

SERBEST MUHASEBECİ VE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: ORTA ve DOĞU KARADENİZ BÖLGELERİ ÖRNEĞİ

Dr. Hilmi Erdoğan YAYLA*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş tatmini düzeylerini belirlemektir. Çalışmanın amacını gerçekleştirmek için Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği'ne (TÜRMOB) kayıtlı ve Orta ve Doğu Karadeniz Bölgelerinde faaliyet gösteren meslek mensuplarına Appleton v.d. (1998) tarafından geliştirilmiş anket formu yöneltilmiştir. Sonuçlar SPSS 13 paket programı aracılığı ile frekans ve tek yönlü ANOVA analizlerine tabi tutulmuştur. Sonuç olarak Orta ve Doğu Karadeniz Bölgelerinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin mesleklerinin iş tatmini boyutlarından düşük düzeyde tatmin elde ettikleri tespit edilmiştir. Bu çalışma, Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleklerinin çevresinde bulunan bireyler, odalar ve düzenleyici kurumların meslek mensuplarının sosyal ve psikolojik yönelimlerini daha fazla dikkate alması gerektiğini savunmaktadır.

Anahtar kelimeler: İş tatmini, muhasebeciler, muhasebe mesleği.

AN EMPIRICAL ANALYSIS OF THE TURKISH CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS' JOB SATISFACTION: MIDDLE & EASTERN BLACKSEA REGIONS EXEMPLIFICATION

Abstract

This study aims to determine job satisfaction of the professional accountants in Middle and Eastern Blacksea Regions of Türkiye. Appleton et al. (1998)'s questionnaire was applied to Certified Public Accountants from Union of Chambers of Certified Public Accountants of Türkiye (TÜRMOB) registered 6 Eastern Blacksea Region chambers (Trabzon, Giresun, Ordu, Rize, Gümüşhane and Samsun). SPSS 13 packaged software is used in data entrance-analyze, descriptive statistics and one-way ANOVA analysis processes. Total job satisfaction scores show that certified public accountants in Middle and Eastern Blacksea Regions of Türkiye are not being satisfied with the professional dimensions of job satisfaction. Thus this paper suggests that the profession regulators in Türkiye should seriously pay attention to social and psychologic problems of the accountants.

Key words: Job Satisfaction, accountants, accounting profession.

* Araştırma Görevlisi, Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.
e-posta: h_yayla@hotmail.com

1. GİRİŞ

İş tatmini, yarım yüzyılı aşkın bir süredir literatürü meşgul eden önemli işletmecilik sorunlarından birisi olarak anlamlı düzeyde çalışmaya araştırma konusu olmuştur (örnek olarak, Bauer, 2004; Clark v.d., 1996; Dinham ve Scott, 2000; Furnham, 1997; Handyside, 1961; Janson ve Martin, 1982; McCormick, 1997; Ngo ve Sansgiry, 2004; Spector, 1997; Warr, 1992; Weaver, 1980; Woods ve Weasmer, 2004).

Üzerinde kesin bir tanımlama konsensusu bulunmayan iş tatmini kavramı, farklı araştırmacılar tarafından birbirine benzer şekilde ele alınmıştır (bakınız: Bakan ve Büyükbeşe, 2004; Rose, 2001; Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000). Basit bir tanım ile iş tatmini, bireylerin işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında hissettikleri genel durumu ifade eder (Spector, 1997; aktaran Eurofound, 2006:4). İş tatmini, insanların işlerini sevmelerinin bir ölçütüdür. Diğer bir ifade ile, işleri ve iş çevreleri hakkında olumlu düşüncelere sahip olmalarıdır (De Nobile, 2003). Bunun aksine iş tatmini kavramı, olumsuzluk düşüncelerini ve hissiyatını da içermektedir (Furnham, 1997). Bu nedenle Akıncı (2004) iş tatmini ifadesini “iş tatmini veya tatminsizliği” olarak kullanmıştır (s.2). İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, işgörenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş tatmini düşük işgörenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Miner, 1992: 119; Akıncı, 2002:3).

İş tatminini dahili ve harici olarak sınıflandırılacak düzeyde faktör belirlemektedir (Ngo ve Sansgiry, 2004:405). Özgen v.d. (2002)’ne göre iş tatminini oluşturan faktörler bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (s.327). İş tatmini oluşturan bireysel faktörler; kişisel beklentiler, kişilik, iş tecrübesi, sosyal kişilik, hizmet süresi, eğitim düzeyi olarak sınıflandırılabilir. Diğer yandan işin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret/kazanç, işletmenin/mesleğin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici, çalışanların kararlara katılım derecesi, iş tatminini etkileyen iş ortamına bağlı faktörlerdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6). McCormick (1997)’e göre iş tatmini dışsal güçlerle ilgili olan stres faktörleri ile de çok güçlü bir ilişki içindedir.

Clark v.d.(1996)’ne göre kişinin yaşı ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki vardır. Bu ilişki, erken yaştaki kişiler ile ileri yaştaki kişiler arasında daha anlamlı düzeyde ortaya çıkmaktadır (s.57). Warr (1992)’a göre ileri yaşta olan kişilerin gençlere göre daha fazla iş tatmini edinmeleri olağandır. Rice v.d. (1991) ise iş tatmininin büyük oranda üretkenlikle ilişkili olduğunu saptamışlar ve her iki değişken arasında anlamlı düzeyde bir değişim bulmuşlardır. Bununla birlikte, iş tatminine yönelik makro nitelikli araştırmalar iş tatminin belirlenmesinin işi bırakma, kişisel mutluluk ve huzurlu olma gibi durumlar hakkında bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Eurofound, 2006:2). Bu çalışmalardan bir tanesini gerçekleştirmiş olan Clark (1998)’a göre iş tatmini sosyal refahın gelişmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bauer (2004)’ün EWCS-2000 (European Working Conditions Surveys)’in verilerini kullanarak 15 Avrupa ülkesinde yapmış olduğu çalışma Clark (1998)’in bu bulgusunu destekler niteliktedir (bakınız Tablo-1). Bauer (2004)’in kar amacı gütmeyen kurum çalışanları, askerler, tarım çalışanları ve

serbest meslek sahipleri de dahil olmak üzere 10,693 örnek kullanarak gerçekleştirmiş olduğu çalışmada Avusturya, Belçika ve Danimarka gibi ülkelerde en yüksek iş tatminini tespit etmişken Birleşik Krallık, İsveç, İspanya ve Portekiz'de ise en düşük iş tatmini tespit etmiştir. Bu noktada, Bauer (2004)'ün yüksek iş tatmini

tespit ettiği ülkelerde, paralel olarak, refah seviyesi de yüksekken daha düşük iş tatmini tespit etmiş olduğu ülkelerde refah seviyesi daha düşük durumdadır. Bununla birlikte dikkate değer bir başka konu da Akdeniz ülkelerindeki iş tatmin düzeylerinin araştırılan diğer Avrupa Birliği ülkelerinden daha düşük olduğudur¹.

Tablo-1: 15 Avrupa Ülkesinde İş Tatmini (2000 yılı) (%)

	Hiç Tatmin Değil	Az Tatmin	Orta Tatmin	Çok Tatmin
Avusturya	1	10.6	49.9	38.5
Belçika	3.2	9.4	56.1	31.3
Danimarka	1.1	3.9	41.2	53.8
Finlandiya	1.3	5.7	65.1	27.9
Fransa	4.8	17.5	60.2	17.5
Almanya	2.0	12.8	60.2	25.0
Yunanistan	5.1	26.1	54.8	14.0
İrlanda	0.8	4.9	44.5	49.8
İtalya	4.5	17.8	60.1	17.5
Lüksemburg	1.5	10.5	61.6	26.4
Hollanda	2.1	9.6	40.3	48.0
İspanya	4.2	19.2	62.1	14.4
Portekiz	3.4	16.2	68.8	11.6
İsveç	5.1	10.3	56.5	28.0
Birleşik Krallık	3.2	6.1	50.8	39.9
Avrupa Birliği	3.3	13.0	56.8	26.9

Kaynak: Bauer (2004)'ten aktaran Eurofound (2006:6)

1 IMF (Uluslararası Para Fonu)'in 2005 yılı için ülkelerin satın alma gücü göstergesine göre kişi başı gelir hesaplaması Avusturya 33,432, Belçika 31,244, Danimarka 34,740, İsveç 29,926, Portekiz 19,335, İspanya 26,320, Birleşik Krallık 30,436 Amerikan Doları olarak gerçekleşmiştir.

İş tatmininin sonuçları, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir (Akıncı,2002:6). Bu psiko-sosyolojik durum kendini hizmet odaklı işletmelerde daha fazla göstermektedir. Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar, bir bütün olarak, iş tatmininin işletmelerin hizmet kalitesini etkileyen en önemli faktörlerden birisi olduğunu ortaya çıkarmıştır (Chou v.d.,2002:49).

Bu bağlamda, 3568 sayılı yasaya göre faaliyet gösteren; Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavirler (YMM) de işlerinin hizmet niteliğindeki doğası nedeniyle iş tatmini olgusunun araştırılması için en uygun deneklerdir. Türkiye’de muhasebe mesleğinin, mesleki koşulların taşıdığı güçlüklerle rağmen özveriyle yürütüldüğü ve bu meslekte çalışanların mesleğin gerektirdiği hassasiyetlerden uzaklaşmadan ve mevzuatın çizdiği çerçevenin dışına çıkmadan meslek disiplinlerine bağlı bir yapıyı muhafaza etmeye azmettikleri (Yereli,2006) göz önünde bulundurulduğu takdirde, Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavirler (YMM)’in iş tatmin düzeylerinin ne durumda olduğunun ortaya koyulması dikkat çekici olacaktır. Diğer hizmet mesleklerindeki gibi mesleki problemler yaşayan Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin mesleki motivasyonlarının sağlanabilmesi ve muhasebe bürolarının kamusal amaçlar doğrultusunda daha verimli çalışabilmesi için iş tatmininin sağlanması gereklidir.

Bu çalışmanın amacı 3568 sayılı yasaya göre Orta ve Doğu Karadeniz bölgelerinde faaliyet gösteren Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği (TÜRMOB)’ne kayıtlı Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeylerini belirlemektir. Çalışma 3 ana

bölümden oluşmaktadır. Bundan sonraki bölümde çalışmanın amacının gerçekleştirilmesi için yapılan araştırmanın metodolojisi, bulguları ve analizi ele alınmıştır. 3. bölümünde sonuç ve tartışmaya yer verilen çalışma, kaynakça ile son bulmaktadır.

2. Araştırma

2.2. Araştırmanın Metodolojisi

2.2.1. Araştırma’nın Ön Çalışması ve Örneklem Oluşturulması

Araştırma’nın giriş bölümünde belirtilen amacının gerçekleştirilebilmesi için Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlere Appleton v.d.(1998) tarafından geliştirilmiş olan iş tatmininin boyutlarına yönelik anket uygulanmıştır. Anketin Türkçe’ye uygunluğu, Giresun Üniversitesi İ.İ.B.F. ve Karadeniz Teknik Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme bölümü akademisyenlerinin görüşü alınarak bir ön değerlendirme ile sağlanmıştır.

Araştırma’nın evreni Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği’ne (TÜRMOB) kayıtlı ve Orta ve Doğu Karadeniz Bölgelerinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerdir. Örneklem çerçevesi gayeli örneklem yöntemine göre belirlenmiştir ve örneklem çerçevesi toplam 172 Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirden oluşmaktadır.

2.2.2. Veri ve Bilgi Toplama Yöntem ve Aracı

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlere hazırlanan anket uygulanmıştır. Ankette sorulan sorulara 5’li likert ölçeği (5; Çok Yüksek Tatmin, 4; Yüksek Tatmin, 3; Tatmin, 2; Düşük Tatmin, 1; Çok Düşük Tatmin) ile cevap verilmesi istenmiştir. Araştırma’nın anketi iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ankete

katılanların meslek odasına kayıtlı oldukları vilayetlerini, cinsiyetlerini, yaşlarını, medeni hallerini, meslekte çalışma sürelerini ve yaşadıkları yerleşim birimlerini belirlemeye yönelik demografik değişkenleri içeren sorular, ikinci bölümde ise ankete katılanların iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik 9 soru yer almaktadır. Anket verilerinin analizinde SPSS 13 paket programı kullanılmıştır.

Anketlerin tamamı anketörlerin soruları daha açık bir şekilde anlayabilmesi, anket cevaplamasının geciktirilmemesi ve anketörlerin ölçekteki sorularla ilgili yorumlarının daha detaylı öğrenilebilmesi amacıyla yüz yüze görüşme (doğrudan iletişim) yöntemi ile yapılmıştır. Bu nedenle anket sorularının cevaplanmasında araç etki bulunmaktadır ve yapılan çalışma aynı zamanda bir alan araştırması niteliği taşımaktadır. Cevaplamada oluşabilecek olumsuz etkinin önüne geçebilmek için anket soruları arasında kişilerin kimliklerini ortaya çıkarıcı herhangi bir soruya yer verilmemiştir. Anket, soruların tamamını kapsayan tek bir sayfa halinde sunulmuştur.

2.2.3. Araştırma'nın Kısıtları

Yapılan bu çalışmada zaman ve maliyet kısıtları mevcuttur. Özellikle anketlerin yüz yüze

(doğrudan iletişim) yapılmış olması ve ana kütlenin Gümüşhane, Ordu, Giresun, Trabzon, Rize ve Samsun illerini kapsamaması nedeniyle önemli düzeyde ulaşım ve maliyet güçlüğü yaşanmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılması planlanan deneklerin işlerinin yoğunluğu nedeniyle anketlerin cevaplanmasında bir takım aksaklıklar meydana gelmiştir. Bu kısıtların karşısında, meslek mensupları anket sorularını büyük bir isteklilikle cevaplamış ve açık uçlu soru/görüşme bölümünde meslek mensuplarının sorunlarını irdeleyen çalışmaların ve yayınların sayısının artırılması gerektiği yönünde görüşler bildirilmiştir. Araştırma 08.01.2006 ile 16.02.2007 tarihleri arasında meslek mensuplarının çalışma bürolarında ve telefon görüşmesi aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

2.3. Araştırmanın Bulguları

2.3.1. Demografik Değişkenler

Araştırma kapsamında ana kütle olarak seçilen Orta ve Doğu Karadeniz Bölgelerinde meslek odalarına kayıtlı bulunan Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler içinden uygulanan ankete cevap veren meslek mensuplarının sayısı aşağıda bulunan Tablo-2 aracılığı ile gösterilmiştir.

Tablo-2: Ankete Katılanların Bağlı Oldukları Odalar

İl	Anketör Sayısı	İl	Anketör Sayısı
Rize	31	Gümüşhane ²	8
Trabzon	37	Samsun	49
Giresun	21	Toplam	172
Ordu	26		

2 Bayburt ilindeki meslek mensupları faaliyetlerini Gümüşhane SMMM Odasına kayıtlı olarak sürdürmektedirler.

Anket'e cevap veren Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlere ait demografik özelliklerin tamamı aşağıda bulunan Tablo-3 aracılığı ile gösterilmiştir. Tablo-3'e göre anketi cevaplayanların büyük bölümünü erkek meslek mensupları oluşturmaktadır (%90,1). Anketörlerin %84,9'u evli, % 7,6'sı bekar ve % 7,6'sı duldur. Bununla birlikte cevaplayıcıların anlamlı düzeydeki bölümü anketin uygulanmış olduğu il merkezlerinde çalışmaktadırlar (%82,0). Diğer yandan, ankete cevap ver-

miş olan Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin yaşları ve meslekte çalışma süreleri ile ilgili demografik özellikleri homojen dağılım göstermiştir. Bu noktada dikkati çeken önemli ayrıntı, anketörlerin meslekte çalışma sürelerinin büyük oranda 21 yıl ve üstünde olmasıdır (%37,8). Buna ek olarak cevaplayıcı yaşlarının 30'un üstünde yoğunlaşmış olması da anketörlerin büyük oranda mesleğinde tecrübeli bireyler oldukları düşüncesini desteklemektedir.

Tablo-3: Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Medeni Hal	N	%	Cinsiyet	N	%	Yaşanılan Yer	N	%
Bekar	13	7,6	Erkek	155	90,1	İlçe	31	180
Evli	146	84,9	Kadın	17	9,9	İl	141	82,0
Dul	13	7,6						
Meslekte Çalışma Süresi	N	%	Yaş	N	%			
			20-25	1	0,6			
0-5	8	4,7	26-30	5	2,9			
6-10	29	16,9	31-35	40	23,3			
11-15	38	22,1	36-40	37	21,5			
16-20	32	18,6	41-45	25	14,5			
21 ve üstü	65	37,8	46-50	41	23,8			
			51 ve üstü	23	13,4			

2.3.2. Analiz

Anket sorularına verilen cevapların analizinde ilk olarak Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş tatmin düzeylerinin bir bütün olarak tespit edilebilmesi için frekans analizi yapılmıştır (Tablo-4). İkinci olarak cevaplayıcıların iş tatmin düzeylerinin (her bir boyut için) demografik değişkenlere göre ne gibi bir anlamlı farklılık gösterdikleri tek yönlü varyans (ANOVA) analizi vasıtasıyla belirlenmeye çalışılmıştır (Tablo-6 ve Tablo-7). Tek yönlü varyans analizi sonucunda demografik değişkenlerin alt gruplarında anlamlı farklılıklar bulunanlara Post-Hoc testleri (Homojen gruplarda Scheffe, homojen olmayan gruplarda Dunnett's C) uygulanarak farkın hangi alt gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş tatminlerini ölçmeye yönelik sorulara verilen cevapların ortalamaları ve cevap verenlerin her bir sorudaki dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo-4: Ölçek Sorularına Verilen Cevapların Frekans Dağılımı

İş Tatmini Boyutları	Çok Düşük Tatmin	Düşük Tatmin	Tatmin	Yüksek Tatmin	Çok Yüksek Tatmin	Ortalama
S1. Elde Edilen Kazanç	20	79	70	3	-	2,33
S2. Fiziksel Çalışma Şartları	7	40	114	11	-	2,75
S3. Çalışma Süresi (Saat/Gün)	26	88	52	6	-	2,22
S4. Çalışma Yöntemlerini Seçim Özgürlüğü	17	62	84	7	2	2,51
S5. Sahip Olunan Mesleki Sorumluluk	3	43	97	25	4	2,91
S6. Kişisel Yetenekleri Kullanma Fırsatı	7	53	103	7	2	2,67
S7. Meslekte Bulunan Kişilerle İlişkiler	9	47	91	22	3	2,78
S8. Mesleki İşlerin Çeşitliliği	19	59	74	14	6	2,59
S9. İyi Bir Mesleğe Sahip Olduğunu Kabul Etme	2	38	93	32	7	3,02

Araştırmaya katılan Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş tatminlerini ölçmeye yönelik sorulara verilen cevapların demografik değişkenlerin alt bölümlerine göre ortalamaları Tablo-5 aracılığı ile gösterilmiştir.

Tablo-5: Demografik Değişkenlerin Alt Bölümlerine İlişkin Frekans Dağılımı

Demografik Değişken	Ortalamalar								
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9
Samsun	2,31	2,88	2,33	2,71	3,00	2,67	2,84	2,55	3,08
Rize	2,29	2,71	2,00	2,35	2,68	2,61	2,58	2,39	2,77
Trabzon	2,24	2,73	2,27	2,38	2,84	2,41	2,78	2,65	2,84
Giresun	2,29	2,86	2,19	2,24	2,86	2,48	2,86	2,43	2,76
Ordu	2,54	2,62	2,38	2,58	3,23	3,12	2,77	2,92	3,54
Gümüşhane	2,38	2,38	1,75	2,88	2,63	3,25	3,13	2,63	3,50
Cinsiyet									
Erkek	2,31	2,75	2,17	2,50	2,88	2,65	2,80	2,57	2,01
Kadın	2,41	2,76	2,71	2,53	3,18	2,88	2,65	2,71	3,11
Yaş									
20-25	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
26-30	2,20	2,60	2,20	2,60	2,80	3,00	2,80	2,80	3,40
31-35	2,28	2,63	2,18	2,28	2,93	2,80	2,55	2,78	3,05
36-40	2,35	2,68	2,00	2,41	2,86	2,49	2,78	2,08	3,00
41-45	2,08	2,84	1,96	2,48	2,92	2,60	2,88	2,32	2,96
46-50	2,32	2,93	2,43	2,63	2,95	2,61	2,78	2,93	2,95
51 ve üstü	2,70	2,74	2,57	2,83	2,91	2,87	3,09	2,70	3,13
Medeni Durum									
Bekar	2,23	2,69	2,38	2,31	2,62	2,85	2,46	2,69	2,92
Evli	2,38	2,77	2,25	2,51	2,94	2,67	2,82	2,61	3,04
Dul	1,85	2,62	1,77	2,69	2,85	2,54	2,77	2,23	2,92
Meslekte Çalışma Süresi									
0-5	2,13	2,38	2,13	2,38	2,88	3,13	2,50	3,00	3,50
6-10	2,38	2,55	2,28	2,31	2,79	2,76	2,69	2,48	2,93
11-15	2,26	2,71	2,05	2,42	3,05	2,61	2,74	2,55	3,18
16-20	2,19	2,81	2,00	2,34	2,59	2,50	2,84	2,22	2,75
21 ve üstü	2,43	2,88	2,42	2,74	3,03	2,71	2,86	2,78	3,05
Yerleşim Birimi									
İlçe	2,06	2,74	2,23	2,35	2,81	2,42	2,87	2,52	2,81
İl	2,38	2,75	2,22	2,54	2,93	2,73	2,77	2,60	3,07

“Elde Edilen Kazanç”, “Fiziksel Çalışma Şartları”, “Çalışma Süresi (Saat/Gün)”, “Çalışma Yöntemlerini Seçim Özgürlüğü”, “Sahip Olunan Mesleki Sorumluluk”, “Kişisel Yetenekleri Kullanma Fırsatı”, “Meslekte Bulunan Kişilerle İlişkiler”, “Mesleki İşlerin Çeşitliliği”, “İyi Bir Mesleğe Sahip Olduğunu Kabul Etme” önermelerine verilen cevaplar demografik değişkenlerin alt gruplarında 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ve farkın hangi alt gruplar arasında olduğu Post-Hoc testleri ile tespit edilmiştir. Test sonucunda sadece il ve yaş demografik değişkenlerinin alt gruplarında anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir (Tablo-6 ve Tablo-7).

Tablo-6: İl demografik değişkenine ilişkin ANOVA sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Kişisel Yetenekleri Kullanma Fırsatı	11,326	5	2,265		
	66,441	166	,400	5,660	,000
	77,767	171			
İyi Bir Mesleğe Sahip Olduğunu Kabul Etme	13,516	5	2,703		
	92,391	166	,557	4,857	,000
	105,907	171			

“Kişisel Yetenekleri Kullanma Fırsatı” ve “İyi Bir Mesleğe Sahip Olduğunu Kabul Etme” önermelerine verilen cevaplar il demografik değişkeninin alt gruplarında 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerden Ordu ve Gümüşhane’de faaliyet gösterenler “Kişisel Yetenekleri Kullanma Fırsatı” önermesine diğer illerde faaliyet gösteren meslek mensuplarına göre daha olumlu cevap vermişlerdir. Bununla birlikte, “İyi Bir Mesleğe Sahip Olduğunu Kabul Etme” önermesine Ordu ve Gümüşhane illerinin yanında Samsun ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler de olumlu yanıt vermişlerdir.

Tablo-7: Yaş demografik değişkenine ilişkin ANOVA sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Mesleki İşlerin Çeşitliliği	18,070	6	3,012		
	125,622	165	,761	3,956	,001
	143,692	171			

“Mesleki İşlerin Çeşitliliği” önermesine verilen cevap yaş demografik değişkeninin alt gruplarında 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerden 20-25 yaş aralığında olanlar “Mesleki İşlerin Çeşitliliği” sorularına diğer illerde faaliyet gösteren meslek mensuplarına göre daha olumlu cevap vermişlerdir. Ancak 20-25 yaş aralığında sadece bir kişinin ankete cevap vermiş olması yaş demografik değişkeninin alt gruplarına ilişkin ANOVA sonucunun geçerliliğini şüpheye düşürmektedir.

3. Sonuç ve Tartışma

3.1.Sonuç

Bu çalışmada Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği'ne (TÜRMOB) kayıtlı ve Orta ve Doğu Karadeniz Bölgelerinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş tatmini düzeyleri ortaya koyulmuştur. Appleton v.d. (1998) tarafından geliştirilmiş anket formu meslek mensuplarına yöneltilmiş ve cevaplar frekans ve tek yönlü ANOVA analizlerine tabi tutulmuştur. Anket çalışması doğrudan iletişim yöntemi ile yapılmış olduğu için bir alan (nitel) araştırması niteliğindedir.

Araştırma sonuçları, Orta ve Doğu Karadeniz Bölgelerinde bulunan Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin mesleklerini genel olarak düşük tatmin düzeyinde sürdürdüklerini göstermektedir. Araştırma kapsamında anketörlere yöneltilen iş tatmini önermelerine verilen cevaplar, meslek mensuplarının özellikle mesai süresinden tatminsiz olduklarını ortaya çıkarmıştır. “Çalışma Süresi (Saat/Gün)” önermesine verilen cevapların ortalaması (2,22) meslek mensuplarının mesai süresinden tatmin olmadıklarını göstermektedir. Çalışma süresi boyunca 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 yanıt ortalama olarak 2,33'dür ve bu sonuç meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinden elde ettikleri kazançtan tatmin olmadıklarını göstermektedir. Ayrıca “Elde Edilen Kazanç”, “Fiziksel Çalışma Şartları” ve “Çalışma Süresi (Saat/Gün)” önermelerine verilen cevaplar arasında “Çok yüksek Tatmin” seçeneği ile cevap veren hiçbir meslek mensubunun olmaması dikkat çekicidir.

Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler tarafından “Elde Edilen Kazanç”, “Fiziksel Çalışma Şartları”, “Çalışma Süresi (Saat/Gün)”, “Çalışma Yöntemlerini Seçim Özgürlüğü”, “Sahip Olunan Mesleki Sorumluluk”, “Kişisel Yetenekleri Kullanma Fırsatı”, “Meslekte Bulunan Kişilerle İlişkiler” ve “Mesleki İşlerin Çeşitliliği” önermelerine verilen olumsuz cevaplar karşılık olarak “İyi Bir Mesleğe Sahip Olduğunu Kabul Etme” önermesine verilen cevapların ortalaması 3,02 düzeyindedir. Bu sonuç, Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin sahip oldukları mesleği, bireysel şartlarının haricinde ve diğer meslek dalları ile karşılaştırıldığında tatmin sağlayacak düzeyde algıladıklarını göstermektedir.

İl demografik değişkenine ilişkin ANOVA sonuçlarına bakıldığında “İyi Bir Mesleğe Sahip Olduğunu Kabul Etme” önermesine ortalama olarak “tatmin” düzeyinde cevap verilmesinde Ordu, Gümüşhane ve Samsun illerindeki yüksek tatmin düzeyi etkili olmuştur. Anketörlerin cevaplama sürecinde açık uclu olarak yaptıkları yorumlarda “İyi bir mesleğe sahibiz ancak mesleğimizin kıymeti bilinmiyor”, “Mesleğimiz önemlidir ancak mükellef tarafından önemi yeterince anlaşılmıyor”, “Mesleki standartlar arttıkça Batıdaki ülkelerde ki gibi mesleğimizin önemi anlaşılacaktır” gibi yapılan yorumlar da

“İyi Bir Mesleğe Sahip Olduğunu Kabul Etme” önermesine verilen cevapların tatmin düzeyinde ortaya çıkmasının kaçınılmaz olduğunu göstermiştir.

3.2.Tartışma

Bir ülkenin bağımsızlığı için silahlı kuvvetler neyi ifade ediyorsa, bir ülkenin geleceği için sağlık ve eğitim kadrosu ne kadar önemliyse, maliye teşkilatı ve muhasebe çalışanları bunların tamamı için o derecede önemlidir (Yereli,2006). Muhasebecilerin ürettikleri temel işletme bilgileri, ekonomik sistemin kalbini oluşturmakta ve ekonomik kararların verilmesinde en temel dayanak noktasını teşkil etmektedir. Bu nedenle Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleklerinde çalışanların yaptıkları işlerin her boyutu ile tatmin olmaları bu önemli mesleğin gerektiği şekilde yerine getirilmesi için son derece gereklidir.

Oysa ki çalışmanın araştırma ve sonuç kısımlarında nitel ve nicel araçlar kullanılarak gösterildiği üzere Orta ve Doğu Karadeniz Bölgelerinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler mesleklerinden tatmin olamamaktadırlar. Elde edilen serbest meslek kazancı düşük, fiziksel çalışma şartları zorlayıcı ve bunaltıcı ve çalışma süresi (Saat/Gün) çok uzun veya düzensiz olarak değerlendirilmektedir. Genel bir kanı olarak, elde edilen kazancın düşük olmasındaki en önemli neden ücret tarifesine uymayan diğer meslek mensupları olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle “Meslekte Bulunan Kişilerle İlişkiler” boyutundan “düşük oranda tatmin” olunması da anlamlı bir sonucu ihtiva etmektedir. Bununla birlikte, Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler çalışma yöntemlerini seçim özgürlüğüne sahip olmamalarını, kamusal bir iş yapıyor olmalarından dolayı, her ne kadar

kabullenmiş olsalar da iş boyutunun bu yönünden tatmin olamamaktadırlar. Genel olarak meslek mensupları, özellikle beyanname verilme sürelerinin çok kısıtlayıcı olduğu görüşünü savunmaktadırlar. Mesleki işlerin çeşitliliği de Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin koşullarını ve iş tatmin düzeylerini zorlayıcı niteliktedir. Bu noktada, bir Orman Bilimci olan Prof.Dr. Gürsel Çolakoğlu'nun (2007) bir muhasebeci arkadaşı ile ilgili yaptığı gözlem muhasebecilik mesleğinin uzağında olan birisi olması açısından dikkat çekici ve araştırmanın ampirik sonuçlarının açığa çıkaramayacağı kadar ilginçtir:

“Düşünün gece gündüz rakamlar, mükellefler, faturalar ve vergi dairesi arasında koşuşturan bir insan. Üniversiteye aynı yıllarda başladığımızı göre basit bir hesapla Ahmet 26-27 yıldır rakamlarla boğuşuyor. Gözlük camlarının üstünden, sağ elinin parmakları hesap makinesinde sol eli bilgisayarın tuşlarında, birkaç saniyelik bize bakışından sonra tekrar hesaplamalar. Ne zor iş?Ayrıca siz siz olun eğer bir muhasebeci arkadaşınız varsa; KDV, Muh-tasar ve geçici vergi beyannamelerinin yetiştirmeye çalıştıkları son günlerinde sakın ziyarete gitmeyin.....Bu ara şunu da öğrendim serbest muhasebecilik yapanlar işleri gereği yaz aylarında bir yerlere gideceklerse kendilerine en fazla beş gün izin verebiliyorlarmış. Çünkü her ay belli günlerde mükelleflerin yukarıda belirttiğim beyannamelerin vergi dairelerine yetiştirilme zorunluluğu varmış. Gündüz hesaplar, rakamlar gece rüyada bile aynı şeyler. Zor iş?”

“Peki Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin daha fazla işlerinden tatmin olmalarını sağlamak ve bahsedilen zorlukların azaltılması için ne/neler yapılabilir?” sorusuna, Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhase-

beci Mali Müşavirlerin anket çalışması esnasında açık uçlu olarak ifade ettikleri bir takım görüşleri ile cevap verilebilir:

- Kayıt dışı muhasebecilik yapanlara yönelik denetimler sıklaştırılmalıdır.
- Tarife dışı ücret uygulamalarının üzerine gidilmelidir.
- Meslek içi denetim artırılmalıdır.
- Mesleğin daha olumlu tanınması/algılanması için odalar ve meslek kuruluşları kamuya ve mükellefe yönelik tanıtıcı yayınlar yapmalıdırlar.
- Beyanname verilme ve yükümlülüklerin ödenme süresinin esnek hale getirilmesi gerekmektedir.
- Vergi kanunları ve bilgisayar programlarındaki versiyon değişikliklerine çözüm bulunmalıdır.
- E-beyanname uygulaması gibi fiziki bağımlılığı azaltan uygulamalar mesleki işlerin bütününe sirayet etmelidir.
- Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletlerindeki mesleki standartlar Türkiye'ye adapte edilmelidir.
- Meslekte belirleyicilik meslek mensuplarının inisiyatifinde olmalıdır.
- Mesleğe giriş sınırlandırılmalıdır/zorlaştırılmalıdır.
- Meslek mensuplarının sosyal ve psikolojik yönelimleri daha fazla dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akinci, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, (4), ss.1-25.
- Appleton, K., House, A. ve Dowell, A. (1998). "A Survey of Job Satisfaction, Sources of Stress and Psychological Symptoms Among General Practitioners in Leeds", **British Journal of General Practice**, March, ss.1059-1063.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). "Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, (7), ss.1-30.
- Bauer, T.K. (2004). High performance workplace practices and job satisfaction: Evidence from Europe, Discussion Paper No.1265, Institute for the Study of Labour (IZA), <http://ftp.iza.org/dp1265.pdf>
- Chou, S.C., Boldy, D.P. ve Lee, A.H. (2002). "Measuring job satisfaction in residential aged care", **International Journal of Quality in Health Care**, Vol.14, Number:1, ss.49-54.
- Clark, A., Oswald, A. ve Warr, P. (1996). "Is job satisfaction U-shaped in age?", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 69, ss. 57-81, içinde: The British Psychological Society, Great Britain
- Clark, A.E. (1998). **Measures of job satisfaction - What makes a good job? Evidence from OECD countries**, Labour Market and Social Policy - Occasional Paper No:34, OECD, Paris.
- Çolakoğlu, G. (2007). Muhasebecilerin Rüyaları, **Karadeniz Gazetesi**
<http://www.karadenizgazete.com.tr/kose.php?id=7219>, erişim: 06.02.2007
- Davis, J. ve Wilson, S.M. (2000). "Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress", **The Clearing House**, 73 (6), ss. 349-353.
- De Nobile, J. (2003). Organisational Communication, Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools. Unpublished doctoral thesis, University of New South Wales, Sydney.
- Dinham, S. ve Scott, C. (2000). "Moving Into the Third, Outer Domain of Teacher Satisfaction" **Journal of Educational Administration**, 38 (4), ss.379-396.
- Erdoğan, İ. (1994). **İşletmelerde Davranış**, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2006). **Measuring job satisfaction in surveys - Comparative analytical report**, İrlanda.
- Furnham, A. (1997). *The Psychology of Behaviour at Work*. Hove: Psychology Press.
- Handyside, J.D. (1961). "Satisfactions and aspirations", **Occupational Psychology**, 35, ss.213-243.
- Iverson, R.D. ve Maguire, C. (2000). "The Relationship Between Job and Life Satisfaction", **Human Relations**, 53(6), ss. 807-839.
- Janson, P. ve Martin, J.K. (1982). "Job satisfaction and age: A test of two views", **Social Forces**, 60, ss.1089-1102.
- Miner, J.B. (1992). **Industrial- Organizational Psychology**, McGraw-Hill Int, Singapore.
- McCormick, J. (1997). "An Attribution Model of Teachers' Occupational Stress and Job Satisfaction in a Large Educational System", **Work and Stress**, 11 (1), ss.17-32.
- Ngo, C. ve Sansgiry, S.S. (2004). "Job satisfaction of pharmacists at a large medical Center", **Am J Health-Syst Pharm**, Vol 61, Feb 15, ss.405-406
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana.

Rice, R.W., Gentile, D.A., ve McFarlin, D.B. (1991). "Facet Importance and Job Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 76, ss.31-39.

Rose, M. (2001). Disparate measures in the workplace...Quantifying overall job satisfaction , Paper presented at the 2001 BHPS Research Conference, Colchester, available at:

<http://www.iser.essex.ac.uk/bhps/2001/docs/pdf/papers/rose.pdf>

Sousa-Poza, A. ve Sousa-Poza, A.A. (2000). "Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction", **Journal of Socio-Economics** , Vol. 29, No. 6, ss. 517-538.

Spector, P.E., (1997). **Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences**, Sage, London.

Warr, P.B. (1992). "Age and occupational well-being", **Psychology and Aging**, 7, ss. 37-45.

Weaver, C.N. (1980). "Job satisfaction in the United States", **Journal of Applied Psychology**, 65, ss.364-367.

Woods, A.M. and Weasmer, J. (2004). "Maintaining Job Satisfaction: Engaging Professionals as Active Participants", **Clearing House**, 77 (3), ss.118-136.

Yereli, A.B. (2006). Muhasebe Meslek Mensupları Anketi: Mesleki Profil, Sorunlar, Çözüm Önerileri (1.8.2006) http://www.alomaliye.com/agustos_06/muhmeslek.htm