

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME PROGRAMI

**MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYİNİN
BELİRLENMESİ: TR-A1 DÜZEY 2 BÖLGESİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kahraman ARAL

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Hasan AYAYDIN

ŞUBAT – 2017

GÜMÜŞHANE

KABUL VE ONAY

Doç. Dr. Hasan AYAYDIN danışmanlığında, Kahraman ARAL tarafından hazırlanan “Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeyinin Belirlenmesi: TR-A1 Düzey 2 Bölgesinde Bir Araştırma” isimli bu çalışma, 20 / 01 / 2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

[İmza]

Doç.Dr.Bünyamin ER (Başkan)

[İmza]

Doç.Dr.Hasan AYAYDIN (Danışman)

[İmza]

Doç.Dr.Ekrem CENGİZ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.. / .. /

[imza] **Unvanı Adı SOYADI**

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeyinin Belirlenmesi:TR-A1 Düzey 2 Bölgesinde Bir Araştırma” isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

☒	Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
☐	Tezim sadece Gümüşhane Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
☐	Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

20 / 01 / 2017

[İmza]
Kahraman ARAL

ÖNSÖZ

Küreselleşmenin ekonomik hayatın en belirleyici unsuru olduğu günümüzde, “Ölçme-Ölçümleme” mesleği olan muhasebe ve muhasebecilik gün geçtikçe artan bir öneme sahip olmakta ve bu süreç muhasebe meslek elemanlarını, ticari hayatın vazgeçilmez yapıtaşı haline getirmektedir. Artık muhasebeciler, ulusal ve uluslararası işletmelerin, kurumların ve devletlerin en çok ihtiyaç duyduğu, güvendiği kişiler arasındadır ve dolayısıyla muhasebecilik de en çok tercih edilen mesleklerden biri haline gelmiştir.

Bu çalışma, Erzurum, Erzincan ve Bayburt illerinde faaliyet gösteren Mali Müşavirlerin çalışma hayatları incelenerek tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Tez çalışmamda sonsuz sabır ve desteğiyle hep yanımda olan, yazdığım her satırı en ince ayrıntısına kadar irdeleyerek eleştiri ve katkılarıyla beni yönlendiren değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Hasan AYAYDIN’a, araştırmanın detaylarını belirlememde fikri katkılarını, eleştiri ve yardımlarını esirgemeyen bir önceki danışmanım Sayın Doç. Dr. H. Erdoğan YAYLA’ya müdürümüz Sayın Doç. Dr. Bayram NAZIR ve anabilim dalı başkanımız Sayın Doç. Dr. Ekrem CENGİZ’e, verdikleri istatistiksel bilgilerle çalışmamda yardımcı olan Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirler Odası Başkanlarıma, anket çalışmalarım sırasında değerli vakitlerini ayırarak yönelttiğim tüm soruları içtenlikle cevaplayan muhasebe meslek üyelerine ve benimle emek birlikteliği yaparak katkı sunan Sayın Öğr. Gör. İ. Kays İMAMOĞLU ve tüm dostlara teşekkürü bir borç bilirim.

Gümüşhane - 2017
Kahraman ARAL

ÖZET

[ARAL, Kahraman]. Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeyinin Belirlenmesi:TR-A1 Düzey 2 Bölgesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, 2017, (97)

Günümüzde ulusal ve uluslararası piyasalar arasındaki hareketlerin bütünleşmesini sağlayan küreselleşme ve yeni ekonomi anlayışı, sosyal ve siyasal hareketler, konjonktürel dalgalanmalar işletmeleri doğrudan etkilemektedir. Bu etkiler doğrultusunda, işletmeler faaliyetlerinin devamlılığını sağlayabilmeleri açısından gelir-gider dengelerini sağlamak için çaba göstermek zorunda kalmaktadırlar. Hem ulusal hem de uluslararası piyasalardaki rakipleriyle rekabet etmek zorunda olan işletmelerin, gelir ve giderlerinin hesaplanması ve elde edilen gelirden vergisel yükümlülüklerin ödenebilmesi, yasal ve vergisel yeniliklerin işletme politikasına entegre edilebilmesi için muhasebe meslek mensuplarına ve Mali Müşavirlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle tüm muhasebe meslek mensuplarının iş yükünü ve sorumluluklarını arttırmaktadır. Meslek mensupları değişen yasal düzenlemelere ve teknolojik gelişmelere ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki işlerini icra ederken, hem devlet kurumlarıyla hem işletme içi ve dışı kurumlarla ilişki içindedirler. Bu karmaşa içerisinde muhasebe meslek mensupları zaman faktörünü etkin kullanmak zorundadırlar. Zaman baskısıyla diğer meslek mensuplarına göre sosyal hayatlarından daha fazla ödün vermek zorunda kalmaktadırlar. Bu durumda yaptıkları işe karşı tutumları, yaptıkları işten elde ettikleri tatmin düzeyleri olumsuz etkilenebilmektedir. Bu yüzden meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin incelenmesi ve iş tatminlerine etki eden faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Bu tez çalışmasında, TR-A1 Düzey 2 Bölgesindeki illerdeki (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Mali Müşavirlerin, iş tatmin düzeyleri ve iş tatminlerine etki eden demografik faktörler araştırılmıştır. Bu amaca ulaşabilmek için Erzurum, Erzincan ve Bayburt illerinde faaliyette bulunan Mali Müşavirlere Appleton v.d. (1998) tarafından geliştirilmiş anket formu uygulanmıştır. Elde edilen veriler; Frekans Analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA Testi), Çoklu Karşılaştırma Analizi (LSD Testi) kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analizler sonucunda, Meslekte Bulunan Kişiler İle İlişkiler' yönünden en yüksek iş tatmini ortalamasına, Çalışma Süresi(saat/gün)' değişkeninde en düşük iş tatmini ortalamasına sahip oldukları görülmüştür. Demografik değişkenlere göre; yaş, medeni durum ve meslekte çalışma süresi değişkeni açısından

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Meslek Mensupları, İş

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Meslek Mensupları, İş

ABSTRACT

[ARAL, Kahraman]. Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeyinin Belirlenmesi:TR-A1 Düzey 2 Bölgesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, 2017, (97)

Globalization and the new economy policy, social and political movements, cyclical fluctuations directly affect business. In accordance with this effects business have to make an effort to provide their operating activities. Business in which to compete their own rivals both national and international market they need to employ accountant and tax professional to calculate income and expense, to pay tax liabilities and to integrate legal and taxational innovations to business policy. For this reason, responsibilities of accountants and tax professionals increase. A members of professions have to keep in step with technological changes and legislative regulations. These persons keep in touch with the government and any of the business while working. They don't have to waste of time. As a result of all these reason and the pressure of time they have to sacrifice their family and own life. In this situation their job attitude and satisfaction effect negative. For this reason, it need to examine job satisfaction and attitude levels of members of profession. In this study examined the demographic factors affect job satisfaction in TRA1 Level 2 region. To reach this purpose it has carried out the questionnaire developed by Appleton et all. (1998). The data obtained from questionnaire analyzed by using Frequency analysis, explanatory factor analysis, independent sample T Test, One-way ANOVA, Multiple comparisons test (LSD). As a result of these analysis from the point of 'relationship between in the same job', working hours has the highest average. As a demographic variable; age, marital status and job year, the job satisfaction level differ from other variables. Professional liability in terms of marital status mans has lower job satisfaction key to women. In terms of income variables differs educational levels. As a last result in terms of income members of professions has a lowest satisfaction level in Bayburt in comparison with Erzurum, Erzincan.

Keywords: Account, Account Members of profession, Job satisfaction.

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK	
İÇ KAPAK	
KABUL VE ONAY	II
BİLDİRİM	III
ÖNSÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLO LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MUHASEBECİLİK KAVRAMI VE TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEĞİ	3
1.1. Muhasebe Kavramı	3
1.2. Muhasebenin Kapsamı.....	4
1.3. Muhasebenin Temel Kavramları	5
1.4. Muhasebenin Fonksiyonları	7
1.5. Muhasebenin Kuramsal Yapısı	7
1.6. Muhasebecilik Mesleği	9
1.7. Muhasebe Mesleğini Etkileyen Gelişmeler	11
1.8. Muhasebenin Sosyal Yönü	12
1.8.1. Yaratıcı Muhasebe	13
1.8.2. Çevre Muhasebesi	13
1.8.3. Adli Muhasebe	14
1.8.4. Davranışsal Muhasebe	15
1.9. Türkiye’de Muhasebecilik	15
1.9.1. Türkiye’de Muhasebeciliğin Gelişimi	16

1.9.2. TRA1 Düzey 2 Bölgesi'nde Yer Alan İllerde Muhasebecilik Mesleğine İlişkin Veriler.....	17
1.9.2.1. TRA1 Düzey 2 Bölgesi	17
1.9.2.2. TRA1 Düzey 2 Bölgesinde Muhasebecilik	17

İKİNCİ BÖLÜM

2. TATMİN KAVRAMI VE İŞ TATMİNİ	19
2.1. İş Tatmini	19
2.2. İş Tatmini İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	20
2.2.1. Kapsamsal Kuramlar.....	20
2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	20
2.2.1.2. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	21
2.2.1.3. Alderfer'in VİG (ERG) Kuramı.....	22
2.2.1.4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	22
2.2.2. Süreçsel Kuramlar	24
2.2.2.1. Victor Vroom'un Bekleyiş Kuramı	24
2.2.2.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı	24
2.2.2.3. Eşitlik (Adalet) Kuramı	24
2.2.2.4. Edwin Locke'un Amaç Kuramı	25
2.3. İş Tatminine Etki Eden Faktörler	26
2.3.1. İş Tatminine Etki Eden Örgütsel Faktörler	27
2.3.1.1. Ücret	27
2.3.1.2. İşin Nitelikleri	28
2.3.1.3. Çalışma Koşulları	29
2.3.1.4. Kariyer İmkanları ve Terfi	30
2.3.1.5. Çalışma Arkadaşları	31
2.3.2. İş Tatminine Etki Eden Bireysel Faktörler	31
2.3.2.1. Kişisel Faktörler	31
2.3.2.2. Yaş	31
2.3.2.3. Mesleki Süre (Tecrübe).....	32
2.3.2.4. Cinsiyet	32

2.3.2.5. Medeni Durum.	32
2.3.2.6. Eğitim Düzeyi	33
2.3.2.7. Statü	34
2.4. İş Tatminsizliği ve Sonuçları	34
2.5. İş Tatmini Konusunda Yapılmış Araştırmalar	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ:

TRA1 DÜZEY 2 BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA	41
3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	41
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41
3.3. Araştırmanın Yöntemi	42
3.4. Veri Toplama Aracı	42
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	42
3.6. Araştırmanın Bulguları	43
3.6.1. Güvenilirlik Analizi	43
3.6.2. Demografik Bulgular	43
3.6.2.1. Cinsiyet	43
3.6.2.2. Yaş	44
3.6.2.3. Medeni Hal	44
3.6.2.4. Eğitim Düzeyi	45
3.6.2.5. Çalışma Süresi	45
3.6.2.6. Çalışılan İl	46
3.6.3. İş Tatminine İlişkin Bulgular	46
3.6.3.1. İş Tatmini Ölçeği Sorularına Verilen Cevapların Frekans Dağılımları	46
3.6.3.2. İş Tatmini Ölçek Ortalaması	51
3.6.4. İlgili Değişkenler Açısından İş Tatmin Boyutlarının Test Edilmesi	52
3.6.4.1. Yaş Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları	52
3.6.4.2. Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları	53
3.6.4.3. Medeni Hal Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları	54

3.6.4.4. Eğitim Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları	56
3.6.4.5. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları	60
3.6.4.6. Çalışılan İl Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları	70
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	74
KAYNAKÇA	76
ÖZGEÇMİŞ	84



TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1.	TRA 1 Düzey 2 Bölgesindeki Mali Müşavirlerin İl Bazında Dağılımı	17
Tablo 2.1.	Herzberg'in Çift Faktör Kuramına Göre İş Ortamı ve Muhtevası Etmenler	23
Tablo 2.2.	Herzberg'in Çift Faktör Kuramına Göre Hijyen ve Güdüleyici Etmenler	23
Tablo 3.1.	Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi	43
Tablo 3.2.	Mali Müşavirlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı	43
Tablo 3.3.	Mali Müşavirlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı	44
Tablo 3.4.	Mali Müşavirlerin Medeni Hal Değişkenine Göre Dağılımı	44
Tablo 3.5.	Mali Müşavirlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı	45
Tablo 3.6.	Mali Müşavirlerin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı	45
Tablo 3.7.	Mali Müşavirlerin Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Dağılımı	46
Tablo 3.8.	Mali Müşavirlerin Elde Edilen Kazanca Göre Frekans Dağılımı	46
Tablo 3.9.	Mali Müşavirlerin Fiziksel Çalışma Şartlarına Göre Frekans Dağılımı	47
Tablo 3.10.	Mali Müşavirlerin Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımı	47
Tablo 3.11.	Mali Müşavirlerin Çalışma Yöntemlerini Seçim Özgürlüğüne Göre Frekans Dağılımı	48
Tablo 3.12.	Mali Müşavirlerin Sahip Oldukları Mesleki Sorumluluklara Göre Frekans Dağılımı	48
Tablo 3.13.	Mali Müşavirlerin Kişisel Yeteneklerini Kullanma Fırsatına Göre Frekans Dağılımı	49
Tablo 3.14.	Mali Müşavirlerin Meslekte Bulunan Kişiler İle İlişkilerine Göre Frekans Dağılımı	49
Tablo 3.15.	Mali Müşavirlerin Mesleki İşlerinin Çeşitliliğine Göre Frekans Dağılımı	50
Tablo 3.16.	Mali Müşavirlerin İyi Bir Mesleğe Sahip Olduklarını Kabul Etmelerine Göre Frekans Dağılımı	50
Tablo 3.17.	İş Tatmini Ölçek Ortalamaları	51

Tablo 3.18.	Yaş Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi (ANOVA Testi)	52
Tablo 3.19.	Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi (T Testi) ..	53
Tablo 3.20.	Medeni Hal Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi (T Testi)	54
Tablo 3.21.	Eğitim Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının testi (ANOVA Testi)	56
Tablo 3.22.	Eğitim Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Çoklu Karşılaştırması (LSD Testi)	57
Tablo 3.23.	Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi (ANOVA Testi)	60
Tablo 3.24.	Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Çoklu Karşılaştırılması (LSD Testi)	61
Tablo 3.25.	Çalışılan İl Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi (ANOVA Testi)	70
Tablo 3.26.	Çalışılan İl Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Çoklu Karşılaştırması (LSD Testi)	71

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.	Finansal Muhasebenin Kuramsal Yapısı	8
------------	--	---



GİRİŞ

Günümüzde muhasebe mesleğinin içeriğinin genişlemesi ve kapsamının artması, bu mesleğe gereken önemi artırmıştır. Muhasebe mesleğinde sadece meslek mensupları ve işletmeler değil, vergilerin düzenlenmesi ve düzenlenen vergilerin sağlıklı ve sistematik bir biçimde toplanmasında muhasebe meslek mensuplarını aracı olarak kullanan devlet ve yapılan işlemler sonucunda çıkan verilerden yararlanmak isteyen tüm toplum bulunmaktadır. Bu yüzden muhasebecilik mesleğinde meslek mensuplarının hukuksal sorumluluklarının yanında sosyal sorumlulukları da vardır. Muhasebe meslek mensupları verilen görevleri sadece işletme veya vergi toplayan devlet için değil toplumun tüm kesimlerini düşünerek yerine getirmelidir.

Muhasebe meslek mensupları, işletmelerin, devlet ve toplumla arasındaki bağı oluşturmaktadır. Bu bağ ne kadar sağlam ve üretken olursa ekonomik işleyiş, devletin halkına sunduğu hizmetler, yatırımcıların sağlıklı kararlar alması, sağlıklı yatırımlar sonucunda karlılığın artması ve yeni istihdam olanaklarının oluşması, tüketen ekonomi yerine üretken ekonominin ortaya çıkması gibi birçok yararı ortaya çıkmaktadır.

Bu bakımdan gelişen ve değişen dünyada işletmelerin muhasebe departmanlarından beklentilerinin artması, muhasebe meslek mensuplarının iş yükünü artırmıştır. Bu iş yüklerinin giderek artmasıyla, çalışma sürelerinin fazlalığı, mesleki sorumluluklar, elde edilen kazanç düzeyi ve yapılan işlerin çok dikkat ve özen gerektirmesinden ötürü işlerde yapılan küçük hatalar ve yanlışlar önemli sonuçlar doğurduğundan meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Mali müşavirlik mesleğinde geçmişte fiziksel çalışmanın fazlalığı ve teknolojik imkânların yetersizliği gelişen teknoloji ile giderilmiştir. Ancak meslek mensuplarının takip zorluğu, ara eleman ihtiyacının fazla olması, zihinsel çalışmanın eskiye göre daha fazla olması, değişen yasaların ve uygulamaların takibi ve entegrasi meslek mensuplarının iş yükünü daha da artırmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini etkileyen faktörler oldukça çeşitlilik göstermektedir ve çalışanların kişisel özellikleri de dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışmada Erzurum, Erzincan ve Bayburt illerindeki Mali Müşavirlerin iş tatmin boyutları incelenmiştir. Bu çalışma, teorik ve araştırmaya dayalı olarak toplam üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, teorik bilgilerle muhasebe bilim dalından ve muhasebe mesleğinden bahsedilmiştir. Ayrıca Türkiye’de mali müşavirlik mesleği ve bu mesleğin getirmiş olduğu görev ve sorumluluklara değinilerek, muhasebenin kapsam ve önemi açıklanmıştır. Sonrasında ise araştırmanın yapıldığı bölgelerdeki muhasebe mesleğinin üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, iş tatminini tanımlaması yapılarak kuramsal yaklaşımlar bazında incelenmiş olup iş tatmini ve tatminsizliğini etkileyen faktörler incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise TR-A1 Düzey 2 Bölgesi’nde bulunan illerdeki mali müşavirlerin iş tatminlerini ölçmek amacıyla elde edilen sonuçlar demografik değişkenler ve iş tatmini boyutları olmak üzere istatistiksel olarak test edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MUHASEBECİLİK KAVRAMI VE TÜRKİYE’DE MUHASEBECİLİK MESLEĞİ

1.1. Muhasebe Kavramı

Muhasebe, işletmede alınan kararlar sonucu, çeşitli işletme fonksiyonlarının yerine getirilmesiyle, işletme varlıklarında ve bu varlıkların kaynaklarında ortaya çıkan değer değişimlerinin belirlenmesi ve bunların yeni kararlar almada kullanılabilir veriler haline getirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Atabey vd., 2001: 6-7). Bir başka tanıma göre muhasebe, işletmenin işleyişi ile işletmenin ekonomik unsurları arasındaki ilişkileri ve değişimleri, belirli bir dönem sonundaki durumlarını kar veya zarar olarak parasal açıdan belirleyebilmektedir (Özko, 1998: 15).

Muhasebe, evrensel anlamda işletmenin dili olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu vd., 2011: 2). Muhasebe, bir örgütün kaynaklarının oluşumunu, bu kaynakların kullanımını, bu kaynaklarda meydana gelen artış veya azalışları ve örgütün finansal açıdan durumunu açıklayan bilgileri üreten ve bunları ilgili kişi ve kuruluşlara ileten bilgi sistemidir (Sevilengül, 2011:3). Muhasebe, işletmenin finansal verilerini toplayan, bu verileri işletme ile ilgisi olan kişilere kayıt, sınıflandırma ve analiz yoluyla işleyen, elde ettiği sonuçları dönemsel olarak düzenlenen özetleyici raporlar halinde sunan sistematik bir bilgi sağlama düzenidir (Büyükmirza, 2010: 27). Muhasebe, işletmenin faaliyetlerinin mal varlığında meydana getirdiği değişiklikleri belgelere dayanarak analiz eder, kaydeder ve belirli dönemlerde mali tablolar aracılığıyla muhasebeden yararlanmak isteyen taraflara bilgi sunan bir sistemdir (Kotar vd., 1995: 210).

Günümüzde ise muhasebe gerekli finansal bilgilerin üretilmesine hizmet ederek içerisinde sosyal gerçekliği barındırarak uygulamaların arkasındaki değerleri daha anlaşılır hale getirmeyi amaçlayan bir çalışma alanıdır (Uçma, 2011: 204).

1.2. Muhasebenin Kapsamı

Muhasebenin amacı değişiklik göstermemesine rağmen işletmelerin amaçlarının, faaliyet konuları, hedef kitlesi ve yaptıkları işlere göre değişiklik göstermektedir. İşletmeler alım satım, alıp üretip satmak veya hizmet satışı olmak üzere faaliyetlerini belirleyebilirler. Bu faaliyet çeşitliliğinden dolayı muhasebe sisteminde dallara ayrılmasına neden olmuştur.

Muhasebenin bölümlere ayrılması konusunda iki görüş bulunmaktadır. İlk görüşte Genel muhasebe ve Maliyet muhasebesi. Diğer bir görüş ise bu ayrıma Yönetim muhasebesinide dahil ederek üç başlıkta incelemektedir. Genel olarak Maliyet muhasebesi Yönetim muhasebesini de kapsamaktadır.

a) Genel Muhasebe: Finansal muhasebe olarak da nitelendirilip, kıymetlerin, işlemlerin ve sonuçların izlerini devamlı olarak depolayan yazılı bir bellektir (Lassegue, 1965: 3). Genel muhasebe işletmenin mali yapısını göstererek kaynaklarını nereden sağladığı ve bunları nerelere yatırdığını hesaplar üzerinden izler (Sevilengül, 2008: 20).

Genel muhasebenin faydaları şu şekilde ifade edilebilir; İşletmenin yapması gereken işlemlerin kayıt altında tutulmasını sağlar. Önceden yapılan bir işleme geri dönüş sağlar. İşletmenin belli bir tarihte ne kadar varlığı ve borcu olduğunu yani işletmenin mali durumunu gösterir. Genel muhasebeyi kullanan işletmeler faaliyet türlerine göre 3 e ayrılır:

- Ticari işletmeler: Almış oldukları mallar üzerinde herhangi bir değişiklik yapmadan satan işletmeler olup temel amaçları alım-satım yapmaktır. Örneğin; Oto galeri, Market vs.

- Üretim işletmeleri: Satacak olduğu malların hammaddesini alıp belirli giderlere katlanarak malı üretip üçüncü kişilere satışa sunarlar. Bu işletmelerin temel amacı mallar üzerinde değişiklik yaparak veya yeni bir mal ortaya çıkartarak satışlarını gerçekleştirmektir. Örneğin; Fabrikalar, Marangozlar vs.

- Hizmet işletmeleri: Bu işletme türünün amacı herhangi bir alım-satım haricinde hizmet faaliyetlerinde bulunarak gelir elde etmeleridir. Örneğin; Otelcilik, Nakliyecilik, Bankacılık vs.

b) Maliyet Muhasebesi: Kısaca maliyet türlerini, maliyet yerlerini ve maliyet yüklemelerini hesaplamak için yapılan işlemlerin tümüdür (Savcı, 2010: 1). İşletmenin

ürettiği her bir mamulün imal edilmesi ve hizmetlerin yerine getirilmesi için gerekli giderleri muhasebeleştirir, hammadde ve işçilik maliyetlerini uygun bir biçimde kaydeden, sınıflayan, raporlayan ve standart maliyetlerle karşılaştıran bir muhasebe dalı olarak tanımlanır. Maliyetlerin saptanması işletmenin karlılığı, mamullerin, bölümlerin ve imalat dışındaki bölümlerin başarısı hem işletme içinde hem de işletme dışında kullanılmak amacıyla ölçülür analiz edilir ya da tahmin edilir. Maliyet muhasebesi de aynen yönetim muhasebesi gibi işletme yöneticilerine bilgi sağlamak amacını gütmektedir (Özyürek, 2009: 8).

c) Yönetim Muhasebesi: İşletme yönetiminin belirlediği hedeflere ulaşmak ve bunun için gerekli kontrolleri yapmak, doğru kararlar verebilmek ve böylece işletmenin verimliliğini artırmak amacıyla genel olarak muhasebeden, özel olarak maliyet muhasebesinden yararlanarak uygun yöntem ve tekniklerle kaynakların ve maliyetlerin yönetilmesine denir (Civelek vd., 2008: 206).

1.3. Muhasebenin Temel Kavramları

Kavramlar bir muhasebe probleminin çözümü için uygulanacak ilkelerin saptanmasında temel olacak görüşleri yansıtır ve gözlemleri düzene koymak ve anlayabilmek amacıyla insan düşüncesi sonucunda oluşturularak bilgiler arasında ilgi kurulmasını sağlarlar (Cemalcılar, 2009: 116). Muhasebenin temel kavramları şunlardır (Kaygusuz vd., 2013: 9):

1. Sosyal Sorumluluk Kavramı
2. İşletmenin Sürekliliği Kavramı
3. Kişilik Kavramı
4. Dönemsellik Kavramı
5. Maliyet Esası Kavramı
6. Tarafsızlık ve Belgelendirme Kavramı
7. Tutarlılık Kavramı
8. Tam Açıklama Kavramı
9. İhtiyatlılık Kavramı
10. Parayla Ölçülme Kavramı
11. Önemlilik ve Özün Önceliği Kavramı

Sosyal sorumluluk kavramı: Muhasebe mesleğinde bu mesleği icra edenler, ürettikleri bilgilerde ve uygulamaların gerçekleştirilmesinde belli bir grubun değil tüm ilgili grupların hatta tüm toplumun çıkarlarını gözetmek zorundadır. Bu doğru ve tarafsız bilgiler ışığında yararlanıcıların doğru kararlar alması ve yatırım yapmasını sağlamaktadır.

İşletmenin sürekliliği kavramı: İşletmelerin kuruluş ana sözleşmelerinde aksi bir durum belirtilmediği sürece işletmelerin ömrünün sonsuz olarak görülmesidir. Bu kavramdan dolayı işletmeler kaynak temininde vade sınırlaması olmaksızın yararlanabilirler.

Kişilik kavramı: Bu kavrama göre işletmenin ayrı bir tüzel kişiliği vardır ve işletme ortaklarından ayrı tutulmaktadır. Muhasebe sadece işletmenin varlık ve kaynaklarıyla ilgilenmektedir.

Dönemsellik kavramı: İşletmenin ömrü sınırsızdır ve işletme bu sınırsız ömrü dönemlere ayırmak zorundadır. İşletme her dönemin gelirini giderini ait olduğu döneme yazmalıdır. Çünkü işletme karlılık durumunu ve mali yapısını dönemlere ayırarak göstermelidir.

Maliyet esası kavramı: Bu kavramda işletmenin sahip olduğu likidite ve alacaklar ile maliyeti belirlenmesi mümkün olan varlıkları muhasebeleştirip, bunların işletmenin varlığı olma aşamasına kadar ki maliyetlerinin belirlenmesidir.

Tarafsızlık ve Belgelendirme kavramı: Bu kavram gereği muhasebede yapılan kayıtların ve uygulamaların her birinin tarafsız bir şekilde kaydedilmesi ve sonuçlarının geçerli belgelere dayandırılarak yapılması esas alınmaktadır.

Tutarlılık kavramı: İşletme muhasebe politikalarını zorunda kalmadığı sürece değiştirmesi uygun görülmemektedir. Çünkü sağlıklı bir analiz yapılabilmesi için birbirini izleyen dönemlerde ki muhasebe politikaları aynı olmak zorundadır.

Tam açıklama kavramı: İşletmenin dönem sonunda ve dönem içerisinde ki mali tablolarının tam ve anlaşılır bir şekilde olması gerekmektedir. Mali tablolar tam anlaşılır bir şekilde düzenlenir ise yatırımcılarda sağlıklı kararlar verebilir.

İhtiyatlılık kavramı: İşletmenin ileride karşılaşabileceği olası zarar ve giderleri için temkinli olması, tedbir alması anlamına gelmektedir. Bu kavramın gereklilikleri yerine getirildiği takdirde işletmenin mali yapısına, kısa vadede likidite ve kaynak sıkıntısına yol açacak zararların önüne geçmiş olmaktadır.

Parayla ölçülme kavramı: işletmenin mali işlemlerinin kaydedilmesi ve ölçülmesi için ortak bir ölçü biriminin olması gerekmektedir. Bu gereklilikten dolayı işletmeler ortak ölçü birimi olarak ulusal para birimini kullanmaktadırlar.

Önemlilik ve özün önceliği kavramı: işletmenin mali işlemlerinde ve bu mali işlemlerin sonucunda ortaya çıkan tablolarda önemli bilgi kavramı vardır. Eğer mali tabloların yorumlanmasını açıklanmasını etkileyecek şekilde bir bilginin olmaması o bilgiyi önemli kılmaktadır. Özün önceliği olarak ise işletmeye en yararlı bilgiler ve gerçeklerin göz önünde olması gerekmektedir.

1.4. Muhasebenin Fonksiyonları

Muhasebenin fonksiyonları dörde ayrılmaktadır. Bunlar; kaydetme, sınıflandırma, özetleme ve raporlama, yorumlamadır (Sevilengül,2008:10).

Kaydetme: İşletmeyi ilgilendiren mali nitelikteki olayları parasal değerleriyle muhasebede yasalar ve kurallar esas alınarak kayıt altına alınmasıdır (Avder, Özçelik,2009:2).

Sınıflandırma: Çok sayıdaki işlemin, örneğin; alış, satış, para, banka vb. İşlemlere ait bilgilerin belirli sınıf veya gruplara göre düzenlenmesi işlemidir (Sürmeli,2009:9).

Özetleme ve Raporlama: Günlük deftere tarih sıralamasına göre kaydedilen bilgilerin oradan da büyük deftere intikal eden işlem ve olayların anlamlı olarak özetlenerek tablolar aracılığıyla ilgili kişilere ulaşmasıdır (Alagöz,2014:16).

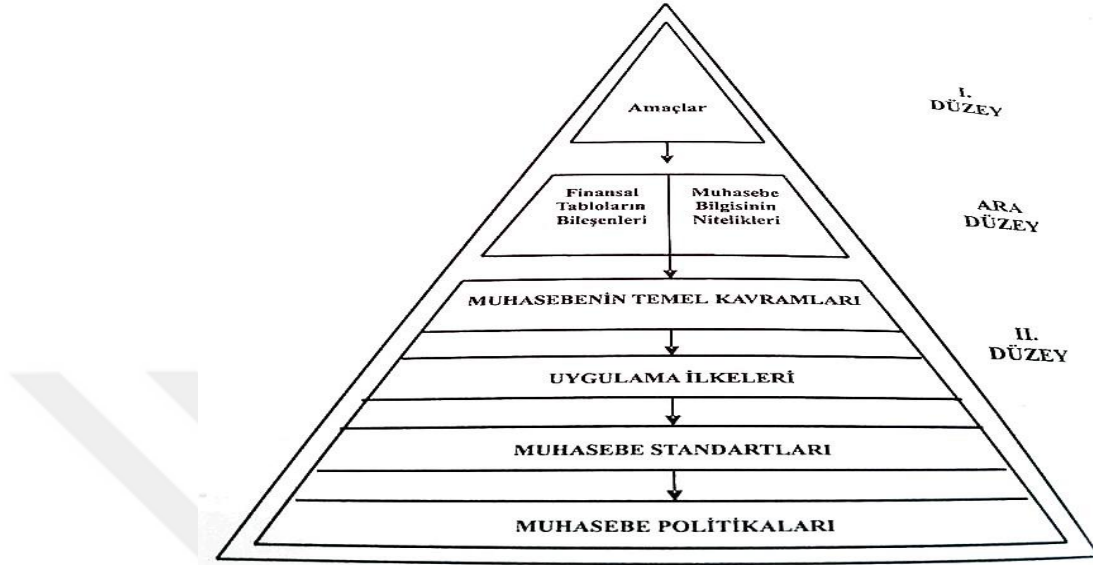
Analiz etme ve Yorumlama: Muhasebe raporlarında ki bilgilerin anlamlarının ve olaylar arasındaki ilişkilerin araştırılmasına denir (Sevilengül,2008:11).

1.5. Muhasebenin Kuramsal Yapısı

Ekonomi ve finans dünyasındaki gelişmeler, muhasebe sistemi tarafından üretilen bilgilere olan ihtiyacın artması ve çeşitlenmesi muhasebenin içinde kalacağı sınırları, çerçeveyi belirleyen bir kurumsal çatıyı gerekli kılmaktadır. Kurumsal yapı diye ifade edilebilecek bu çatı aslında bir anayasaya benzemektedir. Kısaca kurumsal yapı, muhasebe uygulamalarında anlamlı uygulama ilkelerinin ve standartlarının gelişimine önderlik eden, finansal muhasebenin ve finansal tabloların yapısını, fonksiyonunu ve sınırlarını tanımlayan birbirleriyle ilişkili amaçların ve esasların (kavramların)

oluşturduğu tutarlı bir sistemi ifade eder. Muhasebenin kuramsal yapısını aşağıdaki gibi bir şekil yardımıyla ifade edilebilir (Kutlu,2011:59).

Şekil 1.1. Finansal Muhasebenin Kuramsal Yapısı



Kaynak: Kutlu,2011:60.

Muhasebe işlemlerinin yerine getirilmesinde öne çıkan hususlara aşağıdaki durumlar örnek olarak verilebilir (Yanık vd., 2012:596):

- Muhasebe işlemlerinde sunumun işletmenin istediği şekilde değil, yasa, yönetmelik veya tabi olunan diğer hukuki yaptırımlar gözönünde bulundurularak yapılması gerekir.
- Muhasebe hizmetlerinin büyük bir bölümü dönemsellik kavramı gereği ertelenemez ve stoklanamaz.
- Muhasebe işlemlerinin sunumunu yapan kişilerde mesleki bilgi, deneyim ve uzmanlık etkilidir.
- Muhasebe işlemlerinde bir aksaklık veya bir hatanın genellikle maddi bir yaptırımı vardır.
- Muhasebe kaynağını genellikle önceden yapılmış işlemler veya elde edilen verilerden alarak güvenilirliğini sağlar. Bu güvenilirliğinin temelini somut belgelere dayanarak oluşturur.
- Muhasebe işlemleri yerine getirilirken, muhasebenin birçok çalışma disiplini etkilemesi nedeniyle, fiziksel ve zihinsel çalışmanın yanısıra teknolojik bir çalışma ortamı muhakkak olmalıdır.

- Muhasebe hizmetleri yerine getirilirken, mükellef adına yasa ve kanunlar gereği rutin olarak yapılması gereken birçok hizmet vardır.

- Muhasebe işlemlerinde süreklilik esastır. Birçok işlem belli bir süre sonra bitmeyip, sürekli yerine getirilmesi gereken bir özellik taşır.

1.6.Muhasebecilik Mesleği

Muhasebecilik; İlahiyat, mühendislik, mimarlık, hukuk ve tıp gibi bir meslek olarak görülmektedir. Bir uğraşmayı meslek yapan önemli bazı özellikleri aşağıdaki biçimde sıralamak mümkündür (Marşap, 1995:4);

- Tüm meslekler karmaşık, sürekli gelişen ve yenilenen bir bilgi yapısını içerirler.
- Tüm mesleklerde meslek mensupları, uygulamada karşılaştıkları birçok problemlerin çözümünde kendi mesleki yargılarını kullanırlar.
- Tüm mesleklerde, kişisel çıkarların yanında kamu yararını gözetip ve kamuya hizmet edecek mesleki bir sorumluluk vardır.

Muhasebe meslek mensupları işleri gereği devlete, mükelleflere, çalıştığı kuruma ve topluma karşı sorumlulukları olan kişilerdir. Devamlı olarak günceli takip etmek durumundadırlar. Çünkü ekonomi alanındaki gelişmelerden haberdar olmak, mevzuattaki değişiklikleri takip etmek ve yasal sorumluluklarını yerine getirmek mesleğin gerektirdiği koşullardır. Sundukları hizmetleri daha iyi hale getirebilmek ve mükelleflerin memnuniyetini sağlamak için aktif olarak rol almaları gerekir (Yüksel,2013:1).

3568 Sayılı yasaya göre, muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin konusu; gerçek ve tüzel kişilere ait işletmelerin (Resmi gazete, 1989):

- a) Genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, mali tablolarını ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek,
- b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak,
- c) Mali konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme ve denetim yapmak, malî tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, raporlar düzenlemek, tahkim, bilirkişilik gibi işleri yapmaktır.

Muhasebecilik uluslararası alanlardaki gelişme ve değişimlerle birlikte kendini yenileyip mesleki sorumluluklarını ve hedef kitlelerini genişletmektedir (Yıldız,

2010:157). Muhasebecilik, ulusların ekonomik hayatının yapı taşıını oluşturan işletmelerin muhasebe ve denetimle ilgili mali işlemlerini yasalara ve standartlara bağlı kalarak objektif, nesnel, sır tutar ve güvenilen bir tavırlar yerine getirilmesinde aracı olan bir mesleki faaliyettir (Gökgöz vd., 2012:478). Bu meslekte, bilgi ve yeterliliğin yanı sıra psikolojik ve sosyolojik değerleri de içinde barındırmaktadır (İbiş, 2002:134).

Muhasebe mesleğinde 2 taraf bulunmakta olup, mesleğin temel faaliyetlerini yerine getirenler ve bu meslek mensuplarını denetleyenlerdir. Muhasebe faaliyetlerini yürütenlere Mali Müşavir, denetim görevini üstlenen meslek mensuplarına ise Yeminli Mali Müşavir denilmektedir (Kaval, 2003:38). Mali Müşavirlik: Muhasebe mesleğine ait mali işlemlerle birlikte ticari işletmelerin muhasebe düzenini kurup, geliştirip, işletmecilik ve mali mevzuatlarının gerekliliklerini sağlayıp danışmanlık hizmeti vermektir (Sürmeli vd., 1995:10).

Muhasebe fonksiyonlarının çeşitliliği dikkate alındığında, muhasebecilik mesleğinin, zihinsel çalışmaya dayanması ve sürekli dikkat isteyen uygulamaların olması bu mesleğin stress yükünü artırarak meslek mensupları üzerinde ki baskıyı artırıp çalışma ortamlarında ve aile hayatında da etkisini göstermektedir. Bu da muhasebe mesleğini çoğu meslekten ayıran ve stresli mesleki faaliyetler arasına alan etkenlerden birisidir (Yıldırım vd., 2004: 2).

Muhasebeciler mükellefleri ile ilgili bilgileri doğru bir şekilde yansıtmalıdır. Vergi beyannamelerini imzalamak, etkin bir şekilde denetimlerini sağlayarak vergi denetimine yardımcı olmak muhasebecinin görevidir. Yasalara uygun bir şekilde işlemlerin gerçekleştirilmesi gerekir. Muhasebe meslek mensupları bir yandan etkin bir bilgi ağını sağlamaya çalışırken bir yandan da toplumun çıkarını da göz önünde bulundurmalıdır. Dolayısıyla yapılan işin değer yargılarına ve ahlak kurallarına uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir (Yüksel, 2013:2). Muhasebeciler işleri gereği sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken bazı engeller ve sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu kimi zaman mükellef kaynaklı kimi zaman da devlet kaynaklı olarak ortaya çıkabilmektedir. Genel olarak karşılaştıkları sorunlara bakıldığında; mükelleflerin vergi ödemeleri ile ilgili baskıları, mükelleflerin evraklarını zamanında ulaştırmamaları sonucu işle ilgili aksamalar, kanunda, mevzuatta sürekli olarak değişikliklerin yaşanması ve bunların takibinin zorluğu, ücretlerin zamanında tahsil edilememesi, devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin çokluğu, iş yükünün fazla olması

ve iş yoğunluğundan dolayı özel hayata vakit ayıramama şeklinde sıralanabilir. Bu problemler bir arada düşünüldüğünde muhasebeciler üzerinde büyük bir baskı ve stres unsuru oluşturduğu gözlenmektedir. Oluşan baskılar içinde muhasebecilerin artan stresi beraberinde mesleğe karşı olan ilgisinin azalmasına, düşük performans göstermesine, hayata karşı problemlili bir birey haline gelmesine yol açabilmektedir. Bu olumsuzluklar meslekten, çalışılan kurumdan ayrılmaya kadar giden ve beraberinde sağlık sorunlarını getiren bir süreçte doğru yol alabilmektedir. Bu sağlık sorunlarının başında günümüzde giderek yaygınlaşan duygusal tükenme kavramı yer almaktadır (Yüksel, 2013:2-3).

1.7. Muhasebe Mesleğini Etkileyen Gelişmeler

İşletmeler sürekli değişen ve gelişen çevre şartları içerisinde faaliyette bulunmaktadır. Bu süreç, işletmelerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için sahip olmaları gereken bilgiler geçerliliğini her gün yitirmektedir. İşletmelerin yeni bilgiye sahip olmak, pozisyonu korumak ve ilerletmek daha da önem kazanmıştır. İşletmeleri değişime zorlayan unsurlar genel olarak şunlardır (Uzay, 2004:1-2):

- Sürekli değişen istek ve ihtiyaçlar,
- Teknolojik yenilikler (innovation),
- Endüstri yapısı ve ürün yaşam süresinde değişimler,
- Ekonomik krizler,
- Yasal değişiklikler,

Bu unsurlar aynı zamanda muhasebe mesleğini de etkilemektedir. Son yıllarda muhasebe mesleğine daha fazla etkisi olduğu düşünülen dört temel alandaki gelişmeler incelenmiştir. Bu gelişmeler; küreselleşme, yeni ekonomi, finansal skandallar ve ekonomik krizlerdir (Uzay, 2004:2).

a) Küreselleşme: Amerikan Ulusal Savunma Enstitüsü küreselleşmeyi “malların, hizmetlerin, paranın, teknolojinin, fikirlerin, enformasyonun, kültürün ve halkların hızlı ve sürekli bir biçimde sınır ötesine akışı” biçiminde tanımlamaktadır (Tağraf, 2002:35-36). Küreselleşme, dünyada fikirlerin, görüşlerin ve teknolojilerin global düzeyde kullanılarak, ulusal devlet sınırları dışında yeni ilişki ve anlayış biçimlerini ortaya çıkararak, pazarların ulusal değil uluslararası seviyeye çıkarak tek pazar haline gelmesidir

(Kaçmazoğlu, 2002:49). Küreselleşme, ekonomiden siyasete, sosyal politikadan kültüre, hemen hemen yeryüzünün her alanındaki değişimi ifade etmek için kullanılan “sihirli” bir sözcük haline gelmiştir (Çalık vd., 2005:56).

b) Yeni ekonomi: Teknolojik gelişmeyle ortaya çıkan büyük ölçüde dijitalleşmeye ve internete bağlı olan, mal ve hizmet üretimlerinde teknoloji ağırlıklı çalışan ekonomi anlamına gelmektedir (Bayraç, 2003:43). Yeni ekonominin en önemli etkileri; aynı amaç doğrultusunda çalışan farklı birimlerin eşgüdümünü sağlamak ve bilgi toplamak için katlanılan maliyetin azaltılması ve iş yapmak için engel oluşturan coğrafik ve endüstriyel sınırların azalması olarak ortaya çıkmaktadır (Gürdal, 2004:88-89).

c) Finansal skandallar: Finansal skandallar, finansal tablolarda yer alan finansal bilgilerin güvenilir, anlaşılabilir, karşılaştırabilir olmasına ve ihtiyaca cevap verebilmesine engel teşkil eden skandallar olarak ifade edilebilir (Atmaca, 2012:192-193). Finansal skandalların en önemli nedenlerinden biri olan çıkar çatışmaları nedeniyle, finansal raporlama sürecinde etkin olan işletmenin üst kademedeki yöneticilerinin finansal tablolar üzerinde kendi istekleri ve çıkarları doğrultusunda yapmış olduğu çarpıtmalar ve yönetim başarısızlıkları mali tablolara olan güveni azaltmıştır (Arı, 2009:409).

d) Ekonomik krizler: Günümüzde kriz, düzgün olamayan ve ani olarak meydana gelen, reform gerektiren istikrarsız bir durum olarak algılanmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin, finans piyasalarında, rekabetin acımasız koşullarında geri kalmaları sonucunda finansal krizler meydana gelmektedir (İmamoğlu ve Aral, 2010:131). 2008 yılında ABD’de mortgage kredilerinin geri dönüşümü olmaması yüzünden çıkan ve sonrasında aşamalı olarak tüm dünyaya yayılan küresel kriz gelişmiş ve gelişmekte olan tüm dünya ülke ekonomilerini etkilemiştir (Can, 2010:97).

1.8. Muhasebenin Sosyal Yönü

Muhasebenin sosyal yönünü incelerken muhasebenin temel kavramlarından olan sosyal sorumluluk kavramını açıklarsak muhasebenin sosyal yönünü daha iyi anlayabiliriz.

Sosyal sorumluluk kavramı: Muhasebe kayıtlarında, kayıtların yürütülmesinde ve bu kayıtlar sonucunda ortaya çıkan mali tablolarda sadece belirli kişi veya kuruluşların bilgi edinmesi ve hizmetini görmesi değil, tüm halkı gözönünde

bulundurarak tarafsız ve gerçek dışı bilgilerden kaçınarak bu mesleğin icrasının yerine getirilmesidir.

Sosyal muhasebe: Sosyal bakımdan uygun görülen davranışları belirleyen, sorumlu olunacak tarafları kararlaştıran, uygun ölçütler ve teknikler geliştirip ve bu tekniklerle faaliyet sonuçlarını raporlayan bir muhasebe faaliyetidir. (Ertuna,2012:43)

Muhasebenin sosyal yönünü meydana getiren 4 çeşit muhasebe türü vardır. Bunlar;

- 1) Yaratıcı Muhasebe
- 2) Çevre Muhasebesi
- 3) Adli Muhasebe
- 4) Davranışsal Muhasebe

1.8.1. Yaratıcı Muhasebe

Finansal tabloların başkalaştırılması yani değiştirilmesi olarak da adlandırılan yaratıcı muhasebeye her işletmenin farklı sebeplerde ihtiyacı olabilir, ancak hepsinin ortak bir amaç doğrultusunda bu tür yanıltıcı bilgileri önlemek için yaratıcı muhasebeye başvurabilmektedir. (Çıtak, 2009:84). Yaratıcı muhasebe işletmelerin finansal tablolarının durumunu olduğundan daha iyi göstermesi amacına hizmet ederek, ilkeler ve yasal düzenlemelerdeki esnekliklerden yararlanıp, hatta bazen ilkelerin tamamen dışına çıkarak bilgilerin okuyucuları yanıltacak biçimde değiştirilmesidir(Saltoğlu, 2003:108). Yaratıcı muhasebe, muhasebe meslek mensuplarının dönemlik hesaplarda yer alan verileri değiştirmek maksadıyla mesleki bilgilerini kullandıkları bir süreci açıklamak için kullanılmaktadır (Balaciu vd., 2009: 174).

1.8.2. Çevre Muhasebesi

Muhasebecilerin yararlanılan mali nitelikteki bilgilerin sağlanmasında muhasebenin sosyal sorumluluk kavramının bir gereği olarak özetleme ve raporlama fonksiyonunun yerine getirilmesi ve gelişen ülkelerde çağdaş işletmelere ve bu işletmelerin çevresine dönem dönem raporlar halinde sunarak ahlaki değerlere uygun bir şekilde yol göstermesidir (Çelik, 2007:33). Muhasebeden, çevresel faktörlerle ilgili kayıtların izlenmesi, maliyetleri belirleyerek yönetim muhasebesinde kullanılacak çevresel ve finansal bilgiler üretmesi beklenmektedir (Haftacı vd., 2007:112). Doğal

çevrenin bozulması veya doğal çevreye katılan değerlerin, gelişip değişen dünyamızın makro ve mikro seviyede sosyo-kültürel ve mali yapısal bakımından oluşturulması için çevre muhasebesinin önemini artırmıştır (Özkoç, 1998: 18).

1.8.3. Adli Muhasebe

Muhasebe mesleğinde soruşturup ve yargılayan, mesleki yetenekleri ile uyumlu olarak yargısal süreçlerde bilirkişilerin ve hâkimlerin yararlanması için kaynaklar oluşturup, dolandırıcılık, zararların değerini belirleme, işletmelerin değerini belirleme gibi davalara yardımcı olarak finansal sorunların çözümünde kullanılan muhasebenin alt dalıdır. (Aktaş vd., 2008:103-104). Adli muhasebenin adından da anlaşıldığı üzere, işletmelerin karşılaştığı sorunları mali verilerden yararlanarak hukuk kuralları çerçevesinde çözüm getirmeyi amaçlayan bir uzmanlık türüdür (Elitaş, 2012:155). Adli Muhasebe, sorunların çözümünde denetleme fonksiyonundan yararlanıp muhasebe gerçeklerinin ortaya konulmasını sağlar (Aktaş vd., 2008:103-104).

Adli muhasebecilerin çalışma alanları çok geniş olup tüm sektörler çalışma alanına girmektedir. Bu alanlar ve konularından bir kaç şunlardır (Pazarçeviren, 2005:11-12):

- Ortaklık veya hissedar davaları
- Şahsi Yaralanma İddiaları
- Sigortadan Alınabilecek Tazminat Davaları
- İşletme/İşgören Hile Soruşturmaları
- Boşanmalarla İlgili Mali Anlaşmazlıklar
- İşletmenin Mali Kayıplarına İlişkin Davalar
- Mesleki İhmal
- Arabuluculuk ve Tahkim

Adli muhasebeyi doğuran muhasebede ki hileler üzerine uluslararası düzenlemeler vardır. Bunlar (Erol, 2008:233):

- Treadway Komisyonu
- Denetim Standartları
- Uluslar arası Denetim Standartı
- Uluslar arası Muhasebeciler Birliği

- Amerikan Mali Müşavirler Odası Birliği dir.

1.8.4. Davranışsal Muhasebe

İşletmeler içinde bulundukları toplumun kültürel değerlerinden bağımsız değildirler. Toplumun kültürü işletmenin muhasebe sistemine de etki etmekte ve muhasebenin sadece sayısal verilere bakılarak değerlendirilmesi değil muhasebenin davranışsal boyutu ile ele alınmasını gerektirmektedir (Gökgöz, 2012: 48).

Davranışsal muhasebe, insanların muhasebe olayı ile karşılaştığında göstermiş olduğu tepkileri ve davranışları inceler ve klasik muhasebeden elde edilen finansal verilerin karar alma aşamasındaki etkisini ölçer. Kısaca “Geleneksel muhasebenin son noktası, davranışsal muhasebenin başlangıç noktası” olarak kabul edilir (Usul, 2007:1).

Muhasebenin davranışsal boyutu sayesinde (Gökgöz, 2012:49):

- Alınan kararların tüzel ve gerçek kişiler üzerindeki etkisi ölçülebilir.
- Stratejik planlama ve örgüt davranışları arasında ilişki kurularak düşüncelerin ölçülmesi ve raporlanması sağlanabilir.
- Birey davranışlarının işletme politikaları ile uyumlaştırılması ve yeniliklere açık olunması sağlanabilir.

Davranışsal muhasebe psikoloji ve sosyoloji bilimlerinden yararlanarak muhasebe meslek mensuplarının davranışlarını inceleyerek nasıl bir psikolojide yaptıklarını ve finansal tabloları nasıl ortaya koyduklarını inceleyip, yatırımcıların ve karar veren kişilerin de sosyolojik ve psikolojik durumlarını ele almaktadır (Usul, 2007:2).

1.9. Türkiye’de Muhasebecilik

Türkiye’de muhasebe mesleği, 01.06.1989 tarihinde 3568 sayılı muhasebe meslek kanunu yürürlüğe girerek mesleğin gelişimine büyük katkı sağlamıştır. 19.06.1989 tarihli ve 20194 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren "Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu", mesleğin kurallara ve belirli bir düzene kavuşmasını sağlayan yenilikçi bir kanundur. Bu kanun ülkemizde ki ekonomik düzenin uzun yıllar işleyişini güven altına alacak en önemli sosyal reformlardan biridir (Aysan, 1996:6).

3568 Sayılı meslek yasası dört bölümden oluşmaktadır. Yasanın birinci bölümünde amaç, mesleğin konusu, meslek mensubu olabilmenin genel şartları ve özel şartları, sınavlar, yemin etme, tasdik ve tasdikten doğan sorumluluk konularında bilgi vermektedir. İkinci bölümde, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları, kuruluşu, gelirleri, organları, seçimler, toplantılar, disiplin kurulu ve denetleme konularından bahsedilmektedir. Üçüncü bölümde, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğinin görevleri, organları, toplantılar, disiplin kurulu ve denetleme kurulundan söz edilmektedir. Dördüncü ve son bölümde ise çeşitli hükümler adı altında Oda ve birlik organlarının seçim esasları, Oda ve birlik organlarının denetimi, Odaların ve birliğin yurt dışında temsili, meslek sırları, reklam yasağı, yasaklar, ücret, görevle ilgili suçlar, disiplin cezaları gibi konulardan bahsedilmektedir (Nazlıoğlu, 2009:28).

1.9.1. Türkiye’de Muhasebeciliğin Gelişimi

Türkiye’de muhasebe mesleğinin yasalaşmasının gecikme sebeplerinden birisi de yasal sürecin tamamı Maliye Bakanlığı’na bırakılmıştır ve muhasebe mesleğinin sadece bir bölümü olan “Vergi Denetim” boyutuyla ele alınmış olmasıdır (Başer, 1999:29-30). Türkiye’de muhasebe standartlarının gelişimi devlet kontrolünde gerçekleşmiş, ilişkilerimizin sıkı olduğu ülkeler örnek alınmıştır ve örnek alınan ülkelerin uygulamalarından izler vardır. Muhasebe uygulamalarında sırasıyla Fransız, Alman, Amerikan ve Avrupa Birliği mevzuatı ve yayınlarının etkisi olmuştur ve daha sonra Uluslararası Muhasebe Standartlarından etkilenmiştir (Başpınar, 2004:46). Türkiye Muhasebeciler Derneği, mesleği topluma anlatarak, mesleğin dünya ülkeleriyle entegresinde önemli katkıları olmuştur. 1974 yılında kurulan “Mali Müşavirler ve Muhasebeciler Birliği Derneği” ülkemizdeki büyük şehirlerde örgütlenerek 3568 sayılı yasanın hazırlanmasına katkı sağlayarak görüş ve önerilerde bulunmuştur (Başer, 1999:29-30).

Muhasebe mesleğini icra edenler, 1989 yılında çıkan 3568 sayılı Yasa ile Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir olarak belirlenmiştir. Serbest Muhasebeci ünvanı 31/07/2008 tarihinde resmi gazete ile kaldırılmıştır. 3568 sayılı yasa 2 ana maddeden oluşmuştur. Bunlar (Kaya vd., 2005:391);

- 1.maddesinde, muhasebe mesleğinin amacı
- 2.maddesinde Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik mesleğinin konusu belirtilmiştir.

Türkiye’de muhasebe uygulamalarının temelinde vergi yasaları ve Türk Ticaret Kanunu vardır. Avrupa Birliği uyum sürecinde olan ve yasalarını Avrupa Birliği standartlarına yükseltme gayreti içinde bulunan Türkiye’nin varolan Türk Ticaret Kanunu’nu değiştirmesi zorunlu bir ihtiyaç olmuştur (Elitaş vd., 2011:6).

1.9.2. TR-A1 Düzey 2 Bölgesi’nde Yer Alan İllerde Muhasebecilik Mesleğine İlişkin Veriler

1.9.2.1. TR-A1 Düzey 2 Bölgesi

TR-A1 Düzey 2 Bölgesi Erzurum, Erzincan ve Bayburt illerinden oluşup bölgede 30 ilçe, 73 belediye ve 1.665 köy yer almaktadır. Bölgenin toplam 40.842 km²’lik yüzölçümü ile Ülkemiz toplamının %5,2’sini oluşturmaktadır. Erzurum, 25.066 km²’lik alanıyla bölgenin en büyük, Türkiye’nin ise 4. büyük ilidir. Bölgede yer alan diğer illerden Erzincan 11.903 km², Bayburt ise 3.739 km² yüzölçümüne sahiptir. DAP Bölgesi Düzey 2 Bölgeleri arasında alansal büyüklüğü en fazla olan bölgedir. TR-A1 Düzey 2 Bölgesi coğrafik olarak büyük oranda yüksek ve engebeli bir yapıya sahiptir. Erzurum’un deniz seviyesinden yüksekliği 1.859, Erzincan’ın 1.180, Bayburt’un ise 1.550 metredir (KUDAKA,2013:9).

1.9.2.2. TR-A1 Düzey 2 Bölgesinde Muhasebecilik

Tablo 1.1. TR-A1 Düzey 2 Bölgesindeki Mali Müşavirlerin İl Bazında Dağılımı

İL	AKTİF OLAN	AKTİF OLMAYAN	TOPLAM	BAĞLI OLDUĞU ODA
Erzurum	160	140	300	Erzurum SMMO
Erzincan	92	39	131	Erzincan SMMO
Bayburt	12	2	14	Gümüşhane SMMO
Toplam	264	181	445	

Kaynak: TÜRMOB

Tablo 1.1.'e göre, Türkiye Muhasebeciler ve Odalar Birliği verilerine göre TR-A1 Düzey 2 Bölgesinde toplamda 445 Mali Müşavir bulunmaktadır. Ancak bunların 181 tanesi Mali Müşavirlik belgesine sahip olup çalışmayan Mali Müşavirlerden oluşmaktadır. 264 tanesi ise mesleki faaliyetlerine devam etmektedirler. Erzurum ilinde Erzurum SMMO' ya kayıtlı olup aktif olan 160 tane Mali Müşavir, Erzincan ilinde Erzincan SMMO'ya kayıtlı olup aktif olan 92 tane Mali Müşavir bulunmaktadır. Bayburt ilinde ise Bayburtta SMMO olmadığı için Gümüşhane SMMO'ya kayıtlı olup mesleki faaliyetlerine devam eden toplamda 12 tane Mali Müşavir bulunmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

2. TATMİN KAVRAMI VE İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini

Tatmin, kişiye özgü ve duygusal yönü olan, sadece kişinin sahip olup görebileceği ve hissedebileceği, kişinin duygusal anlamdaki huzurunu ve ferahlığını ifade eden bir kavramdır (Arıkan, 2011: 39). İş tatmini, iş görenin yaptığı işlerdeki faaliyetleri sonucunda işinin ortaya çıkarttığı sonuçların işçi üzerinde olumlu etkiler yaratmasıdır. (Eren, 1996:234). İş tatmini, iş görenlerin fiziksel ve psikolojik durumlarının ve duygularının bir belirtisi olup, iş sonucundaki kazanımları ile iş görenin birlikte çalıştığı meslektaşları ile uyumun ve bir ürün ortaya koymanın verdiği haz ile ifade edilir (Şimşek vd., 2003:150).

İş doyumunu genellikle işten duyulan memnuniyetin bir göstergesidir ve aynı zamanda insanların çalışmalarının farklılıkları konusunda neler istediklerini de ifade etmektedir (İmamoğlu vd., 2004:168). İş tatmini işçilerin huzurunu ve sevincini arttırarak, işçilerin işine bağlılığının artmasına, etkin çalışarak hataların en aza indirgenmesine, işgücü devir oranının düşmesini sağlamaktadır. İşçi işinden tatmin olmadığı zaman çok fazla işçi değişimi, işe gelmeme veya geç gelme, işinden ayrılma isteği, işyerini benimsememesi, stresi artmakta, kullandığı araç ve gereçlere hasar verip işe karşı verimi düşmektedir (Gül vd., 2008:2).

Çalışan kişilerin iş tatmininin sağlanması, işletmelerin temel sorumlulukları arasındadır. Motivasyonu yüksek ve tatmin derecesine ulaşmış işçiler, yüksek moral ve motivasyona sahip olarak işyerindeki verimliliği arttır ve iş yerine daha çok katkısı olur (Schoderbek vd., 1991). İş tatmininin yararları çalışan, yönetici ve örgüt açısından ayrı ayrı incelemek gerekir. Kişisel bazda bakılacak olursa farklı özellikleri olan çalışanların, iş tatmin duyguları da farklılık gösterir. Çalışanlar günlük hayatlarının büyük bir bölümünü çalıştığı örgütte geçirdiğinden tatmin olma seviyesi, hayatını ve sağlığını pozitif veya negative bir şekilde etkileyebilir (Akıncı, 2002:7).

2.2. İş Tatmini İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

İş tatminine yönelik olarak geliştirilen motivasyon kuramlarını iki alt başlık altında irdelemek mümkündür. Bunlar (Kösem, 2015:144);

1- Kapsamsal Kuramlar: Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı, Maslow teorisi olan İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alderfer'in VİG (ERG) Kuramıdır.

2- Süreçsel Kuramlar: Victor Vroom'un Bekleyiş Kuramı, Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Edwin Locke'un Amaç Kuramı ve Stacy Adams'ın Eşitlik Kuramıdır.

2.2.1. Kapsamsal Kuramlar

Kapsam teorileri, bireyin barındığı ve bireyi belirli bir yönde davranışa yönlendiren faktörleri anlamaya yöneliktir. Kapsam teorileri, bireyi harekete geçirerek, güdüleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemenin yanı sıra bireyi sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açılardan gelişen bir varlık olarak ele almakta ve bireyin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi, belirli tutum, algı, his, arzu ve düşüncelerine temel oluşturan rasyonel ve hissel yönleri üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla bu düşünce sirkülasyonu çerçevesinde bireyi anlamaya, bireyin içinde bulunduğu bu faktörlere hitap ederek bireyi motive etmeye önem vermektedir (Koçel, 2005:509).

2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsan ihtiyaçlarını ilk kez sistematik bir şekilde ele alıp araştıran ve motivasyon konusuna değinen bilim adamı A. H. Maslow'dur. Direk olarak iş hayatındaki güdülenmeyi açıklamasa da Mc Gregor'un 1960 tarihinde yazdığı kitap ile en bilinen kuram haline gelmiştir. Maslow yaptığı klinik incelemeler sonucunda insan hareketlerini oluşturan temel ihtiyaçların ne olduğunu 1943 tarihinde yayımladığı yazısında ortaya çıkarmıştır. Maslow'a göre bireylerin doğduğundan bu yana süre gelen ve bazı davranışlarının ortaya çıkmasına neden olan bazı ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar karşılanıncaya kadar insanın hareketlerine yön vermekte ve sistemli bir yapı halinde temelden özele doğru sıralanmaktadır. Maslow'a göre bireyler temel ihtiyaçlarını karşıladıkça en temeldekenden en özele doğru gitmekte ve karşılanan ihtiyaçlar insanın

hareketine artık yön verememektedir. Maslow kişinin ihtiyaçlarını birbirini takip eden bir sıralamayla beş ana grupta ele almıştır (Özer vd., 2008:25).

2.2.1.2. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

David McClelland tarafından geliştirilen bu kuram, insan davranışının üç grup ihtiyacın etkisinde ortaya çıktığını savunur. Bunlar, başarma ihtiyacı, güçlü olma ihtiyacı ve bağlılık ihtiyacıdır. Bu ihtiyaçlar hem toplumsal açıdan hem de sosyal ve psikolojik açıdan büyük önem taşımaktadır.

Başarma ihtiyacı: McClelland başarıyı etkileyen durumların, ırk, aile, din ve yetiştirme biçimi olduğunu ifade etmiştir. Örneğin, yapısı otoriter olan bir ailede çocukların başarılı olma olasılığı düşecektir. Ya da enerjisi yüksek olan bir ırkın motivasyonu da yüksek olacaktır. McClelland başarma isteği olan bir kişinin özelliklerini şu şekilde sıralar;

- a) Kolay olmayan amaçları belirler.
- b) Riskli işleri kabullenir.
- c) Israrcı olur.
- d) Planladığı işlerin sorumluluğunu alır.

Bağlanma (Ait olma – ilişki kurma) ihtiyacı: McClelland bu ihtiyaç üzerinde fazla durmamıştır. Birey topluluk içinde yaşayan bir varlık olduğu için diğer bireylerle ilişki içerisinde. Buradan hareketle, eğer birey zamanının büyük kısmını diğer insanlarla ve yakın çevresiyle geçiriyorsa, bağlanma ihtiyacı da o kadar yüksektir. Bu ihtiyacı güçlü olan bireyler, diğer bireylerle güçlü ilişkiler kurmaya ve geliştirmeye çalışırlar.

Güçlü olma ihtiyacı: Bireyin çevresine hakim olma isteğinin bir sonucudur. Gücü elde etmek için de tüm imkânları kullanırlar. Bu durumun şiddeti kimi zaman tehlikeli olabilir ve diğer insanlarla çatışmaya dönüşebilir. Bu gereksinimin ölçüsü kişiden kişiye oldukça farklılık göstermektedir (Gözen, 2007: 14). McClelland'ın başarı güdüsü kuramı diğer kuramlardan farklı olarak ihtiyaçların öğrenme ile sonradan kazanılacağını ileri sürer (Erkuş, 2015:20).

2.2.1.3. Alderfer'in VİG (ERG) Kuramı

Clayton Alderfer motivasyon konusunda yaptığı çalışmalarla Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisini daha sade hale getirerek bu teoriyi geliştirmiştir. Maslow'un teorisinde olduğu gibi, bu teoride de, öncelik alt basamaktaki ihtiyaçları giderip sonra üst basamaktaki ihtiyaçlara geçilmektedir. ERG Teorisine göre, insanların ihtiyaçları üç gruba ayrılır. Bu ihtiyaçlar (Özkalp vd., 2011: 286):

- Var Olma İhtiyacı
- İlişki Kurma İhtiyacı
- Gelişme İhtiyacı

Var olma ihtiyacı Maslow'un teorisindeki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları; bu teorideki ilişki ihtiyacı, Maslow'un ifade ettiği sosyal ihtiyaçlar ve saygınlık ihtiyacı ile bu teoride yer alan gelişme ihtiyacı ise, Maslow'un teorisinde en üst basamakta yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile örtüşmektedir (Özkalp vd., 2011: 287).

Maslow, kendini geliştirmenin, diğer dört ihtiyaç basamakları tamamlandıktan ve tatmin edildikten sonra insanlar için önemli olduğunu söylerken Alderfer, insanların hem varoluş hem de büyüme ihtiyaçlarının aynı anda tatmini için güdülenebileceğini ifade etmektedir. Maslow'un kuramı daha iyi bilinmekle birlikte Alderfer'in kuramının bilimsel geçerliliği daha fazladır. Yöneticiler hangi kuramı seçerlerse seçsinler, kendini gerçekleştirme ve büyüme ihtiyaçlarının tatmini için fırsatlar sunarak önemli derecede motivasyon sağlayabilirler ve böylece daha fazla verimli olabilirler (Şimşek vd., 2003: 143).

2.2.1.4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Üzerinde en fazla araştırma yapılan iş tatmini kuramı, Herzberg ve çalışma arkadaşlarının 1959 yılında geliştirdikleri Çift Faktör kuramıdır. Literatürde "Pittsburgh Studies" adıyla geçen bu araştırma ABD'de, Pittsburgh çevresinde 11 işletmede uygulanmıştır. Anket formu yardımıyla 200 dolayında mühendis ve muhasebeciden, işlerinde onları nelerin memnun ettiği, nelerin ise etmediği belirlenmeye çalışılmıştır (Kantar, 2010:40).

Araştırmada örnek gruptan,

a) Çalışma hayatlarında çok yüksek iş tatmini ile sonuçlanan durumları ve olguları,

b) Çalışma hayatlarında çok düşük iş tatmini ile sonuçlanan durumları ve olguları tanımlamaları istenmiştir. Sonuçta olaylar kodlanıp organize edildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 2.1. Herzberg'in Çift Faktör Kuramına Göre İş Ortamı ve Muhtevası Etmenler

Tespit edilen iş ortamı	Tespit edilen iş muhtevası	
Faktörlerin yüzdesi	Faktörlerin yüzdesi	
İş tatminsizlik olayları	24	65
İş tatmin olayları	68	35

Kaynak: Kantar

Araştırma verileri incelendiğinde, araştırmaya katılanların, kendilerini en iyi ve tatmin olmuş hissettikleri durum ve olayları anlatırken iş ile direct ilgili olan işin kendisi, başarıma, sorumluluk vb. kavramları kullanırken, en kötü ve en tatmin olmuş hissettiklerini anlatırken de işle ilgili olmakla beraber işin dışında bulunan ücret, çalışma koşulları, nezaket vb. kavramları kullandıkları görülmüştür. Bunun üzerine Herzberg bu kavramları 2 grupta toplamıştır (Kantar, 2010:40).

Tablo 2.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramına Göre Hijyen ve Güdüleyici Etmenler

Hijyen etmenler	Güdüleyici etmenler
• İşletme politikaları • Gözetim ve gözetim teknikleri • İşgörenler arası ilişkiler • Gözetimciler arası ilişkiler • İş koşulları	• Başarı • Tanınma • İşin kendi özellikleri • İlerleme

Kaynak: Kantar

2.2.2. Süreçsel Kuramlar

Süreç teorileri bireyin hangi amaçlar etrafında ve ne şekilde motive edildiğiyle ilgilenmektedir. Süreç teorilerinin genel olarak üzerinde durduğu temel soru ‘bireyin göstermiş olduğu belirli bir davranışı tekrarlamasının veya tekrarlamamasının nasıl sağlanacağıdır’ (Yazıcıoğlu vd., 2007: 77).

2.2.2.1. Victor Vroom’un Bekleyiş Kuramı

Vroom’un kuramına göre insanlar, ekonomik çıkarları doğrultusunda hareket etmektedirler. Bu doğrultuda bireyin bir amaç için emek harcaması üç faktöre bağlıdır. Bunlar; valans, bekleyiş ve araçsallıktır. Valans: Bireyin çaba sonucunda elde edilecek ödülü isteme derecesidir. Bekleyiş: Ödülü kazanabileceğine inanç derecesidir. Araçsallık: Bireyin, üstün bir performans ortaya koyduğunda olumlu sonuçlar elde edeceğine olan inancıdır (Paşamehmetoğlu vd., 2013).

2.2.2.2. Porter ve Lawler’in Beklenti Kuramı

Bu modelin ilk bölümü Vroom’un modeliyle aynı olup kişinin motive olma düzeyi valans ve bekleyiş tarafından etkilenebilmektedir. Fakat Porter ve Lawler’a göre bireyin her davranışı istediği gibi yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Çünkü bireyin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olması gerekir. Eğer birey gereken bilgi ve yeteneğe sahip değilse, ne kadar çaba gösterse de performansını istediği gibi ortaya koyamayacaktır (Koçel, 2005:651). Bu kuram çerçevesinde, yüksek başarının yüksek tatmin sağlayabilmesi, çalışanların ödül ile beklentileri arasındaki dengenin kurulmasına ve işletmede ki ödül sisteminin adil olmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Kuram bu çerçevede, bir örgütte başarı düzeyi düşük ancak aradığını bulmuş çalışanların yanında başarı düzeyi yüksek lakin beklentilerine uygun olarak ödüllendirilmiş işçilerin de olabileceğini belirtmektedir. Kısaca herkesi beklentisi doğrultusunda tatmin etmenin imkansız olduğu ortaya çıkmaktadır (Eren, 2010: 537).

2.2.2.3. Eşitlik (Adalet) Kuramı

1975’ten önce yapılan adalet ile ilgili çalışmalar Adams’ın yaptığı çalışmaya dayanmaktadır. Adams, işçiler kendilerine adil davranılıp davranılmadığına; işletmeye

sağladığı katkılar ile kazanımları arasındaki orana bakıp ve bu oranı karşılaştırma yapılan başka işçilerin katkı-kazanım oranına göre değerlendirip karar vermektedirler. Bu oranların karşılaştırılması, Adams'ın adalet teorisine bir objektiflik sağlarken, Adams bu sürecin tamamen subjektif olduğu kanısındadır. Adalet konusu çalışanların algılarıyla ilgili olup kişilerin farklı adalet anlayışları ortaya çıkmaktadır (İçerli, 2010:79-80).

Adams, iş hayatında çalışanlara adil davranılmasının motivasyonu ve tatmini etkilediğini öne sürmektedir. İşçiler, devamlı kendi verdikleri emekle kazançlarını iş arkadaşlarıyla karşılaştırma içerisindedirler. İşçilerin bu karşılaştırmadan sonra bazı sonuçlara ulaşabilir. Bunlar; performansı iş arkadaşlarından fazla olup daha az kazandığını düşünmesi, performansının ve kazancının iş arkadaşlarıyla aynı olduğunu düşünür ve performansı iş arkadaşlarından daha düşük olup kazancının daha fazla olduğunu düşünmesidir. Bu düşüncelerin sadece ilkinde işçinin tatminsizliği ortaya çıkarak verimsizlik ve olumsuz duygular meydana gelir (Türkoğlu, 2011: 16).

Adams yaptığı araştırmalarda kişilerin kendilerine verilen ödüller ile başkalarına verilen ödülleri sürekli karşılaştırdıkları ve kendileri için verilen ödüllerin aynı seviyede başarı gösteren bireylerle hangi derecede denk olduğu belirlemeye çalıştıklarını saptamıştır. Bu karşılaştırmada kişiler kendilerinin örgüte sundukları girdiler veya değerler olarak emekleri, zekâları, bilgi ve yetenekleri ile buna paralel olarak ortaya koydukları başarılarını göstermektedirler. Kendilerinin vermiş olduğu emeğe karşılık bireyler örgütten ödül olarak ücret ve statü artışları, primler, sosyal yardımlar, yönetsel yetkiler ve iş güvenliği ve iş koşullarını iyileştirme ve benzeri hususlar gelmektedir (Eren, 2010:543).

2.2.2.4. Edwin Locke'un Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu teori iki temel varsayıma dayanmaktadır. Birincisi, kişinin kendine yönelik belirlediği hedefler büyük ölçüde davranışlarını da yönlendirir. Kişi enerjisini kendi tespit ettiği bu amaçlara yönelteceğinden, iş başarımını etkileyen önemli bir güdüsel faktörde, bireyin amaçları ve niyetleri olacaktır. İkincisi varsayım, örgüt tarafından verilen dışsal özendiriciler, iş görenlerin amaçları ve niyetlerini etkileyerek iş başarımını üzerinde etkili olurlar. Teorinin amacı bireylerin belirledikleri hedefe ulaşabilme derecesidir (Kaplan, 2007:49).

Bu teörinin temel varsayımı bireylerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir. Çeşitli yönetim uygulamaları, organizasyonlarda amaç belirleme işinin önemini vurgulamış ve bunun nasıl olması gerektiği konusunda bazı öneriler getirmiştir. Bu öneriler bireysel amaçlar ve iş başarıma teorisi açısından geçerliliğini koruyabilir. Yönetici açısından önemli olan, yönetimin öngördüğü amaçlar ile bireyin belirleyeceği amaçlar arasındaki uygunluktur. Bu ise amaç belirlemede astların katkısını gerektirmektedir (Koçel, 2005:655).

2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İnsan hayatının büyük bir kısmını iş yerinde geçirdiğinden işinden duyduğu tatmin ve işinden duyduğu mutluluğun yaşamı üzerindeki olumlu etkisi onun fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde de verimliliğini sağlar (Eker, 2006; 59).

Bireylerin başarılarını, verimliliklerini ve birçok faktörü değerlendirirken işçilerin çalışma ortamlarını dikkate alarak değerlendirilmelidir. Günümüzde, endüstriyel ve örgütsel psikolojinin gelişimi ile çalışanları fizyolojik ve psikolojik olarak etkileyen etkenler ve bunların iş hayatlarındaki sonuçlarını ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanın verimliliğini ve performansını arttırdığı gibi, kendisini önemli hissettirilmesi sağlanarak tatmin boyutunu yükseltmektedir (Erdil vd., 2004:20). Bir kişi için doyum sağlayıcı bir iş, başka birisi için doyum sağlamayabilir. Yani, çalışanlara doyum sağlayan iş özelliği ile algıları değişkendir. Ayrıca, iş özelliğinin doyumunu kişi için zamanla değişebilir ve aynı özellik zaman geçtikçe kişiye doyum sağlamayabilir. İş doyumunu, sadece iş yaşantısı ile ilgili bir olgu değildir. Bireyin iş hayatı haricindeki yaşamı, iş doyumunu etkileyen bir durumdur ve iş doyumunu yaşam doyumunu, yaşam doyumunu da iş doyumunu etkileyebilmektedir (İmamoğlu vd., 2004:169).

Çalışanların iş tatmin boyutlarının belirlenmesinin yöneticilere birçok faydaları vardır. İşçilerin iş tatmin seviyeleri bilinmezse işletmenin ileriye dönük personel politikalarının ortaya konulmasında sorunlar çıkabilmektedir. Bu nedenle, çalışanların sorunlarıyla ilgilenildiği taktir de, işletmenin başarılı olabilir. Bunun için işletme işçilerin iş tatminlerinin yöneticiler tarafından devamlı takip edilerek yüksek tutulması gerekmektedir (Güven vd., 2005:129-130). İşçilerin psikolojik ve fizyolojik sağlığının korunması sadece işçinin değil işletmeninde yararına olacaktır. Sağlıklı ve işinden

memnun olan işçiler işletmenin hedeflerine ulaşmasında bir çok katkısı olabilir. Bu sebepten dolayı işçilerin işlerindeki tatminin ne seviyede ve tatmin seviyelerine etki eden faktörlerin bilinmesi hem işçi hem işletme bakımından büyük bir önemi bulunmaktadır (Mandıracıoğlu vd., 1998:457).

Yapılan çalışmalarda iş tatminini etkileyen faktörler arasında işin yapısı, mesleki sorumluluk ve mesleğin özellikleri iş tatminini etkilediği görülmüştür. İş tatminini etkileyen kişisel etmenler içerisinde de işçinin demografik özelliklerinin, psiko-sosyal özelliklerinden daha fazla etkili olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalarda iş tatminini yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, hizmet süresi, statü, medeni hal ve iş tecrübesi gibi demografik özelliklerin yanı sıra, başarı güdüsü, takdir edilme duygusu ve bireyin kişilik yapısı gibi psiko-sosyal özellikleri olduğu görülmüştür (Köroğlu, 2012:266-267). Tüm bu çalışmalar ışığında, iş tatminini etkileyen faktörleri iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan biri içsel yani bireysel faktörler (Kişilik, yaş, cinsiyet, yetenek gibi.) diğeri ise dışsal yani örgütsel faktörlerdir (Ücret, çalışma arkadaşları, iletişim gibi.) (Sun, 2002: 31).

2.3.1. İş Tatminine Etki Eden Örgütsel Faktörler

2.3.1.1. Ücret

Ücret, çalışanın emeğinin karşılığında aldığı, çalışan insanların gelirini ve yaşam düzeyini belirleyen önemli bir unsurdur. Ücret, sanayinin gelişmesine etki eder, milli gelirin gelir grupları arasındaki dağılışını o toplumdaki sosyal adaletin gerçekleşme oranını vermektedir. Ücretin çeşitli alanlarda büyük önemi olduğundan bilim adamları tarafından farklı şekillerde açıklanmaktadır (Özdemir, 1993:5).

Çalışanın işe karşı tavrını genellikle aldığı ücretin yeterli olması ve ihtiyaçları karşılama oranı belirlemektedir. Ancak, ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi sadece miktarı değil, çalışanlar arasındaki dengeli ve adil dağılım bakımından önem taşımaktadır. İşçinin kendisi ile aynı seviyede olanlardan daha az ücret alması, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı çalışanlara göre ücretinin düşük olması, iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Erdoğan, 1996: 238).

Ücretler, işçinin yaşam standartlarını belirleme açısından önemlidir. Bu sebeple ücret, iş tatmininde de önemli bir yeri vardır. İşçi, aldığı ücretin hakkaniyetli olup

olmadığını anlamak için bir takım karşılaştırmalarda bulunur. İşçi ücret ile katkısı, kendisi ile işletme içinde aynı işi yapan diğer işçileri, kendisi ile farklı işletmelerde aynı işi yapan diğer işçilerle karşılaştırma yapar. İşçi karşılaştırmalar sonucunda katkıya veya diğer işçilere göre fazla ücret aldığını görürse işçinin tatmin düzeyi artacaktır (Özdemir, 1993: 8).

İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir tatmin unsurudur. Çalışanların yaşamlarını idame ettirmesi ve ihtiyaçlarının karşılanmasında ücretin yeterli olup olmaması kişinin iş tatminini etkiler (Bozkurt vd., 2008: 5). Çalışılan işte işçinin tatmin olması, işçinin işine olan tutumuna bağlıdır. İşinden tatmin olan insan işine karşı pozitif duyu ve düşünce beslerken, işinden tatmin olmayan insan da işine karşı negative duyu ve düşünceler beslemektedir. Bu yüzden işçilere sadece ücret ödemeyi görev bilirse onları sadece zamanlarını satın alırız. İşletme yatırımlarını sadece maddi olarak görmeyerek işçilere ve onların duyu ve düşüncelerine de yaparsa işçilerin işe karşı bağlılıklarını ve verimliliklerini artırabilir (Güven vd., 2005:129).

İş gören aldığı ücreti, hem kendi çalıştığı işyerindeki hem de diğer işletmelerde benzer işlerde çalışan çalışanların ücreti ile mukayese edecektir. Ücretin yeterliliği yanında adil olması da gerekir. Aksi takdirde, çalıştığı işyerinde ücret adaletsizliği olduğuna inanan işgören, tatminsizlik eğilimi gösterir. Çalışanlar işletmeye yaptığı hizmete karşılık aldığı ücreti yöntemin kendisine olan takdirini yansıtmaması olarak görmektedir. Başka deyişle, adaletsiz veya yetersiz ücret aldığını algılayan personel örgüte verdiği hizmetin olması gereken şekilde değerlendirilmediği duygusuna kapılabilir (Somuncuoğlu, 2013:66). Çalışan, ücretinin adil olup olmadığını değerlendirirken kendi ücretini, kuruluştaki diğer çalışanların ve o sektördeki diğer kuruluşların çalışanlarının ücretleriyle karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda kendisine verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan çalışan huzursuz olmakta, iş tatmin düzeyi düşmektedir (İncir, 1990: 33).

2.3.1.2. İşin Nitelikleri

İşin niteliği, birey için işin taşıdığı anlamın ne olduğu ve öğrenme fırsatlarını ifade etmektedir. İşin niteliği birey için önem taşımaktadır. Yapılan işin ilgi çekici olması ve

bireyin işini yaparken kendini iyi hissetmesi ve bu işin bireye statü sağlıyor olması çalışanların iş tatmini duygusunu artırmaktadır (Özkalp vd., 2013:115).

İşin kendisi doğrudan iş tatminini etkileyen faktörler arasındadır. İşin kendisi, çalışanın bilgi ve yeteneklerini kullanması için gerekli koşulları sunan, ilginç, dinamik ve örgütte kalmaya değer olan çalışmalardır (Taş, 2004:64-66). İşçinin kabiliyeti ile işin gerektirdiği özelliklerin uyumlu olması önemli bir noktadır. Uyumluluk, performansın yüksek olmasını ve işçinin verimliliğini artırmaktadır. İşçinin kabiliyetleri ve işin gerektirdiği özellikler uyum birbirine uyumlu olmazsa, performansın düşmesine ve bunun sonucunda iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır. İş tatminsizliğinin sonucunda muhtemel davranışlardan birisi de işten ayrılmasıdır. İşten ayrılmalar ve işe girişler arasındaki bağlantı “işgücü devri” terimi ile açıklanmaktadır. İşten ayrılmaların yoğunluğu işgücü devrinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır (Yılmaz vd., 2010:94). Önemli olan bir diğer konu, yapılan işin ve işçinin özelliklerinin birbirini tamamlaması ve işçinin istediği bir işi yapması da tatminini artırır. Eğer iş, işçinin bilgi, yetenek ve becerisinin altında özellikleri varsa, işçinin tatminsizliğine yol açar. Eğer, yapılan iş işçinin bilgi, beceri ve yeteneğinden daha fazlasını istiyorsa, gene tatminsizlik ortaya çıkmaktadır. İşçi ile iş uyumu olduğu zaman, işçi işini yapmaktan zevk alacaktır, işine ve çalıştığı işyerine karşı pozitif duygular besleyerek işyerine bağlılığı ve iş tatmini artacaktır (Karaca, 2001:41).

2.3.1.3. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, fiziksel koşulların yanı sıra sosyal koşulları da kapsamaktadır. Örneğin, iş güvenliği ve sosyal güvenliğin bulunması, çalışanların üst yönetimle olumlu ilişkileri, yöneticiler tarafından görüşlerinin alınması, kendi işlerini yaparken özgürce karar verebiliyor olmaları, yöneticiler tarafından takdir ediliyor olmaları ve teşvik edilmeleri, yapıcı bir eleştiri ortamının bulunması gibi sosyal faktörler, çalışanların işlerinde motive olmalarını sağlayacak ve dolayısıyla iş tatminleri olumlu yönde etkilenecektir (Arısoy, 2007: 94).

Çalışma koşulları, iş tatmini açısından büyük önem taşımaktadır. Bireyin çalıştığı ortamın temiz, sağlığa uygun, yeterli düzeyde aydınlatılması, yeterli düzeyde ısıtılması gibi koşulların dikkate alınması ve sağlanması çalışanların verimliliğini, motivasyonunu ve iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Özkalp vd., 2013:117). Ortamdaki ısı, nem,

gürültü, çalışma saatleri, temizlik, uygun sağlık koşulları, çalışma araçlarının yeterliliği gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin en uygun düzeye ulaştırılması, iş görenin moral yapısını etkileyeceği için, işletmeyle bütünleşmesini kolaylaştırır (Öz, 2006:33).

2.3.1.4. Kariyer İmkanları ve Terfi

İnsanlar, genellikle yaptığı işlerde başarılı olma ve bir üst görev basamağına terfi edebilme arzusu içindedir. Çalışanlar, terfi etme imkânını elde ettiklerinde işlerine olan bağlılıkları ve çalışma arzuları artarken, kariyer düzeninin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin olmadığı örgütlerde ise çalışanlarda tatminsizlik sorunu yaşanır (Bozkurt vd., 2008: 6).

Terfi, çalışanın gelirini artırarak, sosyal statüsünü yükseltmektedir ve toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir. Bundan dolayı işçiler, işlerinde yükselme imkanlarını da istemektedirler. Yükselme arzusu olan kişiler, ilerleme imkanı buldukları işten üst seviyede tatmin olmaktadır. Her kademedeki işçilerin başarılı olması halinde yükselme imkanı bulması, yaptığı işteki tatminini artıracaktır. İşletmedeki tüm terfi kademeleri dolu ise, işçiler başarılı olsalar bile yükselme imkanı bulamayınca işçilerin tatmin boyutu git gide azalacaktır (Erdoğan, 1996: 238). Yükselme, üst düzey bir iş, daha yüksek sorumluluk ve sosyal saygınlık anlamına gelmektedir ve personelin iş tatmin boyutunu arttırmaktadır. Özellikle, üst kademelerdeki terfilerde ücret artışı fazla olduğundan işçilere göre yöneticilerde iş tatmini daha fazla olmaktadır. Terfi etmek nadir bir durum olduğu için iş tatminini genellikle arttırmaktadır (İmamoğlu vd., 2004:171).

Terfi sistemi, yükselme olanakları çalışanların iş tatmini açısından önem taşımaktadır. Örgütsel yapı içinde kıdem sırasına göre terfilerin gerçekleştirilmesi çalışanları olumlu yönde etkilemekte ve iş tatminini yükseltmektedir. Ancak örgütsel yapı içinde terfiler kıdem esasına bakılmaksızın gerçekleştirilmekte ise bu durum çalışanlar arasında huzursuzluk yaratmakta ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Özkalp vd., 2013:116). İş yerinde liyakat sisteminin olmaması yani terfiyi hak eden kişi yerine, hak etmeyen bir kişinin terfi edilmesi iş yerinde huzursuzluk yaratarak tatmini olumsuz etkiler (Özkalp, 2003:77).

2.3.1.5. Çalışma Arkadaşları

Bireyin içinde yer aldığı grupta, çalışanlara arası bir destek, rahatlatma, tavsiye ve iş konularında birbirlerine çeşitli yardımlarda bulunuluyorsa, bu tür bir ortam çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Birey yaptığı işi sevmese bile, çalışma arkadaşlarından dolayı işinden tatmin sağlar (Arslan, 2011: 41).

2.3.2. İş Tatminine Etki Eden Bireysel Faktörler

2.3.2.1. Kişisel Faktörler

Bireyleri diğer bireylerden ayıran ve bireyi tanımlamaya yarayan özellikler bütünü kişilik olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, iş hayatlarında kendi kişiliklerini yansıtacak davranışlarda bulunurlar (Arisoy, 2007:95). Kişiliği olgunlaşmış aynı zamanda dengeli çalışanlar; hırslı, sadık ve sağlam kişiler olduğundan dolayı iş tatminini genelde sağlamaktadırlar ve sorunları gerçekçi gözlerle inceleyip toplum isteklerine göre çözüm üretmeye çalışırlar. Bu yapıdaki bireyler, hayattan zevk alırlar, iş görmekten mutluluk duyarlar. Geleceklerine umutlu bakarlar, yardımseverdirler, işbirliğine açıktırlar. Örgütte iş görenlerin bireysel özellikleri, örgütün rantabilitesini, işlerliğini etkilediğinden dolayı olgun ve dengeli kişilikli çalışanların, örgüte her yönden yararlı olacağı kesin bir gerçektir. Bundan dolayı iş için doğru kişiyi seçmek örgüt iklimi ve işlerliği için çok önemlidir (Taşpınar, 2006:39).

2.3.2.2. Yaş

İnsanların içinde bulundukları yaş dönemleri (genç, orta yaş, yaşlı) işe karşı tutumları, algıları, istek ve beklentileri işlerine karşı memnuniyet düzeylerini etkilemektedir (Güven vd., 2005:131). İş tatmini ile yaş arasındaki ilişki, yaştan ilerlemesi ile birlikte iş tatmini düzeyinin arttığı görülmektedir. Ancak ağır çalışma koşulları gerektiren işlerde çalışan işgörenler açısından yaşlanma dönemi ile birlikte iş tatmininin düşeceği belirtilmektedir. Bu durum yaşla birlikte üretkenliğin düşeceği görüşünü ifade etmektedir. Bu bağlamda bireyin iş ile ilgili tutum, düşünce ve davranışlarında dönemsel olarak farklılıklar görülebilmektedir (Özkalp vd., 2013:131). Yapılan araştırmaların birçoğu yaş ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışanlar

yaşlandıkça, deneyime bağlı olarak uyumun artmasıyla işlerinden daha fazla tatmin oldukları düşünülmektedir (Aksu, 1995: 81).

2.3.2.3. Mesleki Süre (Tecrübe)

Çalışma hayatına henüz başlayan veya iş deneyimi az olan çoğu çalışan gerçekçi olmayan beklentilere sahiptir. İş için herhangi bir yere başvuran ve işe alınan kişi, çalışma şartlarının en üst seviyesini hayal etmektedir. Ancak zamanla iş hayatının katı gerçeklerini gören ve beklentilerinin gerçekleşemeyeceğini anlayan çalışan, hayal kırıklığı ile tatminsizlik duygusuna kapılır. Zaman içinde iş hayatına ve zorluklarına tecrübe ile alışan kişinin gerçekçi olmayan beklentileri, gerçekçi esaslara dayanacaktır (Köroğlu, 2011: 38). Tecrübe ile birlikte zaman içerisinde çalışanın beklentileri de değişecek ve bu beklentiler karşılandığı ölçüde iş tatmini de artacaktır. Örneğin; Tecrübe ile işinde başarı ihtiyacının karşılanması, bireysel gelişim, ücret düzeyinde artış, terfi imkânının artması, sosyal saygınlığın artması, öğrenen bireyin öğretene konumuna geçmesi vb. örnek verilebilir (Taş, 2004: 53).

2.3.2.4. Cinsiyet

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden, en çok dikkat çeken ve üzerinde en fazla araştırma yapılan faktör cinsiyettir. Çünkü kadın ve erkeğin sosyal rollerindeki farklılıklar, beklentilerinin de farklı olmasına yol açarak, farklı tatmin kaynağı ve farklı tatmin düzeyleri meydana getirmektedir (Çıtak, 2010: 54). İşgörenlerin iş tatminleri ilgili olarak yapılan istatistiksel bir araştırmada, kamu kurumlarının merkez örgütlerindeki kadın ve erkek işgörenlerin iş tatminleri arasındaki farklılığın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Özaydın vd., 2014: 255).

İş tatmini ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sonuçlarının tutarlı olmadığı görülmektedir. Araştırmacılar erkek ve kadınların iş tatminlerinin farklı olmasının birçok başka faktörle de ilişkisi olabileceği hususuna dikkat çekmektedir (İncir, 1990:52).

2.3.2.5. Medeni Durum

Evli çalışanların işlerinden beklentileri bekar çalışanlardan farklıdır ve bu sebepten evli çalışanların tatmin duygularının daha yüksek olduğu söylenmektedir

(Erkan, 2013: 39). İş tatmini ile medeni durum değişkeni arasındaki incelendiğinde evli çalışanların iş tatminlerinin bekâr olanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya çıkmıştır. Evli çalışanların bekârlara göre daha yüksek iş tatminine sahip olmalarının nedeni aile yaşamındaki tatmin hissinin işe yansması olarak açıklanabilir. Bir başka etken ise çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin evlilikle beraber değişkenlik göstermesi olarak açıklanabilir (Telman vd., 2004:59).

2.3.2.6. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi iş tatminini etkileyen önemli bireysel faktörlerden biridir. Bazı işlerde, üniversite mezunu çalışanların, orta-lise ya da ilkokul mezunu çalışanlardan daha düşük düzeyde iş tatminine sahip oldukları bilinmektedir. Buna etki eden çalışanın tecrübesi, değer yargıları, beklentileri gibi faktörler ile yaptığı işten sağladığı olanaklar arasındaki dengedir (İncir, 1990: 53).

Öğrenim derecesi yükseldiği ölçüde iş tatmin düzeyinin yükseldiği bunun nedeninin ise; alt öğrenim seviyesinde bulunan kimselere verilen işin niteliğinin çok dar bir uzmanlık gerektirmesi ve iş görene monotonluk ve bıkkınlık vermesidir. Ancak, öğrenim derecesi yükseldikçe uzmanlık alanı genişlemekte, birden fazla sorumluluk ve kişi ile muhatap olma, iş göreni dinlendirmekte ve monotonluktan kurtarmaktadır (Taş, 2004: 59).

İş tatmini ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları genellikle eğitim düzeyi ile tatminin ters orantılı olacağı yolundadır. Bunun nedenlerinden biri bireyin eğitim düzeyinin artmasının onun beklentilerinin artmasına neden olmasıdır. Bir diğer neden de işgücü piyasasının durumudur. Yüksekokul imkânlarının çok geniş olduğu batı ülkelerinde, herkesin eğitim seviyesine uygun işe sahip değildir. Teknik ve alt düzey işlerin de yapılması gerektiğinden üniversite mezunları işçi statüsü durumunda çalışmak zorunda kalacaklarından iş tatminleri olumsuz etkilenmektedir. Eğitim düzeyi işgörenlerin işle ilgili ve gelecekle ilgili beklentilerinin artmasına sebep olmakta ve bununla birlikte mevcut koşulların beklentilerine cevap verememesi işgöreni tatminsizliğe götürmektedir (Somuncuoğlu, 2013:72).

2.3.2.7. Statü

İnsanlara iş yaptırabilme yollarından biri de, onlara daima yüksek statü tanımaktır. Yüksek statü ile anlatılmak istenen hiyerarşik bir statü değil, işlevsel bir statü vermek, yani kişiye yaptığı işin işletme açısından ne kadar önemli olduğu fikrini aşılmasıdır. Çalışanların bir işletmeye girme amacı statü kazanmaktır ve bu noktada statü işletmeler için motivasyonu arttıran önemli özendiricilerden birisi olarak kabul edilir (Toker, 2006: 126). Mesleki düzeyde statü yükseldikçe, buna paralel olarak çalışanların iş tatmin düzeyi de yükselmektedir. Örneğin yüksek statülü işlerde çalışanlar, düşük konumlarda bulunanlara göre daha fazla benlik tatmini sağlamaktadır (Dağdeviren vd., 2007: 28). Ayrıca iş görenin yaptığı işin ilgi çekici olması, onu yaparken kendini mutlu hissetmesi, işin tekrar eden monoton bir yapıda olmaması ve bireye statü sağlaması da çalışanın tatmin duygusunu arttırmaktadır (Özkalp, 2003:76).

2.4. İş Tatminsizliği ve Sonuçları

İş tatmini ve tatminsizliğinin iş ortamında işçilerin performansında etkisinin önemli olması sebebiyle örgütler için her zaman önemlidir. Çünkü işçilerin işletmede yüksek performansta ve verimli olarak çalışmaları önemli derecede yüksek iş tatmininde olmalarına bağlıdır. İş tatmini işçilerin performansını, işgören devir hızını, işletmenin büyüme hızını, verimliliğini etkiler ve buna bağlı olarak işletmenin başarısını etkileyen unsurlardan biridir (Aydemir vd., 2013:131).

İş tatmini yüksek olan kişi, iş tatmini düşük olanlara göre, genellikle daha sağlıklı ve huzurlu yaşar. Tatmin olan çalışan, olumlu davranışlarını işyerinde, sosyal yaşamında ve aile içerisinde devam ettirir. İş tatmini, kişinin iş hayatında ki beklentileri ve karşılaştıkları birbirine paralel olması ile ilgilidir. Elde edilenlerin beklentilerden daha düşük ise kişide tatminsizlik oluşacaktır. Tatmin olmayan kişi, işyerinde ve sosyal yaşamında genellikle sorunlar yaşar ve ailesine de sorunlarını yansıtarak hem kendini hem onları mutsuz eder (Eker, 2006:60). İş tatmini yüksek olan çalışanların, düşük olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde performans sergileyeceği inancı, iş tatmini ile performans arasında, genellikle olumlu yönde bir ilişki olduğu düşüncesini güçlendirmektedir (Yeğin, 2009: 40).

Çalışan iş yerinde fiziksel gücü ile çalışırken zihinsel gücünden de yararlandığını hissettiği zaman örgütle bütünleşecek, yaptığı iş anlam kazanacak ve örgüt amaçları ile

kişisel amaçlarını örtüştürebilecektir. Yaptığı işin anlamsız gelmesi, sorunlarının beklentilerini karşılayacak şekilde ve zamanında çözüme kavuşturulmaması, örgütsel kararların çalışana aktarılmaması ya da gereği gibi aktarılmaması ve benzeri durumlar sonucunda çalışan örgüte yabancılaşmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentileri karşılanmamış çalışanlar çocuksu tepkiler ya da saldırgan davranışlar sergileyebilirler (Aşık, 2010:39).

Çalışanlara çeşitli becerilerini kullanma olanağının sağlanmaması, görevin açık ve net bir şekilde belirlenmemesi, yetki ve sorumluluk devrinin yeteri kadar yapılmaması, çalışanın işini anlamlı bulmaması gibi sebepler çalışanların kendilerini daha fazla sorumlu hissetmemelerine yol açarak motivasyonsuzluğu doğurmaktadır. Bunun sonucunda ise performans, verimlilik, işin kalitesi ve dolayısıyla da iş tatmin düzeyi düşmekte, işe olan ilgi ve bağlılık azalarak işe devamsızlık ve işten ayrılmalar söz konusu olmaktadır (Yeğin, 2009: 42).

Çalışan, örgütün normlarına uymayı tercih ettiğinde, tatminsizliğine yol açan unsurların kendisi açısından düzeleceği beklentisine kapılır ve örgüt içindeki faaliyetine devam eder. Örgütten ayrılmayı seçtiğinde, örgüt içindeki faaliyetlerine son verir ve yeni bir iş arayışı içine girer. Bu durumda örgüt, yeni bir çalışan bulma maliyetlerine katlanmak zorundadır. Örgüt için en büyük tehlike, çalışanın üretimi sınırlandırma seçeneğini tercih etmesiyle başlar. İşinden tatmin olmayan çalışan, devamsızlık, işi umursamama, itaatsizlik, diğer örgüt üyelerini olumsuz yönde etkileme, verimsiz bir şekilde çalışma gibi yollarla örgüte zarar verme eğiliminde olur. Alım gücüne ve yapılan işin niteliğine göre yetersiz ücret düzeyleri, örgütsel iletişimdeki yetersizlikler, sosyal çalkantılar, siyasi istikrarsızlık, çalışanın sosyal hayatındaki diğer olumsuzluklar gibi etkenler çalışanların iş tatminsizliğine yol açabilecek etkenler arasındadır (Arısoy, 2007: 103).

İş tatminsizliği sonucu kendini güçsüz ve kabiliyetsiz hisseden çalışan bu durumdan normal savunma mekanizmaları yardımı ile kurtulamıyorsa çeşitli kişilik bozuklukları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Nevroz ve psikoz söz konusu kişilik bozukluklarının başında gelmektedir. Elbette ki söz konusu kişilik bozukluklarına yalnızca iş tatminsizliğinin ya da diğer örgüt içi faktörlerin yol açtığını düşünmek hatalı olacaktır. Bu tür rahatsızlıklarda örgüt dışı faktörlerin, bireyin çevresinin ve ailesinin olumsuz etkilerini de göz ardı etmemek gerekmektedir (İnce, 2003: 41).

İşçiler, işinden ve iş çevresinden beklentilerinin istediği şekilde karşılanmadığı düşüncesine kapıldığında, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, işçilerin çalışmalarında verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına yol açarak işçinin sağlık durumu da olumsuz etkilemektedir. İş tatmini düşük işçilerde sinirsel ve duygusal sorunların olduğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner, 1992:119).

Çalışanın tatminsiz olması, çalışanı işten çıkmaya yönlendirebileceği gibi tam tersi bir durum olan daha çok performans gösterip tatminini arttırmaya da yönlendirebilir. Tatminsizlik her zaman tatminin zıttı olan bir durum olmayabilir. Tatminsizliğin, tatminin tam olarak karşıt durumu olabilmesi için; tatmin yaratan olayların zıt koşullarının oluşması gerekir. Fakat tatminsizliği gidermek her zaman tatmin yaratabilmek anlamına gelmemelidir. İş tatminsizliği, iş görenlerin çalıştıkları işe olan konsantrasyon kayıpları, motivasyon eksikliği ve işten zevk almamaları olarak nitelendirilmektedir (Silah, 2001: 171). Birey örgütsel yapı içinde kendisinin diğer iş arkadaşına göre daha çok çalıştığını düşünüp ve buna karşılık daha az ödüllendirildiği fikrine kapılmış ise çalıştığı örgüte ya da üstüne karşı olumsuz bir tutum sergileyebilmektedir. Bu durum işgörenin tatminsizliğinin göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Özkalp vd., 2013:114).

İş görenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan iş görenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Eren, 1996:255).

Çalışanların zaman zaman işlerine gelmemeleri işgücü maliyetlerini arttıran bir olgudur. Çalışanların devamsızlığı, artan işgücü maliyetleri nedeniyle örgütsel etkinliği azaltıcı etki yapmaktadır. İş görenlerin işlerine devam edip etmemeleri ile işlerinden elde ettikleri tatmin arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. İşinden tatmin elde eden bir iş görenin işine devam edeceği beklenmektedir. İşlerini sevmeyen iş görenlerin ise, işlerine gelmekten kaçınması beklenir (İnce, 2003: 56).

Yapılan bir araştırmada çalışan tatmini yüksek örgütlerde, çalışanların işi bırakmayı düşünmedikleri, çalışan tatmini az olan örgütlerde ise işi bırakmak isteyenlerin olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada iş tatmini seviyesi ile isteğe bağlı işgücü devir hızı oranı arasında ters yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel imkânlar arttıkça çalışanların tatmin seviyelerinin arttığı aynı zamanda örgüte ve işe olan

bağlılıklarının da arttığı ve işten ayrılma istemlerinin azaldığı gözlemlenmiştir (Akıncı, 2002:19).

Örgütler çalışanların yaşam kalitesini de dikkate almak durumundadırlar. Örgüt kültürünün bütün çalışanlar tarafından benimsenmesi ve örgüt kültürünün güçlü olması, iş tatminini artırmaya yardımcı olacaktır. Örgütteki biz duygusunu geliştirmek örgüt için çok önemli bir faktördür. Örgütteki biz duygusunu yaratmak, bireylerin rahat hissetmelerine, huzurlu olmalarına olanak sağlar. Bundan dolayı böyle örgütlerdeki kişisel iş tatminleri yüksek olacaktır (İşcan vd., 2007: 125-126).

2.5. İş Tatmini Konusunda Yapılmış Araştırmalar

İş tatmini literatürü incelendiğinde iş tatmin ile ilgili farklı dönemlerde yapılmış çalışmalarda, bazı değişkenlere göre birbirine benzerlik gösteren sonuçlar elde edilmiş olsa bile farklı sonuçlar da göze çarpmaktadır. İş tatminiyle ilgili farklı dönemlerde yapılan çalışmalar aşağıdaki gibi özetlenebilir.

İncir (1990) Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan 385 personelinin iş tatminini incelediği çalışmada, KİT'lerin merkez teşkilatında çalışanların taşra teşkilatında çalışanlara göre iş tatmin düzeyleri daha düşük olduğu, hizmet süreleri arttıkça tatmin düzeylerinin düştüğü, eğitim düzeylerinin etkisi olmadığı, ücret yetersizliğinden hoşnut olmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Korkut (1990) üniversitelerde 329 idari personel üzerinde, personelin iş tatmini ve örgütle özdeşlemelerini kişisel özellikler ve cinsiyet, hizmet süresi ve öğrenim durumlarını araştırmıştır. Bu çalışmada erkeklerin iş tatmin düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu ve hizmet sürelerine göre 1-10, 23-40 yıl arası hizmeti bulunanlarda iş tatmini düşük, 15-18 yılları arasında hizmeti bulunanlarda ise en yüksek tatmin düzeyinde oldukları sonucuna varmıştır.

Tezer (1994) evlilik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi 46 kadın, 65 erkek toplam 111 çalışan evli örneklem üzerinde cinsiyet, gelir düzeyi ve eğitim düzeyleri değişkenlerine göre incelediği çalışmada, cinsiyet ve gelir düzeyinin iş tatmini üzerinde belirleyici değişken olduğu, eğitim düzeylerine göre olumlu yönde ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Marşap (1995), Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarına yönelik yaptığı araştırmada, cinsiyet açısından iş tatmin düzeylerinde fark olmamakla birlikte, yaş

ilerledikçe kadın muhasebecilerin çeşitli faktörler açısından iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu, yaş düzeyi yükseldikçe muhasebecilerin tatmin düzeylerinin arttığı, lise altı, lise ve kısmen ön lisans mezunu muhasebecilerin diğer eğitim düzeyinde olan muhasebecilere göre daha yüksek tatmin düzeyine ulaştıkları saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, bağımsız çalışan muhasebecilerin mesleki statüleri ile iş tatmin düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aksu vd. (2002), Ankara'daki sağlık kurumlarında çalışan 205 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, araştırma grubundaki yöneticilerden, 20-35 yaş grubu yöneticilerin diğer gruplardaki yöneticilere göre "çalışma koşulları" faktöründen daha az tatmin oldukları sonucuna varılmıştır. Yöneticilerin cinsiyetlerine göre her bir iş tatmin faktöründen tatmin seviyeleri arasında ve toplam iş tatmin seviyeleri ve medeni hallerine göre, her bir iş tatmin faktörleri tatmin seviyeleri ve toplam iş tatmin seviyesi arasında istatistiksel manada anlamlı bir farklılık yoktur. Lisans üstü eğitim alanların, diğer eğitim seviyesindeki yöneticilerle karşılaştırılmasında elde edilen gelire göre daha az tatmin oldukları, iş yerinde ki çalışma sürelerine göre 0-5 ile 6-10 yıl arası deneyimi olan yöneticilerin çalışma şartları faktörüne göre 10 yıl üstü çalışanlara göre daha az tatmin olduğu, 0-15 yıl arası çalışan tüm yöneticilerin, 16 ile 35 yıl arası deneyimi olan çalışanlardan daha az tatmin oldukları görülmüştür.

İmamoğlu vd. (2004), Konya bölgesinde faaliyet gösteren tekstil sektöründeki 192 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, kazanç, kariyer beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasını amaçlamışlardır. Literatür desteği ile birlikte bir araştırma modeli oluşturularak, faktörler arasındaki bağlantılar sınanmıştır. Bunu için faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizine göre iş tatmini ile bütün değişkenlerin ilişkili olduğu ve en yüksek ilişkiye kariyer beklentisinin sahip olduğu görülmektedir. Regresyon analizinde ise ücret ve kariyer beklentileri ile yaratıcılık değişkenlerinin birlikte iş doyumu üzerine olan etkisi analiz edilmiştir. Bu analiz sonucuna göre, iş doyumu üzerinde kariyerle ilgili beklentilerin etkisi oldukça belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır.

Güven vd. (2005), Kahramanmaraş ta faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde 210 çalışana uyguladıkları çalışmalarında, orta yaş grubunda bulunanların ücret tatmin düzeyleri yaş düzeyi en düşük ve en yüksek olanlara oranla daha yüksek olduğu, eğitim seviyesi arttıkça ücret tatmin düzeyinin azaldığı ve düşük deneyime sahip olanlardan en

yüksek deneyime sahip olanlara doğru ücret tatmin düzeylerinde bir azalma olduğu sonucu elde edilmiştir.

Sevimli vd. (2005), Erzurum genelindeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı sağlık kuruluşlarında 426 hekim üzerinde yaptıkları çalışmada, iş tatmini ile yaş ve hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yaşlı ve hizmet süresi daha fazla olan hekimlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu, hekimlerin kariyerin üst noktalarına doğru ilerledikçe iş tatmin düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Keser (2005), 11 işletmede çalışan, 562 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, iş doyumunu ile cinsiyet arasında, iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında ve iş doyumunu ile çalışma süresi (kıdem) arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgücünün, eğitim düzeyi düşük olan gruba oranla daha düşük iş doyumuna sahip olduğu ve iş doyumunu ile ücret değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yüksek gelir düzeyine sahip grubun iş doyumunu düzeyi düşük çıkmıştır. Bu veri, bireyin iş doyumunun sadece ücret değişkenine bağlı olmadığını gösteren önemli bir sonuçtur. Orta düzey gelire sahip olan grubun iş doyumunun yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örücü vd. (2006) 104 banka çalışanına yönelik yaptıkları araştırmada, yapılan işin bilgi ve yeteneklere uygun olması, iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin güçlü olmasının ve ücret düzeyindeki artışın çalışanları işinden duyacağı zevki arttıracak sonucunu elde edilmiştir.

Yayla (2007), Doğu Karadeniz bölgesinde faaliyette bulunan 172 Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlere yönelik yaptığı çalışmada, Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin mesleklerini genel olarak düşük tatmin düzeyinde sürdürdüklerini göstermektedir. İş tatmini önermelerine verilen cevaplar, meslek mensuplarının özellikle mesai süresinden tatminsiz olduklarını ortaya çıkarmıştır. “Çalışma Süresi (Saat/Gün)” önermesine göre meslek mensuplarının mesai süresinden tatmin olmadıklarını göstermektedir. Çalışma süresi boyutunun yanında Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin düşük tatmin sağladıkları ikinci önerme “Elde Edilen Kazanç” tır. Elde edilen kazanç önermesine Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin verdikleri cevaplara göre meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinden elde ettikleri kazançtan tatmin olmadıklarını göstermektedir.

Üngüren vd. (2010), Alanya bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 427 yönetici ve çalışanlara yönelik yaptıkları çalışmada, medeni duruma göre bekâr olanların işinden memnun olduğu, evli olanların ise işinden memnun olmadığı, çalışanların yaş ortalaması arttıkça, düşük oranda da olsa iş tatmin düzeylerinin azaldığı, mesleki eğitim alanların iş tatmin düzeyleri mesleki eğitim almayanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tanç (2016), Kayseri’de faaliyet gösteren 132 SMMM yaptığı çalışmada, muhasebe meslek mensupları açısından dış kontrol odağı ile iş tatmini ve iş performansı arasında negatif bir ilişki tespit edilememiştir. Muhasebe meslek mensupları açısından dış kontrol odağı ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ancak düşük bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ: TRA1 DÜZEY 2 BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı; mali müşavirlerin, mesleki alanda iş tatmin düzeylerinin etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Çalışmanın amacına uygun olarak mali müşavirlerin mesleki alanda yaşadıkları sorunların iş tatmin düzeylerine etkisi hangi yöndedir?

Bu araştırmanın kapsamını TRA 1 Düzey 2 Bölgesini oluşturan Erzurum, Erzincan ve Bayburt İllerinde faaliyette bulunan Mali Müşavirlerin arasından rastgele seçilen 103 Mali Müşavir oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği'ne (TURMOB) kayıtlı ve TRA1 Düzey 2 Bölgesindeki illerde (Erzurum, Erzincan, Bayburt) faaliyette bulunan Mali Müşavirlerdir. Bu araştırmanın ana kütlesi tam olarak bilinmekte olup, ana kütleyi oluşturan muhasebe meslek mensuplarının sayısı (N) 264'dür. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, sürekli değişkenlerde $s^2 = p.q$ hesaplanması gerekmektedir. Bu hesaplama için araştırmada ana kütle bilindiği için $p=0,50$ ve $q=0,50$ olarak tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada hoşgörü miktarı $d=+0,05$ kabul edilerek, %95 güven düzeyinde örneklem büyüklüğünün belirlenmesi istenmiştir. %95 güven düzeyi varsayıldığında $G.D=1-\alpha = 0,05$ eşitliğinden $\alpha = 0,05$ olarak hesaplanmış ve $Z_{0,50-\alpha} = 0,4750$ değerine karşılık gelen z tablo değeri $X = +1,96$ 'dır. Ana kütle belli olduğundan basit rastgele örnekleme oranın standart hatası $s = \sqrt{X^2 NP(1-p) \div d^2 (N-1) + X^2 p(1-p)}$ formülünde ilgili değerlerle hesaplama yapıldığında örneklem büyüklüğünün 157 kişi olduğu anlaşılmıştır. Örneklemenin

tamamına ulamışmış ve 157 adet anket formu dağıtılmıştır. Katılımcılar tarafından doldurulan anket formlarından eksik ve hatalı olanlar çıkarılarak toplamda 103 anket formu analize dahil edilmiştir. Bu durumda anketlerin geri dönüşüm oranı % 66’dır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla anket uygulanmıştır. Anketlerin güvenirliğini sağlamak amacıyla katılımcılara anket formları ulaşılmıştır. Bu tez kapsamında katılımcılardan elde edilen veriler değerlendirilirken, Güvenilirlik Analizi, Frekans Analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Bağımsız rneklem T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA Testi), oklu Karşılaştırma Analizi (LSD Testi) kullanılmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Ankette sorulan sorulara 5’li likert lği (5; çok Tatmin, 4; Tatmin, 3; Kısmen Tatmin, 2; Tatmin Değil, 1; Hiç Tatmin Değil) ile cevap verilmesi istenmiştir. Birinci bölümde ankete katılanların meslek odasına kayıtlı oldukları illeri, cinsiyetlerini, yaşlarını, medeni hallerini, meslekte çalışma sürelerini ve yaşadıkları yerleşim birimlerini belirlemeye yönelik demografik değerşkenleri içeren sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise ankete katılanların iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik Appleton vd. (1998) tarafından geliştirilmiş olan iş tatmininin boyutlarını belirlemeye yönelik 9 soruluk anket uygulanmıştır. Anket verilerinin analizinde SPSS programı kullanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Yaş değerşkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

H2: Cinsiyet değerşkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

H3: Medeni durum değerşkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

H4: Eğitim durumu değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

H5: Meslekte çalışma süresi değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

H6: Çalışılan il değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan Mali Müşavirlerin demografik özelliklerine ve araştırmada kullanılan istatistik analizlere ve hipotezlere ilişkin bulgular bu kısımda açıklanmıştır.

3.6.1. Güvenilirlik Analizi

Tablo 3.1. Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi

Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach's Alfa	N Maddelerin
.789	9

Tablo 3.1. 'de araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için yapılan Cronbach's Alfa analizi sonucunda güvenilirlik katsayısı 0,79 olarak hesaplanmıştır. Buna göre veri toplama aracının oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

3.6.2. Demografik Bulgular

3.6.2.1. Cinsiyet

Tablo 3.2. Mali Müşavirlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Bay	96	93,2	93,2	93,2
	Bayan	7	6,8	6,8	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.2.'de ankete katılan meslek mensuplarının cinsiyet dağılımına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Anketimize katılanların %93,2'sini erkekler, %6,8'ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Bu tablodan erkeklerin bayanlara oranla bu mesleği daha fazla seçtiklerini söyleyebilir.

3.6.2.2. Yaş

Tablo 3.3. Mali Müşavirlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	20-25 yaş arası	1	1,0	1,0	1,0
	26-30 yaş arası	8	7,8	7,8	8,7
	31-35 yaş arası	14	13,6	13,6	22,3
	36-40 yaş arası	19	18,4	18,4	40,8
	41-45 yaş arası	22	21,4	21,4	62,1
	46-50 yaş arası	20	19,4	19,4	81,6
	51 ve üstü yaş	19	18,4	18,4	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.3.'de ankete katılan meslek mensuplarının yaş aralıkları görülmektedir. Ankete katılanların %21,4'ü 41 ile 45 yaşları arasında, % 19,4'ü 46 ile 50 yaşları arasında, %18,4'ü 36 ile 40 yaşları arasında, %18,4'ü 51 ve üstü yaşları arasında, %13,6'sı 31 ile 35 yaş arasındadır. 26 ile 30 yaşları arasında olanların oranı %7,8 iken 20 ile 25 yaş aralığında olanların oranı ise % 1'dir.

3.6.2.3. Medeni Hal

Tablo 3.4. Mali Müşavirlerin Medeni Hal Değişkenine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evli	92	89,3	89,3	89,3
	Bekâr	11	10,7	10,7	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.4. ‘de ankete katılan meslek mensuplarının medeni halleri görülmektedir. Ankete katılanların % 89,3’ü evli, % 10,7’si bekârdır.

3.6.2.4. Eğitim Düzeyi

Tablo 3.5. Mali Müşavirlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Ön lisans	26	25,2	25,2	25,2
	Lisans	68	66,0	66,0	91,3
	Yüksek Lisans - Doktora	9	8,7	8,7	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.5. ‘de ankete katılan meslek mensuplarının eğitim düzeyleri görülmektedir. Ankete katılanların % 66’sı Lisans, % 25,2’si Ön Lisans ve % 8,7’si Yüksek Lisans- Doktora mezunudur.

3.6.2.5. Çalışma Süresi

Tablo 3.6. Mali Müşavirlerin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	0-5 yıl	6	5,8	5,8	5,8
	6-10 yıl	15	14,6	14,6	20,4
	11-15 yıl	19	18,4	18,4	38,8
	16-20 yıl	34	33,0	33,0	71,8
	21 yıl ve üzeri	29	28,2	28,2	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.6.’da ankete katılan meslek mensuplarının kaç yıldır bu meslekte çalıştıkları görülmektedir. Ankete katılanların % 33’ünün çalışma süreleri 16 ile 20 yıl arasında, %28,2’sinin çalışma süreleri 21 yıl ve üzeri, % 18,4’ünün çalışma süreleri 11

ile 15 yıl arasında, % 14,6'sının çalışma süreleri 6 ile 10 yıl arasındadır. Ankete katılanların % 5,8'inin çalışma süreleri ise 0 ile 5 yıl arasındadır.

3.6.2.6. Çalışılan İl

Tablo 3.7. Mali Müşavirlerin Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Bayburt	10	9,7	9,7	9,7
	Erzurum	53	51,5	51,5	61,2
	Erzincan	40	38,8	38,8	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.7.'de ankete katılan Mali Müşavirlerin çalıştıkları iller görülmektedir. Ankete katılan mali Müşavirlerin % 51,5'i Erzurum ilinde, % 38,8'i Erzincan ilinde ve % 9,7'si ise Bayburt ilinde faaliyettedirler.

3.6.3. İş Tatminine İlişkin Bulgular

3.6.3.1. İş Tatmini Ölçeği Sorularına Verilen Cevapların Frekans Dağılımları

Tablo 3.8. Mali Müşavirlerin Elde Edilen Kazanca Göre Frekans Dağılımı

Elde Edilen Kazanç					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç tatmin değil	9	8,7	8,7	8,7
	Tatmin değil	21	20,4	20,4	29,1
	Kısmen tatmin	53	51,5	51,5	80,6
	Tatmin	16	15,5	15,5	96,1
	Çok tatmin	4	3,9	3,9	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.8.'de iş tatmini alt boyutu olan elde edilen kazanca göre Mali Müşavirlerin %51,5'inin elde edilen kazanç yönünden kısmen tatmin oldukları, %

20,4'ünün tatmin olmadıkları, % 3,9'unun ise çok tatmin düzeyinde oldukları söylenebilir.

Tablo 3.9. Mali Müşavirlerin Fiziksel Çalışma Şartlarına Göre Frekans Dağılımı

Fiziksel Çalışma Şartları					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç tatmin değil	5	4,9	4,9	4,9
	Tatmin değil	24	23,3	23,3	28,2
	Kısmen tatmin	33	32,0	32,0	60,2
	Tatmin	33	32,0	32,0	92,2
	Çok tatmin	8	7,8	7,8	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.9.'da fiziksel çalışma şartları değişkenine göre Mali Müşavirlerin %32,0'mın fiziksel çalışma şartlarından kısmen tatmin ve tatmin oldukları, % 4,9'unun ise hiç tatmin değil düzeyinde oldukları görülmektedir.

Tablo 3.10. Mali Müşavirlerin Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımı

Çalışma Süresi(saat/gün)					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç tatmin değil	24	23,3	23,3	23,3
	Tatmin değil	19	18,4	18,4	41,7
	Kısmen tatmin	25	24,3	24,3	66,0
	Tatmin	23	22,3	22,3	88,3
	Çok tatmin	12	11,7	11,7	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.10.'da, Mali Müşavirlerin çalışma süresi değişkeni açısından % 24,3'ünün kısmen tatmin oldukları, % 23,3'ünün hiç tatmin değil düzeyinde oldukları ve % 11,7'sinin ise çok tatmin düzeyinde oldukları söylenebilir.

Tablo 3.11. Mali Müşavirlerin Çalışma Yöntemlerini Seçim Özgürlüğüne Göre Frekans Dağılımı

Çalışma Yöntemlerini Seçim Özgürlüğü					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç tatmin değil	7	6,8	6,8	6,8
	Tatmin değil	15	14,6	14,6	21,4
	Kısmen tatmin	36	35,0	35,0	56,3
	Tatmin	31	30,1	30,1	86,4
	Çok tatmin	14	13,6	13,6	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.11.'e göre, araştırmaya katılan Mali Müşavirlerin %35'inin çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü konusunda kısmen tatmin oldukları, %30,1'inin tatmin oldukları, % 6,8'inin ise hiç tatmin değil düzeyinde oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 3.12. Mali Müşavirlerin Sahip Oldukları Mesleki Sorumluluklara Göre Frekans Dağılımı

Sahip Olunan Mesleki Sorumluluk					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç tatmin değil	16	15,5	15,5	15,5
	Tatmin değil	11	10,7	10,7	26,2
	Kısmen tatmin	17	16,5	16,5	42,7
	Tatmin	26	25,2	25,2	68,0
	Çok tatmin	33	32,0	32,0	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.12.'ye göre sahip olunan mesleki sorumluluk değişkeni açısından mali Müşavirlerin % 32'sinin çok tatmin düzeyinde oldukları, %25,2'sinin tatmin düzeyinde oldukları ve %10,7'sinin ise tatmin değil düzeyinde oldukları görülmektedir.

**Tablo 3.13. Mali Müşavirlerin Kişisel Yeteneklerini Kullanma Fırsatına
Göre Frekans Dağılımı**

Kişisel Yetenekleri Kullanma Fırsatı					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç tatmin değil	7	6,8	6,8	6,8
	Tatmin değil	10	9,7	9,7	16,5
	Kısmen tatmin	39	37,9	37,9	54,4
	Tatmin	27	26,2	26,2	80,6
	Çok tatmin	20	19,4	19,4	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.13.'de Mali Müşavirlerin kişisel yeteneklerini kullanma fırsatı değişkeni açısından % 37,9'unun kısmen tatmin oldukları, % 26,2'sinin tatmin düzeyinde oldukları, %6,8'inin ise hiç tatmin değil düzeyinde olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.14. Mali Müşavirlerin Meslekte Bulunan Kişiler İle İlişkilerine
Göre Frekans Dağılımı**

Meslekte Bulunan Kişilerle İlişkiler					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç tatmin değil	5	4,9	4,9	4,9
	Tatmin değil	15	14,6	14,6	19,4
	Kısmen tatmin	23	22,3	22,3	41,7
	Tatmin	28	27,2	27,2	68,9
	Çok tatmin	32	31,1	31,1	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.14.'de Mali Müşavirlerin meslekte bulunan kişiler ile ilişki düzeylerine göre % 27,2'sinin tatmin düzeyinde oldukları, % 22,3'ünün kısmen tatmin düzeyinde oldukları görülmektedir. Tablodaki değerlere göre katılımcıların % 4,9'unun ise hiç tatmin değil düzeyinde oldukları söylenebilir.

Tablo 3.15. Mali Müşavirlerin Mesleki İşlerinin Çeşitliliğine Göre Frekans Dağılımı

Mesleki İşlerin Çeşitliliği					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç tatmin değil	16	15,5	15,5	15,5
	Tatmin değil	24	23,3	23,3	38,8
	Kısmen tatmin	19	18,4	18,4	57,3
	Tatmin	16	15,5	15,5	72,8
	Çok tatmin	28	27,2	27,2	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.15.'deki değerlere göre katılımcıların % 27,2'sinin çok tatmin düzeyinde olduğu, %23,3'ünün tatmin değil düzeyinde olduğu ve %15,5'inin tatmin düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.16. Mali Müşavirlerin İyi Bir Mesleğe Sahip Olduklarını Kabul Etmelerine Göre Frekans Dağılımı

İyi Bir Mesleğe Sahip Olduğunu Kabul Etme					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Hiç tatmin değil	11	10,7	10,7	10,7
	Tatmin değil	18	17,5	17,5	28,2
	Kısmen tatmin	25	24,3	24,3	52,4
	Tatmin	23	22,3	22,3	74,8
	Çok tatmin	26	25,2	25,2	100,0
	Toplam	103	100,0	100,0	

Tablo 3.16.'da Mali Müşavirlerin iyi bir mesleğe sahip olduklarını kabul etme düzeyleri verilmiştir. Tablodaki değerlere göre, Mali Müşavirlerin % 25,2'si çok tatmin düzeyinde, % 24,3'ü kısmen tatmin düzeyinde ve %10,7'si ise hiç tatmin değil düzeyindedir.

3.6.3.2. İş Tatmini Ölçek Ortalaması

Tablo 3.17. İş Tatmini Ölçek Ortalamaları

Tanımlayıcı İstatistik		
	N	Ortalama
Elde edilen kazanç	103	2,8544
Fiziksel çalışma şartları	103	3,1456
Çalışma süresi(saat/gün)	103	2,8058
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	103	3,2913
Sahip olunan mesleki sorumluluk	103	3,4757
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	103	3,4175
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	103	3,6505
Mesleki işlerin çeşitliliği	103	3,1553
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	103	3,3398
Geçerli N (listwise)	103	

Tablo 3.17.'de iş tatmini ölçen soruların ölçek ortalamaları verilmektedir. İş tatminini ölçen soruların genel ortalamasına bakıldığında ankete katılanların 'Meslekte Bulunan Kişiler İle İlişkiler' yönünden en yüksek iş tatmini ortalamasına (3,6505) sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların en yüksek iş tatminine sahip oldukları ikinci boyutun ise 'Sahip Olunan Mesleki Sorumluluk' (3,4757) olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların en düşük iş tatmini ortalamasına 'Çalışma Süresi (saat/gün)' değişkeninde (2,8058) oldukları ortaya çıkmıştır.

3.6.4. İlgili Değişkenler Açısından İş Tatmin Boyutlarının Test Edilmesi

3.6.4.1. Yaş Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları

**Tablo 3.18. Yaş Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi
(ANOVA Testi)**

ANOVA (YAŞ)						
		Toplam Kareler	df	Kareler Farkı	F	Sig.
Elde edilen kazanç	Gruplar arası	9,547	6	1,591	1,977	,076
	Gruplar içinde	77,269	96	,805		
	Toplam	86,816	102			
Fiziksel çalışma şartları	Gruplar arası	9,685	6	1,614	1,595	,157
	Gruplar içinde	97,130	96	1,012		
	Toplam	106,816	102			
Çalışma süresi(saat/gün)	Gruplar arası	15,011	6	2,502	1,437	,208
	Gruplar içinde	167,106	96	1,741		
	Toplam	182,117	102			
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	Gruplar arası	7,619	6	1,270	1,073	,384
	Gruplar içinde	113,644	96	1,184		
	Toplam	121,262	102			
Sahip olunan mesleki sorumluluk	Gruplar arası	12,900	6	2,150	1,049	,399
	Gruplar içinde	196,789	96	2,050		
	Toplam	209,689	102			
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	Gruplar arası	4,674	6	,779	,611	,721
	Gruplar içinde	122,374	96	1,275		
	Toplam	127,049	102			
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	Gruplar arası	12,214	6	2,036	1,445	,205
	Gruplar içinde	135,204	96	1,408		
	Toplam	147,417	102			
Mesleki işlerin çeşitliliği	Gruplar arası	5,633	6	,939	,434	,855
	Gruplar içinde	207,881	96	2,165		
	Toplam	213,515	102			
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	Gruplar arası	11,361	6	1,894	1,097	,370
	Gruplar içinde	165,746	96	1,727		
	Toplam	177,107	102			

Tablo 3.18’de araştırmaya katılan katılımcıların yaş değişkeni analizleri yer almaktadır. Yaş değişkeni açısından bütün iş tatmini boyutları için anlamlılık değerleri (P

değeri) 0,05'ten büyük çıkmıştır. Buna göre yaş grupları arasında herhangi bir farklılığın olmadığı söylenebilir. Bu sonuca göre H1 hipotezi reddedilmiştir. Yani yaş değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermemektedir.

3.6.4.2. Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları

Tablo 3.19. Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi (T Testi)

Bağımsız Örnekler Testi (CİNSİYET)										
		Varyansların Eşitliği Levene testi		Araçların Eşitliği T-Testi						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama fark	Std.Fark hataları	95% Fark Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Elde edilen kazanç	Eşit varyanslar kabul	,264	,608	3,083	101	,003	1,06994	,34701	,38157	1,75831
							1,06994	,35187	,23483	1,90506
Fiziksel çalışma şartları	Eşit varyanslar kabul	,758	,386	,771	101	,442	,30952	,40144	-,48682	1,10586
							,30952	,51861	-,93642	1,55546
Çalışma süresi(saat/gün)	Eşit varyanslar kabul	,752	,388	,772	101	,442	,40476	,52417	-,63504	1,44457
							,40476	,50008	-,77735	1,58687
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	Eşit varyanslar kabul	,231	,632	-,702	101	,484	-,30060	,42793	-1,14950	,54831
							-,30060	,38556	-1,20821	,60702
Sahip olunan mesleki sorumluluk	Eşit varyanslar kabul	,442	,508	2,620	101	,010	1,43006	,54586	,34721	2,51291
							1,43006	,48108	,29954	2,56058
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	Eşit varyanslar kabul	,198	,657	,673	101	,503	,29464	,43811	-,57446	1,16374
							,29464	,52075	-,95195	1,54123
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	Eşit varyanslar kabul	1,329	,252	1,829	101	,070	,85119	,46534	-,07192	1,77430
							,85119	,56600	-,50515	2,20753
Mesleki işlerin çeşitliliği	Eşit varyanslar kabul	6,637	,011	2,231	101	,028	1,23958	,55571	,13721	2,34195
							1,23958	,40560	,30315	2,17602
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	Eşit varyanslar kabul	,856	,357	1,610	101	,110	,82440	,51190	-,19107	1,83988
							,82440	,58648	-,57705	2,22586

Tablo 3.19. ‘da cinsiyet değişkeni açısından iş tatmin boyutları incelenmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından gerçekleştirilen bağımsız örneklem t Testi sonucunda elde edilen kazanç (0,003), sahip olunan mesleki sorumluluk (0,010) ve mesleki işlerin çeşitliliği (0,028) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Buna göre; elde edilen kazanç boyutunda erkeklerin kadınlardan daha fazla iş tatminine sahip olduğu tespit edilmiştir. Sahip olunan mesleki sorumluluk ve mesleki işlerin çeşitliliği boyutlarında da elde edilen kazanç boyutunda olduğu gibi erkeklerin kadınlara nazaran daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. İş tatmininin diğer boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Buna göre H2 hipotezi kabul edilmiştir. Yani cinsiyet değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir

3.6.4.3. Medeni Hal Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları

Tablo 3.20. Medeni Hal Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi (T Testi)

Bağımsız Örneklem Testi (MEDENİ HAL)										
		Varyansların Eşitliği Levene testi		Araçların Eşitliği T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama fark	Std.Fark hataları	95% Fark Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Elde edilen kazanç	Eşit varyanslar kabul	1,096	,298	-,207	101	,836	-,06126	,29572	-,64788	,52536
							-,06126	,35522	-,83855	,71602
Fiziksel çalışma şartları	Eşit varyanslar kabul	,003	,956	-,434	101	,665	-,14229	,32778	-,79252	,50793
							-,14229	,32262	-,84139	,55680
Çalışma süresi(saat/gün)	Eşit varyanslar kabul	,871	,353	-,032	101	,974	-,01383	,42839	-,86365	,83598
							-,01383	,48353	-1,06905	1,04138
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	Eşit varyanslar kabul	1,257	,265	-1,112	101	,269	-,38636	,34745	-1,07560	,30288
							-,38636	,27024	-,96245	,18972

Tablo 3.20. (Devamı)

Bağımsız Örneklem Testi (MEDENİ HAL)										
		Varyansların Eşitliği Levene testi		Araçların Eşitliği T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama fark	Std.Fark hataları	95% Fark Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Sahip olunan mesleki sorumluluk	Eşit varyanslar kabul	3,351	,070	,273	101	,785	,12549	,45951	-,78605	1,03704
							,12549	,37092	-,66756	,91854
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	Eşit varyanslar kabul	1,316	,254	,168	101	,867	,06028	,35776	-,64942	,76998
							,06028	,42609	-,87176	,99231
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	Eşit varyanslar kabul	1,321	,253	-,753	101	,453	-,28953	,38435	-1,05197	,47292
							-,28953	,47227	-1,32389	,74484
Mesleki işlerin çeşitliliği	Eşit varyanslar kabul	10,268	,002	,595	101	,553	,27569	,46304	-,64286	1,19424
							,27569	,29563	-,34298	,89437
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	Eşit varyanslar kabul	,018	,894	-1,278	101	,204	-,53557	,41908	-1,36692	,29578
							-,53557	,44383	-1,50117	,43002

Tablo 3.20.'de medeni durum ve iş tatmini boyutları incelenmiştir. Medeni hal değişkeni açısından gerçekleştirilen Bağımsız Örneklem T Testi sonucunda iş tatmini boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu durumda H3 hipotezi reddedilmiştir. Buna göre medeni durum değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermemektedir.

3.6.4.4. Eğitim Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları

Tablo 3.21. Eğitim Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının testi (ANOVA Testi)

ANOVA (EĞİTİM)						
		Kareler Toplamı	df	Ortalama kareler	F	Sig.
Elde edilen kazanç	Gruplar arası	10,576	2	5,288	6,936	,002
	Gruplar içinde	76,240	100	,762		
	Toplam	86,816	102			
Fiziksel çalışma şartları	Gruplar arası	1,181	2	,590	,559	,574
	Gruplar içinde	105,635	100	1,056		
	Toplam	106,816	102			
Çalışma süresi(saat/gün)	Gruplar arası	1,289	2	,645	,356	,701
	Gruplar içinde	180,827	100	1,808		
	Toplam	182,117	102			
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	Gruplar arası	3,888	2	1,944	1,656	,196
	Gruplar içinde	117,374	100	1,174		
	Toplam	121,262	102			
Sahip olunan mesleki sorumluluk	Gruplar arası	2,910	2	1,455	,704	,497
	Gruplar içinde	206,779	100	2,068		
	Toplam	209,689	102			
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	Gruplar arası	4,698	2	2,349	1,920	,152
	Gruplar içinde	122,351	100	1,224		
	Toplam	127,049	102			
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	Gruplar arası	4,328	2	2,164	1,512	,225
	Gruplar içinde	143,090	100	1,431		
	Toplam	147,417	102			
Mesleki işlerin çeşitliliği	Gruplar arası	2,247	2	1,124	,532	,589
	Gruplar içinde	211,267	100	2,113		
	Toplam	213,515	102			
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	Gruplar arası	,421	2	,210	,119	,888
	Gruplar içinde	176,686	100	1,767		
	Toplam	177,107	102			

Tablo 3.22. Eğitim Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Çoklu Karşılaştırması (LSD Testi)

Çoklu Karşılaştırmalar (EĞİTİM)							
Bağımlı Değişken	(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Elde edilen kazanç	Ön lisans	Lisans	-,03394	,20133	,986	-,5342	,4663
		Yüksek Lisans - Doktora	-1,15812*	,33769	,004	-1,9972	-,3190
	Lisans	Ön lisans	,03394	,20133	,986	-,4663	,5342
		Yüksek Lisans - Doktora	-1,12418*	,30971	,002	-1,8938	-,3546
	Yüksek Lisans - Doktora	Ön lisans	1,15812*	,33769	,004	,3190	1,9972
		Lisans	1,12418*	,30971	,002	,3546	1,8938
Fiziksel çalışma şartları	Ön lisans	Lisans	-,24434	,23699	,589	-,8332	,3445
		Yüksek Lisans - Doktora	-,26068	,39749	,807	-1,2484	,7270
	Lisans	Ön lisans	,24434	,23699	,589	-,3445	,8332
		Yüksek Lisans - Doktora	-,01634	,36456	,999	-,9222	,8896
	Yüksek Lisans - Doktora	Ön lisans	,26068	,39749	,807	-,7270	1,2484
		Lisans	,01634	,36456	,999	-,8896	,9222
Çalışma süresi(saat/gün)	Ön lisans	Lisans	,00792	,31007	1,000	-,7626	,7784
		Yüksek Lisans - Doktora	,40171	,52007	,743	-,8906	1,6940
	Lisans	Ön lisans	-,00792	,31007	1,000	-,7784	,7626
		Yüksek Lisans - Doktora	,39379	,47698	,712	-,7914	1,5790
	Yüksek Lisans - Doktora	Ön lisans	-,40171	,52007	,743	-1,6940	,8906
		Lisans	-,39379	,47698	,712	-1,5790	,7914
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	Ön lisans	Lisans	,45362	,24981	,197	-,1671	1,0744
		Yüksek Lisans - Doktora	,28205	,41900	,798	-,7591	1,3232
	Lisans	Ön lisans	-,45362	,24981	,197	-1,0744	,1671
		Yüksek Lisans - Doktora	-,17157	,38429	,905	-1,1265	,7833
	Yüksek Lisans - Doktora	Ön lisans	-,28205	,41900	,798	-1,3232	,7591
		Lisans	,17157	,38429	,905	-,7833	1,1265

Tablo 3.22. (Devamı 1)

Çoklu Karşılaştırmalar (EĞİTİM)							
Bağımlı Değişken	(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sahip olunan mesleki sorumluluk	Ön lisans	Lisans	,10294	,33157	,953	-,7210	,9269
		Yüksek Lisans - Doktora	-,50000	,55613	,669	-1,8819	,8819
	Lisans	Ön lisans	-,10294	,33157	,953	-,9269	,7210
		Yüksek Lisans - Doktora	-,60294	,51006	,500	-1,8704	,6645
	Yüksek Lisans - Doktora	Ön lisans	,50000	,55613	,669	-,8819	1,8819
		Lisans	,60294	,51006	,500	-,6645	1,8704
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	Ön lisans	Lisans	,46606	,25505	,194	-,1677	1,0998
		Yüksek Lisans - Doktora	,06410	,42779	,989	-,9989	1,1271
	Lisans	Ön lisans	-,46606	,25505	,194	-1,0998	,1677
		Yüksek Lisans - Doktora	-,40196	,39235	,593	-1,3769	,5730
	Yüksek Lisans - Doktora	Ön lisans	-,06410	,42779	,989	-1,1271	,9989
		Lisans	,40196	,39235	,593	-,5730	1,3769
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	Ön lisans	Lisans	,45588	,27582	,260	-,2295	1,1413
		Yüksek Lisans - Doktora	,55556	,46263	,489	-,5940	1,7051
	Lisans	Ön lisans	-,45588	,27582	,260	-1,1413	,2295
		Yüksek Lisans - Doktora	,09967	,42430	,973	-,9547	1,1540
	Yüksek Lisans - Doktora	Ön lisans	-,55556	,46263	,489	-1,7051	,5940
		Lisans	-,09967	,42430	,973	-1,1540	,9547
Mesleki işlerin çeşitliliği	Ön lisans	Lisans	-,21154	,33515	,820	-1,0443	,6213
		Yüksek Lisans - Doktora	,26068	,56214	,898	-1,1362	1,6575
	Lisans	Ön lisans	,21154	,33515	,820	-,6213	1,0443
		Yüksek Lisans - Doktora	,47222	,51557	,659	-,8089	1,7533
	Yüksek Lisans - Doktora	Ön lisans	-,26068	,56214	,898	-1,6575	1,1362
		Lisans	-,47222	,51557	,659	-1,7533	,8089

Tablo 3.22. (Devamı 2)

Çoklu Karşılaştırmalar (EĞİTİM)							
Bağımlı Değişken	(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	Ön lisans	Lisans	,12896	,30650	,915	-,6326	,8906
		Yüksek Lisans - Doktora	-,02137	,51408	,999	-1,2988	1,2560
	Lisans	Ön lisans	-,12896	,30650	,915	-,8906	,6326
		Yüksek Lisans - Doktora	-,15033	,47149	,950	-1,3219	1,0213
	Yüksek Lisans - Doktora	Ön lisans	,02137	,51408	,999	-1,2560	1,2988
		Lisans	,15033	,47149	,950	-1,0213	1,3219
*. Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.							

Tablo 3.21’de eğitim değişkeni açısından iş tatmini boyutları incelenmiştir. Eğitim değişkeni açısından gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda sadece ‘Elde Edilen Kazanç’ boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=0,002$). Bu farklılığın kaynağını sorgulamak için Tablo 3.22’de yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden LSD Testi sonucunda farklılığın Ön lisans ile Yüksek Lisans / Doktora grubu ($P=0,004$) ve Lisans ile Yüksek Lisans / Doktora grubu ($P=0,002$) arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Buna göre; Yüksek Lisans / Doktora öğrenimine sahip olanların elde edilen kazanç yönünden hem Ön lisans hem de Lisans öğrenimine sahip olanlardan daha yüksek bir iş tatmini değerine sahip oldukları söylenebilir. Bu sonuçlara göre H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Yani eğitim durumu değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.

3.6.4.5. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları

Tablo 3.23. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi (ANOVA Testi)

ANOVA (ÇALIŞMA SÜRESİ)						
		Toplam kareler	df	Ortalama kareler	F	Sig.
Elde edilen kazanç	Gruplar arası	3,147	4	,787	,922	,455
	Gruplar içinde	83,668	98	,854		
	Toplam	86,816	102			
Fiziksel çalışma şartları	Gruplar arası	3,933	4	,983	,937	,446
	Gruplar içinde	102,882	98	1,050		
	Toplam	106,816	102			
Çalışma süresi(saat/gün)	Gruplar arası	5,846	4	1,461	,813	,520
	Gruplar içinde	176,271	98	1,799		
	Toplam	182,117	102			
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	Gruplar arası	9,668	4	2,417	2,123	,084
	Gruplar içinde	111,594	98	1,139		
	Toplam	121,262	102			
Sahip olunan mesleki sorumluluk	Gruplar arası	4,756	4	1,189	,569	,686
	Gruplar içinde	204,933	98	2,091		
	Toplam	209,689	102			
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	Gruplar arası	13,223	4	3,306	2,846	,028
	Gruplar içinde	113,826	98	1,161		
	Toplam	127,049	102			
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	Gruplar arası	14,369	4	3,592	2,646	,038
	Gruplar içinde	133,048	98	1,358		
	Toplam	147,417	102			
Mesleki işlerin çeşitliliği	Gruplar arası	5,945	4	1,486	,702	,593
	Gruplar içinde	207,570	98	2,118		
	Toplam	213,515	102			
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	Gruplar arası	15,142	4	3,786	2,291	,065
	Gruplar içinde	161,964	98	1,653		
	Toplam	177,107	102			

Tablo 3.24. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Çoklu Karşılaştırılması (LSD Testi)

Çoklu Karşılaştırmalar (ÇALIŞMA SÜRESİ)							
Bağımlı Değişken	(I) çalışma süresi	(J) çalışma süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Elde edilen kazanç	0-5 yıl	6-10 yıl	,40000	,44633	,937	-1,0014	1,8014
		11-15 yıl	,38596	,43270	,938	-,9726	1,7445
		16-20 yıl	,68627	,40915	,592	-,5984	1,9709
		21 yıl ve üzeri	,43678	,41441	,892	-,8644	1,7379
	6-10 yıl	0-5 yıl	-,40000	,44633	,937	-1,8014	1,0014
		11-15 yıl	-,01404	,31914	1,000	-1,0161	,9880
		16-20 yıl	,28627	,28641	,909	-,6130	1,1855
		21 yıl ve üzeri	,03678	,29387	1,000	-,8859	,9594
	11-15 yıl	0-5 yıl	-,38596	,43270	,938	-1,7445	,9726
		6-10 yıl	,01404	,31914	1,000	-,9880	1,0161
		16-20 yıl	,30031	,26466	,863	-,5307	1,1313
		21 yıl ve üzeri	,05082	,27272	1,000	-,8054	,9071
	16-20 yıl	0-5 yıl	-,68627	,40915	,592	-1,9709	,5984
		6-10 yıl	-,28627	,28641	,909	-1,1855	,6130
		11-15 yıl	-,30031	,26466	,863	-1,1313	,5307
		21 yıl ve üzeri	-,24949	,23356	,887	-,9828	,4838
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-,43678	,41441	,892	-1,7379	,8644
		6-10 yıl	-,03678	,29387	1,000	-,9594	,8859
		11-15 yıl	-,05082	,27272	1,000	-,9071	,8054
		16-20 yıl	,24949	,23356	,887	-,4838	,9828

Tablo 3.24. (Devamı 1)

Çoklu Karşılaştırmalar (ÇALIŞMA SÜRESİ)							
Bağımlı Değişken	(I) çalışma süresi	(J) çalışma süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Fiziksel çalışma şartları	0-5 yıl	6-10 yıl	,60000	,49493	,831	-,9540	2,1540
		11-15 yıl	,50877	,47982	,890	-,9977	2,0153
		16-20 yıl	,72549	,45370	,636	-,6990	2,1500
		21 yıl ve üzeri	,35632	,45953	,962	-1,0865	1,7991
	6-10 yıl	0-5 yıl	-,60000	,49493	,831	-2,1540	,9540
		11-15 yıl	-,09123	,35389	,999	-1,2024	1,0199
		16-20 yıl	,12549	,31759	,997	-,8717	1,1227
		21 yıl ve üzeri	-,24368	,32587	,967	-1,2668	,7795
	11-15 yıl	0-5 yıl	-,50877	,47982	,890	-2,0153	,9977
		6-10 yıl	,09123	,35389	,999	-1,0199	1,2024
		16-20 yıl	,21672	,29348	,969	-,7047	1,1382
		21 yıl ve üzeri	-,15245	,30241	,992	-1,1020	,7971
	16-20 yıl	0-5 yıl	-,72549	,45370	,636	-2,1500	,6990
		6-10 yıl	-,12549	,31759	,997	-1,1227	,8717
		11-15 yıl	-,21672	,29348	,969	-1,1382	,7047
		21 yıl ve üzeri	-,36917	,25899	,730	-1,1823	,4440
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-,35632	,45953	,962	-1,7991	1,0865
		6-10 yıl	,24368	,32587	,967	-,7795	1,2668
		11-15 yıl	,15245	,30241	,992	-,7971	1,1020
		16-20 yıl	,36917	,25899	,730	-,4440	1,1823

Tablo 3.24. (Devamı 2)

Çoklu Karşılaştırmalar (ÇALIŞMA SÜRESİ)							
Bağımlı Değişken	(I) çalışma süresi	(J) çalışma süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Çalışma süresi(saat/gün)	0-5 yıl	6-10 yıl	,93333	,64784	,722	-1,1007	2,9674
		11-15 yıl	,82456	,62805	,786	-1,1474	2,7965
		16-20 yıl	1,04902	,59387	,541	-,8156	2,9136
		21 yıl ve üzeri	,80460	,60150	,774	-1,0840	2,6932
	6-10 yıl	0-5 yıl	-,93333	,64784	,722	-2,9674	1,1007
		11-15 yıl	-,10877	,46323	1,000	-1,5632	1,3456
		16-20 yıl	,11569	,41571	,999	-1,1895	1,4209
		21 yıl ve üzeri	-,12874	,42654	,999	-1,4680	1,2105
	11-15 yıl	0-5 yıl	-,82456	,62805	,786	-2,7965	1,1474
		6-10 yıl	,10877	,46323	1,000	-1,3456	1,5632
		16-20 yıl	,22446	,38415	,987	-,9817	1,4306
		21 yıl ve üzeri	-,01996	,39584	1,000	-1,2628	1,2229
	16-20 yıl	0-5 yıl	-1,04902	,59387	,541	-2,9136	,8156
		6-10 yıl	-,11569	,41571	,999	-1,4209	1,1895
		11-15 yıl	-,22446	,38415	,987	-1,4306	,9817
		21 yıl ve üzeri	-,24442	,33901	,971	-1,3088	,8200
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-,80460	,60150	,774	-2,6932	1,0840
		6-10 yıl	,12874	,42654	,999	-1,2105	1,4680
		11-15 yıl	,01996	,39584	1,000	-1,2229	1,2628
		16-20 yıl	,24442	,33901	,971	-,8200	1,3088

Tablo 3.24. (Devamı 3)

Çoklu Karşılaştırmalar (ÇALIŞMA SÜRESİ)							
Bağımlı Değişken	(I) çalışma süresi	(J) çalışma süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	0-5 yıl	6-10 yıl	1,13333	,51546	,312	-,4851	2,7518
		11-15 yıl	,47368	,49972	,924	-1,0953	2,0427
		16-20 yıl	,94118	,47252	,416	-,5424	2,4248
		21 yıl ve üzeri	,51724	,47859	,883	-,9854	2,0199
	6-10 yıl	0-5 yıl	-1,13333	,51546	,312	-2,7518	,4851
		11-15 yıl	-,65965	,36857	,528	-1,8169	,4976
		16-20 yıl	-,19216	,33077	,987	-1,2307	,8464
		21 yıl ve üzeri	-,61609	,33938	,513	-1,6817	,4495
	11-15 yıl	0-5 yıl	-,47368	,49972	,924	-2,0427	1,0953
		6-10 yıl	,65965	,36857	,528	-,4976	1,8169
		16-20 yıl	,46749	,30565	,674	-,4922	1,4272
		21 yıl ve üzeri	,04356	,31496	1,000	-,9453	1,0324
	16-20 yıl	0-5 yıl	-,94118	,47252	,416	-2,4248	,5424
		6-10 yıl	,19216	,33077	,987	-,8464	1,2307
		11-15 yıl	-,46749	,30565	,674	-1,4272	,4922
		21 yıl ve üzeri	-,42394	,26974	,651	-1,2708	,4230
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-,51724	,47859	,883	-2,0199	,9854
		6-10 yıl	,61609	,33938	,513	-,4495	1,6817
		11-15 yıl	-,04356	,31496	1,000	-1,0324	,9453
		16-20 yıl	,42394	,26974	,651	-,4230	1,2708

Tablo 3.24. (Devamı 4)

Çoklu Karşılaştırmalar (ÇALIŞMA SÜRESİ)							
Bağımlı Değişken	(I) çalışma süresi	(J) çalışma süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sahip olunan mesleki sorumluluk	0-5 yıl	6-10 yıl	,66667	,69852	,922	-1,5265	2,8599
		11-15 yıl	,78947	,67719	,851	-1,3367	2,9157
		16-20 yıl	,58824	,64034	,932	-1,4223	2,5987
		21 yıl ve üzeri	,31034	,64856	,994	-1,7260	2,3467
	6-10 yıl	0-5 yıl	-,66667	,69852	,922	-2,8599	1,5265
		11-15 yıl	,12281	,49947	1,000	-1,4454	1,6910
		16-20 yıl	-,07843	,44824	1,000	-1,4858	1,3289
		21 yıl ve üzeri	-,35632	,45991	,963	-1,8003	1,0877
	11-15 yıl	0-5 yıl	-,78947	,67719	,851	-2,9157	1,3367
		6-10 yıl	-,12281	,49947	1,000	-1,6910	1,4454
		16-20 yıl	-,20124	,41420	,993	-1,5017	1,0993
		21 yıl ve üzeri	-,47913	,42681	,867	-1,8192	,8610
	16-20 yıl	0-5 yıl	-,58824	,64034	,932	-2,5987	1,4223
		6-10 yıl	,07843	,44824	1,000	-1,3289	1,4858
		11-15 yıl	,20124	,41420	,993	-1,0993	1,5017
		21 yıl ve üzeri	-,27789	,36553	,965	-1,4256	,8698
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-,31034	,64856	,994	-2,3467	1,7260
		6-10 yıl	,35632	,45991	,963	-1,0877	1,8003
		11-15 yıl	,47913	,42681	,867	-,8610	1,8192
		16-20 yıl	,27789	,36553	,965	-,8698	1,4256

Tablo 3.24. (Devamı 5)

Çoklu Karşılaştırmalar (ÇALIŞMA SÜRESİ)							
Bağımlı Değişken	(I) çalışma süresi	(J) çalışma süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	0-5 yıl	6-10 yıl	1,06667	,52059	,386	-,5679	2,7012
		11-15 yıl	,35088	,50469	,975	-1,2337	1,9355
		16-20 yıl	,07843	,47722	1,000	-1,4199	1,5768
		21 yıl ve üzeri	,01149	,48336	1,000	-1,5061	1,5291
	6-10 yıl	0-5 yıl	-1,06667	,52059	,386	-2,7012	,5679
		11-15 yıl	-,71579	,37224	,453	-1,8845	,4530
		16-20 yıl	-,98824	,33406	,076	-2,0371	,0606
		21 yıl ve üzeri	-1,05517	,34276	,058	-2,1313	,0210
	11-15 yıl	0-5 yıl	-,35088	,50469	,975	-1,9355	1,2337
		6-10 yıl	,71579	,37224	,453	-,4530	1,8845
		16-20 yıl	-,27245	,30869	,941	-1,2417	,6968
		21 yıl ve üzeri	-,33938	,31809	,887	-1,3381	,6593
	16-20 yıl	0-5 yıl	-,07843	,47722	1,000	-1,5768	1,4199
		6-10 yıl	,98824	,33406	,076	-,0606	2,0371
		11-15 yıl	,27245	,30869	,941	-,6968	1,2417
		21 yıl ve üzeri	-,06694	,27242	1,000	-,9223	,7884
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-,01149	,48336	1,000	-1,5291	1,5061
		6-10 yıl	1,05517	,34276	,058	-,0210	2,1313
		11-15 yıl	,33938	,31809	,887	-,6593	1,3381
		16-20 yıl	,06694	,27242	1,000	-,7884	,9223

Tablo 3.24. (Devamı 6)

Çoklu Karşılaştırmalar (ÇALIŞMA SÜRESİ)							
Bağımlı Değişken	(I) çalışma süresi	(J) çalışma süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	0-5 yıl	6-10 yıl	1,36667	,56283	,216	-,4005	3,1338
		11-15 yıl	,42982	,54564	,960	-1,2834	2,1430
		16-20 yıl	,49020	,51595	,923	-1,1298	2,1101
		21 yıl ve üzeri	,27011	,52258	,992	-1,3706	1,9109
	6-10 yıl	0-5 yıl	-1,36667	,56283	,216	-3,1338	,4005
		11-15 yıl	-,93684	,40245	,255	-2,2004	,3267
		16-20 yıl	-,87647	,36116	,216	-2,0104	,2575
		21 yıl ve üzeri	-1,09655	,37057	,076	-2,2601	,0670
	11-15 yıl	0-5 yıl	-,42982	,54564	,960	-2,1430	1,2834
		6-10 yıl	,93684	,40245	,255	-,3267	2,2004
		16-20 yıl	,06037	,33374	1,000	-,9875	1,1082
		21 yıl ve üzeri	-,15971	,34390	,994	-1,2395	,9201
	16-20 yıl	0-5 yıl	-,49020	,51595	,923	-2,1101	1,1298
		6-10 yıl	,87647	,36116	,216	-,2575	2,0104
		11-15 yıl	-,06037	,33374	1,000	-1,1082	,9875
		21 yıl ve üzeri	-,22008	,29453	,967	-1,1448	,7047
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-,27011	,52258	,992	-1,9109	1,3706
		6-10 yıl	1,09655	,37057	,076	-,0670	2,2601
		11-15 yıl	,15971	,34390	,994	-,9201	1,2395
		16-20 yıl	,22008	,29453	,967	-,7047	1,1448

Tablo 3.24. (Devamı 7)

Çoklu Karşılaştırmalar (ÇALIŞMA SÜRESİ)							
Bağımlı Değişken	(I) çalışma süresi	(J) çalışma süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Mesleki işlerin çeşitliliği	0-5 yıl	6-10 yıl	-,20000	,70300	,999	-2,4073	2,0073
		11-15 yıl	-,49123	,68153	,971	-2,6311	1,6486
		16-20 yıl	-,42157	,64444	,980	-2,4450	1,6018
		21 yıl ve üzeri	-,81609	,65272	,815	-2,8655	1,2333
	6-10 yıl	0-5 yıl	,20000	,70300	,999	-2,0073	2,4073
		11-15 yıl	-,29123	,50267	,987	-1,8695	1,2870
		16-20 yıl	-,22157	,45111	,993	-1,6379	1,1948
		21 yıl ve üzeri	-,61609	,46286	,777	-2,0694	,8372
	11-15 yıl	0-5 yıl	,49123	,68153	,971	-1,6486	2,6311
		6-10 yıl	,29123	,50267	,987	-1,2870	1,8695
		16-20 yıl	,06966	,41686	1,000	-1,2392	1,3785
		21 yıl ve üzeri	-,32486	,42955	,966	-1,6735	1,0238
	16-20 yıl	0-5 yıl	,42157	,64444	,980	-1,6018	2,4450
		6-10 yıl	,22157	,45111	,993	-1,1948	1,6379
		11-15 yıl	-,06966	,41686	1,000	-1,3785	1,2392
		21 yıl ve üzeri	-,39452	,36788	,885	-1,5496	,7605
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	,81609	,65272	,815	-1,2333	2,8655
		6-10 yıl	,61609	,46286	,777	-,8372	2,0694
		11-15 yıl	,32486	,42955	,966	-1,0238	1,6735
		16-20 yıl	,39452	,36788	,885	-,7605	1,5496

Tablo 3.24. (Devamı 8)

Çoklu Karşılaştırmalar (ÇALIŞMA SÜRESİ)							
Bağımlı Değişken	(I) çalışma süresi	(J) çalışma süresi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	0-5 yıl	6-10 yıl	1,16667	,62099	,477	-,7831	3,1164
		11-15 yıl	,86842	,60202	,721	-1,0218	2,7586
		16-20 yıl	1,55882	,56926	,121	-,2285	3,3462
		21 yıl ve üzeri	1,12069	,57658	,442	-,6896	2,9310
	6-10 yıl	0-5 yıl	-1,16667	,62099	,477	-3,1164	,7831
		11-15 yıl	-,29825	,44403	,978	-1,6924	1,0959
		16-20 yıl	,39216	,39848	,914	-,8590	1,6433
		21 yıl ve üzeri	-,04598	,40886	1,000	-1,3297	1,2378
	11-15 yıl	0-5 yıl	-,86842	,60202	,721	-2,7586	1,0218
		6-10 yıl	,29825	,44403	,978	-1,0959	1,6924
		16-20 yıl	,69040	,36823	,480	-,4657	1,8465
		21 yıl ve üzeri	,25227	,37944	,979	-,9391	1,4436
	16-20 yıl	0-5 yıl	-1,55882	,56926	,121	-3,3462	,2285
		6-10 yıl	-,39216	,39848	,914	-1,6433	,8590
		11-15 yıl	-,69040	,36823	,480	-1,8465	,4657
		21 yıl ve üzeri	-,43813	,32496	,769	-1,4584	,5822
	21 yıl ve üzeri	0-5 yıl	-1,12069	,57658	,442	-2,9310	,6896
		6-10 yıl	,04598	,40886	1,000	-1,2378	1,3297
		11-15 yıl	-,25227	,37944	,979	-1,4436	,9391
		16-20 yıl	,43813	,32496	,769	-,5822	1,4584

Tablo 3.23’de çalışma süresi açısından yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda, ‘Kişisel Yetenekleri Kullanma Fırsatı’ ($P=0,0028$) ve ‘Meslekte Bulunan Kişilerle İlişkiler’ ($P=0,038$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu farklılığın kaynağını öğrenmek için Tablo 3. 24’te yapılan LSD Testi sonucunda çalışma süresi değişkenini meydana getiren alt gruplar arasında her iki iş tatmini boyutunda da istatistiksel olarak anlamlı olabilecek P değerine rastlanamamıştır. Bu durumda H5 hipotezi reddedilmiştir. Meslekte çalışma süresi değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermemektedir.

3.6.4.6. Çalışılan İl Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutları

Tablo 3.25. Çalışılan İl Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Testi (ANOVA Testi)

ANOVA (İL)						
		Toplam kareler	df	Kareler Farkı	F	Sig.
Elde edilen kazanç	Gruplar arası	10,142	2	5,071	6,614	,002
	Gruplar içinde	76,673	100	,767		
	Toplam	86,816	102			
Fiziksel çalışma şartları	Gruplar arası	2,269	2	1,134	1,085	,342
	Gruplar içinde	104,547	100	1,045		
	Toplam	106,816	102			
Çalışma süresi(saat/gün)	Gruplar arası	10,600	2	5,300	3,090	,050
	Gruplar içinde	171,517	100	1,715		
	Toplam	182,117	102			
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	Gruplar arası	1,919	2	,960	,804	,450
	Gruplar içinde	119,343	100	1,193		
	Toplam	121,262	102			
Sahip olunan mesleki sorumluluk	Gruplar arası	2,428	2	1,214	,586	,559
	Gruplar içinde	207,262	100	2,073		
	Toplam	209,689	102			
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	Gruplar arası	6,432	2	3,216	2,666	,074
	Gruplar içinde	120,617	100	1,206		
	Toplam	127,049	102			
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	Gruplar arası	1,895	2	,948	,651	,524
	Gruplar içinde	145,522	100	1,455		
	Toplam	147,417	102			
Mesleki işlerin çeşitliliği	Gruplar arası	6,460	2	3,230	1,560	,215
	Gruplar içinde	207,054	100	2,071		
	Toplam	213,515	102			
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	Gruplar arası	5,120	2	2,560	1,488	,231
	Gruplar içinde	171,987	100	1,720		
	Toplam	177,107	102			

Tablo 3.26. Çalışılan İl Değişkeni Açısından İş Tatmini Boyutlarının Çoklu Karşılaştırması (LSD Testi)

Çoklu Karşılaştırmalar (İL)							
Bağımlı Değişkenler	(I) il	(J) il	Ortalama Farklar (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Elde edilen kazanç	Bayburt	Erzurum	-1,07547*	,30189	,003	-1,8256	-,3253
		Erzincan	-,77500*	,30958	,048	-1,5443	-,0057
	Erzurum	Bayburt	1,07547*	,30189	,003	,3253	1,8256
		Erzincan	,30047	,18340	,266	-,1552	,7562
	Erzincan	Bayburt	,77500*	,30958	,048	,0057	1,5443
		Erzurum	-,30047	,18340	,266	-,7562	,1552
Fiziksel çalışma şartları	Bayburt	Erzurum	-,46981	,35252	,415	-1,3458	,4062
		Erzincan	-,52500	,36150	,352	-1,4233	,3733
	Erzurum	Bayburt	,46981	,35252	,415	-,4062	1,3458
		Erzincan	-,05519	,21416	,967	-,5873	,4770
	Erzincan	Bayburt	,52500	,36150	,352	-,3733	1,4233
		Erzurum	,05519	,21416	,967	-,4770	,5873
Çalışma süresi(saat/gün)	Bayburt	Erzurum	-,89245	,45153	,147	-2,0144	,2295
		Erzincan	-1,15000	,46303	,050	-2,3006	,0006
	Erzurum	Bayburt	,89245	,45153	,147	-,2295	2,0144
		Erzincan	-,25755	,27430	,645	-,9391	,4241
	Erzincan	Bayburt	1,15000	,46303	,050	-,0006	2,3006
		Erzurum	,25755	,27430	,645	-,4241	,9391
Çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğü	Bayburt	Erzurum	-,11509	,37664	,954	-1,0510	,8208
		Erzincan	,17500	,38624	,903	-,7847	1,1347
	Erzurum	Bayburt	,11509	,37664	,954	-,8208	1,0510
		Erzincan	,29009	,22881	,451	-,2785	,8587
	Erzincan	Bayburt	-,17500	,38624	,903	-1,1347	,7847
		Erzurum	-,29009	,22881	,451	-,8587	,2785
Sahip olunan mesleki sorumluluk	Bayburt	Erzurum	,46038	,49635	,652	-,7730	1,6938
		Erzincan	,22500	,50900	,907	-1,0398	1,4898
	Erzurum	Bayburt	-,46038	,49635	,652	-1,6938	,7730
		Erzincan	-,23538	,30153	,738	-,9846	,5139
	Erzincan	Bayburt	-,22500	,50900	,907	-1,4898	1,0398
		Erzurum	,23538	,30153	,738	-,5139	,9846

Tablo 3.26. (Devamı)

Çoklu Karşılaştırmalar (İL)							
Bağımlı Değişkenler	(I) il	(J) il	Ortalama Farklar (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Kişisel yetenekleri kullanma fırsatı	Bayburt	Erzurum	,79245	,37865	,117	-,1484	1,7333
		Erzincan	,45000	,38829	,513	-,5149	1,4149
	Erzurum	Bayburt	-,79245	,37865	,117	-1,7333	,1484
		Erzincan	-,34245	,23003	,334	-,9140	,2291
	Erzincan	Bayburt	-,45000	,38829	,513	-1,4149	,5149
		Erzurum	,34245	,23003	,334	-,2291	,9140
Meslekte bulunan kişilerle ilişkiler	Bayburt	Erzurum	,32075	,41591	,743	-,7127	1,3542
		Erzincan	,47500	,42650	,540	-,5848	1,5348
	Erzurum	Bayburt	-,32075	,41591	,743	-1,3542	,7127
		Erzincan	,15425	,25266	,830	-,4736	,7821
	Erzincan	Bayburt	-,47500	,42650	,540	-1,5348	,5848
		Erzurum	-,15425	,25266	,830	-,7821	,4736
Mesleki işlerin çeşitliliği	Bayburt	Erzurum	-,59623	,49611	,488	-1,8290	,6365
		Erzincan	-,12500	,50874	,970	-1,3892	1,1392
	Erzurum	Bayburt	,59623	,49611	,488	-,6365	1,8290
		Erzincan	,47123	,30138	,299	-,2777	1,2201
	Erzincan	Bayburt	,12500	,50874	,970	-1,1392	1,3892
		Erzurum	-,47123	,30138	,299	-1,2201	,2777
İyi bir mesleğe sahip olduğunu kabul etme	Bayburt	Erzurum	-,63962	,45215	,371	-1,7632	,4839
		Erzincan	-,80000	,46366	,231	-1,9521	,3521
	Erzurum	Bayburt	,63962	,45215	,371	-,4839	1,7632
		Erzincan	-,16038	,27468	,844	-,8429	,5222
	Erzincan	Bayburt	,80000	,46366	,231	-,3521	1,9521
		Erzurum	,16038	,27468	,844	-,5222	,8429
*. Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.							

Tablo 3.25’de çalışılan il değişkeni açısından gerçekleştirilen Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda, yalnızca ‘Elde Edilen Kazanç’ değişkeni boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($P=0,002$). Bu farklılığın tespit edilmesi için Tablo 3.26’da yapılan LSD testi sonucunda, farklılığın Bayburt ile Erzurum ($p=0,003$) ve Bayburt ile Erzincan ($p=0,048$) grupları arasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre Erzurum ve Erzincan’da faaliyet gösteren Mali Müşavirlerin ‘Elde Edilen Kazanç’ boyutunda Bayburt ilinde faaliyet gösteren Mali Müşavirlerden daha yüksek düzeyde iş

tatminine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucuna göre H6 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre çalışılan il değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeyleri farklılık göstermektedir.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, TRA1 Düzey 2 Bölgesindeki illerdeki (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Mali Müşavirlerin, iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Mali Müşavirlere Appleton v.d. (1998) tarafından geliştirilmiş anket formu uygulanmıştır. Elde edilen veriler; Frekans Analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA Testi), Çoklu Karşılaştırma Analizi (LSD Testi) kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz sonuçlarında; iş tatmini ölçek ortalamaları analizine ne göre Meslekte Bulunan Kişiler İle İlişkiler' yönünden en yüksek iş tatmini ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların en yüksek iş tatminine sahip oldukları ikinci boyutun ise 'Sahip Olunan Mesleki Sorumluluk' olduğu ve en düşük iş tatmini ortalamasına 'Çalışma Süresi (saat/gün)' değişkeninde oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçların ortaya çıkmasında Mali Müşavirlerin Serbest Meslek Erbabı olması ve ofiste belirli bir çalışma süresinin olmaması muhasebecilerin çalışma süresinden şikayetçi oldukları görülmüştür. Meslek mensuplarıyla iyi ilişkileri olması sürekli bilgi alışverişinden olduğundan meslektaşlarıyla ilişkiler yüksek düzeydedir. Ayrıca muhasebecilik mesleği bir ülkenin olmazsa olmazlarından olduğu için bu önem meslek mensuplarının sorumluluk düzeylerindeki en üst seviyede tutmuştur.

Demografik değişkenlere göre; yaş, medeni durum ve meslekte çalışma süresi değişkeni açısından Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu meslekte tüm mesleklerde olduğu gibi kalite esas olup işini itina ile yapan hangi yaşta olursa olsun, ister evli ister bekar olsun herkes belli bir kazanç sağlayabilir. Burda meslekteki tecrübenin bir anlam ifade etmediği de ortadadır.

Cinsiyet değişkeni açısından gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen kazanç, sahip olunan mesleki sorumluluk ve mesleki işlerin çeşitliliği boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Buna göre; elde edilen kazanç boyutunda erkeklerin kadınlardan daha fazla iş tatminine sahip ve sahip olunan mesleki sorumluluk ve mesleki işlerin çeşitliliği boyutlarında da elde edilen kazanç boyutunda olduğu gibi erkeklerin kadınlara nazaran daha yüksek iş tatmin düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. İş tatmininin diğer boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir farklılık

tespit edilememiştir. Günümüzde Muhasebecilik mesleği zor ve yüksek performans gerektiren bir iş olduğu için erkeklerin bu mesleğe daha çok yöneldiği ve işletme sahiplerinin çoğunlukla erkek oldu, kadınların iş hayatında azlığından dolayı işletmelerinde muhasebecilerinin erkek olmasını istemelerinden dolayı olabilir.

Eğitim değişkeni açısından iş tatmini analizine göre, ‘Elde Edilen Kazanç’ boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu farklılığın Ön lisans ile Yüksek Lisans / Doktora grubu ve Lisans ile Yüksek Lisans / Doktora grubu arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Buna göre; Yüksek Lisans / Doktora öğrenimine sahip olanların elde edilen kazanç yönünden hem Ön lisans hem de Lisans öğrenimine sahip olanlardan daha yüksek bir iş tatmini değerine sahip oldukları söylenebilir. Burda eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin mesleği basite almayıp ücret tarifelerinden taviz vermemesi, eğitim düzeyi yüksek olan meslek mensuplarının çevrelerinin geniş olması ve mesleki faaliyetlerinde kurumsallaşma felsefesini ön plana çıkartmasından dolayı bu farklılıklar çıkmış olabilir.

Çalışılan il değişkeni açısından iş tatmini analizinde, ‘Elde Edilen Kazanç’ değişkeni boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu farklılığın tespit edilmesi yapılan çoklu karşılaştırmada, Bayburt ile Erzurum ve Bayburt ile Erzincan grupları arasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre Erzurum ve Erzincan’da faaliyet gösteren Mali Müşavirlerin ‘Elde Edilen Kazanç’ boyutunda Bayburt ilinde faaliyet gösteren Mali Müşavirlerden daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu analizde Bayburt ilinin nüfus bakımından en küçük ilimiz olmasından dolayı Gümüşhane odasına bağlı olan Bayburt ilinde ki meslek mensuplarının mükelleflerinin genellikle ikinci sınıf tacirlerden oluşması, uluslararası faaliyette bulunan şirketlerin yok denilecek kadar az olması ve küçük bir il olduğundan işletmelerin var olan muhasebecilere anca yetmesinden kaynaklanabilir.

KAYNAKÇA

- AKSU Akın; (1995), Otel İşletmelerinde İş gören Devir Hızının Verimlilikle Olan İlişkisinin Değerlendirilmesi ve Antalya Yöresinde Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- AKSU Günay, ACUNER Ahmet Münir, TABAK Ruhi Selçuk; (2002), “Sağlık Bakanlığı Merkez Ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:55, Sayı:4, ss.271-282.
- AKTAŞ Hüseyin, KULOĞLU Gökhan; (2008), “Adli Muhasebe ve Adli Muhasebecilik Mesleği”, **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, Sayı 25, ss.103-104.
- ALAGÖZ Hüseyin; (2014), Muhasebe Etiği ve Bir Uygulama, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Çanakkale.
- ALTINSOY Nur Baran; (2013), Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Mesleki Yargı Gerektiren Durumlar, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul.
- ARIKAN Ersin; (2011), Örgüt Sağlığının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- ARISOY Burcu; (2007), Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Tatmini Üzerine Etkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ARSLAN Serdar; (2011), Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve Lara-Kundu Otellerinde Bir Alan Çalışması, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- AŞIK N. Akşit; (2010), “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı 467, ss.31-51.
- ATABEY Ata, PARLAKKAYA Raif; (2001), **Ticaret ve Muhasebe Belgeleri**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ATMACA Metin; (2012), “Muhasebe Skandallarının Önlenmesinde İç Kontrol Sisteminin Etkinleştirilmesi”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:14, Sayı: 1,ss.25.
- AVDER Erdoğan, ÖZÇELİK İsmail; (2009), **Genel Muhasebe**, Murathan Yayınevi, Trabzon.

- AYDEMİR Pelin, ERDOĞAN Evrim; (2013), “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:13, Sayı:2, ss.127-153.
- AYSAN Mustafa; (1996), “Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı 37, ss.6-14.
- BAŞER Metin; (1999), “Muhasebe Mesleğinin Örgütlenmesinde Türkiye”, Uluslararası Muhasebe Denetimi Sempozyumu, İstanbul.
- BAŞPINAR Ahmet; (2004), “Türkiye’de ve Dünya’da Muhasebe Standartlarının Oluşumuna Genel Bir Bakış”, **Maliye Dergisi**, Sayı 146, ss:42-57.
- BOZKURT Öznur, BOZKURT İlhan; (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı 9, ss.1-18.
- CAN Ahmet Vecdi; (2010), “Krizin Muhasebesi ve Muhasebenin Krizi”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı 97, ss.21-47.
- CİVELEK Muzaffer, ÖZKAN Azzem; (2008), **Maliyet Muhasebesi**, Dördüncü Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- ÇELİK Muhsin; (2007), “Çevreye Duyarlı Muhasebe”, **MUFAD**, Sayı 33, Bursa.
- ÇITAK Nermin; (2009), “Yaratıcı Muhasebe Hileli Finansal Raporlama mıdır”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı 91, ss.81-109.
- ÇITAK Zümral; (2010), Motivasyon ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- DAĞDEVİREN GÖZEN Emine; (2007), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- EKER Gülden; (2006), Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı Basılmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- ELİTAŞ Cemal, KARAKOÇ Mehtap, ÖZDEMİR Serkan; (2011), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Perspektifinden Türkiye Muhasebe Standartları”, **UFRS Dünyası Dergisi**, Cilt:1, Sayı:5,ss.38.

- ERDİL Oya, KESKİN Halit, İMAMOĞLU Salih Zeki, ERAT Serhat; (2004), “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Sayı 5, ss.17-26.
- ERDOĞAN İlhan; (1996), **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- EREN Erol; (2010), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 12. Baskı, Beta Yayın, İstanbul.
- EREN Erol; (1996), **Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- ERKAN Mehmet; (2013), Çalışan Memnuniyeti Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- ERKUŞ Nurcan; (2015), Temizlik Sektörü Çalışanlarında İş Tatmini: Ankara İli Alışveriş Merkezleri Örneği, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ERTUNA Özer; (2012), “Muhasebe İçin Yeni Ufuklar: Sosyal Muhasebe”, **MUFİTAD Dergisi**, Sayı 3, ss.5-18.
- GÖKGÖZ Ahmet; (2012), **Muhasebenin Sosyal Yönü**, Birinci Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa.
- GÖKGÖZ Ahmet, ZEYTİN Mustafa; (2012), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 17, ss.477-493.
- GÜL Hasan, OKTAY Ercan, GÖKÇE Hakan; (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı 15, ss.1-11.
- GÜRDAL Kadir; (2004), “Yeni Ekonomi Kavramı ve Yeni Muhasebe Anlayışı”, **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, Sayı 13, ss.87-110.
- GÜVEN Mehmet, BAKAN İsmail, YEŞİL Salih; (2005), “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Sayı 12, ss.127-152.

- İBİŞ Cemal; (2002), “Bilgi Çağında Muhasebecilik Mesleğinin Geleceği ve Yeni Muhasebeci Kimliği”, **XVII. Türkiye Muhasebe Kongresi TÜRMOB Yayınları**, Sayı 199, ss.25-36, İstanbul.
- İÇERLİ Leyla; (2010), “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, ss.67-92.
- İMAMOĞLU İlyas, ARAL Kahraman; (2010), “2008 Küresel Krizinin Türkiye Ekonomisinde Reel ve Finansal Piyasalar Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi” **Uluslararası Finans Sempozyumu**, İstanbul.
- İMAMOĞLU Salih Zeki, KESKİN Halit, ERAT Serhat; (2004), “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, ss.167-175.
- İNCE Özlem; (2003), İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek, Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- İNCİR Gülten; (1990), **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**, MPM Yayınları, Ankara.
- KANTAR Hüseyin; (2010), **İşletmelerde Motivasyon**, Kum Saati Yayınları, İstanbul.
- KAPLAN Mehmet; (2007), Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İş gören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- KARACA Samuray; (2001), İş tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- KARCIOĞLU Reşat, YAZARKAN Hakan; (2011), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Faaliyetleri Sırasında Kamu Kurumlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Amprik Bir Araştırma”, **Muhasebe ve Denetim Bakış**, Cilt:11, Sayı:34, ss.1-12.
- KAVAL Hasan; (2003), **Muhasebe Denetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- KAYA Uğur, DAŞTAN Abdülkerim; (2005), “Toplam Kalite Yönetiminin Muhasebe Mesleğinde Uygulanabilirliği Üzerine Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 1 (2), ss.385-400.
- KAYGUSUZ Y. Sait, ASLAN Ümmühan, KEPÇE Nazlı; (2013), **Genel Muhasebe-I**, İkinci Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

- KESER Aşkın; (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:4, ss.77-96.
- KOÇEL Tamer; (2005), **İşletme Yöneticiliği**, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- KORKUT Hüseyin; (1990), **Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi**, Yükseköğretim Kurulu Matbaası, Ankara.
- KOTAR Erhan, ILDIR Ali; (1995), **Tekdüzen Hesap Planında Maliyet Hesapları**, Ekin Kitabevi, Bursa.
- KÖROĞLU Özlem; (2012), “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, ss.275-289.
- KÖROĞLU Özlem; (2011), İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir.
- KÖSEM Ersu Berkcan; (2015), Kurum Kültürünün Çalışanların İş Tatminine Etkileri: Gıda Sektöründe Bir Araştırma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KUDAKA, (2013), **TRA1 Düzey 2 Bölge Planı**. www.kudaka.org.tr, Erişim Tarihi: 20.06.2016.
- KUTLU H. Ali; (2011), **Muhasebe Meslek Ahlakı**, İkinci Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- MANDIRACIOĞLU Aliye, LEBLEBİCİ Aybüğen, YAĞCIOĞLU D, Bakırcı, N; (1998), “Bir Yağ Kombinasında Çalışanların İş Doyumlarının Değerlendirilmesi”, **6. Ergonomi Kongresi, M.P.M. Yayın**, Sayı 622, ss.445-457.
- MARŞAP Beyhan; (1995), Muhasebe Mesleğinde İş Tatminin Türkiye Açısından İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- MINER B. Jhon; (1992), “**Industrial- Organizational Psychology**”, McGraw-Hill Int, Singapore.
- NAZLIOĞLU Elif Hilal; (2009), Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- ÖRÜCÜ Edip, YUMUŞAK Sedat, BOZKIR Yasin; (2006), “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin

- İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, ss.39-51.
- ÖZAYDIN Mehmet Merve, ÖZDEMİR Ömer; (2014), “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 6(1), ss.251-281.
- ÖZDEMİR Lütfiye; (1993), İş Gören Tatmini Açısından Ücret-Maaş Yönetimi ve Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- ÖZER S. Pınar, TOPALOĞLU Tayfun; (2008), **Motivasyonda Kapsam Kuramları Liderlik ve Motivasyon**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ÖZKALP Enver; (2003), “Duygular, Değerler, Tutumlar ve İş Tatmini”, iç. Enver ÖZKALP (Ed.), **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi Yayını, ss.146.
- ÖZKALP Enver, KIREL Çiğdem; (2013), **Örgütsel Davranış**, Ekin Yayın, Eskişehir.
- ÖZKOL A. Erdal; (1998), “Çevre Muhasebesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, ss.15-26.
- ÖZYÜREK Hamide; (2009), Türkiye’de Muhasebe Ve Muhasebe Mesleğinin Tarihi, Muhasebecilerin İş Tatmini, Beklentileri, Karşılaşılan Sorunlar, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- PAŞAMEHMETOĞLU Ayşın, YELOĞLU H. Okan; (2013), “Motivasyon”, Ünal SİĞRİ, Sait GÜRBÜZ (Ed.), **Örgütsel Davranış**, Beta yayıncılık, ss.136-174.
- PAZARÇEVİREN S. Yüksel; (2005), “Adli Muhasebecilik Mesleği”, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, ss.11-12.
- SALTOĞLU Müge; (2003), “Yaratıcı Muhasebede Özel Amaçlı Şirketlerin Rolü ve Enron Örneği”, **Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi**, Sayı 10, ss.108.
- SCHODERBEK, P.P., COSIER R.A. ve APLIN J.C.; (1991), **Management**, Harcourt Brace Jovanovich Publishers, USA.
- SEVİLENGÜL Orhan; (2008), **Genel Muhasebe**, Gazi Kitabevi, 14. Baskı, Ankara.
- SEVİLENGÜL Orhan; (2011), **Genel Muhasebe**, Gazi Kitabevi, 16. Baskı, Ankara.
- SEVİMLİ Figen, İŞCAN Ömer Faruk; (2005), “Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, ss.55-64.
- SİLAH Mehmet; (2001), **Çalışma Psikolojisi**, Selim Kitabevi, Ankara.

- SOMUNCUOĞLU Ayşe Banu; (2013), Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- SUN H. Özlem; (2002), İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Genel Müdürlüğü Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- SURMELİ Fevzi, BENLİGİRAY Yılmaz; (1995), **Genel Muhasebe**, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi, Eskişehir.
- ŞİMŞEK Mehmet Şerif, AKGEMCİ Tahir ve ÇELİK Adnan; (2003), **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış**, Nobel Yayıncılık, Yenilenmiş 3. Baskı, Ankara.
- TAĞRAF Hasan; (2002), “Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi”, **C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2.ss.49-62.
- TANÇ Ahmet; (2016), “Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerinde Kontrol Odağı Etkisini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:69, ss.83-97.
- TAŞ M. Ahmet; (2004), İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- TAŞPINAR Fatih; (2006), Motivasyon Araçlarının İş gören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İlindeki Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- TELMAN Nursel, ÜNSAL Pınar; (2004), **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- TEZER Esin; (1994), “Evlilik ve İş Doyumu ilişkisi-İkili Çatışmalar ve Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü”, **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, ss.1-12.
- TOKER Boran; (2006), Konaklama İşletmelerinde İş Gören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- TÜRKOĞLU Hasan; (2011), İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- UÇMA Tuğba; (2011), **Muhasebenin Teorik Yapısı–Genel Bir Bakış**, Gazi Kitabevi, Ankara.

- UZAY Şaban; (2004), “21. Yüzyılın Başlarında Muhasebe Mesleğini Etkileyen Gelişmeler ve Geleceğe Yönelik Değerlendirmeler”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı 67, ss.460-477.
- ÜNGÜREN Engin, DOĞAN Hulusi; (2010), “Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Chaid Analiz Yöntemiyle Değerlendirilmesi”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:11, Sayı:2, ss.39-52.
- YANIK Ahmet, DİNÇEL Güler, YILDIZ Ferah, KARACAN Sami; (2012), “Muhasebe Meslek Mensuplarının İdeal Hizmet ve Mevcut Hizmet Kalitesi Algılarının Servqual Modeli İle Değerlendirilmesi” **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 20, ss.593-604.
- YAYLA Hilmi Erdoğan; (2007), “Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Orta ve Doğu Karadeniz Bölgeleri Örneği”, **Muhasebe ve Denetim Bakış**, Sayı:23, ss.113-124.
- YAZICIOĞLU İrfan, SÖKMEN Alptekin; (2007), “Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında Görev Yapan İş görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana’da Bir Uygulama”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 18, ss.73–95.
- YEĞİN Muharrem; (2009), İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- YILDIRIM Oya, TEKTÜFEKÇİ Fatma, ÇUKACI Y. Cahit; (2004), “Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, ss.1-20.
- YILMAZ Burcu, HALICI Ali; (2010), “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma”, **International Journal of Economic and Administrative Studies**, 2(4), ss.93-108.

ÖZGEÇMİŞ

Kahraman ARAL, 1987 yılında Konya’da doğmuştur. İlkokul ve Orta Okulunu Konya’nın Karatay, Liseyi Konya’nın Meram ilçesinde Meram Ticaret ve Meslek Lisesinde tamamladıktan sonra 2009 yılında Gazi Üniversitesi Muhasebe ve Finansman Öğretmenliğinden mezun olmuştur. 2013 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetiminden mezun olmuştur. 2003-2009 yıllarında Mali Müşavirlik Bürosunda çalışmıştır. 2009 yılından beri Bayburt Üniversitesi Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümünde Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır.