

## MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ

DOI NO: 10.5578/jeas.8676

BURHAN HEYBELİ\* BURAK KAYIHAN\*\* YUSUF TEPELİ\*\*\*

### ÖZ

Bu çalışma muhasebe meslek mensuplarının iş yaşamındaki tatmin düzeylerinin demografik özelliklere göre nasıl değiştiğinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi 2013 yılında Muğla il genelinde faaliyet gösteren 1194 muhasebe meslek mensubudur. Geçerli olan 299 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği'ne göre iş tatmin düzeyleri içsel, dışsal ve genel olmak üzere üçe ayrılır. Sonuç olarak, muhasebe meslek mensuplarında iş tatmin düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Muhasebe Meslek Mensupları, İş Tatmini, İş Tatmin Düzeyleri

**Jel Kodları:** M40, M41, M49

## RESARCH ON THE LEVELS OF JOB SATISFACTIONS OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS ACCORDING TO DEMOGRAPHIC VARIABLES: THE SAMPLE OF MUĞLA

### ABSTRACT

The study aims to determine the satisfaction levels in business life of certified public accountants and how this level changes according to demographics. In this study, the questionnaire technique was used to collect data. The sample of the research is 1194 certified public accountants operating throughout Muğla in 2013. 299 valid questionnaires were evaluated. Levels of job satisfaction divide into three which are intrinsic, extrinsic and overall according to Minnesota Satisfaction Questionnaire. As a result, it is observed that levels of job satisfaction on certified public accountants vary dependent on some demographic characteristics.

**Key Words:** Certified Public Accountants, Job Satisfaction, Levels of Job Satisfaction

**Jel Codes:** M40, M41, M49

\* Araş. Gör. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü , e-mail: bheybeli@mu.edu.tr.

\*\* Araş. Gör. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü , e-mail: burakkayihan@mu.edu.tr.

\*\*\* Araş. Gör. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü , e-mail: yusuftepel@mu.edu.tr.

## GİRİŞ

Çalışma yaşamında iş tatmini ya da tatminsizliğinde belirleyici olan bir dizi temel öge bulunmaktadır. Bu temel öğeler; ücret, işin kendisi, gözetim, çalışma grubu, çalışma koşulları, yönetim biçimi ve iş güvencesidir (YÜKSEL, 2003: 216). Muhasebe meslek mensupları da yaptıkları iş gereği önemli sorumluluklar üstlenmekte ve bu sorumluluk gereği yapılan işin kaliteli olması gerekmektedir. Kaliteli bir çalışmanın ortaya konulabilmesini etkileyebilecek unsurlardan birinin de iş tatmini olduğu söylenebileceğinden, iş tatminini etkileyen faktörlerin neler olduğu tespit edilmelidir. Bu bağlamda çalışmamızda muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre iş tatminini etkileyen faktörler incelenmiştir.

Çalışmamızın bundan sonraki bölümünde iş tatmini kavramı ve kapsamı incelenmiş, iş tatminiyle demografik özelliklerin grupları arasındaki farklılığı inceleyen çalışmaların literatür taraması yapılmıştır. Araştırma bölümünde ise Muğla ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeyleri demografik özelliklere göre incelenmiştir. Sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

### 1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE KAPSAMI

İş tatmini, en basit bir ifadeyle bir çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir (ERDİL ve Diğerleri, 2004: 18). İş tatmini genellikle işten duyulan memnuniyetin bir göstergesidir ve aynı zamanda insanların işlerinin farklı yönleri hakkında neler istediklerini de ortaya koymaktadır. İş tatmininin artırılmasıyla, kullanılan değerli insan kaynağı örgüt için daha da değerli bir konumda olacaktır ve işe devamsızlık, işi sabote ve işten ayrılma gibi olumsuz davranışlar olmayacaktır (İMAMOĞLU ve Diğerleri, 2004: 168-169).

Soyut bir kavram olan iş tatmini, motivasyon, moral, işi çekici bulma, işe kendini coşkuyla verme, işi sevme kavramlarıyla yakından ilgili olmasına rağmen, bu kavramlardan daha değişik bir anlam ifade etmektedir.

İnsan bir kaynak olarak görülmeye başladığından bu yana iş tatmini çalışma yaşamı ve insan kaynaklarının öne çıkan konularından biri olmuştur (ÇITAK ve Diğerleri, 2008:174). İş tatminin en önemli özelliği zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Kişisel olması sebebi ile yöneticinin yapacağı en önemli şey, çalışanlarına optimum seviyede bir tatmine ulaşmaları için yardımcı olmaktır. İş tatmini üzerinde yapılan araştırmalarda kavram; genel olarak örgütsel davranış geliştirme açısından ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmıştır (İŞCAN ve TİMURÖĞLU, 2007: 125).

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 ile yönetim biçimi ve takdir edilme olarak sıralanabilir (BARUTCU ve AĞCA, 2012: 219).

Çalışanların performansları üzerinde çok önemli etkisi olan iş tatmininin yararları çalışan, yönetici ve örgüt açısından olmak üzere üç grupta incelenebilir. İş tatminini etkileyen faktörler kişiye göre değişiklik gösterdiği gibi iş tatmininin sonuçları da kişiye göre farklı algılanabilir. Diğer bir ifade ile farklı bireysel özelliklere sahip çalışanların, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olur. Günlük yaşamının önemli bir bölümünü görev yaptığı örgütte geçiren çalışanın tatmin düzeyi, özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. İş tatmininin yüksek olmasının çalışan mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise çalışanın işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuz-

luğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (AKINCI, 2002: 7). İş tatmininin örgütler açısından yararı çalışanların örgüte yapacakları katkıyı arttırmasıdır. Günümüzde mal ve hizmet kalitesinin yüksek olması kadar müşteri memnuniyetinin sağlanması da önemli bir hale gelmiştir. Bu aşamada örgütler sadece dış müşterilerin değil, aynı zamanda iç müşteri olan çalışanların da memnuniyetini sağlamalıdır. Sadece dış müşterilerin memnuniyetinin baz alınması, çalışanların ihmal edilmesi, çalışanlar arasında tatminsizlik yaratabilir (EROĞLUER, 2011: 124).

İş tatmini konusunda yapılan birçok çalışma, farklı özellik ve eğilimlere sahip bireylerin iş tatminlerinin farklı olduğunu göstermektedir. İş tatminini etkileyen en önemli kişilik özelliğinin kişinin kendini değerlendirme odağı, en önemli durumsal etkinin ise, işin kendisi olduğu ifade edilmektedir. Ancak çalışmalar, eğilim ile iş tatmini arasında ilişki olduğunu gösterse de organizasyonlar direkt olarak çalışan kişiliğini etkileyememekte, bunun yerine çalışan ile işler arasında en iyi eşleştirmeyi sağlayacak seçim metotlarını kullanarak, iş tatminlerini geliştirmeye çalışmaktadır. İş tatmini ile ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen, uzmanlar, çalışan tutumlarının nedenleri, pozitif ve negatif iş tatmini sonuçları, çalışan tutumlarının nasıl ölçüleceği ve etkileneceği alanında birçok boşluk olduğunu ifade etmektedir (ÇEKMECELİ-OĞLU GÜNDÜZ, 2011: 34).

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür incelendiğinde iş tatmini ile demografik özellikler arasındaki farklılıkları ve ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar birçok sektörde yapılmış olup çalışmamızın bu kısmında bunlardan bazıları aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

Baş (2002) yapmış olduğu çalışmada öğretim üyelerinin iş tatmin profillerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmaya göre öğretim üyelerinin yaklaşık % 81'inin iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sonuçlar, öğretim üyelerinin iş tatmin düzeylerinin "yaş" ile doğrusal olarak arttığı,

"akademik kariyer" ve "yönetmel pozisyon" ile "U" tipi bir ilişkiye sahip olduğu ve "cinsiyet" gruplarında herhangi bir farklılık göstermediğini işaret etmektedir. Toker (2007) İzmir'deki 4 ve 5 yıldızlı otellerde demografik değişkenlerin iş tatminine etkilerini incelemiştir. Çalışmada incelenen demografik değişkenlerden çalışanların yaşının iş tatmini düzeylerinde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çalışanların yaşları ilerledikçe iş tatminlerinde artış olduğu görülmüştür. Ayrıca kadın ve erkek çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Eğitim düzeyi incelendiğinde ise çalışanların iş tatmin düzeylerinin eğitim durumları bakımından farklılık gösterdiği saptanmıştır. Son olarak evli çalışanlarla bekar çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Akın (2007) Kırıkkale'deki Serbest Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik bürolarında çalışmakta olan meslek mensuplarına ait iş tatmini-işten ayrılma nedenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında Kırıkkale ili SMMM Odası'na bağlı olarak çalışmakta olan meslek mensuplarının iş tatminsizliğine dayalı yönetim tutumu ve işin güvenlik derecesi gibi sorunların olduğu görülmektedir. Araştırmada meslek mensubunun iş tatmin düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında bir ilişki bulunmuştur.

Çıtak vd. (2008) İstanbul ilinde görev yapan kamu ve özel öğretim öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada işin niteliği ve kişisel farklılık boyutlarında bir farkın olduğu belirlenmiştir. Barutcu ve Ağca (2012) kamu kuruluşlarında muhasebe çalışanlarının iş tatminine etki eden faktörleri Kumluca örneği ile test etmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre kamu kuruluşlarında çalışan muhasebecilerin iş tatmini; cinsiyete, yaş grubuna, medeni duruma, eğitim durumuna ve mesleki deneyime göre değişmemektedir. İş tatmini personellerin unvanı ve mezun oldukları alana göre değişiklik göstermektedir.

Adıgüzel vd. (2012) fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerini demografik değişkenlere göre incelemişlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, hizmet süresi gibi demografik değişkenlerle iş tatmini arasında herhangi bir farklılık saptanmamıştır.

### 3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı Muğla ilindeki muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerinin demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

#### 3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Araştırmamızda veri toplamak için anket tekniği uygulanmıştır. Anket iki bölümden

oluşmakta ve toplam 28 soru yer almaktadır. Birinci bölüm, muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olup, 8 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerini belirlemeye yönelik 20 sorudan oluşmaktadır. İş tatmin düzeylerinin belirlenmesi için Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ), 1967 yılında, R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilmiştir (HİRSCHFELD, 2000: 255-270). Bu ölçeği, Deniz ve Güliz Gökçora Türkçeye çevirmiş ve çeviri başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek uygulanması uygun görülmüş, Baycan (1985) tarafından ilk kez bir tezde kullanmıştır (ADIGÜZEL ve Diğerleri, 2012: 136-137).

Tablo 1: Minnesota İş Tatmin Ölçeği

No	Mesleğimden,	İş Tatmin Düzeyi				
		(1) Hiç Memnun	(2) Memnun Değilim	(3) Kararsızım	(4) Memnunuzum	(5) Çok Memnunuzum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı vermesi bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı vermesi bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme fırsatı vermesi yönünden					
11	Kişisel yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi bakımından					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi (yükselme) imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikirlerimi veya aldığım kararları rahatça uygulama imkanı vermesi bakımından					
16	Çalışma yerinin fiziki şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi bakımından					

Minnesota İş Tatmin Ölçeği Tablo 1’de gösterildiği gibi içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 ifadeden oluşmuştur. Bu ifadelere verilecek cevaplar için 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu anketteki 5’li Likert Ölçeği; iş tatmin düzeyi (1) Hiç memnun değilim, (2) Memnun değilim, (3) Kararsızım, (4) Memnunum ve (5) Çok memnunum olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. İçsel tatmin düzeyi 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20 olmak üzere 12 ifadenin ortalaması, dışsal tatmin düzeyi 5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18 olmak üzere 8 ifadenin ortalaması ve genel tatmin düzeyi 20 ifadenin tamamının ortalamasıdır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği’nin geçerlilik ve güvenilirliği yüksektir. Baycan (1985) yaptığı çalışmada Cronbach’s Alpha değeri % 77, Özdayı (1990) tarafından % 87 ve Adıgüzel vd. (2012) tarafından da % 87 olarak bulunmuştur. Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise güvenilirlik katsayısı Scbriesheim ve Murphy (1976) tarafından % 76, Jermier ve Berker (1979) tarafından % 92 ve Schmitt vd. (1978) tarafından da % 81 olarak bulunmuştur (CURTİS ve Diğerleri Akt: ÖZDAYI, 1998: 237-251). Bu çalışmada ise Cronbach’s Alpha değeri % 87,6 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın evrenini Muğla il genelinde faaliyet gösteren Muğla, Bodrum ve Fethiye

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odalarına kayıtlı olan (Mart 2013 tarihi itibarıyla) 1190 Serbest Muhasebeci (SM) ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ile Muğla’da faaliyetini sürdüren 4 Yeminli Mali Müşavir (YMM) olmak üzere toplam 1194 muhasebe meslek mensubu oluşturmaktadır. Bu meslek mensuplarının tümüne ulaşmak mümkün olmadığından,

seçilen kolayda örnekleme yöntemi kapsamında, yüz yüze ve internet ortamında hazırlanan anket formunun meslek odalarının web sayfalarında yayınlanmasıyla 299 adet geçerli anket toplanmıştır. % 95 güven aralığında ve örnekleme hatası % 5 olduğunda, ana kütle büyüklüğü 1194 iken örnekleme büyüklüğünün aşağıdaki formül ile en az 291 olması gerektiği bulunmuştur.

$$n=(N.t^2.p.q) / [d^2.(N-1)+t^2.p.q]$$

$$n=(1194.1,96^2.0,5.0,5) / [0,05^2.(1194-1)+1,96^2.0,5.0,5]=291$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı, n: Örnekleme alınacak birey sayısı, p: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı), q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı), t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer, d: Olayın görülme sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır.

Bu doğrultuda araştırmamızın örnekleme büyüklüğü (299), ana kütle temsil etmektedir.

Araştırmada toplanan veriler, Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) paket programı kullanılarak oluşturulan veri tabanına kaydedilmiş, verilerin analizi de aynı program kullanılarak yapılmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri ve analizler neticesinde elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır.

#### 3.3.1. Demografik Bulgular

Araştırmamıza 299 meslek mensubu katılmıştır. Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri hakkındaki bilgiler Tablo 2’de verilmiştir

Tablo 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Bilgileri

Demografik Değişkenler ve Gruplar		Frekans	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler ve Gruplar		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	99	33,1	Çalışma şekli	Bağımsız	244	81,6
	Erkek	200	66,9		Kamu – özel firmaya bağlı	24	8,0
Medeni durum	Evli	246	82,3		Bir muhasebecinin yanında	31	10,4
	Bekar	53	17,7	Mesleki tecrübe	5 yıl ve altı	53	17,7
Yaş	30 ve altı	23	7,7		6 – 10 yıl	68	22,7
	31 – 40	139	46,5		11 – 15 yıl	85	28,4
	41 – 50	82	27,4		16 – 20 yıl	36	12,0
	51 – 60	53	17,7		21 – 25 yıl	27	9,0
	61 ve üzeri	2	0,7		26 yıl ve üzeri	30	10,0
Eğitim durumu	Lise	24	8,0	Aylık ortalama gelir	1.000 TL'den az	19	6,4
	Ön lisans	29	9,7		1.001 – 2.000	90	30,1
	Lisans	217	72,6		2.001 – 3.000	80	26,8
	Yüksek lisans	22	7,4		3.001 – 4.000	28	9,4
	Doktora	7	2,3		4.001 – 5.000	29	9,7
Unvan	SM	18	6,0		5.001 TL ve üzeri	53	17,7
	SMMM	279	93,3				
	YMM	2	0,7				

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının 200 tanesi erkek ve 99 tanesi kadındır. Buna göre mesleğin kadınlarda daha az yaygın olduğu görülmektedir. Medeni durum incelendiğinde ise meslek mensuplarının büyük bir kısmının (% 82,3) evli olduğu saptanmıştır. Demografik bilgiler bakımından dikkati çeken diğer özellikler, muhasebe meslek mensuplarının ağırlıklı olarak 31-40 yaş aralığında olmaları (% 46,5) ve önemli bir kısmının (% 92) yükseköğretim mezunu olmasıdır. Unvan bakımından en yüksek oran (% 93,3) Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerdedir. Çalışma şekli açısından ise bağımsız çalışanların oranı (% 81,6) ağırlıklı olup, iş tecrübesi 11-15 yıl aralığında olan grubun oranı (% 28,4) en fazladır. Meslek mensuplarının aylık ortalama gelirleri incelendiğinde oranları en yüksek çıkan 1001-2000 (% 30,1) ve 2001-3000 (%26,8) gruplarıdır.

### 3.3.2. Demografik Özelliklerle İş Tatmin Düzeyi Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Minnesota İş Tatmin Ölçeği ile ilgili araştırmanın yöntemi ve kapsamı bölümünde açıklandığı gibi tatmin düzeyleri içsel, dışsal ve genel olarak üç grupta toplanmıştır.

Tatmin düzeylerinin, muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Bu doğrultuda her tatmin düzeyi için, o tatmin düzeyini oluşturan ifadeler verilen cevapların ortalamaları bulunmuştur. Daha sonra da analiz için t testi ve ANOVA testi (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıklara ise Tukey testi ile bakılmıştır.

Parametrik testler arasında yer alan bu testlerden, t testi; iki bağımsız örneklem ortalamaları arasındaki farkın; ANOVA testi ise, bağımsız üç veya daha fazla örneklem ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınamak amacıyla geliştirilmiştir (BAYRAM, 2004: 80-99). Bu doğrultuda analizler aşağıdaki gibi yapılmıştır.

**Tablo 3: Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız t Testi Sonuçları**

	Levene Testi		t Testi	
	F	Sig.	t	p
İçsel İş Tatmin Düzeyi	1,186	0,277	-2,886	0,004
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	0,017	0,896	0,872	0,384
Genel İş Tatmin Düzeyi	1,885	0,171	-1,428	0,154

Cinsiyet değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeyleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Buna göre sadece içsel iş tatmin düzeyi gruplar arasında farklılık göstermektedir. Bu farklılık erkek muhasebe meslek mensuplarında içsel iş tatmin düzeyinin, kadın muhasebe meslek mensuplarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Cinsiyet değişkeni ile dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

$\bar{X}_{\text{erkek}}=3,5642 > \bar{X}_{\text{kadın}}=3,3510$  (İçsel İş Tatmin Düzeyi)

**Tablo 4: Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız t Testi Sonuçları**

	Levene Testi		t Testi	
	F	Sig.	t	p
İçsel İş Tatmin Düzeyi	5,047	0,025	-0,803	0,425
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	0,840	0,360	-2,504	0,013
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,571	0,450	-1,706	0,089

Medeni durum değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeyleri Tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre sadece dışsal iş tatmin düzeyi gruplar arasında farklılık göstermektedir. Bu farklılık bekar muhasebe meslek mensuplarında dışsal iş tatmin düzeyinin, evli muhasebe meslek mensuplarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Medeni durum değişkeni ile içsel ve genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

$\bar{X}_{\text{bekar}}=3,3726 > \bar{X}_{\text{evli}}=3,1306$  (Dışsal İş Tatmin Düzeyi)

**Tablo 5: Yaş Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,539	0,707	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	0,818	0,515	-
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,475	0,754	-
Gruplar	1 = 30 ve altı, 2 = 31-40, 3 = 41-50, 4 = 51-60, 5 = 61 ve üzeri		

Yaş değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren, iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre gruplar arasında fark yoktur. Buna göre içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri yaş grupları arasında farklılık göstermemektedir.

**Tablo 6: Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,671	0,612	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	9,029	0,000	2-5
Genel İş Tatmin Düzeyi	2,633	0,034	2-3
Gruplar	1 = Lise, 2 = Ön Lisans, 3 = Lisans, 4 = Y. Lisans, 5 = Doktora		

Eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Buna göre dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri gruplar arasında farklılık göstermektedir.

Dışsal iş tatmin düzeyine göre bu fark ön lisans mezunları ile doktora mezunları olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Ön lisans mezunlarının grup ortalaması  $\bar{X}=2,6207$  ve

doktora mezunlarının grup ortalaması  $\bar{X}$  =3,8929'dur. Doktora mezunu meslek mensuplarında dışsal iş tatmin düzeyinin, ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Genel iş tatmin düzeyine göre bu fark ön lisans mezunları ile lisans mezunları olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Ön lisans mezunlarının grup ortalaması  $\bar{X}$  =3,0603 ve lisans mezunlarının grup ortalaması  $\bar{X}$  =3,3933'tür. Lisans mezunu meslek mensuplarında genel iş tatmin düzeyinin, ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Eğitim durumu değişkeni ile içsel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 7: Unvan Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,269	0,764	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	0,184	0,832	-
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,167	0,846	-
Gruplar	1 = SM, 2 = SMMM, 3 = YMM		

Unvan değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren, iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre gruplar arasında fark yoktur. Buna göre içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri unvan grupları arasında farklılık göstermemektedir.

**Tablo 8: Çalışma Şekli Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,526	0,591	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	1,459	0,234	-
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,789	0,455	-
Gruplar	1 = Bağımsız, 2 = Kamu/Özel firmaya bağlı, 3 = Bir muhasebecinin yanında		

Çalışma şekli değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren, iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre gruplar arasında fark yoktur. Buna göre içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri çalışma şekli grupları arasında farklılık göstermemektedir.

**Tablo 9: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	0,383	0,861	-
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	2,426	0,036	6-2
Genel İş Tatmin Düzeyi	0,758	0,581	-
Gruplar	1 = 5 Yıl ve altı, 2 = 6-10 Yıl, 3 = 11-15 Yıl, 4 = 16-20 Yıl, 5 = 21-25 Yıl, 6 = 26 Yıl ve üzeri		

Mesleki tecrübe değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 9'da gösterilmiştir. Buna göre dışsal iş tatmin düzeyi gruplar arasında farklılık göstermektedir.



Dışsal iş tatmin düzeyine göre bu fark 26 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl mesleki tecrübeleri olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Mesleki tecrübesi 26 yıl ve üzeri olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,0000$  ve 6-10 yıl olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,3952$ 'dir. Dışsal iş tatmin düzeyinin mesleki tecrübesi 26 yıl ve üzeri olan meslek mensuplarında, 6-10 yıl olan meslek mensuplarına göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Mesleki tecrübe değişkeni ile içsel ve genel iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**Tablo 10: Gelir Değişkenine Göre İş Tatmin Düzeylerinin Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
İçsel İş Tatmin Düzeyi	5,013	0,000	1-6 ve 3-6
Dışsal İş Tatmin Düzeyi	4,059	0,001	3-5 ve 3-6
Genel İş Tatmin Düzeyi	5,434	0,000	1-6 ve 3-6
Gruplar	1 =1000 TL'den az, 2 = 1001-2000 TL, 3 = 2001-3000 TL, 4 = 3001-4000 TL, 5 = 4001-5000 TL, 6 = 5001 TL ve üzeri		

Gelir değişkenine göre gruplar arasında farklılık gösteren iş tatmin düzeylerinin varyans analizi sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir. Buna göre içsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri gruplar arasında farklılık göstermektedir.

İçsel iş tatmin düzeyine göre bu fark geliri 5001 TL ve üzeri olanlar ile 1000 TL'den az ve 2001-3000 TL olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Geliri 5001 TL ve üzeri olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,7799$ , 1000 TL'den az olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,3640$  ve 2001-3000 TL olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,3198$ 'dir. Meslek mensuplarında içsel iş tatmin düzeyinin geliri 5001 TL ve üzeri olan grupta, diğer iki gelir düzeyi gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Dışsal iş tatmin düzeyine göre bu fark geliri 2001-3000 TL ile 4001-5000 TL ve 5001 TL ve üzeri olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Geliri 2001-3000 TL olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,0219$ , 4001-5000 TL olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,4138$  ve 5001 TL ve üzeri olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,3986$ 'dır. Meslek mensuplarında dışsal iş tatmin düzeyinin geliri 2001-3000 TL olan grupta, diğer iki gelir düzeyi gruplarına göre daha düşük olduğu söylenebilir.

Genel iş tatmin düzeyine göre bu fark geliri 5001 TL ve üzeri olanlar ile 1000 TL'den az ve 2001-3000 TL olan gruplardan kaynaklanmaktadır. Geliri 5001 TL ve üzeri olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,6274$ , 1000 TL'den az olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,2211$  ve 2001-3000 TL olan grubun ortalaması  $\bar{X}=3,2006$ 'dır. Meslek mensuplarında genel iş tatmin düzeyinin geliri 5001 TL ve üzeri olan grupta, diğer iki gelir düzeyi gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

## SONUÇ

Muğla ilinde muhasebe meslek mensuplarına yapılan anket sonuçları değerlendirildiğinde, aşağıdaki sonuçlara ulaşılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

İçsel iş tatmin düzeyi cinsiyet ve gelir değişkenlerine ait gruplar arasında farklılık göstermektedir. Bu gruplarda erkek muhasebe meslek mensupları ile geliri 5001 TL ve üzerinde olanlarda içsel tatmin düzeyi daha yüksektir.

Dışsal iş tatmin düzeyi medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe ve gelir değişkenlerine ait gruplar arasında farklılık göstermektedir. Bu gruplardan en dikkat çekici sonuçlar bekar muhasebe meslek mensupları ile geliri 4001 TL ve üzerinde olanlarda dışsal tatmin düzeyinin daha yüksek olmasıdır.

Genel iş tatmin düzeyi eğitim durumu ve gelir değişkenlerine ait gruplar arasında fark-

lılık göstermektedir. Bu gruplardan en dikkat çekici sonuç geliri 5001 TL ve üzerinde olan muhasebe meslek mensuplarında genel tatmin düzeyinin daha yüksek olmasıdır.

İçsel, dışsal ve genel iş tatmin düzeyleri; demografik özelliklerden yaş, unvan ve çalışma şekli grupları arasında farklılık göstermektedir.

Muhasebe meslek örgütleri ve devletin ilgili kurumları tarafından belirli zaman aralıklarıyla iş tatmini taramaları yapılmalıdır. Bu taramalar sonucunda iş tatmin düzeyini arttırmaya yönelik uygulamalar geliştirilmelidir. Çünkü meslek mensuplarından verimli ve kaliteli bir iş yapılması bekleniyorsa bu, meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin artırılması ile sağlanabilir

## KAYNAKÇA

ADIGÜZEL, Zafer ve Diğerleri (2012). "Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Dış Kaynaklı İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Demografik Değişikliklere Göre İncelenmesi", **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.18.

AKINCI, Zeki (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.4.

BARUTCU, Muhammet ve AĞCA, Ahmet (2012). "Kamu Kuruluşlarında Muhasebe Çalışanlarının İş Tatminine Etki Eden Faktörler: Kumluca Örneği", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.32, S.1.

BAYRAM, Nuran (2004). **Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi**, Ezgi Kitabevi, Bursa.

CURTİS, W. Cook, HUNSAKER, Phillip L. and COFFEY, Robert E. (1997). "Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi", (Çev) Nurhayat ÖZDAYI. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, C.10, S.10, 1998.

ÇEKMECELİOĞLU GÜNDÜZ, Hülya (2011). "Algılanan Örgüt İkliminin Çalışanların İş Tatmini, Duyusal Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim**, S.68.

ÇITAK, Mustafa Anıl ve Diğerleri (2008). "İstanbul İlinde Görev Yapan Kamu ve Özel İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.10, S.2.

165

ERDİL, Oya ve Diğerleri (2004). "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, C.5, S.1.

EROĞLUER, Kemal (2011). "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme", **Ege Akademik Bakış**, C.11, S.1.

HIRSCHFELD, Robert R. (2000). "Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference?", **Educational and Psychological Measurement**, Vol.60, No.2, 2000.

İMAMOĞLU, Salih Zeki ve Diğerleri (2004). "Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, C.11, S.1.

İŞCAN, Ö.Faruk ve TİMUROĞLU, M.Kürşat (2007). "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.21, S.1.

YÜKSEL, İhsan (2003). "İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama)", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.17, S.1-2.