

HİZMET ÜRETİMİNDE SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLERİN MESLEKİ PROBLEMLERİ, MESLEĞİ ALGILAMA BİÇİMLERİ VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ: ANTALYA ÖRNEĞİ

Faik ARDAHAN*

Özet

Bu çalışmanın amacı Antalya şehir merkezinde kendi nam ve hesabına çalışan ve serbest meslek erbabı olarak bilinen serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin (SMMM) mesleki problemlerinin neler olduğunu belirlemek, mesleği algılama biçimlerini ve iş tatmin düzeylerini sorgulamaktır. Bu amaçla mali müşavirlere mesleği algılamaları, meslek yasası, yaptıkları iş, mükellefler, çalışma ilişkileri, çalışma biçimleri, aldıkları ücretler, sorumlulukları, meslek odaları ile ilgili algılarını öğrenmek için bir anket uygulanmıştır.

Yasal mevzuat ve mükellef arasında sıkışmış olan SMMMlerin meslek yasasını, meslek odasını algılamaları ve bakış açıları, iş doyumları ve mükelleflerle olan ilişkileri açısından oldukça manidar sonuçlara ulaşılmıştır. İş doyumları yüksek olan mali müşavirlerin meslek yasası ve meslek odası ile ilgili düşüncelerinde tatminsizlik vardır. Odalarının kısmen kendilerini temsil ettiklerini ve problemlerine sahip çıktıklarını belirtirlerken, meslek yasasının kendilerini korumadıklarına inanmaktadırlar. Bunun yanında mükelleflerin kendilerine düşen sorumluluklarını yerine getirmede, bilgi ve belgeleri zamanında vermediği, ücret ödemelerini aksattığı gibi birçok sıkıntı dile getirilmiştir.

Kendi adına çalışan SMMM iş doyumları, mesleki sorunları ile ilgili literatürdeki ilk çalışmalardan biri olma özelliğini taşıyan bu çalışmada sonuçlar bir çok istatistiki analizle desteklenmiştir.

Anahtar kelimeler: Serbest muhasebeci ve mali müşavir, İş doyum, Meslek Odası, Meslek Yasası

Abstract

The aim of the study is to state and examine the vocational problems, perceptions towards the profession and level of job satisfaction of certified public accountants (CPA) who own their own accountant's office in Antalya city center. For this purpose a questionnaire form was developed for collecting data about their perceptions towards the profession and

* Yrd.Doç.Dr., Akdeniz Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Rekreasyon Bölümü

professional law codes, professional life, clients, professional and organizational relations, fees collected, responsibilities, their trade association.

Significant results are obtained about the perceptions and perspectives of CPA's concerning professional law, trade association, professional life, job satisfaction and client relations who were trapped between legislation and clients. However job satisfaction of CPA's were high, their views about professional law and trade association were showing unsatisfaction. CPA's think that their trade association partly represent them and solve their problems and worry that professional law fail to protect their rights. Additionally CPA's believe that clients do not fulfill their responsibilities and deliver the necessary data and documents in time, retard their payments.

The study concerning the job satisfaction of CPA's running their own business and their professional problems is one of the first studies in the literature and the results were supported by a variety of statistical analysis.

Keywords: Certified public accountant, job satisfaction, trade association, professional law.

İş Tatmini

İş; herkes için son derece önemli bir kavramdır. İşten elde edilen memnuniyet düzeyi ya da beklentilerin karşılanması ölçüsü bireyi işi ve işyeri ile olumlu etkileşimler geliştirmesinde destekleyecek ve üretimin en temel unsuru olan verimliliği olumlu etkileyecektir.

Bilindiği gibi çağımız “endüstri çağı” ve “zorlanan insan” çağıdır. Zihin ya da beden gücüyle çalışanlar alabildiğine zorlanmaktadır. Mutlu insan, iş ve sosyal yaşamda ihtiyaçlarını çok fazla kaynak (zaman, para, enerji, vb.) kullanmadan tatmin edebilen insandır. Tatmin duygusu yaşayan kişiler de üretken, verimli, problem çözebilen, algılama yetenekleri yüksek, hem kendisine hem de bulunduğu işletmeye ve etkileşim halinde olduğu diğer bireylere fayda yaratan kişilerdir (Ardahan. F, Tekin M, 1998: 345)

Çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olması sebebiyle iş tatmini kavramı birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Hackman ve Oldham (1975: 159-170) “çalışanların işinden duyduğu mutluluk”, Luthans, (1994: 114) “çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevap”, Locke (1976: 1300) ve Çakar (2009: 28) “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durum”, Schemerhorn ve diğerleri (1994: 126), “işgörenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepki ve işgörenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesi”, Akçamete (2001: 67) “işgörenin işi ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılanması”, Schneider &

Snyder (1975: 318-328) iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesinin yanında, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerin bütünü”, Erdoğan (1991: 376) “çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki”, Eroğlu (1996: 48) “bir başka kişi tarafından gözlenemeyen ve sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen memnuniyeti ve iç huzuru anlatmak için kullanan değerler toplamı”, Şimşek, Akgemci ve Çelik (2001) “işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” şeklinde tanımlamaktadırlar. Her tanım iş tatmini kavramının bir başka boyutunu ele alıp bütünsel yaklaşmaktadır.

Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, iş tatmini; bireyin işten beklentilerinin karşılanması durumunda hissedilen değerler toplamıdır.

Çalışma ekonomik değeri yanında bir tatmin sağlama aracıdır. Meslek bireyin kendini gerçekleştirme, kendini ifade etmesi, yaşadığı toplumla işe yaradığını hissetmesi bakımından önemlidir (Külahçı, 1991: 15). Çalışmanın birey ve toplum açısından sağlıklı olabilmesi, o insanın becerisi, yetenekleri, kişisel özellikleri kadar işyerindeki kişiler ve kurallara uyumuna da bağlıdır. Meslek seçimi, iş eğitimi, iş yerinin çevresel koşulları, işin bireyin yaşamındaki önemine kadar geniş bir yelpaze içinde yer alan fiziksel, psikolojik ve toplumsal etkenler hem kişinin ruh sağlığı açısından hem de işin verimi açısından önem arz eder. Çalışma koşullarının olumlu oluşu hem çalışanın işyerine uyumunu hem de benimsemesini sağlar. Güdülenme, ilgi, sevgi, saygınlık kazanma, güven duyma insanı mutlu kılar ve iş verimini artırır (İçmeli, 1996: 87). Kişinin amaç ve beklentileri ile işyerinin amaç ve beklentileri arasında denge, düzen ve uyum sağlamak bireyle işin birleşmesi, bütünleşmesi demektir (Köknel, 1987: 28).

İş Tatminsizliği

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve bunları gerçekleştirmek isterler. Bunları gerçekleştirme konusunda oluşan herhangi bir olumsuz durum ve algılama çalışanlar üzerinde iş tatminsizliğine dolayısıyla da psikolojik sorun ve şikayetlere yol açabilmektedir. İş tatminsizliği, bireyin çalıştığı işten elde ettiği hazzın düşüklüğü ve bunun bireyde meydana getirdiği rahat-

sızlıktır. İşe karşı bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusunu ifade eder (Doğan, 1982: 488). İş yaşamı ile sosyal yaşam halografik bir etki göstermesinden dolayı, bugün, iş tatmini ile günlük yaşamdan elde edilen tatminin birbirleriyle ilişkili olduğu anlam kazanmıştır (Cüceloğlu, 1997: 248). Diğer bir deyişle; iş tatmini yüksek olan bir kişinin bu tatmin düzeyinin sağladığı pozitif etki günlük yaşamında başka alanlarda da etkisini pozitif olarak gösterecektir yada tersi, günlük yaşamında yaşam doyumu olan bir kişinin bu doyum düzeyi bireyin iş yaşamından elde edeceği iş tatmini düzeyini de olumlu etkileyecektir. İş tatmini ve yaşam tatmini arasında organik bir ilişki olduğu söylenebilir.

İş tatmini elde edemeyen kişinin psikolojik olgunluğa erişmesi zorlaşır ve bu durum bireyi hayal kırıklığına uğratar. İş tatmini çalışanın verimliliğini artırırken iş tatminsizliği çalışanın verimliliği ve performansını düşürmektedir. Bu psikoloji içindeki çalışan işini sabote edebilmekte ve hatta işten ayrılabilir. Üretken ve mutlu insan sadece işinde değil aynı zamanda sosyal yaşamında da tatminlidir. Organizasyonlarda iş görenlerin iş tatmininin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda iş görende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir. (Bozkurt Ö. ve diğeri, 2008: 2). Kişi işinden gerekli tatmini buluyorsa işine ve iş ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Erdoğan, 1991: 376)

İş tatmini ve iş tatminsizliği ile ilgili tanımların hepsi literatürde başkalarının yanında ücretle çalışanlar için verilmiştir. Halbuki bireyi üç farklı çalışma içinde görebilmek mümkündür. Birincisi; kişinin kendi adına çalışması yani işin sahibi olması, ikincisi; sahipliği kamu veya özel sektör olan başkasına ait bir işletmede ücret geliri elde etmek için çalışması, üçüncüsü; bir başka kişi yada örgüt için gönüllü çalışmasıdır. İş tatmini ile ele alınan boyutlar bahsedilen üç farklı çalışan biçimi içinde ortak kabul edilecektir. Aynı örgütte iş sahibinin, çalışanın ve gönüllünün iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörler aynı olabileceği gibi, bireylerin hangi ihtiyaçlar hiyerarşisi basamağında olduğuna bağlı olarak her faktör bireyleri farklı düzeylerde etkileyebilir.

Bir çalışan çalışıyor olmakla dört temel tatminden birini ya da birçoğunu elde eder. Bunlar; iş tatmini, mesleki tatmin, sosyal tatmin ve ücret tatminidir. Öğretim üyeliği gibi bazı işlerin sosyal tatmini fazla ve toplumda pres-

tij sağlarken ücret tatmini yüksek olmaya bilir. Ya da bazı işler yüksek düzeyde mesleki tatmin sağlarken bireyin sosyal tatmini az olan bir sonuca götürmesi muhtemel olabilir.

İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, rol açıklığı, farkına varılma çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. İşletmelerde yönetimin önemli görevlerinden biri çalışanın iş tatminini sağlayacak bu faktörleri belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmaktır. İş tatmininin teorik temelleri, Maslow'un 1954'te "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in 1959'da "Çift Faktör Kuramı" ile oluşmuştur (Adler ve diğ., 1985: 270; akt, Bozkurt Ö. ve diğeri, 2008: 2).

Bir başka sınıflamaya göre iş tatminine etki eden faktörler; (Duman, 2000 : 14-15, Örucü, E. ve diğeri 2006: 41-42);

- **Örgütsel faktörler:** Ücret, yükselme fırsatları, işin doğası ve niteliği, organizasyonların politika ve prosedürleri ve çalışma şartları tutumların şekillenmesinde beş temel organizasyon faktörü bulunmaktadır. Açık olarak birey her bir faktör üzerinde değişik düzeyde tatmin duymaktadır. Örneğin bir çalışanın aldığı ücret üzerinde tatminsizlik duymasına rağmen organizasyonların diğer faktörleri hakkında olumlu duygulara sahip olabilmektedir.

- **Grup faktörleri:** Çalışma grubu içerisinde bireylerin iş tatminleri; çalışma arkadaşları ve yöneticilerin tutum ve davranış şekillerinden etkilenmektedir. Yöneticiler genelde örgütsel bir etken olarak düşünülse de onun çalışanlara davranış biçimi çalışanların tatminini etkileyebilir.

- **Bireysel faktörler;** Kişinin ihtiyaç ve beklentileri iş tatminlerini etkileyebilmektedir. Eğer birey organizasyonda yüksek statülü bir pozisyon arzusu içinde ise ve bu arzusuna ulaşırsa is doyum düzeyinde artış görülecektir. Bireyin işle ilgili çıkarları da iş tatmini de etkendir. Öğrencilik yıllarında masraflarını çıkartmak için geçici bir işte çalışan genç bu amacın gerçekleştirdiği ölçüde işinde doyumuna ulaşacaktır. Ancak, okulunu bitirip bu işte devamlı olarak çalışmak zorunda olduğunda isinden elde ettiği tatmin düzeyi azalabilecektir.

- **Kültürel faktörler;** Bireyin sahip olduğu inançlar, değerler ve tutumlardır. Örneğin bir işte hemen yükselebileceğine inanan bir kişi isinde bu

amacını gerçekleştiremez ise iş tatmini azalacak ve işletmeye karşı olumsuz tutumlar takınacaktır. Örneğin, iş yavaşlatma, ise geç gelme, vb.

- **Çevre faktörleri:** Bireyi etkileyen ekonomik, sosyal ve devlete ait tüm faktörlerdir. Örneğin, iş yoğunluğundan dolayı ailesine zaman ayıramayan bir kişinin bu durumu işine yansıyabilir ve iş doyumunu etkileyebilir.

Bahsedilen tüm bu özellikler dışında iş tatmini en çok etkileyen unsurların başında örgüt iklimi gelmektedir.

Örgüt iklimi, organizasyonu diğerlerinden ayıran içsel çevresinin niteliğini gösterir ve organizasyondaki iş çevresinin bilişsel bir yorumudur. Bu nedenle iklim, “psikolojik iklim” olarak adlandırılmaktadır. İş çevresi birey davranışının belirleyicisidir. Örgüt iklimi, çalışanların organizasyona ilişkin algıları olarak, kavramsallaştırılmıştır. Bireyler içinde buldukları organizasyondan aldıkları bilgiler, ortam koşulları gibi birçok yol ile organizasyona ilişkin algılar elde ederler. Birey, iklimi iş yönelimli, yenilik yönelimli, ya da destekleyici olarak algılayabilir. Bireyin iklime ilişkin bu ve buna benzer algıları, organizasyona ait değişkenlere bağlı olarak farklılaşacaktır. Genellikle kişinin iklimi destekleyici, ödüllendirici olarak algılaması onun yaratıcı davranışını arttırmaktadır (Çekmecelioğlu H.G. 2005, 25).

Bugün çağdaş örgütlerde çalışma barışı, iş tatmini, güven, bilgi, örgütsel iklim, temsil yeteneği yüksek bir örgütsel kültür, öz yetenek, örgütsel sadakat, örgütsel yurttaşlık, takım çalışması gibi fiziksel özelliği olmayan veya patent alma olanağı bulunmayan örgütsel yetenekler, rekabet üstünlüğü sağlayan faktörler olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, bilgi ve becerinin, akıl ve gönül gücünün örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçirilmesinin, kısaca insan unsurunun örgüt başarısındaki kritik rolünün önemini ortaya koymaktadır. Örgütlerde insan kaynaklarının verimli ve etkin olabilmesi için, çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatmini ve duygusal bağlılık sağlaması gerekir. Aksi halde çalışanlar, örgütlerde tayin, terfi, nakil ve örgütsel fiziksel kaynakların paylaşımı yetki ve sorumluluk verme gibi herhangi bir işlemde dolayı adaletsizlik algıladıkları zaman iş doyumunu bulamazlar, işe karşı istek ve motivasyonlarını kaybederler. Adalet, tatmin, bağlılık gibi kavramların nesnel ölçütlerini bulmak kolay değildir. Bu nedenle adalet, tatmin ve sadakat bir algı sorunudur. Buna göre önemli olan adaletsizliğin olup olmamasından çok, çalışanların yönetim faaliyet (işlem)lerini nasıl algıladıklarıdır. Algılamının doğru ve sağlıklı olması ise, etkin bir örgütsel iletişime, saydam ve katılmalı (demokratik) bir yönetim anlayışına ve genel olarak etkileşimli yönetime bağlıdır. Çalışanların yönetim karar, süreç

ve sonuçların değerlendirmelerine katılımlarının sağlanması, işlemlerin doğru algılanmasının bir başka yoludur. Saydam ve demokratik yönetim anlayışı çalışanların, örgütsel faaliyet (işlem)leri daha doğru değerlendirmelerine ve adalet algılarının örgüt lehine olmasını sağlar. (Tutar, H., 2007: 99).

İş tatmini kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir. Bu da kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişir. Örneğin bir kişi için yükselme olanakları birinci planda doyum sağlarken diğer bir kişi için ücret birinci planda olabilir. İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa bulan, gereksinimlerinin çoğunu karşılayan bir kimsenin kuskusuz maddi ve manevi doyumu yakaladığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilir. Oysa istediği bir işi yapmayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, gereksinimlerini karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir. Bir kurumda şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan biri, iş doyumunun düşük olmasıdır. Bu nedenle yöneticiler, iş doyumunun ölçülmesi faaliyetlerine daha yoğun ilgi göstermektedirler. Bireyler, iş yaşamında istedikleri işi ve bu işin bilgi ve yetenekleri ile ilgili olan kısmını elde ettikleri sürece çalışma ortamında daha verimli olabilmekte, maddi ve manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak istek ve gereksinimleri karşılanamayan personelde doyumсузлук ve uyumsuzluk görülebilmektedir (Örücü, E. ve diğerleri 2006: 40).

Araştırmanın Amacı, Yöntemi, Evren ve Örneklemi

Her ne kadar son yıllarda bazı küçük değişiklikler olsa da hizmet üretimi, mal üretiminin aksine çoğunlukla emeğe dayalı bir yapının içinde gerçekleşmesi sebebiyle hizmet üreten veya hizmet üretiminde rol alan bireylerin içinde bulunduğu koşullar hem hizmetin kalitesini etkilemekte hem de hizmet üretende iş doyumunu düzeyini belirlemektedir. Serbest meslek olarak algılanan SMMMlerin bu konudaki hem hizmet üreten olmaları hem de hizmet üretim koşullarındaki iş tatmin boyutları bu çalışmanın esas konusunu teşkil etmektedir. Çalışmanın amacı Antalya şehir merkezinde kendi nam ve hesabına mali müşavirlik yapan meslektaşların mesleği algılamaları, işlerini yerine getirirken yaşadıkları problemleri ve iş tatmini boyutlarını öğrenmektir. Araştırma bu kurgu ile tanımlayıcı, yapılaş zamanına göre kesitsel bir araştırmadır. Araştırma tarama modeli ile tasarlanmıştır.

Çalışmanın evrenini Antalya merkezinde faaliyet gösteren, 778'i erkek, 188'i bayan olan toplam 966 adet mali müşavir oluşturmaktadır¹. Örneklem belirlenirken $n = Nt^2pq / d^2 (N-1) + t^2 pq$ formülünden yararlanılmıştır. Formülde N, evren büyüklüğü olan 966, t, $\alpha=0,05$ için tablo değeri olarak 1,96 p ve q en yüksek örneklem değerine ulaşacak olan 0,5 değerleri, d değeri ise hata payı olarak seçilen 0,05 olarak belirlendiğinde ortaya çıkan örneklem sayısı 277 olarak bulunmuştur. Rasgele olarak oluşturulan örneklemde geri dönen anket sayısı 197, geri dönüş oranı ise % 71 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacının (Ardahan ve Tekin, 1998) de verilen "Resmi Liseler ve Aynı Statüdeki Özel Kolejlerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Boyutları ve Antalya İli Örneği" araştırmasında da kullanılan anket formu revize edilerek geliştirilmiş, demografik özellikleri ve mesleğe bakış açısını irdeleyen sorulardan oluşan bir anket kullanılmıştır.

Bulgular

Çalışmada elde edilen bulgular; önce demografik özelliklere göre daha sonra ise araştırma grubunun mesleğe bakış açıları ve meslekte yaşadıkları problemler ve iş tatmin düzeyleri açısından irdelenmiştir.

Meslek mensuplarının demografik özellikleri Tablo-1'de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi, araştırmaya katılanların meslek mensuplarının meslekteki hizmet yıllarının ortalaması $X=12,57$, medyan=10 yıl, %75,6 sı erkek %24,4 ü bayandır. %40 ı her hangi bir örgün eğitimde lisans mezunu iken %36,5 i Açık öğretimin ilgili bölümlerinden lisans mezunudur. Meslek yüksek okulu mezunlarının oranı %10, lise ve dengi okul mezunlarının oranı ise %12,7 dir. Meslek Yüksek okulu mezunlarının %71,4 ü 11 ve daha fazla meslek mensubu iken meslekte 10 ve daha altında hizmet süresi olanların oranı %28,6 dır. Kıdemli meslek mensuplarının önemli kısmının meslek yüksek okulu mezunu olduğu, meslekte kıdem yılı 10 yıl ve altında olanların ise %61,1 i Açık öğretim mezun, %55,7 si ilgili fakültelerin örgün eğitim yapan lisans programlarından mezundurlar. Eğitim ve hizmet yılı arasında ($\chi^2 = 7,975$, $p<0,05$) istatistiksel anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmaya dahil olan meslek mensuplarının yaşa göre dağılımına baktığımızda; %37,1 inin 41 yaş ve üstü olduğu, %18,3 ünün 36-40 yaş arasında olduğu, %23,9 unun 31-35 yaş arasında olduğu, %14,2 sinin 26-30 yaş arasında, %6,6 sının 25 yaş ve altı olduğu görülmektedir.

¹ 1 Eylül 2009 itibarıyla SMMM sayısı.

Araştırma kapsamında olan meslek mensuplarının %74,1 i evli, 25,9 u bekarıdır. Evli meslek mensuplarının %82,9 u erkek, %17,1 i bayan iken, bekar meslek mensuplarının %54,9 u erkek %45,1 i bayandır. Bayan meslek mensuplarının %52,1 i evli, %47,9 u bekarıdır. Bu verilerle bakıldığında mali müşavirlik mesleğinin bayanlara uygun olmadığına dair genel inancı destekleyen ($\chi^2 = 16,051$, $p < 0,05$) anlamlılık düzeyinde bir sonuç çıkmıştır.

Her biri kendi ofisinde kendi namına çalışan meslek mensupları yanında ortalama üç kişi çalıştırmaktadırlar.

Tablo 1: Araştırma grubunun demografik özellikleri

	Ortalama ± Standart Sapma		Minimum	Maksimum	
Hizmet Yılı	X= 12,57 yıl ± 8,91 Medyan = 10.00 yıl		1	48	
Çalışan Sayısı	X= 3,12 ± 2,02 Medyan = 3,00 kişi		0	16	
CİNSİYET	n	%	EĞİTİM		n %
Bayan	48	24,4	İlköğretim		- -
Erkek	149	75,6	Lise ve Dengi Okul		25 12,7
YAŞ			Meslek Yüksekokulu		21 10,7
25 yaş ve altı	13	6,6	Lisans- Açık öğretim		72 36,5
26-30 yaş	28	14,2	Lisans- Örgün		79 40,1
31-35 yaş	47	23,9	MEDENİ HAL		
36-40 yaş	36	18,3	Evli		146 74,1
41 yaş ve üstü	73	37,1	Bekar		51 25,9

Meslek mensuplarının işleriyle yetenek ve becerileri arasındaki ilişkileri ile ilgili görüşleri ile ilgili bulgular Tablo-2’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; araştırmaya dahil olan meslek mensuplarının %49,7 si işiyle yeteneklerinin tam anlamıyla bağdaştığını, %32,5 inin işinin yeni yetenekler istediğini, %9,1 inin yeteneklerini tam olarak kullanamadıklarını, %8,6 sı da işinin yeteneklerini körelttiğini belirtmişlerdir. Meslekte hizmet yılı 0-10 yıl olanların %50,5 i işleriyle yeteneklerinin tam olarak bağdaştığını, %30,5 i işlerinin kendilerinden yeni yetenek ve beceriler istediğini, %11,4 ü yeteneklerini tam olarak kullanamadıklarını, %7,6 sı da işlerinin yeteneklerini körelttiklerini belirtmiştir. Aynı açıdan bakıldığında; meslekte hizmet yılı 11 yıl ve üstü olanların %48,9 u işleriyle yeteneklerinin tam olarak bağdaştığını, %34,8 i işlerinin kendilerinden yeni yetenek ve beceriler istediğini, %6,5 i yeteneklerini tam olarak kullanamadıklarını, %9,8i de işlerinin yeteneklerini körelttiklerini belirtmiştir.

Meslek mensuplarının yaptıkları işleriyle yetenek ve becerileri arasındaki uyum ile eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 19,195$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. İşim yeteneklerimi köreltiyor diyenlerin %70,6'sı herhangi bir örgün eğitim lisans bölümü mezunu, %17,6 sı açık öğretim yapan bölümlerden birinde lisans eğitimi yapmışken, yine benzer şekilde, işimde yeteneklerimi tam olarak kullanamıyorum diyenlerin %55,6'sı herhangi bir örgün eğitim lisans bölümü mezunu, %33,3 ü açık öğretim yapan bölümlerden birinde lisans eğitimi mezunlardır. Lisans (örgün) mezunlarının %43,0 ı, lisans (açık öğretim) mezunlarının %45,8 i, Meslek yüksekokulu mezunlarının %81,0 i, lise ve dengi okul mezunlarının %56,0 sı işleriyle yeteneklerinin tam olarak uyduğunu belirtmişlerdir. Bu da meslek yüksek okullarında verilen mesleki eğitimin ne kadar gerekli ve doğru olduğunu göstermektedir.

Meslek mensuplarının görevde bağımsız olmayla ilgili soruya verdikleri cevaplar Tablo-2'de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; araştırmaya dahil olan meslek mensuplarının %71,6 sı kendilerini işlerinde bağımsız karar alıp uygulayabilecek bağımsızlıkta görmektedirler. Sonuç şaşırtıcı değildir. Hatta oranın daha yüksek çıkması beklenirdi. Çünkü meslek mensuplarının hepsi kendi nam ve hesaplarına çalışmaktadırlar. %23,6 sı işleriyle ilgili kararları kendilerinin aldıklarını, % 4,6 sı kişisel karar alma olanağının olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo-2: Meslek Mensuplarının İşleriyle Yetenek ve Becerileri Arasındaki İlişkileri ve Görevde Bağımsız Olma İle İlgili Görüşleri

İşleriyle Yetenek ve Becerileri Arasındaki İlişkileri	n	%	Meslek Mensuplarının Görevlerinde Bağımsız Olma Durumu	n	%
İşimle yeteneklerim tam anlamıyla bağdaşır	98	49,7	İşimle ilgili kendim karar alıp uygulayabilirim	141	71,6
İşim benden yeni yetenekler istiyor	64	32,5	Hiçbir kişisel karar alma olanağım yok	9	4,6
Yeteneklerimi tam olarak kullanamıyorum	18	9,1	İşimle ilgili kararlar alabilirim	47	23,9
İşim yeteneklerimi köreltiyor	17	8,6	Toplam	197	100
Toplam	197	100			

Meslek mensuplarının görevde bağımsız olmaları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 15,009$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Tablo-2'den de görülebileceği gibi, işimle ilgili kendim kararlar alıp uygulayabilirim diyenlerin %81,6 sı evli iken, %18,4 ü bekarıdır. Evli meslek mensuplarının %78,8 i işleri ile ilgili kendileri bağımsız karar alabilirlerken, bekarların %51,0 ı bağımsız karar alıp uygulayabilmektedirler.

Görevde bağımsız olma ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 15,948$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Lisans (örgün) mezunlarının %73,4 ü, lisans (açık öğretim) mezunlarının %77,8 i, meslek yüksekokulu mezunlarının %71,4 ü, lise ve dengi okul mezunlarının %48,0 ı görevlerinde bağımsız olduklarını ve işleriyle ilgili kendileri karar alıp uygulayabileceklerini, bunun yanında; lisans (örgün) mezunlarının %8,9 u, lisans (açık öğretim) mezunlarının %1,4 ü, meslek yüksekokulu mezunlarından hiç kimse, lise ve dengi okul mezunlarının %4,0 ı görevlerinde bağımsız olmadıklarını, işleriyle ilgili kendileri karar alıp uygulamaya bileceklerini belirtmişlerdir. Bu veriler de eğitim düzeyi ile görevde bağımsız olma arasındaki ilişkiyi doğrular niteliktedir.

Görevde bağımsız olma iş tatmini duygusu yaratan bir unsurdur. Bireyle görevlerinde bağımsızlaştıkça iş doyumları artacaktır. Yada diğer bir deyişle tüm iş ve süreçleri kendi kendilerine yönetebilen (planlayan-uygulayan ve denetleyen) bireylerde iş ve yaşam doyum oranı yüksek olacaktır. Bu verilere bakarak meslek mensuplarının görevde bağımsız olma ile ilgili iş doyumları yüksektir.

Meslek mensuplarının “görevinizde ne ölçüde bağımsızsınız?” sorusuna verdikleri cevaplar ile yaşları arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 22,758$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Yaş arttıkça bireylerin bağımsız olma isteği daha belirginleşmekte ve bunu gerçekleştirme oranı artmaktadır. Bu durum araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Yaş ilerledikçe “kendim karar alıp uygulayabilirim” diyenlerin oranları artmaktadır. İşimle ilgili kararlar alıp uygulayabilirim diyenlerin %3,5 i 25 yaş ve altı iken, %12,8 i 26-30 yaşında, %24,1 i 31-35 yaşında, %14,9 u 36-40 yaşında, %44,7 si 41 ve yaş üstündedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçların da gösterdiği gibi yaş arttıkça meslektaşların görevde bağımsız olmaları, karar alıp uygulamayı istemeleri ve bu konuda inisiyatif kullanmaları, hatta yöneticilik ve liderlik becerilerinin artıyor olması sonucuna varılabilir. Bu da bireylerin kendini gerçekleştirmelerine sebep olacaktır ki kendini gerçekleştiren bireylerin iş tatminleri yüksektir.

SMMM mesleği basit tekrarların olduğu sıkıcı bir iş olarak bilinse de sürekli değişen yasaları takip etmek, mükellefin ve kamunun çıkarlarını koruyarak yasal gerekleri yerine getirildiği sorumluluk isteyen hatasızlığın gerekli olduğu bir iştir. Araştırma grubunun yaptıkları işin niteliği ile ilgili bulgular Tablo-3’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; araştırmaya dahil olan meslek mensupları yaptıkları işi genel yargının aksine; %59,9 oranında sorumluluk isteyen zor bir iştir olarak görmektedir. %17,8’i görevlerinin rutin yanları olduğu kadar sıra dışı işlerinde olduğunu, %10,2 si değişik yetenek ve beceriler kullanmayı gerektirdiğini, %7,6 sı sıkıcı ve tekrarlanan iş olduğunu, %4,6 sı basit ve tekrarlanan bir iş olduğunu belirtmişlerdir. Sonuçlar meslek tanımının ve mesleğin algılanması, buna bağlı iş tatmin boyutunu da olumlu düzeyde etkileyecektir. Meslek mensupları yaptıkları işin sorumluluğunun farkındadırlar. Bu durum hem yaş, hem meslekteki kıdem yılı ve cinsiyet açısından da benzer algılanmaktadır.

Meslek mensuplarının yaptıkları işin niteliği ile ilgili bulgular Tablo-3’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; %56,8 i kendi adına çalışıyor olmaktan son derece memnun olduğunu belirtmiştir. %26,9 u tamamen farklı bir iş yapmak istediğini, %12,7 si özel bir firmada muhasebe müdürü olarak, %3,6 sı da başkasının bürosunda çalışan olmak istediğini belirtmişlerdir.

Tablo-3: Meslek Mensuplarının İşin Niteliği ve Başka Meslek Seçme İle İlgili Görüşleri

İşin Niteliği İlgili Görüşleri	n	%	Meslek Mensuplarının Başka Bir Meslek Seçme İle İlgili Görüşleri	n	%
Sorumluluk isteyen zor bir iştir	118	59,9	Kendi adıma çalışıyor olmaktan son derece memnunum	112	56,8
Görevimin rutin yanları olduğu gibi sıra dışı işler de var	35	17,8	Tamamen farklı bir iş yapmak isterdim	53	26,9
Değişik yetenek ve becerileri kullanmayı gerektiriyor	20	10,2	Özel bir firmada muhasebe müdürlüğü yapmak isterdim	25	12,7
Sıkıcı tekrarlanan bir iştir	15	7,6	Başkasının bürosunda çalışan olmak isterdim	7	3,6
Basit ve tekrarlanan bir iştir	9	4,6	Toplam	197	100
Toplam	197	100			

Cinsiyete ile meslek mensuplarının başka bir mesleği seçme arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 14,215$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre; bayanların %52,1 i kendi adına çalışmaktan memnun olmasının yanında %25 i özel bir firmada muhasebe müdürü olarak, %8,3 ü başkasının bürosunda eleman olarak çalışabileceğini, %14,6 sının ise tamamen farklı bir iş yapmak istediğini belirtmişlerdir. Erkeklerin; %57,7 si kendi adına çalışmaktan memnun olmasının yanında %8,7 si özel bir firmada muhasebe müdürü olarak, %2,7 si başkasının bürosunda eleman olarak çalışabileceğini, %30,9 unun ise tamamen farklı bir iş yapmak istediğini belirtmişlerdir. Tamamen farklı bir iş yapmak isterdim diyenlerin %86,8 inin erkek, %13,2 sinin bayan olması manidar bir sonuçtur. Erkekler ve kadınlar açısından bakıldığında kadınların başkasının yanında daha çok çalışmak istedikleri görülmektedir.

Meslekteki hizmet yılı ile meslek mensuplarının başka bir mesleği seçme arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 8,620$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre; meslekte 0-10 yıl hizmeti olanların %51,4 ü kendi adına çalışmaktan memnun olmasının yanında %17,1 i özel bir firmada muhasebe müdürü olarak, %6,7 si başkasının bürosunda eleman olarak çalışabileceğini, %24,8 inin ise tamamen farklı bir iş yapmak istediğini belirtmişlerdir. Hizmet yılı 11 ve üstü yıl olan meslek mensuplarının; %62,0 ı kendi adına çalışmaktan memnun olmasının yanında %7,6 sının özel bir firmada muhasebe müdürü olarak, %1,1 i başkasının bürosunda eleman olarak çalışabileceğini, %29,3 ünün ise tamamen farklı bir iş yapmak istediğini belirtmişlerdir. Buna göre meslek mensuplarının hizmetteki kıdemi arttıkça kendi adına çalışıyor olmanın memnuniyetini yaşamaktadır. Bu hem mesleğe yeni girmiş hem de meslekte uzun süredir hizmet üretenlerde böyledir. Bu durum meslek mensuplarının iş doyumunu olumlu etkilemekte ve arttırmaktadır.

“Her şeye yeniden başlasaydınız yine aynı işi seçer miydiniz?” sorusuna verilen cevaplarla başka bir mesleği seçmek isteyenler arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 72,827$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Her şeye yeniden başlasaydınız yeniden aynı işi seçer miydiniz sorusuna “Evet” diyenlerle kendi adına çalışıyor olmaktan mutlu olanların oranı, %83,0 dır. Yani kişiler şu andaki yapmakta oldukları işi gelecekte de yine seçeceklerdi. Bunun yanında Başkasının yanında çalışmak isterdim diyenlerin %62,5 i yeniden başlasaydım bu işi seçmezdim demiştir. Her şeye yeniden başlasaydınız yeniden aynı işi seçer miydiniz sorusuna “Hayır” diyenlerin %57,1 i hali hazırdaki işlerinden memnun olmadıklarını ve tamamen farklı bir iş yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Bu durum meslek mensuplarının bu konuda iş tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir.

“Seçme imkanınız olsa şuan ki işinizi seçer miydiniz?” sorusuna verilen cevaplarla medeni durum arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 10,576$ $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Kendi adıma çalışıyor olmaktan dolayı mutluyum diyenlerin %78,4 ü evli iken %25,9 u bekadır. Bu evlilerin kendi adlarına çalışmayı istediği anlamına gelir. Evlilerin %59,6 sı, bekarların %47,1 i kendi adına çalışıyor olmaktan mutlu iken evlilerin %28,8 i bekarların da %21,6 sı tamamen farklı bir iş yapmak isterdim demıştır. Bu evliliğin, düzenli bir hayat gerektirmesi gerçeği ile bağımsız iş yapma arasındaki ilişkiyi doğrular niteliktedir.

Meslek mensuplarının “Seçme imkanınız olsa şuan ki işinizi seçer miydiniz?” sorusuna verdikleri cevaplar ile yaşları arasında istatistiki olarak ($\chi^2 = 30,344$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Yaş arttıkça bireylerin tercihleri daha da belirgin ve netleşmiş hale gelir. Bu durum araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Yaş ilerledikçe “tamamen farklı bir yapmak isterdim” ve “kendi işimi yapmaktan son derece memnunum” diyenlerin oranları artmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; tamamen farklı bir iş yapmak isterdim diyenlerin %3,8 i 25 yaş ve altı iken, %9,4 ü 26-30 yaşında, %24,5 i 31-35 yaşında, %20,8 i 36-40 yaşında, %41,5 i 41 ve yaş üstündedir. Yine benzer şekilde, kendi adıma çalışmak isterdim diyenlerin %3,6 sı 25 yaş ve altı iken, %14,4 ü 26-30 yaşında, %22,5 i 31-35 yaşında, %16,2 si 36-40 yaşında, %43,2 si 41 ve yaş üstündedir. Bununla beraber neredeyse her yaş grubunda benzer bir özellik gösteren araştırma sonuçlarına göre yaş ilerledikçe kendi işini yapıyor olmanın verdiği memnuniyet iki kat artmaktadır. 41 yaş ve üstünde olanlarda bu oran tamamen farklı bir iş yapmak isteyenlerde %30,1 iken kendi adıma çalışıyor olmaktan son derece memnunum diyenlerde %65,8 dir. Benzer şekilde; 36-40 yaş arasında olanlarda bu oran tamamen farklı bir iş yapmak isteyenlerde %30,6 iken kendi adıma çalışıyor olmaktan son derece memnunum diyenlerde %50,0, 31-35 yaş arasında olanlarda bu oran tamamen farklı bir iş yapmak isteyenlerde %27,7 iken kendi adıma çalışıyor olmaktan son derece memnunum diyenlerde %53,2, 26-30 yaş arasında olanlarda bu oran tamamen farklı bir iş yapmak isteyenlerde %17,9 iken kendi adıma çalışıyor olmaktan son derece memnunum diyenlerde %57,1, 25 yaş ve altında olanlarda bu oran tamamen farklı bir iş yapmak isteyenlerde %15,4 iken kendi adıma çalışıyor olmaktan son derece memnunum diyenlerde %30,8 dir. Diğer yaş aralıklarının aksine 25 yaş ve altında olanlar henüz işin başında oldukları için yeterli mükellefi bulamamak, piyasada yeterli yer edinmemek, gibi sebeplerin etkisiyle %46,2 si özel bir fir-

mada muhasebe müdürlüğü yapmak isterdim demişlerdir. Araştırmadan elde edilen sonuçların da gösterdiği gibi yaş arttıkça meslektaşların kendi adına çalışıyor olmalarından elde ettikleri memnuniyeti belirtmeleri de artmaktadır. Bu işi yapıyor olmanın kendilerinde yüksek oranda iş doyumunu olduğunun göstergesidir.

Meslek mensuplarının mesleki ilerleme ile ilgili bulguları Tablo-4’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensuplarının %90,4 ü mesleğe ilk başladığı an ile şimdiki arasında bir ilerleme olduğunu belirtmişlerdir. %6,6 sı herhangi bir ilerleme olmadığını, %3,0 ü ise işe ilk başladığı günden geri olduğunu düşünmektedir. Bu durum meslektaşların kariyerlerindeki, başarılarındaki ilerlemeye ve başarmayla ilgili iş doyumunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Meslek mensuplarının göreve ilk başladıkları zamanla şimdiyi karşılaştırdıklarında meslekte ilerlemeye inanmak ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 6,452$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Araştırma sonuçlarına göre; mesleğinde ilerlediğine inanıyorum diyenlerin %66,7 si bayan, %33,3 ü erkek meslektaşlardır. Herhangi bir ilerleme veya gerileme olmadı diyen meslektaşların %84,6 sı erkek meslek mensupları iken, %15,4 ü bayanlardır. Şuan ilk başladığı zamana göre gerilediğine inanan meslek mensuplarının %76,4 ü erkek, %23,6 sı bayandır. Diğer bir bakış açısıyla; erkek meslek mensuplarının % 91,3 ü şuan ilk başladığı zamana göre gerilediğine inanırlarken, bayanlarda bu oran %87,5 dir. Bu verilere göre erkek meslek mensupları bayanlara göre ilk başladığı an ile şimdiki arasında gerilediğine inanmaları daha fazladır.

Tablo-4: Meslek Mensuplarının Meslek ile İlgili Görüşleri

Meslek Mensuplarının Mesleki İlerleme İle İlgili Görüşleri	n	%	Meslek Mensuplarının Meslek İlkelerine Bağlılık İle İlgili Görüşleri	n	%
İlerlediğime inanıyorum	178	90,4	Gönülden bağlıyım	165	83,8
Herhangi bir gelişme ve ilerleme olmadı	13	6,6	Kimi zaman kanunlar dışında uygulanmasını isterim	27	13,7
Bugün ilk başladığım günden geri olduğumu düşünüyorum	6	3,0	Çoğu zaman meslek ilkelerine uymam	5	2,5
Toplam	197	100	Toplam	197	100

Meslek mensuplarının meslek ilkelerine olan bağlılığı ile ilgili bulguları Tablo-4’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensuplarının %83,8 i meslek ilkelerine gönülden bağlı olduğunu, %13,7 si kimi zaman kanunlar dışında uygulamalar olmasını istediğini, %2,5 inin ise meslek ilkelerine çoğu zaman uymadıklarını belirtmişlerdir. Meslek mensuplarının meslek ilkelerine olan bağlılığı ile cinsiyeti arasında istatistikî olarak ($\chi^2 = 8,098$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Araştırma sonuçlarına göre; erkeklerin %86’6’sı, bayanların %75 i meslek ilkelerine bağlılar iken, kadınların hiç birisi meslek ilkelerine uymam dememiştir. Meslek ilkelerine uymam diyenlerin %100 ü erkektir. Mesleki tatmini ve iş tatmini yüksek bireylerin hem mesleki etik ve ilkele uydıklarını hem de bu etik kuralları ve ilkeleri koruyup kolladıklarını söyleyebiliriz. Bu sonuçlarda bu gerçeği doğrular niteliktedir. Bireylerin çok yüksek oranda meslek ilkelerine gönülden bağlı olmaları iş tatminlerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir

Meslek mensuplarının çalışanlarına yetki devretme ile ilgili bulguları Tablo-5’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensuplarının %51,8 i çalışanlarına kısmen yetki devretmektedir. %35,5 i tamamen yetki devrettiğini, %8,1 inin çalışanları yetki devredecek kadar yeterli olmadıkları için yetki devredemediğini, %4,6 sı yetki devrinde zorlandıklarını belirtmişlerdir.

Tablo-5: Meslek Mensuplarının Çalışanlarına Yetki Devri ile İlgili Görüşleri

Alternatifler	n	%
Kısmen devrediyorum	102	51,8
Evet devrediyorum	70	35,5
Çalışanlarım yetki devredilecek kadar yeterli değiller	16	8,1
Yetki devrinde zorlanıyorum	9	4,6
Toplam	197	100

Meslek mensuplarının çalışanlarına yetki devretmekte zorlanmamaları iş ortamında rutin işlerin ve rutin kararların çalışanlara aktarılmasına ve onların geleceğin mali müşavirlerini yetiştirmeye destek olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum çalışanların ve çalıştıranların iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Yetki devrinin işin gereği olarak kısmen devredilmesine sebep işin sorumluluklarının yüksek olması ve sorumluluğun devredilemeyeşidir. İşini

sorumluluk isteyen zor bir iş olarak tanımlayan meslek mensuplarının sorumluluğun devredilemeyişi sebebiyle, %52,5 i kısmen yetki devretmekte, %36,4 ü yeterli ölçüde yetki devretmektedir. Diğer bir deyişle kısmen sorumluluk devreden meslek mensuplarının %60,8 i yeterli ölçüde yetki devreden meslek mensuplarının %61,4 ü işlerini sorumluluk gerektiren zor bir iş olarak görmektedirler.

Meslek mensuplarının çalışanlarına yetki devretmekte zorlanmamaları ile meslek mensubunun cinsiyeti arasında istatistiki olarak ($\chi^2 = 8,821$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Erkekler kadınlara göre yetki devretmekte başarılılardır. Zorlanmadan yetki devredebilenlerin %87,1 erkek iken, %12,9 u da bayandır. Kadınların %62,5 i erkeklerin de %48,3 kısmen yetki devredebildiklerini belirtmişlerdir. Buna göre erkekler kadınlara göre yetki devrinde daha başarılıdır. Bu kadınların erkeklere oranla yöneticiliklerinin az olduğu anlamına da gelebilir. Diğer taraftan bayanların daha çok duygularıyla hareket ediyor olmaları da bunun önemli etmenlerinden biri olabilir. Erkeklerin yetki devretmek konusunda kadınlara göre daha başarılı olmasının en önemli nedeni yöneticilik yetenek ve becerilerinin farklılığı olabilir.

Meslek mensuplarının “her şeye yeniden başlasaydınız şimdiki işinizi seçer miydiniz?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-6’da verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensuplarının %44,7 si evet seçerdim, %39,1 i hayır seçmezdim, %16,3 ü belki seçerdim cevabını vermişlerdir. Yaptıkları işten memnun olmayan meslek mensuplarının şimdiki işinizi seçer miydiniz sorusuna “Hayır” cevabını vermesi beklenen bir durumdur. Hem işin sorumluluk gerektiren bir iş olması, hem yetkinin sorumluluğu devredememek sebebiyle tam olarak devredilemeyişi kişileri bu anlamda mesleki tükenmişliklerinin ve yorgunluklarının artmasına sebep olmuş olabilir. Ama kendi adlarına çalışan meslek mensuplarının “Evet seçerdim” demesi hem bu mesleği yapıyor olmaktan dolayı iş tatminlerinin ve mesleki tatminlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Meslek mensuplarının “Şu anki yaptığınız işi başkasına tavsiye eder miydiniz?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-6’da verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensuplarının %40,1 i işi başkalarına tavsiye ederlerken, %32 si “hayır tavsiye etmem”, %27,9 u belki ederim” demiştir. Meslek mensuplarının “Her şeye yeniden başlasaydınız yine aynı işi seçer miydiniz?” sorusu ile “İş başkalarına tavsiye eder misiniz?” sorusuna verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 78,001$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. İşe tekrar başlasaydım yine aynı işi seçerdim sorusuna “Evet”

cevabı verenlerin %70,5 i işi başkalarına da tavsiye etmekte. İş tekrar seçmek istemeyenlerin %58,4 ü işi başkasına tavsiye etmeyeceğini, %33,8 i de başkasına “belki” tavsiye edeceğini belirtmişlerdir.

Tablo-6: Meslek Mensuplarının Şuan ki İşleri İle İlgili Görüşleri

Meslek Mensuplarının Her Şeye Yeniden Başladığımız Şimdiki İşinizi Seçer miydiniz? Sorusuna verdikleri cevaplar	n	%	Meslek Mensuplarının İş Başkalarına Tavsiye Etmesi İle İlgili Görüşleri	n	%
Evet seçerdim	88	44,7	Evet tavsiye ederim	79	40,1
Hayır Seçmezdim	77	39,1	Hayır tavsiye etmem	63	32,0
Belki Seçerdim	32	16,3	Belki	55	27,9
Toplam	197	100	Toplam	197	100

Meslek mensuplarının Başka bir mesleği seçme imkanlarının olması ile şuan ki yaptıkları işi başkalarına tavsiye etme arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 74,771$, $p < 0,05$) anlamlı bir sonuç vardır. Şuan ki işimi başkalarına tavsiye etmem diyenlerin %60,3ü tamamen farklı bir iş yapmak isterlerken, %30,2 si kendi adına çalışıyor olmaktan mutlu olduğunu, %6,3 ü özel bir firmada muhasebe müdürü olarak çalışmak istediğini, %3,2 si ise başkasının bürosunda çalışmak istediğini belirtmiştir. Şu anki yapığı işi başkasına tavsiye ederim diyen meslek mensuplarının %84,8 i kendi adına çalışıyor olmaktan son derece memnun olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo-7: Meslek Mensuplarının İşlerinin, Aile ve Özel Hayatınıza Etkileri İle Serbest Zaman Kullanımına Etkileri İlgili Görüşleri

İşlerinin Aile ve Özel Hayatınıza Etkileri	n	%	İş dışında spor yapmaya yeterince vakit ayırabilme	n	%
Olumsuz Etkiliyor	75	38,1	Evet Ayırabiliyorum	37	18,8
Olumsuz Etkilemiyor	57	28,9	Hayır Ayıramıyorum	97	49,2
Kısmen Olumsuz Etkiliyor	65	33,0	Kısmen Ayırabiliyorum	63	32,0
Toplam	197	100	Toplam	197	100

İş dışında tiyatro ve sinema gibi sosyal aktiviteler yapmaya yeterince vakit ayırabilme	n	%	İş stresini azaltacak düzeyde tatil yapmaya yeterince vakit ayırabilme	n	%
Evet Ayırabiliyorum	44	22,3	Evet Ayırabiliyorum	35	17,8
Hayır Ayıramıyorum	81	41,1	Hayır Ayıramıyorum	98	49,7
Kısmen Ayırabiliyorum	72	36,5	Kısmen Ayırabiliyorum	64	32,5
Toplam	197	100	Toplam	197	100

Meslek mensuplarının “İşinizin aile ve özel hayatınıza olumsuz etkileri oluyor mu?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-7’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensuplarının %38,1 işlerinin aile ve özel hayatlarına olumsuz etkisi olduğunu belirtirken, %33,0 ı kısmen olumsuz etkilediğini, %28,9 u ise aile ve özel hayatlarını olumsuz etkilemediğini belirtmiştir.

Meslek mensuplarına “Başka bir meslek seçme imkanınız olsa ne yapardınız?” sorusuna verilen cevaplar ile ilgili İşlerinin aile ve özel hayatlarını olumsuz etkileyip etkilemediği sorusuna verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 38,241$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. “Seçme imkanım olsa tamamen farklı bir iş yapmak isterdim” diyen meslek mensuplarının %67,9 u şu an yaptıkları işlerinin aile ve özel hayatlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bunun yanında işin aile ve özel hayata olumsuz etkisinin olmadığını düşünen mükelleflerin %63,2 sinin kendi adına çalışıyor olmaları memnun olmaları mükelleflerin şuan yaptıkları işten yeterli ölçüde iş ve mesleki tatmin elde ettikleri sonucu ve anlamı çıkarılabilir.

Şuan yapılan işin aile ve özel hayata olumsuz etkilerinin olması ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bayanlar ve erkekler arasındaki farklılık tamamen tesadüfidir. Meslek mensubu erkeklerin %39,6 sı bayanların %33,3 ü işlerinin aile ve özel hayatlarını olumsuz etkilediğini belirtmelerinin yanında erkeklerin %28,2 si bayanların %31,2 si aile ve özel hayatlarını olumsuz etkilemediğini belirtmişlerdir.

Meslek mensuplarının %49,2 si iş dışında spor yapmaya yeterince vakit ayıramadıklarını, %32 si kısmen zaman ayırabildiğini, %18,8 i ise yeterince zaman ayırabildiğini belirtmiştir. Meslek mensuplarının iş dışında spor yapmaya yeterince zaman ayırabilmeleri ile işin aile ve özel hayata etkisi arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 13,482$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. İşin

özel hayatını olumsuz etkilediğini düşünen meslek mensuplarının %65,3 ü iş dışında spor yapmaya yeterince zaman bulamadıklarını belirtmişlerdir. Meslek mensuplarının %41,1 i iş dışında tiyatro ve sinemaya gitmek gibi sosyal aktivitelere yeterince vakit ayıramadıklarını, %36,5 i kısmen zaman ayırabildiğini, %22,3 ü ise yeterince zaman ayırabildiğini belirtmiştir. Meslek mensuplarının iş dışında tiyatro ve sinemaya gitmek gibi sosyal etkinliklere yeterince zaman ayırabilmeleri ile işin aile ve özel hayata etkisi arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 18,086$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. İşin özel hayatını olumsuz etkilediğini düşünen meslek mensuplarının %60,0 ı iş dışında tiyatro ve sinemaya gitmek gibi yeterince zaman bulamadıklarını belirtmişlerdir. Bunların yanında; Meslek mensuplarının %49,7 si iş stresini azaltacak düzeyde tatil yapmaya yeterince vakit ayıramadıklarını, %32,5 i kısmen zaman ayırabildiğini, %17,8 i ise yeterince zaman ayırabildiğini belirtmiştir. Meslek mensuplarının iş stresini azaltacak düzeyde tatil yapmaya yeterince zaman ayırabilmeleri ile işin aile ve özel hayata etkisi arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 17,355$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. İşin özel hayatını olumsuz etkilediğini düşünen meslek mensuplarının %68,0 i iş stresini azaltacak düzeyde tatil yapmaya yeterince vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir.

Meslek mensuplarının şuan ki yaptıkları işin aile ve özel hayatlarını olumsuz etkilemesi ile seçme imkanınız olsaydı yine aynı işi seçer miydiniz arasında istatistiki olarak ($\chi^2 = 31,343$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. “İşinizin aile ve özel hayatınıza etkileri var mı?” sorusuna “hayır” diyenlerin %61,4 ü, “kısmen” etkisi var diyenlerin de %58,5 i yine aynı işi seçerdim demişlerdir. Bununla birlikte işlerinin aile ve özel hayatlarını etkilediğini düşünen meslek mensuplarının %60’ı şuan ki işimi seçmezdim demiştir. Buradan da anlaşılacağı gibi işin aile ve özel hayatı etkilemesi ve yeniden başlansaydı aynı işin seçilmesi arasındaki anlamlı ilişki iş doyumunu etkileyen bir parametre olarak görülebilir. İşin aile ve özel hayatı olumsuz etkilemesi, iş dışında spor yapmaya yeterince vakit bulamama, tiyatro, sinema gibi sosyal aktivitelere yeterince vakit bulamama, iş stresini azaltacak düzeyde tatil yapmaya yeterince vakit ayıramamanın iş tatmini üstüne olumsuz etkisi olduğu gerçeğinden hareket edildiğinde meslek mensuplarının kendilerini ruhsal olarak yenileyememeleri, yaşadıkları iş yorgunluğu orta ve uzun dönemde mesleki tükenmişliklerini de etkileyecektir.

Meslek mensuplarının “Şuan yapmakta olduğunuz iş yeteneklerinize uygun mu?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-8’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensuplarının %71,6 sı şuan yaptıkları işi yete-

neklerine uygun bulmakta, %18,8 i kısmen uygun bulmakta, %9,6 sı şuan yaptıkları işi yeteneklerine uygun bir iş olarak görmemektedir

Tablo-8: Meslek Mensuplarının Şu An Yaptıkları İşin Yeteneklerine Uygunluğu İle İlgili Görüşleri

Alternatifler	n	%
Evet uygun	141	71,6
Hayır uygun değil	19	9,6
Kısmen uygun	37	18,8
Toplam	197	100

Meslek mensuplarının göreve ilk başladıklarında gerekli bilgi ve beceriye sahip olup olmadıklarıyla ilgili olarak kendilerini değerlendirmeleri Tablo-9’da verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensupları 1,98 ortalama ile göreve başladıklarında kendilerini gerekli bilgiye sahip olmayan bir birey olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Frekans dağılımlarına bakılacak olursa bu soruya evet (%34,0), hayır (%33,5) ve kısmen (%32,5) diyenlerin oranının birbirlerine çok yakın olduğu görülecektir.

Tablo-9: Meslek Mensuplarının Göreve İlk Başladıkları Zamanla İlgili Görüşleri

Bilgi açısından	n	%	Beceri açısından	n	%
Evet, İşe başladığımda gerekli bilgiye sahiptim	67	34,0	Evet, İşe başladığımda gerekli beceriye sahiptim	88	44,7
Hayır, İşe başladığımda gerekli bilgiye sahip değildim	66	33,5	Hayır, İşe başladığımda gerekli beceriye sahip değildim	42	21,3
İşe başladığımda gerekli bilgiye kısmen sahiptim	64	32,5	İşe başladığımda gerekli beceriye kısmen sahiptim	67	34,0
Toplam	197	100	Toplam	197	100
Ortalama ve standart sapma (1- Evet 2- Hayır 3- Kısmen)	1,98 ± 0,817				

Meslek mensuplarının “İşe ilk başladığınızda gerekli bilgiye sahip miydiniz?” sorusuna verdikleri cevap ile şuan ki durumu karşılaştırdığınızda

%90,4 ilerlediklerine inandıklarını görüyoruz. Bu durum Tablo-4’de verilen verilerle örtüşmektedir. “İşe ilk başladığınızda gerekli bilgiye sahip miydiniz?” sorusuna evet diyenlerin %91,0 ı, hayır diyenlerin %86,4 ü, kısmen diyenlerin %93,8 i ilerlediklerine inanmaktadırlar.

Meslek mensuplarına işe ilk başladıklarında mali müşavirlikle ilgili gerekli beceriye sahip olup olmadığı sorulduğunda, %44,7 si işe ilk başladıklarında işin gerektirdiği beceriye sahip olduklarını, %34’ü gerekli beceriye kısmen sahip olduklarını, %21,3 ü de gerekli beceriye sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Meslek mensuplarının “İşe ilk başladığınızda gerekli beceriye sahip miydiniz?” sorusuna verdikleri cevap ile şuan ki durumu karşılaştırdığınızda %90,4 ilerlediklerine inandıklarını görüyoruz. Bu durum Tablo-4’de verilen verilerle örtüşmektedir. “İşe ilk başladığınızda gerekli beceriye sahip miydiniz?” sorusuna evet diyenlerin %94,3 ü ı, hayır diyenlerin %85,7 si, kısmen diyenlerin %88,1 i ilerlediklerine inanmaktadırlar. Meslek mensuplarının işe ilk başladıklarıyla şimdiki arasında hem bilgi hem de beceri olarak ilerlediklerine inanıyor olmaları yüksek düzeyde iş tatmini duymalarına sebep olacaktır. Bu hem işteki performanslarını olumlu etkileyecek hem de başarmış olmanın hem bireysel hem de sosyal tatmin duygusu yaşamasına sebep olacaktır. Gelişen bir birey, elbette, içinde olduğu tüm sistemlerin gelişmesini de sağlayacaktır.

Meslek mensuplarının yaptıkları iş karşılığı elde ettikleri kazançla ilgili görüşleri Tablo-10’da verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensupları; aldıkları müşavirlik ücretini yaptıkları iş için %62,9 oranında yeterli bulmadıklarını, %23,4 ü kısmen yeterli bulduğunu, %13,7 si yeterli bulduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında; meslek mensuplarının %57,9 u müşavirlik ücretlerini zamanında tahsil edemediklerini, %25,4 ü kısmen zamanında tahsil ettiklerini, %16,8 i de zamanında tahsil edebildiklerini belirtmişlerdir. Meslek mensupları yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretin yüksekliği veya düşüklüğü açısından vicdani bir rahatsızlık duymadıkları aksine %40,6 sı aldıkları ücretin vicdanen kendilerini rahatlattıklarını, %20,8 i kısmen rahatlattığını, %38,6 sı da aldıkları ücretin vicdanlarını rahatlatmadığına inandıklarını belirtmişlerdir. Bu verilere göre meslek mensupları vicdani olarak uygun buldukları müşavirlik ücretini yeterli görmemekteler ve zamanında tahsil edememekteler. Bu da elbette meslektaşların iş tatminlerini olumsuz etkileyecek bir durumdur. Meslek mensuplarının alınan müşavirlik ücretini yeterli görmeleri ile ücretin zamanında tahsil edilmesi arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 50,159, p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Müşavirlik ücreti-

tini yeterli bulmayanların %83,3 ü bu ücreti zamanında tahsil edemediğini belirtmiştir. Bu sonuçlarda göstermektedir ki meslek mensupları yaptıkları iş için elde ettikleri kazancı yeterli bulmamakta ve bunun yanında ve üstüne bir de ciddi tahsilat sıkıntısı yaşamaktadırlar. Bu durum meslek mensuplarının yaptıkları iş karşılı elde ettikleri ekonomik tatmin düzeyleri düşüktür.

Tablo-10: Meslek Mensuplarının Kazançları İle İlgili Görüşleri

Aldığımız ücreti yaptığımız iş için yeterli buluyor musunuz?	n	%	Yaptığımız iş karşılığı aldığımız ücret sizi vicdannen rahatlatıyor mu?	n	%
Evet yeterli buluyorum	27	13,7	Evet rahatlatıyor	80	40,6
Hayır yeterli bulmuyorum	124	62,9	Hayır rahatlatmıyor	76	38,6
Kısmen yeterli buluyorum	46	23,4	Kısmen rahatlatıyor	41	20,8
Toplam	197	100	Toplam	197	100
Müşavirlik ücretlerini zamanında tahsil edebiliyor musunuz?	n	%			
Evet ediyorum	33	16,8			
Hayır edemiyorum	114	57,9			
Kısmen ediyorum	50	25,4			
Toplam	197	100			

Meslek mensupları mükelleflerini entelektüel olarak yeterli görmemektedirler. Tablo-11'den de görülebileceği gibi; bunun gerekçeleri araştırma da sorulan soru listesinde sorulmasa da bu sonuç oldukça manidardır. Mükelleflerinizi entelektüel olarak yeterli buluyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapta; %51,8 i yeterli bulmadığını, %36,0 ı kısmen yeterli bulduğunu, %12,2 si ise mükelleflerini entelektüel olarak yeterli bulduklarını belirtmişlerdir. Bu durumun gerekçeleri mutlaka sorgulanmalıdır. Belki de bir başka araştırmanın konusu olacak değerinde bir bulgudur bu.

Meslek mensupları mükelleflerin kendilerine düşen görevi tam olarak yerine getirmediğini düşünmektedirler. "Mükellefleriniz kendilerine düşen görevleri tam olarak yerine getiriyorlar mı?" sorusuna verdikleri cevapta

%51,3 ünün üstüne düşen görevi yerine getirmediğini, %40,6 sınıfın kısmen yerine getirdiğini, %8,1 inin ise tamamen yerine getirdiğini belirtmiştir. Bunun yanında, meslek mensupları mükelleflerin bilgi ve belgeleri zamanında teslim etmediklerini düşünmektedirler. “Mükellefleriniz bilgi ve belgeleri zamanında teslim ediyor mu?” sorusuna verdikleri cevapta %35,0 ı evet zamanında alabiliyorum derken, %19,3 ü zamanında teslim etmediğini, %45,7 si ise kısmen zamanında teslim ettiğini belirtmiştir. Bu durum; Tablo-10 da verilen “Müşavirlik ücretini zamanında tahsil edebiliyor musunuz?” sorusuna verilen cevapla da örtüşmektedir.

Meslek mensuplarının mükelleflerinden beklediği iki şey vardır. Birincisi; işleriyle ilgili bilgi ve belgeleri zamanında bildirmeleri, ikincisi; müşavirlik ücretini zamanında ödemeleridir. Bu konuda; mükelleflerin kendilerine düşen görevleri tam olarak yerine getirmeleri ile bilgi, belgeleri zamanında teslim etme ve müşavirlik ücretini zamanında ödeme arasında istatistiki olarak anlamlı bir sonuç vardır. Meslek mensupları mükelleflerden veri transferinin internet üzerinden yapılıyor olmasını meslek mensupları olumlu karşılamaktalar. Araştırmadan elde edilen veriler bu gerçeği destekler niteliktedir. Meslek mensupları yasal işlemlerin internet üzerinden yapılmasının işlerini %76,6 si rahatlatacağını, %16,2 sı kısmen rahatlatacağını, %7,1 inin ise yasal işlemlerin internet üzerinden yapılıyor olmasının işlerini rahatlatmayacağını belirtmişlerdir.

Bunun yanı sıra meslek mensuplarının en önemli iki sıkıntısından biri mükelleflerden bilgi ve belgelerin zamanında alınmamasıdır. Bunun en güzel çözümü bu belge ve bilgilerin internet üzerinden alınması gereğidir. Bu durum mükelleflerin işlerini oldukça kolaylaştıracaktır. Araştırmadan elde edilen veriler de bu gerçeği doğrular niteliktedir. Tablo-11’den görülebileceği gibi meslek mensuplarının %69,0 ı veri transferinin internet üzerinden yapılmasının işlerini kolaylaştıracaklarına inandıklarını, %23,9 u ise kısmen işlerini kolaylaştıracığını %7,1 i ise işlerini kolaylaştırmayacağına inandıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında; yasal işlemlerin internet üzerinden yapılıyor olması meslek mensuplarınca olumlu karşılanırken, %54,8 i bu durumun eleman tasarrufu sağlayacağını, %23,4 ü ise kısmen eleman tasarrufu sağlayacağını, %21,8 i eleman tasarrufu sağlamayacağını belirtmişlerdir. Bu her iki durum bize göstermiştir ki verilerin ve yasal işlemlerin internet üzerinden yapılıyor olması meslek mensuplarının verimliliklerini ve maliyetlerini olumlu etkileyecektir. Elbette ki bu durum iş tatminine olumlu yansıtacaktır.

Tablo-11: Mükelleflerle İlgili Düşünceler

Mükelleflerinizi Sizin Yaptığınız İş Açısından Entelektüel Olarak Yeterli Buluyor Musunuz?	n	%	Mükellefleriniz Kendilerine Düşen Görevleri Tam Olarak Yerine Getiriyorlar Mı?	n	%
Evet	24	12,2	Evet	16	8,1
Hayır	102	51,8	Hayır	101	51,3
Kısmen	71	36,0	Kısmen	80	40,6
Toplam	197	100	Toplam	197	100
Mükelleflerinizden Bilgi ve Belgeleri Zamanında Alabiliyor musunuz?	n	%	Mükelleflerden veri transferinin internet üzerinden olması işlerimizi kolaylaştıracak mı?	n	%
Evet	69	35,0	Evet	136	69,0
Hayır	38	19,3	Hayır	14	7,1
Kısmen	90	45,7	Kısmen	47	23,9
Toplam	197	100,0	Toplam	197	100
Yasal işlemlerin internet üzerinde yapılıyor olması işlerinizi rahatlatmış mı?	n	%	Yasal işlemlerin internet üzerinde yapılıyor olması eleman tasarrufu sağladı mı?	n	%
Evet	151	76,6	Evet	108	54,8
Hayır	14	7,1	Hayır	43	21,8
Kısmen	32	16,2	Kısmen	46	23,4
Toplam	197	100,0	Toplam	197	100

Mükelleflerin bilgi ve belgeleri zamanında getirmeleri ile meslek mensuplarının mükelleflerinin üstlerine düşen görevleri yerine getirmeleri arasında istatistiki olarak ($\chi^2 = 16,342$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. “mükelleflerinden bilgi ve belgeleri zamanında alıyor musunuz?” sorusuna “hayır” cevabı veren meslek mensuplarının %71,1 i “mükelleflerinin kendilerine düşen görevi tam olarak yerine getirmediğini düşünüyor musunuz?” sorusuna da “hayır” cevabı verdiğini görüyoruz. Yine aynı şekilde; mükellefler-

den müşavirlik ücretlerini zamanında tahsil etme ile meslek mensuplarının mükelleflerinin üstlerine düşen görevleri yerine getirmeleri arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 49,665$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. “Mükelleflerinden bilgi ve belgeleri zamanında alıyor musunuz?” sorusuna “hayır” cevabı veren meslek mensuplarının %70,2 si “mükelleflerinin kendilerine düşen görevi tam olarak yerine getirmediğini düşünüyor musunuz?” sorusuna da “hayır” cevabı verdiğini görüyoruz. Bir başka açıdan bakıldığında “Mükelleflerinin tam olarak kendilerine düşen görevi tam olarak yerine getirmediğini” düşünen meslek mensuplarının %79,2 si Mükelleflerden müşavirlik ücretini zamanında tahsil edememektedirler.

Mükelleflerinden işle ilgili bilgi, belgeleri ve müşavirlik ücretini zamanında tahsil edemeyen meslek mensuplarında bu durum ciddi bir baskı yaratmaktadır. Hatta mesleki tükenmişliklerini, duyarsızlaşmalarını da olumsuz etkileyen bu durumun tek çözümü meslek mensuplarının bu bağlamda yasal koruma ve garanti altına alınmasıdır. Tüm giderlerini buradan elde ettikleri gelirlerle karşılayan meslek mensupları bazen defter onaylatma dahil mükellefin ödemesi gereken ücreti ceplerinden ödediklerini fakat tahsilatta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Bu durum elbette ki meslek mensuplarının iş doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Meslek mensubu ile mükellef arasındaki ilişki her ne kadar profesyonel bir boyutta gerçekleşse de zaman içinde bu durum dostane bir ilişkiye dönüşmektedir. Bu durum araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Tablo-12’den görülebileceği gibi; “Mükelleflerinizle dostane ilişkiler içinde olmaktan mutlu musunuz?” sorusuna “evet” cevabı veren meslek mensuplarının oranı %47,2, “kısmen mutluyum” diyenlerin oranı %35,0, “hayır mutlu değilim” diyenlerin oranı ise %17,8 dir. Her ne kadar dostane bir ilişki olsa da her iki taraf ta sınırlarını bilmektedirler. Araştırmadan elde edilen veriler bunu doğrular niteliktedir. “Mükelleflerle dostane ilişkiler içinde olmak işlerinizi yapmanızı engelliyor mu?” sorusuna “hayır” diyenlerin oranı %53,3, “kısmen” diyenlerin oranı %33,5, “evet engelliyor” diyenlerin oranı ise %13,2 dir.

Bu durumda meslek mensupları ile mükellefler arasında dostane bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin her iki tarafın hayatına değer kattığını söyleyebiliriz. Araştırmadan elde edilen veriler bu durumu doğrulamaktadır. “Mükelleflerinizin mesleki hayatlarına değer kattığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna meslek mensuplarının %54,8 i “evet” cevabını vermişken, %31,5 i “kısmen değer kattılar”, %13,7 si “hayır” mükelleflerimin mesleki hayatıma değer kattığını düşünmüyorum demıştır. Mükellef ile meslek mensubu ara-

sında profesyonel bir ilişkinin olmasının yanında, dostane bir boyutta bu ilişkiyi sürdürmeleri ve bu ilişkinin meslek mensubunun işlerini aksatmaması taraflar arasında anlamlı ve doyurucu bir ilişkinin geliştiğinin göstergesidir. Bunun iş doyumuna katkısı oldukça yüksek olacaktır. Mükelleflerle meslek mensupları arasındaki en önemli sorun zamanında bilgi, belge ve müşavirlik ücretinin alınamamasıdır.

Tablo-12: Mükelleflerle İlişkiler

Mükelleflerinize Dostane İlişkiler İçinde Olmaktan Mutlu Musunuz?	n	%	Mükelleflerinize Dostane İlişkiler İçinde Olmanız İşinizi Yapmanızı Engelliyor Mu?	n	%
Evet	93	47,2	Evet	26	13,2
Hayır	35	17,8	Hayır	105	53,3
Kısmen	69	35,0	Kısmen	66	33,5
Toplam	197	100	Toplam	197	100
Mükelleflerinizin Mesleki Hayatlarına Değer Kattığınızı Düşünüyor Musunuz?	n	%	Mükellefleriniz Sizi Çoğu Zaman Kendi Elemanları Gibi Kullanıyorlar mı?	n	%
Evet	108	54,8	Evet	31	15,7
Hayır	27	13,7	Hayır	119	60,4
Kısmen	62	31,5	Kısmen	47	23,9
Toplam	197	100	Toplam	197	100
Mükellefleriniz Sizi Kendilerinin Bir Danışmanı Olarak Görüyorlar ve Öyle Davranıyorlar mı?	n	%	Mükellefleriniz Sizi Çoğu Zaman Bir İş Takipçisi Olarak Görüyorlar mı?	n	%
Evet	100	50,8	(1) Evet	53	26,9
Hayır	29	14,7	(2) Hayır	76	38,6
Kısmen	68	34,5	(3) Kısmen	68	34,5
Toplam	197	100	Ortalama (2,08 ± 0,782) Toplam	197	100

Meslek mensupları ile mükellef arasındaki dostane bir ilişki olsa da esas itibarıyla bu ilişkinin profesyonel olduğunu daha önceki verilere dayanarak söylemiştik. Bu açıdan bakıldığında mükelleflerin meslek mensuplarını kendi işlerini yapan bir eleman gibi değil kendilerinin danışmanı olarak görmeleri gereğidir. Araştırmadan elde edilen veriler bu görüşü doğrular ve destekler niteliktedir. Meslek mensuplarının “mükelleflerinizi sizi çoğu zaman kendi elemanları gibi kullanıyor mu?” sorusuna verdikleri cevaplardan görülebileceği gibi meslek mensuplarının %60,4 ü “hayır” kendi elemanları gibi kullanmıyorlar, %23,9 u “kısmen” kullanıyor, %15,7 si “evet” mükelleflerim beni çoğu zaman kendi elemanları gibi kullanıyorlar demiştir.

Meslek mensupları mükelleflerinin sadece yasal kayıt işlemlerini yerine getiren bir iş takipçisi olarak değil görev tanımları içinde olmasa da çoğu zaman kendilerini mükelleflerinin danışmanı olarak görmeleridir. Bu durum mükelleflerce de kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler bu gerçeği destekler niteliktedir. “Mükelleflerinizi sizi kendilerinin bir danışmanı olarak görüyorlar ve öyle davranıyorlar mı?” sorusuna meslek mensuplarının %50,8 i “evet”, %34,5 i “kısmen”, %14,7 si “hayır” cevabını vermişlerdir. Hayır cevabının düşük olması beklenen ve olması gereken bir durumdur. Mükelleflerin meslek mensuplarını kendilerinin bir danışmanı gibi görmeleri ve öyle davranmaları meslek mensuplarının iş doyumlarını olumlu etkileyen unsurlardan biridir.

Bunun yanında meslek mensuplarının esas işleri “mükelleflerinin vergi usul kanununca yasal olarak kayıt altına almaları gereken bilgilerini kayıt etmek ve gerekli raporları düzenleyip, kamu kurumlarına ve üçüncü kişilere vermek” olsa da onların işlerinin takipçiliğini yapmak değildir. Araştırmadan elde edilen veriler de bunu destekler niteliktedir. Tablo-12’den de görülebileceği gibi likert toplama ölçeğinin ortalaması “hayır” cevabına karşılık gelen soruda “mükelleflerinizi sizi çoğu zaman bir iş takipçisi olarak görüyorlar mı?” sorusuna %26,9 u “evet”, %38,6 sı “hayır”, %34,5 i “kısmen” cevabını vermiştir. Soruya verilen cevapların “hayır” etrafında yoğunlaşması beklenen ve olması gereken bir durumdur. Elbette kendilerinin bir iş takipçisi olarak görülmemeleri meslek mensuplarının iş tatminlerini olumlu etkileyen unsurlardan biridir.

Meslek mensupları mükellefleri ile aralarında yarattıkları olumlu ilişkileri yanlarında çalıştırdıkları kişilerle de büyük ölçüde yakalamış durumdadırlar. Patrona yakın olmak bir çok işletmede dezavantaj iken bu meslekte büroda çalışanların çoğu usta-çırak ilişkisi içinde mesleği öğrenen kişiler

olduğu için büyük ölçüde usta-patron-kalfa-çırak ilişkisi içinde bir büro yönetimi vardır. Meslek mensuplarına “Astlarınızı (yanınızda çalışanları) kişisel işlerinizde kullanır mısınız?” sorusu sorulmuş ve verilen cevaplar Tablo-13’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensupları yanlarında çalıştırdıkları personeli %57,4 ü kişisel işlerinde kullanmadığını, %29,4 ü kısmen kullandığını, %13,2 si de kişisel işlerinde kullandığını belirtmişlerdir. araştırma sonucuna göre usta öğretici konumundaki meslek mensupları yanlarında çalıştırdıkları personellerine kişisel işlerini yaptırılmaktadırlar.

Tablo-13: Astlarınızı (yanınızda çalışanları) kişisel işlerinizde kullanır mısınız?

	n	%
Evet	26	13,2
Hayır	113	57,4
Kısmen	58	29,4
Toplam	197	100

Bir meslek erbabının kendini o meslekten biri olarak sayabilmesi; mevcut meslek yasasının ve meslek erbaplarının mesleki dayanışmasını sağlamak ve mesleki çıkarlarını korumak için kurdukları bir sivil toplum örgütü olarak kabul edilen ve ilgili saya ile kurulmuş odanın o meslek erbabına ne kadar sahip çıktığı ve ne kadar güçlü aidiyet duygusu yaratabildiği ile ilgilidir. Meslek odalarının kendilerini nerede ve nasıl gördüklerinden ziyade, o odanın iç müşterisi olan kendi üyelerinin odayı nasıl gördüğüne bakmak gerekir.

Meslek mensuplarına “meslek odanız mesleki sorunlarınızın çözümünde her zaman yanınızda mı?” sorulmuş ve cevapları Tablo-14’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi; meslek mensuplarının %46,7 si odanın mesleki sorunlarına kısmen sahip çıktığı, %23,9 u odanın mesleki problemlerine sahip çıktığını %29,4 ü ise sorunlara sahip çıkmadığını belirtmişlerdir. Bu olması gereken seviyenin oldukça altındadır. Bunun yanında meslek mensuplarına “meslek odanızın sizi yeterince temsil ettiğine inanıyor musunuz?” soru sorulmuş ve meslek mensuplarının bu soruya verdikleri cevaplar oldukça manidardır. Meslek mensuplarının %38,1 i meslek odasının kısmen kendisini temsil ettiğine inanırken, %32,5 i yeterince temsil ettiğine inanma-

dığını, %29,4'ü ise meslek odasının kendilerini yeterince temsil ettiğine inandıklarını belirtmişlerdir. Bu verilerle, meslek mensuplarının meslek odalarının kendilerine yeterince sahip çıkmadığı sonucuna varılabilir. Meslek odasına aidiyet duygusunun gelişmemiş olması meslektaşlarda o mesleğe ve odaya karşı duyulan güveni de olumsuz etkileyecek ve dolayısıyla bu durum iş ve mesleki tatmin düzeyini olumsuz etkileyecektir.

Meslek mensuplarına “meslek yasanızın sizin haklarınızı koruduğuna inanıyor musunuz” soru sorulmuş ve meslek mensuplarının bu soruya verdikleri cevaplar oldukça manidardır. Meslek mensuplarının %49,7 si meslek yasanın kendilerini temsil ettiğine inanmazlarken, %37,6 sı haklarını kısmen koruduğuna inandıklarını, %12,7 si ise meslek yasanın haklarını koruduğuna inandıklarını belirtmişlerdir. Bu verilerle, meslek mensuplarının meslek yasanın kendi haklarını yeterince korumadığı sonucuna varılabilir. Meslek yasanın kendi haklarını korumadığına inan meslek mensupları yasanın yeterli olmadığını da düşünmektedirler. Meslek mensuplarına bu amaçla yöneltilen “meslek yasanın sizin haklarınızı korumak için yeterli olduğuna inanıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar oldukça manidardır. Meslek mensuplarının %58,4 ü meslek yasanın haklarının korumak için kısmen yeterli olduğunu, %14,2 si ise yeterli olduğuna inandıklarını, %27,4 ü de meslek yasanın kendi haklarını korumak için yeterli olmadığına inandıklarını belirtmişlerdir. Hem meslek odasının hem de meslek yasanın meslek mensuplarının haklarını yeterince korumadığına inanılıyor olması meslek odası ve yasa koyucular tarafından gerçek anlamda sorgulanması ve üzerinde durulması gereken bir durumdur. Meslek yasanın temel amacının aksi yönünde bir sonucun çıkmış olması meslektaşlarda o mesleğe ve yasaya karşı duyulan güveni de olumsuz etkileyecek ve dolayısıyla bu durum iş ve mesleki tatmin düzeyini olumsuz etkileyecektir.

Tablo-14: Meslek Odası ve Meslek Yasası ile İlgili Düşünceler

Meslek odanız mesleki sorunlarımızın çözümünde her zaman yanınızda mı?	n	%	Meslek Yasasının sizin haklarınızı koruduğuna inanıyor musunuz?	n	%
Evet	47	23,9	Evet	25	12,7
Hayır	58	29,4	Hayır	98	49,7
Kısmen	92	46,7	Kısmen	74	37,6
Toplam	197	100	Toplam	197	100
Meslek odanızın sizi yeterince temsil ettiğine inanıyor musunuz?	n	%	Meslek Yasasının sizin haklarınızı korumak için yeterli olduğuna inanıyor musunuz?	n	%
Evet	58	29,4	Evet	28	14,2
Hayır	64	32,5	Hayır	54	27,4
Kısmen	75	38,1	Kısmen	115	58,4
Toplam	197	100	Toplam	197	100
Meslek odanız meslek mensuplarını motive etmek adına yaptıkları sosyal aktiviteler yeterli mi?	n	%	Meslek odanızın sosyal aktivitelerine katılıyor musunuz?	n	%
Evet	66	33,5	Evet	58	29,4
Hayır	45	22,8	Hayır	60	30,5
Kısmen	86	43,7	Kısmen	79	40,1
Toplam	197	100	Toplam	197	100

Meslek mensupları kendilerini yeterince temsil ettiklerine inanmadıkları meslek odasının meslektaşları bir araya getiren sosyal aktiviteler düzenleme konusunda da yeterli görmemektedirler. “Meslek odasının meslek mensuplarını motive etmek adına yaptıkları sosyal aktiviteler yeterli mi?” sorusuna verdikleri cevaplara göre; meslek mensuplarının %43,7 si kısmen yeterli, %33,5 i tamamen yeterli, %22,8 i de düzenlenen aktiviteleri yetersiz bulmaktadır. Yetersiz bulunan bu aktivitelerin belirlenmesi ve aktivitelerin düzenlenmesi meslek odalarına düşen birincil görevlerden biridir. Meslek mensuplarına “Meslek odanızın düzenlediği sosyal aktiviteler katıyor musunuz?” sorusu sorulmuş ve verdikleri cevaplara göre; meslek mensuplarının %40,1 i sosyal faaliyetlerine kısmen katılabildiklerini, %29,4 ü yeterli düzeyde katılabildiğini, %30,5 i ise sosyal faaliyetlere katılamadığını belirtmiştir.

Elbette meslek mensuplarının birçok gerekçe ile bir araya gelmesi kendi aralarındaki iletişimin, ilişkinin ve dayanışmanın güçlenmesine sebep olacak ve bu olumlu dayanışma ve iletişim meslek mensuplarının odalarına daha çok sahip çıkmasına, odanın da meslek mensubuna sahip çıkmasına ve aidiyet duygusunun yaratılmasına sebep olacaktır. Aidiyet duygusu yaratılmadan iş ve mesleki tatminin sağlanması ve sürdürülmesi oldukça zordur.

Meslek odasının meslek mensuplarını yeterince temsil ettiğine inanma ile meslek odasının düzenlediği aktivitelere katılma arasında istatistiki olarak ($\chi^2 = 28,044$, $p < 0,05$) anlamlı bir sonuç vardır. Tablo-14'den de görülebileceği gibi; meslek odasının kendilerini yeterince temsil ettiğine inananların %50,0 ı meslek odasının aktivitelere tamamen katılırken, %27,6 sı kısmen katılmakta, %22,4 ü ise sosyal aktivitelere yeterince katılamamaktadır. Bunun yanında meslek odasının kendilerini temsil ettiğine inanmayanların %46,9 u beklendiği gibi aktivitelere katılmazlarken, buna rağmen %32,8 i kısmen, %20,3 ü tüm aktivitelere yine de katıldıklarını belirtmişlerdir. bu sonuç oldukça manidardır. Meslek mensuplarının kendi aralarındaki dayanışmanın ve iletişimin gücü maalesef meslek mensupları ile oda arasında tesis edilebilmiş değildir.

Meslek mensuplarına eğitimle ilgili görüşleri sorulmuş ve eğitimle ilgili görüşleri bilgiye ve öğrenmeye ne kadar değer verdiklerini göstermektedir. Meslek mensuplarının “mesleğinizdeki başarınızın devamı ve artması için hizmet içi eğitime katılıyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-15’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi, meslek mensuplarının mesleklerindeki başarının devamı ve artması için hizmet içi eğitime katılanların oranı %68,0 dır. Kısmen katılanların oranı %21,8, eğitimlere katılmayanların oranı ise %10,2 dir. Yine benzer şekilde meslek mensuplarına “mesleğinizle ilgili bilimsel toplantılara katılıyor musunuz?” sorusu sorulmuş ve meslek mensuplarının %59,4 ü evet katılıyorum, %25,4 ü kısmen katılıyorum, %15,2 si de hayır katılmıyorum demiştir.

Bunlara ilave olarak meslek mensuplarının “mesleğinizdeki başarınızın devamı ve artması için hizmet içi eğitim zorunlu olmalı mı?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-15 de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi, meslek mensuplarının meslekteki başarılarının devamı ve başarılarının artması için hizmet içi eğitimin zorunlu olmasına “evet” diyenlerin oranı %77,2, “kısmen” zorunlu olmalıdır diyenlerin oranı ise 13,7, “hayır” hizmet içi eğitim zorunlu olmasın diyenlerin oranı ise %9,1 dir. Meslek mensuplarının meslekteki başarılarının devamı ve başarının artması için hem hizmet içi

eğitilmeye hem de bilimsel toplantılara katılıyor olmaları ve katılımın zorunlu olmasını istemeleri onların değişime ne kadar duyarlı ve açık olduğunu göstermektedir.

Meslek mensuplarının “özel sağlık sigortanız var mı?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-15’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi meslek mensuplarının %53,3 ünün özel sağlık sigortası yokken, %42,1 inin özel sağlık sigortası vardır.

Tablo-15: Meslek Mensuplarının Eğitimle İlgili düşünceleri

Mesleğinizdeki başarımın devamı ve artması için hizmet içi eğitimlere katılıyor musunuz?	n	%	Mesleğinizle ilgili bilimsel toplantılara katılıyor musunuz?	n	%
Evet	134	68,0	Evet	117	59,4
Hayır	20	10,2	Hayır	30	15,2
Kısmen	43	21,8	Kısmen	50	25,4
Toplam	197	100	Toplam	197	100
Mesleğinizdeki başarımın devamı ve artması için hizmet içi eğitim zorunlu olmalı mı?	n	%	Özel Sağlık Sigortanız Var Mı?	n	%
Evet	152	77,2	Evet	83	42,1
Hayır	18	9,1	Hayır	105	53,3
Kısmen	27	13,7	Kısmen	9	4,6
Toplam	197	100	Toplam	197	100

Özel sağlık sigortası yaptırmak ile meslekteki hizmet yılı arasında istatistiksel olarak ($\chi^2 = 8,844$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki vardır. Meslekteki hizmet süresi artan meslek mensuplarının hem yaşları ilerlemiş olacağı hem de gelirlerinde anlamlı bir artış olacağı varsayımıyla gelirlerinden özel sağlık sigortasına ayıracakları pay da artacaktır. Araştırma sonuçları da bu durumu doğrular niteliktedir. Meslekteki hizmet yılı ile özel sağlık sigortası olanların ilişkisi Tablo-15’de verilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi, meslekteki hizmet yılı arttıkça meslek mensuplarının özel sağlık sigortası yaptırmaları oranı da artmaktadır. Özel sağlık sigortası olan meslek mensuplarının %59,0 ı 11 yıl ve üstü süredir meslekte iken 0-10 yıldır meslekte olup ta özel sağlık sigortası yaptıranların oranı %41,0 dır. Diğer bir deyişle; 0-10 yıldır meslek-

te olan meslek mensuplarının %32,4 ünde özel sağlık sigortası var iken, %61,9 unun özel sağlık sigortası yoktur. Meslekteki hizmet yılı 11 ve üstü yıl olan meslek mensuplarının %53,3 ünün sağlık sigortası varken, %43,5 inin özel sağlık sigortası yoktur.

Sonuç ve Öneriler

Antalya şehir merkezinde kendi nam ve hesaplarına çalışan mali müşavirlerin mesleki problemlerinin neler olduğunun belirlemek, mesleği algılama biçimleri ve iş tatmin düzeylerinin sorgulandığı bu araştırmanın sonuçlarına göre; mali müşavirlerin iş doyumunu etkileyen tüm faktörler açısından ele alındığında iş tatminlerinin yüksek olduğunu söylenebilir.

Meslek mensuplarının yaptıkları iş ile yetenek ve becerileri arasında yeterli bir uyum olduğu, eğitim düzeyi arttıkça bu uyumun da arttığı gözlenmiştir. Meslek mensuplarının iş tatminini arttıran en önemli unsurlardan biri görevlerinde bağımsız olmalarıdır. Görevde bağımsız olma ile eğitim düzeyi ve yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi ve yaş arttıkça görevde bağımsız olma düzeyi de artmaktadır.

Meslek mensupları yaptıkları işi sorumluluk gerektiren zor bir iş olarak algılamaktadırlar ve kendi işlerini yapmaktan dolayı da oldukça memnundurlar. Meslekteki hizmet yılı arttıkça ve yaş arttıkça meslektaşların kendi işlerini yapmalarından duydukları memnuniyet de artmaktadır. Benzer şekilde, evli meslektaşların bekarlara göre kendi işlerini yapmalarından duydukları memnuniyet de fazladır.

Meslek mensupları işe ilk başladıkları ile şuan ki durumlarını karşılaştırdıklarında %90 oranında ilerlediklerine inanmaktadırlar. Meslektaşların %84 civarı meslek ilkelerine gönülden bağlı olduklarını, işin gerektirdiği yetkiyi çalışanlarına devrettikleri görülmektedir. Kendi adına çalışıyor olmaktan memnun olan meslektaşların yaptıkları işi yüksek oranda başkalarına tavsiye etmesi, “Her şeye yeniden başlasaydınız yine aynı işi seçer miydiniz?” sorusuna “evet seçerdim” diyen meslek mensupları ile “Şuan ki yaptığınız işi başkalarına tavsiye eder misiniz?” sorusuna evet diyenlerin oranı da oldukça yüksek olması bireylerin işlerinden duydukları memnuniyeti göstermektedir.

Meslek mensupları zamanlarını etkili bir şekilde yönetememektedirler. Yaptıkları iş aile ve özel hayatlarını olumsuz etkilerken, iş stresini azaltacak düzeyde tatil yapmaya, iş dışında spor yapmaya, tiyatro ve sinema gibi sosyal aktiviteler yapmaya yeterince vakit ayıramamaktadırlar. Bu durum birey-

lerin kendilerini yeterli düzeyde yenileyememesine sebep olmakta ve iş doyumlarını olumsuz etkilemektedir.

Meslek mensupları yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücreti yeterli bulmamaktadırlar ve bu ücreti de zamanında tahsil edememektedirler. Meslek mensupları mükelleflerini entelektüel olarak yeterli bulmamaktadırlar ve bilgi ve belgeleri zamanında alabilmek dahil, kendilerine düşen görevleri tam olarak yerine getirmediğine inanmaktadırlar. Bu durum elbette ki meslektaşlarda mesleki bir yorgunluğa sebep olmaktadır. Bunun yanında yasal işlemlerin internet üzerinden yapılmasının meslektaşların işlerini rahatlattığı ve eleman tasarrufunda bulunduğu açıktır. Bunun yanında mükelleflerden veri transferinin de internet üzerinden yapılması işlemleri daha da kolaylaştıracağı açıktır.

Mükellef ile meslek mensubu arasında profesyonel bir ilişkinin olmasının yanında, dostane bir boyutta bu ilişkiyi sürdürmeleri ve bu ilişkinin meslek mensubunun işlerini aksatmaması taraflar arasında anlamlı ve doyurucu bir ilişkinin geliştiğinin göstergesidir. Bunun iş doyumuna katkısı oldukça yüksek olacaktır. Mükelleflerle meslek mensupları arasındaki en önemli sorun zamanında bilgi, belge ve müşavirlik ücretinin alınmamasıdır. Meslek mensupları mükelleflerin mesleki hayatlarına değer kattıklarını düşünmektedirler. Bunun yanında mükelleflerin kendilerini çoğu zaman bir danışman olarak görüyor olmaları anlamlı ve doyumlu bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bunun yanında mükelleflerin kendilerini bazen kendi işlerinin takipçisi olarak görmelerinden ve kendi elemanlarıymış gibi davranmalarından da rahatsızlık duymaktadırlar.

Meslek mensupları meslek odasının mesleki problemlerinin çözümünde yeterince yanlarında olmadıklarına ve kendilerini yeterince temsil etmediklerine inanmaktadırlar. Benzer şekilde meslek yasasının kendi haklarını yeterince koruduklarına inanmadıklarını, meslek yasasının da mesleki haklarını korumak için yeterli olmadıklarına inanmaktadırlar. Bu bir meslek mensubunu olumsuz etkileyecek bir durumdur. Meslek mensubu meslek yasasının ve meslek odasının her koşulda kendilerinin yanında olduğuna inanmalıdır. Meslek odasının meslek mensuplarını motive etmek için yaptıkları sosyal aktivitelerin kısmen yeterli olduğuna inanmaktadırlar ve bu aktivitelere katılım oranı da oldukça düşüktür.

Meslek mensupları mesleki eğitimin gerekliliğine inanmaktadırlar ve düzenlenen eğitim faaliyetlerine katıldıklarını belirtmişlerdir. Hatta mesleki eğitime katılımın zorunlu olması gerektiğine inanmaktadırlar.

Meslektaşların mevcut sorunlarının çözülebilmesi için meslek yasasının aksayan yönlerinin bir an evvel giderilmesi gerekmektedir. Meslek odası meslektaşları her koşulda ve düzeyde temsil edebilecek bir yapılanma içinde olmalıdır. Meslektaşların mükelleflerle olan yasalardan doğan sorumluluklarının azaltılması için yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Meslektaş karşı görevini yerine getirmeyen mükelleflerin kara listeye alınması ve bu kara listeye girmenin yaptırımını olmalıdır. Meslektaşlar aylık ödentilerini dahi vermeyen mükelleflerin defter tasdik paralarını kendi ceplerinden ödediği gerçeğinden hareketle mükellef ücreti, bilgi ve belgeleri zamanında teslim etmeyen mükelleflerin yasal olarak uğrayacakları bazı yaptırımlarının olması gerektiğidir. Meslektaşların meslekle ilgili problemlerinin daha sık aralıklarla sorgulanması, problemlere tespit edildiği anda çözüm üretilmesi gerekmektedir. Meslektaş-meslek yasası-meslek odası-mükellef arasındaki ilişki akademik düzeyde sorgulanmalıdır.

Kaynaklar

- Adler, S., Richard, B.S. ve Nat, J.S. (1985). "Job Characteristics And Job Satisfaction: When Cause Becomes Consequence". *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol.35, ss: 266-278.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001), *Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara, Nobel Yayınları.
- Ardahan Faik, Tekin Mahmut, (1998), "Resmi Liseler ve Aynı Statüdeki Özel Kolejlere Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Boyutları ve Antalya İli Örneği", *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 9-11 Eylül 1998.
- Bozkurt Ö., Ozkurt İ., (2008) "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1).
- Çakar D. N., Yıldız, S., (2009) "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken Mi?", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, BAHAR, C.8 S.28.
- Çekmecelioğlu H.G., (2005), "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2
- Doğan Zafer, (1982), *Rol Çatışması ve İş Gören Sorunları Yönetim Psikolojisi*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- DUMAN, Gürcan (2000) "Yönetim Açısından İş Tatmini", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Erdoğan İ., (1991), *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 242.

- Eroğlu, F., (1996), *Davranış Bilimleri*, İstanbul, Beta Basım Yayım. 1996.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R., Development of the job diagnostic survey, (1975), *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60 (2).
- İçmeli Celalettin, (1996), “Kamu Kuruluşlarında Çalışan Kadınlarda İş Doyumu”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, Elazığ.
- Köknel Özcan, (1988), *Zorlanan İnsan*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Külahçı Şadiye, (1991), “Kadının Çalışma Sorunu”, *Milli Eğitim Vakfı Dergisi*, Sayı: 22.
- Locke, E. A., (1976), *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1350, Chicago: Rand McNally.
- Luthans F., (1994), *Organizational Behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc.
- Örücü Edip, Yumusak Sedat, Bozkır Yasin, (2006), “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Yıl: 2006 Cilt: 13 Sayı: 1 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. MANİSA*
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. Ve Osborn, R. N., (1994), *Management*, NewYork, John Willey and Sons.
- Schneider, B., & Snyder, R., (1975), “Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate”, *Journal Of Applied Psychology*, 60 (3).
- Şimşek, Ş.M., Akgemci, T., Çelik, A., (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Nobel Yayım.
- TUTAR Hasan, (2007), “Erzurum’da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Y., C.12, S.3.*