

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE KIRKLARELİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

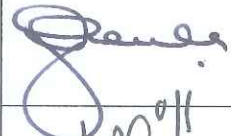
KEMAL TAYSI

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. FEHMİ YILDIZ

EDİRNE 2012

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
YÜKSEKLİSANS TEZİ

KEMAL TAYSI tarafından hazırlanan MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNDE KIRKLARELİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA konulu YÜKSEK LİSANS tezinin sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin 12.-13. maddeleri uyarınca 16.07.12 günü saat 16:00'da yapılmış olup, tezin *Kabul Edilmesine*..... OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Prof. Dr. Fehmi YILDIZ (Danışman)	<i>Kabul Edilmesine</i>	
Doç. Dr. Ayhan GENCİLER	<i>Kabul Edilmesine</i>	
Doç. Dr. Sinan ÇAKSAR	<i>Kabul Edilmesine</i>	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine / Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	437715
Yazar Adı / Soyadı	KEMAL TAYSI
Uyruğu / T.C.Kimlik No	T.C. 44221555086
Telefon / Cep Telefonu	
e-Posta	kemal.taysi@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE KIRKLARELİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA
Tezin Tercümesi	A STUDY ON BURNOUT SYNDROME IN ACCOUNTING PROFESSIONALS IN THE PROVINCE OF KIRKLARELI
Konu Başlıkları	
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı / Bölüm	İşletme Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2012
Sayfa	122
Tez Danışmanları	Prof. Dr. FEHMİ YILDIZ
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	TÜKENMİŞLİK SENDROMU, MUHASEBE MESLEĞİ
Yayımlama İzni	☐ Tezimin yayımlanmasına izin veriyorum ☒ Ertelenmesini istiyorum [1 Yıl]

b. Tezimin Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi tarafından çoğaltılması veya yayımının 19.07.2013 tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, internet dahil olmak üzere her türlü ortamda çoğaltılması, ödünç verilmesi, dağıtımı ve yayımı için, tezimle ilgili fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere hiçbir ücret (royalty) talep etmeksizin izin verdiğimi beyan ederim.

NOT: (Ertelene süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.)

19.07.2012

İmza:

Yazdır

Hazırlayan: Kemal TAYSI

Tezin Adı: Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu
Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma

ÖZET

Yoğun iş temposunda ve stres altında çalışan bireyler, zamanla enerji kaynaklarının tükendiğini ve işin gerektirdiği yoğun çalışma düzenine artık cevap veremediklerini düşünmeye başlarlar. Hem stres ve iş baskısı altında ezilmiş, hem de işin gereklerini yerine getiremediği için başarısız olduğunu düşünen birey, fiziksel enerjiden sonra ruhsal enerjisini de kaybetmeye başlar ki, bireyin sahip olduğu maneviyatta, itibarda ve özgüvende yaşadığı aşınmadan sonra ruhun çöküşü tükenmişlik olarak karşımıza çıkar. Yapılan çalışmalarda, insana hizmet eden, hizmet kalitesinde insan etmeninin önemli olduğu mesleklerde tükenmişliğin daha fazla yaşandığı görülmektedir.

Bu bağlamda, hapishane personeli, sağlık çalışanları, öğretmenler, yöneticiler, avukatlar ve sosyal hizmet uzmanları gibi muhasebe meslek mensuplarında da tükenmişlik düzeyinin yüksek olması beklenebilir. Çünkü muhasebe mesleğini icra edenler, işleri gereği gün içinde müşteriler, devlet dairelerinde çalışan memurlar, meslektaşlar, teknik destek aldığı (bilgisayar, internet gibi) kurum ve kuruluş çalışanları, banka çalışanları gibi farklı kesimden çeşitli insanlarla karşı karşıya gelmektedirler. Bunun dışında muhasebe mesleği, hem sürekli hesap işleriyle uğraşmaları ve yapılacak hataların müşteriyi zarara uğratacak olması, hem de yapılan işlerde kanunlarla belirlenmiş zamanların olması ve bu belirlenmiş zamanların aşılması durumunda yüksek cezalara tabi olmaları gibi nedenlerle stres altında icra edilen bir meslektir. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu yaşayıp yaşamadıkları, yaşıyorlar ise hangi düzeyde olduğu amprik olarak incelenmiştir. Böylece uygulamalı literatüre katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgular, çeşitli demografik durumlara göre meslek mensuplarında tükenmişliğin varlığına işaret etmektedir. Bunlar içinde belirgin şekilde öne çıkanlar; bayan meslek mensuplarında, aylık 1.500 TL ve daha

düşük gelir elde eden meslek mensuplarında, meslekteki deneyimi 1-5 yıl arası olan meslek mensuplarında ve çocuk sahibi olmayan meslek mensuplarında tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu şeklindedir. Bunun dışında tükenmişlik sendromunun alt boyutlarının ölçümünde özellikle Kişisel Başarı alt boyutunda tükenmişliğin tüm demografik faktörler için yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik Sendromu, Muhasebe Mesleği, İstatistiki Testler

Preparing: Kemal TAYSI

Title Of The Thesis: A Study on Burnout Syndrome in Accounting Professionals in the Province of Kırklareli

ABSTRACT

The people working under stress with a busy schedule tend to think in time that their energy is exhausted and they no longer can meet the intensive working schedule required by their profession. The individual overwhelmed by stress and working pressure who also tends to consider himself/herself unsuccessful due to his/her failure to satisfy the job requirements starts to lose his/her mental energy as well as the physical energy. The resulting psychological breakdown caused by erosion in the morale, dignity and self-confidence of the individual leads to a feeling of burnout. The studies conducted show that burnout is suffered more heavily in professions that serve directly to the people or in which the human factor is important in service quality.

Within this framework, it may be expected that the level of burnout is high in accounting professionals as well as in prison staff, healthcare professionals, teachers, managers, lawyers and social workers. This is because the accounting professionals come face to face or in contact with many other people as a matter of course, including their clients, public officials working in government offices, colleagues, technical support personnel (computer and internet-related issues, etc.), bank staff, etc. Moreover, the accounting profession is practiced under stress due to the facts that they always do accounting and even a minor error can lead to losses for the clients and there is always a deadline for a certain deliverable and failure to meet the predefined deadline can make them subject to high penalties. From this viewpoint, this study empirically examines whether the accounting professionals suffer a burnout syndrome and at which level they suffer it if at all. Thus, it aims at contributing to the practical literature.

The findings of the study point out the existence of burnout in members of the profession according to various demographic conditions. The most prominent finding is that the level of burnout is relatively high in female professionals, those with a monthly income of TL 1,500 or lower, those with a professional experience of

1 to 5 years and those without any children. In addition, the measurement of sub-dimensions of the burnout syndrome indicated that the level of burnout is high especially in the sub-dimension of Personal Accomplishment for all demographical factors.

Keywords: Burnout Syndrome, Accounting Profession, Statistical Tests

ÖNSÖZ

Muhasebe meslek mensupları, icra ettikleri mesleklerinin gereği olarak hem devlete, hem mükelleflerine hem de diğer finansal tablo kullanıcılarına karşı sorumluluk altındadırlar ve bu bağlamda oldukça önemli bir görev ifa etmektedirler. Yoğun stresli işler ve daha çok insanlara hizmet eden sektörlerde ortaya çıkan tükenmişlik sendromunun muhasebe mesleğinde yaşanması olasılığı yüksektir. Eğer muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu yaşanıyorsa, bu durumun tespit edilip gerekli önlemlerin bireyler ve mesleki kuruluşlar bazında bir an önce alınması gerekmektedir. Çünkü tükenmişlik yaşayan birey, önce işinden soğumakta, sonra hizmet ettiği kişilere karşı duyarsızlaşmakta ve en sonunda kendini işinde başarısız olarak değerlendirmekte ve böylece yaşadığı ruhsal çöküş iyice derinleşmektedir. Meslek mensuplarının sorumlu olduğu kişiler göz önünde bulundurulduğunda, tükenmişlik yaşayan meslek mensuplarının varlığı durumunda ortaya çıkacak sonuçların pek çok kişiyi olumsuz şekilde etkileyeceği açıktır.

Bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik olgusunun olup olmadığı, var ise hangi boyutta olduğunun amprik olarak araştırılması önem kazanmaktadır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada, Kırklareli ilinde bağımsız olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu amprik olarak analiz edilmiştir. Analiz kapsamında 117 meslek mensubuna uygulanan anket çalışmasından elde edilen veriler çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılarak değerlendirilmiştir.

Tez çalışması süresince her zaman konulara olumlu yaklaşıp motive eden ve destek olan danışman hocam Prof. Dr. Fehmi YILDIZ'a, anket çalışmalarında yaptıkları işbirliği ve yardımları için başta Kırklareli SMMM Odası Başkanı Burhan ÜSTÜNKOL olmak üzere, oda personeli ve ankete katılan tüm meslek mensuplarına, anketin analiz edilmesi aşamasında yardımlarını esirgemeyen meslektaşlarım Öğr. Gör. Serdar CANBAZ ve Öğr. Gör. Muhammet ATALAY'a, manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen aileme ve son olarak varlığı ile hayatta daha dik durabilmemi sağlayan ve bu süreçte hiçbir fedakarlıktan kaçınmayan hayat arkadaşım Nilsu TAYSI'ya, **teşekkürlerimi sunarım.**

Kemal TAYSI

Haziran, 2012

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TÜKENMİŞLİK SENDROMU	3
1.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU	3
1.2. TÜKENMİŞLİK SENDROMU MODELLERİ	5
1.2.1. Perlman ve Hartman Modeli	5
1.2.2. Cherniss Modeli	6
1.2.3. Pines Modeli	7
1.2.4. Edelwich ve Brodsky Modeli	8
1.2.5. Maslach Modeli	9
1.3. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN BOYUTLARI	10
1.3.1. Duygusal Tükenme	10
1.3.2. Duyarsızlaşma	11
1.3.3. Kişisel Başarı Hissinde Azalma	11
1.4. TÜKENMİŞLİK SENDROMU BELİRTİLERİ	12
1.4.1. Fiziksel Belirtiler	13
1.4.2. Psikolojik Belirtiler	13
1.4.3. Davranışsal Belirtiler	14
1.5. TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	14
1.6. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN EVRELERİ	17
1.7. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN OLUMSUZ SONUÇLARI	19
1.7.1. Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri	19

1.7.2. Çalışma Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri	20
1.7.3. Aile Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri	21
1.8. TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN ÖNLENMESİ.....	22
1.8.1. Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler	22
1.8.2. Örgütsel Düzeyde Yapılması Gerekenler	23

İKİNCİ BÖLÜM

2. MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI.....	26
2.1. MUHASEBE MESLEĞİ.....	26
2.1.1. Muhasebe Mesleğinin Konusu	28
2.1.1.1. Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu.....	29
2.1.1.2. Yeminli Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu	29
2.1.2. Meslek Mensubu Olabilmenin Şartları	30
2.1.2.1. Meslek Mensubu Olabilmenin Genel Şartları	30
2.1.2.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları	31
2.1.2.3. Yeminli Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları.....	32
2.1.3. SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Uyarınca Meslek Mensuplarının Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Önemli Görülen Bazı Standartlar	33
2.2. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI	36
2.2.1. Eğitim Konusunda Yaşanan Sorunlar	39
2.2.2. Teknolojik Gelişmeler Konusunda Yaşanan Sorunlar	42
2.2.3. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar	45
2.2.4. Ücret ve Tahsilât Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	47
2.2.5. Staj Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	51
2.2.6. Etik Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE KIRKLARELİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA	59
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	59

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI	60
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	60
3.3.1. Tükenmişliğin Ölçülmesi, Maslach Tükenmişlik Ölçeği	61
3.3.2. Kişisel Bilgi Formu ve Meslekle İlgili Düşünceler Formu	62
3.3.3. Verilen Toplanması.....	62
3.3.4. Verilerin Analizi.....	62
3.3.5. Araştırmanın Güvenilirliği.....	63
3.4. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	64
3.4.1. Demografik Özelliklerin Değerlendirilmesi.....	64
3.4.2. Meslekle İlgili Düşüncelerinin Değerlendirilmesi	71
3.4.3. Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin Tespit Edilmesi...	92
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	101
KAYNAKÇA.....	107
EKLER.....	119

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yorumlanma Tablosu	61
Tablo 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri	66
Tablo 3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekleriyle İlgili Düşünceleri	73
Tablo 4. Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Cinsiyet Faktörünün Etkisi	82
Tablo 5. Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Yaş Faktörünün Etkisi	83
Tablo 6. Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Eğitim Faktörünün Etkisi	84
Tablo 7. Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Medeni Durumun Etkisi	85
Tablo 8. Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Çocuk Sayısının Etkisi	86
Tablo 9. Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Aylık Gelir Düzeyinin Etkisi	87
Tablo 10. “Mesleği Kendime Uygun Buluyorum” ve Mesleğim Kişisel Gelişimime Katkıda Bulunuyor” İfadelerine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	88
Tablo 11. Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Unvanın Etkisi	89
Tablo 12. “Daha Önce Hizmet İçi Eğitim ya da Kurs Aldım ve Almak İsterim” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	89
Tablo 13. Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Tecrübe Süresinin Etkisi	90
Tablo 14. Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Başka İşte Çalışıp Çalışmamanın Etkisi	91
Tablo 15. “Muhasebe Mesleğini İsteyerek Seçtim” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	91
Tablo 16. Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyleri	92
Tablo 17. Meslek Mensuplarının Yaş Dağılımına Göre Tükenmişlik Düzeyleri	93

Tablo 18. Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri	94
Tablo 19. Meslek Mensuplarının Medeni Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri	95
Tablo 20. Meslek Mensuplarının Çocuk Sayısına Göre Tükenmişlik Düzeyleri	96
Tablo 21. Meslek Mensuplarının Gelir Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri	97
Tablo 22. Meslek Mensuplarının Unvanlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri	98
Tablo 23. Meslek Mensuplarının Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri	99
Tablo 24. Meslek Mensuplarının Muhasebe Mesleğinden Önce Başka Bir İşte Çalışıp Çalışmama Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı	67
Şekil 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Dağılım	67
Şekil 3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeylerine Göre Dağılım	68
Şekil 4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durumları	68
Şekil 5. Muhasebe Meslek Mensuplarının Çocuk Sahipliğine Göre Durumları	69
Şekil 6. Muhasebe Meslek Mensuplarının Aylık Gelir Düzeyleri	69
Şekil 7. Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Dağılımları	70
Şekil 8. Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Sürelerine Göre Dağılım	70
Şekil 9. Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Mesleğinden Önce Başka Bir Meslek İcra Edip Etmemelerine Göre Dağılımları	71
Şekil 10. “Muhasebe Mesleğini İsteyerek Seçtim” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	74
Şekil 11. “Mesleği severek yapıyorum” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	74
Şekil 12. “Mesleği Kendime Uygun Buluyorum” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	75
Şekil 13. “Muhasebe Mesleği Toplumda Hak Ettiği Yerdedir” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	75
Şekil 14. “Daha Önce Hizmet İçi Eğitim Yada Kurs Aldım ve Almak İsterim” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	76
Şekil 15. “Mesleğim Kişisel Gelişimime Katkıda Bulunuyor” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	76

Şekil 16. “Mükelleflerimiz Mesleğimize Değer Veriyor” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	77
Şekil 17. “Mükelleflerimiz Vermiş Olduğumuz Hizmet Konusunda Bizleri Takdir Ediyor” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	77
Şekil 18. “Meslek Mensupları Birbirine Çalışma Sırasında Veya Dışında Her Zaman Destek Vermektedir” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	78
Şekil 19. “Meslekle İlgili Kurumların Mesleğe Katkısı Yeterlidir” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı	78

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

AICPA : American Institute of CPAs

CPA : Certified Public Accountant

D : Duyarsızlaşma

DT : Duygusal Tükenme

IES : International Education Standards

IFAC : International Federation of Accountants

KB : Kişisel Başarı

KDV : Katma Değer Vergisi

MBI : Maslach Burnout Inventory

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SM : Serbest Muhasebeci

SMMM : Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

SSK : Sosyal Sigortalar Kurumu

SPK : Sermaye Piyasası Kurulu

TESMER: Temel Eğitim ve Staj Merkezi

TÜRMOB: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler
Odaları Birliği

YMMM : Yeminli Mali Müşavir

GİRİŞ

Çalışanlar yaşamlarının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmektedirler (Aslan-Ünal, 2010: 453). Bu nedenle insan yaşamında çalışma önemli bir yere sahiptir (Metin-Özer, 2007: 59). İnsanlar günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte ve işle ilgili faaliyetlerini planlayarak geçirirler (Cemaloğlu-Erdemoğlu Şahin, 2007: 466). İş yaşamı, insanların yalnızca çalıştıkları zaman dilimi içerisine sıkıştırılamaz, tüm yaşamın her alanına yayılan bir öneme sahiptir (Aslan-Ünal, 2010: 453). Çoğu birey, iş hayatında zorluklarla karşı karşıya gelmektedir. Farklı alanlarda çalışan profesyoneller, işlerinde yaşadıkları zorluklara genellikle değişik tepkiler verebilirler. Bu tepkilerden bir tanesi de tükenme olarak kendini göstermektedir (Azizoğlu-Özyer, 2010: 137).

Günümüz yaşamında kişi, çeşitli zorlama ve stresin daha yaygın olduğu bir dünya ile karşı karşıyadır. Bu zorlamalar, bireyin dengesini bozarak bireyi çaresiz, savunmasız ve güçsüz bırakabilmektedir. Başlangıçta sahip oldukları isteklerini, yoğun stres ve başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları sonucu kaybetmekte, negatif duygular geliştirmekte ve tükenmişlik yaşanmaktadır (Ay-Avşaroğlu, 2010: 1172; Otacioğlu, 2008: 104).

Özellikle yüz yüze iletişim gerektiren meslek gruplarında ortaya çıkan mesleki tükenmişlik (Ersoy-Demirel, 2005: 43), muhasebe meslek mensuplarının da yaşadıkları bir durum olup bu da meslek mensuplarının çalışma performansını etkileyen önemli bir husustur (Öztürk, Koçyiğit, Bal, 2011: 84).

Mesleki tükenmişlik ile işe bağlılık düzeyinin tespit edilmesi ile ilgili araştırmalara bakıldığında, birçok meslek mensubuna yönelik bu tür çalışmaların bulunmasına rağmen, muhasebe meslek mensuplarına yönelik çalışmaların az sayıda olması araştırmayı önemli hale getirmektedir.

Bu çalışmada Kırklareli ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeciler ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin mesleki tükenmişlik yaşayıp yaşamadıkları ve yaşıyorlarsa düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tükenmişlik sendromu kavramı açıklanmıştır. Bu bölümde, tükenmişlik

sendromunun boyutları, belirtileri, evreleri, sonuçları ile önlenmesi ve tedavi yöntemleri ele alınmıştır.

İkinci bölümde, muhasebe mesleği 3568 sayılı “Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” çerçevesinde ve 5786 sayılı kanun ile 3568 sayılı Kanun’da yapılan değişiklikler kapsamında anlatılarak, muhasebe meslek mensuplarının meslekleriyle ilgili yaşadıkları güncel sorunlar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın amacı, kapsamı, sınırları ve yöntemi açıklandıktan sonra yapılan anketler vasıtasıyla muhasebe meslek mensuplarının ölçülen tükenmişlik düzeyleri ortaya konmuş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Sonuç bölümünde de çalışmanın bir özeti sunulduktan sonra, araştırma aşamasında elde edilen bulgular ışığında bir takım önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TÜKENMİŞLİK SENDROMU

1.1. Tükenmişlik Kavramı ve Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı; “Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olma” şeklindedir. Tükenmişlik, bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin kronikleşmiş stres durumlarından sonra gelişen ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terimdir (Demir, 2010: 186; Losa, Becerro, Salvadores, 2010: 197).

Genellikle iş dünyası ile ilgili olarak kompleks bir kavram olan tükenmişlik, işte idealizmi ve hevesi kaybetmek ve bireyin hizmet gördüğü insanlarla artık gerçekten ilgilenemiyor oluşu olarak tanımlanmaktadır (Kandeniz, 2008: 431). Tükenmişlik süreci, çalışanların örgütsel ortama katılımları ile birlikte mesleklerine ilişkin coşku, istek, heves ve ideallerine denk düşen bir karşılığın üretilmediği kanaatine ulaşmaları ile birlikte başlar ve çalışanları meslekleriyle ilgili işin gereklerini yerine getirmede yetersizleştirerek, bilgi, beceri ve yeteneklerini örgütsel amaçlar doğrultusunda organize edebilmelerini engellemektedir (Demirel-Seçkin, 2009: 146;).

Tükenmişlik, bireyin sahip olduğu değerlerde, itibarda ve maneviyatta aşınmayı temsil eder. En yakın hali ile tükenmişlik, insan ruhunun çöküşüdür (Şahin, Turan, Alparslan, Şahin, Faikoğlu, Görgülü, 2008: 116).

Tükenme, ne yaparsanız yapın, ne denli sıkı çalışırsanız çalışın, durumda bir değişiklik, farklılık yaratamayacağınız duygusunun sonucunda gelişen bir teslimiyet olarak tanımlanabilir (Metin-Özer, 2007: 59).

Kişinin işinden soğuması, yaptığı işe eskisi kadar değer vermemesi, diğer bir ifade ile tükenmişlik yaşaması, işteki performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmişliğin, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve işi bırakmaya neden olduğu; işte çalışmaya devam edenlerde ise düşük verimlilik, iş tatmini ve işe bağlılığa yol açtığı belirtilmektedir (Azizoğlu-Özyer, 2010: 138).

İlk kez 1974'te Freudenberg tarafından ortaya atılan tükenmişlik kavramı, genelde mesleki stres ile birlikte meslek stresinin bir türü ya da bir sendrom olarak ele alınmıştır (Girgin-Baysal, 2005: 175). Freudenberg'e göre tükenmişlik, "insanların aşırı çalışma sonucu artık işin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri" olarak tanımlanmıştır (Ersoy-Demirel, 2005: 44; Altay-Akgül, 2010: 88; Demir, 2010: 186; Çiftçioğlu, 2011:110; Pavlakis, Raftopoulos, Theodorou, 2010: 63).

Tükenmişlik konusunda ilk çalışmaları yapan ve olaya klinik psikoloji açısından yaklaşan Freudenberg'in aksine Maslach ve arkadaşları, tükenmişliği sosyo-psikolojik açıdan ele almışlardır (Cengil, 2010: 81). Maslach ve Jackson tükenmişliği; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve psikolojik boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır (Leither-Maslach, 2009: 332; Polat, Topuzoğlu, Gürbüz, Hotalak, Kavak, Emirikçi, Kayis, 2009: 217; Sweeney-Summers, 2002: 226).

Tükenmişlik ile ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Maslach'a aittir. Maslach'a göre tükenmişlik, "bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalmasıdır" şeklinde tanımlanmıştır (Aslan-Ünal, 2010: 453-454; McFeely, 2007: 37). Maslach'ın diğer bir eserinde, "profesyonel bir kişinin mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlarla artık gerçekten ilgilenmiyor oluşu" şeklinde tanımlanan tükenmişlik, daha çok doğrudan insana hizmet eden, hizmetin kalitesinde insan etmeninin çok önemli bir yere sahip olduğu alanlarda görülmektedir (Kaçmaz, 2005: 29; Demir, 2010: 186). Bu bağlamda yapılan çeşitli araştırmalarda hapisane personeli, sağlık çalışanları, öğretmenler, yöneticiler, avukatlar, mali müşavirler, sosyal hizmet uzmanları gibi alanlarda çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olabileceği vurgulanmıştır. Buna sebep olarak; yoğun çalışma, iş yükü ve aşırı sorumluluk, geçim sorunları ve verilen emeğin karşılığını alamama, kendisine ve özel hayatına yeterince zaman ayıramama gibi algısal süreçler sayılabilir (Ay-Avşaroğlu, 2010: 1173; Al-Turki, Al-Turki, Al-Dardas, Al-

Gazal, Al-Maghrabi, Al-Enizi, Ghareeb, 2010: 227; Ogresta, Rusac, Zorec, 2008: 365).

Tükenmişlik sendromu, bireyin ruh sağlığının korunması ve gerektiğinde erken müdahale edilebilmesi açısından üzerinde önemle durulması ve belirtilerinin tanımlanması gereken bir sorundur. Araştırmalar aşırı ve sürekli stresin psikolojik dengeyi bozduğu ve bunun da tükenmişlik sendromuna yol açtığını göstermektedir (Altay, Gönener, Demirkıran, 2010: 10-11). Günlük yaşamdaki stres bazı imkânlarla kavuşturulabilir; ancak, mesleki stres birey o mesleği icra ettiği sürece onunla birlikte. Muhasebe mesleğinin stresli bir meslek olduğu bilinmektedir. Mesleğin hata kabul etmemesi, yoğun biçimde müşteri memnuniyetine dayanması, meslek etiğine uyma zorunluluğunun diğer mesleklere oranla daha yoğun olması, yüksek düzeyde güvene dayanması gibi nedenlerle muhasebe mesleği bünyesinde yoğun bir stres barındırmaktadır (Özkan-Özdevecioğlu, 2011: 203). Mesleki stres arttıkça muhasebe meslek mensuplarının fiziksel sağlıkları ve ruhsal sağlıkları bozulmaktadır. Stresin makul seviyelerde olmaması ve eşik noktasını aşması, bireylerin sağlıklarını tehdit etmektedir (Özkan-Özdevecioğlu, 2011: 216).

1.2. Tükenmişlik Sendromu Modelleri

Günümüzde tükenmişlik konusuyla ilgili olarak Maslach Tükenmişlik Modeli en çok kullanılan ve kabul gören model olmakla birlikte, konuyla ilgili birçok model geliştirilmiştir. Bu bölümde tükenmişlik sendromunu açıklamak için geliştirilen modellerden bazıları incelenmiştir.

1.2.1. Perlman ve Hartman Modeli

Bu model, kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel / algısal bir odağa sahiptir. Bu modele göre, tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptomunu yansıtmaktadır. Bunlar fiziksel semptomlar üzerine odaklanan “fizyolojik boyut (fiziksel tükenme)”, tutum ve duygular üzerinde odaklanan “duygusal / bilişsel boyut (duygusal tükenme)” ve semptomatik davranışlar üzerinde odaklanan “davranışsal boyut (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi)” tür (Demir, 2010: 187). Tükenmişlik, strese verilen bir tepki sonucu gelişmektedir. Model, tükenmişlikle ilgili

bireysel ve örgütsel değişkenleri tanımlamaktadır. Bireyin kişisel özellikleri, iş ve sosyal çevresi, tükenmişlikle mücadele konusunda etkilidir (Altay-Akgül, 2010: 91).

Perlman ve Hartman (1982)'ın tükenmişlik modelinde; durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu olmak üzere dört aşama bulunmaktadır. Bunlar (Sarıkaya, 2007: 36-37; Gökoğlu, 2010: 70-71);

- Birinci aşamada strese bireyin beceri ve yeteneklerinin işin gerekleriyle uyup uymadığı veya işin bireyin beklenti, ihtiyaç ve değerlerini karşılama gücünün yetersiz olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Kişi ile örgüt arasındaki uyumsuzluğun veya çelişkinin derecesi, stresin de derecesini belirlemektedir.
- İkinci aşamada, algılanan stres düzeyi gelmektedir. Bu aşamada rol ve organizasyonla ilgili değişkenlerin yanı sıra bireyin kişiliği ve geçmişi etkili olmaktadır.
- Üçüncü aşamada strese verilen tepki gelmektedir. Bu aşama, strese yanıt olarak üç ana tepki olan fizyolojik, duygusal-bilişsel ve davranışsal tepkilerden hangisinin verileceği ile ilgilidir.
- Strese verilen tepkinin sonucu da, son aşamada bulunmaktadır. Bu aşama sonucunda kişide, işten ayrılma, atılma veya sağlık sorunları yaşadığı görülmektedir.

1.2.2. Cherniss Modeli

Tükenmişlik konusunda önemli çalışmalar yapmış olan Cray Cherniss, 1980 yılında ortaya attığı modelde tükenmişliği; “işten kaynaklanan stres faktörlerine gösterilen tepki ile başlayan, oluşan stres ile başa çıkma davranışlarını içeren ve iş ile olan bağlantıyı kesme ile sonuçlanan bir süreç” olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik, başarısızlıkla sonuçlanan başa çıkma stratejilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Altay-Akgül, 2010: 91; Polatçı, 2007:19).

Cherniss modeli, tükenmişliğin kökünde stresin olduğunu vurgulamaktadır. Gerek çevreden gelen, gerekse bireyin kendisinin yarattığı talepler bireyin baş

edebilme gücünü aşıyorsa stres oluşmaktadır (Savran, 2007: 87). Cherniss'e göre tükenmişliğe neden olan stres kaynakları iş yükü, müşteri ile yüz yüze ilişki, belirlenmemiş amaçlar, destek ve denetim eksikliği gibi örgütsel değişkenler ile işgörenin kişiliği, özel hayattan alınan doyum, gelecekle ilgili planlar gibi kişisel değişkenlerdir (Polatçı, 2007: 19). Birey stres yaşadığında, stres kaynağıyla doğrudan başa çıkmaya çalışmaktadır. Bu işe yaramadığında rahatlama, meditasyon, egzersiz vb. gibi stresle baş etme teknikleri ile gerilimi ve zorlamayı azaltmaya çalışmaktadır. Eğer bu çaba gerilimi azaltmazsa, birey duygusal kayıplarını ortadan kaldırmak için işten psikolojik olarak geri çekilebilmektedir. Bu geri çekilmenin belirtileri arasında azalan güdülenme ya da çabayı, danışana, iş arkadaşlarına ve yöneticilere karşı olumsuz tutumları, düşen hedefleri, toplumsal töreleri hor görme vb. sayılabilir (Nazlıoğlu, 2009: 17)

Bu sürecin sonunda; düşük motivasyon, müşteri, yönetici ve iş arkadaşlarına yönelik olumsuz tutumlar geliştirme ve iş yaşamına ilişkin hedeflerin küçülmesi ve iş tatminsizliği gibi bazı durumlara rastlanmaktadır (Demir, 2010: 186).

Tükenmişliğin; çalışan beklentileri ile iş hayatının gerçekleri arasındaki uçurumdan kaynaklandığını ilk kez Cherniss ortaya koymuştur. Rol belirsizliği, aşırı iş yükü, insanlar ile yüz yüze ilişkiye dikkati çekmiştir (Sarıkaya, 2007: 40).

1.2.3. Pines Modeli

Bu modelde tükenmişlik "Bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu" olarak tanımlanmaktadır. Bu modele göre tükenmişliğin üç boyutu vardır (Demir, 2009: 186-187; Gökoğlan, 2010: 73):

- **Fiziksel Bitkinlik:** Enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlük gibi,
- **Duygusal Bitkinlik:** Çaresizlik, umutsuzluk, kapana kısılmış olma, aldanmışlık ve hayal kırıklığı gibi,
- **Zihinsel Bitkinlik:** Bireyin kendisine, yaptığı işe, diğer insanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar sergilemesi gibi.

Bu modele göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamları vardır (Polatçı, 2007: 24).

Güdülenme düzeyi yüksek olan bireyler, iş çevresini destekleyici olarak algırlar. Böylece bu bireyler, beklentilerini ve dolayısıyla kendini gerçekleştirme şansını da beraberinde yakalamaktadırlar. Ancak, iş çevresinde stres boyutunun yüksek, destek ve ödül boyutunun düşük olduğu durumlarda yaşanan başarısızlık, tükenmişliğin en önemli nedenini oluşturmaktadır. Bir kez tükenmişlik yaşandığında güdülenme düzeyleri giderek azalmaktadır. Bu durum bazı bireylerde işten ayrılma veya iş değişikliği ile sonuçlanmaktadır (Savran, 2007: 88).

Tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak ifade edilmesinden yola çıkarak oluşturulan Pines ve Aranson tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği, araştırmalarda en fazla başvurulan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden sonra kullanılan en yaygın ölçek olarak kabul edilmektedir (Gökoğlu, 2010: 74).

1.2.4. Edelwich ve Brodsky Modeli

Edelwich ve Brodsky modelinde, büyük umutlarla mesleğe başlama ve beklenti düzeyinde umutların karşılanmamış olması, zamanla çalışanlarda tükenmişliğe neden olmaktadır. Edelwich modeline göre tükenmişlik birbirini takip eden dört aşamada ortaya çıkmaktadır (Savran, 2007: 88; Demir, 2009: 186; Polatçı, 2007: 21-23):

- **İdealistik Coşku:** Bu dönemde kişide enerji, umut ve beklenti düzeyi yüksektir. Genelde çalışma hayatına yeni başlayan bireylerde görülür. Bu aşamada, kişi için iş her şeyden önemlidir.
- **Durgunlaşma:** Kişinin enerji düzeyi düşmeye başlar ve işi yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkar. Bu aşamada birey işine yönelik birinci aşamada gösterdiği gayreti gösterememektedir. Nitekim, sahip olduğu enerji düzeyi düşmekte, motivasyonu azalmakta, işle ilgili beklentilerine yönelik hayal kırıklıkları yaşamakta ve bunların sonucu olarak işinden soğumaktadır.

- **Engellenme:** Kişi, zaman ilerledikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin engellendiğini düşünür ve mesleğini sürdürüp sürdürmeyeceğini sorgulamaya başlar. Bireyin işinde sürekli engelleme yaşaması onu büyük bir olasılıkla tükenmişliğin dördüncü aşamasına taşıyacaktır.
- **Apati** (duyarsızlaşma, ilgisizleşme): Artık ilgisizlik ve duyarsızlık kişinin her yerine yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme görünür. Duyarsızlaşma, uzun süreli engellemelerin yıkıcı etkilerinin üstesinden gelebilmek için, hizmet veren kişinin başvurduğu son çare olarak görülmektedir.

1.2.5. Maslach Modeli

Tükenmişlik literatürüne en büyük katkı, kuramın babası olarak kabul edilen Maslach' dan gelmiştir. Maslach tarafından geliştirilen “duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı noksanlığı” alt boyutlarından oluşan bu model, akademik çevrelerce kabul görmüştür (Maslach, Schaufeli, Leither, 2001: 402; Savran, 2007: 90; Kaschka, Korczak, Broich, 2011: 783).

Maslach Modeli'ne göre tükenmişlik, personelin işe ilişkin stres kaynaklarına verdiği bir tepki olarak duygusal tükenme ile başlar. Duygusal tükenmişliğe karşı bir baş etme stratejisi olarak, kişi diğerleri ile olan ilişkilerde duyarsızlaşmaya ve onlarla arasına psikolojik olarak mesafe koymaya başlar. Duyarsızlaşma başladığında ise birey, hizmet verdiği kişiler ve işverenin kendisinden potansiyel beklentileri ile içerisinde bulunduğu durum arasındaki uyumsuzluğu fark eder. Bu da kişinin kendisini yetersiz hissetmesi ve başarılarını değerlendirirken kendisini başarısız bulması ile sonuçlanır. Maslach Modeli'ne göre duygusal tükenmişlik duyarsızlaşmanın, duyarsızlaşma da kişisel başarıda düşme hissinin bir nedeni olarak değerlendirilmektedir (Arı Sağlam-Bal Çına, 2008: 134).

Tükenmişlik kavramının tanımlanmasından sonra konuya ilişkin makaleler yayınlanmasına karşın, yeterli bir ölçme aracının var olmaması nedeniyle amprik çalışmalar eksik kalmıştır. Bu durum Maslach ve Jackson'un 1981 yılında geliştirdiği ölçekle değişmiş, amprik çalışmalar yaygınlaşmaya başlamıştır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve bireylerde tükenmişlik düzeyinin ölçümünde

kullanılan ölçek “Maslach Tükenmişlik Envanteri-Maslach Burnout Inventory-MBI) adıyla anılmaktadır. Ölçekte, 9’u duygusal tükenmişlik düzeyini, 8’i kişisel başarıda düşme hissini, 5’i duyarsızlaşmayı ölçen “hiçbir zaman” ile “her gün” arasında yer alan 7’li Likert tipi toplam 22 adet soru yer almaktadır. Ölçek değerlendirilirken, tükenmişliğin üç boyutundan ikisi olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarında puan ne kadar yüksekse, buna karşın üçüncü boyut olan kişisel başarıda düşme hissinde ise puan ne kadar düşük ise, o ölçüde tükenmişlik yaşandığı şeklinde bir sonuca ulaşılmaktadır (Arı Sağlam-Bal Çına, 2008: 135).

1.3. Tükenmişlik Sendromunun Boyutları

Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalara göre, genelde tükenmişlik çok boyutlu yapı olarak kabul edilmektedir. Maslach, tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma şeklinde üç boyutta incelemiştir (Maslach, 2003: 190; Şahinoğlu-Arkar, 2011: 159-160; Otacıoğlu, 2008: 104-105; Polat vd. 2009: 217; Ersoy-Demirel, 2005: 44; Üngüren, Doğan, Özmen, Tekin, 2010: 2923; Huarng, 2001: 15; Malliarou, Moustaka, Konstantinidis, 2008: 141; Losa vd., 2010: 197).

1.3.1. Duygusal Tükenme

Bu sendromun en önemli tezahürü, duygusal tükenme boyutudur; tükenmişliğin stresle ilişkisini gösterir ve merkezini bu boyut oluşturur. İnsanlar, kendilerini ya da bir başkasını tükenmiş olarak nitelendirdiklerinde, kast ettikleri çoğunlukla duygusal tükenmedir (Maslach vd., 2001: 402; Azizoğlu-Özyer, 2010: 138). Duygusal tükenme, çalışanların kendilerinin yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış olma durumlarını tanımlar (Polat vd. 2009: 217; Almer-Kaplan, 2002: 5; Huarng, 2001: 15). Duygusal yönden yoğun çalışma temposunda olan kişilerin kendisini zorlaması ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmesi karşısında, bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme yaşayan kişi, insanlara yardım ederken, kendisinden istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden enerji eksikliği ve duygusal kaynakların bittiği duygusuna kapılmaktadır ve kendini çaresiz hissetmektedir (Şahinoğlu-Arkar, 2011: 160; Ogesta vd., 2008: 365; Shehherd, Tashchian, Ridnour, 2011: 398). Bu duruma yakalananlar kendilerini yeni bir güne başlayabilecek enerjiden yoksun hissederler (Demir, 2009: 194; Malliarou

vd., 2008: 141). Duygusal kaynaklarının tükendiğini hisseden kişi, duygusal yönden yorgunluk yaşar ve çalıştığı kurumda hizmet verdiği kişilere karşı geçmişte olduğu gibi sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve kaygı duygusunu aşamayan kişi için, ertesi gün işe gitmek çok zor gelmektedir. Dolayısıyla, işe gitmeme, işyerine saatinde gelmeme, psikosomatik şikayetler nedeniyle işe devamsızlık, işten ayrılma gibi hem çalışan hem de kurum açısından verimsiz bir durum ortaya çıkmaktadır (Üngüren vd. 2010: 2923).

1.3.2. Duyarsızlaşma

Çalışanların hizmet verdikleri kişilere karşı birer insan değil de nesne gibi davranmalarıyla kendini göstermektedir (Ersoy-Demirel, 2005: 44; Huarng, 2001: 15). Bu kişiler, tükenme duygusu ile başa çıkmak için sorumlu olduğu kişilere karşı katı, mesafeli ve soğuk davranış bütününe girmektedir (Maslach vd., 2001: 403; Şahinoğlu-Arkar, 2011: 160; Shepherd vd., 2011: 398). Hizmet verilen kişilere aldırış etmeme, düşmanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunma, sıklıkla görülen davranış biçimidir. Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma, işte idealizmi kaybetme ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma, duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasında sayılabilir (Polat vd. 2009: 217; Üngüren vd. 2010: 2923; Malliarou vd., 2008: 141; Ogresta vd., 2008: 365). Duyarsızlaşma yaşayan çalışanlar, hizmet ettikleri kişiler sanki hayatlarından bir parça koparmak istiyormuş gibi hissederler (Azizoğlu-Özyer, 2010: 138).

1.3.3. Kişisel Başarı Hissinde Azalma

Kişinin motivasyonun ve öz saygısının düşmesi neticesinde (Almer-Kaplan, 2002: 5; Shepherd vd., 2011: 398) kendini olumsuz değerlendirme eğilimidir (Azizoğlu-Özyer, 2010: 138). Duygusal ve fiziksel olarak tükenen, hizmet verdiği insanlara ve kendine yönelik olumsuz bir tutum içine giren kişiler, yaptıkları işlerin gerektirdiği talepleri yerine getirmekte zorlandıklarından, kişisel yeterlilik duygusu azalmakta (Polat vd. 2011: 218) ve işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu baş göstermektedir (Leither-Maslach, 1988: 298; Şahinoğlu-Arkar, 2011: 160). Bu kişiler, işlerindeki başarılarından tatmin olamaz, her türlü gelişmelerini olumsuz olarak algılar (Azizoğlu-Özyer, 2010: 138), işlerinde ilerlemediklerini, hatta gerilediklerini düşünürler ve bu durumdan kurtulmak için

harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanarak (Ersoy-Demirel, 2005: 44) suçluluk duygusu hissederler. Suçluluk, sevilme hissi ve başarısızlık duyguları, kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sokabilmektedir (Üngüren vd. 2010: 2923; Demir, 2009: 194).

1.4. Tükenmişlik Sendromu Belirtileri

Tükenmişliği yaşayan bireyde birçok belirti ortaya çıkmaktadır. Belirtiler, fiziksel ve davranışsal olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu belirtiler, problemi tanımlama kriteri olabilecek nitelik taşımaktadırlar. Tükenmişliğin önlenmesi için de bu belirtilerin farkında olmak ve anlamını kavramak gerekmektedir. Tükenmişlikle ilgili belirtilerin çeşitliliği ve tükenmişliğin gizli bir süreç olması, bu sendromun tanınmasını zorlaştırmakta, depresyon, sıkıntı, stres gibi durumlarla karşılaşmasına neden olmaktadır (Nazlıoğlu, 2009: 7).

Tükenme belirtisi, genellikle çok başarılı olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan, her aşamada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan, sınırlarını tanımayan kişilerde görülür. Böyle kişiler, kendilerini aşan bir çalışma temposuna girdiklerinden dolayı, belli bir süre sonra yapacakları işlere yetişemez olurlar ve uğradıkları başarısızlık sonucunda büyük hayal kırıklıkları yaşarlar. Aşırı yük altına girmek, tükenmişliğe yol açan nedenlerden yalnızca bir tanesidir. Kişiler, çalışma koşulları uygun olmadığında, işlerini severek yapamadıklarında ya da problemleriyle ilgili olarak uygun başa çıkma davranışları gösteremedikleri zamanlarda da tükenmişlik belirtisi gösterebilirler (Tümekaya-Çavuşoğlu, 2010: 470). Bunun yanında, rol belirsizliği, kişiler arası çatışmalar, bireyin kendini kanıtlama arzusu, beklentilerin sınır tanımazlığı gibi nedenlere bağlı olarak, bireyi duygusal baskı altına alan stresin bireysel ve örgütsel anlamda performans düşüklüğü, işe devamsızlıkta artış, fizyolojik hastalıklar yanında davranış bozukluğu, kaygı, depresyon gibi tükenmişlik belirtisi sayılan gelişmeleri de tetiklediği görülmektedir (Demirel-Seçkin, 2009: 147).

Tükenmişlik içindeki bir insan, yaşamın anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Tükenmişlik, yüksek stresi olan işlerde daha sık görülmekle birlikte, kişisel stres yatkınlığı ve kişinin bununla başa çıkabilme özelliğine bağlı olarak, daha az stresi olan meslek gruplarında da görülebilmektedir (Öztürk vd., 2008: 93).

Bazı kaynaklar, tükenmişlik sendromunun kronik stres sonucu oluşan bir hastalık olduğu ve sıklıkla yorgunluk, uyku sorunları, kızgınlık, katılık, rahat olamama ve depresyon gibi kişilik bozuklukları ile birlikte seyrettiği üzerinde durmaktadır (Azizoğlu-Özyer, 2010: 138; Ersoy-Demirel, 2005: 44).

Tükenmişlik belirtilerini ortaya çıkma şekline göre genel olarak fiziksel belirtiler, psikolojik belirtiler ve davranışsal belirtiler şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

1.4.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik yaşayan insanlar genellikle; iş hayatlarının ilk yıllarında yetenekli, kendisine güvenen, enerjik, işe karşı hevesli, fazla mesaiye kalan, uykusuzluklarına rağmen yüksek performans gösteren bireylerdir. Zaman içerisinde ortaya çıkan bazı nedenlerle bu bireylerin metabolizmaları düzenli çalışmamaya başlamakta, bu ise onların enerjisini tüketmektedir. Bireylerin işlerine ve çevrelerine yansıttıkların enerjinin tükenmesi, onların fiziksel açıdan ciddi sorunlar yaşamalarına neden olabilmektedir (Ardıç-Polatçı, 2009: 30).

Tükenmişlik, fiziksel anlamda önce yorgunluk ve bitkinlik hissi, enerji kaybı, sık baş ağrıları ve uyku bozuklukları gibi hafif belirtiler şeklinde kendini göstermekte, ilerleyen aşamada ise kronik (geçmeyen) soğuk algınlığı, gastrointestinal (mide bağırsak kanalı) bozukluklar, kilo kaybı veya şişmanlık, solunum güçlüğü, koroner kalp rahatsızlığı, cilt hastalıkları şeklini almaktadır (Kaçmaz, 2005: 30; Ardıç-Polatçı, 2009: 30; Akbolat, Işık, Karadağ, 2010: 42; Başol-Altay, 2009: 195; Demirel-Seçkin, 2009: 149-150; Demir, 2009: 195; Naktiyok-Karabey, 2005: 183).

1.4.2. Psikolojik Belirtiler

Psikolojik belirtiler, tükenmişlik yaşayan kişilerde görülebilecek diğer belirtilere oranla daha az belirgindir (Ardıç-Polatçı, 2009: 30) Bu belirtiler; duygusal bitkinlik, kronik bir sinirlilik hali, çabuk öfkelenme, zaman zaman bilişsel becerilerde güçlükler yaşama, hayal kırıklığı, çökkün duygusal durum, depresyon, huzursuzluk, sabırsızlık, benlik saygısında düşme, değersizlik, eleştiriye aşırı duyarlılık, karar vermekte yetersizlik, apati (çevreye karşı anormal şekilde duyarsızlık, ilgisizlik ve kayıtsızlık), boşluk ve anlamsızlık hissi, ümitsizlik ve panik atak şeklindedir

(Kaçmaz, 2005: 30; Akbolat vd., 2010: 43; Başol-Altay, 2009: 195; Kandeniz, 2008: 432; Demirel-Seçkin, 2009: 150; Demir, 2009: 195; Naktiyok-Karabey, 2005: 183).

Bu belirtiler yaşandığı zaman, bireyin başarıma duygusu zarar görmektedir. Bir şeyi başarmayla ilgili kendine güveni ve takdiri azalan bireyde, tükenmişliğin diğer belirtileri için zemin hazırlanmış olur ve artık bu durumdan kurtulmak çok daha zordur. Çünkü birey, yaşadığı hayal kırıklığı, engellenme ve suçluluk duygusu ile kendisinin başarısız ve işe yaramaz olduğuna yürekten inanmaktadır (Ardıç-Polatçı, 2009: 30-31).

1.4.3. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler, fiziksel ve psikolojik belirtilere göre başkaları tarafından daha kolay gözlenebilen tükenmişlik belirtileridir (Ardıç-Polatçı, 2009: 31). Bu belirtiler; hatalar yapma, bazı şeyleri erteleme, ya da sürüncemede bırakma, işe geç gelme, izinsiz olarak ya da hastalık nedeni ile işe gelmeme, işi bırakma eğilimi, hizmetin niteliğinde bozulma, işte ve iş dışındaki ilişkilerde bozulma, kaza ve yaralanmalarda artış, meslektaşlara, hizmet verilen kişilere, mesleğe vb. karşı alaycı tavır sergileme, işle ilgilenmek yerine başka şeylerle vakit geçirme, kuruma ilginin kaybı şeklindedir (Kaçmaz, 2005: 30; Akbolat vd., 2010: 43; Başol-Altay, 2009: 195-196; Kandeniz, 2009: 432; Demirel-Seçkin, 2009: 150; Demir, 2009: 195).

Bu gibi belirtiler nedeniyle hiçbir şekilde huzur bulamayan, yaptığı hiçbir şeyden zevk alamayan ve görev aldığı işlerde tutunamayıp, bir işten diğerine atlamayı alışkanlık haline getiren birey, karşılaştığı sorunları unutabilmek için kendisini farklı alanlara yoğunlaştırır. Bunlar; çok fazla yemek yeme, sağlığını tehdit edecek kadar çok çay ve kahve tüketimi, alkolik oluncaya kadar alkol tüketimi şeklinde sıralanabilir. Bütün bunların yanı sıra uykusuzluk, insanı fazlasıyla rahatsız eder, sahip olunan gerginliği azaltabilmek için, sakinleştirici ve uyuşturucu ilaç kullanımına başlanır. Tüm bu gelişmeler bireyin sağlık sorunlarını artırır ve işteki verimini düşürür (Ardıç-Polatçı, 2009: 31).

1.5. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan mesleki doyum, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk

duygusudur. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinmelerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını talep etmektedirler. Çalışanlar, gereksinimleri örgütlerinde karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır (Yavuz Yılmaz, Topbaş, Çan, Çan, Özgün, 2007: 42).

Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda birçok tükenmişlik nedeninden söz edilmektedir. Bunlardan bazıları bireyin uzun süre stres yaşaması, iş yükünün fazla olması, meslektaşları ile yeterli paylaşım fırsatının olmaması, kötü çalışma koşulları, kötü yönetim, çalışılan işin düşük statülü hissedilmesi, düşük ücret, kötü ve yetersiz eğitim, kaynak yetersizliği gibi nedenler tükenmişliğin gelişmesinde rol oynamaktadır (Kandeniz, 2008: 432).

Bununla birlikte, stres ve motivasyonun tükenmişlikte önemini vurgulayan araştırmacılar, iş stresi yüksek olmasına rağmen motivasyonu düşük olan çalışanların tükenmişlik yaşamadıklarını belirtmektedirler (Girgin, 2010: 32).

Tükenmişliğin oluşmasında etkili olan faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde incelemek mümkündür (Ardıç-Polatçı, 2008: 71; Ardıç-Polatçı, 2009: 23-29; Arı Sağlam-Bal Çına, 2008: 136-141; Demirel-Seçkin, 2009: 149; Naktiyok-Karabey, 2005: 183-184; Akbolat vd., 2010: 43; Kaschka vd., 2011: 784):

- **Bireysel Faktörler:** Örgüt içerisindeki kişilerden kaynaklanan ve tükenmeye neden olan özelliklerdir. Çalışanların kişilik özelliklerinin, kişinin tükenmişlik yaşamada önemli bir etkisi vardır. Kişilik yapısı açısından idealist, mükemmeliyetçi, amaç odaklı, mücadeleci, rekabetten hoşlanan, kaybetmeyi sevmeyen, çevrelerine karşı öfkeli ve saldırgan davranışlar sergileyen, eleştirci, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayretinde olan, sözüne sadık, sorumluluk sahibi, kişisel çıkarlarını her şeyden üstün tutan, hızlı hareket eden, hızlı konuşan bireyler, hayatlarını şans ve kader gibi dışsal faktörlerin yönettiğini düşünenler, karşılanması güç beklentileri olan, daima çevresindekileri sevindirmeyi ve memnun etmeyi isteyip, kendi isteklerini bastıran öz yeterliliğe sahip olmayan bireyler ve empati kuramayan bireyler, daha fazla tükenme riski altındadır. Araştırmalar, iyimser bakış açısına sahip olanların, işyerinde karşılaştıkları tükenmişliğe neden olan uygulama ve süreçler karşısında daha dirençli olduklarını ve

olayları pozitif bir yaklaşımla değerlendirdiklerini; buna karşın karamsar bakış açısına sahip olanların, iş yerinde karşılaştıkları olayları olumsuz olarak algılamaya daha yatkın olmalarından dolayı aşırı yıprandıklarını ortaya koymaktadır. Demografik özellikler içinde cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bulgular elde eden araştırmalara göre, kadınlar erkeklere göre daha fazla tükenmektedirler. Yaş, çalışma süresi ve mesleki kıdem ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, işte yeni ve tecrübesiz gençler, işi bilen eski çalışanlara göre daha fazla tükenmektedir. Bunun sebebi, genç çalışanların işi öğrenme konusunda istekli ve hevesli olmaları, bunun için de fazla enerji harcamaları ve böylece daha çabuk yorulmaları olabilir. İşinde kendini ispatlamak isteyen bu bireyler, genellikle kısa zamanda büyük başarılar kazanacaklarına inanırlar, fakat zaman geçtikçe amaçlarına ulaşamamaları halinde heyecanları söner. Sonuç olarak gerçeği, kabullenmek ve hedefleri düşürmek yerine, hayal kırıklığına ve tükenmişliğe sürüklenirler. Bekârların evlilere, çocuk sahibi olmayanların çocuk sahibi olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Eğitim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmeyi hedefleyen araştırmaların çoğunluğu eğitim arttıkça tükenmişlikle mücadelede başarının artacağı ve eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında ters bir ilişki olacağı varsayımında bulunmasına rağmen, sonuçlara bakıldığında eğitim arttıkça tükenmişliğin de arttığı gözlemlenmektedir. Bu sonuç, eğitim arttıkça stres yaratan durum ve sorumluluklarla karşılaşma olasılığının artması şeklinde açıklanmaktadır.

- **Örgütsel Faktörler:** Örgütsel çatışma, kararlara katılamama, çalışma saatlerinin uzunluğu, örgütsel iletişimsizlik, sosyal desteğin olmaması, rol çatışması, rol belirsizliği, çalışma alanının olumsuz fiziksel koşulları, ilerleme fırsatlarının olmaması, işyerinde duygusal ve cinsel taciz (mobing), iş güvenliğinin olmaması, örgüt yapısına uygun olmayan liderlik tipleri, iş standardizasyonunun olmaması, işle ilgili taleplerin aşırılığı, örgüt kültürü, yeniden yapılandırma (restructuring), küçülme (downsizing), ödüllendirici olmayan iş koşulları, mesleğin ilerleme imkanı vermemesi, örgütsel başarı sağlama koşullarının net olmayışı, dinlenme sürelerine ilişkin beklentilerin karşılanmaması, baskıcı ortam, ücret yetersizliği, kırtasiyecilik, yetersiz

eğitim, hizmet verilenler ile yönetim tarafından takdir edilmeme, kötü ulaşım, yetersiz araç-gereç, katı hiyerarşik yapı şeklinde sıralanabilir.

Maslach ve Leither tükenmişlik konusuna farklı bir bakış açısıyla yaklaşmış, bireysel ve örgütsel faktörleri bir arada incelemişlerdir. Onlara göre tükenmişliğin oluşmasına neden olan faktörler, “çalışma hayatının alanları”dır ve ancak bu alanlar incelenip gerekli değişiklikler yapıldığında tükenmişlik önlenmiş olacaktır. Bunlar iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerlerdir (Ardıç-Polatçı, 2008: 73). İş yükü, belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak ifade edilebilir. Kontrol, kişinin işi üzerinde sahip olduğu “seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme imkanı” olarak tanımlanabilir. Ödüller, bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak hem maddi, hem sosyal açıdan takdir edilmesini ifade eder. Aidiyet (birlik) duygusu, örgütün sosyal çevresini ifade etmektedir. Buna göre bireyler sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girerler. Adalet kavramı, belirli bir örgütte çalışmaların örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki olumlu duyguları ve örgütün herkes için eşit ve tutarlı kurallara sahip olması anlamına gelir. Değer ise, “neyin iyi, neyin kötü” olduğuna ilişkin sahip olunan inançtır. Örgüt değerleri ile çalışanların değerleri arasında farklılık söz konusu olduğunda tükenmişlik daha fazla yaşanmaktadır. Birey ile iş çevresi arasında iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler açısından yaşanan bir uyumsuzluk tükenmişliği etkilemektedir (Arı Sağlam-Bal Çına, 2008: 139).

1.6. Tükenmişlik Sendromunun Evreleri

Tükenmişlik; şevk ve coşku evresi, durağanlaşma evresi, engelleme evresi ve umursamazlık evresi olmak üzere dört evre ile tanımlanmıştır. Bu evreler, tükenmeyi anlamayı kolaylaştıran bir bakış açısı sağlamaktadır. Aslında tükenme bir kişinin bir evreden diğerine geçtiği kesikli bir süreç değil, sürekli bir olgudur (Kaçmaz, 2005: 30; Üngüren vd., 2010: 2924; Nazlıoğlu, 2009: 12-13; Çiper, 2006: 25-26; Şahinoğlu, 2010: 17-18, Gökoğlu, 2010: 85; Papovic, 2009: 214).

- **Şevk ve Coşku Evresi (Enthusiasm)** : Bu evrede, yüksek bir mutluluk, enerjide artma, gerçekçi olmayan boyutlara varan mesleki beklentiler sergilenmektedir. Kişi için mesleği her şeyin önündedir, uykusuzluğa,

gergin çalışma ortamlarına, kendine ve yaşamın diğer yönlerine zamanını ve enerjisini ayıramayışına karşı üstün bir uyum sağlama çabasındadır. Kişinin mesleğinde başarılı olmak ve mesleğin amaçlarına ulaşmak konusunda yüksek motivasyonu vardır. Bu aşamada kişi, çalışma azmi ve harcadığı yoğun enerjiye karşı övgü beklerken, ön yargılı tutumlar ve mesleğin amaçlarını zedeleyen bir takım engellerle karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlar. Bu süre, çalışmaya başladıktan sonraki bir yıl içinde ortaya çıkar.

- **Durağanlaşma Evresi (Stagnation) :** Bu evrede, artık istek ve umutlulukta azalma olur. Kişinin enerji düzeyi düşmeye başlar ve işi yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkar. Birey, artık idealizmi, ilkeleri ve amaçları kaybetme eğilimine girer. Görevle ilgili beklentilerde hayal kırıklığı yaşamaya başlar ve zamanla kişinin iş doyumu azalır. İş dışındaki ilgiler (arkadaşlık, spor, boş zaman etkinlikleri, ailesi, evi) daha önemli hale gelir. Kişi, mesleğini uygularken karşılaştığı güçlüklerden, daha önce umursamadığı ya da yadsıdığı bazı noktalardan giderek rahatsız olmaya başlamıştır. Sorgulanmaya başlanan, “işten başka bir şey yapmıyor olmak”tır. Zira, mesleği, kuramsal ve pratik tüm yönleri ile kişinin varoluşunu tamamen dolduramamıştır.
- **Engelleme Evresi (Frustration) :** Başka insanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan kişi, insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar. Yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar. Amaçları engellenmiş ve gerçekleştirememiştir. Engellenme iki kaynaktan ortaya çıkmaktadır. Birincisi, kişinin diğerlerine yardımcı olamayarak engellenmesi, ikincisi ise, diğerlerine yardımcı olmak için, kendi ihtiyaçlarını doyuramamaktan dolayı engellenmesidir. Bu noktada üç yoldan biri seçilmektedir. Bunlar; adaptif savunma ve başa çıkma stratejilerini hareket geçirme, maladaptif savunmalar ve başa çıkma stratejileri ile tükenmişliği iletme, durumdan kendini çekme veya kaçınmadır. Bu süreç devam ettiğinde tükenmişliğin son aşamasına girilir.

- **Umursamazlık Evresi (Apathy) :** Bu evrede, çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşma, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir. Mesleğini ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte, ondan zevk almamaktadır. Böyle bir durumda iş yaşamı, kişi için bir doyum ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan çok uzak, kişiye ancak sıkıntı ve mutsuzluk veren bir alan olacaktır. Artık ilgisizlik ve duyarsızlık, kişinin işinin her yönüne yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme görülür. İş artık mekanik şekilde yapılmaktadır. Genel iş doyumsuzluğu, yakınmalar, çekişmeler, tartışmalar tipik tükenmişlik belirtileridir.

1.7. Tükenmişlik Sendromunun Olumsuz Sonuçları

Tükenmenin insanlar üzerinde geçici veya kalıcı rahatsızlıklar bıraktığı yapılan araştırmalarca ispatlanmıştır. Ancak bu tür rahatsızlıklar ortaya çıkmadan önce tükenmişliğin fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtilerine bakılarak, tükenmişliğin bireyler üzerinde geçici, tedavisi uzun süren veya kalıcı rahatsızlıklar bırakacağı konusunda fikir sahibi olmak mümkündür. Bu nedenle tükenmişliğin belirtileri başlığı altında incelenen durumlar, aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları şeklinde de ele alınabilmektedir. Tükenmişliğin sonuçlarını birey, çalışma hayatı ve aile hayatı üzerinde olumsuz etkiler olmak üzere üçe ayırmak mümkündür (Ardıç-Polatçı, 2008: 74).

1.7.1. Birey Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Bireyin tükenmişlik nedeniyle yaşadıkları, fiziksel açıdan yorulup yıpranmasına neden olmaktadır. Ancak, bireyin yaşadığı yorgunluk hissini asıl kaynağı, iş ortamında yaşadığı gerginliktir. İş ortamında sürekli devam eden bu gerginlik, bireyin uykusunu bölen kabuslar görmesine, uykusuzluk nedeniyle oluşan halsizlik ve huzursuzluk yaşamasına, sık sık bir şeylerin ters gideceği düşüncesine kapılmasına neden olmaktadır. Diğer yandan kronikleşen yorgunluk ve gerginlik; grip, soğuk algınlığı gibi rahatsızlıklara yakalanma olasılığını ve baş ağrılarını arttırmakta, bu tip rahatsızlıkların uzun süre atlatılmamasına neden olmaktadır. Tükenmişliğin en önemli ve en gözle görülür sonuçlarından birisi de, tüm bunlar nedeniyle yaşanan, enerjideki düşüştür (Ardıç-Polatçı, 2008: 75).

Tükenmişliğin birey üzerindeki başlıca olumsuz etkileri; fizyolojik hastalıklar, davranışsal bozukluklar ile kaygı ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklar (Cemaloğlu-Erdemoğlu Şahin, 2007: 466), kötü sağlık durumu, baş ağrıları, bulantı, uyku bozuklukları, yorgunluk, enerji kaybı, hastalıklara daha hassas olma, alkolizm ve ilaç bağımlılığı, kişinin kendine güveninde azalma, depresif duygulanım, stres, ümitsizlik, huzursuzluk, konsantrasyon bozukluğu ve cinsel isteksizlik şeklindedir (Maslach-Jackson, 1981: 100; Kaya, Üner, Karanfil, Uluyol, Yüksel, Yüksel, 2007:357; Aslan-Ünal, 2010: 454; Demir, 2010: 187).

Tükenmişliğin insan üzerinde yaptığı psikolojik etkilerden biri de depresyondur. Depresyonda kişi kederli, üzgün ve çaresizlik durumu içerisinde kalmakta, daha önceden sevdiği ve zevk aldığı günlük etkinliklere karşı isteksizlik ve yaşamdan zevk almama durumu oluşmaktadır. Buna bağlı olarak insanlar arası ilişkide azalma, hayata bakış tarzında olumsuzluk ve karamsarlık, karasızlık, açıklanamayan düşünce yetisi bozukluğu, uygunsuz suçluluk ve değersizlik, yorgunluk, enerji kaybı gibi duygu ve düşünceler taşımaya başlar (Cihan, 2011: 18).

1.7.2. Çalışma Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Tükenmişlik, başta bireysel düzeyde etkisini gösteren bir sendrom olsa bile bu durum zaman içinde bireysel boyutları aşmaktadır. Bireyin sağlığını kaybetmesine ve moralinin bozulmasına neden olan tükenmişlik, çalışma hayatı üzerinde de bazı olumsuz etkilere sahiptir (Ardıç-Polatçı, 2008: 76).

Bu olumsuz etkilerden bazıları, işi savsaklama, işi bırakma niyetinde artış, hizmet niteliğinin bozulması, işe izinsiz gelmeme, izin bitiminde rapor alma gibi yollarla izni uzatmaya çalışma, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma, uyumsuzluk, iş doyumsuzluğu, sebepsiz hastalanma eğilimleri, iş kazalarında artış şeklindedir (Leither-Maslach, 2001: 48; Başol-Altay, 2009:196; Demir, 2010: 187-188; Meydan, Basım, Çetin, 2011: 179; Aslan-Ünal, 2010: 454).

İşinde doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozar. Bunun sonunda bireyde işe geç gelme, işi önemsememe ve işten uzaklaşma, işi aksatma, hatta işi terk etme, sık sık iş değiştirme ve bunun yanı sıra işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin ve yaratıcı girişimlerin kısıtlanması gibi iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik

belirtileri görülebilir (Metin-Özer, 2007: 59; Can, Güçlü, Doğan, Erkalı, 2007: 34; Altay vd., 2010: 11; Arı Sağlam-Bal Çına, 2008: 141; Huarng, 2001: 15; Glickın-Janka, 1982: 69).

Tükenmişlik yaşayan bireyler, daha sinirli ve çalışma arkadaşlarıyla işbirliğinden uzak olurlar ya da işle ilgili harcadığı çabalarını minimize ederler. Bunun sonucunda yapılan işin kalitesi ve verimliliği azalır, işteki sosyal ortam kötüleşir (Maslach, 2001: 611). Örgütsel anlamda performans düşüklüğü ve işe devamsızlık (Cemaloğlu-Erdemoğlu Şahin, 2007: 466) yaşandığında, düşük performansın sonucu olarak bireyin motivasyonu düşmekte ve birey kendini engellenmiş hissetmeye başlamaktadır. Bu durumdaki birey, yaptığı işi artık umursamamakta, daha başarılı olma gibi bir kaygı taşımamaktadır. Dolayısıyla işi için daha fazla çaba göstermemektedir. Hem iş için fazla çaba göstermemek, hem de yaşanan sorunlardan dolayı bireyin kafasının dağınık olması, iş yapma becerisini zayıflatmakta ve iş kazalarının oranı artmaktadır (Ardıç-Polatçı, 2008: 75). Ayrıca tükenmişlik yaşayan çalışanlar, bireysel çatışmalar yaratarak ve işlerin yapılmasını engelleyerek, çalışma arkadaşlarının üzerinde olumsuz bir etki de bırakabilirler. Bu nedenle, tükenmişliğin bulaşıcı bir olgu olduğu söylenebilir (Sürgevil, 2006: 91-92).

Tecrübeli çalışanların işlerine gösterdikleri özveriye azaltmaları ve emekliye ayrılmaları da tükenmişliğe işaret eden tepki türlerindendir (Demir, 2010: 188; Glickın-Janka, 1982: 69).

Tükenmişlik, çalışan üzerinde meydana getirdiği işe ve muhatap olduğu kişilere karşı ilgisizlik ve yıpranmanın etkisiyle, hem emek, hem de zaman israfına yol açmakta ve işletme ve kurumların zarar etmelerine ve randıman kaybına neden olmaktadır. Tüm bu nedenlerden dolayı, zaman zaman kurumların çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde araştırmalar yapmaları ve ortaya çıkan sonuçlara göre gerekli çözüm önlemlerini almaları gerekmektedir (Cengil, 2010: 82-83).

1.7.3. Aile Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Tükenmişliğin olumsuz etkileri, tükenmişlik yaşayan bireyin bozulan psikolojisi ve ruh sağlığı sonucunda tükenmişlik kaynağı olarak gördüğü iş ve iş ortamındaki olumsuz reaksiyonları ile sınırlı değildir. Çünkü, birey için hayat sadece kendisi ve işinden ibaret değildir. Bunun dışında kişinin yakın çevresinde bulunan

aile bireyleri de kişinin hayatının birer parçasıdır ve çökmüş, depresif bir ruh halinde bulunan kişi ile ailesi arasında anlaşmazlıklara yol açtığından, tükenmişlik, aile hayatını da olumsuz etkilemektedir.

İnsan ilişkilerindeki bozulma sonucu, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma, aile içi huzursuzluk, cinsel isteksizlik, aile kutlamalarına katılmama ve aile hayatının çökmesi gibi sonuçlar yaşanabilir (Demir, 2010: 188; Aslan-Ünal, 2010: 454).

Yaşanan tükenme duygusu ile eve gelen bireyin eşi, çocukları veya anne-babası, kendilerini ihmal edilmiş ve yalnız hissetmekte, bireyin kendileri ile birlikte olmaktan dolayı memnuniyetsizlik yaşadığını düşünmektedirler. Bu nedenle de bireyi suçlamaktadırlar. Zaten yaşadığı tükenmişlikten kaynaklanan suçluluk duygusuna sahip olan birey, ailesi tarafından da bu tarz bir suçlama ile daha ciddi sorunlara itilerek aile içi çalışmaların yaşanmasına, aile fertlerinin birbirinden uzaklaşmasına, boşanma veya ayrı evde yaşamalara, çocuk ve ebeveynlerinin birbirinden kopmasına neden olmaktadır (Ardıç-Polatçı, 2008: 75).

Yapılan araştırmalarda sosyal desteğin tükenmişliğe karşı bir tampon görevi gördüğü düşünülmektedir. Sosyal destek kaynaklarından yararlanmak tükenmişliği azaltan, sosyal destek kaynaklarından yoksun olmak ise tükenmişliği arttıran bir faktör olarak bulunmuştur. Yakın, devamlı, ulaşılabilir bir aile ve dost çevresine sahip olmanın, bireye güven veren ve destekleyen nitelik taşıdığı için tükenmişlik riskini azalttığı bilinmektedir (Altay vd., 2010: 11).

1.8. Tükenmişlik Sendromunun Önlenmesi

Tükenmişliği önlemek ve başa çıkmak için tükenmişlik ile mücadele yöntemlerini bireysel düzeyde yapılması gerekenler ve örgütsel düzeyde yapılması gerekenler şeklinde ikiye ayırmak mümkündür.

1.8.1. Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler

Tükenmişlik sendromunun önlenmesinde bireye düşen görevler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ardıç-Polatçı, 2008: 77; Ersoy-Utku Demirel, 2005: 45; Kaçmaz, 2005: 31-32; Arı Sağlam-Bal Çına, 2008: 142-143);

- Tükenmişlikle ilgili bilgi sahibi olmak,
- Kendini iyi tanımak ve ihtiyaçlarını belirlemek,
- İşle ilgili gerçekçi beklenti ve hedefler geliştirmek,
- Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılmak,
- Nefes alma ve gevşeme tekniklerini öğrenmek, rahatlamak için müzik dinlemek, spor yapmak,
- Kişinin, insan olarak sınırlılıklarını bilmesi ve kabullenmesi ve ihtiyaç halinde yardım istemeleri konusunda teşvik edilmesi,
- Hobi edinmek,
- İşe başlamadan önce işin zorlukları ve riskleri ile ilgili bilgi edinmek,
- Zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak,
- Tatile çıkmak,
- İşte ve özel hayattaki monotonluğu azaltmak,
- Huzurlu bir yaşam tarzı belirlemek,
- İşe ara vermek veya iş değişikliği yapmak,
- Kendisini stresle başa çıkma konusunda geliştirmek,
- Olumlu düşünme ve olaylara olumlu yaklaşma becerileri geliştirmek,
- İlişkileri düzenleme becerileri geliştirmek,
- Kişisel yönetim becerileri geliştirmek.

1.8.2. Örgütsel Düzeyde Yapılması Gerekenler

Yapılan araştırmalar sonucunda, tükenmişlik olgusunun işgörenleri, yöneticileri ve beraberinde kurumları da etkilemekte olduğu görülmüş ve konuya

ilişkin mücadele yöntemleri geliştirilmeye çalışılmıştır. Özellikle örgütlerde çalışanların yeteneklerine, özelliklerine ve önceliklerine göre görev dağılımı yapmak, tükenmişliğe karşı en önemli faktörlerdendir. Çalışanların huzurlu ve mutlu olmaları yöneticiler tarafından sağlanmalıdır. Böylece uzun vadede iş memnuniyeti de sağlanmış olacaktır. Bunun yanında diğer önemli bir nokta ise, örgütlerde takım çalışmasına önem verilmesidir. Böylece çalışanlar kendilerini o grubun ve örgütün önemli bir parçası olarak göreceklidir (Üngüren vd., 2010: 2924).

Örgütsel koşulları iyileştirmek için alınabilecek her türlü önlem tükenmişliği önleyici veya örgüt içerisindeki tükenmişliği azaltıcı etkiye sahiptir. Örgütsel düzeyde başa çıkma yöntemleri, hem bireysel düzeydekilere göre daha kalıcıdır, hem de tükenmişliğin örgüt için önemli bir problem olduğu ve önlenmesi gerektiği düşüncesini pekiştirmektedir. Diğer yandan örgütsel düzeyde yürütülen başa çıkma yöntemleri, tükenmişliğin örgüt bütününde kabul edilmesini ve tükenmişlikle başa çıkma konusunda daha bilgili ve dayanıklı çalışan gruplarını oluşmasını da sağlamaktadır. Bu yöntemler aşağıda sıralanmıştır (Ardıç-Polatçı, 2008: 76; Ersoy-Utku Demirel, 2005: 45; Kaçmaz, 2005: 32; Arı Sağlam-Bal Çına, 2008: 142);

- Gerekğinde yardımcı personel ve ek donanıma başvurmak,
- Serbest karar verme imkanlarını ve kararlara katılımı arttırarak, katılımcı bir yönetim anlayışı uygulamak,
- İşin gerektirdiği sorumluluk miktarını belirleyip, yetki ve sorumluluğu denkleştirmek,
- Adil bir ödül sistemi geliştirmek,
- İş yükünün aynı kişilerde birikmesini önlemek için, zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlamak,
- Örgütsel değişimi sağlamak,
- Takım çalışmasını desteklemek,
- Örgütsel bağlılığı sağlamak,
- Örgüt içinde düzenli işleyen bir çatışma yönetim sistemi kurmak,

- Görev tanımlarını açık ve net olarak belirlemek,
- Çalışma saatleri içerisinde öğle yemeği ve dinlenmeye yeterli zamanı ayırmak,
- Öğle yemeği ve dinlenme aralarını rahatlatıcı ve iş ortamından uzaklaştırıcı yerlerde vermek,
- Örgüt içi iletişimin yeterli düzeyde ve kaliteli olmasını sağlamak,
- Kişileri yeni görevlere atamak,
- Yetki devri ile astların yaptıkları iş konusunda yönetsel beceri sahibi olmalarını sağlamak,
- Sık sık pozitif geri bildirim vermek ve başarıları takdir etmek,
- Uzun çalışma saatlerini kısaltmak,
- Örgüt içi rehberlik ve danışmanlık hizmeti vermek,
- Yerinde bir terfi politikası izlemek,
- Tatil ve sosyal etkinlik imkanlarını arttırmak,
- Hizmet içi eğitimler planlamak,
- İşyerinde sosyal destek amaçlı gruplar kurmak,
- Sorunları sahiplenmek, uygun iletişim ve tartışma ortamı sağlamak,
- Yeni teknoloji, bilgi ve araç-gereç kullanımı sağlamak,
- Personelin güvenliğini sağlamak,
- Gelecekle ilgili gerçekçi programlar yapmak ve kariyer için fırsat sunmak,
- Personel güçlendirme politikası uygulamak,
- İşe alımlarda kişi-iş uyumuna dikkat etmek.

İKİNCİ BÖLÜM

2. MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI

Bu bölümde muhasebe mesleği tanıtılarak, muhasebe meslek mensubu olabilmenin gerektirdiği şartlar açıklanacak ve muhasebe meslek mensuplarının yaşadığı sorunlar, geniş bir literatür taraması ile ortaya konulacaktır.

2.1. Muhasebe Mesleği

Muhasebe, evrensel anlamda işletmenin dili olarak tanımlanmaktadır. Sayılar ile ölçme disiplinlerinden biri olan muhasebe, sermayeyi, borcu, alacağı, ciroyu, maliyeti, yatırımları, kârı, zararı ve daha birçok veriyi “bilimsel” esaslara göre ölçer, zamanlar ve kendi özel teknikleriyle kayda geçirdikten sonra bunları yararlı ve anlaşılır bir şekilde ilgililere sunar. Muhasebecilik, çok uzun bir geçmişe dayanan, üstlendiği fonksiyonlarla tarih boyunca ticaret hayatına yön veren, dolayısıyla sosyal hayata da etki eden, gerek işletme, gerek toplum ve gerekse devlet açısından büyük önem arz eden bir meslektir (Karcioğlu-Yazarkan, 2011: 2).

Muhasebenin meslek olarak gelişimi ve meşrulaştırılması yeni olmasına rağmen, muhasebe yaklaşık 6000 yıllık bir geçmişe sahiptir (Uçma, 2011: 118). 15’inci yüzyıldan itibaren özellikle İtalya’da gelişmeye başlayan muhasebe bilimi, ne yazık ki uzun yıllar yalnızca defter tutma olarak algılanmıştır. Yönetim bilgi sistemleri, muhasebe organizasyonlarının üzerindeki defter tutma yükünü minimum düzeye indirdiğinden, muhasebenin işletme içindeki rolü değişmiştir. Günümüzde muhasebe birimleri, iş hayatının ihtiyaçlarına çözüm getirecek yönetim sistemlerini tasarılama ve sisteme girilen verilerden elde edilen bilgileri analiz etme, yorumlama ve bilgileri kullanma sorumluluğunu üstlenmiştir (Kutlu, 2010: 233).

Ülkemizde muhasebe mesleği uzun yıllardır icra edilmesine rağmen, 1989 yılına kadar yasal bir yapıya kavuşturulamamış ve 13 Haziran 1989 yılında 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu yayınlanmıştır; Muhasebe Sistemi Uygulama Tebliği de 26 Aralık 1992’de yayınlanmıştır (Şengel, 2010: 81-82). 26 Temmuz 2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 5786 sayılı “Serbest Muhasebecilik, Serbest

Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 01 Haziran 1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’nda bazı maddeler günün şartlarına göre güncellenmiş ve bu kapsamda 3568 sayılı kanunun adı “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu” olarak değiştirilmiştir. Buna göre, 5786 sayılı kanun ile 3568 sayılı kanun adından “Serbest Muhasebeci” ibaresinin çıkarılması ve 3568 sayılı kanun metninde serbest muhasebecilik ile ilgili düzenleyici maddelerin yürürlükten kaldırılması ile muhasebe mesleği içinde serbest muhasebecilik sıfatının da edinilmesi son bulmuştur.

Mesleğin yasal bir yapıya kavuşturulmasına kadar geçen zaman diliminde, meslek mensubu olabilmek için özel bir şart aranmamakta, dileyen kişiler usta çıarak ilişkisi içinde veya buna bile gerek duymaksızın meslek mensubu olarak kendini niteleyip mesleği icra edebilmekte, bu da muhasebe mesleğinde dağınık bir yapı göstermekteydi. Mesleğin bu dağınık yapıdan kurtularak yasal bir yapı içinde faaliyetlerini sürdürmesi ise yaklaşık 20 yıllık bir süreci kapsamaktadır (Şengel, 2010: 81-82). Bu nedenle, muhasebenin güncel anlamıyla bir meslek haline getirilmesinde çok geç kalındığı söylenebilir. Ancak bu kısa tarihinde rağmen muhasebe mesleğinin birçok önemli sayılan aşamaları oldukça hızlı bir şekilde geçtiği ve geliştiği görülmektedir. Özellikle mesleğe son 20 yılda giren meslek mensuplarının gelişmelere uyum sağlamada oldukça başarılı oldukları görülmüştür. Mesleğin gelecek nesillerinin ise, sadece fakülte mezunlarından oluşacakları ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir statüsünde görev yapacakları düşünüldüğünde, bu gelişmeleri daha kolay takip edebilecekleri söylenebilir (Özbirecikli-Pastacıgil, 2009: 96; Otlı-Durmuş, 2010: 78).

3568 sayılı meslek yasası dört bölümden oluşmaktadır. Buna göre birinci bölümde yasanın amacı, mesleğin konusu, meslek mensubu olabilmenin genel şartları ve özel şartları, sınavlar, yemin etme, tasdik ve tasdikten doğan sorumluluk konularına yer verilmektedir. Yasanın ikinci bölümünde, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları, odaların kuruluşu, gelirleri, organları, seçimler, toplantılar, disiplin kurulu çalışmaları ve denetleme konularına yer verilmektedir. Yasanın üçüncü bölümünde, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğinin görevleri, organları,

toplantılar, disiplin kurulu ve denetleme kurullarına ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. Dördüncü, yani son bölümde de çeşitli hükümler adı altında Oda ve birlik organlarının seçimlerine ilişkin esaslar, Oda ve birlik organlarının denetimi, Odaların ve birliğin yurt dışında temsili, meslek sırları, reklam yasağı, ücret, görevle ilgili suçlar ve disiplin cezaları gibi konulara yer verilmektedir.

3568 sayılı yasaya göre yasanın amacı, işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmî mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek meslekî standartları gerçekleştirmek üzere, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik meslekleri ve hizmetleri ile Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Odaları, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Odaları Birliğinin kurulmasına, teşkilat, faaliyet ve denetimlerine, organlarının seçimlerine dair esasları düzenlemektir. 5786 sayılı kanunun 19'uncu maddesi ile yukarıdaki metinden "serbest muhasebeci" ifadesi çıkarılmış, yine aynı kanunun 1'inci maddesi ile de birliğin kısa adı TÜRMOB olarak ifade edilmiştir.

2.1.1. Muhasebe Mesleğinin Konusu

Muhasebe mesleğinin konusu, mesleklerin durumlarına göre aşağıdaki gibi ikiye ayrılmaktadır. Konu hakkında 3568 sayılı yasada da açıklamalar bulunmakla birlikte, 3 Ocak 1990 tarih ve 20391 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan ve 21 Kasım 2007 tarih ve 26707 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak bazı maddelerinde değişikliğe gidilen "SM, SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te yer alan ifadelerin daha ayrıntılı olması nedeniyle aşağıdaki konuların açıklanmasında söz konusu yönetmelikten yararlanılmış ve 2007 yılında değişikliğe uğramış olan maddelerin, güncel geçerli olan (değiştirilmiş) halleri ele alınmıştır.

2.1.1.1. Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu

SM, SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 18'inci maddesine göre serbest muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin çalışma konuları;

a) Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin, genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince defterlerini tutmak, mali tablolar ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak,

b) Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirliklerini yapmak,

c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik, değerlendirme, derecelendirme ve benzeri işleri yapmak,

d) İlgili mevzuatın öngördüğü işler ile resmi mercilerce belirlenecek işleri yapmak.

3568 sayılı yasa madde 2A'ya göre "Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci mali müşavir denir" (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 1989, 3568).

2.1.1.2. Yeminli Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu

SM, SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 19'uncu maddesine göre Yeminli Mali Müşavirlik mesleğinin çalışma konuları;

a) Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirliklerini yapmak,

b) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik, değerlendirme, derecelendirme ve benzeri işler yapmak,

c) Mali tabloların ve beyannamelerin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelendiğini tasdik etmek,

d) İlgili mevzuatın öngördüğü işler ile resmi mercilerce belirlenecek işleri yapmak,

3568 sayılı yasa Madde 2A'ya göre "Yeminli mali müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar" (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 1989, 3568).

2.1.2. Meslek Mensubu Olabilmenin Şartları

3568 sayılı yasaya göre meslek ile ilgili şartlar "Genel Şartlar" ve "Özel Şartlar" olmak üzere ikiye ayrılmakta, bunlardan Özel Şartlar da kendi içinde SMMM Olabilmenin Özel Şartları ve YMM Olabilmenin Özel Şartları şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Aşağıda yapılan açıklamalar, 3568 sayılı meslek yasasında 5786 sayılı kanun ile yapılan değişiklikler dikkate alınarak güncel (değişmiş) şekliyle yer almaktadır.

2.1.2.1. Meslek Mensubu Olabilmenin Genel Şartları

Yasaya göre meslek mensubu olabilmenin genel şartları şunlardır:

a) T.C. vatandaşı olmak (yabancı serbest mali müşavirler hakkındaki hüküm saklıdır).

b) Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak.

c) Kamu hakkından mahrum bulunmamak.

d) Türk Ceza Kanunu'nun 53'üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen suçlardan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına yada affına uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmamak.

e) Taksirli suçlar hariç olmak üzere; affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya 5 yıldan fazla hapis yahut zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolaylı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma veya Devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı hüküm giymiş bulunmamak.

f) Ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak.

g) Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 1989, 3568).

2.1.2.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları

Serbest muhasebeci mali müşavir olabilmek için aşağıdaki özel şartlar aranır;

a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, 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 veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkarda belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.

b) En az üç yıl staj yapmış olmak.

c) Serbest muhasebeci malî müşavirlik sınavını kazanmış olmak.

Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz.

d) Serbest muhasebeci malî müşavirlik ruhsatını almış olmak (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 1989, 3568).

2.1.2.3. Yeminli Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları

Yeminli mali müşavir olabilmek için;

- a) En az 10 yıl serbest muhasebeci malî müşavirlik yapmış olmak,
- b) Yeminli malî müşavirlik sınavını vermiş olmak,
- c) Yeminli malî müşavir ruhsatını almış olmak,

şartları aranır (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 1989, 3568).

Şu kadar ki, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanların, bu yetkiyi aldıkları tarihten itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ve bunların bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu olarak geçen hizmet süreleri, yeminli mali müşavirlik ve serbest muhasebeci mali müşavirlik şirketlerinde geçen hizmet süreleri; serbest muhasebeci mali müşavirlerden bir işyerine bağlı olarak çalışanların bu işyerlerinde geçen hizmet süreleri ile hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış olanların bu hizmetlerinde geçen süreleri serbest muhasebeci malî müşavirlikte geçmiş süre olarak kabul edilir. Ancak, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış olanlardan yeterlilik sınavında başarılı olamayanların, sınav tarihinden sonra vergi inceleme yetkisini haiz olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri dikkate alınmaz (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 1989, 3568).

Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavını vermiş olanlar, yeterlilik sınavını kazandıkları tarihten itibaren açılacak yeminli mali müşavirlik sınavlarına genel hükümlere göre katılabilirler. Ancak, bunların yeminli mali müşavir ruhsatını alabilmeleri için birinci fıkranın (a) bendindeki süreyi tamamlamaları şarttır (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 1989, 3568).

2.1.3. SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Uyarınca Meslek Mensuplarının Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Önemli Görülen Bazı Standartlar

3568 sayılı meslek yasasının 50'inci maddesi ve Geçici 4'üncü maddesi uyarınca hazırlanan SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre, muhasebecilerin çalışma usul ve esaslarına ilişkin standartlar şu şekildedir;

- **Meslek Unvanı ve Yeterlilik İlkesi:** Meslek unvanları olarak, Kanun'un belirttiği mesleki yeterliliği kanıtlamış olan meslek mensupları, meslek unvanlarının gerektirdiği saygı ve güvene yakışır bir şekilde hareket etmek zorundadırlar.
- **Mesleki Eğitim ve Bilgi:** Mesleki bilgi, mesleki konularda eğitim yapılarak geliştirilir. Bu eğitim çalışmaları Birlik ve Odalarca yürütülür.
- **Dürüstlük, Güvenilirlik ve Tarafsızlık:** Dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsız olma şartı mesleğin temelini oluşturur. Meslek mensuplarının, mesleki konulardaki çalışmalarında başarıya ulaşmaları dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsız olmaları ile mümkündür. Meslek mensupları çalışmaları sırasında çıkar çatışmalarından uzak kalır ve görevlerini sürdürürken gereken mesleki özen ve titizliği gösterirler.
- **Sır Saklama:** Meslek mensupları ve bunların yanında çalışanlar, mesleki faaliyetleri dolayısıyla öğrendikleri bilgi ve sırları mesleki faaliyetlerine son verseler bile ifşa edemezler, çeşitli kanunlarla muhbirlerle tanınan hak ve menfaatlerden faydalanamazlar; ancak adli yargıya göre suç teşkil eden

hallerin yetkili mercilere duyurulması mecburidir. Adli veya her türlü inceleme veya soruşturma birinci fıkra hükmünün dışındadır. Tanıklık, sırrın ifşası sayılmaz.

- **Sorumluluk:** Üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar;
 - o **Sosyal Sorumluluk:** Meslek mensupları; mesleği ifa ederken toplum ve Devlete karşı sorumluluk taşırlar.
 - o **İşletme sahip ve yöneticilerine karşı sorumluluk:** Meslek mensupları, işletme sahip ve yöneticilerine, isabetli karar alabilmeleri için doğru ve güvenilir bilgiler sağlarlar.
 - o **Meslektaşlara karşı sorumluluk:** Meslek mensupları, ilgili yönetmelikler çerçevesinde ve mesleki eğitimde birbirlerine her türlü bilgiyi vermek ve aktarmak sorumluluğunu taşırlar. Mesleğin gelişmesi ve sağlam temellere oturtulması için aralarında gerekli dayanışmayı kurarlar.
- **Bağımsızlık:** Meslek mensupları, çalışmalarını kendi sorumlulukları altında tam bir bağımsızlıkla yürütürler. Bağımsızlık, mesleğin temeli ve vazgeçilmez bir unsurudur. Meslek mensupları, bağımsızlıklarına gölge düşürecek ilişkilerden ve davranışlardan kaçınmalıdırlar.
- **Haksız Rekabet:** Meslek mensupları, mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak, haksız rekabete neden olacak durum ve davranışlardan kaçınırlar. Meslek mensupları, başka bir meslek mensubu ile mesleki sözleşmesi devam eden gerçek ve tüzel kişilere mesleki hizmet vermeye girişemezler. Aynı şekilde, ücret ve eleman temini gibi konularda meslek mensupları birbirlerine zarar verecek davranışlarda bulunamazlar.
- **Büro Edinme Zorunluluğu:** Her meslek mensubu mesleki faaliyetine başlamadan önce bağlı olduğu oda bilgisinde iş yeri açmak zorundadır.
- **Tabela Asma Zorunluluğu:** Her meslek mensubu; iş yerinin bulunduğu binanın herkesin kolaylıkla görebileceği biçimde bir yerine, sadece adı ve soyadı ile meslek unvanını taşıyan bir tabela asmak zorundadır.

- **Hukuki Sorumluluk:** Meslek mensupları, verdikleri hizmet sırasında Vergi Usul Kanunu'nda yer alan iştirak, teşvik ve yardım hükümlerine uyan fiilleri sebebiyle sorumludurlar. Kanun ve yönetmeliklerde belirtilen ceza hükümleri ayrıca uygulanır.
- **Sözleşme Yapılması:** Taraflar, mesleki konularda yapılacak işler için sözleşme yapabilirler. Aşağıdaki çalışma konularında sözleşme yapılması zorunludur.
 - o Defter tutmak,
 - o Süreklilik arz eden müşavirlik hizmetlerinde,
 - o İnceleme, tahlil ve denetim yapmak ve bunlarla ilgili rapor ve benzerlerini düzenlemek,
 - o Yeminli Mali Müşavirlerin tasdik işlemleri.
- **Meslekle ve Meslek Onuru İle Bağdaşmayan Haller:** Meslek mensuplarının aşağıda belirtilen davranışlarda bulunmaları, meslekle ve meslek onuru ile bağdaşmayan hallerden sayılır.
 - o Yanında çalıştırdığı kişilere karşı uygunsuz davranışlarda bulunmak,
 - o Aşırı içki ve kumar düşkünlüğü ile tanınmak,
 - o İlgili mevzuat gereğince meslektaşlarına, müşterilerine ve kanunlara göre bilgi vermek zorunda olduğu kişi ve kuruluşlara bilgi vermemek veya kasten yanıltıcı bilgi vermek,
 - o Kanunlara göre yapılması yasak olan işlerden herhangi birini yapmak,
 - o Mesleki etik ve mesleki bağımsızlık kurallarını ihlal etmek.
- **Ticari Faaliyette Bulunamama:** Meslek mensupları, Türk Ticaret Kanununa göre “tacir” veya “esnaf” sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamazlar. Meslek mensupları, kendi meslek faaliyetleri dışında serbest meslek faaliyetinde bulunamazlar. Ticari mümessillik, ticari vekillik ve acentelik yapamazlar. Adi ve kollektif şirketlerde ortak veya komandit

şirketlerde komandite ortak olamazlar. Limited ve anonim şirketlerin yönetim kurulu üyeliği ve başkanlığı görevlerinde bulunamazlar.

- **Hizmet Akdi ve Çalışmama:** SM'ler, SMMM'ler ve YMM'ler gerçek ve tüzel kişilere tabi ve onların işyerlerine bağlı olarak, hizmet akdi ile çalışamazlar.
- **Reklam Yasağı:** Meslek mensupları; iş elde etmek için, açık ve kapalı, dolaylı veya dolaysız yöntemlerle reklamlarını yapamazlar ve yaptırılmazlar. Meslek mensuplarının; tabelalarına, kartvizit, rapor ve bunlara benzer yazışma kağıtlarına; meslek unvanlarını, akademik unvanlarını, iletişim araçlarının numaralarını, açık adreslerini, internet adresi ile elektronik posta adreslerini yazmaları reklam sayılmaz. Meslek mensupları, unvanlarını kullanarak mesleki konularda ve bilimsel nitelikte, gazete ve dergilerde devamlılık arz etmemek üzere yazı yazabilirler. Yayıncılık yapamazlar.
- **En Az Ücretin Altında İş Kabul Edememe:** Meslek mensuplarının hizmetlerine karşılık alacakları ücretin en az miktarının tespitine dair usul ve esaslar ayrı bir yönetmelikle belirlenir. Bu miktarın altında iş kabulü yasak olup, bunun üzerindeki ücret, meslek mensubu ile iş sahipleri arasında serbestçe belirlenebilir.

2.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları

Önemli bir rekabet aracı olan mali nitelikteki bilgilerin kaynağı olan muhasebe, tarihsel gelişim süreci içinde önemli niteliksel değişimler göstererek, günümüzdeki anlam ve önemine kavuşmuştur. İşletmelerin büyümesi, faaliyetlerin çeşitlenmesi, mali piyasalardaki gelişmeler, işletmelerin finansman ihtiyacını karşılamada yabancı kaynak kullanımının artması, küresel sermaye hareketleri, şirket satın alma ve birleşmelerinin yaygınlaşması, mikro ve makro ölçekteki ekonomik kararların alınmasında muhasebe bilgisinin önemini artıran gelişmelerdir (Alagöz-Ceran, 2007: 292-293). Muhasebe mesleğinin zaman içinde önemi ile birlikte karşılaştığı sorunların da arttığı ve buna paralel olarak muhasebe meslek mensuplarının günlük yaşamda pek çok sorunla yüz yüze kaldığı söylenebilir.

Meslek mensuplarının mesleklerini icra ederlerken karşı karşıya kaldıkları sorunlar, uygulamada kendi açılarından gördükleri yetersizlikler ve meslek odalarından beklentileri hem anket, hem de literatürdeki diğer çalışmalardan yararlanılarak, aşağıdaki gibi tespit edilmiştir (Özulucan, Bengü, Özdemir, 2010: 44-46);

- **Meslek Mensuplarının Güncel Sorunları:**

- o Mevzuatın sık sık değişmesinden kaynaklanan sorunlar,
- o Kalifiye personel temininden kaynaklanan sorunlar,
- o Kullanılan paket programlardan kaynaklanan sorunlar,
- o Kariyerdeki yavaş ilerlemeden kaynaklanan sorunlar,
- o Mesleki sınavların zorluğundan kaynaklanan sorunlar,
- o Stajyerlerden kaynaklanan sorunlar,
- o Muhasebe standartları hakkında yeterli bilgi edinememekten kaynaklanan sorunlar,
- o Prim ve vergi ödemelerinden kaynaklanan sorunlar,
- o Elektronik beyanname uygulamasından kaynaklanan sorunlar,
- o Mükelleflerin muhasebecilere olan güvensizliğinden kaynaklanan sorunlar,
- o Mükelleflerin ödemeler konusundaki isteksizliklerinden kaynaklanan sorunlar,
- o Mükelleflerin bilgi verme konusundaki isteksizliklerinden kaynaklanan sorunlar,
- o Mükelleflerin muhasebe konusundaki bilgi eksikliklerinden kaynaklanan sorunlar,
- o Mükelleflerin kanun/usul dışı isteklerinden kaynaklanan sorunlar,

- o Mükelleflerin vergi, sigorta vb. ödemelerini zamanında gerçekleştirmemelerinden kaynaklanan sorunlar,
- o Mükelleflerin kayıt düzensizliğinden kaynaklanan sorunlar.
- **Meslek Mensuplarının Uygulamada Karşılaştıkları Yetersizlikler ile İlgili Sorunları:**
 - o Kurumlar nezdindeki işlemlerin yoğun bürokratik işlemler gerektirmesi,
 - o Yasal düzenlemelerin mesleki gerekleri karşılayamaması,
 - o Mükelleflerin muhasebe mesleğine gerekli önemi vermemeleri,
 - o Mükelleflere verilen hizmet karşılığında tahsil edilen ücretin yetersizliği,
 - o Mesleki yayınların yetersizliği,
 - o Mükelleflerden istenen bilgilerin temin edilmesi konusundaki yetersizlik,
 - o Mevcut yasal düzenlemelerin bilgi için muhasebe anlayışını göz ardı etmesi (vergi için muhasebe anlayışını öne çıkarması),
 - o Meslek mensupları ile akademik çevre arasındaki mesleki iletişimin yeterli düzeyde olmaması,
 - o Mali tabloların geleceğe yönelik kararlara ışık tutma kabiliyetlerinin yetersizliği,
 - o Mevcut mali tatil uygulamasının yeterli olmaması,
 - o Staj sürelerinin yetersizliği,
 - o Mükelleflerin vergi avantajı sağlayacak yöntemler konusunda ısrarcı talepleri nedeniyle meslekte etik anlayışın yetersizliği.
- **Meslek Mensuplarının Meslek Odasından Beklentileri ile İlgili Sorunları**
 - o Muhasebe mesleği ile ilgili ihtiyaç duyulan hususlarda danışmanlık hizmeti vermeli,

- o Mükellefler ile meslek mensupları arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olmalı,
- o Kurumlar (Maliye, SGK vb.) ile meslek mensupları arasındaki sorunların çözümüne yardımcı olmalı,
- o Mükelleflerden alınan ücretler konusunda düzenleyici bir işlev üstlenmeli,
- o Meslek mensuplarının yasaları ihlalleri konusunda yaptırım gücü yüksek önlemler getirmeli,
- o Meslek mensuplarının bilgi ve becerilerini artırıcı seminerler, konferanslar, sempozyumlar düzenlemeli,
- o Meslek mensuplarının görüşlerini ifade edebileceği makale ve tebliğlerin yayınlanmasına yardımcı olmalı,
- o Meslek mensuplarının yenilikleri (mevzuat, kitap, dergi vb) takip edebilmesini sağlayacak internet ortamları oluşturmali,
- o Meslek mensuplarının meslekle ilgili etkinliklerde yer almasına yardımcı olmalı.

Muhasebe meslek mensuplarının temel sorunları aşağıda daha detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.2.1. Eğitim Konusunda Yaşanan Sorunlar

Küreselleşme akımları, yeni ekonominin getirdikleri, enformasyon ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, diğer meslekleri olduğu gibi muhasebe mesleğini de etkilemiş ve öneminin artmasına neden olmuştur. Özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanan dünya çapında muhasebe skandalları sonrasında muhasebe ve denetimin icra ettiği fonksiyonun önemi iyice su yüzüne çıkmıştır. Muhasebe mesleğinin gittikçe önemli konuma gelmesi, muhasebeci yetiştiren tüm kurum ve kuruluşların süreçlerini gelişmelere ayak uyduracak nitelikte yeniden gözden geçirmelerini gerektirmektedir. Bu çerçevede muhasebe eğitiminin nitelikli eleman yetiştirecek tarzda güncellenmesi, müfredatın gözden geçirilerek,

muhasbeyle ilgili güncel gelişmelerin müfredata dahil edilmesi gerekmektedir (Kuytu, 2010: 244-245).

Muhasebe eğitiminin amacı; işletme kararlarında yararlı bilgilerin saptanması, toplanması, ölçülmesi, işlenmesi, kaydedilmesi, doğruluğunun denetlenmesi, raporlar halinde özetlenerek incelenmesi sonucu karar vermede kullanılması, bilgi ve becerisinin geliştirilmesi biçiminde tanımlanabilir (Ay-Güler, 2011: 270; Yıldız-Durak, 2011: 38). Yani, geleceğin muhasebecileri, bilgiyi üretmenin yanında, karar alma ve analiz etmede kullanmayı da bilmelidir (Kutluk, Dönmez, Terzioğlu, Ağyar, 2011: 79).

Ülkemizde muhasebe eğitimi uzun bir zamandır örgün bir yapı içinde, ortaöğretim kurumlarında (lise) ve yüksek öğretimde (önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) düzeyinde verilmektedir. Ayrıca, örgün eğitim ve öğretimin dışında meslek kuruluşları, çeşitli kamu kurumları ile özel sektör kuruluşları sürekli eğitim olarak değerlendirilebilecek eğitimler yapmaktadırlar. Ayrıca meslek kuruluşlarının bilinçli ve organize olarak muhasebe eğitimi vermelerine örnek olmak, örgün eğitim kuruluşları dışında, ilk olarak Türkiye Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği 1993 yılında Temel Eğitim ve Staj Merkezini (TESMER) faaliyete geçirmesi gösterilebilir. Ancak formel bir yapı içinde yapılan muhasebe eğitim ve öğretimi, muhasebe mesleğini icra etmek için yeterli olamamaktadır. Bunun nedeni olarak, küresel bir dünyanın yarattığı etkilerden muhasebe mesleğinin de etkilenmesi ve muhasebe mesleğine girişte daha fazla gereksinim duyulan mesleki bilgi ve becerilerdir. Bu bağlamda, muhasebe alanında yeni bilgilerin elde edilmesi, mesleki bilgi ve becerilerin arttırılarak gereksinim duyulan muhasebe hizmetlerinin daha etkin ve kaliteli olarak sunulması açısından eğitimden sonra da sürekli bir eğitim gereksinimi olmaktadır (Şengel, 2010: 82-83) ki, muhasebe meslek mensuplarının sürekli eğitimi için de TESMER'e önemli görevler düşmektedir. Çünkü, gerekli teknik bilgi ile donatılmış, mesleki gelişmeleri takip edebilen, problem çözme aşamasında etik davranma bilincini kazanmış meslek elemanı yetiştirmek mesleğin gerekliliğidir (Kutluk vd, 2011: 78).

Ancak mevcut durumuyla günümüz muhasebe eğitimi, uzmanlık bilgisini sağlamaktan oldukça uzaktır. Bunun temel nedeni, muhasebe eğitiminin temel etkenleri olan verilen dersler, derslerin içerikleri, ders verme şekli, ders verme araçları, donanımı ve ortamı, ders alan öğrenciler ve dersleri veren öğretim

elemanları ile verilen bilgilerin uygulamasının, günümüzde ortaya çıkan bilgi gereksinimlerinden uzak olmasıdır (Yıldız-Durak, 2011: 38). Günümüz muhasebe eğitimi, elektronik ortamda uygulamalı görsel malzeme destekli olmalıdır. Öğrenciye interaktif ortamlar yaratılarak bilgi teknolojileri ile eğitim sağlanmalıdır. Öğrenci, kayıt tutmanın yanında, bilgileri değerleyip, yorumlayıp bilgi ve iletişim teknolojileri ile fark yaratabilmelidir (Hacırüstemoğlu, 2009; 27).

Ülkemizde faaliyet gösteren 87.900 meslek mensubunun 64.582'si yani %73,47'si lisans mezunudur (türmob.org.tr/Erişim Tarihi: 04.05.2012). Meslek mensupları içinde lisans mezunlarının oranı gün geçtikçe daha da artacaktır. Çünkü, 5786 sayılı yasa ile artık ön lisans ve meslek lisesi mezunları meslek mensubu olamamakta, yalnızca lisans, yüksek lisans ve doktora mezunları meslek mensubu olabilmektedir. Hal böyle iken, lisans düzeyinde verilen muhasebe eğitiminin geleceğin meslek mensuplarının muhasebe bilgi dağarcığını oluşturacağı bilinciyle hareket edilerek ders müfredatı oluşturulması noktasında, konu hakkında en yetkili kurum olarak TÜRMOB ve TESMER ile ortak çalışmalar yürütülerek derslerde pratiğe yönelik uygulamalarla teorik alan desteklenebilir. Yine pratiğe yönelik interaktif uygulamalar noktasında, pek çok ön lisans programının müfredatında olan “Bilgisayarlı Muhasebe” ve “Bilgisayarlı Muhasebe Yazılımları” gibi derslerin lisans programlarının müfredatında olmaması, aynı şekilde tüm ön lisans programlarında mezuniyet şartları içerisinde yer alan “Zorunlu Staj Uygulaması”nın lisans düzeyindeki iktisadi idari bilimler bölümlerinde olmaması, önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

Alagöz ve Ceran (2007) tarafından Konya ili meslek odasına kayıtlı bulunan 354 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasının “Meslek Mensuplarının Meslek Tanımları” bölümünde, beşli likert ölçeğine göre sorulan meslek tanımlamasına ilişkin alınan cevaplar içerisinde 4,45 aritmetik ortalamayla en yüksek puanı “*Kişisel eğitimin sürekli olması gereken bir meslek*” tanımı almıştır. Mesleğin tanımlanması istendiğinde, meslek mensupları pek çok alternatif cevap içinden en yüksek katılımı ve ilk sırada “sürekli kişisel eğitim” cevabını vermişlerdir ki, bu hem muhasebeyi meslek olarak seçmeyi düşünen aday meslek mensupları için, hem de meslek mensuplarının sürekli eğitiminden sorumlu departman olan TESMER için anlamlı ve üzerinde düşünülmesi gereken bir cevap olarak yorumlanabilir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde muhasebe dünyasında meydana gelen gelişmeler kolayca takip edilmekte, istenilen bilgiye kolayca hızlı ve maliyetsiz olarak ulaşılabilmektedir. İnternet ortamında bilginin kolayca aktarılması, paylaşılması, yer ve zaman kısıtlamasının olmaması sonucunda, eğitimin fiziksel ortamı olan sınıfın sanal ortama taşınmasına imkan vermiştir. Böylece, belirli saatlerde verilen eğitim yerine sürekli eğitim ya da istenildiğinde eğitimin yolu açılmıştır. Bu yönü ile internet, eğitimin verimliliği ve kalitesini artırıcı bir faktör olmaktadır (Karasioğlu-Duman, 2011: 170). Bu bağlamda, meslek mensuplarına TÜRMOB tarafından verilen kişisel ve mesleki gelişim eğitimlerin bir bölümü ya da tamamı, katılımın ve verimliliğin artırılması adına internet üzerinden konferans bağlantılı eğitimler şeklinde düzenlenebilir. Eğitime katılamayan ya da bazı konuları tekrar etmek isteyen meslek mensupları, daha sonra internet üzerinden geçmiş dönem eğitimlerinin videolarını izleyebilir, böylece sürekli kişisel eğitimlerine katkıda bulunabilirler.

Sürekli mesleki eğitim, meslek mensuplarının mesleki yeterliliklerini sürdürmeleri için bir gerekliliktir. Bu amaçla IFAC, üye ülkeler için 2004 yılı Mayıs ayında Sürekli Mesleki Eğitim Standardını (IES-7: Continuing Professional Development: A Program of Lifelong Learning and Continuing Development of Professional Competence) yayınlamıştır. Standart 01 Ocak 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Uzay, 2005: 74; <http://www.ifac.org/publications-resources/ies-7-continuing-professional-development-program-lifelong-learning-and-con-0> - Erişim Tarihi: 06.05.2012). Ülkemizde ise, TÜRMOB'un 9 Ekim 1999 tarihinde yapılan 10. Olağan Genel Kurulu'nda sürekli mesleki eğitim yönergesi kabul edilmekle birlikte, uygulamada daha çok meslek mensuplarının kendi kendilerini geliştirmeleri beklenmiştir (Uzay, 2005: 74).

2.2.2. Teknolojik Gelişmeler Konusunda Yaşanan Sorunlar

Teknolojik gelişmeler, muhasebe faaliyetleri kapsamında iş yapma biçimlerini değiştirmiş, muhasebe ile ilgili işlemler elektronik ortam üzerinden gerçekleştirilmeye başlanmıştır. İşletmeler, kağıt-kalemde uzaklaşarak belge muhasebesinden, internet üzerinden gerçekleşen işlemlerin entegre sistemler içerisinde otomatik kaydının yapılması, muhasebe belgelerinin elektronik ortam üzerinden düzenlenmesi gibi gelişmelere doğru gitmektedirler ve bu oluşum e-

muhasabe olarak tanımlanmaktadır. E-muhasabe, internetin gücünden faydalanarak tüm operasyonların eskisinden çok daha verimli, çok daha düşük maliyetli ve çok daha esnek yönetilmesini sağlama anlayışıdır (Hacırüstemoğlu, 2008: 3).

Hızla değişen ve gelişen teknolojiye uyum sağlamak ve çağın gereklerine uygun şekilde hareket etmenin meslek mensupları için önemli bir ihtiyaç olduğu bilinciyle hareket eden TÜRMOB ve TESMER, birlikte geliştirdikleri ve LUCA adını verdikleri “Web Tabanlı Muhasebe Sistemi”ni, piyasadaki muhasabe paket programlarına alternatif olarak 2005 yılında meslek mensuplarına lanse etmişlerdir. LUCA projesi, meslek mensuplarının muhasabe işlemlerini internet üzerinden gerçekleştirdikleri, yaptıkları kayıtların sistemin bağlı olduğu serverlarda depolandığı ve böylece zaman ve mekandan bağımsız çalışma imkanına sahip oldukları bir muhasabe paket programıdır. LUCA’ya üye olan meslek mensubu ek lisans bedeli ödemeden, sisteme sınırsız kullanıcı tanımlayabilmektedir ve bu sayede müşterilerini de rahatlıkla sisteme dahil ederek, yetkileri çerçevesinde sisteme veri girişlerini sağlayarak iş yükünü müşterileriyle paylaşmaktadırlar. Bunlar gibi meslek mensuplarına pek çok kolaylık sağlaması ve düşük maliyetli olması nedeniyle LUCA sistemine kayıtlı üye sayısı 9.500’e, kullanıcı sayısı ise 80 bine ulaşmıştır. Meslek mensuplarının rutin faaliyetleri içerisinde yer alan ve her ay kamu kuruluşlarına gönderilmesi gereken e-beyanname, e-bildirge gibi yasal evrakların mevzuata uygun formatta elektronik ortamda gönderimi de sistem aracılığı ile kolay bir şekilde yapılabilmektedir (<http://www.luca.com.tr>-Erişim Tarihi: 05.05.20102). Ülkemizde, 14 Ocak 2011’de yayınlanan ve 01 Temmuz 2012’de yürürlüğe girecek olan yeni Türk Ticaret Kanunu’na göre artık kobilerin de mali tablolarını UFRS (Uluslararası Finansal Raporlama Standartları)’ye uygun şekilde düzenlemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda LUCA programında UFRS’ye uygun mali tablo düzenlenmesi ile ilgili gerekli alt yapı hazırlığı tamamlandığından, meslek mensubu bu konuda ayrıca bir çaba harcamadan sistemden UFRS’ye uygun raporları da kolay bir şekilde alabilecektir.

TÜRMOB ve TESMER’in birlikte geliştirdiği LUCA projesi, aslında mesleğin geleceğine ilişkin Oda’nın tavrına dair gösterge olarak kabul edilebilir. Sistemin internet üzerinden çalışması ve kayıtların yine internet serverlarında depolanması, özellikle denetim faaliyetlerinde sağlayacağı kolaylık yönünden önemli bir adım olarak değerlendirilebilir. Zira, 01 Temmuz 2012’de yürürlüğe girecek olan yeni Türk

Ticaret Kanunu'nun kobiler için getirdiği önemli yeniliklerden biri de bağımsız dış denetim zorunluluğudur. Kobilerin muhasebe kayıtlarını ağırlıklı olarak bağımsız çalışan meslek mensuplarının tuttuğu göz önünde bulundurulduğunda, bu küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin bağımsız denetimlerinin yapılmasında internet veritabanından zaman ve mekandan bağımsız olarak yararlanılmasının önemli bir avantaj sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, diğer muhasebe paket programı üreticileri de, benzer şekilde internet veritabanlarının kullanımı konusunda teşvik edilebilirler ya da zaman içinde yasa ve yönetmelik düzenlemeleri ile internet veritabanını kullanmak zorunda kalabilirler.

Görüldüğü gibi, meslek mensuplarının iş hayatlarında artık bilgisayar ve internet çok önemli bir noktadadır. Meslek mensuplarının tüm bu interaktif işlemleri sorun yaşamadan ve hızlı bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için gelişen teknoloji ile barışık olmaları, pek çok işlemleri yapabilmek için ihtiyaçtan ziyade artık bir zorunluluk haline gelen internet konusunda da bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Özellikle, KDV beyannamesi, muhtasar beyanname, BA/BS formları ve geçici vergi beyannameleri gibi e-beyannamelerin gönderildiği, zamanla yarışılan yoğun dönemlerde meydana gelen küçük çaplı bilgisayar donanımı, yazılım ve internet arızalarını giderebilecek düzeyde teknik bilgi ve yeterlilik sahibi olmaları, mesleklerinde başarılı ve dolayısıyla kalıcı olabilmeleri açısından önem arz etmektedir.

Alagöz ve Ceran (2007) tarafından Konya ili meslek odasına kayıtlı bulunan 354 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasında, beşli likert ölçeğine göre sorulan ve "Meslek mensuplarının mesleki gelişmelerin izlenmesinde kullandığı araçlar"ın araştırıldığı soruya verilen cevaplar içerisinde 4,60 aritmetik ortalamayla en yüksek puanı "*internet*" almıştır. Bu sonuç da göstermektedir ki, günümüzde muhasebecilik mesleği ile internet ve dolayısıyla da bilgisayar ayrılmaz bir bütün haline gelmiştir. Dolayısıyla, meslek mensuplarının hem mesleki faaliyetlerinin sorunsuz devam etmesini sağlamak, hem de günün şartlarına göre konuyla ilgili bilgilerini güncellemek ve geliştirmek için muhasebe paket programları, internet ve bilgisayar donanımı konularındaki gelişmeleri yakından takip etmeleri gerekmektedir.

2.2.3. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar

Meslek mensupları için haksız rekabet konusu hem SM, SMMM ve YMM'lerin Çalışma Usul ve Esasları Yönetmeliği'nde hem de SM, SMMM ve YMM Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği'nde yer alan ilgili maddelerde düzenlenmiştir.

SM, SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Yönetmeliği'nin 10'uncu maddesine göre; meslek mensupları, mesleki dayanışma sorumluluğunun bilincinde olarak, haksız rekabete neden olacak durum ve davranışlardan kaçınırlar. Meslek mensupları, başka bir meslek mensubu ile mesleki sözleşmesi devam eden gerçek ve tüzel kişilere mesleki hizmet vermeye girişemezler. Aynı şekilde ücret ve eleman temini gibi konularda meslek mensupları birbirlerine zarar verecek davranışlarda bulunamazlar.

SM, SMMM ve YMM Mesleklerine İlişkin Haksız Rekabet ve Reklam Yasağı Yönetmeliği'nin ikinci bölümü "Haksız Rekabet Sayılan Haller" konusu hakkındadır ve aşağıdaki şekilde alt başlıklardan oluşur.

- Haksız Rekabet Yapmama Yükümlülüğü
- Meslek Mensupları Arasında ve İş Sahipleriyle İlişkilerde Haksız Rekabet
- Ücret ve Diğer Mali Nitelikteki Uygulamalar ile Haksız Rekabet
- Reklam Yoluyla Haksız Rekabet

Haksız rekabet konusu ilgili yönetmelikler ile ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olmasına rağmen, meslek mensuplarına yapılan mesleki sorunlara ilişkin anketlerde haksız rekabet konusunda önemli sorunlar olduğu görülmektedir.

Uzay ve Güngör (2004) tarafından Kayseri ve Nevşehir illerinde meslek odalarına kayıtlı bulunan ve tesadüfi olarak seçilen 122 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasında, beşli likert ölçeğine göre sorulan "*Muhasebecilerin Karşılaştığı Mesleki Sorunlar*" sorusuna verilen cevaplar içerisinde 4.67 aritmetik ortalamayla en yüksek puanı "meslek mensupları arasında yaşanan haksız rekabet" cevabı almıştır.

Kalaycı ve Tekşen (2006) tarafından Isparta ilinde meslek odasına kayıtlı bulunan ve tesadüfi olarak seçilen 52 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasında, meslek mensuplarının bağlı bulundukları odadan isteklerinin değerlendirildiği bölüm içinde *“Meslektaşlar arasındaki rekabete çözüm bulunması”* isteği, %75 kesinlikle katılıyorum ve %25 katılıyorum cevabıyla en yüksek katılım oranı ile meslek mensuplarının odalarından en çok talep ettikleri istek olmuştur.

Belen (2008) tarafından Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki illerde meslek odalarına kayıtlı 296 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasında, sorulan *“Meslektaşlarınız arasında yoğun bir rekabet var mı?”* sorusuna katılımcıların %40'ı çok fazla, %35'i fazla cevabını vermişlerdir. Yani, ankete katılan meslek mensuplarının %75'i, meslektaşları arasında yoğun bir rekabetin olduğunu düşünmektedirler.

Biyan (2011) tarafından alomaliye.com web sitesi aracılığıyla 06.06.2011-30.06.2011 tarihleri arasında meslek mensuplarına yapılan ankete 2740 meslek mensubu katılmış, meslek mensuplarına sorulan *“Meslekte haksız rekabet yaşanıyor mu?”* sorusuna ankete katılan meslek mensuplarının %98'i yaşanıyor cevabı vermiştir.

Görüldüğü gibi, meslek mensupları arasında haksız rekabet üst seviyededir. Meslekte daha eski ve deneyimli olan meslek mensupları, haksız rekabet nedeni olarak mesleğe yeni başlamış ve dolayısıyla mükellef sayısı az olan meslek mensuplarının uyguladığı, odanın belirlediği tarifenin de altında ucuz defter tutma politikasını görmektedirler (Kalaycı-Tekşen, 2006: 99). Mesleğe yeni başlayan meslek mensupları da mükellef sayıları az olduğundan maddi zorluk yaşadıklarını, bunun önüne geçebilmek için mükellef sayılarının artması gerektiğini, bunu da ancak düşük tarife uygulayarak başarabildiklerini ifade etmektedirler.

Mükellefler muhasebeci seçerken, kendilerini zorlayan herhangi bir kurum ya da kanun olmadığı için istedikleri muhasebeciyi seçme imkanına sahiptir. Bu seçim genellikle de o il veya ilçede en çok tanınan muhasebeci olmaktadır. Bu durumda bir yerde il veya ilçede muhasebecinin yüzlerle ifade edilen mükellefi varken, diğer yanda yetersiz mükellef sayısı nedeniyle bürosunun kirasını, sigorta primini, büro giderlerini karşılamakta zorlanan meslek mensupları bulunmaktadır. Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Kanunu'nda reklam kesinlikle yasaktır. Bu

madde gereği, özellikle mesleğe yeni giren meslek mensupları kendilerini tanınan, tecrübeli meslek mensuplarına karşı mükellefe tanıtmakta zorluk çekmekte ve mükellef elde etmede büyük sorunlar yaşamaktadırlar. Bu sorunun giderilmesi için muhasebe meslek örgütünün belirlemiş olduğu bir kurul kurularak, meslek mensuplarının deneyimlerine göre belirli kotalar konulup adaletli bir mükellef dağılımı ile birlikte mükelleflerin kendi muhasebecilerini seçmeleri nedeniyle meslek mensupları arasında sebep oldukları ayrışmanın da önüne geçilebilir (Yıldırım-Güney, 2012: 42).

2.2.4. Ücret ve Tahsilât Konusunda Yaşanan Sorunlar

Meslek mensuplarının hizmetlerine karşılık mükelleflerden tahsil edecekleri ücret konusu 02 Ocak 1990 tarihli SM, SMMM ve YMM Ücretleri Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Buna göre;

- **Tarife:** Serbest muhasebecilerin, serbest muhasebeci mali müşavirlerin ve yeminli mali müşavirlerin belge düzenlenmesi, işlem yapılması, tasdik, denetim ve danışmanlık hizmetleri dolayısıyla alacakları en az ücretlerin yer aldığı listedir.
- **Tarifenin Yapısı:** Tarife tespitinde danışmanlık, denetim, tasdik hizmetleri ve belge düzenlenmesi için ayrı ayrı tarife gruplarının tespit edilmesi zorunludur.
- **Tarifenin Hazırlanması:** Bir yılın tarifesinin hazırlanmasına, önceki yılın Eylül ayında odalarca başlanır. Odalar; hazırladıkları yeni tarifeleri Ekim ayı sonuna kadar Geçici Kurul'a yollarlar. Geçici Kurul, Kasım ayı sonuna kadar tarifeyi bütün ülke için bir tek ya da bölgelere göre birden çok tarife olarak düzenler ve Bakanlığa gönderir. Bakanlık bu tarifeleri aynen veya gerekli gördüğü değişikliklerle tasdik eder ve Resmi Gazete'de yayımlar.
- **Tarifelerin İlanı:** Bir yıl sonra uygulanacak ücretlere ait tarife, en geç önceki yılın Aralık ayının 20'sine kadar Resmi Gazete ile ilan olunur.

- **Tarifeye Uyma:** Ücretin tespitinde tarifeye uyulması zorunludur. Tarifedeki asgari miktar altında kalan ücretle çalışmak yasak olup; aksine hareket disiplin cezasını gerektirir. Meslek mensupları, ücretsiz işlem yapamazlar.
- **Ücretin Serbestliği:** Meslek mensubu ücretleri, meslek mensupları ile iş sahipleri arasında serbestçe kararlaştırılır. Meslek mensubu, tarifedeki belgeleri düzenlemek ve işleri yapmakla, ücretin tümünü hak eder.
- **Ücret Sözleşmesi:** Meslek mensubu ücret sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması ve belli bir meblağı kapsamı şarttır. Ücret sözleşmesinin sözlü yapıldığının belirlenmesi durumunda, meslek mensubu hakkında disiplin cezası uygulanır.
- **Ücret Sözleşmesi Kapsamı:** Ücret sözleşmeleri münferit ya da süreli olarak yapılabilir. Süreli sözleşmelerin en az bir yıllık olması şarttır. Sözleşmeler; ait oldukları işlemleri ve bunlara ait süreleri kapsayıp; diğer işlem ve sürelerle uygulanmaz. Bu durumda, yeni sözleşme yapılması gerekir.
- **Ücretin Ödenmesi:** Ücretin peşin olarak ödenmesi esastır. Ancak; sözleşmeye ücretin iş yapıldıkça taksit taksit ödeneceğine dair hüküm konulabilir.
- **Ücretin Ödenmemesi:** Yazılı sözleşmedeki ödeme esaslarına uyulmazsa, meslek mensubu işe başlamaz ya da başlamış işi sürdürmez. Bu durumda, sorumluluk iş sahibine aittir. Ücret ödemeyen iş sahipleri Geçici Kurul'a bildirilir ve bunlar borcunu ödemedikçe, diğer meslek mensuplarının bu kişilerin işlerini yapması önlenir.

Meslek mensuplarının hizmetleri karşılığında mükelleflerden tahsil edecekleri ücret konusu ayrıntılı şekilde düzenlenmiş olmasına rağmen, uygulamada meslek mensuplarının pek çok sorun yaşadıkları söylenebilir.

Muhasebe meslek mensubu ücreti ile ilgili dört temel sorun dikkat çekicidir. Bunlar şöyle sıralanabilir (<http://www.malibilgi.net/muhasebe-mesleginde-meslek-ucreti-sorunu-ve-meslek-ahlakinin-onemi.html> - Erişim Tarihi: 12/04/2012);

- **Taraflarca yazılı ücret sözleşmesinin yapılmamış olması:** Meslek mensupları yönetmelik gereği ücret sözleşmesini yazılı olarak yapması gerekmesine rağmen, uygulamada bazı meslek mensuplarının yazılı sözleşme yerine sözlü sözleşme de yaptıkları görülmektedir. Yazılı sözleşme yapılmamış olması, meslek mensubunun ücretinin tahsilinde de problemlerin çıkmasına neden olmaktadır. Yazılı sözleşme olması durumunda, ücret ödeme durumu net olarak belirtildiğinden, iş sahibi ödemede kusur işlerse, meslek mensubu yasal yollara başvurarak rahatlıkla alacağını tahsil etme yoluna gidebilir.
- **Belirlenmiş asgari ücret tarifesine uyulmaması:** Meslek mensupları ile iş yaptırılanlar arasında yazılı bir ücret sözleşmesi yapılmadığı ya da geçersiz olduğu hallerde meslek mensubu ücreti, asgari ücret tarifesine göre belirlenir. Fakat, zaman zaman meslek mensupları yaptıkları işler için asgari ücret tarifesi dışına çıkarlar ve yazılı sözleşme yapmaktan kaçınırlar. Bu durumda, ücretle ilgili sorun çıkınca asgari tarifeye uyulmadığı ve yazılı sözleşme de yapılmadığı için meslek mensupları zor durumda kalmaktadırlar. Ahlaki olmayan bu durum, mesleğin itibarını ve değerini olumsuz yönde etkilemektedir.
- **Meslek mensubunun ücretini zamanında tahsil edememesi:** Muhasebe mesleğinde en önemli sorunlardan bir tanesi de meslek mensubunun ücretini zamanında tahsil edememesidir. Muhasebe meslek mensubu, ücretinin tahsil edilmesiyle ilgili olarak, müşterileri ile sorun yaşamayan meslek mensubu sınırlı sayıdadır. Meslek mensubu ücretinin zamanında tahsil edilememesi, mali durumu iyi olmayan meslek mensuplarını daha da zora sokmaktadır. Ayrıca zamanında tahsilat yapılamaması, meslek mensuplarının hem mali, hem de idari olarak birçok külfete katlanmalarına neden olmaktadır.
- **Meslek mensubu ücretindeki KDV sorunu:** 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu m. 20/4'te *"Belli bir tarifeye göre fiyatı tespit edilen işler ile bedelin biletle tahsil edildiği hallerde tarife ve bilet bedeli Katma Değer Vergisi dahil edilerek tespit olunur ve vergi müşteriye ayrıca intikal ettirilmez"* düzenlemesi vardır. Fakat 2009 Yılı Serbest Muhasebeci,

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirler İçin Asgari Ücret Tarifesi'nde "*Tarifedeki ücretler aylık olup KDV hariç tutarlardır*" düzenlemesi yer almakta, bu düzenleme gereği de meslek mensupları düzenledikleri serbest meslek makbuzlarında asgari tarifede yer alan ücretler üzerine ayrıca KDV tahakkuk ettirmektedirler. Örneğin aylık muhasebe ücreti 1.000 TL ise, meslek mensubu tarafından düzenlenen Serbest Meslek Makbuzunda;

Muhasebe Ücreti	= 1000
KDV %18 (1000 x %18)	+ <u>180</u>
	1180
Stopaj %20 (1000 x %20)	- <u>200</u>
Net Ücret	= 980 şeklinde gösterilmektedir.

3065 sayılı Kanun m. 20/4'ten de anlaşıldığı gibi, KDV'nin tarifedeki fiyata dahil olması gerekir. Dolayısıyla "*Tarifedeki ücretler aylık olup KDV hariç tutarlardır*" şeklindeki düzenleme hem Anayasa m. 73'e hem de 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu m. 20/4'e aykırı olduğundan, ya tarife metninden çıkarılması ya da "KDV dahil" şeklinde düzeltilmesi gerekir.

Belen (2008) tarafından Doğu Anadolu Bölgesindeki illerde meslek odalarına kayıtlı 296 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasında, sorulan "*Tahsilat sorunuz var mı?*" sorusuna katılımcıların %66'sı çok fazla, %19'u fazla cevabını verirken, sorulan "*Asgari ücret tarifesinin altında defter tutan meslektaşınız var mı?*" sorusuna katılımcıların %39'u çok fazla, %31'u fazla cevabını vermişlerdir.

Biyan (2011) tarafından alomaliye.com web sitesi aracılığıyla 06.06.2011-30.06.2011 tarihleri arasında meslek mensuplarına yapılan ankete 2740 meslek mensubu katılmış, meslek mensuplarına sorulan "*Asgari ücret tarifesini uygulayabiliyor musunuz?*" sorusuna ankete katılan meslek mensuplarının %70,3'ü ücret tarifesini uygulayamadıklarını, diğer bir deyişle bu tarifede belirlenen rakamların altında bedel tahsil ettiklerini belirtmişlerdir. Meslek mensupları sorulan "*Tahsilat sorunuz var mı?*" sorusuna, %92,4 katılım ile tahsilat sıkıntısı yaşadığını ve mükelleflerden alacaklarını tahsil etmekte problem yaşadığını ifade etmişlerdir.

Suat ve Güney (2012) tarafından Erzurum ilinde meslek odasına kayıtlı bulunan ve tesadüfi olarak seçilen 85 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasında, meslek mensupları beşli likert ölçeğine göre sorulan “*Mükelleflerinden her ay düzenli tahsilat yapamama*” durumunu 4.32 aritmetik ortalama puanıyla büyük bir sorun olarak değerlendirirken, “*Asgari ücret tarifesi uygulayamama*” durumunu da 3.72 aritmetik ortalama puanıyla sorun olarak değerlendirmektedirler.

Özulucan, Bengü ve Özdemir (2010) tarafından tüm Türkiye’deki meslek mensuplarını kapsayan anket çalışmasına katılan ve 1395 meslek mensubunun geçerli kabul edildiği çalışmaya göre mesleki deneyim süresindeki artışın, ücret tatminsizliğini azaltan bir etken olduğu sonucuna varılmıştır.

2.2.5. Staj Konusunda Yaşanan Sorunlar

Meslek mensubu adayları için öngörülen staj uygulamasının amacı; stajyerlerin yetkili profesyonel muhasebeciler olarak faaliyet gösterecekleri zamana kadar uygulama tecrübesi kazanmalarını sağlamaktır. Staj döneminde aday, muhasebe mesleği için gerekli bilgi ve becerileri, değerleri ve meslek ahlâkını kazanmaktadır. Staj, adayların yeteneklerini geliştirmelerine imkân sağlamaktadır. Staj, stajyerlerin (Uzay, 2005: 71);

- İş ilişkilerinin nasıl yapıldığını öğrenerek örgütleri anlama düzeylerini artırır,
- Diğer işletme fonksiyonları ve faaliyetleri ile muhasebe faaliyetleri arasında bağlantı kurmalarını sağlar,
- Sunulan hizmetlerle ortamın farkına varmalarını sağlar,
- Gerçek yaşamdan örneklerle, meslek ahlâkını geliştirir,
- Gittikçe artan sorumluluk düzeyinde çalışmalarını için fırsat sunar.

Aday meslek mensuplarının stajları ile ilgili konular ülkemizde 23.08.1997 tarihinde 23089 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Serbest Muhasebecilik Staj Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Buna göre;

- Bu yönetmelik; serbest muhasebeci mali müşavirler ve serbest muhasebecilerin, aday meslek mensubu olarak yetiştirilmeleri ve mesleğe hazırlanmaları için staj programlarını, staj sürelerini, stajlarda uygulanacak değerlendirme yöntemlerini ve ilgili diğer hususları belirtmek amacıyla düzenlenmiştir.
- Serbest muhasebeci mali müşavir ve serbest muhasebeci adaylarının staj konuları, çalışma programları ve staja ilişkin zorunlu eğitim programları TESMER tarafından standart olarak hazırlanır. Zorunlu eğitim programları, teorik ve uygulamalı olarak her staj yılı için hazırlanır ve uygulanır.
- Serbest muhasebeci mali müşavir adayları stajlarını, YMM veya SMMM yanında ve/veya onların denetim ve gözetiminde yapabilirler. Yapılan denetlemelerde 1 yılda 3 defa mücbir sebep olmaksızın staj mahallinde bulunmayanların stajı iptal edilir. Staj sırasında mesleğin icrasına ilişkin tüm konuların staj mahallinde, aday meslek mensubuna gösterilmesi ve öğretilmesi esastır. Staj süresi 5786 sayılı yasadaki değişiklik ile 3 yıldır, staja devam zorunludur ve hiçbir şekilde kısaltılamaz. Ancak, aday meslek mensubunun yüksek lisans eğitiminde geçen 12 ayı veya doktora eğitiminde geçen 18 ayı stajdan sayılır. Aday meslek mensupları İş Kanunu'na göre izin kullanırlar. Aday meslek mensubu, yanında veya gözetim ve denetiminde staj yaptığı meslek mensubunun gösterdiği işleri zamanında yapmaya mecburdur. Kanunun ve ilgili yönetmeliğin meslek mensupları hakkında düzenlemiş olduğu disiplin cezaları, aday meslek mensubuna da uygulanır.
- Yanında veya gözetim ve denetiminde staj yapılan meslek mensupları, adaylar için 100 puan üzerinden not vermek suretiyle her yıl gizli tezkiye düzenlerler ve aday meslek mensubunun dosyasına konulmak üzere ilgili odaya gönderirler. Serbest muhasebeci adaylarının, stajlarının bitimindeki ilk staj bitirme değerlendirmelerine katılmaları esastır. Adayların, staj ara dönem ve bitirme değerlendirmelerinde başarılı sayılabilmeleri için 100 üzerinden en az 60 puan almaları gerekir. İlk değerlendirmede başarısız olan adaylara, izleyen 1 yılda üç staj ara dönem ve bitirme değerlendirmesine katılma hakkı tanınır. Bu değerlendirmelerde de

başarısız olanlar ile bu haktan yararlanamayanlar, staj şartını yerine getirmemiş sayılır.

Meslek mensubu adayları hakkında düzenlemeler ayrıntılı şekilde yapılmış olmasına rağmen, uygulamada meslek mensubu adayları birtakım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bunların bazıları şu şekilde özetlenebilir (<http://vergikanunhaberleri.blogspot.com> - Erişim Tarihi: 12.04.2012);

- Meslek mensubu adayının, tam olarak meslek mensubuna bağımlı halde olduğundan çoğu zaman hak ettiği ücreti alamaması, hatta kanunda yasak olmasına rağmen asgari ücretin altında çalışmak zorunda kalmaları,
- Yıllık izin sürelerinin kanuna aykırı şekilde, meslek mensubunun inisiyatifine göre kullanılabilmesi ya da hiç kullanılamaması, ayrıca mesai ücretlerinin ödenmemesi,
- Yıl sonu değerlendirme notunu sağlıklı bir şekilde almak için yüksek notu garanti etme adına, SSK primlerini yanında staj yaptığı meslek mensubu yerine kendisinin ödemek zorunda kalması,
- Çalışma saatlerinin tamamını mesleki eğitim ve bilgilerini geliştirmeye harcamayıp, bunun yanında ofis işleri, ikram servisleri ve temizlik işleri gibi işler yapmak zorunda kalması,
- Staj bitiminden önce son olarak verilen yıl sonu değerlendirme notundan önce stajyere kendi el yazısı ile istifa dilekçesi ve ibraname imzalatılarak işine son verilmesi.

Uzay (2005) tarafından Kayseri ilinde meslek odasına kayıtlı bulunan ve tesadüfi olarak seçilen 85 meslek mensubu adayına yapılmış olan anket çalışmasında, meslek mensubu adaylarına beşli likert ölçeğine göre sorulan sorulara verilen cevapların 1:Önemsiz - 5:Çok Önemli şeklinde numaralandırıldığı göz önünde bulundurulduğunda, aritmetik ortalaması 4 ve üzeri olan, yani meslek mensubu adaylarının önemli ve çok önemli bulduğu cevaplar aşağıdaki gibidir;

- **Stajyerlerin Staja Başlangıç Aşamasında Karşılaştıkları Sorunlar;**
 - o Staja başlama sınavını kazanmak,

- o Staj yeri bulmak,
- o Staja başlama işlemlerinin maliyetinin yüksekliği,
- **Staj Yapılırken Karşılaşılan Sorunlar;**
 - o Sık sık değişen mevzuatı izleyememek,
 - o Mesleki sınavlara yeterince hazırlanamamak,
- **Stajyerlerin Meslek Örgütlerinden (Odalar, TESMER ve TÜRMOB) Beklentileri;**
 - o Geleceğin muhasebecilerine yeni iş sahalarının açılması,
 - o Mevzuatta meydana gelen değişikliklerin bildirilmesi,
 - o Stajyerlerin haklarının korunması,
 - o Sınavlara hazırlık eğitimlerinin verilmesi,
 - o Sürekli meslek içi eğitim,
 - o Sınav ve ruhsat ücretlerinin düşürülmesi,
 - o Stajyerlerin öğrencilik haklarından yararlanması,
 - o Aylık bülten çıkarılması.

2.2.6. Etik Konusunda Yaşanan Sorunlar

Ahlak, “insanın doğuştan getirdiği veya sonradan kazandığı, bir takım davranış şekilleri, huyları, tavırlar, manevi seviyesini belirten tutum ve davranışlar” olarak tanımlanırken; etik, “insanlar arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerleri, ahlaki bakımdan iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olanın niteliğini ve temellerini araştıran felsefe” şeklinde tanımlanabilir (Kutluk-Ersoy, 2011: 425).

Muhasebe meslek etiği; muhasebe meslek mensuplarınca gerek faaliyetlerin yürütülmesi sırasında, gerekse herhangi bir sebeple mesleki faaliyetin yürütülmediği durum ve dönemlerde, kanunlara uygun işlemlerin yapılması yanında,

toplumun değer yargılarına da önem verilerek güvenilir bilgilerin topluma sunulması ve müşteriler, toplum, meslektaşlar ve ilgili meslek kuruluşları ile olan ilişkilerde uyulması gereken kurallar bütünüdür (Daştan, 2009: 285).

Son yıllarda ABD ve tüm dünyada yankı uyandıran Enron, Anderson Worldwide, Adelphia Communications, Bristol-Myers Squibb, CMS Energy, Merrill Lynch (ML), Xerox gibi şirketlerde yaşanan muhasebe skandalları, meslek etiği anlayışında bir dönüm noktası olmuştur. Zira yaşanan skandalların nedenleri arasında düşük seviyede şeffaflık, çalışanlarda artış gösteren parasal güdüler ve örgüt kültürünün bozuk yapısı gibi etik dışı davranışlara motivasyon sağlayan etmenler söz konusudur. Böylece muhasebe meslek etiğinin önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır (Yalçın, 2011: 50).

Muhasebe mesleğinin gelişimiyle birlikte AICPA (Amerikan Kamu Muhasebecileri Enstitüsü), IFAC (Uluslararası Muhasebe Federasyonu) ve Avrupa Birliği etik konusunda düzenlemeler yapmıştır. Ülkemizde SPK, TÜRMOB konuyla ilgili çeşitli düzenlemeler yapmış, son olarak TÜRMOB tarafından “Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik” 19 Ekim 2007 tarih ve 26675 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır (Yalçın, 2011: 50). Buna göre; meslek mensubunun belirleyici özelliklerinden biri, kamu yararına uygun hareket etme sorumluluğudur. Bu sorumluluğun yerine getirilebilmesi için, meslek mensubunun bu yönetmelikle getirilen etik ilkelerine uyması gerekir.

Yönetmelikte etik ilkeler üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, tüm meslek mensuplarının uyması gereken temel etik ilkelerini ve bu ilkelerin uygulanması için gereken kavramsal çerçeveyi sunmaktadır. Kavramsal çerçeve; meslek mensuplarının temel ilkelere uyum ile ilgili tehditleri belirlemeleri, bu tehditleri ortadan kaldırmak veya kabul edilebilir bir düzeye indirmek için koruyucu önlemleri almaları için gerekli bir rehberdir.

İkinci ve üçüncü bölümler, kavramsal çerçevenin belirli özel durumlarda nasıl uygulanacağını ortaya koymaktadır. İkinci bölüm, bağımsız çalışan meslek mensupları, üçüncü bölüm ise bağımlı çalışanlar için geçerli ilke ve durumları içermektedir.

Yönetmeliğin birinci kısmında yer alan “Tüm Meslek Mensuplarının Uyacakları Temel Etik İlkeler” şöyledir;

- **Dürüstlük:** Meslek mensuplarının tüm mesleki ve iş ilişkilerinde doğru sözlü ve dürüst davranmalarıdır.
- **Tarafsızlık:** Yanlı veya önyargılı davranılarak; üçüncü kişilerin haksız ve uygunsuz biçimde yaptıkları baskıların meslek mensuplarının mesleki kararlarını etkilememesi veya engellememesidir.
- **Mesleki Yeterlilik ve Özen:** Meslek mensubunun mesleki faaliyetlerini yerine getirirken teknik ve mesleki standartlara uygun olarak, özen ve gayret içinde davranmasıdır.
- **Gizlilik:** Meslek mensubunun mesleki ilişkileri sonucunda elde ettiği bilgileri açıklamasını gerektirecek bir hak veya görevi olmadıkça, üçüncü kişi veya gruplara açıklamaması ve bu bilgilerin meslek mensubunun veya üçüncü kişilerin çıkarları için kullanılmamasıdır.
- **Mesleki Davranış:** Meslek mensubunun mevcut yasa ve yönetmeliklere uymasını ve mesleğin itibarını zedeleyecek her türlü davranıştan kaçınmasını ifade etmektedir.

Yalçın (2011) tarafından, örneklemi rassal seçimle oluşturulan ve Bolu, Erzurum, Balıkesir, Uşak, Şanlıurfa, Bingöl, Konya, Zonguldak, Çorum, İstanbul, Ankara, Kütahya, Eskişehir ve Sakarya illerinde bağımsız olarak faaliyet gösteren 412 meslek mensubu ile Muğla, Antalya, Hatay, Yozgat, Zonguldak, Van, Ankara, Kocaeli, İstanbul ve Kütahya illerinde faaliyet gösteren 580 KOBİ’den oluşan anket çalışmasında TÜRMOB etik yönetmeliği ile dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış olarak belirlenen temel etik ilkeler konusunda deneklerin tutumları araştırılmış ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

- Katılımcıların etik ilkeler konusundaki genel tutumları değerlendirildiğinde; bazı ifadelerde iki grup arasında istatistiki olarak anlamlı farklar bulunmakla birlikte, yasalarda belirtilmese bile etik ilkelere uyulması gerektiği ve bağımsız çalışan meslek mensuplarının müşterilerinden emanet almasının yasaklanması ve dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlığın

mesleğin temelini oluşturduğu konusunda yüksek düzeyde bir katılım vardır.

- Yasal boşlukların mükellef lehine yorumlanması konusunda iki grupta da kararsızlık olmakla birlikte işletmelerde bu konuda daha yüksek oranda bir katılım görülmektedir.
- Katılımcılarda meslek mensuplarının tarifenin altında ücret kabul edememesi konusundan katılım düşüktür. Bununla birlikte, meslek mensuplarında Birlik tarafından belirlenen tarifeye uyulması konusunda yüksek derecede bir katılım tespit edilmiştir.
- Sadece meslek mensuplarına yöneltilen genel nitelikli sorularda ise yasalar yetersiz kalsa da etik kurallara uyulması gerektiği konusunda kuvvetli kabul vardır. Diğer taraftan etik değerlerin kabul edilmesinin gelir artışı ve meslek mensuplarına baskı yapılmasıyla ilgili olmadığı görülmektedir.

Bağımsız çalışan meslek mensupları ve işletmelerin TÜRMÖB etik yönetmeliğindeki temel etik ilkeler olan dürüstlük, tarafsızlık ve mesleki davranış konusundaki tutumları genel olarak değerlendirildiğinde, bazı ifadelerde meslek mensupları ve işletmeler arasında anlamlı farklılıklar olmakla birlikte, her iki grubun da bu ifadelere katılım yönünde tutum belirttikleri görülmektedir. Her iki grubun mesleki yeterlilik ve özen konusundaki ifadeler ile gizlilik konusundaki ifadeler katılım yönünde tutum belirttikleri görülmektedir (Yalçın, 2011: 64).

Belen (2008) tarafından Doğu Anadolu Bölgesindeki illerde meslek odalarına kayıtlı 296 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasında, sorulan *“Muhasebe meslek mensubunda bulunması gereken en önemli özellik hangisidir?”* şeklindeki bir soruyu meslek mensuplarının %37’si güven, %24’ü deneyim, %18’i tarafsızlık, %11’i gizlilik ve %10’u sorumluluk şeklinde cevaplamışlardır.

Kısakürek ve Alpan (2010) tarafından Sivas ilinde meslek odasına kayıtlı bulunan ve tesadüfi olarak seçilen 112 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasında, meslek mensuplarına beşli likert ölçeğine göre sorulan “Etik Kurallara Uyulması” ve “Etik Dışı Davranılmasının Nedenleri” ile ilgili sorulara verilen cevaplar aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- **Etik kurallara uyulmasında:**
 - o “Çevresel baskılar etkilidir” ifadesi için katılımcıların cinsiyetlerine göre bakıldığında %90’nı katılıyorum cevabını,
 - o “Alınan eğitimler etkilidir” ifadesi için meslek mensuplarının unvanlarına göre bakıldığında %98’i katılıyorum cevabını,
 - o “Meslek örgütünün denetimleri etkilidir” ifadesi için meslek mensuplarının yaşlarına göre bakıldığında %99’u katılıyorum cevabını,
 - o “Cezai yaptırımlar etkilidir” ifadesi için meslek mensuplarının hepsi bu görüşe katılıyorum cevabını vermişlerdir.
- **Etik dışı davranılmasının nedenleri:**
 - o “Meslek mensubunun fazla para kazanma tutkusu” ifadesi için meslek mensuplarının unvanlarını elde edişlerine göre %96’sı katılıyorum cevabını,
 - o “Meslek mensubunun kendi ahlaki zayıflığı” ifadesi için meslek mensuplarının hepsi bu görüşe katılıyorum cevabını ve,
 - o “Eğitim kurumlarında meslek etiği dersleri zorunlu olmalı” ifadesi için meslek mensuplarının unvanlarına göre bakıldığında %96’sı katılıyorum cevabını vermişlerdir.

Kutluk ve Ersoy (2011) tarafından Antalya ilinde meslek odasına kayıtlı bulunan ve tesadüfi olarak seçilen 93 meslek mensubuna yapılmış olan anket çalışmasında, meslek mensuplarına beşli likert ölçeğine göre sorulan sorulara alınan cevaplar değerlendirildiğinde, muhasebe meslek üyelerinin etik yargı düzeyi puanları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma görülmüş olup, kadınların etik yargı düzeyi puanları erkeklerden daha yüksek bulunmuştur. Muhasebe meslek üyelerinin etik yargı düzeyi puanları arasında meslek unvanı, yaş, öğrenim durumu, hayatının çoğunluğunun geçtiği yer ve deneyimine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE KIRKLARELİ İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Muhasebe mesleğinin, daha stajyerlik döneminde sorunlar yaşanmaya başlanması ve devamında uzun çalışma saatleri gerektirmesi, meslek mensuplarının çok fazla sorumluluk altında olması, ücret ve tahsilat sorunlarının yaşanması, devamlı değişen mevzuatı takip etmekte güçlük çekilmesi, müşterilerin ve toplumun muhasebe mesleğine olumsuz bakış açıları, meslek mensuplarının hataları karşısında büyük cezalar ödemek zorunda kalması, etik ve haksız rekabet konularında yaşanan sorunlar gibi nedenlerle icra edilmesi zor meslekler arasında olduğu ifade edilebilir. Bağımsız olarak çalışan muhasebe meslek mensupları, muhasebe mesleğini icra ederken hem kanunların kendilerine yüklediği sorumluluklar gereği yoğun stres altında çalışmakta, hem de gün içinde farklı türden çeşitli insanla karşı karşıya gelmektedirler. Bu bağlamda, muhasebe mesleği tükenmişlik sendromunun yüksek olması beklenebilecek meslekler arasındadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Kırklareli ilinde faaliyet gösteren ve bağımsız çalışan SM, SMMM ve YMM meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaç çerçevesinde, araştırmanın alt amaçları şunlardır.

- Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının meslekleri ile ilgili düşüncelerinin belirlenmesi.
- Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığının tespit edilmesi.
- Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arada ilişki olup olmadığının tespit edilmesi.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Bu araştırma, Kırklareli ilinde Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odasına kayıtlı olup, bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarını kapsamaktadır. Bu kapsamda araştırmanın ana kütesini tespit etmek için www.kirklarelismmmo.org.tr internet sitesinden yararlanılmış, siteden alınan üye listesinden odaya kayıtlı bağımlı ve bağımsız çalışanlar ayrıştırılarak, bağımsız çalışan meslek mensuplarının telefon numaralarına göre faaliyette bulundukları yerler (il merkezi veya ilçe) tespit edilmiş ve faaliyet yerlerine göre listelenen meslek mensuplarına anketör aracılığı ile ulaşılarak formların doldurulması sağlanmıştır. Bunun sonucunda, Kırklareli il merkezi ve ilçelerinden elde edilen toplam 117 anket analize dahil edilmiştir. Araştırma için örneklem tespiti yapılmamış, listede yer alan ve bağımsız çalışan 150 meslek mensubunun tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Adı listede yer almakla birlikte vefat, devir, hastalık gibi nedenlerle mesleği aktif olarak icra etmeyen ve dolayısıyla ulaşılamayan 10 meslek mensubu listeden çıkarıldıktan sonra evren sayısı 140'a düşmüştür. Araştırmanın kapsamı, Kırklareli ili ve 01 Eylül 2011-30 Mart 2012 dönemi ile sınırlı tutulmuştur. Anketin kapsamının Kırklareli ili ile sınırlı tutulmasının nedenlerinden biri, Kırklareli ilinde faaliyet gösteren ve bağımsız çalışan meslek mensuplarına yönelik benzer bir araştırmanın daha önce yapılmamış olmasıdır. Diğer nedenler ise, anketin civar illeri kapsayacak şekilde genişletilmesi durumunda, hem hedeflenen sürede tamamlanma noktasında sıkıntı yaşabileceğinin öngörülmesi, hem de ortaya çıkacak anketör istihdamı ihtiyacına karşılık mali kısıtlardır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve 1992 yılında Canan Ergin tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Polatçı, 2007: 110) ve ankete katılan meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceğinden hareketle, Nazlıoğlu (2009) tarafından uygulanan anketin kişisel bilgi formu ile meslek mensuplarının meslekle ilgili düşüncelerinin tespitine yönelik form kullanılmıştır.

3.3.1. Tükenmişliğin Ölçülmesi, Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, toplam 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği Duygusal Tükenmişlik (DT), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarı (KB) olmak üzere 3 boyutta değerlendirmektedir. Ölçekte her bir madde; hiçbir zaman (0), çok nadir (1), bazen (2), çoğu zaman (3), her zaman (4) şeklinde beşli bir dereceleme ile yanıtlanmaktadır. Her alt ölçeğin değerlendirmesi ayrı ayrı yapılmaktadır (Ersoy-Utku Demirel, 2005: 47). Ölçekte Duygusal Tükenmişlik boyutu 9 maddeden (1,2,3,6,8,13,14,16,20) oluşmaktadır. Duygusal tükenme ölçeğindeki yüksek puanlar yüksek tükenmişlik düzeyini gösterir. 5 maddelik (5,10,11,15,22) duyarsızlaşma ölçeğinde de yüksek puanlar yüksek tükenmişlik düzeyini gösterir. Kişisel başarı 8 maddeden (4,7,9,12,17,18,19,21) oluşmaktadır ve katılımcıların bu maddelerden aldıkları düşük puanlar yüksek tükenmişlik düzeyinin belirtisidir (Ünal-Alp, 2007: 69).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde elde edilen puanlar yorumlanırken aşağıdaki tablodan yararlanılmaktadır:

Tablo 1. Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yorumlanma Tablosu

	Tükenmişlik Düzeyleri		
	Düşük	Normal	Yüksek
Duygusal Tükenmi-DT	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma-D	0-6	7-12	13 ve üzeri
Kişisel Başarı-KB	39 ve üzeri	32-38	0-31

Kaynak: Polatçı, Sema, *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler*, (Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), 2007: 111.

3.3.2. Kişisel Bilgi Formu ve Meslekle İlgili Düşünceler Formu

Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, aylık gelir, unvan, meslek mensubu olarak hizmet yılı ve meslek mensubu olmadan önce bir işte çalışıp çalışmadığı soruları bulunmaktadır.

Meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerinin tespit edilmesi amaçlanan formda; meslek mensubunun mesleği seçimi, icrası, kişilik özelliklerine uygunluğu, mesleğin toplumdaki değeri, meslekle ilgili kişisel gelişim hedefleri, mükelleflerin meslekle ilgili durumları ve bakış açıları ile meslek mensuplarının mesleki dayanışması hakkında sorular bulunmaktadır.

3.3.3. Verilen Toplanması

Çalışmada, analizin yapılmasını mümkün kılan veri seti, Kırklareli ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına birebir anket uygulanarak elde edilmiştir. Uygulanan anket formunda; 9'u meslek mensuplarının demografik özelliklerin tespitine yönelik, 10'u meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerinin tespitine yönelik ve 22'si Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin hesaplanmasına yönelik olmak üzere toplam 41 soru yer almaktadır.

3.3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında uygulanan 41 soruluk anketten elde edilen verilerin analizinde SPSS for Windows 10 istatistik paket programı kullanılmıştır. Analizin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi kullanılırken, iki grup arasındaki karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Mann-Whitney U testi iki bağımsız örneğin ana kütleden gelip gelmediğinin araştırılmasında kullanılan parametrik olmayan çift taraflı bir testtir. İki bağımsız örnek ortalaması arasındaki farkın testlerinin parametrik olmayan alternatifidir. Ana kütle dağılımları hakkında varsayımlara dayanmadığı ve küçük örnekler söz konusu olduğunda da uygulanabildiği için parametrik alternatiflere oranla kullanım alanı daha geniştir (Orhunbilge, 2000: 291).

Kruskal-Wallis testini tanımlayabilmek için önce Wilcoxon Sıra-Toplam testini tanımlamak gerekir. Wilcoxon Sıra-Toplam testi, iki bağımsız basit tesadüfi örnek sonuçlarından hareketle, sürekli bir değişkeni olan iki ana kütlelerin, birbirine benzeyip benzemediğinin araştırılmasında kullanılan parametrik olmayan bir istatistik testidir (Orhunbilge, 2000: 284). Kruskal-Wallis testi, Wilcoxon Sıra-Toplam testinin ikiden fazla ana kütle için geliştirilmiş bir uzantısıdır. İkiden fazla ana kütlelerden bağımsız örnekler çekilerek uygulanan bu testte, ilgili ana kütlelerin benzer yapıda olup olmadıkları araştırılmaktadır. Tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan alternatifidir (Orhunbilge, 2000; 300).

3.3.5. Araştırmanın Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliğini test etmek için ölçeğin tamamının tutarlılığına bakılmış ve Cronbach Alfa testi uygulanmıştır.

Özellikle sosyal bilimlerde nominal ve ordinal ölçekler oluşturulurken yapılan ölçümlerin gerçekleri yansıtip yansıtmadığının araştırılmasında kullanılan yöntem Geçerlilik Analizi (Reliability Analysis) adı verilmektedir. Bir ölçümün geçerli olması için, bireylerin gerçek eğilimlerini yansıtması gerekmektedir. Bireylerin cevapları (ölçümler), gerçek görüş veya tercihlerini ve ancak belirli bir grup tarafından bilinebilecek (gizli) hata terimi içermektedir. Cevapların (ölçümlerin) geçerliliği bu hataya oranla gerçek görüş ve tercih oranının yüksek olmasına bağlıdır. Yapılan çalışmaya herhangi bir istatistiki yöntem uygulanmadan önce, geçerlilik analizinin uygulanması gerekmektedir. Bu amaçla kullanılan geçerlilik katsayıları, Cronbach Alpha, Spearman-Brown Yarım Geçerlilik Katsayısı, Guttman Geçerlilik Katsayısı, Paralel Geçerlilik Katsayısı ve Tam Paralel Model'dir. Bunlar içinden en yaygın olarak kullanılan geçerlilik ölçüsü Cronbach Alpha'dır (Orhunbilgi, 2010:11-14). Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alfa katsayısı yöntemi, maddeler doğru-yanlış olacak şekilde puanlanmadığında, 1-3, 1-4, 1-5 gibi puanlandığında, kullanılması uygun olan bir iç tutarlılık tahmin yöntemidir. Cronbach alfa katsayısı, ölçekte yer alan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır (Ercan-Kan, 2004: 213). İlgili ölçeğin alfa katsayısı ne kadar yüksek olursa "bu ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbiriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yoklayan

maddelerden oluştuğu ya da tüm maddelerin o ölçüde birlikte çalıştığı” yorumu yapılır. Alfa katsayısı aşağıdaki gibi nitelendirilebilir (Alpar, 2010: 350);

- $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir,
- $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir bir ölçektir,
- $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik ölçeğinin geneline ilişkin Coranbach Alfa kat sayısı 0,747 olarak hesaplanmıştır ve yukarıdaki bilgiler ışığında kullanılan ölçek oldukça güvenilirdir.

3.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan 117 muhasebe meslek mensubunun demografik durumları, meslekleri ile ilgili düşünceleri ve tükenmişlik düzeyleri ortaya konularak, tükenmişlik düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişki araştırılarak analiz edilecektir.

3.4.1. Demografik Özelliklerin Değerlendirilmesi

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik durumlarına ilişkin sorulara verdikleri cevaplar, Tablo 2,'de yer almaktadır. Ayrıca demografik faktörler ayrı ayrı grafiklerle gösterilmiştir.

Tablo 2,'ye göre ankete katılan muhasebe meslek mensupları ile ilgili demografik bilgiler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Ankete katılanların %76,1'i erkek, %23,9'u ise kadındır. Buna göre, Kırklareli ili ve ilçelerinde bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının çoğunluğu erkektir.
- Ankete katılanların %55,6'sı 25-45 yaş aralığındadır. Buna göre, Kırklareli ilindeki muhasebe meslek mensuplarının çoğunluğunun genç yaşta olduğu

ifade edilebilir. (Ankette “25 ve daha az” şeklinde ifade edilen yaş gurubu, yukarıda 25 yaş olarak kabul edilmiştir. Söz konusu kabul yapılırken, 18 yaşında liseden mezun olan bir öğrencinin, 4 yıl lisans eğitimini ara vermeden tamamladığında 22 yaşında olacağı, 3 yıl olan muhasebe stajını tamamladığında da 25 yaşında olacağı öngörülmüştür. Bu hesaba göre, kişinin daha erken yaşta meslek mensubu olabilmesi için, ilk öğrenimine 7 yaşından önce başlaması gerekir ki bu da istisnai bir durumdur.)

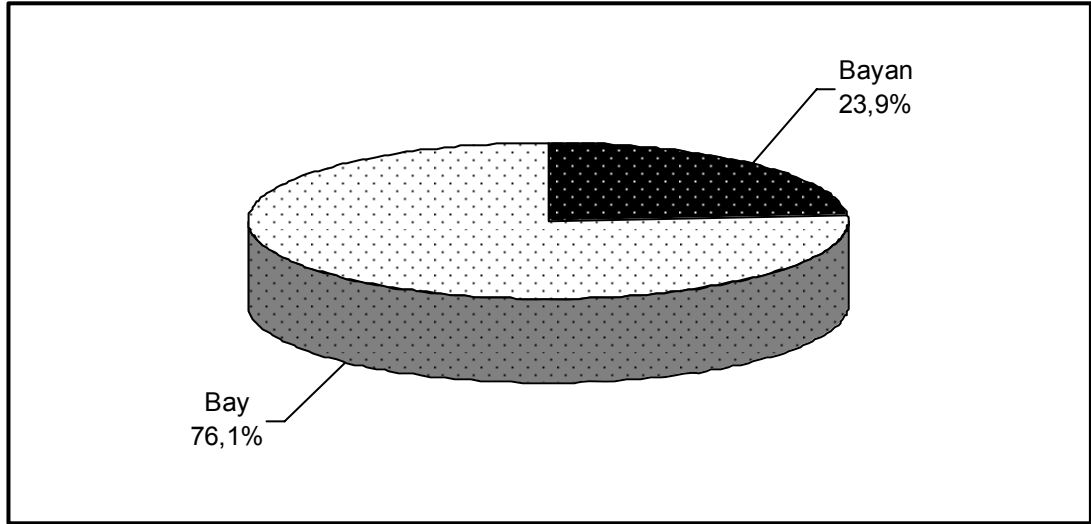
- Ankete katılan meslek mensuplarının %72,6’sı lisans, %8,5’i ön lisans mezunudur. Bu da, Kırklareli ilindeki meslek mensuplarının eğitim düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.
- Ankete katılan meslek mensuplarının %89,7’si SMMM ünvanına sahiptir. SMMM ünvanına sahip meslek mensupları oranının (%89,7), lisans mezunu meslek mensubu oranından (%72,6) yüksek olması, bazı ön lisans ve hatta lise mezunu meslek mensuplarının da SMMM ünvanına sahip olduğunu gösterir ki, bu durum Kırklareli ilindeki meslek mensuplarının gelişmeye ve ilerlemeye açık vizyonları olduğunu bir göstergesi olarak yorumlanabilir.
- Ankete katılanların %87,1’i evlidir ve bunun bir sonucu olarak, ankete katılanların %81,9’u çocuk sahibidir.
- Ankete katılanların %50,4’ü, aylık 2.000TL ve üzeri gelir elde ettiklerini beyan etmişlerdir. Anket formundaki en yüksek gelir düzeyi olması ve katılım oranının %50’nin üzerinde olması itibarıyla, Kırklareli ilinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının gelir düzeylerinin iyi olduğu ifade edilebilir.
- Ankete katılanların %52,1’inin meslekte 11 yıl ve üzeri çalışma tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.
- Ankete katılanların %47,9’u muhasebe meslek mensubu olmadan önce başka bir işte çalıştığını beyan etmiştir.

Tablo 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri

Demografik Bilgiler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		
• Erkek	89	76,1
• Kadın	28	23,9
Yaş		
• 25 ve daha küçük	2	1,7
• 26-35	32	27,4
• 36-45	31	26,5
• 46-55	25	21,4
• 56 ve daha büyük	27	23,0
Eğitim Durumu		
• Lise	18	15,4
• Ön Lisans	10	8,5
• Lisans	85	72,7
• Yüksek Lisans	4	3,4
• Doktora	0	0
Medeni Durum		
• Bekar	14	12
• Evli	102	87,1
• Boşanmış / Dul	1	0,09
Çocuk		
• Evet	96	18,1
• Hayır	21	81,9
Gelir Durumu		
• 1000 TL ve altı	8	6,8
• 1001-1500TL	16	13,7
• 1501-2000TL	34	29,1
• 2001TL ve üzeri	59	50,4
Unvan		
• SM	12	10,3
• SMMM	105	89,7
• YMM	0	0
Çalışma Yılı		
• 1-5 yıl	30	25,6
• 6-10 yıl	26	22,2
• 11 yıl ve üzeri	61	52,2
Farklı İşte Çalışma		
• Evet	56	47,9
• Hayır	61	52,1

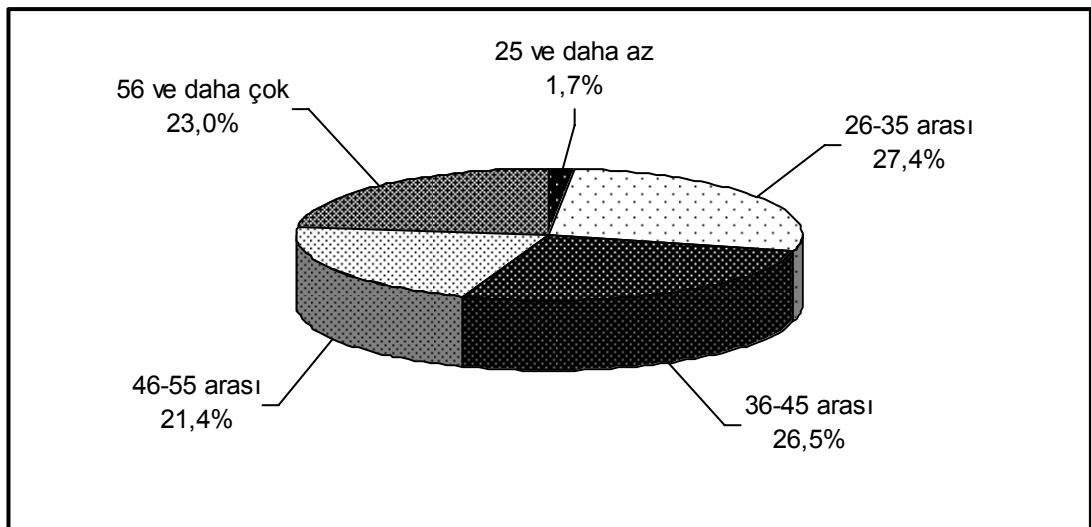
Şekil 1, ankete katılanların cinsiyet dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 23,9'u kadın, % 76,1'i de erkektir.

Şekil 1: Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı



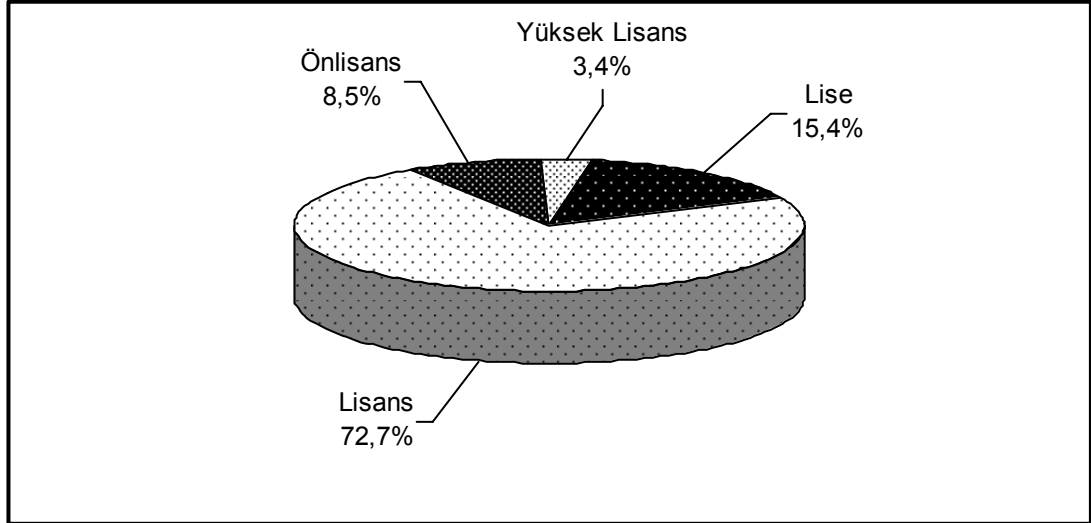
Şekil 2'den görüleceği üzere, ankete katılanların % 1,7'si 25 yaş ve daha küçük, % 27,4'ü 26-35 yaş arası, % 26,5'i 36-45 yaş arası, % 21,4'ü 46-55 yaş arası ve % 23'ü 56 ve üzeri yaştadır. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğunu genç yaştaki meslek mensuplarının oluşturduğu söylenebilir.

Şekil 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Dağılımı



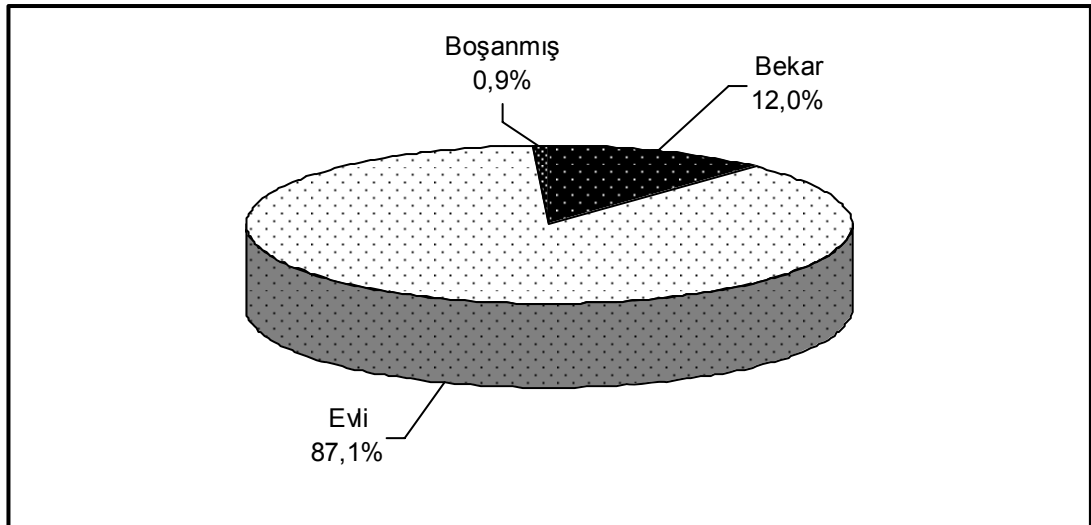
Şekil 3'te ankete katılan meslek mensuplarının eğitim düzeylerine göre dağılımı görülmektedir. Buna göre, ankete katılan meslek mensuplarının % 15,4'ü lise, % 8,5'i ön lisans, % 72,7'si lisans ve % 3,4'ü yüksek lisans mezunudur.

Şekil 3: Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı



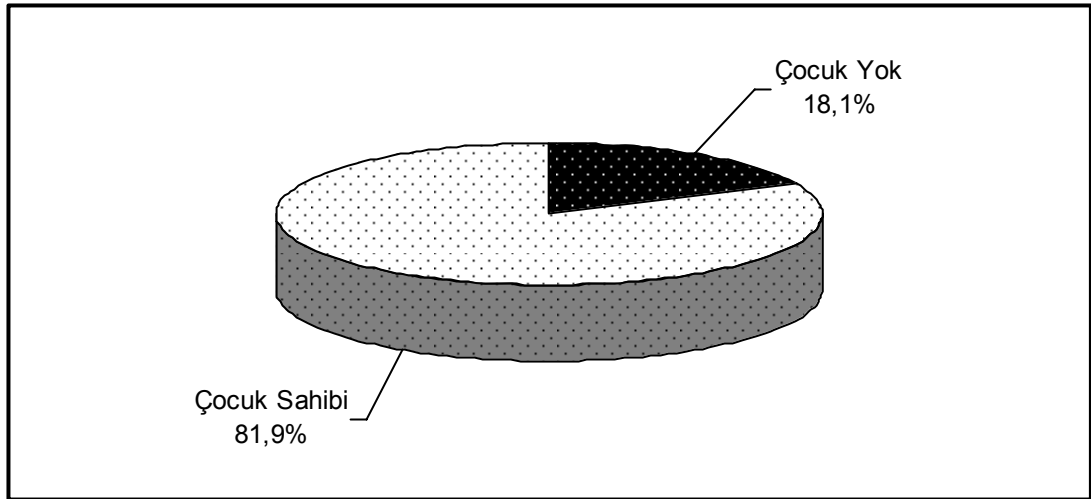
Şekil 4'te ankete katılan meslek mensuplarının medeni durumlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre, ankete katılanların % 12'si bekar, % 87,1'i evli ve % 0,9'u ise boşanmıştır.

Şekil 4: Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durumları



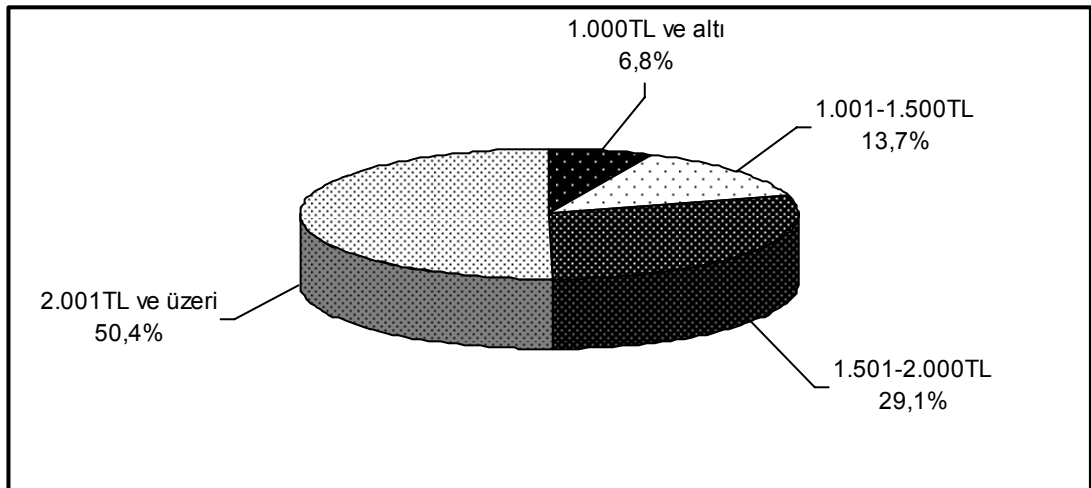
Şekil 5, ankete katılan meslek mensuplarının çocuk sahipliğine ilişkin bilgileri göstermektedir. Buna göre, ankete katılan meslek mensuplarının % 18,1'u çocuksuz iken, % 81,9'i en az bir çocuk sahibidir. Bu durum, meslek mensuplarının % 87,1'inin evli olmasının doğal bir sonucu olarak yorumlanabilir.

Şekil 5: Muhasebe Meslek Mensuplarının Çocuk Sahipliğine Göre Durumları



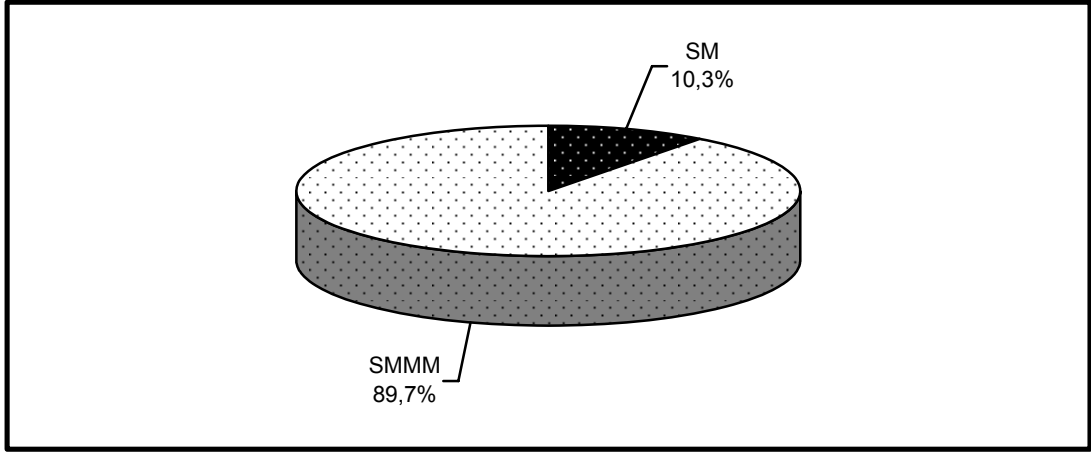
Şekil 6, ankete katılan meslek mensuplarının gelir düzeylerini göstermektedir. Buna göre, meslek mensuplarının % 6,8'i 1.000TL ve altında gelir elde ederken, % 13,7'si 1.001-1.500TL düzeyinde, % 29,1'i 1.501-2.000TL düzeyinde, % 50,4'ü ise 2.001TL ve üzerinde gelir elde etmektedir.

Şekil 6: Muhasebe Meslek Mensuplarının Aylık Gelir Düzeyleri



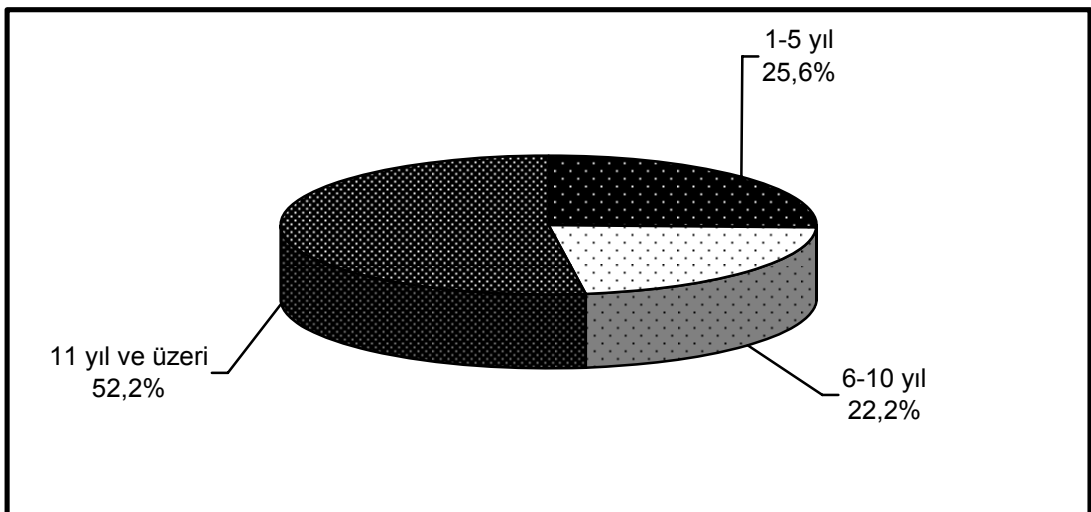
Şekil 7, ankete katılan meslek mensuplarının unvanlarına göre dağılımlarını göstermektedir. Buna göre, ankete katılan meslek mensuplarının % 89,7'si SMMM iken, % 10,3'ü SM'dir. Buna karşılık, ankete katılan YMM olmamıştır.

Şekil 7: Muhasebe Meslek Mensuplarının Unvan Dağılımları



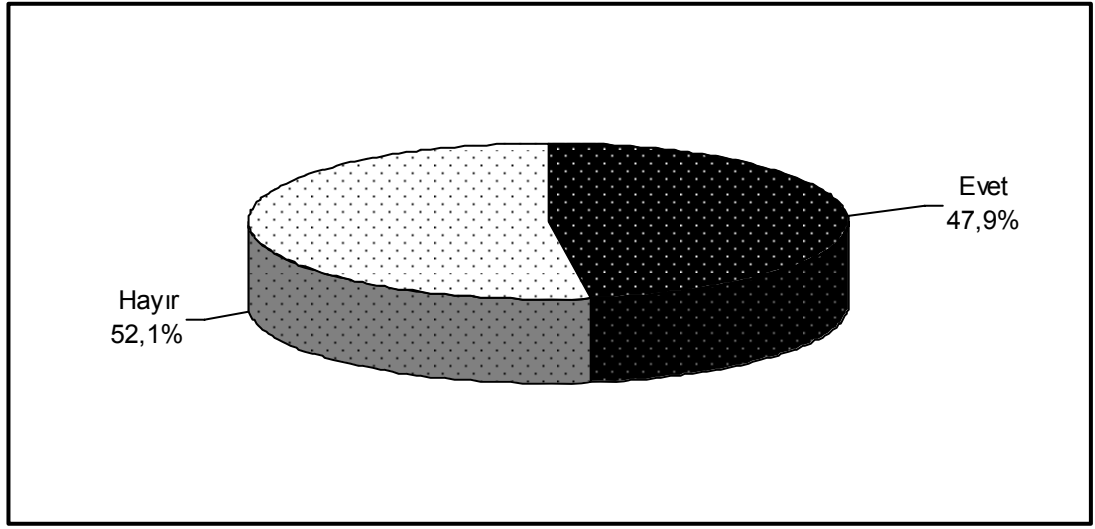
Şekil 8, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının meslekteki hizmet sürelerini göstermektedir. Buna göre, ankete katılan meslek mensuplarının % 25,6'sının meslekteki hizmet süresi 1-5 yıl arasında iken, % 22,2'sinin 6-10 yıl ve % 52,2'sinin ise 11 yıl üzeri hizmet süresi bulunmaktadır. Bu durum, Kırklareli ilindeki meslek mensuplarının mesleklerinde tecrübeli olduklarını göstermektedir.

Şekil 8: Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı



Şekil 9, ankete katılan meslek mensuplarının, muhasebe mesleğini icra etmeden önce başka bir işte çalışıp çalışmadıklarını göstermektedir. Buna göre, ankete katılan meslek mensuplarının % 47,9'u muhasebe mesleğine başlamadan önce başka işlerde çalışmış iken, % 52,1'i meslek olarak sadece muhasebe mesleğini icra etmişlerdir.

Şekil 9: Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Mesleğinden Önce Başka Bir Meslek İcra Edip Etmemelerine Göre Dağılımları



3.4.2. Meslekle İlgili Düşüncelerinin Değerlendirilmesi

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının meslekleriyle ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla hazırlanan sorulara verilen cevapların dağılımları Tablo 3'de yer almaktadır. Buna göre, Tablo 3'ü aşağıda şekilde özetlemek mümkündür:

- Ankete katılan meslek mensuplarının % 80,3'ü "muhasebe mesleğini isteyerek seçtiklerini", % 77,8'i "muhasebe mesleğini severek yaptıklarını" ve yine % 77,8'i "muhasebe mesleğini kendine uygun bulduğunu" ifade etmişlerdir. Bu durumun, analiz edilecek olan meslek mensuplarındaki tükenmişlik düzeyini negatif yönde etkilemesi yani tükenmişlik düzeyini azaltıcı bir etkisinin olması beklenmektedir.

- Ankete katılan meslek mensuplarının % 78,6'sı "muhasabe mesleğinin toplumda hak ettiği değerde" olmadığını düşünmektedirler.
- Ankete katılan meslek mensuplarının % 84,7'si, "daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldığını ve almak istediğini" ifade ederken, % 72,7'si "mesleğin kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğunu" ifade etmiştir.
- Ankete katılan meslek mensuplarının % 62,3'ü "mükelleflerin mesleğe değer vermediğini", % 56,3'ü ise "hizmetleri karşılığında mükelleflerin kendilerini takdir etmediğini" düşünmektedirler. Bu durumun, analiz edilecek olan meslek mensuplarındaki tükenmişlik düzeyini pozitif yönde etkilemesi yani tükenmişlik düzeyini arttırıcı bir etkisinin olması beklenmektedir.
- Ankete katılan meslek mensupları, "meslek mensuplarının çalışma sırasında ve dışında birbirlerine her zaman destek olduğu"na dair soruya eşit oranda (% 29,1) "katılıyorum" ve "katılmıyorum" cevabı vermişlerdir.
- Ankete katılan meslek mensuplarının % 47'si "meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısını" yetersiz görmektedir.

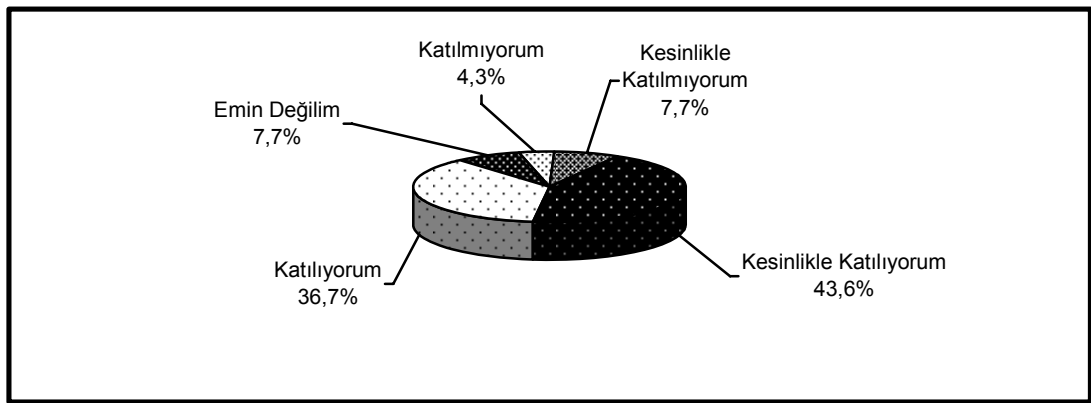
Tablo 3: Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekleri İle İlgili Düşünceleri

Meslekle İlgili Sorular		Katılma Düzeyi				
		1	2	3	4	5
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim.	Sayı Yüzde	9 7,7	5 4,3	9 7,7	43 36,7	51 43,6
Mesleği severek yapıyorum.	Sayı Yüzde	8 6,8	6 5,1	12 10,3	45 38,5	46 39,3
Mesleği kendime uygun buluyorum.	Sayı Yüzde	5 4,3	6 5,1	15 12,8	46 39,3	45 38,5
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği değerdedir.	Sayı Yüzde	43 36,7	49 41,9	12 10,3	10 8,5	3 2,6
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim.	Sayı Yüzde	8 6,8	8 6,8	2 1,7	62 53,1	37 31,6
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.	Sayı Yüzde	8 6,8	15 12,8	9 7,7	54 46,2	31 26,5
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor.	Sayı Yüzde	30 25,5	43 36,8	27 23,1	14 12	3 2,6
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor.	Sayı Yüzde	24 20,4	42 35,9	32 27,4	14 12	5 4,3
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir.	Sayı Yüzde	10 8,5	34 29,1	32 27,3	34 29,1	7 6
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir.	Sayı Yüzde	20 17,1	35 29,9	32 27,4	26 22,2	4 3,4

(1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Emin Değilim, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum)

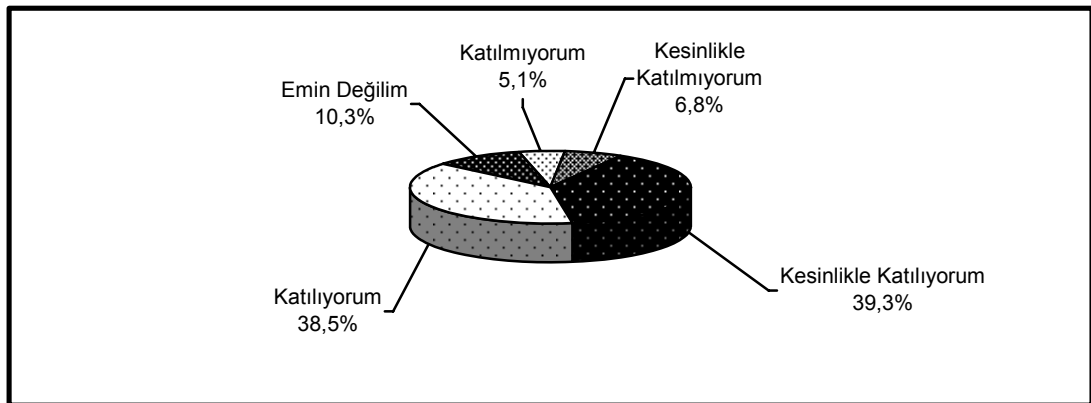
Şekil 10, ankete katılan meslek mensuplarının “muhasabe mesleğini isteyerek seçtim” ifadesine verdiği cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 43,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, % 36,7’i “katılıyorum”, % 7,7’si “emin değilim”, % 4,3’ü “katılmıyorum” ve % 7,7’si “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Şekil 10: “Muhasabe Mesleğinin İsteyerek Seçtim” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



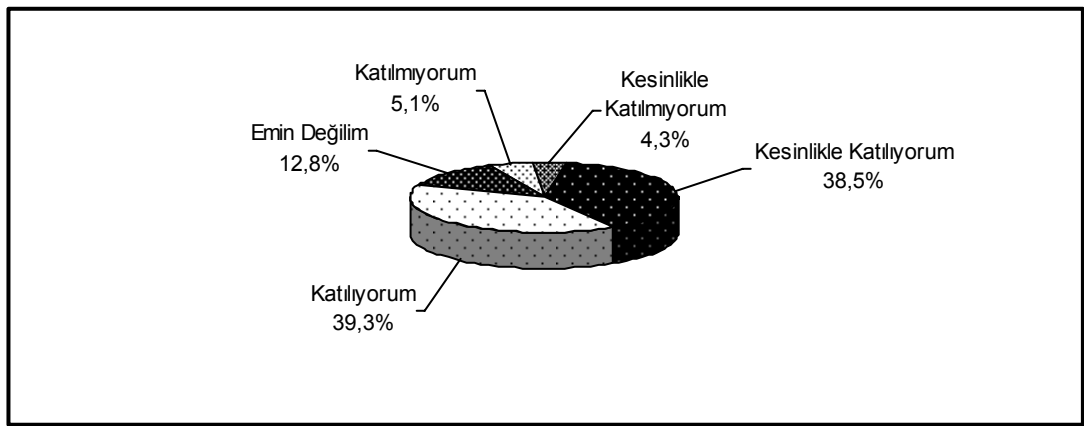
Şekil 11, ankete katılan meslek mensuplarının “mesleği severek yapıyorum” ifadesine verdikleri cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 39,3’ü “kesinlikle katılıyorum”, % 38,5’i “katılıyorum”, % 10,3’ü “emin değilim”, % 5,1’i “katılmıyorum” ve % 6,8’i “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Şekil 11: “Mesleği severek yapıyorum” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



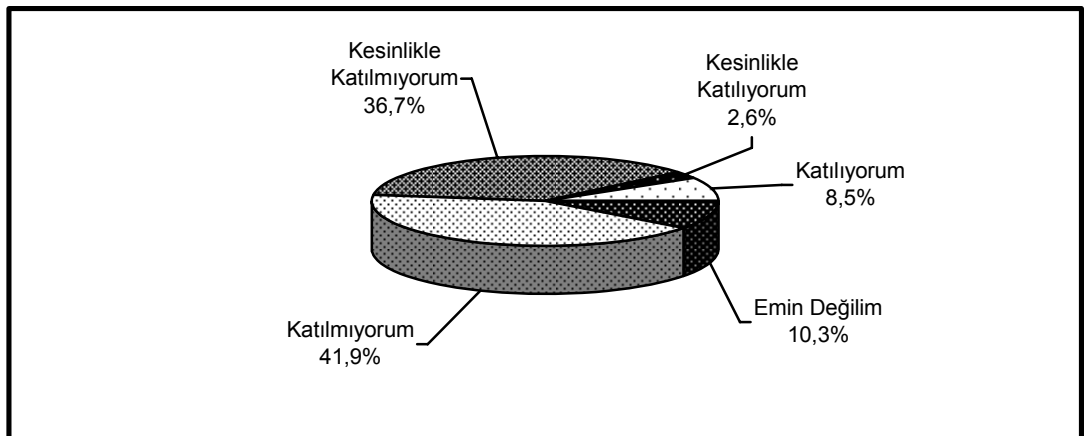
Şekil 12, ankete katılan meslek mensuplarının “mesleği kendime uygun buluyorum” ifadesine verdikleri cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 38,5’i “kesinlikle katılıyorum”, % 39,3’ü “katılıyorum”, % 12,8’i “emin değilim”, % 5,1’i “katılmıyorum” ve % 4,3’ü “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Şekil 12: “Mesleği Kendime Uygun Buluyorum” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



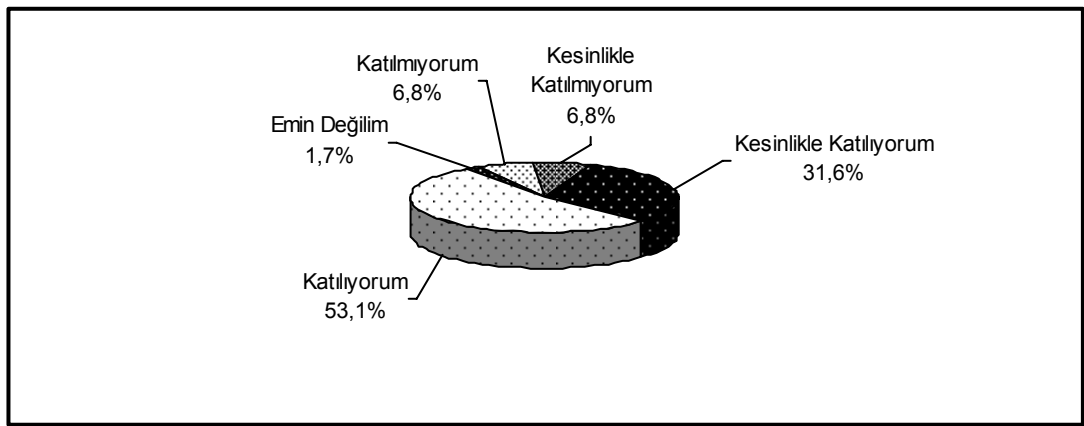
Şekil 13, ankete katılan meslek mensuplarının “muhasabe mesleği toplumda hak ettiği yerededir” ifadesine verdikleri cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 36,7’si “kesinlikle katılmıyorum”, % 41,9’u “katılmıyorum”, % 10,3’ü “emin değilim”, % 8,5’i “katılıyorum” ve % 2,6’sı “kesinlikle katılıyorum” cevaplarını vermişlerdir.

Şekil 13: “Muhasebe Mesleği Toplumda Hak Ettiği Yerededir” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



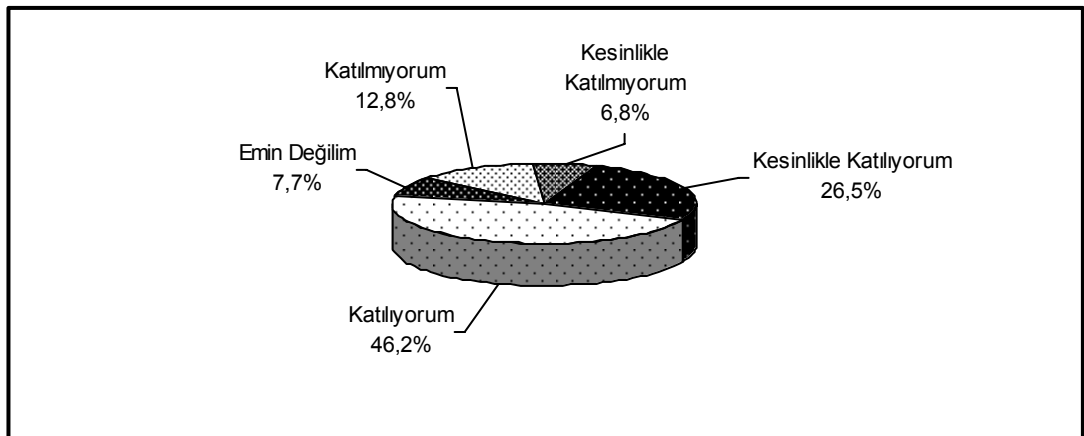
Şekil 14, ankete katılan meslek mensuplarının “daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim” ifadesine verdikleri cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 31,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, % 53,1’i “katılıyorum”, % 1,7’si “emin değilim”, % 6,8’i “katılmıyorum” ve % 6,8’i “kesinlikle katılmıyorum” cevaplarını vermişlerdir.

Şekil 14: “Daha Önce Hizmet İçi Eğitim Ya da Kurs Aldım ve Almak İsterim” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



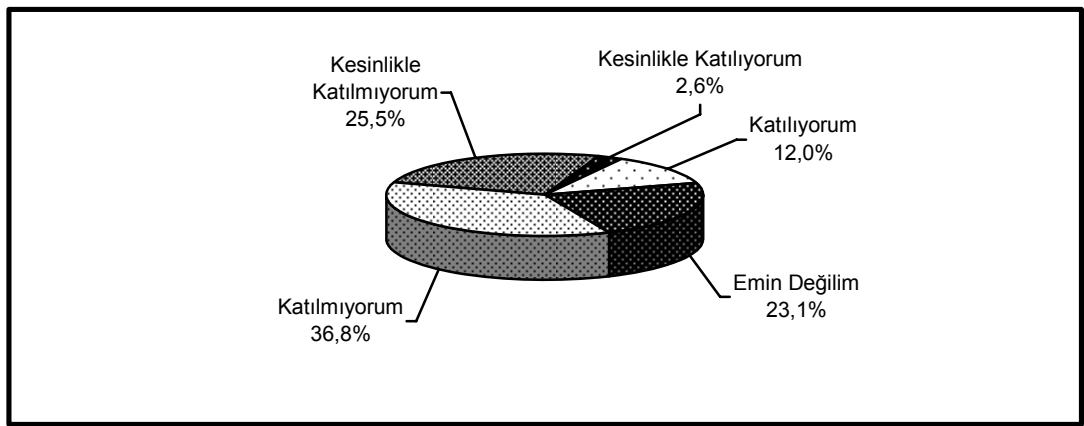
Şekil 15, ankete katılan meslek mensuplarının “mesleğim kişisel gelişime katkıda bulunuyor” ifadesine verdikleri cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 26,5’i “kesinlikle katılıyorum”, % 46,2 “katılıyorum”, % 7,7’si “emin değilim”, % 12,8’i “katılmıyorum” ve % 6,8’i “kesinlikle katılmıyorum” cevaplarını vermişlerdir.

Şekil 15: “Mesleğim Kişisel Gelişime Katkıda Bulunuyor” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



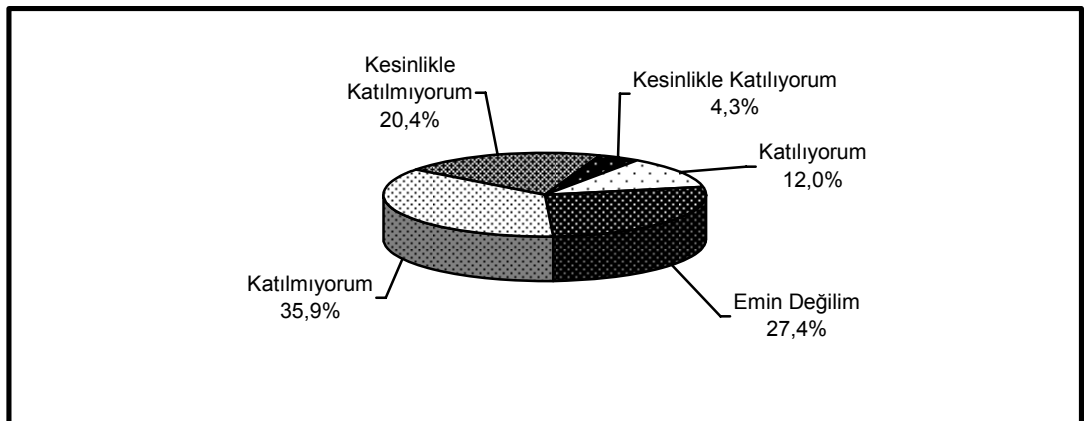
Şekil 16, ankete katılan meslek mensuplarının “mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor” ifadesine verdikleri cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 2,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, % 12’si “katılıyorum”, % 23,1’i “emin değilim”, % 36,8’i “katılmıyorum” ve % 25,5’i “kesinlikle katılmıyorum” cevaplarını vermişlerdir.

Şekil 16: “Mükelleflerimiz Mesleğimize Değer Veriyor” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



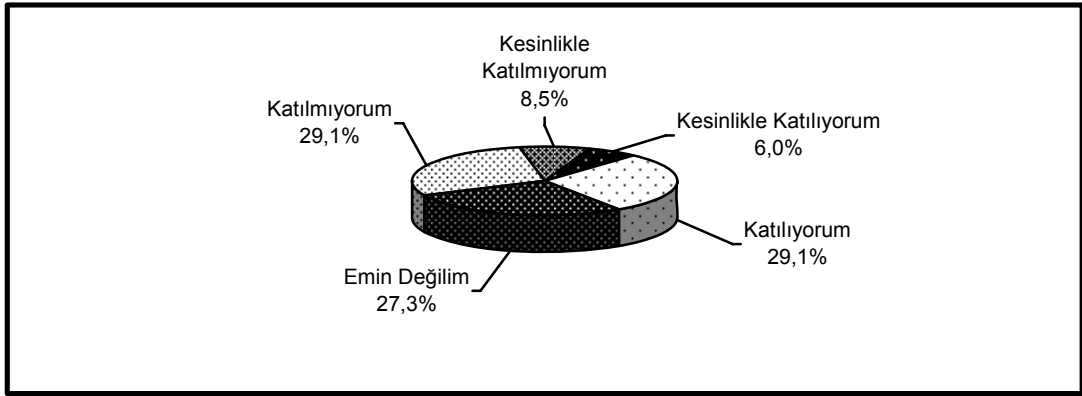
Şekil 17, ankete katılan meslek mensuplarının “mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor” ifadesine verdikleri cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 4,3’ü “kesinlikle katılıyorum”, % 12’si “katılıyorum”, % 27,4’ü “emin değilim”, % 35,9’u “katılmıyorum” ve % 20,4’ü “kesinlikle katılmıyorum” cevaplarını vermişlerdir.

Şekil 17: “Mükelleflerimiz Vermiş Olduğumuz Hizmet Konusunda Bizleri Takdir Ediyor” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



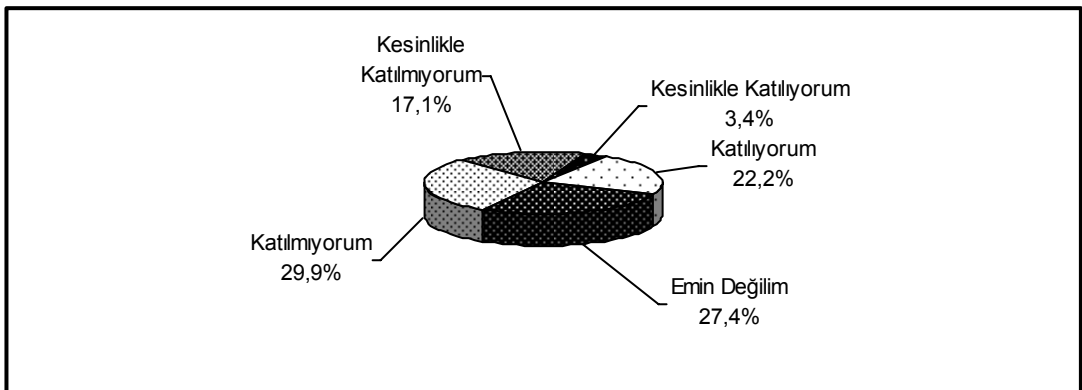
Şekil 18, ankete katılan meslek mensuplarının “meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir” ifadesine verdikleri cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 6’sı “kesinlikle katılıyorum”, % 29,1’i “katılıyorum”, % 27,3’ü “emin değilim”, % 29’u “katılmıyorum” ve % 8,5’i “kesinlikle katılmıyorum” cevaplarını vermişlerdir.

Şekil 18: “Meslek Mensupları Birbirlerine Çalışma Sırasında Veya Dışında Her Zaman Destek Vermektedir” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



Şekil 19, ankete katılan meslek mensuplarının “Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir” ifadesine verdikleri cevapların yüzdesel dağılımını göstermektedir. Buna göre, ankete katılanların % 3,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, % 22,2’si “katılıyorum”, % 27,4’ü “emin değilim”, % 29,9’u “katılmıyorum” ve % 17,1’i “kesinlikle katılmıyorum” cevaplarını vermişlerdir.

Şekil 19: “Meslekle İlgili Kurumların Mesleğe Katkısı Yeterlidir” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı



Çalışmanın bu kısmına kadar analiz edilen anket sonuçlarında, ankete katılan meslek mensuplarının demografik durumları ve meslekle ilgili düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Aşağıdaki analizlerde ise, meslek mensuplarının meslekle ilgili düşünceleri üzerinde demografik durumlarının muhtemel etkileri istatistiki analizlerle ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

Bu bağlamda Tablo 4, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar üzerinde cinsiyet faktörünün etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelerine verdikleri tüm cevapların Mann-Whitney U test değeri $p>0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda cinsiyetlere göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Tablo 5, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar üzerinde yaş faktörünün etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelerine verdikleri tüm cevapların Kruskal Wallis test değeri $p>0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda yaş dağılımlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Tablo 6, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar üzerinde eğitim durumlarının etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelerine verdikleri tüm cevapların Kruskal Wallis test değeri $p>0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda meslek mensuplarının eğitim durumlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Tablo 7, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar üzerinde medeni durumlarının etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelerine verdikleri tüm cevapların Kruskal Wallis test değeri $p>0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda meslek mensuplarının medeni durumlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Tablo 8, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar üzerinde çocuk sahibi olup olmamanın ve çocuk sayısının etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelerine verdikleri tüm cevapların Kruskal Wallis test değeri $p > 0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda çocuk sayıları dağılımlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Tablo 9, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar üzerinde gelir durumunun etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, “Mesleği kendime uygun buluyorum” ve “Mesleğim kişisel gelişime katkıda bulunuyor” ifadelerine verilen cevapların Kruskal Wallis test değeri $p < 0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda aylık gelir durumları dağılımlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olduğu ve diğer meslekle ilgili ifadelerde ise Kruskal Wallis test değeri $p > 0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda gelir durumuna göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Gelir durumuna göre istatistiksel anlamlı farklılıklar tespit edilen ifadelerle ilgili olarak Tablo 10 incelendiğinde, meslek mensuplarının gelir düzeyleri arttıkça mesleği kendilerine daha yakın bulduğu ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğuna daha çok inandıkları, tam tersi durumda, yani gelir düzeyleri azaldıkça mesleği kendilerine uygun bulmadıkları ve mesleğin kişisel gelişimlerine katkıda bulunmadığına inandıkları görülmektedir.

Tablo 11, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar üzerinde unvanlarının etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, “Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim” ifadesinde Mann-Whitney U test değeri $p < 0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda mesleki unvan dağılımlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olduğu ve diğer meslekle ilgili ifadelerde ise Mann-Whitney U test değeri $p > 0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda mesleki unvan dağılımlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Mesleki unvana göre istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilen ifade ile ilgili olarak Tablo 12 incelendiğinde, Serbest Muhasebecilerin kurslar almak hakkındaki görüşlerinde kararsız oldukları, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin ise bu konuda istekli oldukları söylenebilir.

Tablo 13, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelere verdikleri cevaplar üzerinde meslekteki tecrübe sürelerinin etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelere verdikleri tüm cevapların Kruskal Wallis test değeri $p>0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda çalışma yılı dağılımlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Tablo 14, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelere verdikleri cevaplar üzerinde muhasebecilikten önce başka bir işte çalışıp çalışmama durumlarının etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, “Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim” ifadesinde Mann-Whitney U test değeri $p<0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda meslek dışında daha önce bir işte çalışma dağılımlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olduğu ve diğer meslekle ilgili ifadelerde ise Mann-Whitney U test değeri $p>0,05$ olduğundan, verilen cevaplarda meslek dışında daha önce bir işte çalışma dağılımlarına göre istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olmadığı söylenebilir.

Meslekten önce başka bir işte çalışıp çalışmama durumuna göre istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilen ifade ile ilgili olarak Tablo 15 incelendiğinde, daha önce meslek dışında çalışmış olanların muhasebe mesleğini isteyerek seçme konusunda istekli düzeyde olduğu ($X = 3,7$ ve Standart Sapma $\pm 1,35$), daha önce muhasebe mesleğinde çalışmayanların ise mesleği daha da çok isteyerek seçtiği ($X = 4,3$ ve Standart Sapma $\pm 0,9$) söylenebilir.

Tablo 4: Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Cinsiyet Faktörünün Etkisi

	Cinsiyet	Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	Mesleği severek yapıyorum	Mesleği kendime uygun buluyorum	Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yeredir	Daha önce hizmet içi eğitim yada kurs aldım ve almak isterim	Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir
Ortalama	Erkek	4,03	3,94	4,01	1,99	3,91	3,74	2,34	2,51	2,93	2,73
	Kadın	4,07	4,11	4,07	1,96	4,11	3,68	2,14	2,21	3,00	2,39
	Total	4,04	3,98	4,03	1,98	3,96	3,73	2,29	2,44	2,95	2,65
Standart Sapma	Erkek	1,24	1,23	1,12	1,04	1,16	1,20	1,08	1,09	1,10	1,11
	Kadın	0,98	0,88	0,81	1,00	0,92	1,16	1,01	1,03	1,05	1,10
	Total	1,18	1,15	1,05	1,03	1,11	1,19	1,06	1,08	1,08	1,11
Sayı	Erkek	89,00	89,00	89,00	89,00	89,00	89,00	89,00	89,00	89,00	89,00
	Kadın	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00
	Total	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00	117,00
Yüzde Dağılımı	Erkek	0,76	0,76	0,76	0,76	0,76	0,76	0,76	0,76	0,76	0,76
	Kadın	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24
	Total	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
p değerleri		0,721	0,935	0,733	0,981	0,644	0,706	0,401	0,231	0,733	0,177

Tablo 5: Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Yaş Faktörünün Etkisi

	Yaşınız	Ortalama Değer	Standart Sapma	Sayı	Yüzde Dağılımı	Kruskal Wallis Testi p değerleri
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	25 ve daha az	4,50	0,71	2	1,70%	0,567
	26-35 arası	3,75	1,52	32	27,40%	
	36-45 arası	4,29	1,07	31	26,50%	
	46-55 arası	4,16	0,90	25	21,40%	
	56 ve daha çok	3,96	1,06	27	23,10%	
	Total	4,04	1,18	117	100,00%	
Mesleği severek yapıyorum	25 ve daha az	4,00	1,41	2	1,70%	0,551
	26-35 arası	3,81	1,28	32	27,40%	
	36-45 arası	3,94	1,18	31	26,50%	
	46-55 arası	3,88	1,20	25	21,40%	
	56 ve daha çok	4,33	0,88	27	23,10%	
	Total	3,98	1,15	117	100,00%	
Mesleği kendime uygun buluyorum	25 ve daha az	3,50	0,71	2	1,70%	0,602
	26-35 arası	3,81	1,28	32	27,40%	
	36-45 arası	4,23	0,80	31	26,50%	
	46-55 arası	3,92	1,19	25	21,40%	
	56 ve daha çok	4,19	0,88	27	23,10%	
	Total	4,03	1,05	117	100,00%	
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerededir	25 ve daha az	2,00	0,00	2	1,70%	0,272
	26-35 arası	1,66	0,70	32	27,40%	
	36-45 arası	1,97	1,08	31	26,50%	
	46-55 arası	2,36	1,25	25	21,40%	
	56 ve daha çok	2,04	1,02	27	23,10%	
	Total	1,98	1,03	117	100,00%	
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	25 ve daha az	4,00	0,00	2	1,70%	0,052
	26-35 arası	4,25	0,72	32	27,40%	
	36-45 arası	4,23	0,99	31	26,50%	
	46-55 arası	3,80	1,32	25	21,40%	
	56 ve daha çok	3,44	1,28	27	23,10%	
	Total	3,96	1,11	117	100,00%	
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	25 ve daha az	3,00	1,41	2	1,70%	0,54
	26-35 arası	3,75	1,27	32	27,40%	
	36-45 arası	4,00	0,93	31	26,50%	
	46-55 arası	3,44	1,39	25	21,40%	
	56 ve daha çok	3,70	1,14	27	23,10%	
	Total	3,73	1,19	117	100,00%	
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	25 ve daha az	2,50	0,71	2	1,70%	0,178
	26-35 arası	1,97	0,90	32	27,40%	
	36-45 arası	2,52	1,21	31	26,50%	
	46-55 arası	2,52	0,92	25	21,40%	
	56 ve daha çok	2,19	1,14	27	23,10%	
	Total	2,29	1,06	117	100,00%	
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	25 ve daha az	4,00	0,00	2	1,70%	0,18
	26-35 arası	2,22	1,07	32	27,40%	
	36-45 arası	2,58	1,12	31	26,50%	
	46-55 arası	2,44	0,96	25	21,40%	
	56 ve daha çok	2,41	1,12	27	23,10%	
	Total	2,44	1,08	117	100,00%	
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	25 ve daha az	3,50	0,71	2	1,70%	0,844
	26-35 arası	3,03	1,18	32	27,40%	
	36-45 arası	2,97	0,98	31	26,50%	
	46-55 arası	2,96	1,27	25	21,40%	
	56 ve daha çok	2,78	0,93	27	23,10%	
	Total	2,95	1,08	117	100,00%	
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	25 ve daha az	3,50	0,71	2	1,70%	0,477
	26-35 arası	2,41	1,10	32	27,40%	
	36-45 arası	2,74	1,24	31	26,50%	
	46-55 arası	2,64	0,95	25	21,40%	
	56 ve daha çok	2,78	1,12	27	23,10%	
	Total	2,65	1,11	117	100,00%	

Tablo 6: Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Eğitim Durumunun Etkisi

	Eğitim Durumunuz	Ortalama	Standart Sapma	Sayı	Yüzde Dağılımı	Kruskal Wallis Testi p değerleri
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	Lise	4,06	1,39	18	15,40%	0,395
	Önlisans	4,60	0,52	10	8,50%	
	Lisans	3,98	1,17	85	72,60%	
	Y.Lisans	4,00	1,41	4	3,40%	
	Total	4,04	1,18	117	100,00%	
Mesleği severek yapıyorum	Lise	4,11	1,37	18	15,40%	0,476
	Önlisans	4,20	0,79	10	8,50%	
	Lisans	3,91	1,16	85	72,60%	
	Y.Lisans	4,50	0,58	4	3,40%	
	Total	3,98	1,15	117	100,00%	
Mesleği kendime uygun buluyorum	Lise	3,89	1,53	18	15,40%	0,977
	Önlisans	4,10	0,88	10	8,50%	
	Lisans	4,04	0,98	85	72,60%	
	Y.Lisans	4,25	0,50	4	3,40%	
	Total	4,03	1,05	117	100,00%	
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir	Lise	2,11	1,13	18	15,40%	0,078
	Önlisans	1,70	0,95	10	8,50%	
	Lisans	1,93	0,99	85	72,60%	
	Y.Lisans	3,25	0,96	4	3,40%	
	Total	1,98	1,03	117	100,00%	
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	Lise	3,39	1,46	18	15,40%	0,282
	Önlisans	3,90	1,10	10	8,50%	
	Lisans	4,07	1,02	85	72,60%	
	Y.Lisans	4,25	0,50	4	3,40%	
	Total	3,96	1,11	117	100,00%	
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	Lise	3,56	1,34	18	15,40%	0,853
	Önlisans	3,70	1,25	10	8,50%	
	Lisans	3,78	1,17	85	72,60%	
	Y.Lisans	3,50	1,00	4	3,40%	
	Total	3,73	1,19	117	100,00%	
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	Lise	2,33	1,19	18	15,40%	0,921
	Önlisans	2,30	1,06	10	8,50%	
	Lisans	2,27	1,06	85	72,60%	
	Y.Lisans	2,50	0,58	4	3,40%	
	Total	2,29	1,06	117	100,00%	
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	Lise	2,50	1,38	18	15,40%	0,477
	Önlisans	2,90	1,37	10	8,50%	
	Lisans	2,35	0,98	85	72,60%	
	Y.Lisans	2,75	0,50	4	3,40%	
	Total	2,44	1,08	117	100,00%	
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	Lise	2,94	1,11	18	15,40%	0,933
	Önlisans	2,80	1,14	10	8,50%	
	Lisans	2,95	1,09	85	72,60%	
	Y.Lisans	3,25	0,96	4	3,40%	
	Total	2,95	1,08	117	100,00%	
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	Lise	3,00	1,24	18	15,40%	0,477
	Önlisans	2,80	1,23	10	8,50%	
	Lisans	2,56	1,07	85	72,60%	
	Y.Lisans	2,50	1,00	4	3,40%	
	Total	2,65	1,11	117	100,00%	

Tablo 7: Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Medeni Durumun Etkisi

	Medeni Durumunuz	Ortalama	Standart Sapma	Sayı	Yüzde Dağılımı	Kruskal Wallis Testi p değerleri
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	Bekar	4,14	1,23	14	12,00%	0,393
	Evli	4,04	1,18	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	3,00	0,00	1	0,90%	
	Total	4,04	1,18	117	100,00%	
Mesleği severek yapıyorum	Bekar	4,00	1,24	14	12,00%	0,934
	Evli	3,98	1,15	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	4,00	0,00	1	0,90%	
	Total	3,98	1,15	117	100,00%	
Mesleği kendime uygun buluyorum	Bekar	3,79	1,25	14	12,00%	0,712
	Evli	4,06	1,03	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	4,00	0,00	1	0,90%	
	Total	4,03	1,05	117	100,00%	
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir	Bekar	1,86	0,86	14	12,00%	0,924
	Evli	2,00	1,05	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	2,00	0,00	1	0,90%	
	Total	1,98	1,03	117	100,00%	
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	Bekar	4,07	0,92	14	12,00%	0,419
	Evli	3,93	1,14	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	5,00	0,00	1	0,90%	
	Total	3,96	1,11	117	100,00%	
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	Bekar	3,71	1,27	14	12,00%	0,992
	Evli	3,73	1,19	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	4,00	0,00	1	0,90%	
	Total	3,73	1,19	117	100,00%	
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	Bekar	2,36	1,01	14	12,00%	0,911
	Evli	2,28	1,08	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	2,00	0,00	1	0,90%	
	Total	2,29	1,06	117	100,00%	
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	Bekar	2,86	1,23	14	12,00%	0,328
	Evli	2,38	1,05	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	2,00	0,00	1	0,90%	
	Total	2,44	1,08	117	100,00%	
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	Bekar	2,86	1,29	14	12,00%	0,539
	Evli	2,97	1,06	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	2,00	0,00	1	0,90%	
	Total	2,95	1,08	117	100,00%	
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	Bekar	2,57	0,94	14	12,00%	0,794
	Evli	2,67	1,14	102	87,20%	
	Boşanmış /Dul	2,00	0,00	1	0,90%	
	Total	2,65	1,11	117	100,00%	

Tablo 8: Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Çocuk Sayısının Etkisi

	Çocuk Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Sayı	Yüzdesel Dağılım	K.Wallis Testi p değerler
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	0	3,71	1,62	21,00	17,90%	0,887
	1	4,30	0,88	37,00	31,60%	
	2	4,00	1,18	54,00	46,20%	
	3	4,00	1,00	3,00	2,60%	
	4	4,00	0,00	1,00	0,90%	
	5	4,00	0,00	1,00	0,90%	
	Total	4,04	1,18	117,00	100,00%	
Mesleği severek yapıyorum	0	3,81	1,44	21,00	17,90%	0,755
	1	4,05	1,05	37,00	31,60%	
	2	4,06	1,11	54,00	46,20%	
	3	3,33	1,53	3,00	2,60%	
	4	4,00	0,00	1,00	0,90%	
	5	3,00	0,00	1,00	0,90%	
	Total	3,98	1,15	117,00	100,00%	
Mesleği kendime uygun buluyorum	0	3,71	1,42	21,00	17,90%	0,656
	1	4,24	0,83	37,00	31,60%	
	2	3,98	1,04	54,00	46,20%	
	3	4,00	1,00	3,00	2,60%	
	4	5,00	0,00	1,00	0,90%	
	5	4,00	0,00	1,00	0,90%	
	Total	4,03	1,05	117,00	100,00%	
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerededir	0	1,67	0,66	21,00	17,90%	0,419
	1	2,00	1,00	37,00	31,60%	
	2	2,15	1,16	54,00	46,20%	
	3	1,33	0,58	3,00	2,60%	
	4	1,00	0,00	1,00	0,90%	
	5	2,00	0,00	1,00	0,90%	
	Total	1,98	1,03	117,00	100,00%	
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	0	4,24	0,83	21,00	17,90%	0,35
	1	3,86	1,16	37,00	31,60%	
	2	3,91	1,17	54,00	46,20%	
	3	4,67	0,58	3,00	2,60%	
	4	4,00	0,00	1,00	0,90%	
	5	2,00	0,00	1,00	0,90%	
	Total	3,96	1,11	117,00	100,00%	
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	0	3,71	1,38	21,00	17,90%	0,483
	1	3,81	1,10	37,00	31,60%	
	2	3,63	1,17	54,00	46,20%	
	3	3,67	1,53	3,00	2,60%	
	4	5,00	0,00	1,00	0,90%	
	5	5,00	0,00	1,00	0,90%	
	Total	3,73	1,19	117,00	100,00%	
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	0	2,00	0,95	21,00	17,90%	0,195
	1	2,65	1,23	37,00	31,60%	
	2	2,22	0,95	54,00	46,20%	
	3	1,67	0,58	3,00	2,60%	
	4	1,00	.	1,00	0,90%	
	5	2,00	.	1,00	0,90%	
	Total	2,29	1,06	117,00	100,00%	
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	0	2,48	1,25	21,00	17,90%	0,972
	1	2,49	1,10	37,00	31,60%	
	2	2,39	1,05	54,00	46,20%	
	3	2,67	0,58	3,00	2,60%	
	4	2,00	0,00	1,00	0,90%	
	5	2,00	0,00	1,00	0,90%	
	Total	2,44	1,08	117,00	100,00%	
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	0	2,90	1,30	21,00	17,90%	0,557
	1	2,97	0,96	37,00	31,60%	
	2	2,96	1,08	54,00	46,20%	
	3	3,00	1,00	3,00	2,60%	
	4	1,00	0,00	1,00	0,90%	
	5	4,00	0,00	1,00	0,90%	
	Total	2,95	1,08	117,00	100,00%	
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	0	2,76	1,18	21,00	17,90%	0,347
	1	2,70	1,13	37,00	31,60%	
	2	2,50	1,06	54,00	46,20%	
	3	2,67	0,58	3,00	2,60%	
	4	4,00	0,00	1,00	0,90%	
	5	5,00	0,00	1,00	0,90%	
	Total	2,65	1,11	117,00	100,00%	

Tablo 9: Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Aylık Gelir Düzeyinin Etkisi

	Aylık Geliriniz	Ortalama	Standart Sapma	Sayı	Yüzdesel Dağılım	Kruskal Wallis Testi p değerleri
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	1000 tl ve altı	3,38	1,77	8	6,80%	0,238
	1001-1500 tl	3,81	1,33	16	13,70%	
	1501-2000 tl	3,88	1,25	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	4,29	0,95	59	50,40%	
	Total	4,04	1,18	117	100,00%	
Mesleği severek yapıyorum	1000 tl ve altı	2,88	1,55	8	6,80%	0,141
	1001-1500 tl	4,06	1,06	16	13,70%	
	1501-2000 tl	4,00	1,18	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	4,10	1,05	59	50,40%	
	Total	3,98	1,15	117	100,00%	
Mesleği kendime uygun buluyorum	1000 tl ve altı	2,88	1,46	8	6,80%	0,038
	1001-1500 tl	4,13	1,02	16	13,70%	
	1501-2000 tl	3,94	1,04	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	4,20	0,92	59	50,40%	
	Total	4,03	1,05	117	100,00%	
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir	1000 tl ve altı	1,25	0,46	8	6,80%	0,117
	1001-1500 tl	2,06	1,18	16	13,70%	
	1501-2000 tl	2,06	0,92	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	2,02	1,07	59	50,40%	
	Total	1,98	1,03	117	100,00%	
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	1000 tl ve altı	4,00	0,53	8	6,80%	0,91
	1001-1500 tl	4,06	0,93	16	13,70%	
	1501-2000 tl	4,09	0,90	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	3,85	1,31	59	50,40%	
	Total	3,96	1,11	117	100,00%	
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	1000 tl ve altı	2,63	1,51	8	6,80%	0,037
	1001-1500 tl	3,94	1,29	16	13,70%	
	1501-2000 tl	3,65	0,95	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	3,86	1,18	59	50,40%	
	Total	3,73	1,19	117	100,00%	
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	1000 tl ve altı	1,50	0,76	8	6,80%	0,064
	1001-1500 tl	2,13	0,89	16	13,70%	
	1501-2000 tl	2,21	1,01	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	2,49	1,12	59	50,40%	
	Total	2,29	1,06	117	100,00%	
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	1000 tl ve altı	2,13	1,25	8	6,80%	0,725
	1001-1500 tl	2,31	1,01	16	13,70%	
	1501-2000 tl	2,41	1,05	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	2,53	1,10	59	50,40%	
	Total	2,44	1,08	117	100,00%	
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	1000 tl ve altı	2,38	1,19	8	6,80%	0,456
	1001-1500 tl	3,13	1,02	16	13,70%	
	1501-2000 tl	3,03	1,03	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	2,93	1,11	59	50,40%	
	Total	2,95	1,08	117	100,00%	
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	1000 tl ve altı	2,25	1,04	8	6,80%	0,743
	1001-1500 tl	2,75	1,00	16	13,70%	
	1501-2000 tl	2,68	1,17	34	29,10%	
	2001 tl ve üzeri	2,66	1,12	59	50,40%	
	Total	2,65	1,11	117	100,00%	

Tablo 10: “Mesleği Kendime Uygun Buluyorum” ve “Mesleğim Kişisel Gelişimime Katkıda Bulunuyor” İfadelerine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı

		Aylık Geliriniz				Total
		1000 TL ve altı	1001-1500 TL	1501-2000 TL	2001 TL ve üzeri	
Mesleği kendime uygun buluyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	25,00%	6,20%	5,90%	0,00%	4,30%
	Katılmıyorum	12,50%	0,00%	2,90%	6,80%	5,10%
	Emin değilim	25,00%	6,20%	11,80%	13,60%	12,80%
	Katılıyorum	25,00%	50,00%	50,00%	32,20%	39,30%
	Kesinlikle Katılıyorum	12,50%	37,50%	29,40%	47,50%	38,50%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	Kesinlikle Katılmıyorum	37,50%	6,20%	2,90%	5,10%	6,80%
	Katılmıyorum	12,50%	12,50%	14,70%	11,90%	12,80%
	Emin değilim	0,00%	6,20%	5,90%	10,20%	7,70%
	Katılıyorum	50,00%	31,20%	67,60%	37,30%	46,20%
	Kesinlikle Katılıyorum	0,00%	43,80%	8,80%	35,60%	26,50%
Total		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tablo 11: Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Ünvanın Etkisi

	Ünvanınız	Ortalama	Standart Sapma	Sayı	Yüzdesel Dağılım	Mann-Whitney U p değerleri
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	SM	4,00	1,04	12	10,30%	0,518
	SMMM	4,05	1,20	105	89,70%	
	Total	4,04	1,18	117	100,00%	
Mesleği severek yapıyorum	SM	3,75	1,06	12	10,30%	0,212
	SMMM	4,01	1,16	105	89,70%	
	Total	3,98	1,15	117	100,00%	
Mesleği kendime uygun buluyorum	SM	3,58	1,38	12	10,30%	0,208
	SMMM	4,08	1,01	105	89,70%	
	Total	4,03	1,05	117	100,00%	
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yeredir	SM	2,17	1,19	12	10,30%	0,641
	SMMM	1,96	1,01	105	89,70%	
	Total	1,98	1,03	117	100,00%	
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	SM	3,00	1,28	12	10,30%	0,002
	SMMM	4,07	1,04	105	89,70%	
	Total	3,96	1,11	117	100,00%	
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	SM	3,33	1,50	12	10,30%	0,363
	SMMM	3,77	1,15	105	89,70%	
	Total	3,73	1,19	117	100,00%	
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	SM	2,08	0,79	12	10,30%	0,533
	SMMM	2,31	1,09	105	89,70%	
	Total	2,29	1,06	117	100,00%	
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	SM	2,58	1,00	12	10,30%	0,581
	SMMM	2,42	1,09	105	89,70%	
	Total	2,44	1,08	117	100,00%	
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	SM	2,58	1,16	12	10,30%	0,2
	SMMM	2,99	1,07	105	89,70%	
	Total	2,95	1,08	117	100,00%	
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	SM	2,58	1,31	12	10,30%	0,77
	SMMM	2,66	1,09	105	89,70%	
	Total	2,65	1,11	117	100,00%	

Tablo 12: “Daha Önce Hizmet İçi Eğitim Ya da Kurs Aldım ve Almak İsterim” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı

		Ünvanınız		Total
		SM	SMMM	
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	Kesinlikle Katılmıyorum	16,70%	5,70%	6,80%
	Katılmıyorum	25,00%	4,80%	6,80%
	Emin değilim	0,00%	1,90%	1,70%
	Katılıyorum	58,30%	52,40%	53,00%
	Kesinlikle Katılıyorum	0,00%	35,20%	31,60%

Tablo 13: Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Tecrübe Süresinin Etkisi

	Kaç Yıldır Meslek Mensubusunuz	Ortalama	Standart Sapma	Sayı	Yüzdesel Dağılım	Kruskal Wallis Testi
						p değerleri
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	1-5 yıl	3,87	1,50	30	25,60%	0,633
	6-10 yıl	4,27	0,92	26	22,20%	
	11 yıl ve üzeri	4,03	1,09	61	52,10%	
	Total	4,04	1,18	117	100,00%	
Mesleği severek yapıyorum	1-5 yıl	3,97	1,30	30	25,60%	0,797
	6-10 yıl	4,15	0,88	26	22,20%	
	11 yıl ve üzeri	3,92	1,19	61	52,10%	
	Total	3,98	1,15	117	100,00%	
Mesleği kendime uygun buluyorum	1-5 yıl	3,87	1,25	30	25,60%	0,838
	6-10 yıl	4,15	0,83	26	22,20%	
	11 yıl ve üzeri	4,05	1,04	61	52,10%	
	Total	4,03	1,05	117	100,00%	
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir	1-5 yıl	1,77	0,82	30	25,60%	0,243
	6-10 yıl	1,77	0,76	26	22,20%	
	11 yıl ve üzeri	2,18	1,18	61	52,10%	
	Total	1,98	1,03	117	100,00%	
Daha önce hizmet içi eğitim yada kurs aldım ve almak isterim	1-5 yıl	4,17	0,65	30	25,60%	0,177
	6-10 yıl	4,31	0,74	26	22,20%	
	11 yıl ve üzeri	3,70	1,35	61	52,10%	
	Total	3,96	1,11	117	100,00%	
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	1-5 yıl	3,67	1,24	30	25,60%	0,215
	6-10 yıl	4,15	0,73	26	22,20%	
	11 yıl ve üzeri	3,57	1,28	61	52,10%	
	Total	3,73	1,19	117	100,00%	
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	1-5 yıl	2,03	0,89	30	25,60%	0,302
	6-10 yıl	2,42	0,95	26	22,20%	
	11 yıl ve üzeri	2,36	1,17	61	52,10%	
	Total	2,29	1,06	117	100,00%	
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	1-5 yıl	2,43	1,14	30	25,60%	0,778
	6-10 yıl	2,50	0,86	26	22,20%	
	11 yıl ve üzeri	2,41	1,15	61	52,10%	
	Total	2,44	1,08	117	100,00%	

Tablo 14: Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Başka İşte Çalışıp Çalışmamanın Etkisi

	Daha önce mesleğiniz dışında bir işte çalıştınız mı ?	Ortalama	Standart Sapma	Sayı	Yüzdesel Dağılım	Mann-Whitney U
						p değerleri
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	Evet	3,75	1,35	56	47,90%	0,017
	Hayır	4,31	0,92	61	52,10%	
	Total	4,04	1,18	117	100,00%	
Mesleği severek yapıyorum	Evet	3,84	1,22	56	47,90%	0,159
	Hayır	4,11	1,08	61	52,10%	
	Total	3,98	1,15	117	100,00%	
Mesleği kendime uygun buluyorum	Evet	3,86	1,17	56	47,90%	0,161
	Hayır	4,18	0,92	61	52,10%	
	Total	4,03	1,05	117	100,00%	
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir	Evet	1,91	0,90	56	47,90%	0,744
	Hayır	2,05	1,13	61	52,10%	
	Total	1,98	1,03	117	100,00%	
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	Evet	3,84	1,17	56	47,90%	0,294
	Hayır	4,07	1,05	61	52,10%	
	Total	3,96	1,11	117	100,00%	
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	Evet	3,61	1,29	56	47,90%	0,396
	Hayır	3,84	1,08	61	52,10%	
	Total	3,73	1,19	117	100,00%	
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	Evet	2,30	1,09	56	47,90%	0,993
	Hayır	2,28	1,03	61	52,10%	
	Total	2,29	1,06	117	100,00%	
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	Evet	2,48	0,97	56	47,90%	0,428
	Hayır	2,39	1,17	61	52,10%	
	Total	2,44	1,08	117	100,00%	
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	Evet	2,91	1,16	56	47,90%	0,76
	Hayır	2,98	1,01	61	52,10%	
	Total	2,95	1,08	117	100,00%	
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	Evet	2,70	1,16	56	47,90%	0,664
	Hayır	2,61	1,07	61	52,10%	
	Total	2,65	1,11	117	100,00%	

Tablo 15: “Muhasebe Mesleğini İsteyerek Seçtim” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı

		Daha önce mesleğiniz dışında bir işte çalıştınız mı?		Total
		Evet	Hayır	
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	Kesinlikle Katılmıyorum	14,30%	1,60%	7,70%
	Katılmıyorum	5,40%	3,30%	4,30%
	Emin değilim	3,60%	11,50%	7,70%
	Katılıyorum	44,60%	29,50%	36,80%
	Kesinlikle Katılıyorum	32,10%	54,10%	43,60%

3.4.3. Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin Tespit Edilmesi

Çalışmanın bu bölümünde, Kırklareli ilinde bağımsız çalışarak faaliyet gösteren ve ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri analiz edilecektir.

Tablo 16, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre tükenmişlik düzeylerini göstermektedir. Buna göre,

- Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt ölçeğinde erkeklerde orta düzeyde, kadınlarda ise yüksek düzeyde tükenmişliğin olduğu görülmektedir. Kişisel Başarı alt ölçeğinin hem erkeklerde, hem de kadınlarda yüksek olduğu görülmektedir.
- Tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasındaki farkının olmadığı sıfır hipotezinin test edildiği Mann Whitney U Testi sonucuna göre Duyarsızlaşma alt ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmekte iken ($p < 0,05$), Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı alt ölçeklerinde istatistiki olarak erkek ve kadınlar arasında anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 16: Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Alt Ölçek	Duygusal Tükenmişlik		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
Cinsiyet	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Örnek Sayısı	89	28	89	28	89	28
Ortalama	26,24	27,96	12,9	14,32	29,68	29,71
Düzey	Orta	Yüksek	Orta	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Standart Sapma	6,30119	5,20315	3,51634	2,77627	4,23668	4,62567
Z	-1,462		-1,976		-0,154	
p	0,144		0,048		0,878	

Tablo 17, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının yaş dağılımlarına göre tükenmişlik düzeylerini göstermektedir. Buna göre,

- Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda 26-35 yaş aralığı ile 36-45 yaş aralığında tükenmişlik düzeyleri yüksek iken, diğer gruplarda orta derecededir.
- Duyarsızlaşma alt boyutunda, 35 veya altındaki yaşlarda olan grupta tükenmişlik düzeyi yüksek iken, diğer gruplarda orta düzeydedir. Yani genç meslek mensuplarında duyarsızlaşmanın yüksek olduğu söylenebilir.
- Kişisel Başarı alt boyutunda, tükenmişliğin tüm yaş gruplarında yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.
- Tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasındaki farkının olmadığı sıfır hipotezinin test edildiği Kruskal Wallis Testi sonucuna göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında istatistiki olarak yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmadığı ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 17: Meslek Mensuplarının Yaş Dağılımlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Yaş	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	Ölçek	Standart Sapma	Düzy	Ölçek	Standart Sapma	Düzy	Ölçek	Standart Sapma	Düzy
25 ve daha az	26	7,07	Orta	16	2,83	Yüksek	26	1,41	Yüksek
26-35 arası	28,13	6,25	Yüksek	14,47	3,87	Yüksek	29,75	4,98	Yüksek
36-45 arası	27,35	5,43	Yüksek	12,94	2,77	Orta	30,32	4,31	Yüksek
46-55 arası	24,24	5,96	Orta	12,28	2,99	Orta	29,2	4,33	Yüksek
56 ve daha çok	26,37	6,37	Orta	12,81	3,55	Orta	29,59	3,59	Yüksek
Test İstatistiği	5,686			6,478			4,862		
p değeri	0,224			0,166			0,302		

Tablo 18, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeylerini göstermektedir. Buna göre,

- Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda, önlisans mezunu olanlarda tükenmişlik yüksek düzeyde gerçekleşirken, diğer gruplarda orta düzeydedir.
- Duyarsızlaşma alt boyutunda, önlisans ve lisans mezunlarında tükenmişlik yüksek düzeyde iken, diğer gruplarda orta düzeyde gerçekleşmiştir.
- Kişisel Başarı alt boyutunda tüm gruplarda tükenmişliğin yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir.
- Tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasındaki farkının olmadığı sıfır hipotezinin test edildiği Kruskal Wallis Testi sonucuna göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında istatistiki olarak eğitim durumlarına göre meslek mensupları arasında anlamlı fark bulunmadığı ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 18: Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Eğitim Durumu	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	Ölçek	Standart Sapma	Düzey	Ölçek	Standart Sapma	Düzey	Ölçek	Standart Sapma	Düzey
Lise	26,0556	6,62857	Orta	12,7778	3,87383	Orta	29	5,22438	Yüksek
Ön Lisans	27,3	4,92274	Yüksek	14	3,33333	Yüksek	30,3	3,30151	Yüksek
Lisans	26,8471	6,17697	Orta	13,3176	3,3884	Yüksek	29,7647	4,21631	Yüksek
Yüksek Lisans	23,5	4,65475	Orta	11,75	0,5	Orta	29,5	5,44671	Yüksek
Test İstatistiği	1,47			2,582			0,215		
p değeri	0,689			0,461			0,975		

Tablo 19, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeylerini göstermektedir. Buna göre,

- Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda tüm gruplarda tükenmişliğin orta düzeyde olduğu görülmektedir.
- Duyarsızlaşma alt boyutunda tüm gruplarda tükenmişliğin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

- Kişisel Başarı alt boyutunda evli ve boşanmış meslek mensuplarında tükenmişliğin yüksek, bekâr olanlarda ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.
- Tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasındaki farkının olmadığı sıfır hipotezinin test edildiği Kruskal Wallis Testi sonucuna göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında istatistiki olarak medeni durumlarına göre meslek mensupları arasında anlamlı fark bulunmadığı ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 19: Meslek Mensuplarının Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Medeni Durumunuz	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	Ölçek	Standart Sapma	Düzey	Ölçek	Standart Sapma	Düzey	Ölçek	Standart Sapma	Düzey
Bekar	26,2143	6,88564	Orta	14,7857	4,13575	Yüksek	31,4286	4,51858	Orta
Evli	26,7353	6,02129	Orta	13,0294	3,26838	Yüksek	29,4314	4,26942	Yüksek
Boşanmış/Dul	24	0	Orta	13	0	Yüksek	31	0	Yüksek
Test İstatistiği	0,502			3,078			1,513		
p değeri	0,778			0,215			0,469		

Tablo 20, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının çocuk sahibi olma durumlarına göre tükenmişlik düzeylerini göstermektedir. Buna göre,

- Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda çocuk sahibi olmayan ve 5 çocuğu olan meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu, 4 çocuğu olan meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu ve 1-3 çocuk sahibi olan meslek mensuplarında tükenmişliğin orta düzeyde olduğu görülmektedir.
- Duyarsızlaşma alt boyutunda çocuk sahibi olmayan ve 1 çocuğu olan meslek mensuplarında tükenmişliğin yüksek olduğu, 4 çocuk sahibi meslek mensuplarında tükenmişliğin düşük olduğu ve diğer gruplarda tükenmişliğin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

- Kişisel Başarı alt boyutunda 4 çocuk sahibi meslek mensuplarında tükenmişliğin orta düzeyde olduğu, buna karşılık diğer gruplarda tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.
- Tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasındaki farkının olmadığı sıfır hipotezinin test edildiği Kruskal Wallis Testi sonucuna göre Duygusal Tükenmişlik ve Kişisel Başarı alt boyutlarında istatistiki olarak çocuk sahibi olma durumlarına göre meslek mensupları arasında anlamlı fark bulunmadığı ($p>0,05$), buna karşılık Duyarsızlaşma alt boyutunda meslek mensupları arasında çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklar bulunduğu ($p<0,05$) görülmektedir.

Tablo 20: Meslek Mensuplarının Çocuk Sayısına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Çocuk Sayısı	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	Ölçek	Standart Sapma	Düzy	Ölçek	Standart Sapma	Düzy	Ölçek	Standart Sapma	Düzy
0	28,3333	6,93782	Yüksek	15,3333	3,85141	Yüksek	30,381	4,04322	Yüksek
1	26,8378	6,08967	Orta	13,0541	3,22271	Yüksek	30,3514	3,57628	Yüksek
2	26,0556	5,62144	Orta	12,7963	2,96126	Orta	28,8519	4,84635	Yüksek
3	23,6667	2,08167	Orta	12	3,60555	Orta	30	0	Yüksek
4	16	0	Düşük	5	0	Düşük	37	0	Orta
5	36	0	Yüksek	12	0	Orta	27	0	Yüksek
Test İstatistiği	7,44			11,624			4,785		
p değeri	0,19			0,04			0,443		

Tablo 21, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının gelir durumlarına göre tükenmişlik düzeylerini göstermektedir. Buna göre,

- Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda 1.500TL ve altında gelir elde eden meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi yüksek iken, 1.501TL ve üzeri gelir elde eden meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi orta derecedir.
- Duyarsızlaşma alt boyutunda 1.501-2.000TL arası gelir elde eden meslek mensuplarının tükenmişliği orta düzeyde iken, diğer gelir gruplarının tükenmişliğinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

- Kişisel Başarı alt boyutunda tüm gelir gruplarının tükenmişliği yüksek düzeyde gerçekleşmiştir.
- Tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasındaki farkının olmadığı sıfır hipotezinin test edildiği Kruskal Wallis Testi sonucuna göre Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında istatistiki olarak gelir durumlarına göre meslek mensupları arasında anlamlı fark bulunmadığı ($p>0,05$), buna karşılık Kişisel Başarı alt boyutunda meslek mensupları arasında gelir durumuna göre anlamlı farklar bulunduğu ($p<0,05$) görülmektedir.

Tablo 21: Meslek Mensuplarının Gelir Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Aylık Geliriniz	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	Ölçek	Standart Sapma	Düzyey	Ölçek	Standart Sapma	Düzyey	Ölçek	Standart Sapma	Düzyey
1000 TL ve altı	31,25	6,69221	Yüksek	15,75	3,80789	Yüksek	25,5	5,04268	Yüksek
1001-1500 TL	27,25	5,33542	Yüksek	13,0625	3,316	Yüksek	29,5625	3,70529	Yüksek
1501-2000 TL	26,5588	5,96043	Orta	12,9412	3,24683	Orta	29,3824	3,79006	Yüksek
2001 TL ve üzeri	25,9153	6,11467	Orta	13,1186	3,39921	Yüksek	30,4576	4,39562	Yüksek
Test İstatistiği	4,351			5,733			8,803		
p değeri	0,226			0,125			0,032		

Tablo 22, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre tükenmişlik düzeylerini göstermektedir. Buna göre,

- Duygusal tükenmişlik alt boyutunda ankete katılan meslek mensuplarından hem SM hem de SMMM unvanına sahip olanların tükenmişlik düzeylerinin orta derecede olduğu görülmektedir.
- Duyarsızlaşma alt boyutunda ankete katılan SMMM'lerin tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu, buna karşın SM'lerin tükenmişlik düzeyinin orta derecede olduğu görülmektedir.
- Kişisel Başarı alt boyutunda ankete katılan tüm meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

- Tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasındaki farkının olmadığı sıfır hipotezinin test edildiği Mann Whitney U Testi sonucuna göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında istatistiki olarak mesleki unvanlarına göre meslek mensupları arasında anlamlı fark bulunmadığı ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 22: Meslek Mensuplarının Unvanlarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Unvanınız	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	Ölçek	Standart Sapma	Düzye	Ölçek	Standart Sapma	Düzye	Ölçek	Standart Sapma	Düzye
SM	24,5833	7,89083	Orta	11,9167	3,94181	Orta	28,3333	4,84924	Yüksek
SMMM	26,8857	5,83971	Orta	13,3905	3,31806	Yüksek	29,8381	4,24519	Yüksek
Test İstatistiği	-0,792			-1,051			-1,16		
p değeri	0,428			0,293			0,246		

Tablo 23, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının meslekteki çalışma yıllarına göre tükenmişlik düzeylerini göstermektedir. Buna göre,

- Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda, meslekte tecrübesi 1-5 yıl arasında bulunan meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi yüksek gerçekleşirken, diğer gruplardaki tükenmişlik düzeyinin orta derecede olduğu görülmektedir.
- Duyarsızlaşma alt boyutunda, meslekte tecrübesi 11 yıl ve üzeri olan meslek mensuplarında tükenmişlik orta düzeyde iken, meslekte tecrübesi 10 yıl ve daha az olan meslek mensuplarında tükenmişliğin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.
- Kişisel Başarı alt boyutunda, meslekte çalışma yıllarına göre tüm meslek mensuplarında yüksek düzeyde tükenmişlik tespit edilmiştir.
- Tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasındaki farkının olmadığı sıfır hipotezinin test edildiği Kruskal Wallis Testi sonucuna göre Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında istatistiki olarak meslekte çalışma yıllarına göre meslek mensupları arasında anlamlı fark

bulunmadığı ($p>0,05$), buna karşılık Kişisel Başarı alt boyutunda meslek mensupları arasında meslekte çalışma yıllarına göre anlamlı farklar bulunduğu ($p<0,05$) görülmektedir.

Tablo 23: Meslek Mensuplarının Meslekte Çalışma Yıllarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Yıl	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	Ölçek	Standart Sapma	Düzy	Ölçek	Standart Sapma	Düzy	Ölçek	Standart Sapma	Düzy
1-5 yıl	27,1	6,51444	Yüksek	13,8	3,87209	Yüksek	29,0667	3,62875	Yüksek
6-10 yıl	26,7692	5,36886	Orta	14,0385	2,84929	Yüksek	31,6154	4,62235	Yüksek
11 yıl ve üzeri	26,377	6,22673	Orta	12,623	3,29729	Orta	29,1639	4,31347	Yüksek
Test İstatistiği	0,512			3,455			9,967		
p değeri	0,774			0,178			0,007		

Tablo 24, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının muhasebe mesleğinden önce başka bir işte çalışıp çalışmama durumlarına göre tükenmişlik düzeylerini göstermektedir. Buna göre,

- Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda, başka bir işte çalışma durumuna göre tüm meslek mensuplarında tükenmişlik orta düzeyde gerçekleşmiştir.
- Duyarsızlaşma alt boyutunda, muhasebe mesleğinden önce başka bir işte çalışmayan meslek mensuplarında tükenmişlik yüksek düzeyde gerçekleşirken, muhasebe mesleğinden önce başka bir işte çalışanlarda tükenmişlik orta düzeyde gerçekleşmiştir.
- Kişisel Başarı alt boyutunda, başka bir işte çalışma durumuna göre tüm meslek mensuplarında tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.
- Tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasındaki farkının olmadığı sıfır hipotezinin test edildiği Mann Whitney U Testi sonucuna göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarında istatistiki olarak muhasebe mesleğinden önce başka bir işte çalışıp çalışmama

durumuna göre meslek mensupları arasında anlamlı fark bulunmadığı ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 24: Meslek Mensuplarının Muhasebe Mesleğinden Önce Başka Bir İşte Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyleri

	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	Ölçek	Standart Sapma	Düzy	Ölçek	Standart Sapma	Düzy	Ölçek	Standart Sapma	Düzy
Evet	26,6786	6,63902	Orta	12,8036	3,6602	Orta	29,3571	4,59022	Yüksek
Hayır	26,623	5,57424	Orta	13,6393	3,11466	Yüksek	29,9836	4,05583	Yüksek
Test İstatistiği	-0,199			-1,474			-1,105		
p değeri	0,842			0,14			0,269		

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Muhasebe, işletmelerde meydana gelen mali nitelikteki olayların kaydedildiği, sınıflandırıldığı, özetlendiği, yorumlanıp raporlandığı bir bilim dalıdır. Muhasebe mesleğini icra eden meslek mensupları tarafından üretilen mali bilgiler, başta işletme sahipleri olmak üzere, devlet ve kredi kuruluşları gibi pek çok finansal tablo kullanıcıları tarafından çeşitli amaçlar doğrultusunda kullanılırlar. İşletme sahipleri söz konusu finansal bilgileri kullanarak bazı ürünler ya da bölgeler için yatırım kararları alırken, bazı ürünler ya da bölgeler için ise mevcut üretimleri zarar ettiği nedeniyle sonlandırabilirler. Devlet, söz konusu finansal bilgiler vasıtasıyla işletmelerden gelir veya kurumlar vergisi tahsil eder ki hazine için en önemli gelir kaynaklarından biri de işletmelerden tahsil edilen vergilerdir. Kredi kurumları, meslek mensuplarının ürettiği söz konusu finansal bilgileri bir takım analizler ile işleyerek, işletmelerin kredibilitesi tespit ederler ve bunun sonucunda kredi talebinde bulunan işletmelerin alabilecekleri kredi limitlerini belirlerler. Bunun dışında sendikalar, çalışanlar, müşteriler, ticaret birlikleri ve kamuoyu (halk) da diğer finansal tablo kullanıcılarıdır ve meslek mensupları tarafından finansal tablolarda üretilen finansal bilgilerden her bir kullanıcı kendi alanıyla ilgili önemli konularda yararlanır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, finansal tablo üreticisi konumunda bulunan meslek mensupları tüm finansal tablo kullanıcılarına karşı sorumluluk altındadır ve ifa ettikleri görev sonucu elde edilen çıktı (finansal bilgi), sirayet alanı itibarıyla oldukça geniş bir kitleyi etkilediği için, önem derecesi tartışılmayacak kadar büyüktür.

Yoğun stres altında çalışılan işler ve daha çok insanlara hizmet eden sektörlerde ortaya çıkan tükenmişlik sendromunun muhasebe mesleğinde yaşanması olasılığı yüksektir. Eğer muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu yaşıyorsa, bu durumun tespit edilip gerekli önlemlerin bireyler ve mesleki kuruluşlar bazında bir an önce alınması gerekmektedir. Çünkü, tükenmişlik yaşayan birey, önce işinden soğumakta, sonra hizmet ettiği kişilere karşı duyarsızlaşmakta ve en sonunda yaptığı işte kendini başarısız olarak değerlendirmekte ve böylece yaşadığı bunalım hali ve ruhsal çöküş iyice derinleşmektedir. Tükenmişlik yaşayan bir bireyin işinden soğuduğu, işin gereklerini yerine getirmede isteksiz davrandığı, işe karşı motivasyon ve başarı hissinin azaldığı göz önünde bulundurulduğunda, tükenmişlik yaşayan bir muhasebe meslek

mensubunun içinde bulunduğu ruh hali itibariyle, üreteceği finansal tabloların tam ve doğru olmayacağı söylenebilir. Meslek mensuplarının ifa ettikleri işin çıktısı olan finansal tabloların oldukça geniş bir kesim üzerinde etkisi olması dolayısıyla, sorumlu olduğu kişi ve kurumlar göz önünde bulundurulduğunda, tükenmişlik yaşayan meslek mensuplarının üreteceği hatalı finansal bilginin pek çok kişi ve kurumu olumsuz şekilde etkileyeceği açıktır.

Bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik olgusunun olup olmadığı, var ise hangi boyutta olduğunun amprik olarak araştırılması önem kazanmaktadır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada Kırklareli ilinde bağımsız olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu yaşayıp yaşamadığı, yaşıyorsa hangi düzeyde olduğunun amprik analizlerle tespit edilmesi amaçlanmıştır. Analiz kapsamında 117 meslek mensubuna uygulanan anket çalışmasından elde edilen veriler Kruskal Wallis ve Mann Whitney U Testleri gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

Anket sonuçları değerlendirildiğinde, ankete katılan meslek mensuplarının demografik durumları ve meslekle ilgili düşüncelerine ilişkin bulgular aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- Ankete katılan meslek mensuplarının çoğunluğunun erkek (% 76,1), genç yaşta (26-45 yaş aralığında olan % 55,6), lisans mezunu (% 72,7), evli (% 87,1), en az bir çocuk sahibi (% 81,9), gelir düzeyi aylık 2.000TL ve üzerinde olan (% 50,4), SMMM (% 89,7), meslekte tecrübeli (11 yıl ve üzeri tecrübeye sahip meslek mensubu oranı % 52,2), muhasebe mesleğinden başka bir meslekte çalışmamış (% 52,1) oldukları görülmektedir.
- Ankete katılan meslek mensuplarının meslekle ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelere verdikleri cevaplara göre, meslek mensuplarının mesleği severek seçtikleri (% 80,3), mesleği severek yaptıkları (% 77,8), mesleği kendilerine uygun buldukları (% 77,8), aldıkları hizmet içi eğitimlerin mesleklerine faydalı olduğunu ve bu nedenle yeni eğitimler almak istedikleri (% 84,7) ve mesleğin kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğunu (% 72,7) düşündükleri tespit edilmiştir.

- Bunun yanında, ankete katılan meslek mensuplarının büyük çoğunluğunun muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olmadığını (% 78,6), mükelleflerin verilen hizmet konusunda meslek mensuplarını takdir etmediklerini (% 56,3) ve meslek ilgili kurumların mesleğe katkısının yeterli olmadığını (% 47,0) düşündükleri görülmektedir.
- Meslek mensuplarının çalışma sırasında veya dışında birbirlerine destek olup olmadıkları konusunda aralarında bir fikir birliği olmadığı görülmektedir.

Ankete katılan meslek mensuplarının yaşadığı tükenmişlik sendromunun alt boyutlarını ve derecelerini ölçmek için yapılan analizlere ilişkin bulgular ise aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- Cinsiyete göre, kadın meslek mensuplarında Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarının hepsinde tükenmişlik düzeyi yüksek iken, erkek meslek mensuplarında Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik orta düzeyde iken, Kişisel Başarı alt boyutundaki tükenmişliğin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.
- Yaşa göre, sadece 26-35 yaş aralığında Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarının tümünün yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun dışında tüm yaş gruplarında Kişisel Başarı alt boyutu tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.
- Eğitim durumuna göre, sadece önlisans mezunlarında Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarının tümünün yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun dışında eğitim durumuna göre tüm gruplarda Kişisel Başarı alt boyutu tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.
- Medeni duruma göre, tüm gruplarda Duygusal Tükenmişlik alt boyutunun orta, Duyarsızlaşma alt boyutunun yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.
- Çocuk sahibi olmayan meslek mensuplarının Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarının tümünde tükenmişliğin yüksek olduğu görülmektedir.

- Gelir durumuna göre, aylık 1.500TL'ye kadar gelir elde eden meslek mensuplarında Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt boyutlarının tümünde tükenmişliğin yüksek olduğu görülmektedir.
- Unvanlarına göre, SMMM'lerin tükenmişlik düzeyinin SM'lerden daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Meslekteki tecrübe süresine göre, meslekte 1-5 yıldır hizmet veren meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.
- Muhasebe mesleğinden önce başka bir işte çalışmamış olan meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin, çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda, muhasebe mesleğinde tükenmişlik sendromu ile ilgili olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir;

- Kadın meslek mensuplarındaki tükenmişlik düzeyinin erkeklerden yüksek olmasının sebebi olarak, kadınların erkeklere göre daha narin yapıda olmaları nedeniyle enerji düzeylerinin de buna paralel olarak düşük olması gösterilebilir. Kadın meslek mensubu adayların mesleğe başlamadan önce bu durumu göz önünde bulundurarak bir değerlendirme yapmaları, bundan sonra mesleğe girip girmeme kararı vermeleri önem arzeder.
- Meslek mensupları içinde 26-35 yaş aralığındaki genç kesimin yüksek düzeyde tükenmişlik yaşama sebebi olarak, tecrübe eksikliği nedeniyle yaşanan zorluklar ifade edilebilir. Mesleğe yeni başlamış, genç ve tecrübesiz meslek mensupları, pek çok durumda ne yapacağını bilememekte, bu da aşırı strese sebep olmaktadır. Yoğun stres altında çalışan meslek mensubunun tükenme hızı artmakta ve daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Bu durumu ortadan kaldırmak adına, meslek mensuplarının bağlı olduğu Odalar ve Vergi Dairesi gibi diğer meslekle ilgili kuruluşlar, meslekte tecrübe süresi az olan meslek mensuplarına meslekle ilgili konularda daha fazla eğitimler düzenleyebilirler.
- Meslek mensuplarının eğitim düzeyi arttıkça, yaşanan tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Bu durumun bilincinde olan meslek mensubu ve meslek

odaları, meslek mensuplarının eğitimlerini devam ettirebilmesi noktasında onlara destek olabilir ve teşvik edebilirler.

- Medeni durum, tükenmişlik konusunda belirleyici bir faktör olmadığı için, meslek mensupları en azından evliliklerini ertelemek zorunda değildirler. Ancak çocuk sayısına göre, çocuk sahibi olmayan meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çocuk sahibi olmanın ilk adımı olarak evlenmenin, meslek mensubunun tükenmişlik düzeyine olumlu katkı yapacağı söylenebilir.
- Meslekteki çalışma yıllarına göre en fazla tükenmişliğin 1-5 yıl arası çalışan, yani mesleğe yeni başlamış meslek mensuplarında görüldüğü, gelir durumuna göre ise, düşük kazanç elde eden meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin yüksek gerçekleştiği ve meslek mensubunun gelir düzeyinin artmasının mükellef sayısı ile doğru orantılı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, meslek mensuplarının sahip olduğu mükellef sayılarının belli bir ortalama olması önem arz etmektedir. Bu bağlamda, işe yeni başlayan meslek mensupları tanınmadıklarından dolayı, uzun yıllar az sayıda mükellef ile çalışmakta ve dolayısıyla düşük düzeyde gelir elde etmektedirler. Meslek mensuplarının faaliyette bulundukları yer itibarıyla sahip olduğu mükelleflerin bazı kriterler doğrultusunda meslek mensupları arasında paylaştırılması, hem meslekteki haksız rekabeti hem de mesleğe yeni başlayan meslek mensuplarının mağduriyetini önleyecek bir tedbir olarak görülmekte, bu noktada meslek odalarına otorite olarak önemli görevler düşmektedir. Meslek mensuplarının mesleğe yeni başlamış olsalar dahi, en azından belli sayıda mükellefe sahip olması dolayısıyla ortalama bir düzeyde gelir elde etmeleri durumunda, gelir düşüklüğü nedeniyle yaşanacak tükenmişliğin hiç oluşmadan ortadan kaldırılabileceği söylenebilir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda yapılan değerlendirme ve öneriler Kırklareli ilinden elde edilen anket verileriyle sınırlıdır. Bu nedenle, anket sonuçlarının tüm meslek mensuplarını kapsayacak şekilde genellenmesi doğru bir yaklaşım değildir. Elde edilen bulguların genelleştirilebilmesi için anketin Türkiye genelinde değişik bölgeler ve illerde yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünüldüğü dolayısıyla gelecekte yapılacak çalışmaların bu kapsamda ele alınmasının literatür açısından yararlı olacağı, hem

de Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin geliştirildiği günden bu yana yapılan tükenmişlik sendromu araştırmalarına farklı bir boyut kazandıracağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akbolat, Mahmut, Oğuz Işık, Mevlüt Karadağ, “Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı:4, 2010.

Alagöz, Ali, Yunus Ceran, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Meslek Örgütünden Beklentileri İle Mesleki Vizyon Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Konya İli Uygulaması”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt:7, Sayı:14, 2007.

Almer, Elizabeth Dreike, Steven E. Kaplan, “The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout and Behavioral Job Outcomes In Public Accounting”, *Behavioral Research In Accounting*, Cilt:14, 2002.

Alpar, Reha, *Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik*, Detay Yayıncılık, Ankara 2010.

Altay, Birsen, Demet Görener, Ceren Demirkıran, “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteğinin Etkisi”, *Fırat Tıp Dergisi*, Cilt:15, Sayı:1, 2010.

Altay, Hüseyin, Volkan Akgül, “Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:7, Sayı:14, 2010.

Al-Turki, Haifa A., Rasha A. Al-Turki, Hiba A. Al-Dardes, Manal R. Al-Gazal, Ghada H. Al-Maghrabi, Nawal H. Al-Enizi, Basema A. Ghareeb, “Burnout Syndrome Among Multinational Nurses Working In Saudi Arabia”, *Annals of African Medicine*, Cilt:9, Sayı:4, 2010.

Ardıç, Kadir, Sema Polatçı, “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009.

Ardıç, Kadir, Sema Polatçı, “Tükenmişlik Sendromu, Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, *Gazi University Journal of Economics & Administrative Sciences*, Cilt:10, Sayı:2, Temmuz 2008.

Arı Sağlam, Güler, Emine Bal Çına, “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:15, Sayı:1, 2008.

Arıkan, Yahya, *Meslek Mevzuatı*, Mart Matbaacılık, İstanbul.

Arıkan, Yahya, *Meslek Hukuku Uygulamaları*, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayınları - Yayın No:33, İstanbul.

Aslan, Yasemin; Satı Ünal, “Bir Fabrikada Çalışan İşçilerde Tükenmişliğin İncelenmesi”, *Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyucu Hekimlik Bülteni*, Cilt:9, Sayı:5, 2010.

Aslan, Zeynep, *Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromuna Etkileri*, (Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya, 2010.

Altuk, Vildan Evrim, *Türkiye’de Muhasebe Etiği Eğitimi*, (Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Edirne 2006.

Ay, Mustafa, Selahattin Avşaroğlu, “Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi”, *International Journal of Human Sciences*, Cilt:7, Sayı:1, 2010.

Ay, Mustafa, Ender Güler, “Muhasebe Öğrencilerinin Öğrenme Kavramları Üzerine Bir Araştırma”, *World Of Accounting Science*, Cilt:13, Sayı:3, 2011.

Aydın, Vehbi, *Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Çalışma Hayatındaki Yeri: Şanlı Urfa Örneği*, (Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Şanlıurfa 2006.

Azizoğlu, Öznur, Kubilay Özyer, “Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Amprik Çalışma”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt:21, Sayı:1, 2010.

Başol, Gülşah, Mehmet Altay, “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt:15, Sayı:58, 2009.

Belen, Abdülkadir, “Doğu Anadolu Bölgesindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Profilleri, Etik Kurallarına Bakışları ve Meslek Sorunları Üzerine Bir Araştırma”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı:85, 2008.

Bezirci, Muhammet, Rabia Özpeynirci, Haluk Duman, “Sosyal Sorumluluk Kavramı Bağlamında Yeşil Muhasebe Eğitimi: Bir Alan Araştırması”, *World Of Accounting Science*, Cilt:13, Sayı:3, 2011.

Biyan, Özgür, “Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Çalışma: Meslek Mensuplarının Demografik Durumları, Mesleki Sorunları ve Değerlendirilmesi”, http://www.alomaliye.com/muhasebe_meslek_mensuplari_anketi_2011.htm, (18.04.2012).

Can, Hüseyin, Yusuf Adnan Güçlü, Selami Doğan, Mehtap Berrak Erkalı, “Cerrahi ve Cerrahi Dışı Kliniklerindeki Asistan Hekimlerde Tükenmişlik Durumu”, *İzmir Tepecik Eğitim Hastanesi Dergisi*, Cilt:20, Sayı:1, 2010.

Cemaloğlu, Necati, Dilek Şahin Erdemoğlu, “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:15, Sayı:2, 2007.

Cengil, Muammer, “Din Görevlileri ve Kur’an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Dinbilimleri Journal*, Cilt:10, Sayı:1, 2010.

Çiftçioğlu, Aydem, “Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship With Burnout Syndrome”, *Business&Economics Research Journal*, Cilt:2, Sayı:3, 2011.

Cihan Benderli, Yasemin, “Onkoloji Bölümünde Çalışan Sağlık Personelinde Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, *Yeni Tıp Dergisi*, Cilt:28, Sayı:1, 2011.

Çağlayan, Yasemin, *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi*, (Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli, 2007.

Çiper, Ayşe, *Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi*, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006.

Daştan, Abdülkerin, "Etik Eğitiminin Muhasebe Eğitimindeki Yeri ve Önemi: Türkiye Değerlendirmesi", *Marmara University Journal Of The Faculty Of Economic & Administrative Sciences*, Cilt:26, Sayı:1, Haziran 2009.

Demir, Nevzat, "Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkileri", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:8, Sayı:32, 2009.

Demir, Nevzat, "Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, Sayı:33, 2010.

Demirel, Yavuz, Zeliha Seçkin, "Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu", *TİSK Akademi*, Cilt:4, Sayı:8, 2009.

Dinç, Kadriye, *Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu*, (Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Dönem Projesi), Ankara 2008.

Ersoy, Ayten, Burcu Utku Demirel, "Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-I", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2005.

Ersoy, Ayten, Burcu Utku Demirel, "Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-II", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2005.

Geleri, Mehmet Fatih, "Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Stajyerliği ve Sorunları", <http://vergikanunhaberleri.blogspot.com/2011/08/serbest-muhasebeci-mali-musavir.html>, (12.04.2012).

Girgin, Günseli, “Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:9, Sayı:32, 2010.

Girgin, Günseli, Asuman Baysal, “Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Meslekteki Tükenmişlik Düzeyi”, *Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyucu Hekimlik Bülteni*, Cilt:4, Sayı:4, 2005.

Glicken, Morley D., Katherine Janka, “Executives Under Fire: The Burnout Syndrome”, *California Management Review*, Cilt:24, Sayı:3, 1982.

Gökoğlu, Kadir, *Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma*, (Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde, 2010.

Gücenme Geçnoğlu, Ümit, Yasemin Ertan, “Muhasebe Kalitesini Etkileyen Faktörler ve Türkiye’deki Durum”, *Journal of Accounting&Finance*, Sayı:53, Ocak 2012.

Hacıüstemoğlu, Rüstem, “Muhasebede Uzmanlaşma”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı:93, 2009.

Hacıüstemoğlu, Rüstem, “Bilgi Çağında Muhasebe Eğitimi”, *World of Accounting Science*, Cilt:10, Sayı:3, 2008.

Hacıüstemoğlu, Rüstem, “Türkiyede Muhasebe Eğitimi İçin On Yıllık Hedefler”, *World of Accounting Science*, Cilt:11, Sayı:3, 2009.

Huang, Adam S., “Burnout Syndrome Among Information System Professionals”, *Information Systems Management*, Cilt:18, Sayı:2, 2001.

İşgüden, Burcu, *Sosyal ve Kültürel Değerlerin Muhasebe Meslek Etiği Üzerine Etkileri*, (Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir 2007.

Kaçmaz, Nazmiye, “Tükenmişlik (Bornout) Sendromu”, *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt:68, Sayı:1, 2005.

Kalaycı, Şeref, Ömer Tekşen, “Muhasebe Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2006.

Kalaycı, Şeref, Ömer Tekşen, “Küreselleşme, Ekonomik ve Mesleki Gelişmeler Işığında Muhasebe Mesleğine Meslek Mensuplarının Bakışı: Batı Akdeniz Bölgesi Araştırması”, *World of Accounting Science*, Cilt:10, Sayı:4, 2008.

Kan Deniz, Ümit, “Bir Grup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi”, *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:16, Sayı:2, 2008.

Karacan, Sami, Mustafa Savcı, “Muhasebe Mesleğinde Meslek Ücreti Sorunu ve Meslek Ahlakının Önemi”, <http://www.malibilgi.net/muhasebe-mesleginde-meslek-ucreti-sorunu-ve-meslek-ahlakinin-onemi.html>, (12.04.2012).

Karasioğlu, Fehmi, Haluk Duman, “Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi ve Kalitesi Üzerine Bir Not”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:10, Sayı:1, 2011.

Karcioğlu, Reşat, Hakan Yazarkan, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Faaliyetleri Sırasında Kamu Kurumlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Ampirik Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Cilt:11, Sayı:34, 2011.

Kaschka, Wolfgang P., Deiter Korczak, Karl Broich, “Burnout: A Fashionable Diagnosis”, *Deutsches Arzteblatt International*, Cilt:108, Sayı:46, 2011.

Kaya, Mehmet, Sarp Üner, Emine Karanfil, Reyhan Uluyol, Fatih Yüksel, Murat Yüksel, “Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Durumları”, *Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyu Hekimlik Bültenleri*, Cilt:6, Sayı:5, 2007.

Kısakürek, M. Mustafa, Nesrin Alpan, “Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama”, *Journal of Accountin & Finance*, Sayı:47, Temmuz 2010.

Koç, Vehbi, *Muhasebe Meslek Etiği ve Meslek Mensuplarının Mükellefin Vergi Uyumunu Üzerindeki Etkileri (Manisa İli Örneği)*, (Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Manisa 2010.

Kutlu, Hüseyin Ali, "Muhasebe Eğitiminin Nitelikli İşgücü Yetiştirme Açısından Değerlendirilmesi", *Journal of Accounting & Finance*, Sayı:46, Nisan 2010.

Kutluk, Filiz Angay, Adnan Dönmez, Mustafa Terzioğlu, Evren Ağyar, "Öğrencilerin Muhasebe Öğretim Elemanlarından Beklentileri Üzerine Bir Araştırma", *World of Accountin Science*, Cilt:13, Sayı:2, 2011.

Kutluk, Filiz Angay, Ayten Ersoy, "Muhasebe Meslek Üyelerinin Etik Yargı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Ege Akademik Review*, Cilt:11, Sayı:3, 2011.

Leiter, Michael P., Christina Maclach, "Nurse Turnover: The Mediating Role Of Burnout", *Journal of Nursing Management*, Cilt:17, Sayı:3, 2009.

Leiter, Michael P., Christina Maslach, "Burnout and Quality In A Speed-Up World", *Journal For Quality & Participation*, Cilt:24, Sayı:2, 2001.

Leiter, Michael P., Christina Maslach, "The Impact Of Interpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment", *Journal Of Organizational Behaviour*, Cilt:9, Sayı:4, 1988.

Losa, Iglesias ME, Vallerjo R. Becerro de Bengoa, Fuentes P. Salvadores "Reflections On The Burnout Syndrome And Its Impact On Health Care Providers", *Annals of African Medicine*, Cilt:9, Sayı:4, 2010.

Malliarou, M.Maria, Eleni C. Moustaka, Theodoros C. Konstantinidis, "Burnout Of Nursing Personel In A Regional University Hospital", *Health Science Journal*, Cilt:2, Sayı:3, 2008.

Maslach, Christina, "What We Learned About Burn Out And Health?", *Psychology & Health*, Cilt:16, Sayı:5, 2001.

Maslach, Christina, "Job Burnout: New Directions In Research And Intervention", *Current Directions In Psychological Science*, Cilt:12, Sayı:5, 2005.

Maslach, Christina, Susan E. Jackson, "The Measurement Of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, Cilt:2, Sayı:2, Nisan 1981.

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leither, "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, Cilt:52, Sayı:1, 2001.

McFeely JE, "Burnout Syndrome In The ICU", *Critical Care Alert*, Cilt:15, Sayı:5, 2007.

Metin, Özgür, Fadime Gök Özer, "Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi", *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt:10, Sayı:1, 2007.

Meydan, Harun Cem, H.Nejat Basım, Fatih Çetin, "Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma", *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011.

Naktiyok, Atılğan, Canan Nur Karabey, "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, 2005.

Ogresta, Jelena, Silvia Rusac, Lea Zorec, "Relationship Between Burnout Syndrome And Job Satisfaction Among Mental Health Workers", *Croatian Medical Journal*, Cilt:49, Sayı:3, Haziran 2008.

Orhunbilge, Neyran, *Örnekleme Yöntemleri ve Hipotez Testleri*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 2000.

Orhunbilge, Neyran, *Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler*, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No:4942, İstanbul, 2010.

Otacioğlu, Sena Gürşen, "Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:9, Sayı:15, 2008.

Otlu, Fikret, Fethi Durmuş, "Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Mesleğine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi ve Elazığ İli Uygulaması", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Mayıs 2010.

Özbirecikli, Mehmet, Arın Pastacıgil, "Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişim Süreci: IFAC Standartları İle Mukayeseli Bir İnceleme", *Muhasebe Finansman Dergisi*, Sayı:49, Ocak 2009.

Özbirecikli, Mehmet, "Ana Hatlarıyla IFAC Muhasebeci Eğitimi Standartları", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2007.

Özkan, Azzem, Mahmut Özdevecioğlu, "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Streslerinin Ruhsal ve Fiziksel Sağlıkları Üzerindeki Etkileri", *World of Accounting Science*, Cilt:13, Sayı:3, 2011.

Öztürk, Ahmet, Yasemin Tolga, Vesile Şenol, Osman Günay, "Kayseri İlinde Görev Yapan Sağlık İdarecilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi", *Erciyes Tıp Dergisi*, Cilt:30, Sayı:2, 2008.

Öztürk, Veli, Seyhan Çil Koçyiğit, Emine Çına Bal, "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Doğuş University Journal*, Cilt:12, Sayı:1, 2011.

Özulucan, Abitter, Haluk Bengü, Fevzi Serkan Özdemir, "Muhasebe Meslek Mensuplarının Güncel Sorunları, Uygulamada Karşılaştıkları Yetersizlikler ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Unvanları ve Mesleki Deneyim Süreleri Yönüyle İncelenmesi: Türkiye Geneline Bir Araştırma", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 2010.

Papovic, Semsudin, "Professional Burnout Syndrome", *Materia Socio Medica*, Cilt:21, Sayı:4, 2009.

Pavlakakis, Andreas, Vasilios Raftopoulos, Mamas Theodorou, "Burnout Syndrome In Cypriot Physiotherapists: A National Survey", *BMC Health Services Research*, Cilt:10, 2010.

Pelit, Elbeyi, Fatih Türkmen, "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:1, 2008.

Polat, Gülsen, Ahmet Topuzoğlu, Kağan Gürbüz, Özge Hotalak, Hatice Kavak, Selman Emirikçi, Leyla Kayis, “Bilecik İli, Bozüyük İlçesi, Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, Cilt:8, Sayı:3, Mayıs/Haziran 2009.

Polatçı, Sema, *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler*, (Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Tokat 2007.

Sarıkaya, Pınar, *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2007.

Shepherd, C. David, Armen Tashchian, Rick E. Ridnour, “An Investigation Of The Job Burnout Syndrome In Personal Selling”, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Cilt:31, Sayı:4, 2011.

Sürgevil, Olca, *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2006.

Sweeney, John T, Scott L. Summers, “The Effects Of The Busy Season Workload On Public Accountants’ Job Burnout”, *Behavioral Research In Accounting*, Cilt:14, 2002.

Şahin, Derya, Fatma Nesrin Turan, Neşe Alparslan, İbrahim Şahin, Rehat Faikoğlu, Adnan Görgülü, “Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Nöropsikiyatri Arşivi*, Cilt:45, Sayı:4, 2008.

Şahinoğlu, Nizamettin, *Tükenmişlik Sendromu İle Mizaç ve Karakter Boyutları Arasındaki İlişki*, (Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir 2010.

Şengel, Salim, “Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme”, *Journal of Accounting & Finance*, Sayı:47, Temmuz 2010.

Şahinoğlu, Nizamettin, Haluk Akar, “Tükenmişlik Sendromu İle Kişilik Arasındaki İlişki: Maslach Tükenmişlik Envanteri İle Mizaç ve Karakter Envanterinin Karşılaştırılması”, *Yeni Symposium*, Cilt:49, Sayı:3, 2011.

Tetik, Nilüfer, Fatma Kınay, Ayşegül Ciğer, “Antalya İlindeki Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Durum Analizi ve Beklentilerini Saptamaya Dönük Bir Araştırma”, *Muhasebe Finansman Dergisi*, Sayı:38, Nisan 2008.

Tümkaya, Songül, İlknur Çavuşoğlu, “Sınıf Öğretmenliği Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:19, Sayı:2, 2010.

Uçma, Tuğba, “Muhasebe Okulları ve Uluslar arası Muhasebe Literatürünün Gelişimine Katkıları: Tarihsel Perspektiften”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Cilt:11, Sayı:35, 2011.

Uyar, Süleyman, Saliha Başak Erdiñç, “Muhasebe Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”, *World of Accounting Science*, Cilt:13, Sayı:1, 2011.

Uyar, Süleyman, “Uluslararası Eğitim Standartları (IES) ve Akdeniz Üniversitesinde Muhasebe Eğitimi”, *World of Accounting Science*, Cilt:10, Sayı:1, 2008.

Uzay, Şaban, Şükran Tanç Güngör, “Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri: Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2004.

Uzay, Şaban, “Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2005.

Ünal Alp, Hatice, *İşletmelerde Tükenmişlik Sendromu İle İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*, (İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya 2007.

Üngören, Engin, Hulusi Doğan, Mehmet Özmen, Ömer Akgün Tekin, “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmini Dezeyleri İlişkisi”, *Journal of Yasar University*, Cilt:5, Sayı:17, Ocak 2010.

Yalçın, Selçuk, “Muhasebe Meslek Mensupları ve İşletmelerin Etik Konusunda Tutumları: Türkiye Araştırması”, *Journal of Accounting & Finance*, Sayı:52, Ekim 2011.

Yavuz Yılmaz, Asuman, Murat Topbaş, Emine Çan, Gamze Çan, Şükrü Özgün, “Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler”, *Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyucu Hekimli Bülteni*, Cilt:6, Sayı:1, 2007.

Yıldırım, Suat, Selami Güney, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Genel Sorunları: Erzurum İli Örneği”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Sayı:36, Nisan 2012.

Yıldırım, Suat; Güney, Selami, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Genel Sorunları: Erzurum İli Örneği”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Sayı:36, Nisan 2012.

Yıldız, Fehmi, Gökhan Durak, “Üniversitelerde Verilen Muhasebe Eğitiminin Kırklareli Yöresi’nde Faaliyet Gösteren Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Beklentilerini Karşılama Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Journal of Accounting & Finance*, Sayı:49, Ocak 2011.

3568 Sayılı Meslek Yasası ve Son Değişikliklerle Yönetmelikler, TÜRMOB Yayınları – 330, Ankara.

<https://www.kirklareliismmmo.org.tr>, (Erişim Tarihi: 01.09.2011)

<https://www.turmob.org.tr>, (Erişim Tarihi: 12.04.2012)

<https://www.ismmmo.org.tr>, (Erişim Tarihi: 12.04.2012)

<https://www.ifac.org>, (Erişim Tarihi: 12.04.2012)

<https://www.luca.com.tr>, (Erişim Tarihi: 12.04.2012)

<https://www.malibilgi.net>, (Erişim Tarihi: 12.04.2012)

EKLER

Ek 1: Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı'nda hazırlamakta olduğumuz **“Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma”** konulu Yüksek Lisans Tezi kapsamında yapılmaktadır. Araştırma ticari olmayıp tamamen akademik amaçlı yürütülmektedir. Çalışmanın güvenilir ve doğru sonuçlar vermesi, sizlerin soruları dikkatle okuyup, doğrulukla cevaplamanıza bağlıdır.

Katılım ve ilginiz için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Prof.Dr.Fehmi YILDIZ

Tez Öğrencisi

Kemal TAYSI

S1. Cinsiyetiniz

☐ Erkek

☐ Kadın

S2. Yaşınız

☐ 25 ve daha küçük

☐ 26-35

☐ 36-45

☐ 46-55

☐ 56 ve daha büyük

S3. Eğitim Durumunuz

☐ Lise

☐ Önlisans

☐ Lisans

☐ Y.Lisans

☐ Doktora

S4. Medeni Durumunuz

☐ Bekar

☐ Evli

☐ Boşanmış/Dul

S5. Çocuğunuz var mı?

☐ Evet (Kaç tane, belirtiniz:.....)

☐ Hayır

S6. Aylık gelirinizi işaretleyiniz.

☐ 1000TL ve altı ☐ 1001-1500TL ☐ 1501-2000TL ☐ 2000TL ve üstü.

S7. Unvanınız;

☐ SM ☐ SMMM ☐ YMM

S8. Kaç yıldır meslek mensubu olarak çalışıyorsunuz?

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11 yıl ve üstü

S9. Daha önce mesleğiniz dışında bir işte çalıştınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

S10. Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi “X” ile işaretleyiniz. M Grubu Sorular

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Emin Değilim (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim.					
2. Mesleği severek yapıyorum.					
3. Mesleği kendime uygun buluyorum.					
4. Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerededir.					
5. Daha önce hizmet içi eğitim yada kurs aldım ve almak isterim.					
6. Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.					
7. Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor.					
8. Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor.					
9. Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir.					
10. Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir.					

S11. Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi “X” ile işaretleyiniz. T Grubu Sorular

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Emin Değilim (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. İşimden soğuduğumuz hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işe dayanamayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal konulara soğukkanlılıkla yaklaşırım.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

S12. Anketteki sorularda yer almayan ancak belirtmek istediğiniz hususları lütfen aşağıya not ediniz. Katılımınız için teşekkür ederiz.

.....

.....

.....

.....

.....