

**KAMU KURULUŞLARINDA MUHASEBE ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN
FAKTÖRLER: KUMLUCA ÖRNEĞİⁱ**

Muhammet BARUTCU

Uzman, Antalya, Kumluca AML ve METEM.

Ahmet AĞCA

Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

ÖZET: Bu çalışma; kamu kuruluşlarının muhasebe bölümlerinde görevli personelin iş tatmin düzeylerine etki eden faktörleri ortaya koymak ve elde edilen faktörler ile çalışanların iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu doğrultuda bir anket formu hazırlanmış ve çalışma bu anketten elde edilen veriler üzerine inşa edilmiştir. Yapılan araştırmada elde edilen veriler ışığında; çalışanların cinsiyetine, yaş gruplarına, medeni durumuna, eğitim durumuna ve mesleki deneyimine göre toplam iş tatmini değişmemektedir. Çalışanların unvana göre iş tatmini, mali hizmetler uzman yardımcısında daha yüksek çıkmıştır. Araştırmaya göre, muhasebe eğitimi almamış personellerin iş tatminlerinin düşük olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Mesleği, İş Tatmini

**THE FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF ACCOUNTANTS EMPLOYED BY PUBLIC
INSTITUTIONS: EXAMPLE OF KUMLUCA**

ABSTRACT: This study was prepared for, to display the acting factors of the degree of job satisfaction to the staff of the accountant department of the public institutions and to analyse the relation between the factors which are to having from the researches and the degree of the job satisfaction of the workers. For this aim a questionnaire was prepared and used in the study. According to results, the total work efficiency doesn't change according to the employee's gender, age groups, marital status, educational level and professional experience. According to employee's profession, job satisfaction is higher in financial services assistant experts. According to the research the staff who has no education are inefficient in their jobs.

Key Words: Accountancy, Accountancy Profession, Job Efficiency

GİRİŞ

Kamu kurumlarının mali nitelikli işlemlere ilişkin bilgilerini, ilgili kişi ve kurumlara raporlar halinde sunan muhasebe, kurumların vazgeçilmez bir ögesidir. Kamu kurumlarında muhasebe hizmeti, bu birimlerde görevlendirilen personel tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda, muhasebe hizmetinin daha sağlıklı yürütülebilmesi için, görevlilerin tatmin düzeyi yüksek tutulması gerekmektedir.

Bu düşünceden yola çıkılarak, çalışmada Kumluca kamu kuruluşlarında çalışan muhasebe görevlilerine Minnesota İş Tatmin Ölçeği anketi uygulanarak, iş tatminine etki eden faktörler belirlenmek istenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde “literatür taraması”, ikinci bölümünde “araştırma yöntemi” yer almakta, takip eden bölümde “bulgular” a yer verilmekte ve sonuç ve değerlendirme ile nihayetlenmektedir.

ⁱ Bu çalışma Doç. Dr. Ahmet AĞCA'nın danışmanlığını yaptığı Muhammet BARUTCU tarafından hazırlanan “Kamu Kuruluşlarında Muhasebe Çalışanlarının İş Tatminine Etki Eden Faktörler: Kumluca Örneği” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

LİTERATÜR TARAMASI

Muhasebe, bir örgütün kaynaklarının oluşumunu bu kaynakların kullanılma biçimini, örgütün işlemleri sonucunda bu kaynaklarda meydana gelen artış ve azalışları ve örgütün finansal açıdan durumunu açıklayan bilgileri üreten ve bunları ilgili kişi ve kuruluşlara ileten bir “ bilgi sistemi”dir (Sevilengül, 2001: 9).

Muhasebe sistemi, ekonomik olayları ve bunların sonuçlarını değerleyebilmek için geliştirilmiş, belirli kavram ve kuramları bulunan bir düşünce sistemidir. Bu düşünce sisteminde, belirli bir dönem ve bu dönemin sonundaki durum ile ilgili ekonomik bilgiler değerlemeye hazır hale getirilir. Zamanında ulaşabilecek muhasebe bilgileri üzerinde yapılan bilinçli değerlendirmeler, yorumlar yardımı ile işletmeler başarılı olarak yönetilebilirler (Erdamar, 1999: 3).

Muhasebe bilgileri üzerinde bilinçli değerlendirmeler yapılması için, muhasebe biriminde görevlendirilecek işgörenin muhasebe bilgisine sahip olması gerekmektedir.

Muhasebecilik; mühendislik, mimarlık, hukuk, tıp gibi bir meslek olarak kabul edilir. Bir uğraşmayı meslek yapan önemli bazı özellikler söz konusudur. Bu özellikleri aşağıdaki biçimde sıralamak mümkündür.

i-Tüm meslekler karmaşık ve sürekli gelişen bir bilgi yapısını içerirler.

ii-Tüm mesleklerde uygulayıcılar, uygulamada karşılaştıkları çoğu problemlerin çözümünde kendi mesleki yargılarını kullanırlar.

iii-Tüm mesleklerde, kişisel çıkarlara rağmen kamu yararına hizmet edecek mesleki bir sorumluluk vardır (Marşap, 1995:4).

Yapılan açıklamalara göre, yürütülen uğraşının meslek kabul edilebilmesi için aşağıda belirtilen nitelikleri taşıması gerekmektedir. Bunlar;

-Yaşamı sürdürmesi

-Yoğun bir eğitim olması

-Bilgi birikimi olması

-Kapasiteyi geliştirilmesi

-Bir işe yaradığı duygusunun yol açtığı doyuma ulaşması olarak sıralanabilir.

Türkiye’de muhasebecilik, kamu kuruluşlarında ve özel kuruluşlarda farklı pozisyonlarda görev almaktadır.

Kamu kuruluşlarında çalışan muhasebe görevlilerinin pozisyonları, görevleri ve bu pozisyona gelmek için şartları 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanun’unda belirtilmiştir. Bu kanunda belirtilen pozisyonlar: Bakanlar, üst yöneticiler, muhasebe yetkilisi, harcama yetkilisi, gerçekleştirme görevlisi, mali hizmetler biriminde çalışanlar, muhasebe yetkilisi mutemedi, iç denetçi, Sayıştay çalışanları ve iç denetim koordinasyon kurulu üyeleri.

KAMU KURULUŞLARINDA MUHASEBE ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER: KUMLUCA ÖRNEĞİ

Muhammet BARUTCU, Ahmet AĞCA

Özel kuruluşlarda çalışan muhasebe görevlilerinin pozisyonları, görevleri ve bu pozisyona gelmek için şartları 3568 sayılı Serbest Muhasebe Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir Kanun’unda belirtilmiştir. Bu kanunda belirtilen pozisyonlar: Serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir.

İş tatmini, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin, “beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” akla gelmektedir (Şimşek, 2003: 150).

İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta incelenmektedir. Kişinin tatmin düzeyini ve boyutunu etkileyen başlıca bireysel unsurlar cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, olumlu-olumsuz his, kişilik özellikleri, mesleki deneyim, unvan, medeni durum ve kültür olarak söylenebilir. Kişinin tatmin düzeyini ve boyutunu etkileyen örgütsel faktörler sırasıyla; fiziksel özellikler, ücret düzeyi, iş arkadaşları, ast-üst ilişkileri, ilerleme imkânları, kararlara katılma, iş ve işin özellikleri, kontrol, iletişim, güven, örgüt büyüklüğü, örgütün sosyal görünümü ve çalışma koşulları, kurum ve yönetim biçimi ve takdir edilme olarak sıralanabilir.

İş tatmini ile ilgili pek çok çalışma yapılmış ve birçok teori geliştirilmiştir. Her teori, kendi görüşünü destekleyici bulguları elde etmeye çalışmıştır. Teorilerin bir kısmı işgörenlerin ihtiyaçları dikkate alınarak işgörenlerin kendisinden kaynaklanan faktörlere önem verirken, bir kısmı da işgörenin çevresinden kaynaklanan faktörlere önem vermişlerdir. Bu nedenle iş tatmini teorilerini içsel (kapsam) ve dışsal (süreç) olmak üzere iki ana grupta incelemek mümkündür. İşgörenin kendisinden kaynaklanan faktörler kapsam teorilerini; işgörenin çevresinden kaynaklanan faktörler ise süreç teorilerini oluşturmaktadır.

Davranışı ‘neyin’ motive ettiği üzerinde duran teorilere kapsam (içerik) teorileri; davranışın ‘nasıl’ motive edildiği üzerinde duran teorilere süreç teorileri denir (Tosi ve Mero, 2003: 72).

Bu güne kadar ülkemizde muhasebecilerin iş tatmini ile ilgili sadece iki araştırma yapılmıştır.

Marşap, Beyhan (1995), Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanarak kişisel, mesleki ve çevresel faktörlerin, muhasebecilerin iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, en yüksek düzeyde tatmin sağlayabilmek için tatminsizliğe neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması, mesleki eğitim ve öğretime önem verilmesi, yapılan iş karşılığında alınan ücret arasındaki dengenin çok iyi biçimde kurulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Özyürek, Hamide (2009), “Muhasebe meslek mensuplarının sorunlarını belirleme anketi” kullanarak meslek mensuplarının sorunlarını tespit etmek, bu sorunları ortadan kaldıracak çözüm önerilerini araştırmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, meslek mensuplarının meslekte olmaktan mutlu oldukları, mesleğin geleceğine umutla baktıkları ve mesleğin standartlaşmasının gelecek için olumlu sonuçlar getirmesi beklendiği sonuçlarına varılmıştır.

YÖNTEM

Bu araştırmanın evreni ve örneklemini Kumluca ilçesindeki kamu kuruluşlarıdır.

Çalışmada somut sonuçlara ulaşmak için veri analizi yöntemi seçilmiş, analizde kullanılacak verileri oluşturmak için beşli likert ölçeği kullanılarak anket hazırlanmıştır. Anket sorularını ölmek üzere ankette yer alan her bir ifadenin karşısında “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum”, “çok memnunum” şeklinde beş katılma derecesi bulunmaktadır. Anketler toplam 142 kişiye uygulanmıştır. Bu çalışmada istatistiksel analizler SPSS.13 paket programıyla yapılmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metodların (ortalama, standart sapma) yani sıra normal dağılıma uygunluğu tespit edilmiş, çoklu gruplar arası karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi, ikili grupların karşılaştırılmasında bağımsız t testi kullanılmıştır. Sonuçlar, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. 20 soruluk anketin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,936 olarak bulunmuştur. İş Tatmin Ölçeği, anlaşılır olması, iş tatminini iç ve dış faktörler olarak sınıflandırması ve değerlendirmesi kolay olduğu için tercih edilmiştir.

Bu sınıflandırmada iç faktörler Heizberg'in güdüleyici faktörlerini, dış faktörler ise hijyen faktörlerini temsil etmektedir. 12 soru ile iç faktörler, 8 soru ile de dış faktörler olarak değerlendirilebilmektedir. İç faktörler: aktivite, serbestlik, değişiklik, sosyal statü, ahlaki değerler, güvence, sosyal hizmet, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, başarı ve yaratıcılık. Dış faktörler: yönetim, teknik-yönetim, şirket politikaları ve uygulamaları, ücret, ilerleme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve takdir edilme.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma örnekleme ilişkin demografik veriler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir (Tablo 1):

Tablo 1: Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler

Cinsiyet	N	%	Mesleki Deneyim	N	%
Erkek	111	78,2	1 yıldan az	11	7,7
Kadın	31	21,8	1-5 yıl	37	26,1
Yaş Grubu			6-10 yıl	51	35,9
18-25	2	1,4	11-20 yıl	25	17,6
26-35	38	26,8	20 yıl üzeri	18	12,7
36-55	91	64,1	Lise Düzeyinde Okul Türü		
56 üstü	11	7,7	Düz Lise	10	7,0
Medeni Durum			Meslek Lisesi	4	2,8
Evli	115	81,0	Yüksekokul Düzeyde Okul Türü		
Bekar	27	19,0	Astsubay Hazırlama Okulu	1	0,7
Eğitim Durumu			Polis MYO	3	2,1
Lise	14	9,9	Teknik Programlar MYO	3	2,1
Yüksekokul	16	11,3	Eşit Ağırlık Programlar MYO	5	3,5
Lisans	105	73,9	Sözel Programlar MYO	4	2,8
Yüksek L.	7	4,9	Lisans Düzeyinde Okul Türü		
Çalışanların Unvanı			Eğitim	57	39,9
Harcama Yetk.	53	37,3	Fen Edebiyat	2	1,4
Gerç. Gör.	53	37,3	Hukuk	2	1,4
Muh. Yetkilisi	5	3,5	İktisat	7	4,9
Mali Hiz. Uzm.	1	0,7	İşletme	20	14,1
Mali Hiz. Uzm.Yrd.	1	0,7	Kamu Yönetimi	1	0,7
Mutemet	29	20,4	Kara Harp Okulu	1	0,7
Mezun Olunan Program			Maliye	4	2,8
Muhasebe Alanı	35	24,6	Mühendislik	10	7,0
Muhasebe Alanı Dışı	107	75,4	Ziraat	1	0,7
			Y. Lisans Düzeyinde Okul Türü		
			Fen Bilimleri	5	3,5
			Sağlık Bilimleri	1	0,7
			Sosyal Bilimler	1	0,7

Tablo 1'e göre, ankete katılanların; % 78'i erkek, %81'i evli, %91'i 36-55 yaş grubu ve %73'ü lisans mezunudur. Ankete katılanların %75'i muhasebe alanı dışından mezun olduğu görülmektedir (Bknz. Tablo 1.).

**KAMU KURULUŞLARINDA MUHASEBE ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN
FAKTÖRLER: KUMLUCA ÖRNEĞİ**

Muhammet BARUTCU, Ahmet AĞCA

Çalışmada cinsiyet-iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için üç hipotez kurulmuştur. Aşağıda bulunan üç hipotezde, “Cinsiyet ile iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla bağımsız grup t testi kullanılmıştır.

A₁: Cinsiyet ile toplam iş tatmini

H₀: Kurumda çalışan personellerin cinsiyet ile toplam iş tatminleri arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin cinsiyet ile toplam iş tatminleri arasında farklılık vardır.

A₂: Cinsiyet ile iç faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin cinsiyet ile iç faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin cinsiyet ile iç faktör puanları arasında farklılık vardır.

A₃: Cinsiyet ile dış faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin cinsiyet ile dış faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin cinsiyet ile dış faktör puanları arasında farklılık vardır.

Tablo 2: Cinsiyet-İş Tatmini Bağımsız Grup t Testi

Cinsiyet-İş Tatmini	N	\bar{X}	S.D.	t	p (2-tailed)	Sonuç	
A1	Erkek	111	2,859	0,875	5,585	0,46	H0 Kabul
	Kadın	31	2,974	0,725			
A2	Erkek	111	2,75	0,814	3,464	0,368	H0 Kabul
	Kadın	31	2,88	0,703			
A3	Erkek	111	2,719	0,923	4,232	0,773	H0 Kabul
	Kadın	31	2,776	0,754			

0,05 anlamlılık düzeyinde sig. (2-tailed) <0,05 ise gruplar arasındaki fark önemlidir (Kılıç, İ. ve Ural A., 2006: 204). Yapılan analizler sonunda Tablo 2’de belirtilen A₁, A₂ ve A₃ ifadelerinde H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Yani cinsiyet ile iş tatmini arasında ilişki bulunamamıştır.

Yaş grubu-iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için üç hipotez kurulmuştur. Aşağıda belirtilen üç hipotezde, “Yaş ile iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla tek faktörlü varyans analizi kullanılmıştır.

A₄: Yaş grubu ile toplam iş tatmini

H₀: Kurumda çalışan personellerin yaş grubu ile toplam iş tatminleri arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin yaş grubu ile toplam iş tatminleri arasında farklılık vardır.

A₅: Yaş grubu ile iç faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin yaş grubu ile iç faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin yaş grubu ile iç faktör puanları arasında farklılık vardır.

A₆: Yaş grubu ile dış faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin yaş grubu ile dış faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin yaş grubu ile dış faktör puanları arasında farklılık vardır.

Tablo 3: Yaş Grubu-İş Tatmini Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA)

Yaş Grubu-İş Tatmini	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	Sonuç	
A4	18-25	2	2,25	0,272	0,665	0,575	H0 Kabul
	26-35	38	2,815	0,125			
	36-55	91	2,928	0,07			
	56 üstü	11	2,881	0,15			
A5	18-25	2	2,00	0,762	0,833	0,478	H0 Kabul
	26-35	38	2,763	0,724			
	36-55	91	2,809	0,353			
	56 üstü	11	2,734	0,740			
A6	18-25	2	2,437	0,319	0,784	0,505	H0 Kabul
	26-35	38	2,575	0,129			
	36-55	91	2,792	0,07			
	56 üstü	11	2,795	0,06			

Yapılan analizler sonunda Tablo 3'te belirtilen A₄, A₅ ve A₆ ifadelerinde H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Yani yaş grubu ile iş tatmini arasında ilişki bulunamamıştır.

Medeni durum-iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için üç hipotez kurulmuştur. Aşağıdaki hipotezlerde, "Medeni durum ile iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla bağımsız grup t testi kullanılmıştır.

A₇: Medeni durum ile toplam iş tatmini

H₀: Kurumda çalışan personellerin medeni durumu ile toplam iş tatminleri arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin medeni durumu ile toplam iş tatminleri arasında farklılık vardır.

A₈: Medeni durum ile iç faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin medeni durumu ile iç faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin medeni durumu ile iç faktör puanları arasında farklılık vardır.

A₉: Medeni durum ile dış faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin medeni durumu ile dış faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin medeni durumu ile dış faktör puanları arasında farklılık vardır.

Tablo 4: Medeni Durum-İş Tatmini Bağımsız Grup t Testi

Cinsiyet-İş Tatmini		N	\bar{X}	S.D.	t	p (2-tailed)	Sonuç
A7	Evli	115	2,93	0,739	0,393	0,144	H0 Kabul
	Bekar	27	2,692	0,824			
A8	Evli	115	2,818	0,713	0,286	0,198	H0 Kabul
	Bekar	27	2,617	0,778			
A9	Evli	115	2,785	0,765	0,554	0,081	H0 Kabul
	Bekar	27	2,490	0,868			

Yapılan analizler sonunda Tablo 4'te belirtilen A₇, A₈ ve A₉ ifadelerinde H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Yani, medeni durum ile iş tatmini arasında ilişki bulunamamıştır.

Eğitim durumu-iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için üç hipotez kurulmuştur. Aşağıda bulunan üç hipotezde, “Eğitim durumu ile iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla tek faktörlü varyans analizi kullanılmıştır.

A₁₀: Eğitim durumu ile toplam iş tatmini

H₀: Kurumda çalışan personellerin eğitim durumu ile toplam iş tatminleri arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin eğitim durumu ile toplam iş tatminleri arasında farklılık vardır.

A₁₁: Eğitim durumu ile iç faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin eğitim durumu ile iç faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin eğitim durumu ile iç faktör puanları arasında farklılık vardır.

A₁₂: Eğitim durumu ile dış faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin eğitim durumu ile dış faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin eğitim durumu ile dış faktör puanları arasında farklılık vardır.

Tablo 5: Eğitim Durumu-İş Tatmini Tek Faktörlü Varyans Analizi

Yaş Grubu-İş Tatmini	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	Sonuç	
A10	Lise	14	2,964	0,929	1,985	0,119	H0 Kabul
	Y.okul	16	3,278	0,753			
	Fakülte	105	2,805	0,73			
	Y.Lisans	7	3,021	0,651			
A11	Lise	14	2,791	0,865	2,294	0,081	H0 Kabul
	Y.okul	16	3,145	0,709			
	Fakülte	105	2,7	0,701			
	Yüksek Lisans	7	3,107	0,671			
A12	Lise	14	2,437	0,319	2,144	0,097	H0 Kabul
	Y.okul	16	2,575	0,129			
	Fakülte	105	2,792	0,07			
	Yüksek Lisans	7	2,795	0,06			

Yapılan analizler sonunda Tablo 5'te belirtilen A₁₀, A₁₁ ve A₁₂ ifadelerinde H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Yani eğitim durumu ile iş tatmini arasında ilişki bulunamamıştır.

Mesleki deneyim-iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için üç hipotez kurulmuştur. Aşağıda belirtilen üç hipotezde, "Mesleki deneyim ile iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla tek faktörlü varyans analizi kullanılmıştır.

A₁₃: Mesleki deneyim ile toplam iş tatmini

H₀: Kurumda çalışan personellerin mesleki deneyimi ile toplam iş tatminleri arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin mesleki deneyimi ile toplam iş tatminleri arasında farklılık vardır.

A₁₄: Mesleki deneyim ile iç faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin mesleki deneyimi ile iç faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin mesleki deneyimi ile iç faktör puanları arasında farklılık vardır.

A₁₅: Mesleki deneyim ile dış faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin mesleki deneyimi ile dış faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin mesleki deneyimi ile dış faktör puanları arasında farklılık vardır.

Yapılan analizler sonunda Tablo 6'da belirtilen A₁₃, A₁₄ ve A₁₅ ifadelerinde H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Yani mesleki deneyim ile iş tatmini arasında ilişki bulunamamıştır (Bknz. Tablo.6).

**KAMU KURULUŞLARINDA MUHASEBE ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN
FAKTÖRLER: KUMLUCA ÖRNEĞİ**

Muhammet BARUTCU, Ahmet AĞCA

Tablo 6: Mesleki Deneyim-İş Tatmini Tek Faktörlü Varyans Analizi

Mesleki Deneyim-İş Tatmini	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	Sonuç	
A13	1 yıldan az	11	2,522	0,614	1,473	0,214	H0 Kabul
	1-5 yıl	37	2,89	0,76			
	6-10 yıl	51	2,855	0,677			
	11-20 yıl	25	2,864	0,868			
	20 yıl üzeri	18	3,205	0,845			
A14	1 yıldan az	11	2,431	0,662	1,144	0,338	H0 Kabul
	1-5 yıl	37	2,783	0,743			
	6-10 yıl	51	2,753	0,672			
	11-20 yıl	25	2,81	0,824			
	20 yıl üzeri	18	3,018	0,731			
A15	1 yıldan az	11	2,386	0,563	1,616	0,174	H0 Kabul
	1-5 yıl	37	2,753	0,766			
	6-10 yıl	51	2,698	0,697			
	11-20 yıl	25	2,645	0,901			
	20 yıl üzeri	18	3,097	0,975			

Unvan-iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için üç hipotez kurulmuştur. Aşağıdaki üç hipotezde, “Unvan ile iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla tek faktörlü varyans analizi kullanılmıştır.

A₁₆: Unvan ile toplam iş tatmini

H₀: Kurumda çalışan personellerin unvanı ile toplam iş tatminleri arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin unvanı ile toplam iş tatminleri arasında farklılık vardır.

A₁₇: Unvan ile iç faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin unvanı ile iç faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin unvanı ile iç faktör puanları arasında farklılık vardır.

A₁₈: Unvan ile dış faktör puanları

H₀: Kurumda çalışan personellerin unvanı ile dış faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: Kurumda çalışan personellerin unvanı ile dış faktör puanları arasında farklılık vardır.

Tablo 7: Unvan-İş Tatmini Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA)

Mesleki Deneyim-İş Tatmini		N	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	Sonuç
A16	Harcama Yetkilisi	53	2,607	0,843	4,967	0,000	H1 Kabul
	Gerçekleştirme Görevlisi	53	2,881	0,546			
	Muhasebe Yetkilisi	5	3,84	0,417			
	Mali Hizmetler Uzmanı	1	3,6	-			
	Mali Hizmetler Uzman Yrd.	1	3,85	-			
	Mutemet	29	3,17	0,742			
A17	Harcama Yetkilisi	53	2,52	0,776	4,646	0,001	H1 Kabul
	Gerçekleştirme Görevlisi	53	2,764	0,563			
	Muhasebe Yetkilisi	5	3,616	0,351			
	Mali Hizmetler Uzmanı	1	3,416	-			
	Mali Hizmetler Uzman Yrd.	1	3,583	-			
	Mutemet	29	3,089	0,743			
A18	Harcama Yetkilisi	53	2,45	0,915	4,209	0,001	H1 Kabul
	Gerçekleştirme Görevlisi	53	2,768	0,582			
	Muhasebe Yetkilisi	5	3,7	0,603			
	Mali Hizmetler Uzmanı	1	3,5	-			
	Mali Hizmetler Uzman Yrd.	1	3,75	-			
	Mutemet	29	2,939	0,702			

Sig. (2-tailed) sonucu grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (%95 güven aralığı içinde sig. değeri 0,05'ten küçük çıkmıştır). Dolayısıyla sıfır hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiş olur. Yani unvan ile iş tatmini arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu durumda iş tatmini konusunda unvanı muhasebe yetkilisi, mali hizmetler uzmanı ve mali hizmetler uzman yardımcısı olanların unvanı harcama yetkilisi, gerçekleştirme görevlisi ve mutemet olanlara göre farklı düşündükleri yorumu yapılabilir.

Mezuniyet-iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için üç hipotez kurulmuştur. Aşağıda bulunan üç hipotezde, "Mezun olunan alan ile iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır. Bu amaçla bağımsız grup t testi kullanılmıştır.

A₁₉: Mezun olunan alan ile toplam iş tatmini

H₀: 3568 Sayılı Kanunda belirtilen bölümlerden mezun olan kurum çalışanlarının toplam iş tatminleri arasında farklılık yoktur.

H₁: 3568 Sayılı Kanunda belirtilen bölümlerden mezun olan kurum çalışanlarının toplam iş tatminleri arasında farklılık vardır.

A₂₀: Mezun olunan alan ile iç faktör puanları

**KAMU KURULUŞLARINDA MUHASEBE ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN
FAKTÖRLER: KUMLUCA ÖRNEĞİ**

Muhammet BARUTCU, Ahmet AĞCA

H₀: 3568 Sayılı Kanunda belirtilen bölümlerden mezun olan kurumda çalışanlarının iç faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: 3568 Sayılı Kanunda belirtilen bölümlerden mezun olan kurumda çalışanlarının iç faktör puanları arasında farklılık vardır.

A₂₁: Mezun olunan alan ile dış faktör puanları

H₀: 3568 Sayılı Kanunda belirtilen bölümlerden mezun olan kurum çalışanlarının dış faktör puanları arasında farklılık yoktur.

H₁: 3568 Sayılı Kanunda belirtilen bölümlerden mezun olan kurum çalışanlarının dış faktör puanları arasında farklılık vardır.

Tablo 8: Mezuniyet-İş Tatmini Bağımsız Grup t Testi

Cinsiyet-İş Tatmini		N	\bar{X}	S.D.	t	p (2-tailed)	Sonuç
A19	3568'de belirtilen programlardan mezun	35	3,78 7	0,47 2	1,5 25	0,000	H1 Kabul
	3568'de belirtilen programlardan mezun olmayan	107	2,58 9	0,58			
A20	3568'de belirtilen programlardan mezun	35	3,64 2	0,40 4	4,4 88	0,000	H1 Kabul
	3568'de belirtilen programlardan mezun olmayan	107	2,44 7	0,57 1			
A21	3568'de belirtilen programlardan mezun	35	3,56 7	0,55 7	1,7 31	0,000	H1 Kabul
	3568'de belirtilen programlardan mezun olmayan	107	2,45 7	0,65 6			

Sig. (2-tailed) sonucu grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (%95 güven aralığı içinde sig. değeri 0,05'ten küçük çıkmıştır). Dolayısıyla sıfır hipotezi red edilerek, alternatif hipotez kabul edilmiş olur. Yani mezun olunan alan ile iş tatmini arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu durumda iş tatmini konusunda 3568 Sayılı Kanunda belirtilen programlardan mezun olanlar ile mezun olmayanların farklı düşündükleri yorumu yapılabilir.

Sorulara ilişkin İstatistikler

Tablo 9: Sorulara İlişkin İstatistikler

İç Faktörlere Ait Sorular	\bar{X}	S. D.	N
1.Aktivite: Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	2,908	1,016	142
2.Serbestlik: Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	2,901	0,969	142
3.Değişiklik: Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	2,605	1,110	142
4.Sosyal statü: Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	3,331	1,140	142
7.Ahlaki değerler: Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	3,063	1,046	142
8.Güvence: Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	3,197	1,143	142
9.Sosyal hizmet: Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	3,436	1,126	142
10.Otorite: Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	3,119	1,157	142
11.Yeteneklerini kullanma: Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	2,823	1,256	142
15.Sorumluluk: Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	2,500	1,121	142
19.Başarı: Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	3,126	1,172	142
20.Yaratıcılık: Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	2,845	1,289	142
Dış Faktörlere Ait Sorular	\bar{X}	S. D.	N
5.Yönetim: Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	2,873	1,116	142
6.Teknik-Yönetim: Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	2,816	1,089	142
12.Şirket politikaları ve uygulamaları: İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	2,619	1,159	142
13.Ücret: Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	2,077	1,117	142
14.İlerleme: Terfi imkanının olması yönünden	2,366	1,101	142
16.Çalışma şartları: Çalışma şartları yönünden	3,035	1,074	142
17.Çalışma arkadaşları: Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	3,331	1,183	142
18.Takdir edilme: Yaptığım iş karşılığı takdir edilmem yönünden	2,718	1,163	142

Yukarıdaki tabloya göre, muhasebecilerin; iş tatminine etki eden iç faktörlerde belirtilen “aktivite, serbestlik, değişiklik, yeteneklerini kullanma, sorumluluk ve yaratıcılık” sorularına verdikleri cevapların ortalaması 3’ün altında çıkmıştır. Bu sonuca göre mezun olunan alanın önemli olduğunu söylemek mümkündür. Muhasebe alanı dışından mezun olanlar, muhasebe bilgisine sahip olmadıkları için yukarıda ifade edilen soruların ortalamasının düşmesine sebep olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 9’a göre, muhasebecilerin; iç faktörlerde belirtilen “sosyal statü, ahlaki değerler, güvence, sosyal hizmet, otorite ve başarı” sorularına verdikleri cevapların ortalaması 3’ün üstünde çıkmıştır. Muhasebecilerin yukarıdaki

KAMU KURULUŞLARINDA MUHASEBE ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER: KUMLUCA ÖRNEĞİ

Muhammet BARUTCU, Ahmet AĞCA

ifadelerde ortalamanın yüksek olmasının nedenleri olarak, kamu kuruluşlarında iş güvencesinin daha yüksek olması, bir şeyler başarma ve o başarılarla anılma isteğinin fazla olması, halkın kamu kuruluşlarında çalışanlara değer vermesi ve yıllar ilerledikçe otoritesinin artacağına inanmasını söyleyebiliriz.

Yukarıdaki tabloya göre, iç faktörlerde belirtilen “sosyal hizmet” sorusu en yüksek ortalamaya sahiptir. Buna göre muhasebeciler, başkaları için yararlı oldukları düşüncesine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 9’a göre, iç faktörlerde belirtilen “sorumluluk” sorusu en düşük ortalamaya sahiptir. Bu soruda muhasebecilerin kendi fikir/kanaatlerini rahatça ifade edemediği görülmüştür. Bunun nedeni olarak muhasebecinin, muhasebe alanı dışından mezun olmasını söyleyebiliriz. Muhasebe alanı dışından mezun olanın muhasebe bilgisi olmadığı için bu alanla ilgili bir yorum yapamayacağı açıktır.

Yukarıdaki tabloya göre, muhasebecilerin; iş tatminine etki eden dış faktörlerde belirtilen “yönetim, teknik-yönetim, şirket politikaları ve uygulamaları, ücret, ilerleme ve takdir edilme” sorularına verdikleri cevapların ortalaması 3’ün altında çıkmıştır. Burada yöneticilerin iyi yönetmediği, yöneticilerin karar vermede eksik olduğu, muhasebecilerle ilgili kararların yerinde olmadığı, muhasebecilerin aldıkları ücretin az olduğu, terfi imkanlarının yerinde olmadığı ve muhasebecilerin yeterli kadar takdir edilmedikleri sonuçlarına varılabilir.

Tablo 9’a göre, muhasebecilerin; dış faktörlerde belirtilen “çalışma şartları ve çalışma arkadaşları” sorularına verdikleri cevapların ortalaması 3’ün üstünde çıkmıştır. Burada muhasebecilerin, çalışma ortamlarının iyi olduğu ve çalışma arkadaşlarının birbirleriyle iyi anlaştıkları görülmüştür.

Yukarıdaki tabloya göre, dış faktörlerde belirtilen “çalışma arkadaşları” sorusu en yüksek ortalamaya sahiptir. Ortalamanın yüksek çıkması muhasebecilerin, arkadaşlarla ilişkilere daha fazla önem vermesi, uzun süre aynı işi, aynı sorunları, aynı çalışma ortamlarını paylaşmasından doğan yakınlığa bağlanabilir.

Tablo 9’a göre, dış faktörlerde belirtilen “ücret” sorusu en düşük ortalamaya sahiptir. Bu soruda muhasebecilerin aldıkları ücretten memnun olmadıkları görülmüştür. Bunun nedeni olarak muhasebecilerin, yaptıkları iş karşılığında aldıkları maaşın yetersiz olduğu düşüncesine sahip oldukları yorumu yapılabilir.

Tablo 10: Sorulara İlişkin Genel İstatistikler

	\bar{X}	Min.	Max.	Fark	Max. / Min.	Varyans	N
Soruların genel ortalaması	2,885	2,077	3,437	1,359	1,654	,117	20
Sorular arası ort. Korelasyon	,422	,212	,689	,477	3,245	,010	20

Tablo 10’a göre, soruların genel ortalaması 2,885 ve sorular arasındaki ortalama korelasyon 0,422 olarak bulunmuştur.

Analiz sonuçlarına göre personellerin iş tatmini konusunda kararsız olduğu görülmüştür (ankette 2=memnun değilim; 3=kararsızım değerleri verilmiştir, soruların genel ortalaması=2,885 çıkmıştır). Yani, muhasebecilerin işinden memnun olmadıkları sonucuna varılmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Analiz sonuçlarına göre kamu kuruluşlarında çalışan muhasebecilerin iş tatmini; cinsiyete, yaş grubuna, medeni durumuna, eğitim durumuna ve mesleki deneyime göre değişmemektedir. İş tatmini, personellerin unvanı ve mezun oldukları alana göre değişmektedir.

Unvana bağı yapılan analizlere göre; genel iş tatmini, içsel faktörlere bağı iş tatminleri ve dışsal faktörlere bağı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık unvanı mali hizmetler uzman yardımcısı olanların lehine gerçekleşmiştir. Bu durumda unvanı mali hizmetler uzman yardımcısı olanlar, diğer meslek gruplarına göre daha memnun olmaktadır. Mali hizmetler uzman yardımcısı olanlar; “aktivite”, “serbestlik”, “sosyal statü”, “yönetim”, “teknik-yönetim”, “güvence”, “sosyal hizmet”, “yeteneklerini kullanma”, “şirket politikaları ve uygulamaları”, “ücret”, “sorumluluk”, “çalışma şartları”, “çalışma arkadaşları”, “başarı” ve “yaratıcılık” yönünden diğer meslek gruplarına göre daha memnun olmaktadır.

Mali hizmetler uzman yardımcısı kadrosuna atanabilmek için, en az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden veya bunlara denkliği yetkili makamlarca kabul edilen yurt içi veya yurt dışındaki öğretim kurumlarından mezun olmak gerekir. Bu programlardan mezun olan kişiler alanlarında kapsamlı bir bilgiye sahiptir. Yukarıdaki analiz sonuçlarına göre mali hizmetler uzman yardımcılarının “yeteneklerini kullanma”, “sorumluluk” ve “yaratıcılık” yönünden diğer meslek gruplarına göre daha memnun olması, mezun oldukları alanı öne çıkarmıştır.

Çalışanların mezun oldukları alana bağı yapılan analizlere göre; genel iş tatmini, içsel faktörlere bağı iş tatminleri ve dışsal faktörlere bağı iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan mezun olanlar, iş tatmin ölçüğünde belirtilen tüm sorularda diğer programlardan mezun olanlara göre daha memnun olmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre muhasebe programlarından mezun olmayanların tatminsizliğine neden olan faktörler: aktivite, serbestlik, sosyal statü, güvence, sosyal hizmet, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yönetim, teknik yönetim, şirket politikaları ve uygulamaları, ücret, ilerleme, çalışma şartları ve takdir edilme. İstatistik sonuçlara göre muhasebe programlarından mezun olanların tatminsizliğine neden olan faktörler: değişiklik, ahlaki değerler, otorite, ilerleme ve takdir edilme. Sonuç olarak ilerleme ve takdir edilme muhasebe programlarından mezun olanlarla mezun olmayanların ortak iş tatminsizliğine neden olan faktörlerdir.

Yukarıdaki sonuçlara göre aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

Muhasebe mesleğini yapan kişilerin mesleklerinde en yüksek düzeyde tatmin sağlayabilmeleri için tatminsizliğe neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Analiz sonuçlarına göre mezun olunan alan iş tatmini açısından önem taşımaktadır. 3568 Sayılı Meslek Yasasında belirtilen bölümlerden mezun olmayanların iş tatmin düzeyleri yeterli olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla kamu kuruluşlarında muhasebe pozisyonlarına 3568 Sayılı Meslek Yasasında belirtilen programlardan mezun olan kişilerin getirilmesi sağlanmalıdır.

Muhasebecilerin iş tatmin düzeylerinin artırılması için, yaptıkları iş karşılığı aldıkları ücret arasındaki denge çok iyi kurulmalıdır. Doğum günleri, yılbaşı, bayram vb. kutlamalar ve tüm çalışanların bir araya geldiği diğer organizasyonlar düzenlenerek, çalışanlar arasında arkadaşlık ilişkisinin ve sosyal yapının gelişmesi sağlanmalıdır.

Kamu kuruluşları yönetimince belirli aralıklarla yapılacak toplantılara muhasebecilerin katılımı sağlanmalıdır. Bu, muhasebecilerin yönetimle ilgili kararlara katılabilmesine ve yönetimce alınan kararlara öğrenebilmesine olanak sağlayacaktır. Yöneticilerin, muhasebecilerin kendilerini geliştirmeleri için lisans, yüksek lisans ve doktora programlarına katılmalarına izin vermesi, muhasebecilerin ileride doğacak terfi olanaklarından umutlu olmaya itecek; bu da terfi olanaklarından ve amirlerin yönetim uygulamalarından doğan tatminsizliğin bir ölçüde azalmasına neden olacaktır.

Adil bir terfi sisteminin getirilmesi sağlanarak çalışanların terfiden kaynaklanan tatminsizliğinin azalması sağlanabilir. Maaş haricinde, sözlü olarak takdir etme, çekiliş, ek ücret, ek tatil gibi ödüllerin oluşturulması başarılı uygulamaların sürekliliğini ve başarı düzeyinin artmasını sağlamaktadır. Bu da takdir edilmeden kaynaklanan tatminsizliğin azalmasını sağlayabilir.

KAMU KURULUŞLARINDA MUHASEBE ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER: KUMLUCA ÖRNEĞİ

Muhammet BARUTCU, Ahmet AĞCA

Muhasebecilerin yetki ve sorumluluk sahibi olmamaktan duyduğu tatminsizliği gidermek için yeni yetki ve sorumluluk alanları geliştirilmelidir. Muhasebede bulunan işlerin daha detaylarına ayrılarak uzmanlık alanlarının oluşturulması sağlanmalıdır. Muhasebecilerin sosyal hizmetlerden duydukları tatminsizliğin ortadan kaldırılabilmesi için, ulaşım, dinlenme tesisi, tüketim kooperatifi gibi olanakları sağlama yolunda girişimlerde bulunulmalıdır.

İş tatmin ölçümleri sayesinde çalışanlar yeteneklerine göre iş dallarına yerleştirilerek üreticilikleri ve yaratıcılıkları maksimum düzeye çıkartılabilir. Bu nedenle de kuruluşlarda belirli aralıklarla iş tatmin ölçümleri yapılmalıdır.

Bu çalışmanın daha geniş bir muhasebeci grubuna uygulanması daha sağlıklı sonuçlar alınmasına ve hipotezin yeniden test edilmesine olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- ERDAMAR, C. ve F.O. BASIK, (1999), Finansal Muhasebe, İ.Ü.İ.F. İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No: 6, İstanbul.
- MARŞAP, Beyhan, (1995), ‘‘Muhasebe Mesleğinde İş Tatminin Türkiye Açısından İncelenmesi’’, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- SEVİLENGÜL, Orhan, (2001), Tekdüzen Muhasebe Sistemi ile Uyumlu Genel Muhasebe, Gazi Yayınları, Ankara.
- ŞİMŞEK, M. Şerif vd., (2003), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- TOSİ, H. L. and N. P. MERO, (2003), The Fundamentals of Organizational Behavior, Blackwell Publishing, UK.
- URAL, A., ve İ., KILIÇ, (2006), Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara.
- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu, (2011).
- 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Yasası, (2011).

