13_0$: Cinsiyete ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur

$H13_1$: Cinsiyete ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır

Grafikte, cinsiyete göre kurumsal bağlılık ortalamaları karşılaştırılmıştır: Kadın katılımcıların bağlılık ortalaması 3.83, standart sapması 0.70'tir. Erkek katılımcıların bağlılık ortalaması ise 3.49, standart sapması 0.58'dir. Bu fark, t-testi ile istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır. ($p < 0.05$).



Şekil 4-18: Yaş Gruplarına Göre Kurumsal Bağlılık Düzeyi

H14₀: Yaşa ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur

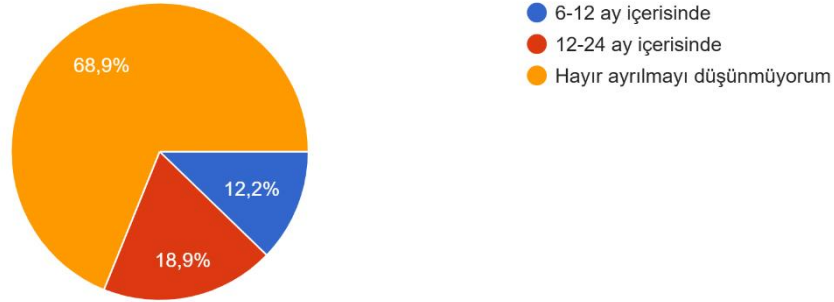
H14₁: Yaşa ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır

Yaş aralıklarına göre kurumsal bağlılık düzeylerinin karşılaştırıldığı, tek yönlü ANOVA testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F = 0.083$, $p = 0.969$).

4.2.5. Katılımcılardan Sektörde Kalma ve Ayrılma Nedenlerine Yönelik Görüşleri

Katılımcılara ek-1 de yer alan ankette, işten ayrılmak isteyip istemedikleri sorulmuş ve alınan cevaba göre karşılırları: kalma nedenleriniz ya da ayrılma nedenleriniz olmak üzere çok seçmeli iki soru yöneltilmiştir. Şekil 4-19 da ayrılmak isteyenler ve ayrılmak istemeyenlerin pasta grafiği sunulmaktadır. 62 kişi ayrılmayı düşünmediğini söylerken, 11 kişi altı ila on iki ay içerisinde ayrılmayı planladığını 17 kişi ise on iki yirmi dört ay içerisinde ayrılmayı planladığını belirtmiştir.

Mevcut işimden ayrılma planım var.
90 yanıt

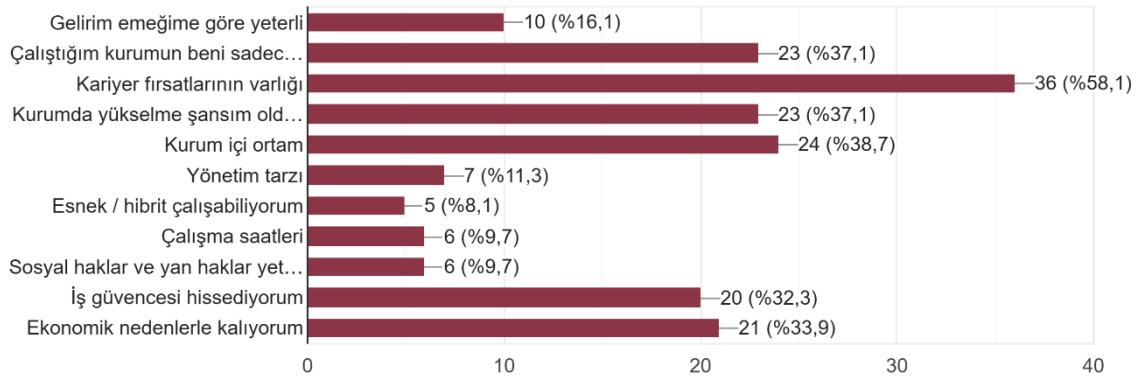


Şekil 4-19: Ayrılma Düşüncesi

Ayrılmayı düşünmeyen katılımcılara denetim sektöründe ve kurumlarında neden kamayı tercih ettiklerine dair çoktan seçmeli sorular yöneltilmiştir.

Denetim sektöründe kalmanızda etkili olan nedenleri işaretleyiniz (Birden fazla seçilebilir, size en yakın hissettiren seçenekleri seçiniz)

62 yanıt

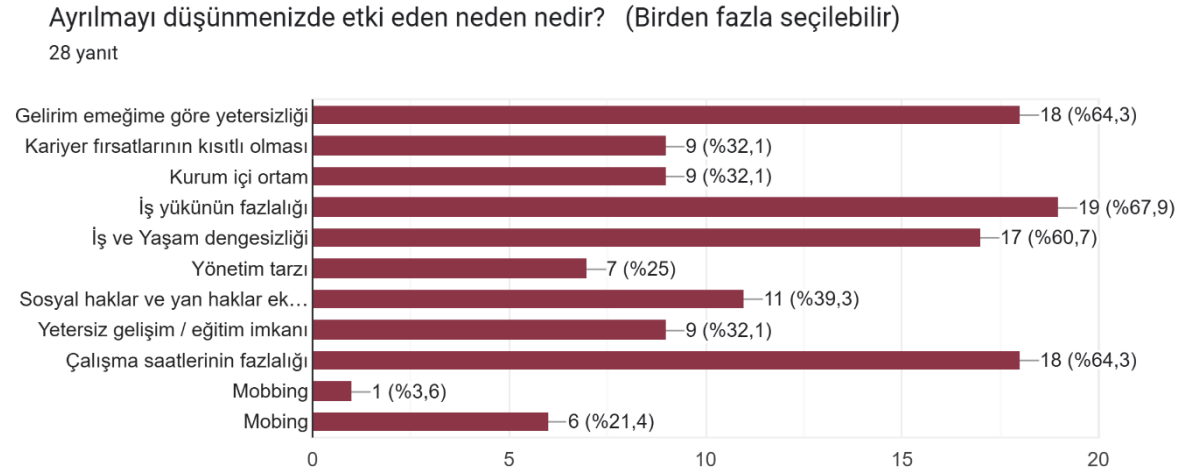


Şekil 4-20: Kalma Niyeti Nedenleri

Şekil 4-20'den edinilen verilere En sık işaretlenen neden kariyer fırsatlarının varlığı, 36 katılımcı (%58,1). Bunu kurum içi ortam (%38,7), çalışılan kurumu sevme (%37,1) ve kurumda

yükselme imkânı (%37,1) takip etmiştir. Ek olarak, ekonomik nedenlerle kalma (%33,9) ve iş güvencesi hissi (%32,3) de katılımcılar tarafından tercih edilen yanıtlar arasında yer almıştır.

Daha düşük oranlarda işaretlenen diğer seçenekler arasında gelirin yeterliliği (%16,1), yönetim tarzı (%11,3), esnek/hibrit çalışma (%8,1), çalışma saatleri (%9,7) ve sosyal hakların yeterliliği (%9,7) yer almıştır.



Şekil 4-21: Ayrılma Niyeti Nedenleri

Bu soruya 28 katılımcı yanıt vermiştir.

En sık işaretlenen seçenekler arasında iş yükünün fazlalığı (%67,9), gelirin emeğe göre yetersizliği (%64,3), çalışma saatlerinin fazlalığı (%64,3) ve iş-yaşam dengesizliği (%60,7) yer almıştır. Ayrıca kariyer fırsatlarının kısıtlı olması (%32,1), kurum içi ortam (%32,1) ve yetersiz gelişim/ eğitim imkânı (%32,1) da sık belirtilen nedenler arasında yer almıştır.

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada ulaşılan bulgular, literatür ve hipotezler bölümünde sunulan bulgularla büyük ölçüde uyumaktadır. Elde edilen verilere göre, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Üç Bileşenli Bağlılık Modeli'nde bahsedilen duygusal bağlılık ile (Güleryüz, 2023, s. 1375) iş tatmininde de bahsettiği iş tatmin unsurları yönetici memnuniyeti, ekip organizasyonu yani çalışma ortamı gibi kavramlarıyla uyduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmada ayrıca, fazla mesai süresi arttıkça tükenmişlik düzeyinin de arttığı görülmüştür. Yoğun iş temposu ve artan sorumluluklar, bireylerin zamanla işine karşı duyarsızlaşmasına ve performansında azalmaya neden olabilmektedir.

Tükenmişlik düzeyinin fazla mesaiyle birlikte arttığı bulgusu da literatürle aynıdır.(Güleryüz, 2023). Tükenmiş bireylerin çalışma arkadaşlarıyla olan bağlarında zayıflama yaşandığı ve bu durumun zamanla ayrılma eğilimini artırdığı belirtilmiştir. Uzun süreli iş yükü ve yoğun sorumluluklar bireyde duygusal tükenmeye neden olmaktadır. Benzer şekilde (Kulualp & Sarı, 2019) da fazla mesai sürelerinin tükenmişliği artırdığını ortaya koymuştur.

Araştırmada ayrıca duygusal bağlılık düzeyinin en yüksek, devam bağlılığının ise en düşük düzeyde çıkması; çalışanların gönüllü bağlılıklarının daha baskın olduğunu, zorunluluk temelli devamın ise daha zayıf kaldığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, bağlılık türlerinin farklı etkiler doğurabileceğine dair literatürle örtüşmektedir (Koca, 2019, s. 112).

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu çalışmanın bulguları literatürdeki araştırmalarla büyük ölçüde tutarlıdır. Ancak iş tatmini ile ayrılma niyeti arasındaki zayıf ilişkinin ortaya çıkması, sektörel koşulların ve bireysel farklılıkların bu değişkenler üzerindeki etkili olabileceğini ve daha derinlemesine bir çalışmanın yapılması gerektiğini göstermektedir

6. SONUÇ

Bağımsız denetim sektöründe görev yapan denetçilerin iş yaşamı, yoğun iş temposu, zaman baskısı ve yüksek sorumluluk gibi faktörlerle şekillenmektedir. Bu durum, bireylerde zamanla tükenmişlik belirtilerinin ortaya çıkmasına ve mesleki motivasyonun zayıflamasına neden olmaktadır. Literatür incelendiğinde, tükenmişliğin yalnızca bireysel değil, örgütsel düzeyde de ciddi sonuçlar doğurduğu; özellikle işten ayrılma niyeti ve çalışan devir oranlarında yükselmeye yol açtığı görülmektedir (Güleryüz, 2023). Bununla beraber, çalışanların mesleklerine olan bağlılık düzeylerinin, özellikle duygusal bağlılığın yüksek olduğu durumlarda, ayrılma eğilimini azalttığı tespit edilmiştir. Bağlılık türleriyle, çalışanların iş tatmini düzeyleri ve yöneticileriyle olan ilişkileri de bu süreçte önemli olmuştur. Araştırmalar, iş tatmini yüksek olan bireylerin örgüte olan bağlılığının daha güçlü olduğunu, fakat tatminsizliğin tükenmişlik ve ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirdiğini göstermektedir. (Çiçek, 2016; Koca, 2019). Bu bağlamda, sektörün, denetçiler gibi yüksek tempoda çalışan profesyonellerin hem psikolojik hem de mesleki ihtiyaçlarını gözetmesi; iş tatmini, sosyal destek ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunarak bağlılığı güçlendirmesi gerekmektedir.

Bu çalışma, Türkiye'de bağımsız denetim sektöründe çalışan denetçilerin iş memnuniyeti, kurumsal bağlılık, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Toplamda 90 denetçinin katılımı ile yürütülen araştırmada, demografik özellikler, çalışma ortamı, yönetici memnuniyeti ve bağlılık türlerinin etkileri istatistiksel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir.

Analizler doğrultusunda en dikkat çeken sonuçlardan biri, duygusal bağlılık ($\bar{x} = 3.79$) ve normatif bağlılık ($\bar{x} = 3.74$) düzeylerinin yüksek, devam bağlılığının ise ($\bar{x} = 3.46$) görece daha düşük seviyede olmasıdır. Bu durum, denetçilerin kuruma olan bağlılıklarının içsel motivasyon ve değerler üzerinden oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışanların genel iş tatmini düzeyi ($\bar{x} = 3.59$) yüksek bulunurken, tükenmişlik düzeyinin ($\bar{x} = 3.66$) daha yüksek oluşu, denetim sektöründeki yoğun iş yükü ve stres faktörlerinin zorlayıcı etkisini ortaya koymuştur.

İş tatmini ile kurumsal bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki ($r = 0.47$), iş tatmini ile ayrılma niyeti arasında ise negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -0.16$) tespit edilmiştir. Yönetici memnuniyetinin hem iş tatmini ($r = 0.443$) hem de ayrılma niyeti ($r = -0.415$) üzerinde anlamlı etkileri olduğu saptanmıştır. Gelecek beklentisinin iş tatminini artırdığı ($r = 0.688$) ve fazla

mesainin tükenmişlik ile doğrudan ilişkili olduğu ($r = 0.76$) bulguları, sektördeki iş-yaşam dengesi problemlerine dikkat çekmektedir.

Ayrılma niyeti değişkeni incelendiğinde; kurumsal bağlılık ($r = -0.477$), bağlılık türleri (duygusal, devam, normatif), tükenmişlik ($r = 0.353$) ve sosyal ortam gibi birçok faktörle anlamlı ilişkiler gösterdiği görülmüştür. Bu bulgular, iş yerindeki genel koşulların ve psikolojik etmenlerin çalışanların meslekte kalma eğilimlerini doğrudan etkilediğini kanıtlamaktadır.

Demografik değişkenlere göre yapılan analizlerde ise kadın denetçilerin kurumsal bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, tükenmişlik veya bağlılık gibi olguların yaşa bağlı olarak değil, daha çok iş koşullarına bağlı olarak şekillendiğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, bağımsız denetim sektöründe denetçilerin meslekte kalıcılığını ve iç motivasyonunu arttırmak için hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çeşitli stratejilerin gerçekleştirilmesi lazımdır. Özellikle iş tatmini ve kuruma bağlılık ayrılma niyeti üzerindeki etkileri göz önünde bulundurularak bu düzeyleri artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi, sektördeki personel sirkülasyonunu azaltmak ve çalışan verimliliğini artırmak açısından kritik öneme sahiptir. Yönetici-çalışan ilişkilerinin güçlendirilmesi, çalışanların kuruma olan güven ve aidiyet hissini arttıracaktır. Bununla birlikte iş yükünün dengelenmesi, sosyal destek mekanizmalarının artırılması ve esnek çalışma imkanlarının sunulması tükenmişliği azaltmaya yönelik hedeflere ulaşmada önemli rol oynayacaktır. Ayrıca, denetçilerin gelecek beklentilerinin desteklenmesi ve mesleki gelişim imkanlarının artırılması da sektörde kalıcılığı teşvik edebilecek uygulamalar arasında yer almaktadır.

Ayrıca, elde edilen bulgulara göre çalışanların sektörde kalma ve ayrılma nedenlerinin doğrudan iş ortamı koşulları ve kariyer fırsatları ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bu nedenle, sadece bireysel motivasyon değil, kurumsal yapı ve organizasyon kültürüne yönelik iyileştirmeler de yapılmalıdır.

Sonuç olarak, denetçilerin bağlılığını ve mesleki doyumunu artıracak yapısal düzenlemeler hem sektörde kalıcılığı destekleyecek hem de uzun vadede denetim kalitesine olumlu katkılar sunacaktır.

7. KAYNAKÇA

Acıbadem. (2020, Ekim 14). *Tükenmişlik sendromu nedir? Belirtileri ve Tedavisi*. Tükenmişlik sendromu nedir? Belirtileri ve Tedavisi. <https://www.acibadem.com.tr/ilgi-alani/tukenmislik-sendromu/>

Çiçek, K. (2016). *DUYGUSAL TÜKENMENİN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDE ARACI ETKİSİ: MUHASEBE SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA*.

Doğan, K. C. (2015). YÖNETİMİN BİR FONKSİYONU OLARAK DENETİM VE KAMU YÖNETİMİNDEKİ YERİ. *Ombudsman Akademik*, 3, 107-141. <https://doi.org/10.32002/ombudsmanakademik.439673>

Güleryüz, İ. (2023). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 1370-1393. <https://doi.org/10.30561/sinopusd.1349269>

Hatunoğlu, Z., & Koca, N. (2020). Bağımsız Denetçinin Eğitim Seviyesi ve Mesleki Tecrübesine Göre Mesleki Bağlılık ve Denetimde Kalite Algı Düzeyi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 1118-1134. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.735605>

Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 109-120.

IMA. (2023). *Global Talent Retention Study: Addressing the Accounting Talent Crisis*. <https://www.imanet.org/-/media/f11d7df9b29c41a68c40a1c2f284a6a5.ashx>

KGK. (2012). *Bağımsız Denetim Yönetmeliği* [Statute (Yasa / Mevzuat)].

KGK. (2025, Mart 31). *Yetkilendirme İstatistikleri*. Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu (KGK). <https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/5272/Yetkilendirme-&hx0130;statistikleri>

Koca, N. (2019). Bağımsız denetçinin mesleki bağlılığının denetimde kalite algısına etkisi: Bir alan çalışması. *2019*, 149.

Kulualp, H. G., & Sarı, Ö. (2019). *TÜKENMİŞLİK SENDROMU: KAMU KURULUŞU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA*.

MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*.

Şimir, İ., & Seyran, F. (2020). *İŞ TATMİNİNİN ÖNEMİ VE ETKİLERİ*. 1(1), 25-42.

TTK. (2011). TÜRK TİCARET KANUNU-6102. *Rsmi Gazete*.

Yükçü, S., & Polat, T. B. (2020). *Denetçinin Bağımsız Denetim Mesleğine Giriş ve Çıkış Süreci*. 2.

8. EKLER

Hazırlanılan anket ektedir.

Ek-1

1. Bölüm: Demeografik yapı					
1	Cinsiyetiniz?	☐ Kadın	☐ Erkek		
2	Yaş aralığınızı seçiniz	☐ 18-24	☐ 25-30	☐ 31-40	☐ 41+
3	Eğitim Durumunuz nedir?	☐ Lisans	☐ Yüksek Lisans	☐ Doktora	
4	Meslekte ne kadar süredir çalışıyorsunuz?	☐ 0-1 yıl	☐ 1-3 yıl	☐ 3-5 yıl	☐ 5-8 yıl ☐ 9+ yıl
5	Haftalık çalışma saatiniz ortalama kaçtır?	☐ 40 'tan az	☐ 40-50 saat	☐ 51-60 saat	☐ 60 +
6	Çalıştığınız denetim firmasının türü nedir?	☐ Uluslararası denetim firması		☐ Ulusal denetim firması	
Bölüm 2: OFİS ORTAMI VE SOSYAL İMKANLAR					
7	Hibrit /uzaktan çalışma esnekliği benim için önemlidir	1	2	3	4 5
8	Çalıştığınız iş yerinde iş dışında sosyalleşmeye yönelik bir alan (dinlenme odası, etkinlik köşesi vb.) mevcut mu?	☐ Evet ☐ Hayır			
9	İşe ara verip kısa süreli rahatlamamanın verimliliği artıracağını düşünüyor musunuz?	☐ Evet ☐ Hayır			
10	Aşağıdaki Unsurlardan hangileri iş yerinizde bulunsaydı motivasyonunuzu arttıracaklarını düşündünüz? (Birden fazla seçilebilir, Size en yakın hissettirenleri işaretleyiniz.)	☐ Sosyal oyun alanları (Langırt, Masa tenisi, Dart vs.) ☐ Kahve / İçecek Köşesi ☐ Rahat dinlenme Alanları ☐ Eğlenceli dekorasyon / Renkli ortam ☐ Stres atma ortamları (Çılgılık odası vb.) ☐ Ortam Müziği ☐ Mini spor / Hareket alanı ☐ Eğitim ve gelişim programları ☐ Takdir ve ödül sistemleri ☐ Esnek çalışma saatleri			

Bölüm 2: Aşağıda “Mesleki Bağlılık” ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Lütfen alttaki cetvele göre size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

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

A) Duygusal

Bağlılık

11	Bu şirkette çalışmak beni mutlu ediyor.	1	2	3	4	5
12	Bu kurumun bir parçası olmak bana gurur veriyor	1	2	3	4	5
13	Şirketimin başarılarını kişisel olarak önemsiyorum.	1	2	3	4	5

B) Devam Bağlılığı

14	Bu işi bırakırsam maddi olarak zorlanırım.	1	2	3	4	5
15	Şu anda başka bir iş bulmak zor olur	1	2	3	4	5
16	Bu işten ayrılamam çünkü kazanılmış haklarım, kıdemim veya maaşım gibi avantajları kaybedeceğim	1	2	3	4	5

C) Normatif

Bağlılık

17	Şirketin bana sağladığı imkânlar nedeniyle, burada kalmanın doğru olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18	Kurumuma karşı belli bir sorumluluk hissediyorum.	1	2	3	4	5
19	Şirket beni zor durumda bırakmadı, ben de onu yarı yolda bırakmak istemem.	1	2	3	4	5

Bölüm 4: YÖNETİCİ MEMNUNİYETİ

20	Yöneticim, fikirlerime değer veriyor.	1	2	3	4	5
21	Yöneticim adil davranıyor ve herkese eşit mesafede.	1	2	3	4	5
22	Yöneticim sayesinde işyerinde kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5

Bölüm 5: ÇALIŞMA ORTAMI ve KÜLTÜRÜ

23	Ekip arkadaşlarımla uyumlu çalışabiliyorum.	1	2	3	4	5
24	Ekip arkadaşlarımdan desteği / yardımı benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
25	Değer yargıları ve kurum kültürü benim değerlerimle uyumludur.	1	2	3	4	5

26	İş arkadaşlarımla olan durum veya olaylar o gün işe odaklanmamı etkiler.	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

Bölüm 6: İŞ-YAŞAM DENGESİ

27	Yoğun iş temposu aileme, arkadaşlarıma veya kendime zaman ayırmamı zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
28	Çalışma saatlerim esnek olsaydı, daha verimli olurum.	1	2	3	4	5
29	Özel hayatımla işim arasında sağlıklı bir denge kurabiliyorum	1	2	3	4	5
30	İş yüküm, sağlıklı yaşam sürdürmemi engelliyor.	1	2	3	4	5
31	İşyerinde gelişim / eğitim fırsatları sunuluyor.	1	2	3	4	5
32	Hafta sonları veya mesai dışı saatlerde işle ilgilenmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5

Bölüm 7: İŞ MEMNUNİYETİ

33	İşimden elde ettiğim gelir emeğimi karşılıyor.	1	2	3	4	5
34	Mevcut işimde kariyer anlamında ilerleme imkanı görüyorum.	1	2	3	4	5
35	İşim yeteneklerime ve ilgilerime uygun.	1	2	3	4	5
36	Yaptığım iş bana anlamlı geliyor / mutlu ediyor.	1	2	3	4	5
37	İşim gereği çıktığım seyahatler beni çok yoruyor	1	2	3	4	5

38	Mevcut işimden ayrılma planım var.	[] 12-24 ay içerisinde	[] hayır ayrılmayı düşünmüyorum
----	------------------------------------	-------------------------	----------------------------------

39	Ayrılmayı düşünmenizdeki etki eden neden nedir? (Birden fazla seçilebilir)	[] Gelirim emeğime göre yetersizliği [] Kariyer fırsatlarının kısıtlı olması [] Kurum içi ortam [] İş yükünün fazlalığı [] İş ve Yaşam dengesizliği [] Yönetim tarzı [] Sosyal haklar ve yan haklar eksikliği [] Yetersiz gelişim / eğitim imkanı [] Çalışma saatlerinin fazlalığı
----	--	---

[] Mobbing

40

Denetim sektöründe kalmayı istemenizde etki eden neden nedir? (Birden fazla seçilebilir, size en yakın hissettiren seçenekleri seçiniz)

- [] Gelirim emeğime göre yeterli
- [] Çalıştığım kurumun beni sadece pozisyon bazlı değil, kişisel olarak da geliştirmesi
- [] Kariyer fırsatlarının varlığı
- [] Kurumda yükselme şansım olduğunu düşünüyorum
- [] Kurum içi ortam
- [] Yönetim tarzı
- [] Esnek / hibrit çalışabiliyorum
- [] Çalışma saatleri
- [] Sosyal haklar ve yan haklar yeterliliği
- [] İş güvencesi hissediyorum
- [] Ekonomik nedenlerle kalıyorum