

YARDIMCI MUHASEBE ELEMANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN TESPİT EDİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL ÖRNEĞİ***

Öğr. Gör. Kemal TAYSI***

Yrd. Doç. Dr. Serdar CANBAZ****

Muhasebe Bilim
Dünyası Dergisi
Aralık 2017; 19(4); 1050-1065

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, İstanbul ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) ofislerinde çalışan yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeyi ile demografik faktörler arasında doyum ilişkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Bu bağlamda; İstanbul'un 29 ilçesinde faaliyet gösteren SMMM ofislerinde çalışan 320 yardımcı muhasebe elemanına 20 soruluk Minnesota İş Doyumu Ölçeği uygulanmış ve veriler SPSS 20 istatistik program aracılığıyla değerlendirilmiştir. Anket uygulanan muhasebe meslek elemanlarının iş doyum düzeyi %66,59 olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Elemanı, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İş Tatmini.

JEL Sınıflandırması: M41.

AN INVESTIGATION TOWARDS DETERMINING WORK SATISFACTION OF ASSISTANT ACCOUNTING STAFF: THE ISTANBUL EXAMPLE

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between the levels of work satisfaction of professionals working in independent accountancy and financial advising (SMMM) offices in Istanbul and their demographic characteristics. The Minnesota Satisfaction Questionnaire were implemented for 320 accounting professionals working in SMMM offices in 2015 in 29 districts of Istanbul and the data were analysed with the SPSS 20 statistical analysis software. In general, work satisfaction levels of accounting professionals taking part in the questionnaire was determined as 66.59%.

Keywords: Accounting Professional, Minnesota Work Satisfaction Questionnaire, Work Satisfaction

JEL Classification: M41.

* Makale gönderim tarihi: 31.07.2017; kabul tarihi: 24.11.2017.

** Bu çalışma 10-11 Kasım 2016 tarihinde "7. Uluslararası Yönetim, Dolandırıcılık, Etik ve Sosyal Sorumluluk Konferansı"nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

*** Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, ORCID ID: 0000-0001-7903-0445, kemaltaysi@gmail.com.

**** Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, ORCID ID: 0000-0003-0470-9810, canbazserdar@hotmail.com.

1. GİRİŞ

İş hayatı, insan yaşamının önemli yönlerinden birini oluşturmakta ve insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü bir iş yaparak geçirmektedirler. Eğer yapılan iş, bireyin istediği gibi sonuçlandıysa birey motive olmakta ve doyum elde etmekte, sonuç beklenen düzeyde değil ise birey için iş doyumsuzluğu söz konusu olabilmektedir (Koroğlu 2012, 275).

Kavram olarak ilk defa 1911’de Taylor ve Gilbert tarafından, en az stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak şeklinde tanımlanan iş doyumunu konusunda bilimsel çalışmaların 1920’lerde Hawtorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının Western elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir. Hoppock’un 1935’te yayınlanan “Job Satisfaction” adlı makalesinden günümüze kadar bu konuda önemli araştırmalar yürütülmüştür (Demirtaş ve Alanoğlu 2015, 85; Şahin ve diğerleri 2011, 977).

Kişinin işinde mutlu ve huzurlu olmasının (iş doyumunun) örgüt performansı ve verimliliğine olan etkisinin anlaşılması ile birlikte (Ayan ve diğerleri 2009, 19), iş doyumunu örgütsel davranış bilim dalında en çok araştırılan kavramlardan (Avcı ve Akdemir 2014, 127) biri haline gelmiştir. Çok uzun yıllardır araştırmalara konu olmasına rağmen iş doyumunu çağdaş yönetim anlayışında hala önemli bir faktör olarak yer almaktadır (Filiz 2014, 158).

Locke (1976) iş doyumunu; “kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması” olarak tanımlamaktadır (Akıtcı ve Öztürk 2016, 671; Eğinli 2009, 36). Aktaş ve Şimşek (2015, 210)’e göre iş doyumunu, genel anlamıyla bireyin işine ve işyerine yönelik genel hoşnutluğu, işe karşı geliştirdiği duygu ve düşüncelerinin toplamıdır. Yelboğa (2012, 172)’ya göre de iş doyumunu iş görenlerin işlerinden hoşlanma, iş doyumsuzluğu da işlerinden hoşlanmama seviyesi olarak düşünülebilir.

İş, kişinin önemsendiği değişkenleri ne oranda sağlıyorsa kişinin işten duyacağı tatmin de o oranda fazla olacaktır. İşinden tatmin olan çalışanların iş doyum düzeyleri yüksek, işlerinden tatmin olmayan çalışanların da iş doyum düzeylerinin düşük olması beklenmektedir. Her bir çalışanın işten beklentileri farklılık göstereceğinden, iş doyum düzeylerinin de farklı olması olağan bir sonuçtur (Ertürk ve Keçecioglu 2012, 40).

İş doyumunu etkileyen pek çok faktör mevcuttur. Bu faktörler *bireysel faktörler* ve *örgütsel faktörler* olarak ikiye ayrılır. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kıdem iş doyumunu etkileyen bireysel faktörleri oluşturur iken, işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, terfi olanakları, çalışma

arkadaşları, yönetim gibi etmenler örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Güçlü ve Zaman 2011, 543-544; Ertürk ve Keçecioğlu 2012, 41). Bu faktörlerin en uygun düzeye ulaşması çalışanın işiyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş doyumunu artırır (Erdem ve Çalış Duman 2016, 139). Toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen veya kişinin arzulamadığı bir işi yapması iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörlerden iken, işin toplumsal görünümü, çalışana ve topluma sağladığı yararlar ile çalışma koşulları gibi olanakların olumlu olması iş doyumunu yükseltir. Yine mesleğin toplumsal statüsünün yüksek olması da iş doyumunu artırır (Şahin ve diğerleri 2011, 979).

İş doyumunun yüksek olması durumunda işten ayrılma oranının ve devamsızlığın azaldığı, insanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği ortaya konmuştur. Ayrıca devamlı müşterilerle ilişki içinde olan çalışanların müşterilerin memnuniyetinin kendi iş doyumlarını, tatmin olmuş çalışanların da müşteri doyumunu ve sadakatini arttırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Turgut ve Mert 2014, 81).

İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlığın yanı sıra farklı tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında, işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak gösterilebilir. Bireylerin bu tepkilerden birini ya da bir kaçını seçmesinde kişisel geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri ve işyeri politikaları gibi değişkenler etkili olur (Ertürk ve Keçecioğlu 2012, 42).

Muhasebe, işletmelerdeki mali nitelikli işlemleri kaydeden, sınıflandıran, özetleyen, analiz edip yorumlayarak işletme içi ve dışındaki ilgililere sunan bir bilim dalıdır. Üretilen bu bilginin doğru, güvenilir, anlaşılır olması ve zamanında üretilmiş olması kullanıcılar açısından son derece önemlidir.

Muhasebe mesleği; nitelikli bilgiyi, uzun ve özverili bir deneyimi, sorumluluk ve sır saklamayı gerektirir. Muhasebeci, hesap işlerini ilgili yasalara göre yürütmek ve mali yükümlülüklerini yerine getirmek zorunda olan kişidir (Yıldırım ve diğerleri 2004, 10). Özellikle farklı menfaat gruplarının, çeşitli amaçları doğrultusunda doğru ve güvenilir finansal bilgi ihtiyacı, muhasebe faaliyetlerini yürüten meslek mensupları tarafından sağlanmaktadır. Dolayısıyla bu bilginin kalitesi bu faaliyetleri yürüten çalışanların yeterliliğine, bilgisine ve

yetkinliğine bağlıdır. Bununla birlikte, üretilen bu bilginin kalitesini etkileyen en önemli unsurlardan biri de, o işi yapanın (çalışanın) motivasyonu, iş doyumunu ve rahat bir çalışma ortamına sahip olmasıdır (Hacıhasanoğlu ve Karaca 2014, 157).

Günümüzde pek çok işletmede muhasebe, yöneticilerin verecekleri kararları destekleyen önemli bir fonksiyon olarak yer almakla birlikte; henüz kurumsallaşmamış veya kurumsallaşacak faaliyet hacmi ve mali yapıya kavuşmamış küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) muhasebe işlemlerini kendi bünyesinde oluşturdukları bir muhasebe departmanında değil de, piyasada bu amaçla hizmet veren SMMM bürolarında takip etmeyi tercih etmektedirler. TÜİK verilerine göre 2013 yılı itibariyle ülkemizde faaliyet gösteren işletmelerin % 99,8'inin KOBİ olduğu göz önünde bulundurulduğunda, daha çok KOBİ'lere mali müşavirlik hizmeti veren SMMM bürolarında üretilen finansal bilginin menfaat gruplarından işletme sahipleri, çalışanlar, kredi kurumları, sendikalar, devlet ve genel anlamda ülke ekonomisi için ne denli önemli olduğu daha iyi anlaşılmaktadır.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (R.G-04/01/1990-20391)'in 14. maddesinde (Değişik:R.G-21/11/2007-26707) “Her meslek mensubu mesleki faaliyetlerine başlamadan önce bağlı olduğu oda bilgisinde iş yeri açmak zorundadır” hükmü yer alır. Aynı yönetmeliğin 22. maddesinde de “Meslek mensupları; yalnız mesleki faaliyetlerini yapabilmek için gerekli olan yardımcı elemanları çalıştırabilirler” hükmü ile SMMM bürolarında yardımcı meslek elemanı çalıştırılmasının önü açılmıştır. TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) ve Mesleki Yeterlilik Kurumu arasında imzalanan “Ulusal Meslek Standardı ve Ulusal Yeterlilik Hazırlama İşbirliği Protokolü” çerçevesi taslağında yardımcı muhasebe elemanı şöyle tanımlanmıştır; “İş sağlığı, güvenliği ve çevre ile ilgili önlemleri alarak kalite sistemleri çerçevesinde, muhasebeden sorumlu meslek mensuplarının denetim ve idaresi altında; iş organizasyonu ve muhasebe kayıtları yapan, mali tabloların hazırlanmasına yönelik hazırlık çalışmaları yürüten, maliyet muhasebesi işlemlerine katılan, vergi beyan ve bildirimleri ile iş ve sosyal güvenlik beyan ve bildirimlerine ilişkin ön hazırlık işlemlerini yürüten, ticaret sicili ve meslek kuruluşu işlemleri ile mevzuat gereği verilmesi gereken diğer beyan ve bildirimler için ön hazırlık işlemlerini gerçekleştiren, şirketler ve kooperatiflerle ilgili işlemlere katılan, evrak ve defterlerle işlemleri yürüten ve mesleki gelişime yönelik faaliyetleri yürüten nitelikli kişidir.”

Meslek mensuplarının müşterilerini en üst düzeyde tatmin edip, onların referanslarıyla yeni mükellefler edinmeleri kendi performansları kadar birlikte çalıştıkları ve müşterilerle çoğu zaman meslek mensuplarından daha fazla iletişim halinde olan yardımcı meslek elemanlarının da performansı ile ilgilidir. Çünkü kaliteli hizmetin yolu yetenekli, iş doyumunu ve dolayısıyla performansı yüksek iş görenlerden geçmektedir. İş doyumunu, SMMM bürolarında çalışan yardımcı muhasebe elemanları için son derece önemlidir. Yorucu bir iş temposunda, birden çok muhasebe dalında (genel muhasebe, maliyet muhasebesi, dış ticaret muhasebesi, şirketler muhasebesi vb) ve farklı ihtiyaçlarına paralel olarak farklı talepleri olan mükelleflere hizmet veren yardımcı muhasebe elemanlarının işinden doyum sağlayamaması durumunda verimli ve uyumlu çalışması, mükellefleri memnun etmesi mümkün olmayabilecektir. Üretilen mali bilginin doğruluğu ve güvenilirliği kadar hizmet verilen mükelleflerin memnuniyet düzeyi ile de yakinen ilişkili olan yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın temel varsayımına göre; yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, aylık gelir düzeyi ve iş deneyimi (kıdem) gibi demografik faktörler arasında doyum ilişkisi bulunmaktadır. Buna göre araştırmanın hipotezi;

H_0 =Yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeyleri ile demografik faktörler arasında doyum ilişkisi vardır.

H_A = Yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeyleri ile demografik faktörler arasında doyum ilişkisi yoktur.

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın evreni bütçe ve zaman kısıtı gibi nedenlerle İstanbul ili ile sınırlandırılmış ve 23.08.2016 tarihi itibarıyla İstanbul ilinde faaliyet gösteren 14.034 SMMM bürosunda çalışan yardımcı muhasebe elemanını kapsamaktadır.

2.2. Verilerin Toplanması

Araştırma birincil verilere dayalı olarak gerçekleştirilmiş olup, bu çerçevede hazırlanan anketin SMMM bürolarında çalışan yardımcı muhasebe elemanlarına uygulanmasıyla verilerin toplanması sağlanmıştır. Anket, 01 Mart-31 Mayıs 2015 tarihlerinde İstanbul ilinin 36 ilçesinin 29'unda kolayda örnekleme yöntemine göre tespit edilen 350 yardımcı muhasebe elemanına uygulanmış ve 320 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Örnekleme hacminin belirlenmesi için; $n=(z^2 \cdot \sigma^2)/d^2$ formülü yardımıyla, 0,05 anlamlılık düzeyinde $z=1,96$; $d=0,055$; $\sigma=(p \cdot q)$ için ise p ve $q=0,5$ alındığında örnekleme büyüklüğü 317 birim olarak hesaplanmıştır. Buna göre bu araştırma kapsamında uygulanan 320 adet anketin yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze anket kullanılmıştır. Çalışmada yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeylerini tespit etmek için İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. İş Doyum Ölçeği, Weiss ve diğerleri (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=0.77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi ölçektir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur (Güner ve diğerleri 2014, 64). Ankete demografik nitelikteki 8, çalışanların meslekle ilgili düşüncelerini tespiti yönelik Nazlıoğlu'nun (2009) çalışmasından alınan 10 değişken ilave edilerek soru formu oluşturulmuştur. Böylece ankette toplam 38 soru yer almaktadır.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında uygulanan 38 soruluk anketten elde edilen verilerin analizinde SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. Test sonuçları % 95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan İş Doyum Ölçeği tüm katılımcılar ($n=320$) düzeyinde güvenilirlik testine tabi tutulmuş ve güvenilirlik katsayısı 0,603 olarak bulunmuştur (Cronbach's Alpha=0,603). Güvenirlik analizi, ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek için geliştirilen bir yöntemdir. Güvenirlik analizi için en çok kullanılan yöntemlerden biri Alfa (α) Modeli (Cronbach Alpha Coeficient)

olmaktadır. Bu yöntem ile hesaplanan alfa katsayısı 0 ile 1 arasında olup uygulanan ölçekle ilgili aşağıdaki gibi yorumlanabilmektedir (Kalaycı 2010, 403-405);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir dir ve

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir dir.

Buna göre ölçeğin güvenilirlik katsayısının 0,603 olması araştırmanın oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Özelliklerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan yardımcı muhasebe elemanlarının demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellikler Tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Erkek	188	58,8	Bekar	209	65,3
Kadın	132	41,2	Evli	107	33,4
Toplam	320	100	Boşanmış	4	1,3
Yaş			Toplam	320	100
25 ve daha	130	40,6	Çocuk Sayısı		
26-35	146	45,6	Yok	234	73,1
36-45	36	11,3	1	45	14,1
46-55	8	2,5	2	35	10,9
Toplam	320	100	3	5	1,6
Eğitim			4	1	0,3
Lise	85	26,6	Toplam	320	100
Önlisans	84	26,3	Aylık Gelir		
Lisans	128	40,0	1.000 TL ve altı	60	18,8
Yüksek Lisans	23	7,1	1.001-1.500 TL	150	46,9
Toplam	320	100	1.501-2.000 TL	68	21,2
Meslekte			2.001 TL ve üzeri	42	13,1
1-5 yıl	182	56,9	Toplam	320	100
6-10 yıl	91	28,4	Muhasebe Dışında Bir İşte Çalıştınız mı?		
11 yıl ve üzeri	47	14,7	Evet	137	42,8
Toplam	320	100	Hayır	183	57,2
			Toplam	320	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan yardımcı muhasebe elemanlarının % 58,8'i erkek, % 41,2'si kadındır. Katılımcıların % 40,6'sı 25 ve daha küçük yaşta iken, % 45,6'sı 26-35 yaş aralığındadır. Buna göre yardımcı muhasebe elemanlarının % 86,2 gibi önemli bir oranının genç yaşta olduğu söylenebilir. Katılımcıların yaş ortalamasının düşük olmasının, meslekteki kıdem süreleri üzerinde de etkisi görülmektedir. Kıdem süresi 10 yıla kadar olan katılımcı oranı % 85,3'tür. Katılımcıların % 65,3'ü bekâr iken % 73,1'inin çocuğu yoktur. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde lise mezunlarının % 26,6 oranında olduğu, % 73,4 oranında katılımcının ise çeşitli düzeylerde üniversite eğitimi aldığı, üniversite eğitimi alanlar içinde en büyük oranı da (% 40,0) fakülte mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir düzeyleri incelendiğinde genel olarak gelir seviyelerinin düşük olduğu, sadece % 34,3 oranında katılımcının 1.501 TL ve üzeri gelir elde ettiği görülmektedir.

3.2.Meslekle İlgili Görüşlerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan yardımcı muhasebe elemanlarının meslekle ilgili görüşlerine ilişkin bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır. Buna göre; katılımcıların % 66,8'i mesleği isteyerek seçtiğini, % 64,7'si mesleği severek yaptığını ve % 64,4'ü mesleği kendine uygun bulduğunu belirtmektedir. Meslekle ilgili olumlu düşüncelere katılımın ortalamasının üzerinde olması, mesleğin geleceği açısından umut vaat etmektedir. Zira anket sonuçları yaş ortalaması düşük (genç), fakülte mezunu ve kıdem süresi 10 yılın altında olan yardımcı meslek elemanlarının isteyerek seçtikleri, severek yaptıkları ve kendilerine uygun buldukları mesleklerinde birer meslek mensubu (SMMM) olma yolunda ilerleyecekleri kanısı uyandırmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların % 76,9'u muhasebe mesleğinin hak ettiği noktada olmadığını, % 74,4'ü mükelleflerin mesleğe değer vermediğini ve % 62,1'i de mükelleflerin kendilerini takdir etmediğini belirtmektedir. Ayrıca % 68,8 oranında yardımcı meslek elemanı meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısını yeterli bulmamaktadır.

Tablo 2: Mesleki Tespit ve Görüşler Tablosu

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)		Katılmıyorum (2)		Emin Değilim (3)		Katılıyorum (4)		Kesinlikle Katılıyorum (5)		Ortalama
	Frekans	Yüzde %	Frekans	Yüzde %	Frekans	Yüzde %	Frekans	Yüzde %	Frekans	Yüzde %	
1.Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim.	45	14,1	30	9,4	31	9,7	146	45,6	68	21,2	3,51
2.Mesleği severek yapıyorum.	30	9,4	32	10,0	51	15,9	133	41,6	74	23,1	3,59
3.Mesleği kendime uygun buluyorum.	38	11,9	27	8,4	49	15,3	143	44,7	63	19,7	3,52
4.Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir.	107	33,4	79	24,7	60	18,8	50	15,6	24	7,5	2,39
5.Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim.	28	8,8	52	16,2	46	14,4	123	38,4	71	22,2	3,49
6.Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	26	8,1	28	8,8	59	18,4	139	43,4	68	21,2	3,61
7.Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor.	89	27,8	64	20,0	85	26,6	60	18,8	22	6,9	2,57
8.Mükelleflerimiz bizi takdir ediyor.	59	18,4	74	23,1	66	20,6	72	22,5	49	15,3	2,93
9.Meslek elemanları birbirlerine her zaman destek vermektedir.	25	7,8	45	14,1	48	15,0	121	37,8	81	25,3	3,59
10.Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir.	46	14,4	82	25,6	92	28,8	76	23,8	24	7,5	2,84

3.3. İş Doyumu Ölçeği Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeyleri % 66,59 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise yansız doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise, yükseldiğini göstermektedir (Tambağ ve diğerleri 2015, 144). Buna göre yardımcı muhasebe elemanlarının doyum düzeylerinin yansız doyum ile yüksek doyum arasında ancak yansız doyuma daha yakın bir noktada olduğu söylenebilir.

Katılımcıların iş doyum düzeylerine ilişkin görüşlerinin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum vb) göre farklılık gösterip göstermediği, gösteriyor ise bu farklılıkların nelerden kaynaklandığı test edilmiş, sadece farklılık tespit edilen analizler çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın hipotezini test etmede uygulanacak analizin seçiminde; verilerin normal dağılıma uygunluğu, mevcut grup sayısı ve grupların birbiri ile ilişkisi incelenmiştir.

İstatistik çalışmalarında en yaygın olarak kullanılan dağılım normal dağılımdır. Veri grubunun normallik testleri Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilk testlerine bakılarak anlaşılmaktadır. Frekans sayısı 29'dan az olduğunda Shapiro Wilks, fazla olduğunda ise Kolmogorov-Smirnov testi kullanılır (Kalaycı 2010, 10). Değerlendirmeye alınan anket sayısı 320 olduğundan Kolmogorov-Smirnov testi sonucu incelenmiş olup, test sonucu tüm faktörler için (Asym. Sig. (2-tailed) = 0,153) normal dağılıma uygun bulunmuştur.

Genel olarak, parametrik olmayan testlerle nominal, ordinal ya da normal dışı dağılım gösteren sayısal veriler analiz edilirken, parametrik testlerle normal dağılım gösteren sayısal verilerin analizi yapılabilir (Kalaycı 2010, 85). Çalışmanın veri seti normal dağılım gösterdiğinden, anket verileri parametrik testler (t Test ve One Way Anova) ile analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeylerinde demografik özelliklerine göre yalnızca meslekte çalışılan süre (kıdem) itibariyle istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiş, katılımcıların diğer demografik özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmeyen demografik özelliklere ilişkin ANOVA tabloları çalışmanın ekinde yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Kıdem Süreleri İtibariyle ANOVA ve t Testi Sonuçları

Kıdem (a)	Kıdem (b)	Ortalamalar		Sig.	ANOVA (x)
		a	b		
1-5 yıl	6-10 yıl	65,43	68,59	0,009*	0,011*
	11 yıl ve üzeri	65,43	67,21	0,390	
6-10 yıl	1-5 yıl	68,59	65,43	0,009*	
	11 yıl ve üzeri	68,59	67,21	0,625	
11 yıl ve üzeri	1-5 yıl	67,21	65,43	0,390	
	6-10 yıl	67,21	68,59	0,625	

*İstatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır (p<0,05).

Tablo 3'deki ortalamalara (iş doyum düzeylerine) göre, meslekte kıdem süresi 6-10 yıl olanların, kıdem süresi 1-5 yıl olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, bu nedenle farklılaşma meydana getirdikleri söylenebilir.

4.SONUÇ

Bu çalışmada yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda SMMM bürolarına gerçekleştirilen ziyaretler ile bürolarda çalışan yardımcı muhasebe elemanlarına anket formu uygulamak suretiyle veriler toplanmıştır. Bütçe ve zaman kısıtı nedeniyle çalışmanın kapsamı İstanbul ili ile sınırlandırılmış ve İstanbul ilinin 39 ilçesinden 29'unda kolayda örnekleme yoluyla tespit edilen yardımcı muhasebe elemanlarına uygulanan 350 anketten 320'si değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze anket kullanılmıştır. Ankette yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeylerini tespit etmek için; 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum ölçeği; demografik nitelikte 8, çalışanların meslekle ilgili görüşlerini tespit etmeye yönelik olarak Nazlıoğlu tarafından geliştirilen 10, toplamda 38 soru yer almaktadır. Araştırmada kullanılan soru formunun 20 maddelik bölümüne (Minnesota İş Doyum Ölçeği) uygulanan güvenilirlik testi sonucunda, anket sonuçlarının oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan yardımcı meslek elemanlarının % 58,8'i erkek % 41,2'si kadınlardan, % 86,2'si 35 ve daha küçük yaş grubundan, % 73,4'ü üniversite mezunlarından oluşurken, katılımcıların sadece % 34,3'ünün 1.501 TL ve daha üzeri gelir elde ettiği tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan yardımcı muhasebe elemanlarının meslekle ilgili görüşleri değerlendirildiğinde % 66,8'i mesleği isteyerek seçtiğini, % 64,7'si mesleği severek yaptığını, % 64,4'ü mesleği kendine uygun bulduğunu ifade ederken; % 74,4'ü mükelleflerin mesleğe değer vermediğini, % 62,1'i mükelleflerin kendilerini takdir etmediğini ve % 68,8'i meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısının yeterli olmadığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeyleri % 66,59 olarak tespit edilmiştir. Buna göre yardımcı muhasebe elemanlarının doyum düzeylerinin yansız doyum ile yüksek doyum arasında ancak yansız doyuma daha yakın bir noktada olduğu söylenebilir. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde Canbaz ve Geroğlu (2014, 31) çalışmalarında serbest muhasebeci mali müşavir yardımcılarının iş doyum düzeyi % 87 olarak

tespit edilmiştir. Aktaş ve Şimşek (2015, 222) çalışmalarında çalışanların % 67,43 oranında, yöneticilerin ise % 72,31 oranında iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Yardımcı muhasebe elemanlarının da SMMM bürolarındaki çalışanlar olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çalışmada tespit edilen iş doyum düzeyinin Aktaş ve Şimşek çalışmalarıyla desteklendiği ifade edilebilir. Diğer yandan Canbaz ve Geroğlu çalışmalarında tespit edilen iş doyum düzeyinin çalışmada tespit edilen iş doyum düzeyin oldukça üzerinde olması, Canbaz ve Geroğlu çalışmalarındaki evrenin taşra fakat çalışmadaki evrenin ise büyükşehir olması ile açıklanabilir.

Araştırmanın hipotezini oluşturan demografik değişkenlerin katılımcıların iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisi test edildiğinde, demografik özelliklerden sadece meslekte çalışılan süre (kıdem) itibariyle istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu, farklılığın 1-5 yıl kıdeme sahip çalışanlar ile 6-10 yıl kıdeme sahip çalışanlardan kaynaklandığı, bunun dışında diğer demografik özellikler ile iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada örnek alınan grup, İstanbul ilindeki 39 ilçenin 29'undan seçildiğinden yapılan yorumlar genel anlamıyla kesinlik taşımamaktadır. Bu anlamda, çalışmanın diğer illerde uygulanarak kapsamının genişletilmesi sonuçların temsil edilebilirliği açısından önem taşımaktadır. Diğer yandan, gelecek çalışmalarda elde edilecek verilerde, bölgesel farklılıkların ortaya çıkabileceği unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Akıtıcı, S. ve Öztürk, M. 2016. "Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açından İncelenmesi: SDÜ Örneği", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21 (2).
- Aktaş, H.ve Şimşek, E. 2015. "Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11 (24).
- Avcı, N. ve Akdemir, İ. 2014. "Konaklama İşletmelerinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Doyumu Üzerine Etkisi", Ege Akademik Bakış, 14 (1).
- Ayan, S., F. Kocacık ve H. Karakuş. 2009. "Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği", Anatolian Journal of Psychiatry, 10.

- Canbaz, S. ve G. Demirkol Geroğlu. 2014. “Kobi’lerde İş Doyumunun Ölçümlenmesine Yönelik Babaeski’de Bir Araştırma”, ÇSGB-Çalışma Dünyası Dergisi, 2 (2).
- Demirtaş, Z. ve M. Alanoğlu. 2015. “Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki”, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 16 (2).
- Eğinli, A. 2009. “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23 (3).
- Erdem, H.ve M. Çalış Duman. 2016. “Örgüt Tarafından Sağlanan Yemek Hizmetinin Algılanan Kalitesinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri”, Business and Economic Research Journal, 7 (2).
- Ertürk, E. ve T. Keçecioglu. 2012. “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, Ege Akademik Bakış, 12 (1).
- Filiz, Z. 2014. “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10 (23).
- Güçlü, N.ve O. Zaman. 2011. “Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 9 (3).
- Güner, F., H. Çiçek ve A. Can. 2014. “Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6 (3).
- Hacıhasanoğlu, T.ve N. Karaca. 2014. “Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (4).
- Kalaycı, Ş. 2010. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın, Ankara.
- Koroğlu Ö. 2012. “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (2).
- Nazlıoğlu, E. 2009. Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, S., B. Aydoğdu ve C. Yoldaş. 2011. “Duygusal Zeka ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler: Eğitim Müfettişleri Üzerinde Bir Araştırma”, İlköğretim Online, 10 (3).
- Tambağ, H., R. Can, Y. Kahraman ve M. Şahpolat. 2015. “Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi”, Bakırköy Tıp Dergisi, 11.
- Turgut, H. ve İ.S. Mert. 2014. “Çalışanların İş Doyumlarının Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Alan Araştırması”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (4).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), www.tuik.gov.tr

(<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21864>), (Erişim Tarihi: 25.08.2016).

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği (TÜRMOB), www.turmob.org.tr
(http://www.turmob.org.tr/Arsiv/FCKEditor/userfiles/file/MESLEKI%20YETERLILIK%20KURUMU/YRD_ELM_SON.pdf), (Erişim Tarihi: 21.08.2016).

Yelboğa, A. 2012. “Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Amprik Bir Çalışma”, Ege Akademik Bakış, 12 (2).

Yıldırım, O., F. Tektüfekçi ve Y. Çukacı. 2004. “Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (2).

Aktaş, H.ve E. Şimşek. 2015. “Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11 (24).

Avcı, N. ve İ. Akdemir. 2014. “Konaklama İşletmelerinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Doyumu Üzerine Etkisi”, Ege Akademik Bakış, 14 (1).

Ayan, S., F. Kocacık ve H. Karakuş. 2009. “Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkiler: Sivas Merkez İlçe Örneği”, Anatolian Journal of Psychiatry, 10.

Demirtaş, Z. ve M. Alanoğlu. 2015. “Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki”, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 16 (2).

Eğinli, A. 2009. “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23 (3).

Erdem, H.ve M. Çalış Duman. 2016. “Örgüt Tarafından Sağlanan Yemek Hizmetinin Algılanan Kalitesinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri”, Business and Economic Research Journal, 7 (2).

Ertürk, E. ve T. Keçecioglu. 2012. “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, Ege Akademik Bakış, 12 (1).

Filiz, Z. 2014. “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10 (23).

Güçlü, N. ve O. Zaman. 2011. Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 9 (3).

Güner, F., H. Çiçek ve A. Can. 2014. “Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6 (3).

Hacıhasanoğlu, T.ve N. Karaca. (2014). “Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (4).

Kalaycı, Ş. 2010. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın.

- Köroğlu Ö. 2012. “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (2).
- Nazlıoğlu, E. 2009. Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, S., B. Aydoğdu ve C. Yoldaş. 2011. Duygusal Zeka ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler: Eğitim Müfettişleri Üzerinde Bir Araştırma, İlköğretim Online, 10 (3).
- Tambağ, H., R. Can, Y. Kahraman ve M. Şahpolat. 2015. “Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi”, Bakırköy Tıp Dergisi, 11.
- Turgut, H.ve İ.S. Mert. 2014. “Çalışanların İş Doyumlarının Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Alan Araştırması”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (4).
- Yelboğa, A. 2012. “Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Amprik Bir Çalışma”, Ege Akademik Bakış, 12 (2).
- Yıldırım, O., F. Tektüfekçi Y. Çukacı. 2004. “Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (2).
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21864>, (Erişim Tarihi: 25.08. 2016).
- http://www.turmobil.org.tr/Arsiv/FCKEditor/userfiles/file/MESLEKI%20YETERLILIK%20KURUMU/YRD_ELM_SON.pdf, (Erişim Tarihi: 21.08.2016).

EK TABLOLAR**Ek Tablo 1: Katılımcıların Yaşları İtibariyle ANOVA Sonuçları**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	142,808	3	47,603	0,671	0,570
Within Groups	22414,564	316	70,932		
Total	22557,372	319			

Ek Tablo 2: Katılımcıların Mezuniyet Düzeyleri İtibariyle ANOVA Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	390,571	3	130,190	1,856	0,137
Within Groups	22166,801	316	70,148		
Total	22557,372	319			

Ek Tablo 3: Katılımcıların Medeni Halleri İtibariyle ANOVA Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	171,667	2	85,834	1,215	0,298
Within Groups	22385,705	317	70,617		
Total	22557,372	319			

Ek Tablo 4: Katılımcıların Çocuk Sayıları İtibariyle ANOVA Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	143,156	4	35,789	0,503	0,734
Within Groups	22414,215	315	71,156		
Total	22557,372	319			

Ek Tablo 5: Katılımcıların Gelir Düzeyleri İtibariyle ANOVA Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	230,754	3	76,918	1,089	0,354
Within Groups	22326,618	316	70,654		
Total	22557,372	319			