

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
MUHASEBE FİNANSMAN BİLİM DALI

**SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ DOYUMLARININ
KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ: TÜRKİYE VE İRAK ÖRNEĞİ**

Marwan Ismael Azo Azo

Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Erem Şahin

Konya 2019



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Bilimsel Etik Sayfası

Adı Soyadı	Marwan Ismael Azo Azo
Numarası	154227031019
Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / Muhasebe Finansman
Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
Tezin Adı	Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlerin İş Doyumlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi: Türkiye Ve Irak Örneği

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin imzası
(İmza)



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Yüksek Lisans Tezi Kabul Formu

Öğrencinin	Adı Soyadı	Marwan Ismael Azo Azo
	Numarası	154227031019
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / Muhasebe Finansman
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Erem Şahin
Tezin Adı	Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlerin İş Doyumlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi: Türkiye Ve Irak Örneği	

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlerin İş Doyumlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi: Türkiye Ve Irak Örneği başlıklı bu çalışma .03.../01.../2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler	İmza
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Erem ŞAHİN	Danışman	
Prof. Dr. Osman OKKA	Üye	
Dr. Öğr. Üyesi Ali AKGÜN	Üye	



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



ÖNSÖZ

Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlerin İş Doyumlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi: Türkiye Ve Irak Örneği başlıklı konuyu araştırdığım bu çalışmamda emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Başta tez danışmanlarım olmak üzere tez çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Erem Şahin'e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, bugünlere gelmemde en büyük pay sahibi olan aileme yürekten teşekkür ederim.

Marwan Ismael Azo Azo

Ocak 2019, Konya



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Marwan Ismael Azo Azo
	Numarası	154227031019
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / Muhasebe Finansman
	Programı	Tezli Yüksek Lisans (X) Doktora ()
	Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Erem Şahin
Tezin Adı		Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Doyumlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi: Türkiye ve Irak Örneği

ÖZET

İş doyumunu genel olarak; kişinin işini yapmaktan ne kadar mutlu olduğu, işini yaparken neler hissettiği, yaptığı işten ne kadar keyif aldığı ve işini yaptıktan sonra işini tekrar yapma isteği duymasından kaynaklanan uzun süreli duygusal ve davranışsal bir durumdur. Muhasebecilik alanı, yoğun sezonda aşırı iş yüküyle karakterize edilen son tarih odaklı bir meslektir. İş yükü odaklı bir iş ortamı, bu meslek mensuplarının iş doyumlarını ve performanslarını belirli düzeylerde etkilemektedir.

Bu araştırmada, Türkiye ve Irak'taki Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş doyumlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada Nedensel karşılaştırma modeli ile muhasebe sektöründe çalışan katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş doyumları; uyruk, mesleki kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durum, aylık gelir ve özel veya kamu sektöründe çalışma durumu değişkenlerine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Bu araştırmanın örneklemini Irak ve Türkiye'de serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olarak çalışan 338 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında demografik bilgi formu ve Minnesota İş Doyumu ölçeği kullanılmıştır. Bulgulara göre Iraklı muhasebe çalışanlarının dışsal iş doyumlarının yüksek düzeyde, içsel ve genel iş doyumlarının ise orta düzeyde bulunduğunu göstermiştir. Ölçeğin aynı

boyutları açısından Türk uyruklu muhasebecilerin ise içsel, dışsal ve genel iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmada, muhasebecilerin dışsal iş doyumunu puan ortalamaları uyruklarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, içsel ve genel iş doyumunu puan ortalamalarının uyruklarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Türk muhasebe sektörü çalışanlarının içsel ve genel iş doyumunu algılarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmada muhasebecilerin iş doyumları, cinsiyete ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bununla birlikte muhasebecilik süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmanı diğer bir sonucu ise özel ve kamu sektöründe çalışan muhasebecilerin iş doyumları farklılıklar göstermektedir. Özel sektörde çalışan Irak uyruklu muhasebe çalışanlarının içsel ve genel iş doyumunu algıları kamuda çalışan Irak uyruklu muhasebe çalışanlarınınkine göre; Kamuda çalışan Türk uyruklu muhasebe çalışanlarının içsel ve genel iş doyumunu algıları ise özel sektörde çalışan Türk uyruklu muhasebe çalışanlarınınkine göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Muhasebeci, İçsel İş Doyumu, Dışsal İş Doyumu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Marwan Ismael Azo Azo
	Numarası	154227031019
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / Muhasebe finansman
	Programı	Tezli Yüksek Lisans (X) Doktora ()
	Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Erem Şahin
Tezin İngilizce Adı		Comparative Analysis Of Job Satisfaction Of Public Accountants And Certified Public Accountant: The Case Of Turkey And Iraq

SUMMARY

Job satisfaction in general; it is a long-term emotional and behavioral condition caused by the fact that what person feels while doing job, how much the person enjoys work and resulting from the desire to do the job again. The field of accountancy is a deadline-oriented profession characterized by extreme workload in peak season. A workload focussed work environment affects their job satisfaction and performance of these professionals.in certain levels.

In this study, a comparative analysis of independent accountants and financial advisers' job satisfaction in Turkey and Iraq is aimed. In the study, internal, external and general job satisfaction of the participants working in the accounting sector analyzed with causal comparison model according to the variables such as nationality, age, gender, marital status, monthly income and working status in private or public sectors. The sample of this research consists of 338 participants who work in Iraq and Turkey as public accountants an independent accountant, financial consultant and certified public accountants. The demographic information form and Ninnesota Job Satisfaction scale were used to collect the research data. Findings showed that the external job satisfaction of the Iraqi accounting workers is high, while the internal and general job satisfaction levels are moderate. In terms of the

same dimensions of the scale, internal and external and general job satisfaction of Turkish national accountants was found to be high. In the study, while the external job satisfaction of accountants did not show a significant difference according to their nationality, internal and general job satisfaction score average shows significant difference. It was determined that the perception of internal and general job satisfaction of Turkish accounting sector employees was significantly higher. In the study, job satisfaction of the accountants showed significant differences according to gender and marital status. However, there was no significant relationship between job satisfaction and period of accountancy. Another result of the study is that job satisfaction of the accountants working in the private and public sector varies. The perceptions of the internal and general job satisfaction of the Iraqi nationals working in the private sector were found to be significantly higher than those of the Iraqi nationals working in the public sector. The perceptions of the internal and general job satisfaction of the Turkish nationals working in the public sector were found to be significantly higher than those of the Turkish citizens working in the private sector.

Keywords: Accountants, Internal Job Satisfaction, External Satisfaction, Minnesota Job Satisfaction Scale

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	i
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Doymu	3
1.2. İş Doymu Kuramları	5
1.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	5
1.2.2. Herzberg'in Çift Etki Kuramı	7
1.2.3. Alderfer'in ERG Kuramı	8
1.2.4. Wroom'un Beklenti Kuramı	9
1.2.5. Hedef Belirleme Kuramı	11
1.2.6. Eşitlik Kuramı.....	12
1.2.7. Etki Teorisi	13
1.3. Çalışanların İş Doymunu Etkileyen Faktörler	15
1.3.1. Bireysel Faktörler.....	17
1.3.2. Örgütsel Faktörler	21
1.4. İş Doymusuzluğu	25

1.5. İş Doyumsuzluğunun sebepleri nelerdir?	26
---	----

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİ

2.1. Muhasebe Mesleğinin Niteliği.....	34
2.2. Muhasebeci Beceri ve Nitelikleri:	36
2.3. Irak'ta ve Türkiye'de Muhasebecilik Mesleğinin Karşılaştırılması	39
2.4. Muhasebecilerde İş Doyumu	44
2.5. Muhasebecilerde İş Doyumunun Artırılması	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ DOYUMLARININ KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ: TÜRKİYE VE IRAK ÖRNEĞİ

3. 1. Araştırmanın Konusu ve Önemi	51
3.2. Amaç	53
3.3. Varsayımlar (Sayıtlılar).....	53
3.4. Sınırlılıklar.....	54
3.5. Tanımlar	54
3.6. Yöntem.....	54
3.7. Evren Örneklem.....	54
3.8. Kullanılan Ölçme Araçları	60
3.8.1. Demografik Bilgi Formu.....	60
3.8.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	60
3.8.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi	61
3.9. Verilerin Analizi	65
3.10. Bulgular	67

Sonuç Ve Öneriler	85
EKLER.....	103
Ek-1 ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİ.....	103



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2-1. Muhasebeci türleri.....	31
Tablo 2-2 Irak ve Türkiye’de Muhasebecilik Mesleğinin Karşılaştırılması.....	43
Tablo 3-1. Araştırma Evrenine İlişkin Nicel Bilgiler.....	55
Tablo 3-2. Evrenin Büyüklüğüne Göre Örneklem Hacmi.....	55
Tablo 3-3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	57
Tablo 3-4. KMO Değeri ve Barttles Küresellik Testi Sonuçları	61
Tablo 3-5. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddelerin Faktörlere Göre Dağılımları ve Faktör Yük Değerleri.....	62
Tablo 3-6. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin İki Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri	63
Tablo 3-7. Değişkenler ve Kullanılan Analiz Teknikleri	66
Tablo 3-8. Ölçek Değerlendirme Puan Aralıkları.....	67
Tablo 3-9. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlara Ait Betimsel Bilgiler	67
Tablo 3-10. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Uyruklarına Göre Karşılaştırılması	69
Tablo 3-11. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması.....	71
Tablo 3-12. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	73
Tablo 3-13. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	75
Tablo 3-14. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	77
Tablo 3-15. Katılımcıların İş Doyumlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması.....	79
Tablo 3-16. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Çalışılan Sektöre Göre Karşılaştırılması	83

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1-1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	6
Şekil 1-2: Hazberg'e Göre Hijyen ve Motivasyon Etmenleri	8
Şekil 1-3: ERG Modeli	9
Şekil 1-4: Vroom'un Motivasyon Modeli	10
Şekil 1-5: Eşitsizlik Durumları	12
Şekil 1-6: İş Doyumunun Kaynakları	16
Şekil 1-7: İş Doyumunu Etkileyen Başlıca Faktörler	17
Şekil 1-8: İş Doyumsuzluğunun Çalışan Performansına Etkisi	25
Şekil 3-1: Örneklemin Uyuşuna Göre Dağılımı	58
Şekil 3-2: Araştırma Örnekleminin Cinsiyete Göre Dağılımı	58
Şekil 3-3: Örneklemin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	58
Şekil 3-4: Örneklemin Aylık Gelirlerine Göre Dağılımı	58
Şekil 3-5: Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	64
Şekil 3-6: Muhasebecilerin Uyruklarına Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması	70
Şekil 3-7: Iraklı Muhasebecilerin İş Doyumlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	74
Şekil 3-8: Türk Muhasebecilerin İş Doyumlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	74
Şekil 3-9: Iraklı Muhasebecilerin İş Doyumlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	76
Şekil 3-10: Türk Muhasebecilerin İş Doyumlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	76
Şekil 3-11: Iraklı Muhasebecilerin Aylık Gelirlerine Göre İçsel İş Doyumları	80
Şekil 3-12: Iraklı Muhasebecilerin Aylık Gelirlerine Göre Dışsal İş Doyumları	81
Şekil 3-13: Türk Muhasebecilerin Aylık Gelirlerine Göre İçsel İş Doyumları	82
Şekil 3-14: Türk Muhasebecilerin Aylık Gelirlerine Göre Dışsal İş Doyumları	82
Şekil 3-15: Iraklı Muhasebecilerin Çalıştıkları Sektöre Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması	84
Şekil 3-16: Türk Muhasebecilerin Çalıştıkları Sektöre Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması	84

KISLATMALAR

IUAA :Irak Muhasebeciler ve Denetçiler Birliği

TURMOB: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali
Müşavirler Odalar Birliği

\bar{X} : Aritmetik Ortalama

S.S. : Standart Sapma

N : Örneklemedeki Eleman Sayısı

T : T Testi

F : Varyans Analizi

P : Anlamlılık Düzeyi

-f- : Frekans

Cronbach Alfa :Güvenirlik Katsayısı

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA : Açımlayıcı Faktör Analizi

KMO : Kaiser Mayer Ollkin

GİRİŞ

Günümüz dünyasında birey, çeşitli zorlama ve stresin daha yaygın olduğu bir süreç ile karşı karşıyadır. Bu aşırı yüklemeler birçok durumda bireyin dengesini bozabilmekte, onun çaresiz, savunmasız ve güçsüz kalmasına neden olabilmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak bireyde yaptığı işe yönelik negatif duygular gelişebilmektedir. Çalışma koşulları ve yaşam şartları bireylerin iş doyumlarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İşinde mutlu olan bireylerin daha uzun yaşadıkları ve sağlık parametrelerinin çok olumlu olduğu belirlenmiştir. İşlerinde mutlu olamayan insanların aşırı stres ve olumsuz örgüt algısı nedeniyle başta kalp rahatsızlığı, mide rahatsızlığı, depresyon olmak üzere çok sayıda sağlık parametresinde olumsuzluklar yaşadığı görülmüştür.

İş doyumunu, işgörenin işini doğru yapmasını etkileyen önemli bir faktördür. İlk iş doyumunu araştırmaları yüz yıl öncesine dayanmaktadır. O yıllarda gerçekleştirilen birçok çalışmada iş doyumunu yüksek olan çalışanlar yüksek iş verimine sahip oldukları görülmüştür. İş doyumunu olarak da bilinen iş doyumunu, Latince “satis” kelimesi kaynaklı olup yeterli anlamı da taşımaktadır. Doyum, kişisel, sosyal ve sosyal nitelikli bir kavram olup yalnızca yaşayan birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve bireyin iç huzurunu anlatan kompleks bir kavramdır. İş doyumunu ise bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, kişisel değer yargıları ve ihtiyaçları ile örtüşmesine imkân sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur. İş doyumunu genel olarak; kişinin işini yapmaktan ne kadar mutlu olduğu, işini yaparken neler hissettiği, yaptığı işten ne kadar keyif aldığı ve işini yaptıktan sonra işini tekrar yapma isteği duymasından kaynaklanan uzun süreli duygusal ve davranışsal bir durum olarak da tanımlanabilir.

İş doyumunu ile ilgili literatüre dayanarak, iş doyumunu ve doyumсуuzluđuna neden olan faktörler şöyle belirtilmektedir. Yapılan işle ilgili faktörler: İşin niceliği, düzgünlük, uyum süreğenlik, performans-başarı, kariyer imkânları, sorumluluk düzeyi, sözel veya dolaylı olarak görevin kabulü, ücret, örgüt iklimi, çevre ve çalışma koşulları. Bununla birlikte iş doyumunu etkileyen bireysel yani çalışan

faktörlerinden söz edilebilir. Bunlar: cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, iş görenin kişilik özellikleri, mesaiye geçirilen süredir.

Muhasebe mesleği yoğun stres altında çalışılan ve insanlarla sürekli iletişim halinde olunan bir meslek grubudur. Muhasebe meslek mensupları işleri gereği, çeşitli meslek gruplarından oluşan müşterileri, aynı işyerinde mesleki faaliyetlerini birlikte yerine getirdikleri iş arkadaşları ve çeşitli devlet kurumlarında çalışanlarla iletişim halindedirler. Bunun sonucunda, diğer hizmet sektörlerinde olduğu gibi muhasebe mesleğini yerine getiren kişilerde de düşük iş doyumunu ile ilişkili duyu ve davranışlara rastlamak mümkündür.

Bu nedenle bu tezde Irak ve Türkiye’de muhasebecilik mesleğini icra eden katılımcıları iş doyumları çok yönlü ve karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Bu kapsamda tezin birinci bölümünde iş doyumunu, iş doyumunu kavramının kuramsal temelleri, ilişkili kavramlar, iş doyumunu etkileyen faktörler, çalışanların iş doyumlarının artırılması ve muhasebecilik mesleğinde iş doyumunu kavramlarına yer verilmiştir.

Tezi ikinci bölümünde ise muhasebecilik mesleğinin kuramsal ve yasal dayanakları açıklanmış, muhasebecilik mesleği standartları, nitelikleri, rol ve sorumlukları, bu mesleğin doğası, muhasebecilerin yapmış olduğu faaliyetler, Irak ve Türkiye’de bu mesleğin karşılaştırılması, muhasebecilerde iş doyumunu etkileyen faktörler ve muhasebecilerde iş doyumunun artırılması konularına yer verilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde ise araştırmanın başlığı, amacı, alt problemleri, sayıltıları, sınırlıkları, yöntem, iş doyumunu ölçeğine ilişkin güvenilirlik geçerlik bulguları, veri analiz teknikleri, Irak ve Türkiye’de görev yapan muhasebecilere ilişkin demografik bulgular Irak ve Türkiye’de görev yapan muhasebecilerin iş doyum düzeyleri, muhasebecilerin iş doyumlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve çalışılan kuruma göre karşılaştırılması bulgularına yer verilmiştir. Ayrıca tezin bu bölümünde elde edilen bulgular literatür desteğinde tartışılarak, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Doyumu

İş doyumu, bir çalışanın yaşam döngüsünün ve organizasyona sadık kalmasının ve motivasyonunun çok önemli bir parçasıdır. Çalışan memnuniyeti veya iş memnuniyeti, bireylerin ve çalıştıkları kurumların ne olduğuna bakmaksızın tüm örgütlerin temel hedeflerinden biridir. Memnun bir çalışan sadece bir çalışan değil, kurum ve marka için içsel ve dışsal bir elçidir. Mutlu çalışanlar, kurumlarına ve hedeflerine daha sadıktırlar, hedeflere ulaşmak için işlerinde ekstra gayret sarf ederler ve örgütlerinin başarılarıyla gurur duyarlar.

İş doyumu ile ilgili ilk tanımın Taylor ve Gilbert tarafından 1911’de yapıldığı bilinmektedir. Bu bilim adamlarına göre iş doyumu, iş stresini en alt seviyeye indiren duyuşsal bir faktördür. İş doyumu ile ilgili dikkat çeken ilk çalışmaların ise 1920’lerde başladığı düşünülmektedir (Şahin vd., 2011: 977).

Çalışanların işlerinde ve görevlerinden ne kadar memnun olduklarını veya olmadıklarını belirlemek için iş doyumu kavramı kullanılmaktadır. İş doyumu, iş görenlerin; görevi, işi, çalışma arkadaşları ve çalışma ortamı ile ilgili genel duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Çalışanların işleri ile ilgili talepleri, yaptıkları iş ile ilgili duygu, düşünce, tutum ve davranışları, iş doyumu çalışmalarının ilgi alanına girmektedir (Güner vd., 2014: 61).

Ücret, yönetim biçimi, işe uyum sağlama düzeyi, kariyer olanakları gibi faktörler iş doyumunu oluşmasında etkili olan başlıca faktörlerdir. Aynı işi yapan ve aynı ortamı paylaşan çalışanların farklı iş doyum düzeylerinde bulunmaları mümkündür. Çalışanların kişilik özellikleri ve işleri ile ilgili beklentileri iş doyum algılarının farklılık göstermesine neden olabilmektedir (Şahin vd., 2011: 977).

Farklı bir bakış açısına göre iş doyumu, çalışma şartlarını belirleyen; fiziksel ortam (yapılan iş, iş verenin tutumu) ve yapılan işten elde edilen sonuçların (terfi olanakları, ücret ve iş güvenliği) bir bileşimidir. Çalışanların işi ile ilgili algıladığı değerler, beklentiler ve normaler iş doyumunun oluşmasına

veya oluşmamasına neden olmaktadır. Çalışanların işe ve iş koşullarına bağlı olarak geliştirdiği tepkiler iş doyumlarını etkilemektedir (Güner vd, 2014: 61).

Sing ve Jein'e göre (2013) iş doyumunu kısaca bireylerin işleriyle ilgili duygularını ve işlerinde kendilerini ne kadar mutlu hissettiklerine dair doyum durumu olarak tanımlanabilir. Örgüt politikaları, örgütteki insanlarla olan ilişkiler, çalışanların kurumlarına nasıl katkıda bulunduğu ve kontrol edilemeyen birçok faktörden etkilenebilir. İş memnuniyeti, bir çalışanın iş istikrarı, kariyer gelişimi ve rahat bir iş hayatı dengesi hissettiği zaman gerçekleşir. İşin bireyin-çalışanın beklentilerini karşılama durumu arttıkça, iş doyumunu da artmaktadır.

Spector'a (1997) göre, iş doyumunu, çalışanların olumlu yönlerini yansıttığı ve çalışanların psikolojik iyi oluşunun bir göstergesi olarak işlev gördüğü için önemlidir. İş doyumunu, örgütsel performansı etkileyebilecek olumlu çalışan davranışlarını etkileyebilir. Spector'un iş doyumunu "...insanların işlerini (memnuniyetini) veya işlerini (hoşnutsuzluklarını) ne ölçüde hoşlandıkları" olarak tanımlamıştır, gereksinim yerine getirme perspektifinin aksine, iş doyumunu tutumunun değişkeni üzerinde durulması gerektiğini vurgulamıştır.

Sing ve Jein'e göre (2013) iş doyumunu kavramı açısından üç önemli boyuttan söz edilebilir:

(i) İş doyumunu doğrudan görülemez, sadece çıkarımda bulunulabilir. İş doyumunu kişinin işine yönelik duyguları ile ilgilidir.

(ii) İş doyumunu genellikle, işin sonucunun beklentileri nasıl karşıladığına veya beklentileri aştığına göre belirlenir. Bir örgütte çalışanlar, departmandaki diğerlerinden daha fazla çalıştıklarını düşünürlerse, aldıkları düşük ödülleri, işten, patrandan ve iş arkadaşlarından olumsuz yönde tavır ve tutumlarla karşılaşırlarsa düşük iş doyumunu sergilerler. Öte yandan, kurum tarafından iyi bir şekilde karşılandıklarını ve desteklendiklerini hissederlerse, işlerinden memnun kalacak ve olumlu tutumları olacaktır.

(iii) İş doyumunu ve iş tutumları tipik olarak birbirinin yerine kullanılır. İşe yönelik olumlu tutumlar, kavramsal olarak iş doyumunu ve işe karşı olumsuz tutumlara eşdeğerdir ve iş doyumusuzluğuna işaret etmektedir.

İş doyumunu kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için, iş doyumunu ayrıntılı bir şekilde ele alan ve farklı bakış açıları ile inceleyen kuramların açıklanmasında fayda vardır. Bu aşamadan sonra, bu kuramlar ile ilişkili ayrıntılı bilgiler sunulmuştur.

1.2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumuna etki eden faktörleri açıklamak için farklı yaklaşım ve teoriler geliştirilmiştir. İçerik ve süreç teorileri olarak iki grupta toplanan bu teoriler, tarihsel sırayla birbirini izlemektedir. İş doyumunu açıklamaya çalışan içerik teorileri, tatmin edilemeyen ihtiyaçların sonuçları üzerine odaklanmaktadır. İhtiyaçların karşılanamaması durumunda istenmeyen belirsiz sonuçların ortaya çıkabileceği ileri sürülmüştür. Bireyi çalışmaya motive eden veya çalışma isteğini söndüren davranış ve tutumların neler olduğu içerik ve süreç teorilerinin ilgi alanına girmektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Herzberg'in çift etki teorisi, Alderfer'in ERG teorisi en çok bilinen içerik teorileri arasında yer almaktadır (Tekin, 2018: 51). Bu teorilerin iş doyumuna etki eden faktörleri nasıl açıkladığı ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

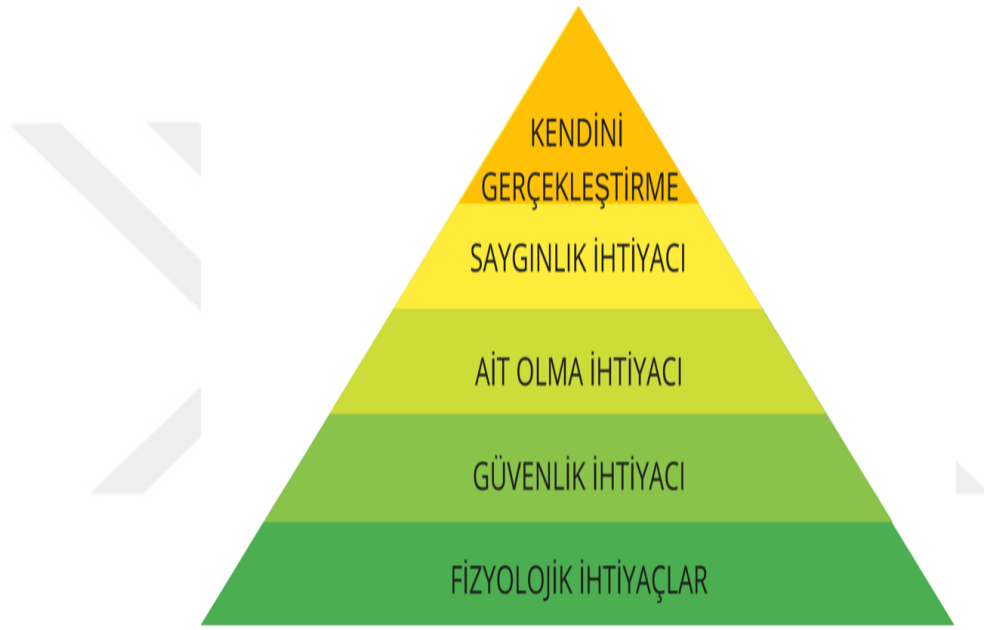
1.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'a göre insan, temel ve ileri düzey gereksinimleri olan canlı bir varlıktır. İnsan ihtiyaçlarını karşılamak ve doyum sağlamak amacıyla belli davranışlar ortaya koymaktadır. Bireyin ihtiyaçlarını karşılamak için onu harekete geçiren içsel güdüler bulunmaktadır. Bu güdüler üç temel varsayıma göre bireyi yönlendirmektedir (Tekin, 2018: 52);

- Tüm davranışlar ihtiyaçlara göre şekillenir. Her davranışın nihai amacı ortaya çıkan ihtiyaçları karşılamaktır.
- İhtiyaçlar en temelden (yeme, içme, uyku, barınma vb.) en karmaşığa (kendini gerçekleştirme, estetik vb.) doğru sıralanmaktadır.
- Bir alt düzeydeki ihtiyaç karşılanmadan bir sonraki ihtiyacın karşılanması mümkün değildir. Bir üst ihtiyacın karşılanabilmesi kendinden önceki temel ihtiyaçların karşılanmasına bağlıdır.

Fizyolojik ihtiyaçlar ve barınma ihtiyaı bu hiyerarşisinin en alt düzeyinde yer almaktadır. Bu ihtiyaçlar karşılanıp tatmin duygusu elde edilemeden bir üst basamaktaki ihtiyaçların karşılanması mümkün değildir. Yani karnı aç olan bir insanın bir sanat eserini değerlendirmesi ve estetik anlayışa öncelik vermesi mümkün değildir. Bu birey öncelikle karnını doyumak için harekete geçmek isteyecek, enerjisini bu yönde harcayacaktır (Aksu, 2012: 65).

Şekil 1-1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak (Tekin, 2018: 52)

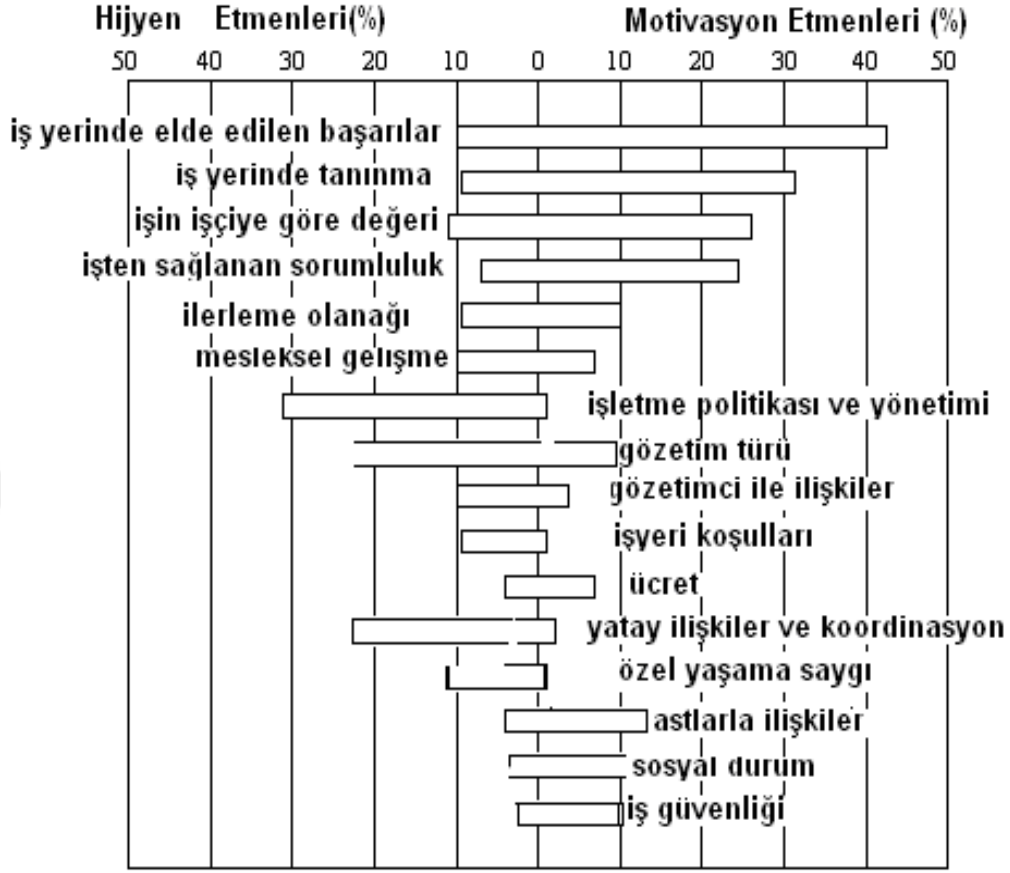
Günümüzde Maslow'un teorisi ilgi çekici bir teori olarak görülmektedir. Bu teoriye göre, insanlar sırasıyla fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş temel ihtiyacını karşılamak için çaba gösterirler. Fizyolojik ihtiyaçlar giderildiğinde, hiyerarşide bulunan bir sonraki ihtiyacın karşılanması için bireyde yeni istek ve motivasyonel inanç oluşmaktadır. İş verenler, çalışanlarının alt düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamadan üst düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaları bu teoriye göre yanlış bir uygulamadır. Alt düzeyde yer alan temel ihtiyaçların karşılanamaması çalışanların davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanlar için uygun ve tatmin edici bir ücret ve aile ihtiyacı, üst düzey ihtiyaçlara odaklanmadan önce karşılanması gereken temel ihtiyaçlar arasında yer almaktadır (Chirchir, 2016: 153).

1.2.2.Herzberg'in Çift Etki Kuramı

Çift etki teorisine göre iş doyumunu etkileyen olumlu ve olumsuz faktörler bulunmaktadır. Başarma, sorumluluk alma, kariyer fırsatı yakalama, kendini geliştirme, ait olma duygusu geliştirme iş doyumunu olumlu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Maddi yetersizlikler, çalışmayı etkileyen olumsuz fiziki koşullar, belirsizlikler ve ücret adaletsizliği ise iş doyumunu etkileyen olumsuz faktörler arasında yer almaktadır. Olumsuz faktörler ise hijyen faktörler olarak adlandırılmaktadır. Hijyen faktörleri daha çok çalışanın işteki konumu ve iç çevresi ile ilgili faktörlerdir. İş doyumunu sağlayan temel faktörler bireyin kendini gerçekleştirmesine yardım eden temel faktörlerdir. Olumlu faktörlerin karşılanması iş doyumunun artmasını, hijyen faktörlerin karşılanması ise iş doyumunun önlenmesini sağlamaktadır. Çift etki kuramı kullandığı yöntem hataları nedeni bazı eleştirilere maruz kalmıştır (Çakmur, 2011: 760).

Hazberg'e göre iş doyumuna olumlu etkileri bulunan motive edici etmenler ile iş doyumuna olumsuz etkileri bulunan hijyen faktörler birbirinden bağımsızdır. Hijyen faktörler daha çok işletmenin temele aldığı yönetim politikası, ücret, güvenlik, sosyal ilişkiler, fiziki ortam ve statü gibi alt faktörler ile ilişkilidir. Motive edici faktörler ise; bilinme, başarı, görev, sorumluluk, kariyer olanakları gibi alt faktörler ile daha çok ilişkilidir. Kişisel gelişim ve anlam kazanma gibi kişisel ihtiyaçların karşılanmasında motive edici faktörler daha çok etkilidir. Çalışanların mutsuzluğu ve yetersiz iş performansı ise daha çok hijyen faktörlerden etkilenmektedir. İşletmelerde motive edici faktörler çalışanların iş doyumları üzerinde daha fazla etkili olabilmektedir. Hijyen faktörler tam karşılanmasa bile, çalışanlar için motive edici faktörler açısından herhangi bir sorun yok ise, çalışanlar yüksek performans sergileyebilmektedir (Chirchir, 2016: 153).

Şekil 1-2: Hazberg'e Göre Hijyen ve Motivasyon Etmenleri



(Eren, 1993: 511)

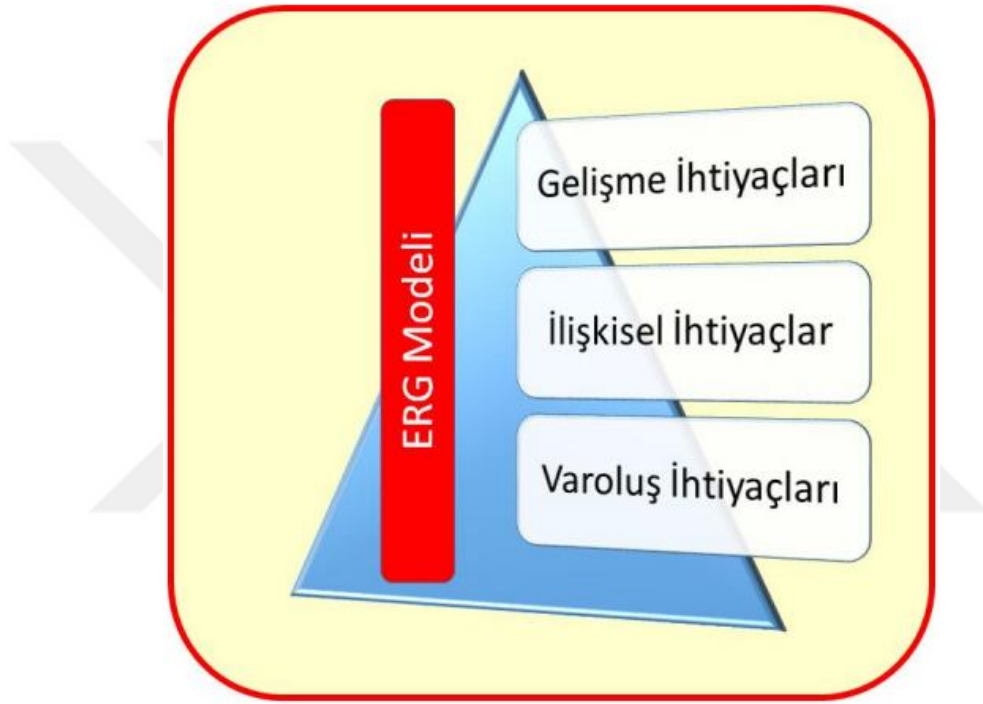
1.2.3. Alderfer'in ERG Kuramı

ERG kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin geliştirilmesi ile oluşturulmuş bir kuramdır. Bu kurumda ihtiyaçlar hiyerarşisindeki var olma, aidiyet ve gelişme kavramları yeniden tanımlanarak daha geniş bir anlam kazandırılmıştır. Var olma boyutu temel gereksinimleri kapsamaktadır. Aidiyet boyutu ise sosyal ilişkilerin temel alındığı gereksinimleri kapsamaktadır. Gelişme boyutu ise kişisel gelişim ile ilgili gereksinimleri ifade etmektedir. ERG teorisi üç temel varsayıma dayanmaktadır. Bu varsayımlar şu şekilde sıralanabilir (Çakmak, 2011: 760).

- Gereksinimlerin doyurulması: Her seviyedeki gereksinimler karşılanınca daha fazlasının karşılanmasına yönelik istek oluşur.

- İsteğin artarak güç kazanması: Alt seviyedeki gereksinimlerin karşılanma oranı ile üst seviyedeki gereksinimlerin karşılanma isteği arasında sıkı bir bağ vardır.
- Gereksinimler ile ilişkili hüsrans duygusu: Üst seviyedeki gereksinimlerin karşılanma oranı azaldıkça, alt seviyedeki gereksinimlere daha fazla istek duyulmaktadır.

Şekil 1-3:ERG Modeli



(Tekin ve Görgülü, 2018: 1561)

1.2.4. Wroom'un Beklenti Kuramı

Bu kurama göre, çalışanları çaba harcamaya yönelten gizli güç, onun beklentileri ve gelecekte kazanmayı hedeflediği somut ve soyut değerlerdir. Ekonomik beklenti ve motivasyon iş görenleri çalışmaya sevk eden iki temel faktördür. Kazanç beklentisinin yüksek olduğu durumlarda, iş görenler çalışmayı daha fazla tercih etmektedir (Çakmur, 2011: 761).

Beklenti kuramında, iş doyumunu sağlayan temel unsurlar ile iş doyumunun oluşturduğu olumlu sonuçlar üzerinde durulmaktadır. Bireyin hedeflediği sonuçlar ve istediği sonuca ulaşma isteği onun en önemli motivasyon kaynağıdır. Hedeflerini belirleyen ve hedeflerine ulaşma isteği yüksek olan

çalışanlar, yüksek performans gösterme eğiliminde olmaktadır. Bu çalışanların istedikleri sonucu elde etmek için sıkı çalışmaları beklenmektedir. Çalışanların iş doyum algılarının yükselmesi daha istekli çalışmalarını sağlayabilir. Bu bakış açısının temelini ödüllendirme beklentisi oluşturmaktadır. İşletmelerde ödüllendirme sistemi doğru ve etkili bir şekilde uygulandığında, çalışanların motivasyon ve iş doyumlarının yükseleceği belirtilmektedir (Aksu, 2012: 62).

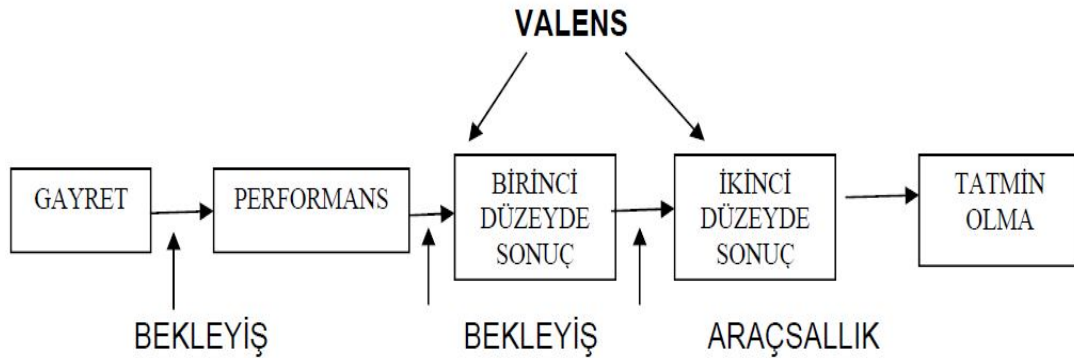
Beklenti kuramına göre, bireyin bir iş için motive olması ve bu işi yerine getirmek için çaba sarf etmesi iki temel faktöre bağlıdır (Keskin, 2008: 37);

- Valens,
- Bekleyiş

Motivasyon = Valens X Bekleyiş şeklinde formüle edilmiştir.

Bir çaba sonucunda ulaşılan ödülü arzu etme düzeyi Valens olarak adlandırılmıştır. Bireyin belli bir ödüle ulaşma olasılığı ise bekleyiş ile ilgili algısını yansıtmaktadır. Kişinin belli bir davranışı gerçekleştirmek için motive olarak harekete geçmesi, ulaşacağı ödüle olan ihtiyacı ve sahip olduğu inançla ilişkilidir. Sonuç olarak, bireyin motivasyon düzeyini, sahip olduğu valens ve bekleyiş algısı belirlemektedir.

Şekil 1-4: Vroom'un Motivasyon Modeli



(Kaynak: Keskin, 2008: 37)

Beklenti kuramında geçen bir diğer önemli kavram araçsallık kavramıdır. Kişinin ortaya koyduğu performans ile gösterdiği çaba arasında sıkı bir ilişki vardır. Kişinin göstereceği performansa göre bazı ödüllere ulaşması sağlanır. Bu

ödülleri kişi için birinci kademe sonuçlardır. Birinci kademe de yer alan her bir sonuç, ikinci kademe sonuçlarına ulaşmayı sağlayan önemli araçlar olarak kabul edilir. Araçsallık kavramı, motivasyon sürecindeki kademeler arasındaki ilişkiler, bekleyiş ve çaba ile ilişkilidir. Bu teoriye göre, iş görenlerin yüksek başarılarının yüksek doyuma ulaşması için bekleyiş algıları ve ulaşacakları ödüller arasında bir dengenin kurulması gerekmektedir. Özellikle, örgüt içinde dağıtılan ödüllerde adil davranılması bu dengenin korunmasında oldukça önemlidir (Koçel, 2005: 650).

1.2.5.Hedef Belirleme Kuramı

Hedef belirleme teorisine göre, bireyin hedefleri onun motivasyonel inancına ve zorluklarla başa çıkma becerisine yön vermektedir. Hedeflerin performansa etkisini açıklamak için dört temel mekanizma geliştirilmiştir. Birinci mekanizmanın temelinde hedeflerin dikkati yönlendirdiği ve bireysel çabanın hedefler etrafından dönmesini sağladığı ilkesi bulunmaktadır. İkinci mekanizmaya göre hedeflerin enerji veren bir yapısı bulunmaktadır. Yüksek hedefler ulaşılması kolay basit hedeflere göre daha fazla motive eder. Üçüncü mekanizmaya göre hedefler direnci doğrudan etkilemektedir. Dördüncü mekanizmaya göre ise hedefler; uyarılma, buluş, bilgiye yönlendirme, strateji kullanma gibi davranışların harekete geçmesini sağlamaktadır. Ayrıca, kişisel değerlendirmeler ve geri besleme sistemi bireyin sahip olduğu mekanizmaların daha iyi çalışmasını sağlamaktadır (Chirchir, 2016: 153).

Çalışma ortamında, örgütün sahip olduğu hedefler ile iş verenlerin bireysel hedefleri bazen uyuşmayabilir. Çalışma ortamında bireylerin hedefleri örgütün hedefleri ile ne kadar uyumlu olur ise örgütün performansı o kadar yüksek olacaktır. Kişisel hedefler ile örgütsel hedeflerin uyuşmaması durumunda, kişisel hedefler örgütün performansı üzerinde olumsuz bir etki bırakacaktır. Hedef çatışmaları birbirine zıt davranışların sergilenmesine ve dolayısı ile motivasyonun azalmasına ve düşük performansın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgüt içinde başarı hissinin oluşması için ortak hareket edilmesi, zorluklarla ortak baş edebilme ve gelişim alanları oluşturma faaliyetleri oldukça önemlidir. Çalışanların enerjisini ortak amaç doğrultusunda kullanmasının oldukça etkili olduğu belirtilmiştir. Son olarak, amaç belirlemek ile birlikte çalışma saatlerinin verimli

bir şekilde ayarlanması, etkili geri bildirimlerin sunulması ve değerlendirmelerin daha objektif yapılması çalışanların daha yüksek performans göstermelerini sağlayabilir (Tevrüz, 1999: 82).

1.2.6.Eşitlik Kuramı

Bu kuramın temel kaynağını; eşit ödül, dışsal ödül, içsel ödül ve tatmin olmak üzere beş temel faktör oluşturmaktadır. Bu faktörler arasındaki ilişkiler bireylerin motivasyonlarını ve iş doyumlarını doğrudan etkilemektedir. Bu kurama göre, bireyler kendisi ile aynı koşullar altında çalışan bireylerin durumu ile kendi durumunu sürekli karşılaştırır. Yaptığı karşılaştırmalar sonucunda algıladığı eşitlik veya eşitsizlik durumlarına bağlı olarak yargılamalar yapar. Bireyin kendisi ile aynı koşullarda çalışan bireylere eşit olanakların sunulduğuna karar vermesi durumunda, bireyin çalışma motivasyonu olumlu yönde etkilenmektedir (Keskin, 2008: 39).

Şekil 1-5:Eşitsizlik Durumları

$$\frac{\text{Kişinin elde ettiği sonuç}}{\text{Kişinin Sarfettiği gayret}} < \frac{\text{Başkalarının elde ettiği sonuç}}{\text{Başkalarının sarfettiği gayret}}$$
$$\frac{\text{Kişinin elde ettiği sonuç}}{\text{Kişinin sarfettiği gayret}} > \frac{\text{Başkalarının elde ettiği sonuç}}{\text{Başkalarının sarfettiği gayret}}$$

Kaynak: (Keskin, 2008: 39)

Yukarıda ifade edilen durumlar eşitsizliği göstermektedir. Bu ifadelerin pay ve paydalarında gösterilen değerler kişinin algısına göre değişmekte ve şekillenmektedir. Birey kendi oranını, kendisi ile aynı düzeyde gördüğü başka bireyler için hesapladığı oranlar ile karşılaştırmaktadır. Bireyler yaptığı karşılaştırmalar sonucu algıladığı her eşitsiz durum için, bu eşitsizliği ortadan kaldıracak davranışları gösterme eğilimindedir. Kişinin eşitsizliği gidermek için gösterebileceği davranışlar şu şekilde sıralanabilir (Koçel, 2009: 653);

- Sarf edilen gayretin azaltılarak etkin çalışmama,

- Sonuca yönelik isteklerin değiştirilerek daha yüksek ücret ve ödül taleplerinde bulunma,
- Karşılaştırılan diğer bireylerin sarf ettikleri gayreti azaltmaları için informal baskı yapma,
- Karşılaştırmaların yapıldığı temel faktörlerin değiştirilmesi için çaba gösterme,
- İş ile ilgili değişiklik talebinde bulunma, devamsızlık yapma veya istifa etme gibi eylemler ile işi terk etme isteğinin belli edilmesi.

Yapılan araştırmalara göre, çalışanların iş doyumlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu aşamadan sonra, iş doyumunu etkileyen en önemli bireysel ve örgütsel faktörlerin neler olduğu, bu faktörlerin iş doyumunu nasıl etkilediği ayrıntılı bir şekilde ele alınarak incelenmiştir.

1.2.7.Etki Teorisi

Locke'a göre (1976), iş doyumunu, bireyin kişisel iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal tepkidir. İş doyumunu, araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir terimdir hem duygu hem de biliş önem verir. İş tatmini değerlendirme sürecinde düşünme ve duyguları kullanır (Akt.Saari ve Judge, 2004: 395-407). Locke'un etki teorisi, iş doyumunu konusunda daha fazla bilgi sahibi olmak için önemli bakış açıları sunmaktadır. Bu teoriye göre, çalışanın iş doyumunun, bir işte ne istediği ile işinde ne yaptığı arasındaki farklılıktan etkilendiğini öne sürmektedir. İş doyumunu, bir bireyin beklentisine bağlı olarak şekillenir. Örneğin, bir çalışan kariyer gelişimine ve yetkinlik gelişimine çok değer veriyorsa ve işyerinde yeni zorluklar ve iş fırsatları yaratmak için uygun eğitim programları sağlıyorsa, bu çalışan potansiyel olarak daha fazla iş doyumunu yaşayacaktır. Etki teorisine göre, stratejik insan kaynakları (İK) uygulamaları, önemli iş performansı sağlamada büyük oranda yardımcı olurken, İK kararları çalışanların ihtiyaçları, değerleri ve beklentileriyle uyumlu olmayabilir (Byrne ve diğerleri, 2010: 451-464).

Locke diğer araştırmacılardan farklı olarak işin kendisi, meslektaşları ve denetçiler gibi iş doyumunu ile ilgili faktörleri de dikkate almıştır. Örneğin, işte

kişisel bir ilgiye sahip olmak ve iş görevlerinde anlam bulmak, iş doyumunu artırabilir. Zihinsel olarak zorla çalıştırılan bireyler yeni işler ile ilgili görevleri öğrenmekten keyif alabilirler; bununla birlikte, çok fazla zihinsel baskı oluşturmak iş tükenmişliğine, algılanan iş doyumunu seviyelerini sınırlandırmaya yol açabilir. Locke (1976), iş arkadaşlarını ve denetçileri, iş doyumunu etkileyen başka bir unsur olarak tanımlamıştır. İş arkadaşları kooperatif, saygılı ve dürüst olduğunda, işler daha keyifli hale gelir. Benzer şekilde, denetçiler açık hedefler belirlediklerinde, güvenilirlik sergilemek, başarıları övmek ve başkalarına karşı düşünmek için, çalışanlar için olumlu bir çalışma ortamını teşvik ederler. Eğer bir kişi kendisi hakkında olumlu duygulara sahip olmayan meslektaşları ve saygısız denetçilerle çalışıyorsa, daha fazla duygusal tükenmişlik hissedebilir ve bu durum iş doyumsuzluğuna yol açabilir. Bireyin kişiliği ve zihinsel sağlığını da göz önünde bulundurmak önemlidir; çünkü kişisel özellikler iş sonuçlarını etkileyen kilit bir faktör olarak görülmektedir (Akt.Saari ve Judge, 2004: 395-407).

Çalışma ortamı, her çalışanın değer verdiği çeşitli yönleri sunar; Bu değerler doğrudan iş doyum düzeylerini etkileyebilir. Örneğin, bir çalışan esnek çalışma saatlerine çok değer veriyorsa, esnek bir çalışma düzenlemesinin uygulanması, o çalışan tarafından algılanan iş doyumunu artırabilirken, esnek bir iş anlaşmasının olmaması, çalışan memnuniyetini kısıtlayabilir (Teck-Hong ve Waheed, 2011: 73). İş doyumunu, çalışanların sahip oldukları ve istedikleri arasındaki farklılık ve çalışma ortamındaki değerli faktörlere verdikleri önem düzeyiyle belirlenir. Çalışanlara yüksek değerde iş özellikleri sağlanmıyorsa ve çalışanların bu yönde eğilimleri varsa, çalışma ortamı çalışanların yaşadığı iş doyumunu seviyesini sınırlayacaktır. Bununla birlikte, çok fazla değer benimsenmesi, hak sahibi olan çalışanlarda memnuniyetsizlik potansiyelini artırabilir (Byrne vd., 2010: 451). Byrne vd., (2010: 452), insan kaynakları yöneticilerinin güvenlik uygulamaları gibi belirli çalışma faktörlerine daha fazla önem verdiklerini belirtmiştir. Bu durumda çalışanlar aşırı baskı hissetmekte ve iş stresi yaşayabilmektedir Bazı yöneticiler ise aşırı güvenlik gerektiren iş uygulamalarını, daha yüksek güvenlik riskleri içeren çalışma ortamının sebebi

olarak yorumlamaktadır. Bu duruma bağlı olarak çalışanlarda düşük iş doyumunu algısı oluşmaktadır.

Kurumların, çalışanlara sağlanan motive edici faktörlerin devamlılığını sağlamaları için öğrenme, büyüme ve iş özelliklerini entegre eden dengeli bir yapı benimsemeleri gerekmektedir (Daryanto, 2014: 698). Organizasyonel yöneticiler, çalışanları motive eden ve katılımını destekleyen etkili politikalar benimseyen iş faktörlerini daha iyi anlayabilirler (Biggs, Brough ve Barbour, 2014: 301). Son olarak, etki teorisi, kurumların hedeflerini sürekli olarak analiz etmelerini ve çalışanlarla işyeri arasında uyum sağlamak için çalışanların değerlerini, algılarını ve performanslarını dikkate almalarını tavsiye etmektedir (Thamizhselvi, 2014: 70).

1.3.Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu ve memnuniyetsizliği sadece işin niteliğine bağlı olmakla kalmaz, aynı zamanda işin bir çalışan için ne arz ettiği ile ilgili beklentilere de bağlıdır (Hussami, 2008: 286). İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kişilik özellikleri gibi bireysel faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, ücret, kariyer fırsatı, iş özellikleri, iş güvenliği ve çalışma koşulları gibi örgütsel faktörler de iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Sonuç olarak hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin çalışanların iş doyumları üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır (Güner vd., 2014: 61).

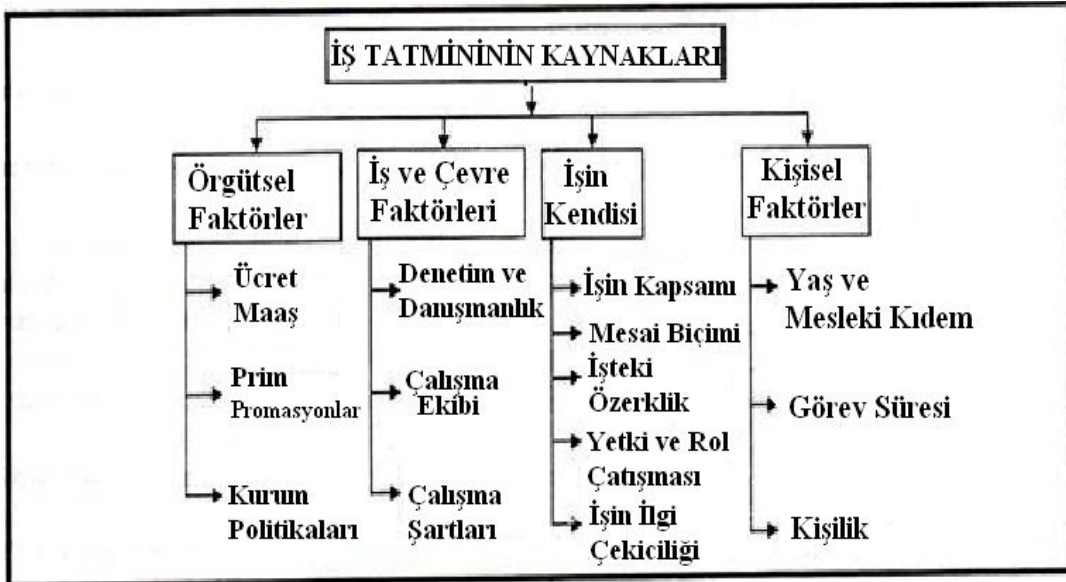
Her meslek kendine has özellikler barındırmaktadır. Bu nedenle her mesleğin çalışma koşulları, çalışanların iş doyumları üzerinde farklı etkiler oluşturmaktadır. İş doyumunu etkileyen başlıca dört temel faktör; mesleki saygınlık, iş denetimi, çalışma grubundaki birliktelik ve mesleki topluluk oluşturabilme şeklinde sıralanabilir (Çakmur, 2011: 761).

Spector'e göre (1997: 3-4) iş doyumunu; kişisel beklentiler, iş çevresinden beklentiler, kişisel ihtiyaçlar ve kişisel deneyimler gibi bireysel faktör ile ilişkilidir. İş doyumuna bağlı genel bakış açısının yararlı olabilmesine rağmen, kuruluşlar iş doyumunu; takdir, kişisel gelişim ve ücret gibi belirli özelliklerin motivasyonel etkilerini anlayarak daha fazla kavrayış kazanabilirler. İş doyumunu yaratan veya

sınırlayan faktörlerin objektif yöntemlerle ortaya konması işin belirli bakış açılarını kullanmak faydalı olabilir. Bu kapsamda Spector (1997: 3-4) işin dokuz boyutunu ölçmek için iş doyumunu ve memnuniyeti ölçeğini geliştirmiştir. Spector ölçeğinde: ücret, promosyon, denetim, faydalar, koşullu ödüller, çalışma prosedürleri, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarına ilişkin sorular bulunmaktadır. Bu boyutlar arasında korelasyonlar olmasına rağmen, Spector (1997: 14-15), insanların işin farklı yönleri hakkında farklı duygulara sahip olacağını iddia etmiştir. Mevcut iş doyum ölçeklerini kullanmak araştırmacılara zaman ve para tasarrufu sağlayabilir, ancak çoğu sadece ölçek üzerinden ölçülen iş yüzleriyle sınırlıdır. Mevcut ölçekler üzerinden ölçülen iş doyumunu, farklı kültür ve demografik özelliklere göre değişebilir (Spector, 1997: 14-15).

Kramer'e göre (2018) iş doyumunu aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi işle ilgili örgütsel faktörler, çevre faktörü, işin kendisi ve çalışanın kişisel faktörlerinden bütüncül bir şekilde etkilenmektedir. Bu kaynaklarda olumlu ve olumsuz süreç ve yaşantılar çalışanın iş doyumunu doğrudan etkilemekte dolaylı bir şekilde de iş performansı becerilerini etkilemektedir.

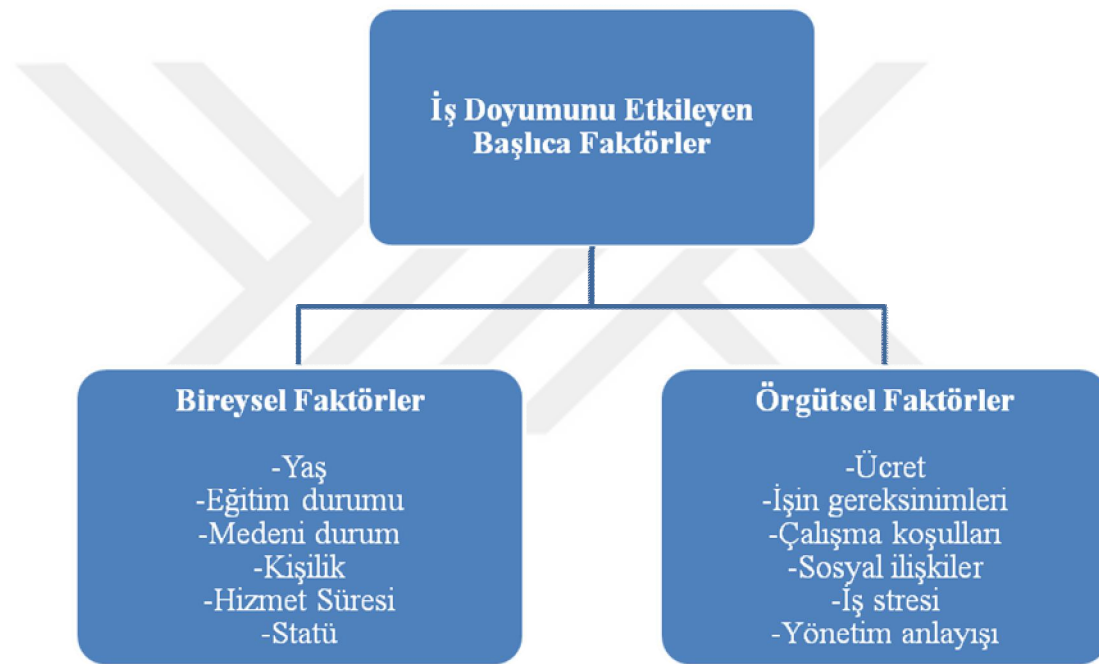
Şekil 1-6: İş Doyumunun Kaynakları



(Kaynak: Kramer, 2018: 1-3).

Yapılan araştırmalara göre çalışanların iş doyumları yaşa, eğitim düzeyine, görev yapılan pozisyona ve iş tecrübesine bağlı olarak değişebilmektedir. İş doyumunu etkileyen başlıca faktörlerin; iş güvenliği, fiziki ortam, sosyal ilişkiler, hizmet, öneri ve Őikyet sistemleri olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, alışanların iş doyumlarının performans artırma sistemlerinden, terfi stratejilerinden, iş yükünden ve çalışma saatlerinin düzeninden doğrudan etkilendiği vurgulanmıştır (Rajput vd, 2017: 38).

Şekil 1-7:İş Doyumunu Etkileyen Başlıca Faktörler



İş doyumunu etkileyen faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlıkta incelenmesi mümkündür. Cinsiyet, eğitim durumu, sosyo-kültürel evre, yaş, kişilik özellikleri iş doyumunu etkileyen en temel kişisel faktörler olarak sıralanabilir. Örgütün işleyişi, ücret, terfi imknı, fiziksel ortam ve çalışanlara uygulanan hizmet ise iş doyumunu etkileyen en temel örgütsel faktörler olarak gösterilebilir (Aksu, 2012: 63).

1.3.1.Bireysel Faktörler

İş doyumunu konusunda yapılan güncel araştırmalar, çalışanların iş tatmini algılarında kültürel kaynaklara bağlı olarak cinsiyet farklılıklarını incelemiştir. Lee vd., (2016) 'ya göre yaş ve cinsiyet algılanan iş doyumunu düzeylerinde önemli bir rol

oyunmaktadır. Yapılan araştırmalar, benzer yaştaki kadın ve erkeklerin farklı düzeylerde iş tatmini yaşadıklarını belirtmiştir (Magee, 2015: 1091-1115). Bazı araştırmacılar, iş doyumunun yaş ve zihinsel yeteneklerle arttığına inanmaktadır (Bensen vd., 2013). Gençlere göre diğer çalışanların teknolojik ilerlemelere ayak uydurmak için yeni teknolojileri kullanma yeteneklerini geliştirmeleri gerekmektedir (Ng ve Law, 2014: 1-14).

Cinsiyet iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Özellikle bazı meslekler doğası gereği belirli bir cinsiyete daha yakın olabilmektedir. Yapılan çalışmalar, motivasyona etki eden faktörlerin cinsiyete bağlı olarak farklılık gösterebileceğini ortaya koymuştur. Erkek çalışanlar uzun çalışma saatleri gerektiren çalışma koşullarına daha fazla ilgi duyarken, kadın çalışanlar ise kısmi zamanlı, esnek ve kısa çalışma süresine sahip çalışma koşullarına daha fazla ilgi duymaktadır. Kadın çalışanların ev işlerini ve çocuk bakımını ön planda tuttuğu belirtilmiştir. Kadın ve erkek çalışanların benimsediği toplumsal rollerden dolayı, çalışma koşullarının doğal olarak farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu durum, cinsiyet değişkenini iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler arasında yer almasına neden olmaktadır (Negiz vd., 2011: 210).

İş doyumunu etkileyen bir diğer bireysel faktör medeni durumdur. Yapılan araştırmalarda evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir. Bu durum, aile düzeninin iş düzenine olumlu bir şekilde yansıdığı şeklinde yorumlanmıştır. Özellikle otel çalışanlarının seçiminde, adayların evli olmasına dikkat edildiği görülmektedir. Çalışanların iş doyumları üzerinde medeni durum değişkeninin önemli bir etkisi olabileceği vurgulanmıştır (Yıldırım vd., 2015: 290).

Yapılan araştırmalara göre eğitim ile iş doyumunu arasında tutarlı ilişkiler bulunmamaktadır. Bazı meslek gruplarında eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunurken, bazı meslek gruplarında ise eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim düzeyi arttıka çalışanların kişisel ve mesleki beklentilerine bağlı olarak genel beklentiler değişebilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar için çalışma fırsatları her geçen gün artmaktadır. Buna bağlı olarak ilgi çekmeyen, yetki barındırmayan,

monoton işler çalışanları tatmin etmemektedir. Eğitim seviyesinin artması ile yükselen beklentilerin iş verenler tarafından karşılanamaması durumunda iş doyumunun azaldığı gözlenmiştir (Gonzalez vd, 2016: 246).

Hizmet süresi ve yaş, iş doyumunu etkileyen bir diğer önemli faktördür. İş doyumunu ile hizmet süresi arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Bazı araştırmacılar hizmet süresi ile iş doyumunu arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Yani belli süreye kadar hizmet süresi ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmakta, kritik süre geçildiğinde hizmet süresi ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki oluşmaktadır. Hizmet süresinin uzunluğu iş doyumunu ve doyumsuzluğu ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir (Oshagbemi, 2003: 1216). Bazı araştırmalar iş doyumunun yaşla birlikte anlamlı düzeyde değiştiğini teyit etmektedir. Bu kapsamda bireyin yaşam evreleri motivasyon, biliş ve entelektüel yetenekleri iş doyumunu etkileyebilir. (Besen vd., 2013: 269). Ng ve Law (2014: 1-14), 55-64 yaşlarındaki işçilerle ilgili 32 yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirmiş ve daha yaşlı işçilerin işyerindeki değişiklikleri yönetmek için uyarlamalı stratejiler kullandığını tespit etmiştir (Ng ve Law, 2014: 6). Örgütlerin, yaşlı işçilere, iş gücünde aktif kalmalarını teşvik etmeleri için doğru destek sağlamaları gerekmektedir. Bu kapsamda, tatminin kişinin ihtiyaçlarına, özelliklerine ve beklentilerine göre değişeceğini öne süren geleneksel iş doyumunu teorilerini dikkate almak büyük önem arz etmektedir (Spector, 1997: 1-30).

Kültürel deneyimler ve işyeri uygulamalarındaki farklılıklardan dolayı iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler kültürler arasında da farklılık göstermektedir (Chandra, 2012: 56). İş doyumunu düzeyleri, motivasyon ve iş memnuniyeti hakkında daha yararlı bilgiler sağlayabilecek, görev önemi, görev kimliği ve iş kapsamı gibi çeşitli iş özelliklerine bağlı olarak doğu ve batı kültürlerinde birey faktörlerin profili farklılık gösterebilir. Kültürel farklılıkların bir göstergesi olarak kadın ve erkeklerin iş yeri adaleti ve ücret konusunda farklı beklentileri ve algıları olabilir; cinsiyet farklılıkları ve iş doyumunu düzeyleri çalışmalarda tutarsızlığının en önemli kaynağı olarak gösterilmektedir (Spector, 1997: 1-35). Magee (2015: 1091-1110), yaş ve cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemiş ve yirmili yılların sonlarında otuzlu yaşlardaki kadınların

işlerinden memnun olma durumu bu yaş aralığındaki erkeklerden biraz daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bununla birlikte, aynı araştırmada 44 yaşın üstündeki erkeklerin, 45 ve daha büyük yaştaki kadınlara göre iş doyumunun daha yüksek düzeylerde olduğu gözlenmiştir (Magee, 2015: 1091).

İş ortamı, iş doyumunu üzerinde önemli bir rol oynasa da çalışanların bireysel özellikleri bu rolün ne kadar etkili olacağını sınırlayabilmektedir. Kişilik, iş doyumunu değerlendirmede önemli bir rol oynar. Doğal olarak, negatif ve pozitif düşüncelere (Judge vd., 2000: 238) meyilli kişilik özelliklerinin iş ortamında dikkate alınması çalışan memnuniyetinin kontrol edilmesinde oldukça önemlidir. Spector (1997: 1-30), iş doyumunu açısından kişinin işe uygunluğunun önemini vurgulamıştır, ancak kişinin “süpervizör (kişi - amiri uygunluğu)” ile ilişkisi gibi kişinin göz önünde bulundurması gereken kişi-çevrenin diğer bileşenleri de önem arz etmektedir (kişi-takım uyumu) (Quratulain ve Khan, 2015, 269). Organizasyonlar, işyerinde iş doyumunun daha yüksek seviyelerini teşvik etmek için çalışanların iş gereksinimleriyle ilgili yeteneklerini eşleştirmeyi amaçlamalıdır. Sonuçlar, başkalarına yardım etmek, dakik olmak ve işyerinde verimliliği arttırmaya yardımcı olmak için öneriler sunmak gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırabilir (Spector, 1997: 1-30). Ancak, memnun olmayan çalışanlar, devamsızlık gibi çekilme davranışları sergileyebilirler, çünkü bu tip çalışanlar sevmedikleri işten kaçma eğiliminde olacaktır. Spector (1997: 1-30), kurum kültürünün dikkate alınması gereken bir başka etken olduğunu belirtmiştir. Kurum kültürü ile örtüşmeyen olumsuz davranışlar iş doyumsuzluğu ile ilişkilendirilmiştir.

Kişilik özelliklerine bağlı olarak, iş görenlerin iş doyumlarının farklılık gösterebileceği birçok araştırmada ortaya konmuştur. Kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Dışa dönük kişilik özelliği ile iş doyumunu arasında ise pozitif bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde sorumluluk ile ilgili kişisel özellik ile iş doyumunu arasında sıkı bir ilişki vardır. Alan yazında farklı kişilik testleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Sonuç olarak, kişilik özellikleri bireylerin yaptığı iş ile ilgili beklentilerini etkileyebilmektedir.

Bu duruma bağılı olarak aynı işte çalışan farklı kişilerin iş doyumlarının da farklı olmasına neden olabilmektedir (Yıldırım vd., 2015: 290).

İş doyumunu etkileyen bir diğere bireysel faktör statüdür. Çalışanların statüleri, görev yaptıkları kurumlardaki pozisyonları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Çalışanların işlerindeki üstlendikleri sorumluluk ve rollerin iş doyumları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Statünün yükselmesi ile iş doyumunun arttığı vurgulanmıştır (Eğinli, 2009: 40). Yaşam doyumunu algısında da iş doyumunda önemli role sahiptir (Spector, 1997: 1-45).

Literatürde, iş doyumunu ve bireysel faktörler arasındaki ilişkiyi açıklamayı hedefleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bersoff ve Crosby (1994: 79-83) gerçekleştirdiği bir araştırmada, iş doyumunu, aile durumu ve aile statüsünün çalışan kadınlar arasındaki iş tutumunun en iyi yordayıcısı olduğunu belirtmiştir. Evli ebeveynler ve evli çocuksuz çiftler ile karşılaştırıldığında, bekar kadınlar, işlerinden daha fazla memnun kalmamışlardır.

1.3.2.Örgütsel Faktörler

Lee vd. (2016) 'ya göre, zaman içinde meydana gelen ihtiyaçlara bağılı olarak çalışma koşulları değişime uğramıştır. Bu süreç içinde çalışanların iş doyumlarını sağlamak için yönetim tekniklerinde bir takım değişiklikler yapılmıştır. Lee ve diğ. (2016: 6-9), geniş bir alan yazın taraması yaparak iş doyumunu seviyelerini etkileyen özel faktörleri araştırmış ve işle ilgili tutumların ve yönetimin dönüşümcü liderliğinin iş doyumunu ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuştur. İşyerinden çalışanların algıladıkları destek seviyesi ve çalışma motivasyonları iş doyumuna önemli bir katkı sağlayabilir.

Yapılan işin özellikleri ve gereksinimleri iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Yaptığı işi seven ve onda aradığını bulan çalışanları zaman içinde işinden tatmin olabilmektedir. Ancak işinde ustalaşan ve işini genişletip kendini geliştirmek isteyen çalışanlar işini değiştirmek isteyebilir. Çalışanın iş yerinde belli bir süre çalışması, deneyim kazanması, yaptığı işin inceliklerini görmesi iş doyumunun oluşmasını sağlayabilir. Yapılan işin çalışana

sorumluluklar yüklemesi, kendini geliştirmesine fırsat vermesi ve işin yükü iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerdir (Ata, 2010: 66).

İş doyumunu etkileyen en önemli faktörler arasında örgüt içinde yaşanan rol çatışması önemli bir yere sahiptir. Rol çatışması ve rol belirsizliği örgütsel kısıtlamalar için önemli bir katalizör değişkendir. İşletmelerin çalışanlara sunduğu imkanlar iş doyumunu için önemli bir rol oynayabilir. Çalışanların sorunlu müşterileri veya aşırı iş süreleriyle uğraşması gerektiğinde iş stresi artabilir. Lea ve arkadaşlarına (2012: 259-271) göre, genişletilmiş iş yükleri gibi iş durumları, iş doyumsuzluğu ile ilişkilendirilmiştir. İş talepleri ve çalışma saatleri standart olmayan, daha uzun çalışma saatleri de iş stresi kaynağı olabilir. Örneğin, gece vardiyaları uyku / uyanma döngüsünü bozar ve vücut ısısında ve hormon seviyelerinde değişikliklere neden olabilir (Yu-San vd., 2014: 126-146). Ayrıca, uzun vardiyalar ve aşırı çalışma saatleri yorgunluk, uyuşturucu ve alkol kötüye kullanımı da iş doyumsuzluğuna yol açabilir. Tüm bu durumlar çalışanların önemli sağlık sorunları ile yüzleşmelerine neden olabilmektedir (Spector, 1997: 130).

Ücret doyumunu, çalışanların vermiş olduğu hizmete karşılık elde ettiği bedeli değerlendirmesi ile ilgilidir. Vermiş olduğu hizmetin karşılığını aldığı düşünün çalışanların ücret doyumunu yüksektir. Bu çalışanların işe bağlılığı daha yüksek bulunmuştur. Ücret ve ücret tatmini iş tatmini üzerinde etkili olan diğer faktörlerdir. Ücret seviyesinin genel iş doyumundan ziyade ücret tatmini ile daha çok ilişkili olduğu belirtilmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda ücret ile iş tatmini arasında düşük düzeyde ilişkilere rastlanmıştır. Ücretin tek başına iş doyumunu açıklamakta güçlü bir faktör olmadığı vurgulanmıştır (Spector, 1997: 42). Güncel araştırmalar, ücret gibi hijyen faktörlerinin çalışanları motive ettiğini göstermektedir (Aslam ve Mundayat, 2016: 161-184). Çalışan bireylerin çoğunu motive etmek için rekabetçi ve uygun bir ortamın oluşturması şarttır (Stringer vd., 2011: 161-179). Çağdaş insan kaynakları yönetimi, yetenekleri geliştirmek ve üretken işgücünü sürdürmek için etkin yönetim politikaları geliştirme ihtiyacının altını çizmiştir. Çalışma ortamı, çalışanların katılımını ve motivasyonunu artırmak için çeşitli yollar sunabilir. Etkili koçluk yöntemi ve 360 derece geribildirim

sağlayan işverenler, gelecekteki çalışan performansı için olumlu beklentilerin oluşmasını sağlayabilir (McShane ve Von Glinow, 2015: 56).

Sosyal ilişkiler iş doyumunu etkileyen bir diğer önemli faktördür. Bireyin iş arkadaşları ile ilişkilerinin düzeyi iş doyumunu etkileyen önemli bir dışsal faktör olarak görülmektedir. Çoğu zaman iş ortamında sağlanan arkadaşlık ilişkileri çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarını, işleri hakkındaki duygu ve düşüncelerin değişmesini sağlamaktadır. İş arkadaşlarından destek gören çalışanların daha başarılı olduğu gözlenmiştir. İş arkadaşlarının destekleyici davranış ve tutumları, çalışanların işi ile ilgili olumlu hisler geliştirmesini ve iş doyumlarının artmasını sağlamaktadır (Mehrad, 2016: 18).

Çalışma koşulları üzerinde yapılan araştırmaların büyük bir oranı iş doyumunu ile çalışma ortamı arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ortaya koymuştur. Açık planlı ofislerin kişisel ortamların oluşmasını kısıtladığı ve bu ortamların iş doyum düzeyini azalttığı belirtilmiştir. Çalışmayı zorlaştıran ortamların iş doyumunu azalttığı belirtilmiştir. İş görenleri memnun edici, onların işlerini kolaylaştırıcı çalışma ortamlarının ise iş doyumuna ve örgütsel başarıların oluşmasına olumlu katkısı olduğu vurgulanmıştır (Tekin, 2018: 77).

İş stresi iş doyumunu etkileyen bir diğer örgütsel faktördür. Her mesleğin gereksinimlerine bağlı olarak çalışanların bazen veya çoğu zaman stres yaşayarak çalışmaları gerekebilir. Sürekli öfkeli müşterilerle muhatap olmak veya makinaların sürekli arza vermesi çalışanları zorlayan stresli durumlardır. Yapılan araştırmaların birçoğunda stresin çalışanın sağlığını ve örgütün performansını olumsuz yönde etkileyen psikolojik bir durum olduğu belirtilmiştir. İş stresinin fiziksel sağlık, duygusal iyi oluş üzerinde ciddi olumsuz etkisinin olduğu vurgulanmıştır. Performansı etkileyen stresin düzeyi arttıkça, çalışanların iş doyumlarının azaldığı gözlenmiştir (Rukh vd., 2015: 140).

Yönetim anlayışının da çalışanın iş doyumunu etkileyebilen önemli bir örgütsel faktör olduğu söylenebilir. İş görenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde en etkili olan değişkenlerden biri yöneticilerinden memnun olmamalarıdır. İş görenlerin kurumlardan ziyade yöneticilerini bırakmak isteyebileceği çoğu

araştırmada ortaya konmuştur. İş görenler ile yöneticiler arasında sağlıklı ilişkiler kurulması, çalışanların performansını doğrudan etkilemektedir. Çalışanların yöneticileri ile ilişkilerinin iş doyumlarını doğrudan etkilediği farklı araştırmalarda ortaya konmuştur. İş görenlerinin memnuniyet seviyesini artırmak isteyen işletmelerin lider kişilik özellikleri ile donatılmış yöneticiler ile çalışmaları önerilmektedir. Yöneticilerin düşünceleri, duyguları, görüşleri, yaklaşımları, iletişim tarzları çalışanların performansı üzerinde oldukça etkilidir. Liderlik ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Kiarie vd., 2016: 134).

İş doyumunu ve işle ilgili faktörler arasındaki ilişki konusunda literatürde gerçekleştirilmiş çok sayıda araştırmadan söz edilebilir. Berger (1986: 203-213), Meksikalı Amerikalı alışanlar arasında iş durumu ve meslek türüne göre iş özelliklerinden memnuniyeti araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre Meksika kökenli Amerikalı erkeklerin iş doyumlarında prestij, işteki fırsatlar, kariyer ilerlemesi ve işin düzenlenmesinin önemli bir faktör olduğu görülmüştür.

George ve Jones (1996: 318-325), iş ortamındaki değerlerin kazanılma düzeyinin iş performansı ve iş doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğunu belirlemiştir. Bu araştırmacılar iş yerinde değerlerin elde edilmesinin iş doyumunu için bir ön koşul olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmada ulaşılan sonuçlar, iş başarısının ve işten ayrılmanın belirlenmesinde işe verilen değerin önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre, işe ilişkin olumlu duygu ve değer verme durumu yüksek olduğunda, iş doyumunun oldukça yüksek buna karşın işten ayrılma niyetinin oldukça düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Bir başka çalışmada Gottfredson ve Holland (1990: 389-398) iş uyumu, iş doyumunu, çalışan davranışı ve yetkinlik kullanımının etkisinin uzunlamasına analizlerini yapmıştır. Çalışmanın sonuçları, kişi-iş uyumunun, iş doyumunu ile anlamlı pozitif korelasyonlara sahip olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, işte uyumlu çalışma ortamları, çalışanların ilgi ve yeteneklerini ifade etmelerine izin vererek daha fazla iş tatmini sağlamaktadır. Bir başka çalışmada Kraemer (2001: 249-262) alışmasında, iş doyumunu, çalışan devri ve iş-kültürel uyumsuzluğunu

rolüne bakmıştır. Bu araştırma çalışan-işveren tutum ve değer benzerliklerinin sadece yüksek çalışan performansı ile değil, aynı zamanda daha yüksek çalışan iş doyumunu ile de ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İş doyumunu, çalışanların elde tutulmasında ve işe devamlılığını sağlanmasında önemli bir bileşendir. Ayrıca, günlük iş doyumunu memnuniyetinin çalışan bağlılığını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu tespit edilmiştir. Kraemerê göre (2001: 249-262) çalışanların işten ayrılmasının en önemli nedeni, işten duyulan memnuniyetsizliktir.

1.4. İş Doyumsuzluğu

İş doyumumsuzluğu, iş veya çalışma ortamı hakkında mutsuz veya olumsuz duygular anlamına gelir. İş doyumumsuzluğu ile sonuçlanabilecek birçok faktör vardır. Bunlar kötü çalışma koşulları, aşırı çalışma, düşük ücret düzeyleri, terfi veya kariyer gelişiminin kapsamı ve tanınma eksikliğidir. Ama en kötüsü, hem çalışanların hem de organizasyonun açıkça etkilediği iş doyumumsuzluğunun sonuçlarıdır. Bu motivasyon kaybı, ilgisizlik, hayal kırıklığı, düşük verimlilik, devamsızlık ve hatta yüksek zarar oranları ile sonuçlanabilir (Jianguo ve Frimpong, 2015: 1116).

Şekil 1-8: İş Doyumsuzluğunun çalışan performansına etkisi



Kaynak: (Leiter ve Maslach, 2016: 1-5).

1.5. İş Doyumsuzluğunun sebepleri nelerdir?

1. Monotonluk. Araştırmalar, yüksek derecede monotonluk ve bireysel inisiyatif için çok az fırsat sunan iş ve mesleklerde kişilerin iş doyumsuzluğu yaşayabileceğini ortaya koymuştur. Aynı şey, diğer insanlarla sosyal ilişkiyi en aza indirecek şekilde tasarlanan işlerde ortaya çıkabilir (Dusselie vd., 2005: 15-24). Anlamli iş eksikliği, iş doyumsuzluğunda büyük rol oynar. Çalışanlar, hiçbir işe meydan okumayan, büyümeye ya da anlamli çalışmalara yönelik teşviklere yol açmayan işlere olan ilgilerini kaybederler. Çalışanlar işe katkılarını anlamli hissettiklerinde, işlerinde kendilerini mutlu hissederler ve daha çok çalışırlar. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin işlerindeki monotonluğu ortadan kaldıracak önlemleri alması önem taşımaktadır.

2. İşin doğası. Çalışma koşulları (sıcaklık, nem, gürültü, titreşim ve aydınlatma) veya aşırı çalışma (çok ağır veya çok zor bir iş yükü) sonucunda iş doyumsuzluğu yaşanabilir; Düşük yük (çok az çalışma) da iş doyumsuzluğu nedeni olabilir (NYU, 2018: 1-3).

3. Organizasyondaki rol belirsizliği. Rol belirsizliği veya rol çatışması birçok iş kolunda yaşanabilir. Rol belirsizliği, çalışandan beklenenlerden kendisi emin olmadığı zaman ve durumlarda ortaya çıkar (Cousins vd., 2004: 113-136). Rol çatışması, birbiriyle etkileşime giren ve karmaşıklaşan iş rolleri olarak tanımlanabilir, örneğin bir çalışanın bir görevi tamamlaması beklenir, ancak bunu yapmak için gerekli yetki verilmez ise bu durum ortaya çıkabilir. Bir çalışan bir işin ne işe yaradığını bilmediğinde, işten memnun ve tatmin olması zordur. Bu nedenle bireylerin yaptıkları işlerin gerekçeleri, değeri ve yönleri kendilerine açıklanmalıdır.

İş, (a) çalışanın sevmediği veya onaylamadığı şeyler gerektirdiğinde ya da talep ettiğinde rol çatışması daha net bir şekilde ortaya çıkar. Ayrıca (b) çalışanın düşüncelerinin ya da beklentilerinin iş tanımının kapsamıyla ilişkili olmaması durumunda ortaya çıkar. Bu durum birçok işgören için sorumluluk, rol ve işle ilgili başka bir iş doyumsuzluk kaynağı olabilir.

4. Kişilerarası ilişkilerde yaşanan sorunlar. Araştırmalar, bir çalışan ve onun üstleri, astları ve meslektaşları arasındaki zayıf ya da çatışma temelli ilişkilerin mesleki ve kişisel stresi artırdığını ve iş doyumunu azalttığını ortaya koymuştur (Hobfoll, 2002: 307).

5. Kariyer gelişimi. Birçok çalışan için, özellikle de kariyerlerinin ilk safhasındakiler, hızlı bir şekilde ilerleme arzusu ve statü elde etme arzusu, bir stres kaynağı olabilir ya da bazı işgörenler için, “kariyerin zirvesi” ne ulaştıklarında, artık içinde ilerleyemeyecekleri bir noktaya gelme psikolojisiyle endişe ya da hayal kırıklığı ortaya çıkabilir (Prem vd., 2017: 108-123). Çalışanlarına değer vermeyen veya iş büyümesi için teşvik sunmayan şirketlerden çalışanların daha yüksek oranda ayrıldıkları, işlerini bıraktıkları görülmüştür. İş yerinde mutlu olmak, çalışanların ilerlemek ve ilerlemek için bir şans varmış gibi hissetmeleri gerekir.

6. Örgütsel yapı ve iklim. Bir aidiyet duygusunu, karar alma sürecine katılımı ve kendi saflarında iyi bir iletişimi teşvik etmeyen bir örgüt, iş doyumunu olumsuz etkileyecektir.

7. İş ve Yaşam Dengesi

İş doyumsuzluğunun bir nedeni de çalışanların tükenmişlik duygusudur. Yüksek iş talepleri ve baskı tükenmişlik ile sonuçlandığından, çalışanların işyükü düzeylerini şikayet etme olasılığı daha yüksektir ve bu da olumsuz bir çalışma ortamını kolaylaştırır (González-Morales, Peiró, Rodríguez ve Bliese, 2012: 43-60). Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2003: 389-411), çalışanlar tarafından algılanan tükenmişlik belirtilerinin “duygusal bulaşma” ile sonuçlanabileceğini öne sürmüşlerdir; bu sayede işyerinde çalışan meslektaşlar, iş arkadaşlarında gözlemledikleri tükenmişlik davranışlarını taklit edeceklerdir. Bu sosyal olarak tükenmiş tükenmişlik deneyimi, işyerinde tükenmişlik kültürünü tetiklemekte bu durumda çalışma ortamına zarar vermektedir. Leiter ve Maslach (2016: 1-5) tükenmişlik sendromu duygularını ifade eden bireylerin çalışma süreçleri tarafından ezildiğini ve işe yönelik zihinsel bağın kötüleştğini belirtmiştir. Bu yönleriyle iş doyumsuzluğu bireylerin tükenmişlik duygularıyla yakından ilgilidir.

Aşırı iş taleplerinden kaynaklanan tükenmişlik etkilerini hafifleten destek mekanizmaları sağlamak için kuruluşların önerilen saatlerin üzerinde çalışan muhasebecileri belirlemesi önemlidir.

İşyerinde memnuniyetsizlik yaşayan insanlar sorunlarını kendi evlerine getirme eğilimindedir. Çalışanların sağlıklı bir yaşam ve iş dengesini sürdürme ihtiyacını karşılamayan şirketler, nihayetinde kendi üretkenlik seviyelerini etkilemektedir.

Bir şirket maaş artışı sağlayamasa bile, iş doyumunu iyileştirmenin bir yolu, yaşam ve iş dengesine yönelik sağlıklı bir denge yaratmaktır. Bu kapsamda şirketler çalışanlarına kariyer fırsatları, ücretli ve izinli günler, esnek zamanlama ve film, oyun ya da spor etkinliklerine katılma gibi promosyon-ödülleri sunabilirler.

İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBECİLİK MESLEĞİ

Ayboğa (2003) göre muhasebe alanında faaliyette bulunan meslek üyeleri işletmelerin faaliyet ve işlemlerinin güvenilir ve sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesini sağlamak, faaliyet sonuçlarıyla ilgili yasal çerçevede denetleme ve değerlendirmeye tabi tutarak mevcut durumu işletme sahipleri ve ilgililere tarafsız bir şekilde sunmak görevini icra eden, muhasebecilik mesleği standartlarına sahip, topluma ve yasalara karşı sorumluluk duygusu ile hareket eden ve bu kapsamda 3568 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Yeminli Mali Müşavirlik ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik yasasında belirtilen genel ve özel şartları taşıyan kişilere “Muhasebe Meslek Mensubu denir”

Muhasebe, bir işletme ya da kurumun faaliyetleriyle ilgili finansal bilgileri kaydeden, tasnif eden, özetleyen ve yorumlayan bir disiplindir. Amerikan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Kurumu, Finansal Muhasebeyi "en azından mali bir karakter olan ve bunun sonuçlarını yorumlayan, parasal işlemler ve olaylar açısından kayda değer bir şekilde kayıt, tasnif ve özetleme sanatı" olarak tanımlamıştır. Amerikan Muhasebe Derneği, muhasebeyi "bilginin kullanıcıları tarafından bilinçli karar ve kararlara izin vermek için ekonomik bilginin belirlenmesi, ölçülmesi ve iletilmesi süreci" olarak tanımlar (Garg, 2017: 1-4).

Muhasebeciler, hesapları denetlemek, mali danışmanlık sağlamak ve hesap yönetimini üstlenmek için kuruluşlar veya özel müşteriler tarafından istihdam edilmektedir. Muhasebeciler titiz bir işe alım ve yeterlilik sürecinden geçer.

Muhasebenin temel amacı, belirli bir tarihte işletmenin finansal durumunu göstermek ve firmanın kendi mülkiyeti ve işletme süreci üzerinde kontrol sahibi olması için belirli bir döneme ilişkin kar veya zararı tespit etmektir. Bu tür muhasebe kayıtlarının, işletmenin gelirini ölçmek ve bilgiyi yöneticiler, mal sahipleri ve diğer ilgili taraflar tarafından kullanılabilir şekilde iletmek için sürdürülmesi gerekmektedir (PWC, 2018: 1-60).

Aşağıda bir muhasebeci ne yapar? Tipik işverenleri kimlerdir? Bu meslek hangi nitelikler ve eğitimleri gerektirmektedir? Anahtar becerileri nedir? Bu sorulara cevaplar verilmeye çalışılacaktır (Ayboğa, 2003: 327-338;)

- ✓ Yönetim muhasebesi, bir bütçeye dayalı tahmin ve maliyet raporlamasını içerir - bu ileriye dönük bir işlemdir
- ✓ Finansal muhasebe, hissedarlar için tarihi bilgilere dayanan açıklamaların oluşturulmasını içerir.
- ✓ Vergi muhasebecileri, işletmelere ve serbest meslek sahiplerine vergi formları, prosedürleri konusunda yardımcı olurlar.
- ✓ Muhasebeciler çok uluslu organizasyonlardan ve hükümet organlarından küçük bağımsız işletmelere kadar müşterilere finansal danışmanlık sağlar. Muhasebeciler genellikle denetim, yönetim danışmanlığı, dosya tutma, adli muhasebe, vergilendirme, sigorta ve şirket finansmanı gibi belirli uygulama alanlarında uzmanlaşırlar (Allen'a (2015: 1).
- ✓ Muhasebeciler parayı yönetir. Bir muhasebeci, farklı muhasebe türlerinde uzmanlaşabilir:

Genellikle, evden bazı işler olmasına rağmen, muhasebeciler ve denetçiler bürolarda çalışırlar. Denetçiler müşterilerinin işyerlerine gidebilirler. Birçok muhasebeci, müşterilerinin veya müşterilerinin iş ve ihtiyaçları türüne bağlı olarak uzmanlaşmıştır. Tipik uzmanlıklar, güvence hizmetlerini (karar verme pozisyonlarında yer alanların bilgisini veya kalitesini geliştirmeyi) ve risk yönetimini içerir. Muhasebeciler ayrıca endüstride uzmanlaşarak sağlık hizmetlerinde çalışmayı seçebilirler (Hermanson vd., 2016: 38-61).

Tablo 2-1. Dört ana muhasebeci türü şunlardır

Muhasebe Kariyer	İş Görevleri
Maliyeci	Müşterileri, şirketleri, hükümetleri ve bireylere yönelik muhasebe hizmetlerini içerir. Çok çeşitli muhasebe, denetim, vergi ve danışmanlık görevlerini yerine getirirler.
Yönetim Muhasebecisi	Maliyet, yönetim, şirket veya özel muhasebeciler olarak da adlandırılır. Çalıştıkları müşterilerin finansal bilgilerini kaydeder ve analiz eder ve bunu kamuya değil yöneticilerin içsel kullanımına sunarlar.
Devlet Muhasebecisi	Devlet kurumlarının kayıtlarını tutar ve inceler. Ayrıca devlet yönetmeliğine veya vergilerine tabi olan özel işletmeleri denetlerler.
İç denetçi	Bir kuruluşun veya işletmelerin fonlarının risk yönetimini kontrol ederler. Daha sonra atık ve usulsüzlükleri bulmak ve ortadan kaldırmak için süreci iyileştirmenin yollarını belirlerler.

Allen'a (2015: 1-3) göre muhasebecilerin tipik görevleri şunlardır:

- Hesaplar ve vergi iadeleri hazırlamak. Hesap bilgilerini derleyerek ve analiz ederek varlık, borç ve sermaye hesabı girişlerini hazırlar.
- Bordroların yönetimi ve gelir ve giderlerin kontrol edilmesi
- Finansal bilgileri denetleme.
- Raporlar, bütçeler, iş planları, yorumlar ve finansal tabloların hazırlanması, derlenmesi ve sunulması.
- Hesapların ve iş planlarının analiz edilmesi. Hesap bilgilerini girerek finansal işlemleri yapar.
- Yürürlükteki mevzuata göre vergi planlama hizmetleri sunmak.
- Finansal tahmin ve risk analizleri yapmak.
- İflas ve icra davaları ile ilgilenmek.

- İş anlaşması şartlarını müzakere etmek, müşterilerle ve ilgili kuruluşlarla hareket etmek.
- Müşterilerle toplantılar ve mülakat yapmak.
- Meslektaşları, iş yüklerini ve teslim tarihlerini yönetmek.
- Muhasebe seçeneklerini analiz ederek finansal eylemleri önerir.
- Bilgi toplayarak mevcut finansal durumu özetler; bilanço, kar ve zarar tablosu ve diğer raporların hazırlanması.
- Belgeleri denetleyerek finansal işlemleri kolaylaştırır.
- Politika ve prosedürleri hazırlayıp önererek muhasebe kontrollerini sürdürür.
- Rehberlik faaliyetlerini koordine ederek ve soruları cevaplayarak büro çalışanlarını yönlendirir.
- Hesap bilgilerini toplayarak ve analiz ederek mali tutarsızlıkları uzlaştırır.
- Veri tabanı yedeklemelerini tamamlayarak finansal bilgileri güvence altına alır.
- İç kontrolleri takip ederek finansal güvenliği korur.
- Belgeleri doğrulayarak ve ödeme talep ederek ödemeler hazırlar.
- Muhasebe politikaları ve yönetmeliklerinin araştırılması ve yorumlanması yoluyla soruların cevaplanması.
- Mevcut ve yeni mevzuatı inceleyerek, gereksinimlere bağlılığı güçlendirerek ve gerekli işlemler hakkında yönetime danışmanlık yaparak federal, eyalet ve yerel mali yasal gerekliliklere uyarlar veya uyumlaştırır.
- Hesap bilgilerini ve trendleri toplayarak, analiz ederek ve özetleyerek özel finansal raporlar hazırlar.
- Müşteri güvenini korur ve finansal bilgileri gizli tutarak işlemleri korur.
- Eğitim atölyelerine katılarak mesleki ve teknik bilgi birikimini korur; profesyonel yayımları gözden geçirmek; kişisel ağlar kurmak; Profesyonel toplumlarda yer almak.

- Görevi yerine getirerek sonucu tamamlar.
- Gerektiğinde ilgili sonuçları gerçekleştirerek takım çalışmasına katkıda bulunur.

Muhasebecilik mesleğinde çalışma yoğunluğu, vergi yılı merkezli olma eğilimindedir, çalışma saatleri genellikle mali yılın sonunda olduğu gibi, en yoğun zamanlarda sabah sekizlerden akşam altılara kadar sürebilir. Muhasebecilerin tipik işverenleri: Özel Muhasebe ve mali müşavirlik firmaları, profesyonel hizmetler sunan firmaları, sanayi kuruluşları, dernekler, vakıflar, sendikalar, ticari ve kurumsal organizasyonlar, hükümet organları ve kamu sektörüdür.

Bir muhasebe sisteminde yapılan işler dört boyutta ele alınabilir (Garg, 2017: 1-4):

- (i) Kayıt: Finansal işlemlerin düzenli bir şekilde kaydedilmesi
- (ii) Sınıflandırma: Kayıtlı verilerin sistematik analiziyle ilgilenir ve benzer tipteki işlemleri tek bir yerde toplar. Bu işlev, ilgili işlemlerin yayınlandığı farklı hesapların açıldığı defterin tutulmasıyla gerçekleştirilir.
- (iii) Özetleme: Sınıflandırılmış verilerin kullanıcılara ya da iş yeri sahiplerine yararlı bir şekilde hazırlanması ve sunulması ile ilgilidir. Bu fonksiyon, gelir tablosu, bilanço, finansal durum tablosu, nakit akım tablosu, katma değer beyanı gibi finansal tabloların hazırlanmasını içermektedir.
- (iv) Yorumlama: Günümüzde, yukarıda bahsedilen üç işlev elektronik bilgi işlem cihazları tarafından gerçekleştirilir ve muhasebeci esas olarak muhasebenin yorumlama yönlerine odaklanmak zorundadır. Muhasebeciler işletmeye ait finansal bilgi ve verileri yararlı bir şekilde yorumlamalıdır. Muhasebeci sadece ne olduğunu değil, aynı zamanda (a) neden olduğunu ve (b) belirtilen koşullar altında gerçekleşmesi muhtemel olanı açıklamalıdır.

2.1. Muhasebe Mesleğinin Niteliği

Bir muhasebe sistemin yapılan işler dört boyutta ele alınabilir (Garg, 2017: 1-4):

- (i) Kayıt: Finansal işlemlerin düzenli bir şekilde kaydedilmesi
- (ii) Sınıflandırma: Kayıtlı verilerin sistematik analiziyle ilgilenir ve benzer tipteki işlemleri tek bir yerde toplar. Bu işlev, ilgili işlemlerin yayınlandığı farklı hesapların açıldığı defterin tutulmasıyla gerçekleştirilir.
- (iii) Özetleme: Sınıflandırılmış verilerin kullanıcılara ya da iş yeri sahiplerine yararlı bir şekilde hazırlanması ve sunulması ile ilgilidir. Bu fonksiyon, gelir tablosu, bilanço, finansal durum tablosu, nakit akım tablosu, katma değer beyanı gibi finansal tabloların hazırlanmasını içermektedir.
- (iv)Yorumlama: Günümüzde, yukarıda bahsedilen üç işlev elektronik bilgi işlem cihazları tarafından gerçekleştirilir ve muhasebeci esas olarak muhasebenin yorumlama yönlerine odaklanmak zorundadır. Muhasebeciler işletmeye ait finansal bilgi ve verileri yararlı bir şekilde yorumlamalıdır. Muhasebeci sadece ne olduğunu değil, aynı zamanda (a) neden olduğunu ve (b) belirtilen koşullar altında gerçekleşmesi muhtemel olanı açıklamalıdır.

Muhasebenin çeşitli tanımları ve açıklamaları farklı muhasebe uzmanları tarafından zaman zaman ortaya konmuştur ve aşağıdaki hususlar muhasebe mesleğinin doğasını anlamamız açısından önemlidir (Gang, 2017: 4-12):

i) Hizmet faaliyeti olarak muhasebe;

Muhasebe bir hizmet aktivitesidir. İşlevi, öncelikli olarak doğası gereği, ekonomik kararlar vermede faydalı olması öngörülen ekonomik kurumlar hakkında alternatif eylem kursları arasında mantıklı seçimler yapmak için niceliksel bilgi sağlamaktır. Bu, muhasebenin çeşitli kullanıcılar için karar almak ve iş sorunlarını ele almak için finansal bilgi topladığı anlamına gelir. Kendi içinde muhasebe, başkalarına yararlı bilgiler üretiyorsa, servet yaratılmasına ve bakımına yardımcı olabilir.

(ii) Bir meslek olarak muhasebe;

Muhasebe çok fazla iş yükü olan bir meslektir. Bu meslek, herhangi bir hizmeti sunmadan önce özel bir örgün eğitimin kazanılmasını gerektirir. Muhasebe, geçtiğimiz yüzyılda ticaret ve ticaretin gelişmesiyle geliştirilen sistematik bir bilgi bütünüdür. Meslek kuruluşlarının üyeleri genellikle kendi derneklerine veya kuruluşlarına sahiptirler; burada zorunlu olarak Serbest Mali Müşavirler ve Muhasebeciler Odasının üyesi olarak kaydolmaları gerekmektedir. Bir bakıma meslek olarak muhasebecilik, avukatlık ya da mühendislik meslek mensuplarıyla karşılaştırılabilir bir boyuta ulaşmıştır.

(iii) Sosyal güç olarak muhasebe;

İlk günlerde muhasebe sadece sahiplerin çıkarlarına hizmet etmek oldu. Değişen iş ortamına göre, muhasebe disiplini ve muhasebecinin her ikisi de, doğrudan veya dolaylı olarak modern işin işleyişi ile bağlantılı olan diğer insanların çıkarlarını izlemek ve korumak zorundadır. Toplum, müşteri, hissedar, alacaklı ve yatırımcılardan oluşmaktadır. Muhasebe bilgileri / verileri, kamuoyunun sorunlarının tespit edilmesi ve fiyatların kontrol edilmesi gibi büyük problemlerini çözmek için kullanılmalıdır. Bu nedenle, kamu yararının korunması, uygun, yeterli ve güvenilir muhasebe bilgilerinin yardımı ile daha kolay bir şekilde sağlanabilmektedir ve bunun sonucu olarak, muhasebenin hizmetlerinden toplum yararlanmaktadır.

(iv) Bir dil olarak muhasebe

Muhasebe kendi meslek terminolojisine yani "iş diline" sahiptir. Mesleki terminoloji Bir iş hakkında bilgi vermenin ve iletmenin bir yoludur. Tüm finansal alanlarda süreçleri sağlık yönetmek ve paydaşlara iletme için muhasebe öğrenilmeli ve uygulanmalıdır.

Bir dil ve muhasebe, kurallar ve semboller konusunda ortak özelliklere sahiptir. Her ikisi de temel kural ve sembollere dayanır ve açıklanır. Dilde, bunlar dil bilgisel kurallar olarak bilinir ve muhasebede, bunlar muhasebe kuralları olarak adlandırılır. Rakamlar, kelimeler ve borçlar ve kredi gibi muhasebe verilerinin ifadesi, sergilenmesi ve sunulması, muhasebe disipline özgü semboller olarak kabul edilir.

(v) Bilim veya sanat olarak muhasebe

Bilim, sistematik bir bilgi gövdesidir. Çeşitli alanlarda fenomenlerde neden ve sonuç ilişkisi kurar. Ayrıca bazı temel ilkelere dayanmaktadır. Muhasebe kendi prensiplerine sahiptir, örnek. her bir işlemin, yani borç ve kredi olmak üzere iki boyuta sahiptir. Sanat, verimli çalışmak için mükemmel bir bilgi, ilgi ve deneyim gerektirir. Sanat ayrıca mevcut kaynaklardan en iyi şekilde yararlanarak bir çalışmanın en iyi şekilde nasıl yapılacağını da öğretir. Muhasebe, bir kitap olup, aynı zamanda, hesap defterlerini sistematik bir şekilde sürdürmek için bilgi, ilgi ve deneyim gerektirir. Herkes iyi bir muhasebeci olamaz. Yukarıdaki tartışmadan, muhasebenin bir bilim olduğu kadar bir sanat olduğu sonucuna varılabilir.

(vi) Bilgi sistemi olarak muhasebe

Muhasebe disiplini, tüm iş bilgilerinin yakın gelecekte edinilmesinde en yararlı olanı olacaktır. İnsanların günlük hayatlarında muhasebe bilgilerine sürekli olarak maruz kalacağı kaçınılmaz bir gerçek olacaktır. Muhasebe bilgileri hem kar isteyen işlere hem de kar amacı gütmeyen kuruluşlara hizmet eder. Kâr arayan bir kuruluşun muhasebe sistemi, bir işletmenin kaynakları ve bunların kullanımının etkisi hakkında ilgili finansal bilgileri sağlamak için tasarlanmış bir bilgi sistemidir. Karar vericiler çeşitli alternatiflerin finansal sonuçlarını değerlendirmek için kullanabiliyorsa, bu bilgiler ilgili ve değerlidir.

(v) Bilim veya sanat olarak muhasebe

Bilim, sistematik bir bilgi gövdesidir. Çeşitli ilgili fenomenlerde neden ve sonuç ilişkisi kurar. Ayrıca bazı temel ilkelere dayanmaktadır. Muhasebe kendi prensiplerine sahiptir, örn. her bir işlemin, yani borç ve kredi olmak üzere iki katlama yönüne sahip olduğunu açıklayan çift giriş sistemi. Aynı zamanda gazetecilik kurallarını da ortaya koyuyor. Yani, muhasebenin bir bilim olduğunu söyleyebiliriz.

2.2. Muhasebeci Beceri ve Nitelikleri:

Muhasebeciler titiz bir işe alım ve yeterlilik sürecinden geçer ve bu onların yüksek mesleki statülerine yansır. İşverenler muhasebecilik mezunları için aşağıdaki yetenekleri ararlar (Jong, 2016: 814-834):

- Öz motivasyon,
- Bütünlük ve tutarlılık,
- Finansal karar verme becerisi,
- İş zekası ve ilgisi,
- Organizasyon becerileri ve teslim tarihlerini yönetme yeteneği,
- Ekip çalışması yeteneği,
- İletişim ve kişilerarası beceriler,
- Bilgisayar teknolojileri yeterliliği, veri girişi yönetimi, elektronik tablolar ve uzman muhasebecilik yazılımlarını kullanma,
- Genel matematik becerileri, analitik yetenek,
- Yöntemsel bir yaklaşım ve problem çözme becerileri,
- Yüksek düzeyde aritmetik,
- Muhasebe, kurumsal finansman, raporlama becerileri,
- Detaylara dikkat,
- Araştırma sonuçlarını değerlendirme,
- Gizlilik ve zaman yönetimi.

Allen'a (2015: 1) göre muhasebecilik mesleği çok zor ve üstesinden gelinmesi gereken süreçleri bünyesinde barındırmaktadır. Bunlar (Allen, 2015: 1; Sponaugle, 2014: 2):

1. Sürekli aynı, benzer ve tek düze işleri yapma durumu. Bu, özellikle daha büyük muhasebe firmalarında bazı tekrarlı muhasebe ve denetim çalışmalarında daha da sık görülmektedir.

2. Hemen hemen tüm sektörlerde fazla mesai yapmak zorunda kalınan döngüsel dönemler vardır. Mali yılda vergi ve diğer büyük olayları yapma zamanı geldiğinde, muhasebeciler haftada 80 saate kadar çalışırlar.

3. Rekabetçi . Muhasebeye katılan insanların çoğu doğal olarak yönlendirilir, ve işleriyle odaklanır ve onun yarış halindedir. Bu yüzden eğitim ve meslekler açısından rekabetin yoğun yaşandığı bir muhtevaya sahiptir.

4. Baskı altında odaklanabilme. Muhasebe, uzun saatler sıkı bir şekilde çalışarak her detayın doğru olduğundan ve zamanın yetiştirilmesinden emin olunması gereken bir meslektir. Bu nedenle yoğun baskı ve işe odaklanma söz konusudur.

5. Eğitim asla bitmez. Sürekli Öğrenme. Muhasebe, uygulamaların sürekli bir akış halinde olması ve bir dizi standartla bütünleştirilmesi gereken bir meslektir. Bu, içinde ne olduğu ve neyin dışarıda olduğunun bilinmesi gerektiği anlamına gelir. Muhasebecinin eğitimi, yeterlilikleri hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacaktır, ancak orada kalmak için, en son gelişmelerle senkronize olmaları gerekir. Ve bu sadece uyumluluk yönünü değil, verimliliği ve getireceği yeni süreçleri de içerir. Sürekli mesleki gelişim bu alanda önemlidir, Dolayısıyla muhasebeciler kariyerleri boyunca çalışmaya, kendilerini geliştirmeye azimli olmalıdırlar.

6. Detay odaklı. Doğal olarak daha fazla detay odaklı bir süreç içeren meslektir. Bu durum çalışanlar için çoğu zaman can sıkıcı ve bunaltıcı olabilir... ve gerçekten de bundan kaçınmanın hiçbir yolu yoktur.

7. Geleneksel olarak hiyerarşik bir kariyer. Geleneksel bir muhasebe pozisyonuna girerseniz, normalde hiyerarşide ilerlemek için çok özel bir dizi adımı takip etmeniz gerekir.

8. Son tarihler pazarlık konusu değildir. Eğer muhasebeci veya müşterisi son tarihleri kaçırırsa genellikle cezalandırılabilirliğinden, son teslim tarihlerinde gerekli işlemlerin yapılması gerçekten önemlidir. Bu yüzden, son dakikaya kadar (ya da son teslim tarihine kadar) yoğun bir çaba, emek ve eylem söz konusudur.

9. Müşterilerinin en iyi danışmanı ve çoğu zamanda karar verme yetkilisidir. Bu durum bazen müşteri muhasebeci çatışmalarının da kaynağı olabilir. Bir muhasebeci olmanın en iyi yönlerinden biri, bir işin bütün yönlerine hakimiyettir, bu da muhasebecilerin müşterilerine yapmaları gerekenler konusunda gerçekten iyi tavsiyeler verebilmesi anlamına gelir.

10. Muhasebeciler kendi işlerini yürütüyorlarsa çok fazla lojistik gereksinimleri var. Bir muhasebeci olarak çalışmak istiyorsanız ve sigortalı bir muhasebeci olmak istiyorsanız, düzenli denetimlerden geçmek zorunda kalacaksınız, yasalar, mevzuatlar, genelgeler konusunda sürekli mesleki gelişiminize sahip olmanız gerekir.

11)Teknik bilgi. Teknolojinin yoğun dinamizmi geleneksel sistemlerin yeni sistemlere dönüşmesine, güçlü bir kuvvet çarpanına ulaşılmasına, süreçleri otomatikleştirmeye, verimliliği en ekonomik şekilde sağlamaya eğilimlidir. Bu nedenle muhasebecilerin SAP, Oracle ve Spreadsheets gibi en yeni araçların, teknolojik uygulamaların farkında olması ve daha iyi sonuçlar için araçlardan yararlanmaya yardımcı olabilecek bir uzmanlık düzeyine ihtiyaçları vardır. Bu nedenle muhasebecilerin gelişmelere uyum sağlaması, dönüşüm ve değişim sürecinin bir parçası olması önemlidir.

2.3. Irak'ta ve Türkiye'de Muhasebecilik Mesleğinin Karşılaştırılması

Irak'ta muhasebecilik oldukça ilgi gören ve bir takım kriterleri yerine getirilerek elde edilebilen bir meslek kategorisidir. Öncelikle bu meslek erbabı olmanın ön şartı olarak herhangi bir üniversitenin dört yıllık muhasebecilik ve finansman, muhasebecilik ve denetçilik bölümlerinden mezun olmak gerekmektedir. Mezun olanlar Irak Muhasebeciler ve Denetçiler Birliğine (IUAA) başvurarak bu mesleği özel ve kamu sektöründe icra etme sertifikası alması gerekmektedir. Irak Muhasebeciler ve Denetçiler birliği 5 derneğin birleşiminden oluşmuş bir konfederasyondur. Bu konfederasyonun çatısı altında 'Irak Denetim Büroları Birliği'; 'Irak Maliyet ve Yönetim Muhasebecileri Birliği (ACMA); 'Irak İç Denetçiler Derneği (AIA)' Hesap Büroları Birliği' ve 'Uluslararası Yeminli Mali Müşavirler Birliği (IACPA)' bulunmaktadır (IAS, 2018: 1-2).

IFAC'a (2018) göre muhasebe müktesebatı ve Irak'taki finansal raporlama gereklilikleri 1997 tarihli 21 sayılı Irak Şirketler Kanununa göre düzenlenmiştir. Bu yasaya göre, tüm şirketler küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için muhasebe müktesebatının gereklilikleri yerine getirilmelidir. 1969 tarihli 185 sayılı yasa, Irak'taki muhasebe ve denetimlere yönelik temel esasları düzenlemektedir. 1969/185 sayılı

Irak Muhasebeciler ve Denetçiler Birliği Kanunu, Irak'ta muhasebeciler ve denetçiler için profesyonel bir dernek olan Irak Muhasebeciler ve Denetçiler Birliği'ni (IUAA), muhasebe ve denetim mesleğini düzenleme yetkisi vermektedir. Bu yasaya göre mali yıl 1 Ocak'ta başlar ve aynı yılın 31 Aralık'ta sona erer. Yasaya göre, tüm muhasebecilerin ve denetçilerin IUAA üyesi olmaları gerekmektedir. Kanun, IUAA'ya aşağıdaki işlevleri yerine getirme yetkisi vermiştir: (i) muhasebe meslek mensupları için ilk mesleki gelişimi ve sürekli mesleki gelişim gereksinimlerini uygulamak; (ii) denetim standartlarını tavsiye etmek ve düzenlemek; (iii) etik gereklilikleri belirlemek; (iv) soruşturma ve disiplin sistemi kurmak ve işletmek; (v) himayesinde faaliyet gösteren dernekleri ve meslek mensuplarını denetlemek (IFAC, 2018: 1-2).

Tüm bu yönleriyle Irak Muhasebeciler ve Denetçiler Birliği (IUAA), Irak'ta muhasebecileri ve denetçileri birleştiren profesyonel bir muhasebe kuruluşudur. Bu birlik, Irak'taki muhasebecilik mesleğinin standartlarını geliştirmeye ve kapsamındaki çeşitli dernekler aracılığıyla muhasebe meslek mensuplarının büyüme ve beceri gelişimini desteklemeye çalışmaktadır (IFAC, 2018: 1-2).

Ayrıca bu derneğin faaliyet alanlarından birisi de denetim süreçlerine yöneliktir. Denetçiler, Irak'taki muhasebeciler ve denetçiler için profesyonel bir dernek olan Irak Muhasebeciler Birliği ve Denetçiler Birliği (IUAA) tarafından yetki belgesi olarak iş başı yapabilirler (IFAC, 2018: 1-2).

IUAA'nın kapsamındaki dernekler şunları içerir:

- Denetim Büroları Birliği,
- Maliyet ve Yönetim Muhasebecileri Birliği (ACMA),
- İç Denetçiler Derneği (AIA),
- Hesap Büroları Birliği,
- Uluslararası Yeminli Mali Müşavirler Birliği (IACPA).

Irakta kamu sektörünün muhasebe standartlarının belirlenmesinden Maliye Bakanlığı sorumludur. Bununla birlikte Irak Muhasebeciler ve Denetçiler Birliği, Irak'ta, kendi kendini finanse eden kamu kuruluşlarının tahakkuk esasına dayalı işlemlerinde de denetim görevleri vardır. Irak Muhasebeciler ve Denetçiler Birliği

(IUAA) aynı zamanda, muhasebe temelli hesap işletim ihlallerini ve şikayetlerini araştırma yetkisine de sahiptir. Disiplin davalarının, yaptırımlara karar vermek ve uygulamak için ihtisas mahkemelerinin görevlendirilmesi ile bilirkişilik rollerini de gerçekleştirir (IAS, 2018: 1-2).

Türkiye’de muhasebecilik mesleğinin yetki, görev ve sorumlulukları 3568 sayılı yasayla düzenlemiştir. 3568 sayılı yasaya göre “Serbest Muhasebecilik, Yeminli Mali Müşavirlik ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik yasasında belirtilen genel ve özel şartları taşıyan kişilere “Muhasebe Meslek Mensubu denir” (Ayboğa, 2003: 327). Türkiye’de Muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleği 13 Haziran 1989 tarihinde yayımlanan 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile yasal statüsüne kavuşmuştur. Tüm illerde oluşturulan odalar TÜRMOB çatısı altında birleşmişlerdir. Tüm Türkiye’de 8664 Serbest mali müşavir ve 98369 Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir olmak üzere toplam 107024 bu meslek mensubu TÜRMOB çatısı altında (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği) faaliyetlerini sürdürmektedir (TURMOB, 2018: 1).

Bilindiği gibi, Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında 5786 sayılı Kanun 26.07.2008 gün ve 26948 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Anılan Kanun ile 3568 sayılı Kanunun meslek mensubu olabilmenin özel ve genel koşullarını düzenleyen maddelerinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu Kanunun uygulanmasında Odalar arasında birliğin sağlanması amacıyla aşağıdaki hususların netleştirilmesi sağlanmıştır.

Türkiye’de 568 sayılı Yasanın 4. maddesinde meslek mensubu olabilmenin genel şartları şu şekilde sıralanmıştır (Resmi Gazete, 1988: 1-4)

- a) T.C. vatandaşı olmak (yabancı serbest muhasebeci malî müşavirler hakkındaki hüküm saklıdır).
- b) Medenî hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak.

- c) Kamu haklarından mahrum bulunmamak.
- d) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen konularda süreler geçmiş olsa dahi hüküm almamış olmak
- e) Ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak.

Türkiye’de serbest muhasebeci mali müşavir olabilmenin alana özgü şartları ise 3568 sayılı Yasanın 5. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir.

- a) Hukuk, maliye, işletme, iktisat, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı Yükseköğretim Kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak.
- b) En az üç yıl staj yapmış olmak.”
- c) TURMOB tarafından gerçekleştirilen ‘Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik’ sınavında başarılı olmak.
- d) TURMOB’tan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleğini icra edebilme sertifikasını almış olmak.

Tablo 2-2 Irak ve Türkiye’de Muhasebecilik Mesleğinin Karşılaştırılması

	Irak	Türkiye
Mesleki Kimliği	Muhasebeci ve Denetçi	Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir
Gerekli Eğitim	4 Yıllık Lisans Programı	4 Yıllık Lisans Programı
Mezuniyet-Branş	Muhasebe ve Denetçilik Bölüm mezunu olmak	Hukuk, maliye, işletme, iktisat, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren bir bölümden mezun olmak
Mezuniyet Sonrası Staj	1 yıl staj yapmış olmak	3 yıl staj yapmış olmak
Sınav	Yok	TURMOB tarafından yapılan sınavda başarılı olunmalıdır.
Meslek sertifikası	Var Irak Muhasebeciler ve Denetçiler Birliği (IUAA) sertifikasının alınması gerekir	Var TURMOB’tan sertifika alınması gerekir
Çalışma Alanları	Kamu ve özel sektör	Kamu ve özel sektör

(Kaynak: IFAC, 2018: 1-2; TURMOB, 2018: 1)

Tüm bu yönleriyle Türkiye’de muhasebeciler, gerek özel sektörde gerekse de kamuda ticaret, sanayi, finansal hizmetler, eğitim ve kamu ve kar amacı gütmeyen sektörlerde çalışan veya danışman olarak görev yapan meslek mensuplarıdır. Tüm bunların yanı sıra kurumsallaşmış büyük ölçekli firmalarda muhasebe meslek mensupları, örgütlerini liderlik ve yönetim dahil olmak üzere çok çeşitli meslek fonksiyonlarında destekler; operasyonel işlemlerinde aktif görev almakta; yönetsel düzeyde firmanın muhasebesini, kontrolü ve denetimini yapmaktadır.

2.4. Muhasebecilerde İş Doyumu

Muhasebeci olmak, şirketlerin yasal ve vergi yükleri ile başa çıkmak için uzman yardımına ihtiyaç duydukları için sürekli çalışma anlamına gelir. Bir sosyal sermaye danışmanlığı şirketi olan Hudson tarafından muhasebecilerin moral, motivasyon ve iş doyumları konusunda yapılan 10.000 çalışana ait bir araştırmaya göre, bu alanda çalışan bireyler başka birçok meslekte çalışanlardan daha olumlu psikolojik bulgular ortaya koymuştur. "CFO" dergisinin Haziran 2006'da bildirdiğine göre, 873 mali müşavir ve muhasebecinin yüzde yetmiş sekizi, (toplam anket örnekleminin yüzde 72'si) işlerinden "çok" veya "yüksek düzeyde" memnun olduklarını bildirmiştir (CFO, 2006: 1-2).

Firmalar yükselen bir ekonomi ve mali yüklerdeki artışla beraber beceri ve yetenek düzeyi yüksek muhasebe ve finans personelini ellerinde tutmak ve korumak için mümkün olan her şeyi yaparlar. En iyi muhasebecileri kendi firmalarında çalıştırmak ve tutmanın yolları genellikle ücret ve maaş politikasını akla getirmekle birlikte araştırmalar iş doyumunun bu sektörde çalışanlar için çok önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur.

Büyüyen küreselleşme ve sürekli değişen muhasebe kuralları işyerinde zorluklar yaratır ve her kişi bu zorlukları farklı şekilde görebilir. Hermanson vd., (2016: 38-61), kamu muhasebe firmaları tarafından istihdam edilen muhasebecilerin algılarını araştırmış ve çalışanların iş zorlukları, uyarma ve sorumlulukla daha fazla iş doyumunu bildirdikleri bulunmuştur. Araştırma sonuçları, denetim mesleğinde ek düzenlemelerin, stresin ve çalışma saatlerinin önemli birer itici olduğunu göstermiştir (Hermanson vd., 2016: 38-61). Devletin sürekli değişen düzenlemeleri muhasebenin doğasında olduğundan, bireyin iş talepleri ile başa çıkma ve daha yüksek düzeyde iş doyumunu elde etme becerisini dikkate almak önemlidir.

Muhasebecilik alanı, yoğun sezonda aşırı iş yüküyle karakterize edilen son tarih odaklı bir meslektir. Artan iş yükünü etkileyen bir iş ortamı, iş tükenmişliğine ve doyumsuzluğuna katkıda bulunabilir. Muhasebecilik alanı, muhasebecilerin "yoğun mevsim" boyunca işyeri taleplerine ayak uydurmak için daha uzun saatler çalışmasını gerektirmektedir (Sweeney ve Summers, 2002: 224). Sweeney ve

Summers'a göre (2002: 224), yoğun sezon öncesi bir muhasebecinin ortalama haftalık iş yükü 49 saat, yoğun sezonda ise ortalama iş yükü haftada yaklaşık 63 saate eşittir. Bu nedenle, yoğun sezon, yaklaşık% 29 oranında artan iş yüküne eşit olabilir. Bu, tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu sendromu için bir eğilim noktası olabilirken, deneyimli muhasebecilerin, teslim zaman çizelgelerini karşılamak için ağır iş yüklerini yönetmeye alışmış olmaları mümkündür. Geniş deneyime sahip profesyonelleri istihdam eden muhasebe firmaları, muhasebecilerin performans son teslim tarihlerini etkili bir şekilde karşılayabilmek için muhasebe işlerini yönetmeleri ve adapte olmaları nedeniyle ağır iş yüklerinin olumsuz etkilerinin üstesinden gelebilir. Berliana (2015: 1-30) iş yükünün teslimat süreleri üzerindeki etkisini araştırmış, ancak iş yükünün ve işverenin denetim raporlama zamanlarını olumsuz etkilemediğini tespit etmiştir. Aşırı iş yükünün etkisi, fiziksel ve duygusal yorgunluğa yol açabilir, bu da kaliteli işin sağlanmasıyla neticelenen sonuçlara neden olabilir. Persellin, Schmidt ve Wilkins'e (2014: 1-15) göre, normal haftalık çalışma saatlerinden beş saat daha fazla çalışan muhasebe denetçileri, yorgunluğun bir sonucu olarak daha düşük kalite kontrol çalışmaları sunduğunu daha iyi algılıyorlar. Persellin ve diğ. (2014: 1-15) aşırı iş yükünün denetim eksiklikleri için temel bir neden olabileceğini iddia etmiştir. Ayrıca, denetçiler, muhasebe mesleğine ilk girdiklerinde daha az heyecanlandıklarını bildirmişlerdir (Persellin ve ark., 2014: 1-15). Aşırı iş taleplerinden kaynaklanan tükenmişlik etkilerini hafifleten destek mekanizmaları sağlamak için kuruluşların önerilen saatlerin üzerinde çalışan muhasebecileri belirlemesi ve onların iş doyumlarını güçlendirmek için önlemler alması önemlidir.

Maslach ve Leiter (2016: 1-5), özellikle muhasebeci ve yöneticiler gibi hizmet mesleklerindeki bireyler hakkındaki endişeleri vurgulamışlardır, çünkü uzun çalışma saatleriyle birlikte yoğun iş yüklerini sürdürmek, duygusal tükenmeye ve iş doyumsuzluğuna yol açabilmektedir. Chong ve Monroe (2015: 105), genç muhasebecilerin öncelikleri ve tükenmişlik sonuçlarının etkisini inceledikleri çalışmalarında, duygusal tükenme ve iş doyumunu; kişisel başarıda düşüş ve iş doyumunu azalması arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Maslach ve Leiter'a (2016: 1-5) göre, iş doyumunun azalmasında duygusal tükenme, iş yükü

veya iş çatışmasından kaynaklanan iş stresi temel unsurdur. Azaltılmış kişisel başarı, iş doyumsuzluğunun önemli bir boyutudur, çünkü öz-yeterlilik ve “başarısızlığa dayanan yaşantılar bireylerin işlerinden soğumalarına yol açmaktadır (Maslach, 1998, s. 69), Muhasebeci iş doyumunda müşterinin tepkileri ve rolünün de etkisi söz konusudur, Muhasebecilerin müşteri ihtiyaçlarını yeterince karşılayabilme becerisi, bu konuda muhasebe işleri konusunda yaşanan stres iş doyumunu düşürmektedir. Maslach (1998: 69-70), muhasebecilerin müvekkilleriyle iş temelli yoğun etkileşimlerinin “çok fazla duygusal stres içerdiğini ve bu tür stresle başa çıkamamasının tükenmişliğe ve iş doyumsuzluğu ile sonuçlanabileceğini” belirtmiştir. İş doyumsuzluğunun bir sonucu olarak, profesyoneller, müşterilerle iletişim çatışmaları yaşayabilir bu durum işte endişe duygusunu artırabilir ve iş performansını azaltabilir.

Kreitner ve Kinicki’ye göre (2013) iş doyumunda sürekli olumsuzluklar yaşayan bir başka grup da kamu muhasebe uzmanlarıdır. Kamu muhasebesi uzmanları, sürekli değişen muhasebe ilkeleriyle zihinsel olarak zorlu bir çalışma yaşamakta, rutin muhasebe işlerinin yoğunluğu, tekrarlayan görevler, her ayın ay sonu sürecinde tekrar eden aşırı mesailerle karşı karşıyadırlar.

Kreitner ve Kinicki’ye göre (2013) iş doyumunda sürekli olumsuzluklar yaşayan diğer bir grup ise büyük firmaların muhasebe uzmanlarıdır. Bu muhasebecilerde görev kimliği, bireyin bir iş görevinin tamamını gerçekleştirme yeteneğini temsil eden temel bir iş özelliğidir (Kreitner ve Kinicki, 2013: 134). Büyük firmalar muhasebecilerin tecrübe ettikleri görev kimliğini sınırlayabilir, çünkü muhasebe fonksiyonları genellikle alacak hesapları, ödenecek hesaplar ve bordro gibi alanlara ayrılır, böylece baştan sona gerekli görevleri yerine getirerek nihai sonucu görme becerisini sınırlar. Özerklik, görevlerin planlanması ve işyerinde kullanılan prosedürleri belirleme özgürlüğü ile temsil edilir (Kreitner ve Kinicki, 2013: 136).

Muhasebeciler her zaman son teslim tarihlerini belirleme veya tercih edilen muhasebe uygulamalarını seçme konusunda karar verme yetkisine sahip olmayacaktır, çünkü muhasebe standartları ve yönergeleri genel olarak bu kararları düzenler ve böylece kamu muhasebesinde sunulan iş özerkliğini de

etkiler. Jong (2016), iş özelliklerinin iş doyumu üzerindeki etkisini incelemiş ve araştırma bulguları, iş özerkliği gibi olumlu iş özelliklerinin çalışanlarda daha yüksek düzeyde iş doyumu ile ilişkili olduğunu doğrulamıştır. Olumlu iş özellikleri, işyeri stres etkenlerinin olumsuz etkilerine karşı bir tampon görevi görebilir (Jong, 2016: 814-834).

2.5. Muhasebecilerde İş Doyumunun Artırılması

Robert Half'ın (2018: 1-4) Amerikan CPA Enstitüsü adına hazırladığı (AICPA), 'Yetenekli Muhasebe ve Finansman Ekibinin Kurulması ve İdame Edilmesi' başlıklı bir raporda, muhasebeci ve mali müşavirlerde maaşın dışında iş doyumlarında önemli bir rol oynayabilecek beş faktörü özetlemiştir. Bunlar:

- Yönetici desteği
- Samimi ve dostane iş arkadaşlarının mevcudiyeti
- Esnek saatler
- Prim, promosyon gibi ödüller
- Görevin zorluğu

Bu bulguları göz önünde bulundurarak, ofisinizin muhasebe ve finans personelinin çalışmaktan hoşlandığı bir yer olduğundan emin olmak için dört ipucu söz konusudur. Bunlar (Half, 2018: 1-4):

1. Açık kapı politikasını teşvik etmek

Departman yöneticilerini çalışanlarla düzenli toplantılar yapmaya teşvik ederek destekleyici bir liderlik ekibini destekleyin, böylece iş memnuniyetini etkileyebilecek sorunlardan haberdar olursunuz. Bu kapsamda yöneticiler ve çalışan personelinize ofisinizde her zaman ve kolay erişim fırsatları sunun.

2. İşe alım kriterlerinizi yeniden değerlendirin

İşe alım süreciniz, başvuru sahiplerinin teknik uzmanlığından daha fazla şeye odaklanmalıdır. Yeni çalışanların kurum kültürünüzle bağlantı kurduğundan emin olmak için, personel alımlarında geçmiş tecrübe, iş alışkanlıkları, iş değiştirme sıklıkları gibi durumlarını iyi analiz edin. Bu kapsamda gelecek vaat

eden adaylarla çalışmaya dikkat edin. Bu iş doyumunu düşük ve olumsuz çalışanlardan kaçınmak için size önemli bilgiler sağlar.

3. Ödüller

Ek avantajlar, iş doyumunu konusunda büyük bir fark yaratabilir. Örneğin, iş hayatı dengesini geliştirmek için performans primleri ve kar paylaşımı veya esnek zaman ve promosyon seçenekleri sunabilirsiniz.

4. Çalışanlarınıza meydan okuyun

Kilit çalışanlarınızın mevcut işlerini yaparken heyecan verici pozisyonlar sağlamayı içerir. Onlara rehberlik, işbaşı ve çapraz eğitim gibi profesyonel gelişim fırsatları sunar, böylece organizasyonda daha önemli oyuncular haline gelirler. Bu kapsamda yıldız yetenekleri korumak, organizasyonunuzun başarısı için çok önemlidir. Memnun bir çalışan, yeni iş aramaya başlama olasılığı daha az olan bir çalışandır. Çalışanlara istedikleri ortamı, faydaları ve zorlukları sunarak eğrinin bir adım önünde kalınmalıdır.

Shriar (2018: 1-2) çalışanların iş doyumlarını artırmada belli başlı temel ilkeler ileri sürmüştür. Bunlar:

1-Yöneticiler çalışanlarla ilgili beklentilerinde gerçekçi olmalıdır

2-Yöneticiler çalışan ve işi iyi tanımalıdır.

3.Hem çalışanların hem de yöneticilerin iş süreçlerine geniş bir perspektifte bakması ve uzun vadede odaklanması önemlidir.

4.Çalışanlarla etkili iletişim kurulmalıdır

5.Çalışanlar işlerine teşvik ve motive edilmelidir

6.Çalışanlara öğrenme için fırsatlar sağlanmalıdır

7.Sık geri bildirim sorunların çözümüne katkı sağlar

8. Yöneticiler değerlendirme ve denetleme süreçlerini sürekli gözden geçirmelidir. Bu konuda çalışan odaklı esnek bir yaklaşım benimsemelidir.

9. Esnek zaman ve çalışma saatleri kurgulanması çalışanları aktif kılabilir. Çalışanlar, programlarında esneklik gösterecek kadar güvenilir olduklarını hissettiklerinde daha yüksek iş doyumunu hissederler.

10. İşyerinde çalışan işbirliği ve ilişkileri desteklenmelidir

11. Tüm çalışanlara açık bir kariyer yolu sağlanması onları sürekli motive edecektir

12. Çalışanları kendi işlerinde güçlendirin

13. Bütün bunların temeli güvene dayanmaktadır. Bu en önemli özelliktir çünkü yapılan tüm diğer şeyler güvenden etkilenir. Yöneticiler çalışanlarına güvenmiyorsa onlara özerklik, esneklik veya sorumluluk vermekten kaçınırlar. Bu kapsamda sağlıklı bir örgütsel güven ortamının oluşması önemlidir.

14. Lider olarak yöneticilerin yapabileceği en iyi şeylerden biri, duygusal zekalarını arttırmalarıdır. Duygusal zekası yüksek olan yöneticiler, ekibi için daha fazla empati, merhamet, şükran ve genel olarak takdir duyguları geliştirmektedir. Duygusal zekası güçlü olan yöneticiler çalışanlarının iş doyumlarını artırma konusunda önemli bir faktördür.

Örgütlerin, esnek iş sözleşmelerinin oluşturulması gibi, işin gerçekleştirilmesinin alternatif yollarını dikkate alarak, çalışanlardaki algılanan iş doyumunu düzeylerini anlama ve artırma çabaları önemlidir (Galinsky, 2015: 30). Sıkıştırılmış çalışma haftalarını, esnek çalışma saatlerini, iş paylaşımını ve telekomünikasyon faaliyetlerini teşvik eden örgütsel politikalar, çalışan motivasyonunu ve performansını artırabilir. Ancak, evden çalışma fikrinin, dijital çağın e-posta iletişimine 7/24 erişim yoluyla devam eden iş akışı akışını kolaylaştırmasından dolayı iş yükü sorunlarının ortaya çıkabileceğini belirtmek gerekir (Buchheit vd., 2016: 41). İş ortamının, özellikle de iş doyumunun arzu edilen uzun vadeli bir hedef olması durumunda, çalışanların çalışma saatleri için günün her saati açık olması beklenmez. İş-yaşam dengesi, sürekli motivasyon ve çalışanların refahını sağlamak için vazgeçilmezdir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ DOYUMLARININ KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ: TÜRKİYE VE IRAK ÖRNEĞİ

Bu bölümde Irak ve Türkiye’de muhasebeci ve mali müşavirlerin iş doyumları karşılaştırmalı olarak incelenmesi konusunda yapılan araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Konusu ve Önemi

Günümüzde bireyler, çeşitli zorlama ve stresin daha yaygın olduğu bir dünya ile karşı karşıyadırlar. Bu zorlamalar çoğu zaman bireyin dengesini bozabilmekte, onun çaresiz, savunmasız ve güçsüz kalmasına neden olabilmektedir (Kavla, 1998: 25). Bu durumun bir sonucu olarak bireyde yaptığı işe yönelik negatif duygular gelişebilmektedir. Çalışma koşulları ve yaşam şartları bireylerin iş doyumlarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Ay ve Avşaroğlu, 2010: 1172).

İşinde mutlu olan insanların daha uzun yaşadıkları belirlenmiştir. İşlerinde mutlu olamayan insanların stres altında kaldıkları saptanmıştır. Stresin kalp rahatsızlığına ve mide rahatsızlığına neden olduğu bilinmektedir (Buchheit vd., 2016: 41).

İş doyumunu, iş görenin işini doğru ve verimli bir şekilde gerçekleştirmesini etkileyen önemli bir faktördür. Doyum, bireysel, duygusal ve sosyal nitelikli bir kavram olup yalnızca ilgili kişi tarafından hissedilerek anlamlandırılabilen, herhangi bir duruma ilişkin iç huzuru anlatan çok yönlü bir kavramdır. İş doyumunu ise bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüşmesine imkân sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur (Türk, 2007: 67-73). İş doyumunu genel olarak; kişinin işte çalışmaktan, görevlerini yapmaktan ne kadar mutlu olduğu, işini yaparken neler hissettiği, yaptığı işten ne kadar keyif aldığı ve işini yaptıktan sonra işini tekrar yapma isteği duymasından

kaynaklanan uzun süreli zihinsel, davranışsal ve duygusal bir durum olarak da ifade edilebilir (Spector, 1997: 1-45).

İş doyumsuzluğu ise tam tersine iş görenin yaptığı işten keyif almaması, çalışmasından hoşnut olmaması anlamına gelmektedir. İş doyumsuzluğu durumunda çalışanların, verimleri düşebilir, işi yavaşlatabilir, devamsızlık, kuralları önemsememe ve bıkkınlık gibi davranışlar gösterebilir. Hatta iş doyumsuzluğu nedeniyle işi aksatma ve devamsızlık artabilir, çalışan kuruma zarar verebilir ve en önemlisi de çalışanın psikolojik durumu olumsuz etkilenebilir.

Hizmeti satın alan müşteri ile hizmeti sunan insan kaynağının yüz yüze olduğu muhasebecilik mesleğinde iş doyumunu yüksek olan bir çalışanın müşterisine tatmin edici bir hizmet sunması ve müşteri memnuniyeti yaratması olağandır. Üstelik iş doyumunun olması çalışanların örgütsel bağlılığını da artıran önemli bir faktördür. Kültürel özellikler ve örgüt kültürü çalışan bireylerin iş doyumları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Çalışkan ve Turunç, 2012: 135).

Literatürde, Türkiye ve Irak'taki serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş doyumlarının karşılaştırmalı olarak incelemeyi amaçlayan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Muhasebecilik alanı, yoğun sezonda aşırı iş yüküyle karakterize edilen son tarih odaklı bir meslektir. Artan bir iş yükünü etkileyen bir iş ortamı, iş tükenmişliğine ve doyumsuzluğuna katkıda bulunabilir. Muhasebecilik alanı, muhasebecilerin “yoğun mevsim” boyunca işyeri taleplerine ayak uydurmak için daha uzun saatler çalışmasını gerektirmektedir (Sweeney ve Summers, 2002: 224).

Türkiye ve Irak'taki serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş doyumlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi; farklı kültürler, olanaklar ve yönetmeliklerin muhasebe çalışanlarının iş doyumlarını nasıl etkilediğinin belirlenmesine ışık tutacaktır. Bu sayede Türkiye ve Irak'taki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile ilgili; ücret, ilerleme, yönetici görüşü, fayda, ödül, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişime yönelik algıları karşılaştırmalı olarak incelenebilecektir. Buna bağlı olarak, Türkiye ve Irak'taki serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin çalışma koşulları ve olanakları karşılaştırılabilir ve bu doğrultuda iki ülke için uygulamaya yönelik öneriler sunulabilecektir.

3.2. Amaç

Bu araştırmada, Türkiye ve Irak'taki serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş doyumlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için ařaēıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

- Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumunu algıları ne düzeydedir?
- Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
- Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları aylık gelirlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Irak ve Türkiye'deki özel sektörde ve kamu kurumlarında çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

3.3. Varsayımlar (Sayıtlılar)

Araştırma rneklemindeki katılımcıların anket ve ölçek sorularına samimi, kendi duygu ve düşüncelerini yansıtan cevaplar vereceēi varsayılmıştır. Araştırma örnekleminin her iki ülke arasındaki karşılaştırmalar için yeterli olduēu varsayılmıştır.

3.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma Türkiye ve Irak'ta serbest muhasebeci ve mali müşavir olarak çalışan katılımcıların,

-İş doyumları

-İş doyumları ile ilgili algılarının bazı demografik faktörle olan ilişkileri ile sınırlıdır.

3.5. Tanımlar

İş doyumunu; kişinin işini yapmaktan ne kadar mutlu olduğu, işini yaparken neler hissettiği, yaptığı işten ne kadar keyif aldığı ve işini yaptıktan sonra işini tekrar yapma isteği duymasından kaynaklanan uzun süreli duygusal ve davranışsal bir durum olarak tanımlanabilir (Luthans, 1994: 65).

3.6. Yöntem

Bu çalışma, ilişkisel araştırma modellerinden biri olan nedensel karşılaştırma modeline göre yürütülmüştür. Nedensel karşılaştırmalarda; ön görülen sonuçlar, şartlar ve katılımı sağlanan bireyler üzerinde herhangi bir müdahale olmaksızın, bireyler arasındaki benzer olmayan durumların olası nedenlerini ortaya koymak hedeflenmektedir. Bu araştırma deseninde, hangi değişkenlerin diğer değişkenin nedeni olduğu belirlenmeye çalışılır. Böylece sonuçla ilgili değişkeni etkileyen nedensel değişken anlaşılmasına çalışılır (Büyüköztürk vd., 2008: 45). Nedensel karşılaştırma modeli ile bu çalışmada; muhasebe sektöründe çalışan katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş doyumları; uyruk, mesleki kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durum, aylık gelir ve özel veya kamu sektöründe çalışma durumu değişkenlerine göre karşılaştırılarak incelemek amaçlanmıştır.

3.7. Evren Örneklem

Türkiye'de 3568 sayılı Kanun hükümlerine göre, Türkiye'de yetki almış; Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) meslek mensubu sayıları 2018 Yılı Eylül ayı itibariyle toplam 105.949 kişidir Konya ilinde görüştüğümüz oda başkanlığının verilerine göre bu şehirdeki ilgili meslek mensubu sayısı aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Muhasebenews, 2018: 1).

Tablo 3-1. Araştırma Evrenine İlişkin Nicel Bilgiler

Ülke/Şehir	Serbest Muhasebeci (SM)	Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) meslek mensubu	TOPLAM SAYI
Türkiye/Konya SMMMO*	232	2082	2314
Irak/Duhok ve Erbil**	Toplam sayıya ulaşılmıştır		695

*Kaynak: (Muhasebenews, 2018: 1)

**Kaynak: IFAC- (Iraqi Federations of Accountants Homepage, 2018: 1)

Tabloda görüldüğü gibi bu çalışmanın evrenini oluşturan Konya ilinde 2334 Serbest muhasebeci ve mali müşavir faaliyet yürütmektedir. Aynı şekilde Irak evrenini oluşturan Erbil ve Duhok'ta ise 695 muhasebeci mesleğini icra etmektedir. Dolayısıyla araştırmanın Türkiye ve Irak evreni 3009 bireyden oluşmaktadır. Aşağıdaki tablo 3.2'de görüldüğü gibi Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a göre (2004: s.5) yaklaşık 2500 kişiden oluşan bir evrenden sağlıklı bir örneklem oluşturmak için %5 hata ile asgari 333 kişilik bir örneklem oluşturulmalıdır.

Tablo 3-2. Evrenin Büyüklüğüne Göre Örneklem Hacmi

Evren Büyüklüğü	p<0.05 için örnekleme hatası p=0.5
100	80
500	217
750	254
1000	278
2500	333
5000	357
10000	370
25000	378
50000	381
100000	383
1000000	384

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: s.50)

Gay'e göre (1997) örneklemin küçük olması durumunda araştırma sonuçlarının evren için genellenebilmesi için tarama ve betimsel araştırmalarda evrenin minimum %10'u kadar örneklem alınır (Gay, 1987; akt. Arlı ve Nazik, 2001, s.77).

Bu araştırmanın çalışma grubunu Irak ve Türkiye'de serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olarak çalışan 338 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma örneklemindeki sayının Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004: s.50) ve Gay'in (1997: s.12) işaret ettiği küçük evrenle tutarlı örnekleme hacmi kriterini karşıladığı görülmektedir. Bu kapsamda bu araştırmanın örneklemini 165'i Iraklı ve 173'ü Türk olmak üzere toplam 338 muhasebeci oluşturmuştur.

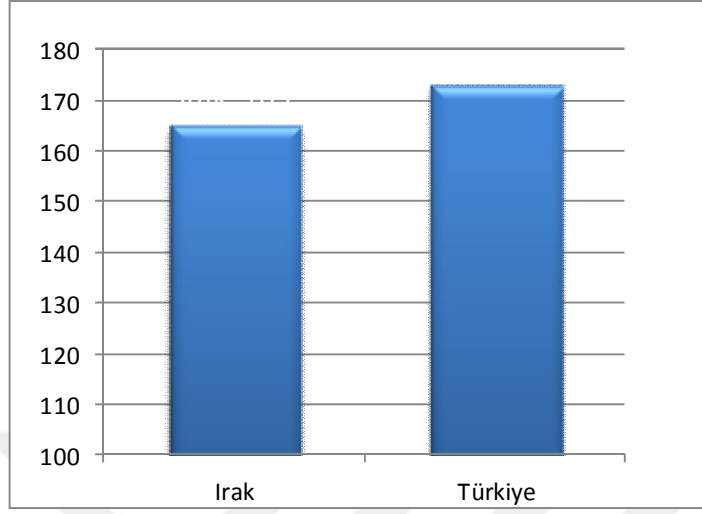
Türkiye ve Irak'ta çalışan muhasebe mensuplarının tamamına ulaşarak anket uygulamak ciddi zaman ve emek gerektirmektedir. Araştırmanın sınırlı zamanı ve bütçesi bulunduğundan, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek'e göre (2011: 86) araştırma grubunun oluşturulmasında kolaylık ve ekonomi amaçlı örnekleme yaklaşımlarından birisidir. Böylece, Türkiye ve Irak'ta çalışan ve hızlı bir şekilde ulaşılabilen muhasebe çalışanlarının araştırmaya katılımı sağlanmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 3.3'de yer almaktadır.

Tablo 3-3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Uyruk	Irak	165	48,8
	Türkiye	173	51,2
Cinsiyet	Kadın	100	29,6
	Erkek	238	70,4
Medeni durum	Evli	226	66,9
	Bekar	76	22,5
	Boşanmış	36	10,7
Sektör	Kamu	145	42,9
	Özel	193	57,1
Çalışma süresi	5 yıl ve altı	69	20,4
	6-11	127	37,6
	12-15	61	18,0
	16-20	66	19,5
	21 yıl ve üzeri	15	4,4
Yaş	16-25	110	32,5
	26-35	71	21,0
	36-50	73	21,6
	51 ve üzeri	84	24,9
Aylık gelir	0- 500\$	50	14,8
	501 \$-1000 \$	55	16,3
	1001 \$- 1500 \$	54	16,0
	1501 \$- 2000 \$	73	21,6
	2001 \$- 2501	63	18,6
	2500 \$- Üstü	43	12,7

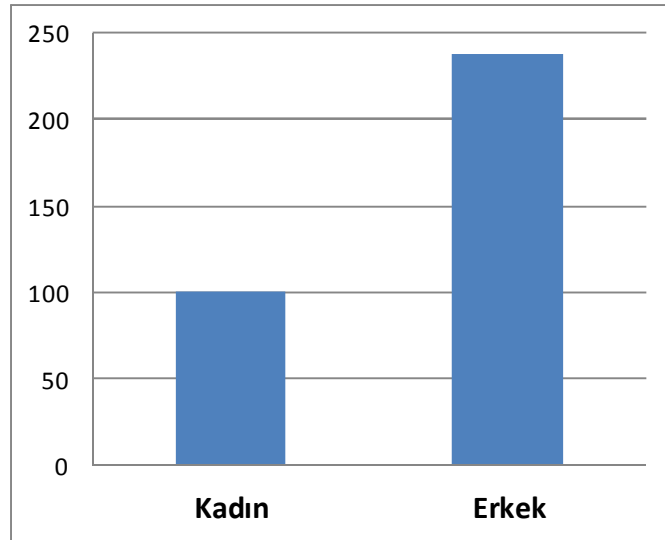
Tablo incelendiğinde, Irak uyruklu katılımcıların oranının %48,8 ve Türk uyruklu katılımcıların oranının ise %51,2 olduğu anlaşılmaktadır.

Şekil 3-1 Örneklem Uyuşuna Göre Dağılımı



Katılımcıların %29,6'sı kadın, %70,4'ü ise erkektir. Evli katılımcıların oranı %66,9; bekar katılımcıların oranı %22,5 ve boşanmış katılımcıların oranı %10,7'dir.

Şekil 3-2 Araştırma Örneklemine Cinsiyete Göre Dağılımı

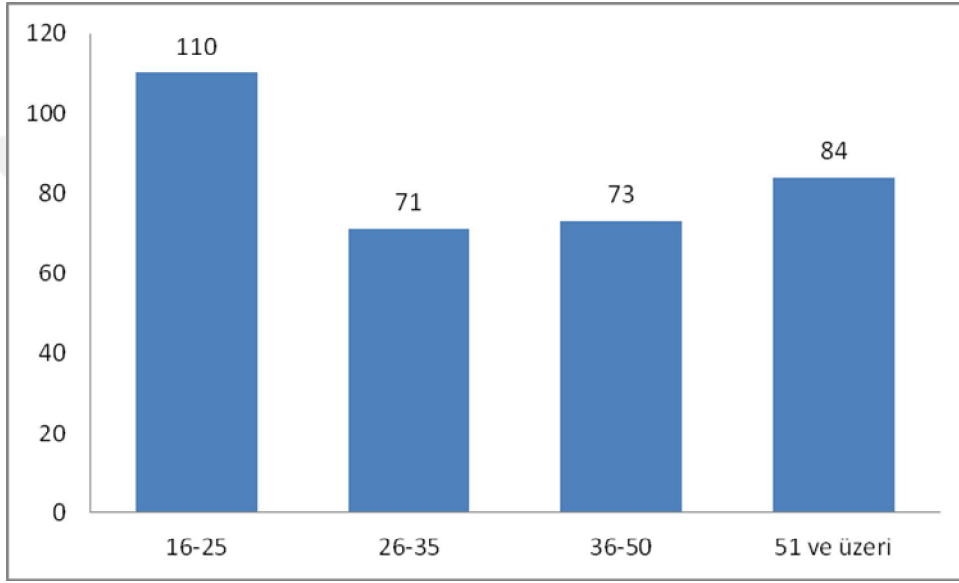


Tabloya göre çalışması süresi 5 yıl ve daha az olan katılımcıların oranı %20,4; çalışması süresi 6-11 yıl olan katılımcıların oranı %37,6; çalışması süresi 12-15 yıl olan

katılımcıların oranı %18; çalışması süresi 16-20 yıl olan katılımcıların oranı %19,5 ve çalışması süresi 21 yıl ve daha fazla olan katılımcıların oranı ise %4,4'tür.

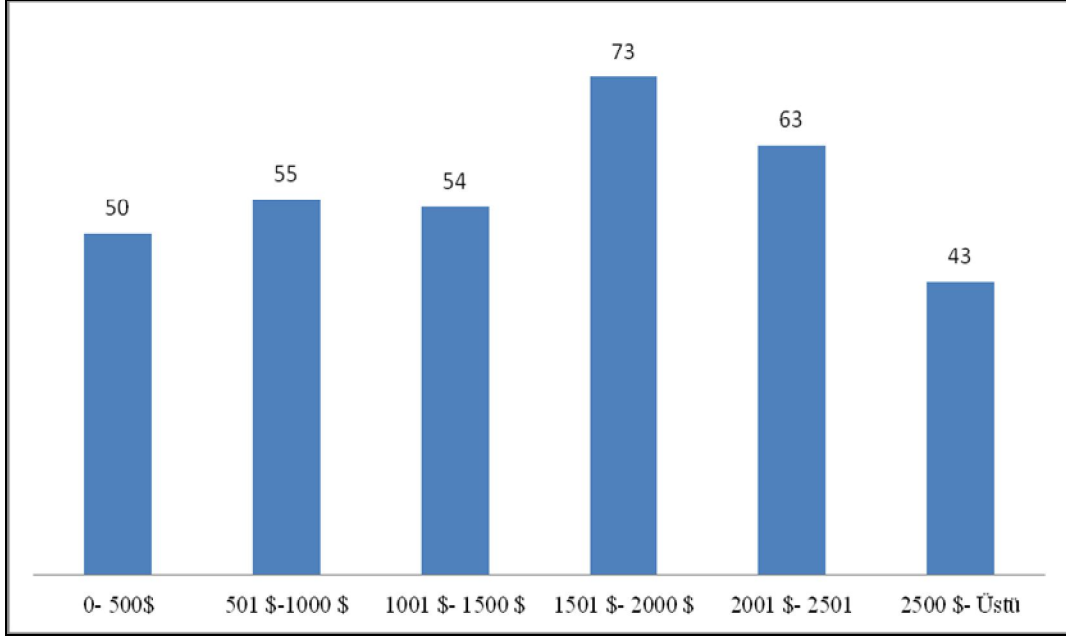
Tabloda ve yandaki grafikte görüldüğü gibi katılımcıların; %32,5'i 16-25 yaş grubunda, %21'i 26-35 yaş grubunda, %21,6'sı 36-50 yaş grubunda ve %24,9'u 51 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır.

Şekil 3-3 Örneklemin Yaş Gruplarına Göre Dağılım



Aylık geliri; 0- 500\$ aralığında bulunan katılımcıların oranı %14,8; 501 \$-1000 \$ aralığında bulunan katılımcıların oranı %16,3; 1001 \$- 1500 \$ aralığında bulunan katılımcıların oranı %16; 1501 \$- 2000 \$ aralığında bulunan katılımcıların oranı %21,6; 2001 \$- 2501 aralığında bulunan katılımcıların oranı %18,6 ve 2500 \$- Üstü olan katılımcıların oranı ise %12,7'dir.

Şekil 3-4 Örneklemin Aylık Gelirlerine Göre Dağılımı



3.8. Kullanılan Ölçme Araçları

Bu bölümde, araştırmanın genel amacı doğrultusunda, çalışma grubunda yer alan Türk ve Iraklı muhasebe sektörü çalışanlarının demografik bilgilerini elde etmek ve iş doyumu algılarını belirlemek için kullanılan ölçme araçları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.8.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmaya katılan Irak ve Türk uyruklu muhasebe sektörü çalışanlarının; cinsiyetlerini, uyruklarını, mesleki kıdemlerini, yaşlarını, cinsiyetlerini, medeni durumlarını, aylık gelirlerini ve özel veya kamu sektöründe çalışma durumlarını belirlemek için araştırmacı tarafından demografik bilgi formu geliştirilmiş ve kullanılmıştır.

3.8.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda, katılımcıların iş doyumlarını belirlemek için Dawis, Weiss, England ve Lofquist (1965) tarafından geliştirilen ve Deniz, Güliz ve Gökçekaya (1985) tarafından Türkçe' ye uyarlanan Minnesota İş doyum Ölçeği kullanılmıştır (Akt., Özyurt, 2003: 18). Ölçek içsel iş doyumu (Soru 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9,

10, 11, 15, 19, 20) ve dışsal iş doyumu (Soru 5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert tipinde olan ölçek toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumu algısının yüksek olduğunu, düşük puanlar ise iş doyumu algısının düşük olduğunu işaret etmektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin; kolay anlaşılabilir olması, iş doyumunu iç ve dış kaynaklı olarak ölçebiliyor olması ve değerlendirilmesinin kolay olması ölçeğin alan yazında birçok araştırmada iş doyumu ölçmek için tercih edilmesini sağlamıştır. Bu çalışmada, farklı kültür ve gruplar araştırmaya dahil edildiğinden Minnesota İş Doyum Ölçeğinin geçerliği ve güvenilirliğinin yeniden hesaplanmasına karar verilmiştir.

3.8.3. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi

Minnesota İş doyumu Ölçeğinin geçerliği hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Cronbach Alfa ile ise ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliği incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ile ölçeğin yapı geçerliği ile ilgili kanıtlar ve faktör yapısı ile ilgili ayrıntılı bilgiler elde edilebilmektedir. Faktör analizi öncesi örneklem sayısının yeterli olup olmadığı ve veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığı kontrol edilmelidir. KMO değeri hesaplanarak ve Barttles Küresellik Testi gerçekleştirilerek bu varsayımlar kontrol edilmiştir (Tablo 3.4). Yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,84 olarak hesaplanmıştır. Bartlett testi sonucu p değeri ise anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar, eldeki verilerin faktör analizi için gerekli koşulları sağladığını göstermektedir.

Tablo 3-4. KMO Değeri ve Barttles Küresellik Testi Sonuçları

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,84
	χ^2	1099,36
Bartlett Küresellik Testi	Sd	190
	P	<0,001

χ^2 =Kikare; Sd= Serbestlik Derecesi; p= Anlamlılık Düzeyi

Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin orijinal yapısı 2 faktörlü olduğu için, Açıklayıcı faktör analizinde ölçek maddeleri 2 faktöre zorlanarak analiz

gerçekleştirilmiştir. İki faktörde bulunan maddelerin daha kolay tanımlanmasını sağlamak adına, döndürülmüş bileşenler matrisi (Rotated Component Matrix) uygulanmış ve Varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. AFA sonucunda, elde edilen faktör yapısının orijinal ölçeğin faktör yapısı ile tutarlı olduğu görülmüştür (Tablo 3.5).

Tablo 3-5. Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddelerin Faktörlere Göre Dağılımları ve Faktör Yük Değerleri

Madde No	Madde ortak varyansı	Madde toplam korelasyonu	Faktör 1	Faktör 2	Öz-değer	Açıklanan varyans (%)
			İçsel iş doyum	Dışsal iş doyum		
it4	0,499	0,498	0,706			
it2	0,472	0,487	0,687			
it3	0,510	0,585	0,685			
it1	0,452	0,503	0,667			
it7	0,405	0,490	0,623			
it10	0,393	0,457	0,622		4,82	24,12
it9	0,341	0,355	0,581			
it8	0,338	0,376	0,581			
it19	0,322	0,390	0,566			
it15	0,319	0,359	0,563			
it11	0,314	0,430	0,545			
it20	0,286	0,325	0,531			
it5	0,544	0,371		0,737		
it6	0,497	0,342		0,704		
it14	0,489	0,307		0,699		
it13	0,482	0,423		0,678	3,23	16,15
it12	0,437	0,330		0,660		
it18	0,353	0,321		0,589		
it17	0,302	0,213		0,547		
it16	0,300	0,301		0,544		

Faktör analizi sonucunda, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi, birinci faktörde 12, ikinci faktörde 8 maddenin bulunduğu anlaşılmıştır. Birinci faktör iş doyumunu ile ilgili içsel kaynakları, ikinci faktör ise iş doyumunu ile ilgili dışsal kaynakları ifade etmektedir. Birinci ve ikinci faktörlerde yer alan maddelerin faktör yükleri sırası ile 0,706-0,531 ve 0,737-0,544 aralığında değerler almıştır. Bu faktörlerin öz-değerleri ve açıkladıkları varyansın yüzdesi sırası ile 4,82 (%24,12) ve 3,23 (%16,15) olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada, Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin iki faktörlü yapısının eldeki veriler ile doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda, daha iyi uyum değerleri elde edebilmek için, hesaplanan modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve aynı gizil değişken altında yer alan gözlenen değişkenlerin hata değerleri arasındaki bazı korelasyonlar serbest bırakılmıştır (Şekil 3.1). İki faktörlü modelin uyum değerleri ve bu modeli test etmek için kullanılan uyum ölçütleri Tablo 3.6’da yer almaktadır.

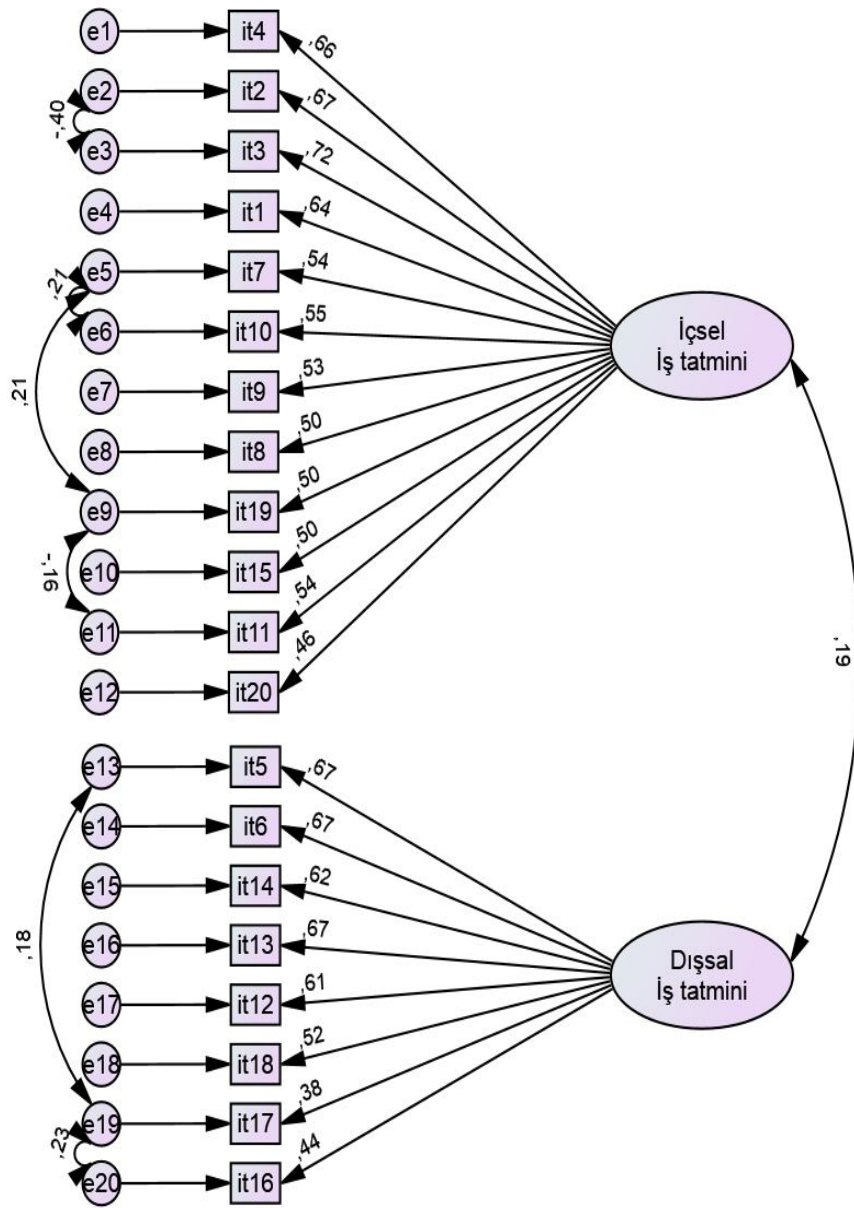
Tablo 3-6. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin İki Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum Değerleri	Uyum Durumu	Kaynak
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	1,57	İyi uyum	Byrne, 1989
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,04	İyi uyum	Browne ve Cudeck, 1993
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,06	Kabul edilebilir	
CFI	$\geq 0,96$	0,90-0,95	0,95	Kabul edilebilir	McDonald ve Marsh, 1990
PClose	$>0,05$	0,01-0,05	0,94	İyi uyum	Hu ve Bentler, 1999
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,93	İyi uyum	Tanaka and Huba, 1985;
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,80	0,91	İyi uyum	Jöreskog ve Sörbom, 1984

Tablo incelendiğinde, Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan, standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modelin uyum iyiliği değerlerinin uyum kriterlerini karşıladığı

anlaşmaktadır. Ölçeğin iki faktörlü yapısının eldeki veriler ile genel olarak iyi düzeyde uyum gösterdiği ve iki faktörlü yapının doğrulandığı belirlenmiştir. DFA sonucunda; içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu faktörlerinde yer alan maddelerin faktör yükleri sırası ile 0,46-0,72 ve 0,38-0,67 arasında değişen değerler almıştır. Test edilen iki faktörlü model Şekil 5’de gösterilmiştir. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları $p<0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Şekil 3.5. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı



$$\chi^2=255,59; sd=163; p<0,001$$

Minnesota iş doyumu ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanarak incelenmiştir. Nihai olarak iş doyumu ölçeği iki boyuttan oluşmuştur. Birinci boyut olan içsel iş doyumu alt ölçeği 12, ikinci boyut olan dışsal iş doyumu alt ölçeği ise 8 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin Irak ve Türk muhasebeci örneklemelerinde hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise İçsel iş doyumu alt ölçeği için 0,85, dışsal iş doyumu alt ölçeği için 0,80 ve toplam iş doyumu için ise 0,82 bulunmuştur.

Tavşancıl'a (2005) göre, 0,70'den büyük Cronbach Alfa katsayıları ölçeğin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu işaret etmektedir. Bu bakımdan, bu araştırmada hesaplanan katsayılarla bağlı olarak ölçeğin iç tutarlılığının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

3.9. Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda, araştırmaya katılan Türk ve Iraklı muhasebe sektörü çalışanlarının demografik özelliklerine göre dağılımını belirlemek için yüzde-frekans analizleri gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve genel iş doyumu algılarının düzeyini belirlemek için ise betimsel analiz teknikleri (ortalama, standart sapma, en düşük ve en yüksek değer) kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan Türk ve Iraklı muhasebe sektörü çalışanlarının İş Doyumu Ölçeğinden elde etmiş oldukları puanlar; uyruk, mesleki kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durum, aylık gelir ve özel veya kamu sektöründe çalışma durumu değişkenlerine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Bu doğrultuda gerekli karşılaştırmalar için parametrik analiz teknikleri uygulanmıştır.

Parametrik analiz teknikleri birtakım varsayımların karşılanmasını gerektirmektedir. Bu doğrultuda analizlerden önce normal dağılım ve varyansların homojenliği varsayımları kontrol edilmiştir. Normal dağılım varsayımının karşılanması için dağılımlara ait çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 değer aralığında bulunması gerekmektedir (George ve Mallery, 2010). İş Doyumu Ölçeğinden elde edilen puanlara ait çarpıklık katsayılarının -0,41 ile -0,50 arasında, basıklık katsayılarının ise 0,20 ile 0,34 arasında değerler aldığı, yani verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

Varyansların homojenliği ise Levene F testi kullanılarak incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizinde homojenliğin karşılandığı durumlarda Scheffe, karşılanmadığı durumlarda ise Tamhane's T2 Post-hoc testi kullanılmıştır. Araştırmada hangi parametrik testlerin kullanıldığı Tablo 3.7'de gösterilmiştir. SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Analiz sonuçları %95 güven düzeyinde ele alınmış ve incelenmiştir.

Tablo 3-7. Değişkenler ve Kullanılan Analiz Teknikleri

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Analiz Tekniği
İçsel, dışsal ve genel iş doyum puanları	Uyruk	İlişkisiz örneklem t testi
	Mesleki kıdem	Tek yönlü varyans analizi
	Yaş	Tek yönlü varyans analizi
	Cinsiyet	İlişkisiz örneklem t testi
	Medeni durum	Tek yönlü varyans analizi
	Aylık gelir	Tek yönlü varyans analizi
	Sektör	İlişkisiz örneklem t testi

Ölçeklerde bulunan ifadeler çok olumsuzdan (Hiç Memnun Değilim) çok olumluya (Çok Memnunum) doğru puanlanmaktadır. Ölçek ifadeleri 0.00-1.00=4.00 puanlık bir aralığa sahiptir. Bu aralığın, 5'e bölünmesi ile kesim noktalarına ve değerlendirme düzeylerine ulaşılabilir. Kesim noktaları ve değerlendirme düzeyleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri belirlenirken Tablo 3.8'de gösterilen değerlendirme aralıkları referans alınmıştır.

Tablo 3-8. Ölçek Değerlendirme Puan Aralıkları

İfadeler	Puanlar	Puan-Aralığı	Değerlendirme
Hiç Memnun Değilim	1	1,00-1,79	Çok düşük
Memnun Değilim	2	1,80-2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60-3,39	Orta
Memnunum	4	3,40-4,19	Yüksek
Çok Memnunum	5	4,20-5,00	Çok yüksek

3.10. Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan Türk ve Iraklı muhasebe sektörü çalışanlarının İş Doyumu Ölçeğinden elde ettiği puanlara ait betimsel bulgulara ve İş Doyumu Ölçeğinden elde edilen puanların demografik özelliklere göre karşılaştırılması ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, Tablolar halinde özetlenmiş ve açıklanmıştır.

Araştırmanın birinci alt problemi “Irak ve Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ne düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi cevaplamak için katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden almış oldukları puanlara ait ortalama, standart sapma, en düşük ve en yüksek değerler hesaplanarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.9’da yer almaktadır.

Tablo 3-9. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlara Ait Betimsel Bilgiler

Uyruk	Değişken	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Ss	Düzye
	İçsel İş Doyumu	165	1,00	4,50	3,23	0,68	Orta
Irak	Dışsal İş Doyumu	165	1,00	5,00	3,45	0,70	Yüksek
	Genel İş Doyumu	165	1,70	4,60	3,32	0,56	Orta
	İçsel İş Doyumu	173	1,25	4,75	3,44	0,65	Yüksek
Türkiye	Dışsal İş Doyumu	173	1,50	4,75	3,48	0,60	Yüksek
	Genel İş Doyumu	173	1,85	4,55	3,45	0,49	Yüksek

Tablo incelendiğinde, Irak uyruklu katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş doyumu puanlarının sırası ile 1,00-4,50; 1,00-5,00 ve 1,70-4,60 aralığında değiştiği ve içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamalarının sırası ile $3,23\pm 0,68$; $3,45\pm 0,70$ ve $3,32\pm 0,56$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, araştırmaya katılan Iraklı muhasebe çalışanlarının dışsal iş doyumlarının yüksek düzeyde, içsel ve genel iş doyumlarının ise orta düzeyde bulunduğunu göstermiştir.

Tablo incelendiğinde, Türk uyruklu katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş doyumu puanlarının sırası ile 1,25-4,75; 1,50-4,75 ve 1,85-4,55 aralığında değiştiği ve içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamalarının sırası ile $3,44\pm 0,65$; $3,48\pm 0,60$ ve $3,45\pm 0,49$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, araştırmaya katılan Türk muhasebe çalışanlarının içsel, dışsal ve genel iş doyumlarının ise yüksek düzeyde bulunduğunu göstermiştir.

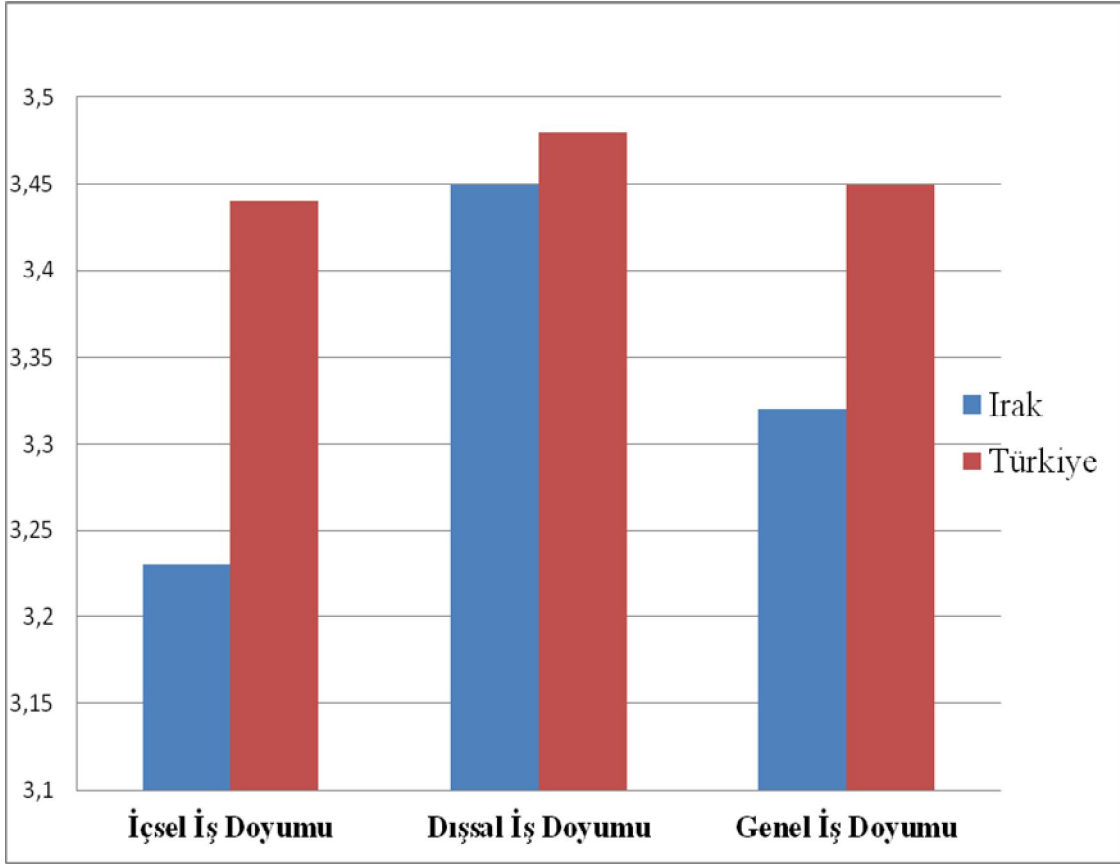
Araştırmanın bir diğer alt problemi “Irak ve Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi cevaplamak için katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden almış oldukları puanlar uyruklarına göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.10’da yer almaktadır.

Tablo 3-10. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Uyruklarına Göre Karşılaştırılması

Değişken	Uyruk	N	\bar{X}	Ss	T	p
İçsel İş Doyumu	Irak	165	3,23	0,68	-2,83	0,00
	Türkiye	173	3,44	0,65		
Dışsal İş Doyumu	Irak	165	3,45	0,70	-0,40	0,69
	Türkiye	173	3,48	0,60		
Genel İş Doyumu	Irak	165	3,32	0,56	-2,34	0,02
	Türkiye	173	3,45	0,49		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların dışsal iş doyumu puan ortalamalarının uyruklarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, içsel ve genel iş doyumu puan ortalamaları uyruklarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Araştırmaya katılan Türk muhasebe sektörü çalışanlarının içsel ve genel iş doyumu algılarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bulgular aşağıda grafikte gösterilmiştir.

Şekil 3-6 Muhasebecilerin Uyruklarına Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması



Araştırmanın bir diğer alt problemi “Irak ve Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi cevaplamak için katılımcıların iş doyumunu ölçeğinden almış oldukları puanlar çalışma süresine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.11’de yer almaktadır.

Tablo 3-11. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Uyruk	Değişken	Çalışma süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Irak	İçsel İş Doyumu	1. 5 yıl ve altı	31	4,01	0,27	85,24	0,00	1>2, 1>3, 1>4, 1>5; 2>3, 2>4, 2>5; 3>4, 3>5; 4>5;
		2. 6-11	57	3,49	0,41			
		3. 12-15	31	3,09	0,29			
		4. 16-20	36	2,63	0,43			
		5. 21 yıl ve üzeri	10	2,02	0,63			
	Dışsal İş Doyumu	1. 5 yıl ve altı	31	4,13	0,42	33,17	0,00	1>2, 1>3, 1>4, 1>5; 2>4, 2>5; 3>5;
		2. 6-11	57	3,65	0,52			
		3. 12-15	31	3,34	0,41			
		4. 16-20	36	2,88	0,54			
		5. 21 yıl ve üzeri	10	2,60	0,94			
	Genel İş Doyumu	1. 5 yıl ve altı	31	4,06	0,21	273,35	0,00	1>2, 1>3, 1>4, 1>5; 2>3, 2>4, 2>5; 3>4, 3>5; 4>5;
		2. 6-11	57	3,55	0,17			
		3. 12-15	31	3,19	0,10			
		4. 16-20	36	2,73	0,22			
		5. 21 yıl ve üzeri	10	2,25	0,44			
Türkiye	İçsel İş Doyumu	1. 5 yıl ve altı	38	4,13	0,32	86,92	0,00	1>2, 1>3, 1>4, 1>5; 2>3, 2>4, 2>5; 3>5; 4>5;
		2. 6-11	70	3,62	0,37			
		3. 12-15	30	3,10	0,41			
		4. 16-20	30	2,70	0,44			
		5. 21 yıl ve üzeri	5	2,12	0,18			
	Dışsal İş Doyumu	1. 5 yıl ve altı	38	3,98	0,43	22,75	0,00	1>3, 1>4, 1>5; 2>5; 3>5; 4>5;
		2. 6-11	70	3,53	0,45			
		3. 12-15	30	3,33	0,53			
		4. 16-20	30	3,05	0,58			
		5. 21 yıl ve üzeri	5	2,40	0,62			
	Genel İş Doyumu	1. 5 yıl ve altı	38	4,07	0,18	293,20	0,00	1>2, 1>3, 1>4, 1>5; 2>3, 2>4, 2>5; 3>4, 3>5; 4>5;
		2. 6-11	70	3,58	0,18			
		3. 12-15	30	3,19	0,14			
		4. 16-20	30	2,84	0,18			
		5. 21 yıl ve üzeri	5	2,23	0,32			

Tablo incelendiğinde hem Irak hem Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamalarının çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p<0,05$). Genel olarak çalışma süresi arttıkça Irak ve Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu algılarının azaldığı anlaşılmıştır. “5 yıl ve daha az” ve “6-11 yıl” çalışma süresine sahip Irak ve Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

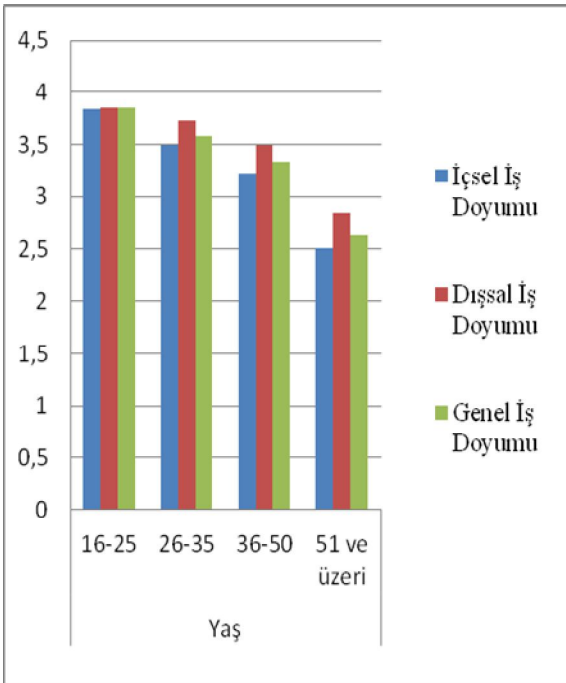
Araştırmanın bir diğer alt problemi “Irak ve Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi cevaplamak için katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden almış oldukları puanlar yaş gruplarına göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.12’de yer almaktadır.

Tablo 3-12. Katılımcıların İş oyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

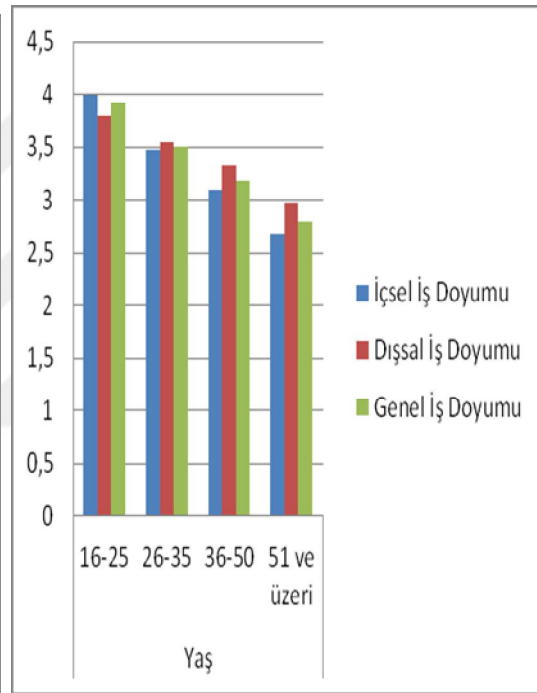
Uyruk	Değişken	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar arası fark
Iraklı	İçsel İş Doyumu	1. 16-25	43	3,84	0,27	72,02	0,00	1>2, 1>3, 1>4; 2>4; 3>4;
		2. 26-35	33	3,49	0,49			
		3. 36-50	42	3,22	0,44			
		4. 51 ve üzeri	47	2,51	0,53			
	Dışsal İş Doyumu	1. 16-25	43	3,85	0,38	27,31	0,00	1>4; 2>4; 3>4;
		2. 26-35	33	3,73	0,69			
		3. 36-50	42	3,50	0,56			
		4. 51 ve üzeri	47	2,84	0,64			
Genel İş Doyumu	1. 16-25	43	3,85	0,18	125,97	0,00	1>2, 1>3, 1>4; 2>3, 2>4; 3>4;	
	2. 26-35	33	3,58	0,31				
	3. 36-50	42	3,34	0,36				
	4. 51 ve üzeri	47	2,64	0,35				
Türk	İçsel İş Doyumu	1. 16-25	67	4,00	0,34	103,34	0,00	1>2, 1>3, 1>4; 2>3, 2>4; 3>4;
		2. 26-35	38	3,48	0,35			
		3. 36-50	31	3,10	0,51			
		4. 51 ve üzeri	37	2,67	0,39			
	Dışsal İş Doyumu	1. 16-25	67	3,79	0,49	20,67	0,00	1>3, 1>4; 2>4; 3>4;
		2. 26-35	38	3,55	0,47			
		3. 36-50	31	3,33	0,54			
		4. 51 ve üzeri	37	2,97	0,60			
Genel İş Doyumu	1. 16-25	67	3,92	0,23	210,49	0,00	1>2, 1>3, 1>4; 2>3, 2>4; 3>4;	
	2. 26-35	38	3,50	0,16				
	3. 36-50	31	3,19	0,21				
	4. 51 ve üzeri	37	2,79	0,28				

Tablo incelendiğinde hem Irak hem Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamalarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p<0,05$). Genel olarak yaş arttıkça Irak ve Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu algılarının azaldığı anlaşılmıştır. “16-25” ve “26-35” yaş gruplarında bulunan Irak ve Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Şekil 3-7 Iraklı Muhasebecilerin İş Doymularının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması



Şekil 3-8 Türk Muhasebecilerin İş Doymularının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması



Araştırmanın bir diğer alt problemi “Irak ve Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının iş doymuları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi cevaplamak için katılımcıların iş doymu ölçeğinden almış oldukları puanlar cinsiyetlerine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.13’te yer almaktadır.

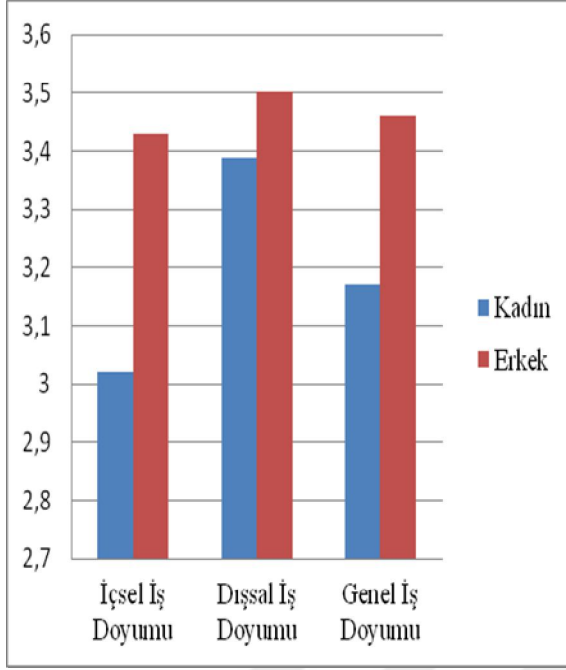
Tablo 3-13. Katılımcıların İş Doyumunu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Uyruk	Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	T	P
Iraklı	İçsel İş Doyumu	Kadın	78	3,02	0,71	-4,06	0,00
		Erkek	87	3,43	0,58		
	Dışsal İş Doyumu	Kadın	78	3,39	0,80	-0,96	0,34
		Erkek	87	3,50	0,59		
	Genel İş Doyumu	Kadın	78	3,17	0,62	-3,40	0,00
		Erkek	87	3,46	0,46		
Türk	İçsel İş Doyumu	Kadın	22	2,75	0,53	-5,85	0,00
		Erkek	151	3,54	0,60		
	Dışsal İş Doyumu	Kadın	22	3,14	0,78	-2,91	0,00
		Erkek	151	3,53	0,56		
	Genel İş Doyumu	Kadın	22	2,90	0,42	-6,22	0,00
		Erkek	151	3,53	0,45		

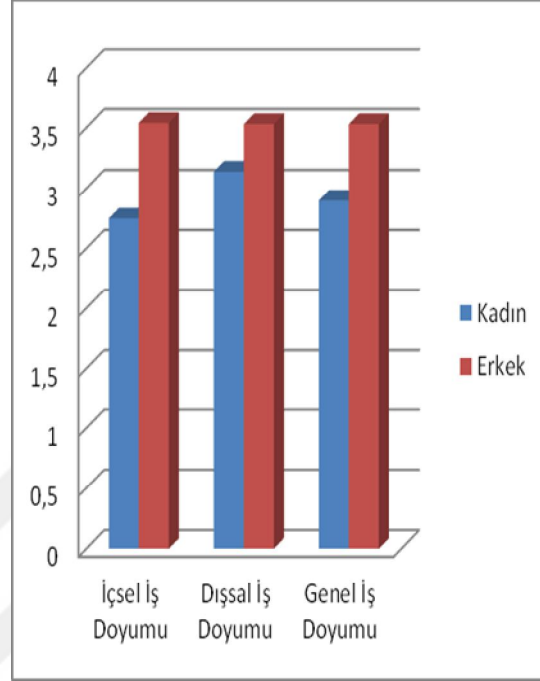
Tablo incelendiğinde, Irak uyruklu katılımcıların dışsal iş doyumunu puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, Irak uyruklu katılımcıların içsel ve genel iş doyumunu puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Erkek Irak uyruklu katılımcıların içsel ve genel iş doyumunu algıları daha yüksek bulunmuştur.

Türk uyruklu katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş doyumunu puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Erkek Türk uyruklu katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş doyumunu algıları daha yüksek bulunmuştur.

Şekil 3-9 Iraklı Muhasebecilerin İş Doyumlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması



Şekil 3-10 Türk Muhasebecilerin İş Doyumlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması



Araştırmanın bir diğer alt problemi “Irak ve Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi cevaplamak için katılımcıların iş doyumları ölçeğinden almış oldukları puanlar medeni durumlarına göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.14’te yer almaktadır.

Tablo 3-14. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Medeni duruma Göre Karşılaştırılması

Uyruk	Değişken	Medeni durum	N	\bar{X}	Ss	F	P	Gruplar arası fark
Iraklı	İçsel İş Doyumu	1. Evli	129	3,16	0,67			
		2. Bekar	21	3,25	0,64	7,87	0,00	3>1, 3>2;
		3. Boşanmış	15	3,86	0,37			
	Dışsal İş Doyumu	1. Evli	129	3,36	0,68			
		2. Bekar	21	3,58	0,73	6,56	0,00	3>1, 3>2;
		3. Boşanmış	15	4,01	0,56			
	Genel İş Doyumu	1. Evli	129	3,24	0,55			
		2. Bekar	21	3,38	0,51	11,35	0,00	3>1, 3>2;
		3. Boşanmış	15	3,92	0,26			
Türk	İçsel İş Doyumu	1. Evli	97	3,44	0,55			
		2. Bekar	55	3,32	0,72	3,21	0,04	3>1, 3>2;
		3. Boşanmış	21	3,73	0,82			
	Dışsal İş Doyumu	1. Evli	97	3,49	0,54			
		2. Bekar	55	3,36	0,65	2,94	0,06	-
		3. Boşanmış	21	3,73	0,67			
	Genel İş Doyumu	1. Evli	97	3,46	0,39			
		2. Bekar	55	3,34	0,54	5,20	0,01	3>1, 3>2;
		3. Boşanmış	21	3,73	0,66			

Tablo incelendiğinde, Irak uyruklu muhasebecilerin içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamalarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Irak uyruklu boşanmış katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu algıları daha yüksektir.

Türk uyruklu muhasebecilerin dışsal iş doyumu puan ortalamalarının medeni duruma göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, Türk uyruklu katılımcıların içsel ve genel iş doyumu puan ortalamaları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Türk uyruklu boşanmış katılımcıların; içsel ve genel iş doyumu algıları daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Irak ve Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları aylık gelirlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi cevaplamak için katılımcıların iş doyumu ölçeğinden almış oldukları puanlar aylık gelirlerine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.15’te yer almaktadır.

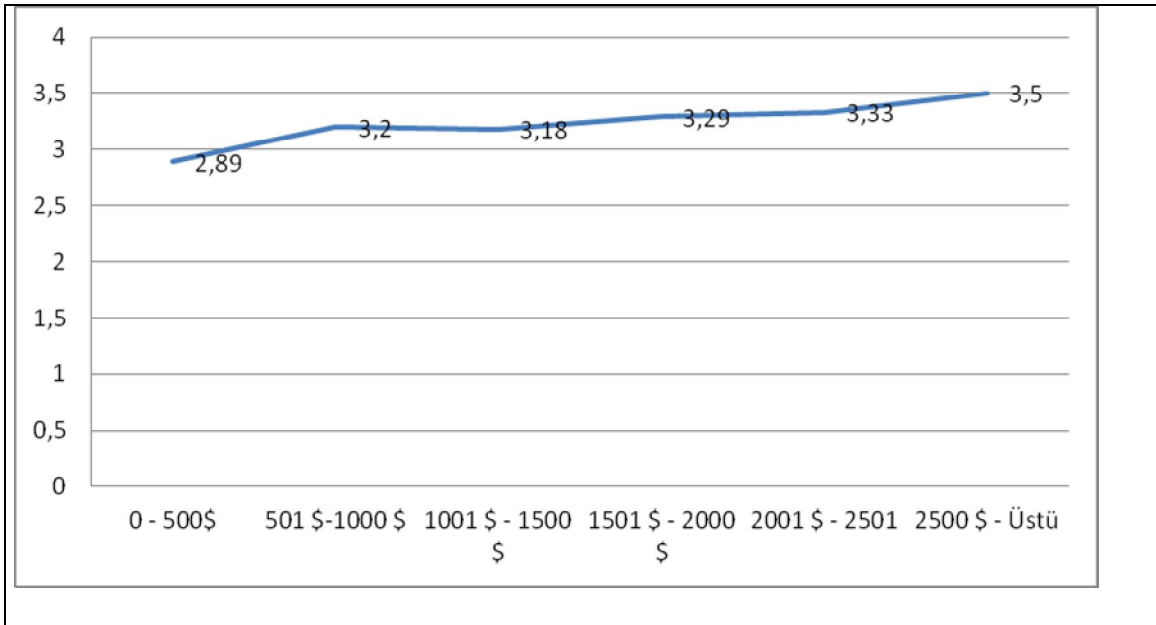
Tablo 3-15. Katılımcıların İş Doyumlarının Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması

Uyruk	Değişken	Aylık Gelir	N	\bar{X}	Ss	F	p	Grup farkı
Iraklı	İçsel İş Doyumu	1. 0 - 500\$	29	2,89	0,65	2,64	0,03	6>1; 5>1; 4>1;
		2. 501 \$-1000 \$	26	3,20	0,63			
		3. 1001 \$ - 1500 \$	19	3,18	0,35			
		4. 1501 \$ - 2000 \$	31	3,29	0,79			
		5. 2001 \$ - 2501	35	3,33	0,68			
		6. 2500 \$ - Üstü	25	3,50	0,68			
	Dışsal İş Doyumu	1. 0 - 500\$	29	2,38	0,40	301,92	0,00	6>1, 6>2, 6>3, 6>4, 6>5; 5>1, 5>2, 5>3, 5>4; 4>1, 4>2, 4>3; 3>2, 3>1; 2>1;
		2. 501 \$-1000 \$	26	3,00	0,11			
		3. 1001 \$ - 1500 \$	19	3,28	0,09			
		4. 1501 \$ - 2000 \$	31	3,60	0,14			
		5. 2001 \$ - 2501	35	3,93	0,17			
		6. 2500 \$ - Üstü	25	4,44	0,20			
Genel İş Doyumu	1. 0 - 500\$	29	2,68	0,45	26,25	0,00	6>4; 6>3, 6>2, 6>1; 5>3, 5>2, 5>1; 4>1; 3>1; 2>1;	
	2. 501 \$-1000 \$	26	3,12	0,40				
	3. 1001 \$ - 1500 \$	19	3,22	0,23				
	4. 1501 \$ - 2000 \$	31	3,42	0,49				
	5. 2001 \$ - 2501	35	3,57	0,42				
	6. 2500 \$ - Üstü	25	3,87	0,42				
Türk	İçsel İş Doyumu	1. 0 - 500\$	21	3,14	0,75	1,29	0,27	-
		2. 501 \$-1000 \$	29	3,49	0,60			
		3. 1001 \$ - 1500 \$	35	3,38	0,55			
		4. 1501 \$ - 2000 \$	42	3,50	0,59			
		5. 2001 \$ - 2501	28	3,55	0,69			
		6. 2500 \$ - Üstü	18	3,52	0,80			
	Dışsal İş Doyumu	1. 0 - 500\$	21	2,39	0,31	483,38	0,00	6>1, 6>2, 6>3, 6>4, 6>5; 5>1, 5>2, 5>3, 5>4; 4>1, 4>2, 4>3; 3>2, 3>1; 2>1;
		2. 501 \$-1000 \$	29	3,02	0,10			
		3. 1001 \$ - 1500 \$	35	3,34	0,09			
		4. 1501 \$ - 2000 \$	42	3,68	0,10			
		5. 2001 \$ - 2501	28	4,02	0,15			
		6. 2500 \$ - Üstü	18	4,44	0,16			
Genel İş Doyumu	1. 0 - 500\$	21	2,84	0,48	19,08	0,00	6>3, 6>2, 6>1; 5>3, 5>2, 5>1; 4>1; 3>1; 2>1;	
	2. 501 \$-1000 \$	29	3,30	0,36				
	3. 1001 \$ - 1500 \$	35	3,36	0,33				
	4. 1501 \$ - 2000 \$	42	3,57	0,37				

5. 2001 \$ - 2501	28	3,74	0,43
6. 2500 \$ - Üstü	18	3,89	0,49

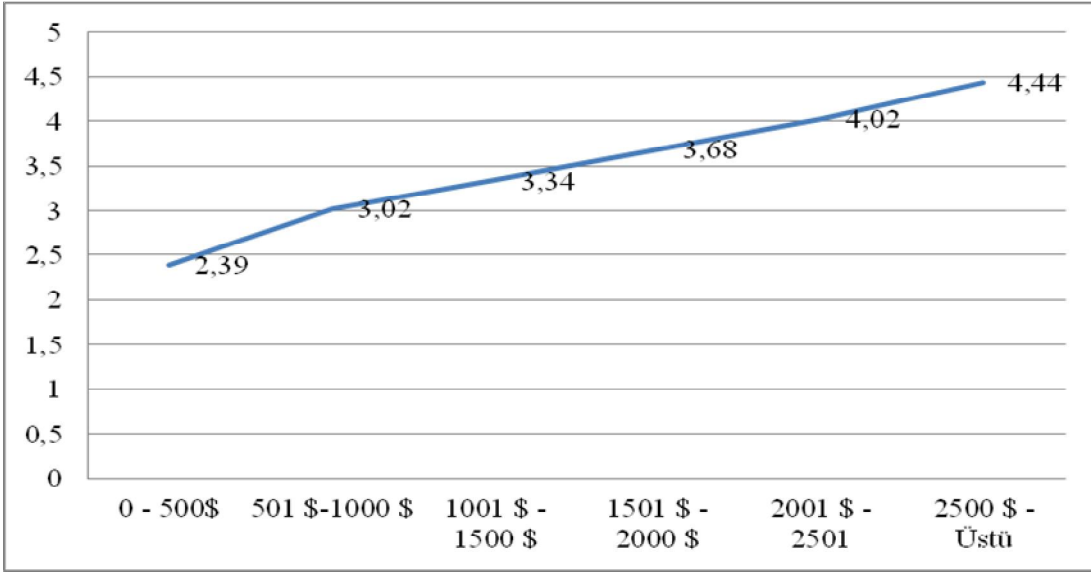
Tablo incelendiğinde, Irak uyruklu katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamalarının aylık gelire göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p<0,05$). Genel olarak, aylık gelir arttıkça, Irak uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu algılarının arttığı gözlenmiştir. Aylık geliri “2001 \$- 2501” ve “2500 \$- Üstü” olan Irak uyruklu katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş doyumu algıları daha yüksek bulunmuştur.

Şekil 3-11 Iraklı Muhasebecilerin Aylık Gelirlerine Göre İçsel İş Doyumları



Şekil 3.11’de görüldüğü gibi Irak’ta mesleğini icra eden muhasebecilerin aylık gelirleri ile içsel iş doyumları arasında olumlu yönde doğrusal bir ilişkiden söz edilebilir. Iraklı muhasebecilerin aylık gelirleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı görülmektedir.

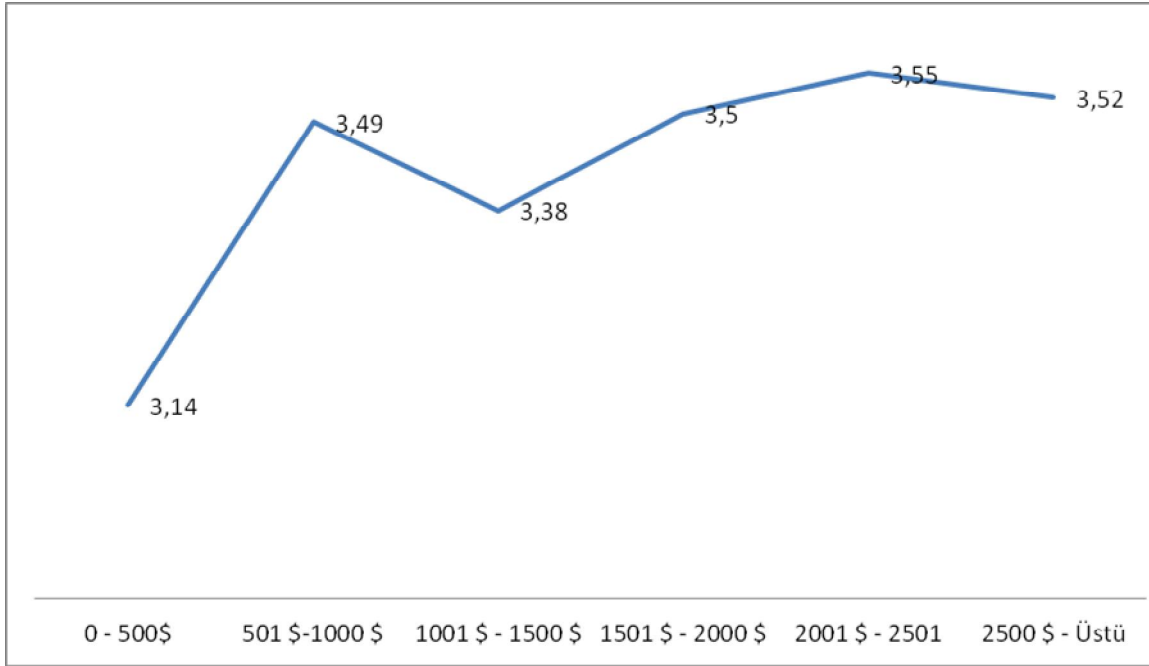
Şekil 3-12 Iraklı Muhasebecilerin Aylık Gelirlerine Göre Dışsal İş Doyumları



Şekil 3.12’de görüldüğü gibi Irak’ta mesleğini icra eden muhasebecilerin aylık gelirleri ile dışsal iş doyumları arasında olumlu yönde doğrusal bir ilişki açık bir şekilde görülmektedir. Iraklı muhasebecilerin aylık gelirleri arttıkça dışsal doyumlarının da arttığı görülmektedir.

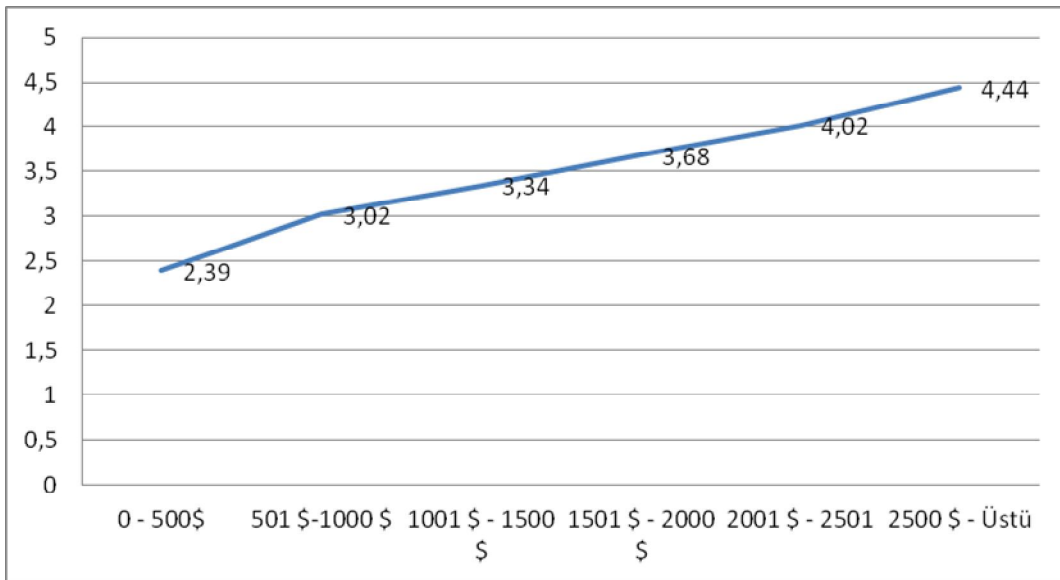
Türk uyruklu katılımcıların içsel iş doyumu puan ortalamalarının aylık gelire göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, Türk uyruklu katılımcıların dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Genel olarak, aylık gelir arttıkça, Türk uyruklu katılımcıların dışsal ve genel iş doyumu algılarının arttığı gözlenmiştir. Aylık geliri “2001 \$- 2501” ve “2500 \$- Üstü” olan Türk uyruklu katılımcıların dışsal ve genel iş doyumu algıları daha yüksek bulunmuştur.

Şekil 3-13 Türk Muhasebecilerin Aylık Gelirlerine Göre İçsel İş Doyumları



Şekil 3.13’de görüldüğü gibi Türkiye’de mesleğini icra eden muhasebecilerin aylık gelirleri ile içsel iş doyumları arasında olumlu bir ilişki vardır. Aylık gelirleri çok düşük olan muhasebeciler düşük içsel doyum göstermişlerdir.

Şekil 3-14 Türk Muhasebecilerin Aylık Gelirlerine Göre Dışsal İş Doyumları



Şekil 3.14’de görüldüğü gibi Türkiye’de mesleğini icra eden muhasebecilerin aylık gelirleri ile dışsal iş doyumları arasında olumlu yönde doğrusal bir ilişki açık bir şekilde görülmektedir. Türk muhasebecilerin aylık gelirleri arttıkça dışsal iş doyumlarının da arttığı görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Irak ve Türkiye’deki özel sektörde ve kamu kurumlarında çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” Şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt problemi cevaplamak için katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden almış oldukları puanlar çalıştıkları sektöre göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.16’da yer almaktadır.

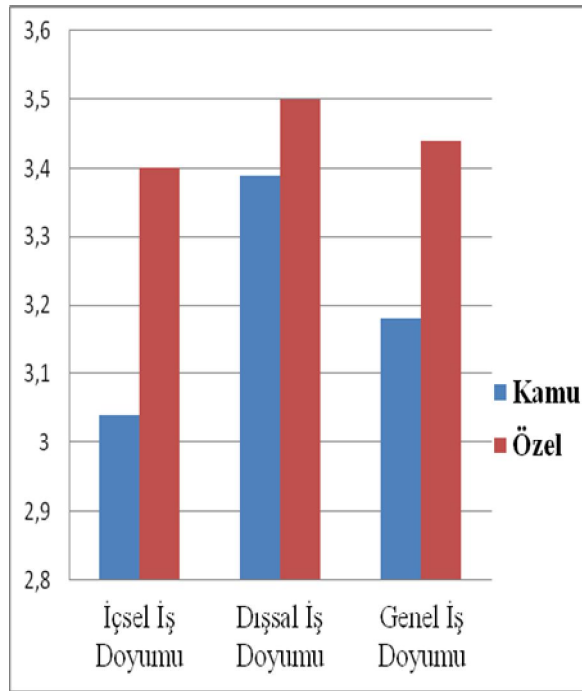
Tablo 3-16. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Çalışılan Sektöre Göre Karşılaştırılması

Uyruk	Değişken	Sektör	N	\bar{X}	Ss	T	P
Iraklı	İçsel İş Doyumu	Kamu	75	3,04	0,72	-3,48	0,00
		Özel	90	3,40	0,60		
	Dışsal İş Doyumu	Kamu	75	3,39	0,73	-1,00	0,32
		Özel	90	3,50	0,67		
	Genel İş Doyumu	Kamu	75	3,18	0,61	-3,01	0,00
		Özel	90	3,44	0,49		
Türk	İçsel İş Doyumu	Kamu	70	3,61	0,74	3,00	0,00
		Özel	103	3,32	0,56		
	Dışsal İş Doyumu	Kamu	70	3,51	0,74	0,53	0,60
		Özel	103	3,46	0,49		
	Genel İş Doyumu	Kamu	70	3,57	0,58	2,62	0,01
		Özel	103	3,37	0,41		

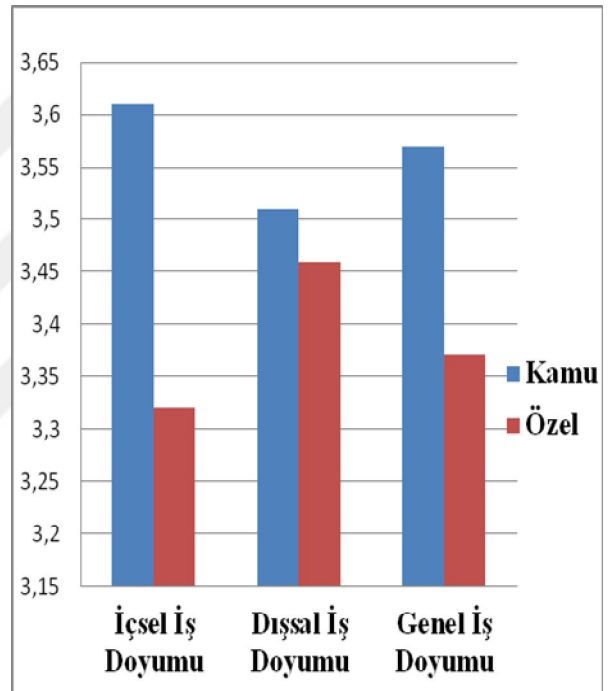
Tablo incelendiğinde, Irak ve Türk uyruklu katılımcıların dışsal iş doyumları puan ortalamalarının çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, Irak ve Türk uyruklu katılımcıların içsel ve genel iş doyumları puan ortalamaları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Özel sektörde çalışan Irak uyruklu muhasebe çalışanlarının içsel ve genel iş doyumları algıları

kamuda çalışan Irak uyruklu muhasebe çalışanlarınınkine göre; Kamuda çalışan Türk uyruklu muhasebe çalışanlarının içsel ve genel iş doyumu algıları ise özel sektörde çalışan Türk uyruklu muhasebe çalışanlarınınkine göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Muhasebecilerin çalıştıkları sektöre göre iş doyumu sonuçları aşağıda grafiklerle gösterilmiştir.

Şekil 3-15 Iraklı Muhasebecilerin Çalıştıkları Sektöre Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması



Şekil 3-16 Türk Muhasebecilerin Çalıştıkları Sektöre Göre İş Doyumlarının Karşılaştırılması



SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye ve Irak'ta muhasebecilik mesleğini icra eden örneklerdeki çalışanların iş doyumlarının karşılaştırmalı olarak incelendiği bu araştırmada her iki ülke açısından oldukça anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeğinin ve kişisel bilgi formlarının uygulanmasıyla elde edilen bulgulara göre Iraklı muhasebe çalışanlarının dışsal iş doyumlarının yüksek düzeyde, içsel ve genel iş doyumlarının ise orta düzeyde bulunduğunu göstermiştir. Ölçeğin aynı boyutları açısından Türk uyruklu muhasebecilerin ise içsel, dışsal ve genel iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İçsel iş doyumunu, bireyin kariyerine yönelik tutumunu ifade eder. Eskilden vd., (2003) göre içsel iş doyumunu bir çalışanın duygusal durumunu ifade eder ve aynı zamanda belirli bir çalışanın iş yaşamına yönelik olumlu ya da olumsuz tutumlarını ortaya koyar. Bu yönüyle Türkiye'de muhasebecilik sektöründe çalışan bireylerin işlerine ilişkin duygusal yönelimlerinin ve tutumlarının oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna karşın içsel iş doyumunu açısından Irak örneğindeki muhasebecilerin düşük düzeyde bir iş tutumu ve duygusal yönelimine sahip oldukları görülmektedir.

Minnesota iş doyum ölçeğinin dışsal tatmin boyutu işe ilişkin dışsal değişkenlerin çalışanlar üzerindeki tatmine ilişkin etkileri ifade etmektedir. Dış değişkenler, çalışma ortamının yanı sıra işin kendisi ile ilgilidir ve iç değişkenlerden daha çok işin zorluğu, niteliği, niceliği, ücreti, süresi, yükü v.s faktörleri içermektedir. Araştırmacılar, dışsal iş doyumunu çalışanların çalışma ortamına ilişkin memnuniyeti olarak tanımlamaktadır. Tüm bu yönleriyle gerek Türkiye'de gerekse de Irak'ta muhasebecilik mesleğini icra eden bireylerin çalışma ortamlarına ve değişkenlerine ilişkin tatmin düzeylerinin oldukça yüksek ve olumlu düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer alt probleminde "Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları arasında anlamlı bir farklılıklara cevap aranmıştır. Analizlere göre muhasebecilerin dışsal iş doyum puan ortalamalarının uyruklarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, içsel ve genel iş doyum puan ortalamalarının uyruklarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Türk muhasebe sektörü çalışanlarının

içsel ve genel iş doyumunu algılarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu yönüyle içsel iş doyumunu yüksek olan bireylerin işin duygusal boyutu ve gönül verme durumunun Türkiye’de muhasebecilik mesleğini icra eden çalışanlarda yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada ulaşılan bulgulardan birisi de “Irak ve Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumlarının çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumudur. Araştırma verilerine göre hem Irak hem Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumunu puan ortalamalarının çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmüştür. Genel olarak çalışma süresi arttıkça Irak ve Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumunu algılarının azaldığı anlaşılmıştır. Aynı şekilde çalışma süresiyle benzer olan yaş değişkeninde de hem Irak hem Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumlarının anlamlı farklılıklar göstermiştir. Genel olarak yaş arttıkça Irak ve Türk uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumunu algılarının azaldığı anlaşılmıştır. Bu bulgular farklı meslek gruplarında gerçekleştirilen araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bireylerin iş doyumları, mesleki kıdemleri ve çalışma süreleri arasında anlamlı fakat ters yönlü ilişki söz konusudur. Bu çalışmanın sonuçlarından birisi de iş doyum düzeyi düşük olan bireyler çalışma süreci içerisinde iş bırakma ve değiştirme eğilimlerinin yüksek olması durumudur.

Araştırmada bir diğer bulgu ise katılımcıların iş doyumunu ölçeğinden almış oldukları puanların cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkindir. Analizlere göre Irak uyruklu muhasebecilerin içsel ve genel iş doyumunu puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Erkek Irak uyruklu katılımcıların içsel ve genel iş doyumunu algıları daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde aynı değişkenlere Türk muhasebecilerde bakıldığında anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek Türk uyruklu muhasebecilerin içsel, dışsal ve genel iş doyumunu algıları daha yüksek bulunmuştur. Literatürde bazı çalışmalarda çalışanların cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında ilişki bulunamazken bazılarında ise farklar söz konusudur. Bu bulguları destekleyen bir başka çalışmada bayan çalışanların mesleki duygusal tükenme ve iş doyumsuzluklarının erkek meslektaşlarına göre yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu durum bayanların

mesleki kariyerleri ile aile, çocuk, ev işleri gibi günlük yaşam faaliyetlerinin yoğun bir sorumluluk ve yük oluşturmasıyla açıklanabilir. Cinsiyet ve iş doyumu arasındaki ilişkiye dair ek araştırmalar, işle ilgili stresin daha iyi yönetilmesi için baş etme mekanizmalarının geliştirilmesi amacıyla tükenmişlik sendromuna yönelik herhangi bir eğilimi anlamada yararlı olabilir. Bununla birlikte cinsiyet faktörünün çalışanların iş doyumları üzerinde etkili olmadığını ortaya koyan araştırmalarda söz konusudur.

Bu çalışmada elde edilen bir diğer bulguda ise Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş tatminleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorusuna cevap aranmıştır. İleri analizlere göre Irak uyruklu muhasebecilerin içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p<0,05$). Irak uyruklu boşanmış ve bekar muhasebecilerin içsel, dışsal ve genel iş doyumu algıları daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte Türk uyruklu katılımcıların dışsal iş doyumu puan ortalamalarının medeni duruma göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Diğer yandan, Türk uyruklu katılımcıların içsel ve genel iş doyumu puan ortalamaları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Türk uyruklu boşanmış ve bekar katılımcıların; içsel ve genel iş doyumu algıları daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgular literatürdeki bazı araştırmalar tarafından desteklenmektedir. İş doyumu ve aile durumu arasındaki ilişkiler çok yönlü ele alındığında cinsiyet veya iş kendisinden daha fazla, aile durumunun çalışan kadınlar arasındaki iş tutumlarının ve doyumunun en iyi öngörücüsü olduğunu ortaya konmuştur. Evli ebeveynler, evli çocuksuz çiftler ve bekarlar karşılaştırıldığında, bekar kadınların, işlerinden daha düşük doyum sağladıkları görülmüştür. Bu kapsamda başta medeni durum olmak üzere kişisel özellikler ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için daha fazla araştırma yapılabilir. İş doyumunun kişinin ihtiyaçlarına, özelliklerine ve beklentilerine göre değişeceğini kabul edilmektedir. Bireyin medeni durumundaki değişimler ihtiyaç ve beklentilerini etkilemektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu "Irak ve Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları aylık gelirlerine göre anlamlı bir farklılığa ilişkindir. Analizlere göre Irak uyruklu muhasebecilerin içsel, dışsal ve genel iş doyumu puan

ortalamalarının aylık gelire göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Genel olarak, aylık gelir arttıkça, Irak uyruklu katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu algılarının arttığı gözlenmiştir. Buna karşın Türk uyruklu muhasebecilerin içsel iş doyumu puan ortalamalarının aylık gelire göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, Türk uyruklu katılımcıların dışsal ve genel iş doyumu puan ortalamaları aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak, aylık gelir arttıkça, Türk uyruklu katılımcıların dışsal ve genel iş doyumu algılarının arttığı gözlenmiştir. Dışsal iş doyumu bireylerin ücret, prim, statü v.s gibi işlerinde elde ettikleri kazanım ve faydalarla yakından ilgilidir. Literatürde çalışanların gelir ve sosyo-ekonomik durumları ile iş doyumları arasında doğrusal ilişkiler olduğunu ortaya koyan çok sayıda çalışmadan söz etmek mümkündür. Özel ve devlet sektöründe çalışan işgörenler üzerinde yapılan araştırmalarda bireylerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin başında ücret ve gelir durumu gelmektedir. Aynı sektörde daha yüksek maaş, prim ve ücret alan bireyler meslektaşlarından daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada ulaşılan son bulgu ise “Irak ve Türkiye’deki özel sektörde ve kamu kurumlarında çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş doyumlarının karşılaştırılmasına ilişkindir. Analizlere göre, Irak ve Türk uyruklu katılımcıların dışsal iş doyumu puan ortalamalarının çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, Irak ve Türk uyruklu katılımcıların içsel ve genel iş doyumu puan ortalamaları çalışılan sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Özel sektörde çalışan Irak uyruklu muhasebe çalışanlarının içsel ve genel iş doyumu algıları kamuda çalışan Irak uyruklu muhasebe çalışanlarınınkine göre; Kamuda çalışan Türk uyruklu muhasebe çalışanlarının içsel ve genel iş doyumu algıları ise özel sektörde çalışan Türk uyruklu muhasebe çalışanlarınınkine göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Bu değişken açısından her iki ülkede farklı sonuçlar ortaya çıktığı görülmüştür. Irak örneğinde özel sektörde çalışan ya da kendi işini kuran muhasebeciler kamu sektöründe çalışan meslektaşlarından daha fazla ekonomik gelirler elde etmekte bununla birlikte çok yüksek iş potansiyeline sahip olması söz konusudur. Bu durum Irak’ta özel sektör muhasebecilerinin daha yüksek iş doyumuna sahip olmasının önemli nedenlerinden birisidir. Buna karşın Türkiye’de ise kamu

sektöründe görev alan kadrolu muhasebecilerin iş doyumları kendi işini yapan ya da özel sektörde görev yapan meslektaşlarından daha yüksek iş doyumuna sahiptir. Literatürde bu konuda çok farklı bulgular söz konusudur. Özel ve devlet bankalarında çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada her iki sektörde çalışan işgörenlerin iş doyumlarının benzer düzeyde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte çalışanların iş doyumunu sektörü ne olursa olsun içindeki sosyal güvenceleri ve ücretlerinden yüksek oranda etkilemektedir. Bu yönüyle Türkiye’de kamu sektöründe çalışan muhasebecilerin sosyal güvencelerinin yüksek olması bununla birlikte en azından asgari bir gelir ve geçim standardına sahip olması onları iş doyumlarının yüksek düzeyde çıkmasının nedenleri olabilir.

Türkiye ve Irak’taki muhasebecilerin iş doyumlarının karşılaştırmalı olarak incelendiği bu araştırmada elde edilen sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir:

Öneriler

- Bu araştırmayı başka bir coğrafi bölgede çoğaltmak ve bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında nedensel bir ilişkiyi ortaya çıkarmak için bir regresyon analizi yapmaktır. Literatür taraması, algılanan iş doyumunun birçok psikolojik özellikten etkilendiği görülmüştür. Bu kapsamda muhasebecilerde tükenmişlik, motivasyon ve stres gibi faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini test edecek araştırmalar yapılabilir.
- İş doyumunun zaman içinde nasıl değiştiğini ve muhasebecilik mesleğinin çalışma koşullarının iş doyumunun gelişmesini ne düzeyde etkilediğini anlamak için daha kapsamlı ve uzun süreli araştırmalar yapılması önerilmektedir.
- Muhasebecilik mesleğini icra edenlerin iş doyumlarını artırmak üzere kamu ve özel sektör kurumlarınca seminerler, eğitimler ve motivasyon artırıcı programlar düzenlenebilir.
- “Büyük ölçekli” ve daha küçük firmalar gibi belirli muhasebe firmaları hakkında yapılan araştırmalar, farklı kurumsal ortamlarda algılanan iş doyumunu ve

tükenmişlik durumu farklılar göstermektedir. Bu kapsamda muhasebecilik mesleğini farklı ölçekte kurumlarda icra eden çalışanların iş doyumları çok değişkenli olarak araştırılabilir.

- Bu araştırma Irak ve Türkiye örneğinde çalışan muhasebeciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Aynı konu gelişmiş, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler muhasebecilik faaliyetlerini yürüten bireylerin mesleki sorunları ve iş doyumları konusunda karşılaştırmalı bir şekilde gerçekleştirilebilir.
- Çalışma koşulları üzerinde yapılan araştırmaların büyük bir oranı iş doyumunu ile çalışma ortamı arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ortaya koymuştur. Açık planlı ofislerin kişisel ortamların oluşmasını kısıtladığı ve bu ortamların iş doyum düzeyini azalttığı belirtilmiştir. Bu kapsamda çalışmayı zorlaştıran ortamların iş doyumunu azalttığı belirtilmiştir. İş görenleri memnun edici, onların işlerini kolaylaştırıcı çalışma ortamlarının ise iş doyumuna ve motivasyona olumlu katkısı olduğu vurgulanmıştır. Bu kapsamda muhasebecilerin iş ortamlarını ve çalışma koşullarını olumlu hale getirecek projelerin gerçekleştirilmesi uzun vadede bu meslek mensuplarının iş doyumlarının artmasına katkıları sağlayacaktır.
- Literatürde iş doyumunu etkileyen bir çok örgütsel faktörden söz edilebilir. Muhasebecilik mesleğinin gereksinimlerine bağlı olarak bu örgütsel faktörlerin objektif yaklaşımlarla betimlenmesi, tanımlanması ve örgütsel faktörlerin iyileştirilmesi muhasebecilerin iş doyumlarını olumlu yönde etkileyecektir.
- Yapılan araştırmaların birçoğunda iş doyumsuzluğunun çalışanın sağlığını ve örgütün performansını olumsuz yönde etkileyen psikolojik bir durum olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda literatürde iş doyumsuzluğunun fiziksel sağlık, duygusal iyi oluş üzerinde ciddi olumsuz etkisinin olduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle muhasebecilerin çalışma performansını etkileyen iş doyumsuzluklarını azaltacak psikolojik destek programları hazırlanabilir ve onların bu konuda profesyonel yardım almaları sağlanabilir.

- Yaşam ve işe ilişkin değişkenlerin iş doyumuzluğu ile daha iyi başa çıkabilmek için motivasyon ve bilişsel yetenekleri nasıl etkileyebileceğini anlamak faydalı olabilir. Ayrıca, tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin, farklı muhasebe uzmanlıklarına göre farklılık gösterip göstermediği, bilgi açığıını azaltmak ve muhasebe mesleği için gelecekteki tavsiyeleri kolaylaştırmak için daha fazla bilgi kilidini açıp açmadığıının belirlenmesi de önerilir.
- Irak'taki muhasebecilik meslek standartlarının ve uygulamalarının geliştirilmesi, tüm bu işlemlerin uluslararası standartlara göre düzenlenmesi tüm faktörlerin başında iş doyumunu artıracaktır.
- Son olarak, nitel içeren karma bir araştırma yaklaşımı, bireyin iş doyumunu şekillendiren içsel ve dışsal faktörlerin daha ileri düzeylerini araştırmak için de yararlı olabilir.

KAYNAKLAR

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Aksu, N. (2012). İş Doyumunun Bazı Demografik Değişkenler Açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 14 (1), s. 59-80.
- AL-Hussami, M. (2008). A Study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *Eur. J. Sci. Res.*, vol. 22(2): 286-295.
- Allen, R. (2015). 10 challenges of being an accountant. Erişim: 10.09.2018, <https://www.clearbooks.co.uk/blog/10-challenges-of-being-an-accountant/>
- Arlı, M. ve Nazik, H. (2001). Bilimsel Araştırmaya Giriş. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aslam, W., & Mundayat, A. A. (2016). Impact of fringe benefits on organizational performance mediating role of employees' satisfaction. *Proceedings of the Multidisciplinary Academic Conference*, 161-184.
- Ata, A.Ç. (2010). *Ticari Banka Çalışanları Açısından Örgütsel Bağlılık İle İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri.
- Ay, M., & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Ayboğa, H. (2003). Globalleşme sürecinde ülkemizde muhasebecilik mesleği ve eğitimi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.BF. Dergisi*, 18(1), 327-340.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: *The JD–R approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411
- Berger, P.S. 1986. Differences in importance of and satisfaction from job characteristics by sex and occupational type among Mexican American employees. *Journal of Vocational Behavior* 28 (3): 203-213.
- Berliana, R. (2015). The effect of workload, auditor tenure, specialist auditor and public accounting firm size on audit report lag. *Jenderal Soedirman University*, 1-30
- Bersoff, D. and Crosby, F. (1994). *Job Satisfaction and Family Status. Personality and Social Psychology Bulletin*, 10(1), pp.79-83.
- Besen, E., Matz-Costa, C., Brown, M., Smyer, M. A., & Pitt-Catsoupes, M. (2013). Job characteristics, core self-evaluations, and job satisfaction: What's age got to do with it? *International Journal of Aging & Human Development*, 76(4), 269-295.
- Biggs, A., Brough, P., & Barbour, J. P. (2014). Strategic alignment with organizational priorities and work engagement: A multi-wave analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 301. doi: 10.1002/job.1866
- Brown, S. P. and Lam, S. K. (2008). A Meta-Analysis of Relationships Linking Employee Satisfaction to Customer Responses, *Journal of Retailing*, 84(3), pp. 243-255.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit. Sage focus editions*, 154, 136-136.
- Buchheit, S., Dalton, D. W., Harp, N. L., & Hollingsworth, C. W. (2016). A contemporary analysis of accounting professionals' work-life balance. *Accounting Horizons*, 30(1), 41.
- Büyüköztürk, S., Kılıç Çakmak, E., Akgün, O. E., Karadeniz, S., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. (1989). A Primer of LISREL, *Basic Assumptions and Programming for Confirmatory Factor Analysis Models*. New York: Springer.

Byrne, Z. S., Miller, B. K., & Pitts, V. E. (2010). Trait entitlement and perceived favorability of human resource management practices in the prediction of job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 451-464.

CFO Magazine. (2006). *Job Satisfaction in Finance. Bureau of Labor Statistics; Occupational Outlook Handbook; Accountants and Auditors*. The American Accounting Association

Chirchir, R. (2016). "Demographic Factors and Job Satisfaction: A Case of Teachers in Public Primary Schools in Bomet County, Kenya". *Journal of Education and Practice*, Vol. 7, No. 13, p. 152-158.

Chong, V. K., & Monroe, G. S. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: A structural equation modeling approach. *Accounting & Finance*, 55(1), 105

Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., and McCaig, R. H. (2004) "Management Standards' Work-Related Stress in the UK: Practical Development". *Work & Stress* 18 (2), 113-136

Çakmak, M.S. ve İ.B. Arabacı. (2017). "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 16, Sayı 62, s. 890-909.

Çakmur, H. (2011). İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimleme Ölçeği. *TAF Prev Med Bull*, 10(6): s. 759-764.

Çarıkçı, İ. H., & Oksay, A. G. A. (2004). *Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(2).

Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: A study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698-702. doi: 10.12691 /education-2-8-20

- Deondra S. Conner, Scott C. Douglas, (2005). Organizationally-induced work stress: The role of employee bureaucratic orientation. *Personnel Review*, 34 (2), 210-224,
- Drafke, M. (2009). *The human side of organizations. 10th Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.*
- Dusselier, L., Dunn, B., Yongyi W., Shelley II, M., & Whalen, D. (2005). Personal, health, academic, and environmental predictors of stress in residence halls. *Journal of American College Health*, 54(1), 15–24
- Eğimli, A.T. (2009). "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 23, Sayı 3, s. 35-52.
- Erol Eren. (1993). *Yönetim ve Organizasyon* (İstanbul: Beta, 1993), s. 365.
- Eskilden, K. J., Kristensen, K. and Westlund A. H. (2003). Work Motivation and Job Satisfaction in the Nordic Countries, *Employee Relations*, 26(2), pp. 122-136
- Faragher, E.B., Cass., M, Cooper CL. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occup Environ Med.*, 62(2): 105-112.
- Galinsky, E. (2015). Relationship management: The new flexibility. *HR Magazine*, 60(10), 30
- Garg, M.C. (2017). *Subject :Accounting for Managers*. New York: Cost Ledger.
- Garcia-B., J., Gargallo-C.A., Marzo- N.M., Rivera T.P. (2005). "Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences", *Women In Management Review*, Vol. 20, No. 4, 286-297.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- George, J.M. and G.R. Jones. 1996. The experience of work and turnover intentions: Interactive effects of value attainment, job satisfaction, and positive mood. *Journal of Applied Psychology* 3: 318-325.

Gonzalez, F., S.M. Sanchez and T. Lopez-Guzman. (2016). "The Effect of Educational Level on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study in Hospitality". *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 17:3, p. 243-259.

González-Morales, M. G., Peiró, J. M., Rodríguez, I., & Bliese, P. D. (2012). *Perceived collective burnout: A multilevel explanation of burnout*. *Anxiety, Stress & Coping*, 25, 43-61

Gottfredson, G.D. and J.L. Holland. 1990. A longitudinal test of the influence of congruence, job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of Counseling Psychology* 34 (4): 389-398.

Gökhan, T., & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in erg teorisi ve çalışanların iş doyumunu, *Social Sciences Studies Journal*, 4(7), 1559-1566.

Güner, F., H. Çiçek ve A. Can. (2014). "Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin iş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri ile ilişkisi". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 3, s. 59-76.

Gürsel, M., A. Murat Sünbül ve H.Sarı. (2002). An analysis of burnout and job satisfaction between turkish headteachers and teachers: A Quantitative Approach. *European Journal of Psychology of Education*, XVII, 1, 35-45. (

Half, R. (2018). Building and Retaining a Talented Accounting and Finance Team. Erişim: 01.20.2018, <https://www.roberthalf.com/research-and-insights/workplace-research/building-and-retaining-a-talented-accounting-and-finance-team>.

Hermanson, D. R., Houston, R. W., Stefaniak, C. M., & Wilkins, A. M. (2016). The work environment in large audit firms: Current perceptions and possible improvements. *Current Issues in Auditing*, 10(2), A38-A61.

Hobfoll, S. E. (2002) 'Social and Psychological Resources and Adaptation.'. Review of *General Psychology* 6 (4), 307

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.

IAS. (2018). *Accounting and accounting rules in Iraq* Erişim: 30.12.2018,. <https://www.nordeatrade.com/no/explore-new-market/iraq/accounting#>

IFAC. (2018). *Relevant Organizations Iraqi Union of Accountants and Auditors*. 1.12.2108, <https://www.ifac.org/about-ifac/membership/country/iraq>

Jianguo W. And Frimpong, W. (2015). Research on Job Dissatisfaction and Its Impact on Private Sector Investment in Ghana. *Proceedings of the 8th International Conference on Innovation & Management*, s.1116-1118

Jong, J. (2016). The role of performance feedback and job autonomy in mitigating the negative effect of role ambiguity on employee satisfaction. *Public Performance & Management Review*, 39(4), 814-834.

Jöreskog, K. G., ve Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.

Kavla, İ. (1998). *Hemşirelerde iş doyumunu ile tükenmişlik ilişkisi*. Hemşirelikte Yönetim Programı Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, Türkiye

Keser, A. (2005). The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa Turkey, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, cilt 7, sayı 2, ISSN 1303-2860.

Keskin, B. (2008). *Çalışanların performanslarını arttırmada bir araç olarak motivasyon ve motivasyon teknikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Atılım Üniversitesi, Ankara

Kiarie, M.A.W., L.C. Maru and T.K. Cheruiyot. (2017). "Leader Personality Traits and Employee Job Satisfaction in The Media Sector, Kenya". *The TQM Journal*, Vol. 29, Iss. 1, p. 133-146.

Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.

Koçel, T. (2009), *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, 10.Baskı, İstanbul: Arıkan Basım A.Ş.

Kraemer, W.F. 2001. *Employee turnover: the role of cultural mismatching*. *Self-Management* 52: 249- 262.

Kramer, S. 2018. *Essay on Job Satisfaction | Motivational Technique*. Erişim: 10.09.2018.,<http://www.yourarticlelibrary.com/essay/human-resource-management/essay-on-job-satisfaction-motivational-technique/75298>

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational behavior* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Lam, T., Baum, T. and Pine, R. (2001). Study of Managerial Job Satisfaction in Hong Kong's Chinese Restaurant. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 35-42.

Lea, V. M., Corlett, S. A., & Rodgers, R. M. (2012). Workload and its impact on community pharmacists' job satisfaction and stress: A review of the literature. *International Journal of Pharmacy Practice*, 20(4), 259-271

Lee, C. C., Mullins, K., & Cho, Y. S. (2016). Factors affecting job satisfaction and retention of millennials. Allied Academies International Conference: *Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications & Conflict* (AOCCC), 21(2), 6-9.

Lee, J. (2006). *Impact of Family Relationships on Attitudes of The Second Generation in Family Business*, *Family Bus*, Review, (19): 3: 175-19.

Luthans F. (1994). *Organizational Behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc

Magee, W. (2015). Effects of gender and age on pride in work, and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1091-1115.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2016). *The Maslach Burnout Inventory* (4th ed.). Menlo Park, CA: Mind Garden.
- McDonald, R. P., & Marsh, H. W. (1990). *Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit*. *Psychological bulletin*, 107(2), 247.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2015). *Organizational behavior* (7th ed.). New York, NY: McGraw Hill.
- Mehrad, A. (2016). Effect of External Factors on Staff Job Satisfaction at Organization. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(2), p. 14-22.
- Muhasebenews. (2018). *Türkiye’de yetki almış; Serbest Muhasebeci (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) meslek mensubu sayıları*. Erişim: 1.12.2018, <https://www.muhasenews.com/turkiyedeki-s-m-ve-s-m-m-m-sayilarini-biliyor-musunuz/>
- Negiz, N., A. Oksay ve E. Akman. (2011). "İşe Bağlılık ve İşten Doyum Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Isparta Örneği)". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, Sayı:14, s. 207-229.
- Ng, E. W., & Law, A. (2014). Keeping up! Older workers' adaptation in the workplace after age 55. *Canadian Journal on Aging / La Revue Canadienne Du Vieillessement*, 33(1), 1-14.
- NYU. (2018). *Stress. Without date. New York University*. Erişim: 8 Ağut 2018, Available at: <https://www.nyu.edu/life/safety-health-wellness/live-well-nyu/priority-areas/stress.html>
- Okpara, J.O., Squillace M., Erundu E.O. (2005). Gender Differences And Job Satisfaction: A Study Of University Teachers In The United States, Women In *Management Review*, 20(3), 177-190
- Oshagbemi, T. (1997). "The Influence of Rank on The Job Satisfaction of Organizational Members". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 12 Issue 8, p. 511-519.

- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226,
- Özyurt, A. (2003). *İstanbul hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri*, İstanbul: İstanbul Tabip Odası-Golden Print Yayınları, Yayın No: 3.
- Persellin, J., Schmidt, J. J., & Wilkins, M. (2014). *Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and the auditing profession*. Trinity University Digital Commons
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., and Korunka, C. (2017) Thriving on Challenge Stressors? Exploring Time Pressure and Learning Demands as Antecedents of Thriving at Work. *Journal of Organizational Behavior* 38 (1), 108-123
- PWC. (2018). *Manual of accounting Interim financial reporting*. 4.12.2018, pwc.co.uk/manual,
- Quratulain, S., & Khan, A. K. (2015). How does employees' public service motivation get affected? A conditional process analysis of the effects of person–job fit and work pressure. *Public Personnel Management*, 44(2), 266-289
- Rajput, B.L., D.A. Mahajan and A.L. Agarwal. (2017). "An Empirical Study of Job Satisfaction Factors of Masons Working on Construction Projects in Pune". *The IUP Journal of Management Research*, Vol. XVI, No. 1, p. 36-46.
- Resmi Gazete. (1988). *Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında 5786 sayılı Kanun*. Erişim: 30.12.2018, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/12/20081231M449.htm/20081231M4.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/12/20081231M4-49.htm>
- Rukh, L., M.A. Choudhary and S.A. Abbasi. (2015). "*Analysis of Factors Affecting Employee Satisfaction: A Case Study from Pakistan*". *Work* 52, p. 137-152.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.

- Singh, K.J., Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105-111.
- Spector, E.P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage Publications.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sponaugle, B. (2014). *Accounting Problems: Common Errors That Can Devastate You*. Erişim: 2.09.2018, <https://blog.udemy.com/accounting-problems/>
- Sprecker, K. J. & Rudd, R. D. (1998). Opinions of practitioners concerning curricular requirements of agricultural communication students at the University of Florida. *Journal of Applied Communications*, 82 (1), 31-42.
- Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 2(8), 161-179
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The effects of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 223-245
- Şahin, S., B. Aydoğdu ve C. Yoldaş. (2011). "The Relation between Job Satisfaction and Emotional Intelligence: An Investigation About the Education Supervisors". *Elementary Education Online*, 10(3), s. 974-990.
- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38, 197-201.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.

- Tekin, O. (2018). *Duygusal emek ile iş doyumunu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Finans sektörü örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Tevrüz, S. (1999). *Davranışlarımızdan Seçmeler*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Thakur, M. (2007). Job Satisfaction İn Banking: A Study Of Private And Public Sector Banks. *The Icfai Journal Of Bank Management*, 6(4), 60-68.
- Thamizhselvi, M. (2014). Innovative HR practices in employee engagement. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 5(4), 70.
- TURMOP. (2018). Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mesleği. Erişim: 28.12.208, <https://www.turmop.org.tr/>.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş doyumunu*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uslu, Mustafa.(1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman Ve Rehberlik Uzmanlarının Denetim Odağı Ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, B.I., M. Gülmez ve F. Yıldırım. (2016). "The Relationship Between The Five-Factor Personality Traits of Workers and Their Job Satisfaction: A Study on Five Star Hotels in Alanya". *Procedia Economics and Finance* 39, s. 284- 291.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yu-San, C., Hsiang-Lan, C., Yu-Hsuan, W., Chung-Yao, H., Ching-Kuan, L., & Chin, H. (2014). Rotating night shifts too quickly may cause anxiety and decreased attentional performance, and impact prolactin levels during the subsequent day: A case control study. *BMC Psychiatry*, 14(1), 126-146.

EKLER

Ek-1. ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİ

Sayın Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı, serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Çalışmanın sonuçları bilimsel amaçla kullanılacak ve anketin doldurulması en fazla on dakikanızı alacaktır. Göstermiş olduğunuz ilgiye şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Marwan Ismael AZO

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Kişisel Bilgi Formu

1) **Cinsiyetiniz** Kadın () Erkek ()

2) **Medeni Durumunuz** () Evli () Bekar () Boşanmış

3) **Yaşınız:**

4) **İşyeriniz hangi yerleşim birimindedir?**

A) Büyükşehir () B)Şehir () C) İlçe () D)Kasaba () E) Köy ()

5). **Eğitim Düzeyiniz** () a.İlkokul () b.Ortaokul () c.Lise

() d.Önlisans () e.Lisans () f.Yüksek Lisans () g.Doktora

6) **Hangi sektörde çalışıyorsunuz?**

A)Kamu sektörü B) Özel Sektör

7) Mesleğinizde hangi ünvana sahipsiniz?

A) Serbest Muhasebeci B) Serbest Muhasebeci Malî Müşavir C)Yeminli Malî Müşavir

8) Toplam Hizmet Süreniz Yıl (Lütfen yazınız)

9) Aylık Gelir Düzeyiniz:

A) 0 - 500\$ B)501 \$-1000 \$ C)1001 \$ - 1500 \$

D)1501 \$ - 2000 \$ E)2001 \$ - 2501 \$ F)2500 \$ - Üstü

10) Bir günde kaç saat mesai yapıyorsunuz? (Lütfen yazınız).....

11)Alanınızla ilgili hizmet-içi eğitimlere katıldınız mı?

A) Evet () B) Hayır ()

12)İşyerinde çalışanların performans ve çabası neticesinde prim ya da ödül teşvik uygulamaları var mı?

A) Evet () B) Hayır ()

Aşağıda çalıştığınız, kurum ve meslekte ilgili karşılaştığınız sorunlara ve tercih durumuna ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen size uygun olan seçeneği (x) olarak işaretleyiniz.

	Evet	Kısmen	Hayır
13)İşyerimde yöneticilerimle sorunlar yaşıyorum.	()	()	()
14)İşyerimde hizmet sunduğum müşteriler ya da kişilerle sorunlar yaşıyorum	()	()	()
15) Bu mesleği tercih etmekle doğru yaptığımı düşünüyorum	()	()	()

16) Bu meslekte kariyer yapabileceğinizi düşünüyor musunuz?

A) Evet () B) Hayır ()

Aşağıda çalıştığınız, kurum ve meslekte ilgili ortam ve durumların uygunluğuna ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen size uygun olan seçeneği (x) olarak işaretleyiniz.

	Çok Olumsuz	Olumsuz	Orta	Olumlu	Çok Olumlu
17) Çalıştığım kurum ya da işletmenin fiziki ortamı	()	()	()	()	()
18) Çalıştığım kurum ya da işletmenin psikolojik ortamı	()	()	()	()	()
	Çok Uygun Değil	Uygun Değil	Kısmen	Uygun	Çok Uygun
19) İcra ettiğim mesleğin bilgi ve yeteneklerime uygunluğu	()	()	()	()	()

Minnesota İş Doyum Ölçeği

Lütfen, aşağıda işinizle ilgili yer alan anket sorularındaki durumu memnun olma derecenize göre işaretleyiniz. Örneğin, işinizle ilgili ifadede geçen durumdan tümüyle memnunsanız “**Çok Memnunum**” seçeneğini; ifade hakkında işinizle ilgili doyum ve memnuniyetiniz çok düşük ya da olumsuz ise, “**Hiç Memnun Değilim**” seçeneğini “**X**” ile işaretleyiniz.

Aşağıda “işiniz” hakkındaki ifadelerde size göre en uygun olan cevabı (x) ile işaretleyiniz. “İşimin “.....	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi açısından	()	()	()	()	()
2. Tek başıma çalışamama imkân vermesinden	()	()	()	()	()
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden	()	()	()	()	()
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansımı bana vermesinden	()	()	()	()	()
5. Yöneticimin astlarını idare tarzından	()	()	()	()	()
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden	()	()	()	()	()
7. Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından	()	()	()	()	()
8. Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından	()	()	()	()	()
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından	()	()	()	()	()
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	()	()	()	()	()
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	()	()	()	()	()
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	()	()	()	()	()
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım	()	()	()	()	()

ücretten					
14. İş de terfi olanağının olmasından	()	()	()	()	()
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	()	()	()	()	()
16. Kendi yeteneklerimi uygulama şansın ı vermesinden	()	()	()	()	()
17. Çalışma şartlarından	()	()	()	()	()
18. Çalışma arkadaşlarımlın birbirleriyle anlaşmalarından	()	()	()	()	()
19. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden	()	()	()	()	()
20. Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()