



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEK ALGISI VE
TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA: SIVAS
İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Murat ÖZEÇ

Sivas

Aralık 2019

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEK ALGISI VE
TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA: SİVAS İLİ
ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Murat ÖZEÇ

Tez Danışmanı:

Dr. Öğretim Üyesi Yüksel AYDIN

Sivas

Aralık 2019

KABUL VE ONAY

Üniversite: : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı
Tezin Başlığı : Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı ve
Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Çalışma: Sivas İli
Örneği
Savunma Tarihi : 03.12.2019
Danışmanı : Dr.Öğr.Üyesi Yüksel AYDIN

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı : Dr.Öğr.Üyesi Yüksel AYDIN

Üye : Prof.Dr.M.Mustafa KISAKÜREK

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Seval ELDEN ÜRGÜP

Oy Birliği

Oy Çokluğu

Murat ÖZEÇ tarafından hazırlanan Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı ve Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Çalışma: Sivas İli Örneği başlıklı tez, kabul edilmiştir./..../.....

Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1.Farklı yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara karşı açık bir biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2.Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı,daha önce bir yerde yayımlanmamışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi; —
- 3.Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo,grafik,şekil vb.de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4.Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlara katlanacağımı kabul ederim.

30.12/2019

Murat ÖZEÇ

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleőmesinde Yüksek Lisans eğitimi sırasında kendisinden aldığım derslerde değerli bilgi ve birikimlerini bizlerle paylaőan, tez çalışması süresince bana anlayıő gösteren ve desteklerini esirgemeyen saygıdeğer danıőman hocam; Dr.Őđretim yesi Yüksel AYDIN'a, teőekkürü bir borç biliyor ve sonsuz őükranlarımı sunuyorum.

Çalıőmamın anket aşamasında görüşme fırsatı veren ve anket çalıőmalarıma katkı sunan ve her türlü yardımı sağlayan muhasebe meslek mensuplarına da teşekkür ederim.

Ayrıca manevi destekleri ile çalışmama katkı sunan aileme ve bu süreçte bilgilerini benimle paylaőan tüm arkadaőlarıma da sonsuz teşekkür ederim.

Murat ZE

Sivas-2019

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR LİSTESİ	v
TABLO LİSTESİ	vii
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
1.TÜKENMİŞLİK SENDROMU	3
1.1. Tükenmişlik Kavramı	3
1.2.Tükenmişlik Sendromu Modelleri.....	4
1.2.1. Perlman ve Hartman Modeli	4
1.2.2. Cherniss Modeli.....	5
1.2.3. Pines Modeli.....	6
1.2.4. Edelwich ve Brodsky Modeli.....	7
1.2.5. Maslach Modeli	7
1.3. Tükenmişlik Sendromunun Boyutları	8
1.3.1.Duygusal Tükenme.....	9
1.3.2.Duyarsızlaşma.....	9
1.3.3.Kişisel Başarı	10
1.4. Tükenmişlik Sendromu Belirtileri.....	10
1.4.1. Fiziksel Belirtiler	11
1.4.2. Psikolojik Belirtiler	11
1.4.3. Davranışsal Belirtiler	12
1.5.Tükenmişliği Etkileyen Faktörler.....	13
1.6. Tükenmişlik Sendromunun Evreleri	16
1.7. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları	18
1.8. Tükenmişlik Sendromunun Önlenmesi	18
İKİNCİ BÖLÜM	21
2. MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEK	21
MENSUPLARININ MESLEK ALGISI	21

2.1. Muhasebe ve Muhasebe Mesleği.....	21
2.1.1. Muhasebe Mesleğinin Konusu.....	23
2.1.1.1. Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu.....	24
2.1.1.2. Yeminli Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu.....	24
2.1.2. Meslek Mensubu Olabilmenin Şartları.....	25
2.1.2.1. Meslek Mensubu Olabilmenin Genel Şartları.....	25
2.1.2.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları.....	26
2.1.2.3. Yeminli Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları.....	27
2.1.3. SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Uyarınca Meslek Mensuplarının Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Önemli Görülen Bazı Standartlar.....	28
2.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları.....	31
2.2.1. Eğitim Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	33
2.2.1.1. Eğitim Kurumlarında Yaşanan Sorunlar.....	34
2.2.1.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitimi ile ilgili Sorunlar.....	35
2.2.1.3. Muhasebe Meslek Mensupları Müşterilerinin Eğitimi ile İlgili Sorunlar.....	36
2.2.2. Teknolojik Gelişmeler Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	37
2.2.3. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	38
2.2.4. Ücret ve Tahsilât Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	40
2.2.5. Staj Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	41
2.2.6. Etik Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	49
3.MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE ÇALIŞMA: SİVAS İLİ ÖRNEĞİ.....	49
3.1.Literatür Çalışması.....	49
3.2.Araştırmanın Amacı.....	53
3.3.Araştırmanın Önemi.....	54
3.4.Araştırmanın Kapsamı.....	54
3.5.Araştırmanın Yöntemi.....	54
3.6.Araştırmada Kullanılan Yöntemler.....	55
3.7. Araştırmanın Bulguları.....	56

3.7.1. Araştırmada Kullanılan Ölçek’ in Güvenilirlik Analizi	56
3.7.2. Ankete Katılanların Demografik Özelliklerine Ait Frekans Tabloları	57
3.7.2.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	57
3.7.2.2. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	57
3.7.2.3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	58
3.7.2.4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	59
3.7.2.5. Katılımcıların Çocuk Durumuna Göre Dağılımı	59
3.7.2.6. Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Dağılımı	60
3.7.2.7. Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Dağılımı	60
3.7.2.8. Katılımcıların Kaç Yıldır Meslek Mensubu Olduğu Durumuna Göre Dağılımı	61
3.7.2.9. Katılımcıların Daha Önce Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Dağılımı	61
3.7.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısına İlişkin Düşünceleri....	62
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	89
KAYNAKÇA	93
EKLER.....	101
Ek 1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Anket Formu	101
ÖZGEÇMİŞ.....	105

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AICPA	:American Istitute of CPAs
CPA	:Certified Public Accountant
D	: Duyarsızlaşma
DT	: Duygusal Tükenme
IES	: International Education Standarts
IFAC	: International Federation of Accountants
KB	:Kişisel Başarı
MBI	:Maslach Bornout Inventory
KDV	:Katma Değer Vergisi 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

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. Anket Maddelerinin Puan Aralıkları	56
Tablo 3.2. Güvenilirlik Analizi Tablosu	56
Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı	57
Tablo 3.4. Katılımcıların Yaş Aralığı Dağılımı.....	58
Tablo 3.5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	58
Tablo 3.6. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	59
Tablo 3.7 Katılımcıların Çocuk Sahibi Durumuna Göre Dağılımı	59
Tablo 3.8. Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı.....	60
Tablo 3.9. Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Dağılımı	60
Tablo 3.10. Katılımcıların Kaç Yıldır Meslek Mensubu Olduğu Durumuna Göre Dağılımı.....	61
Tablo 3.11. Katılımcıların Daha Önce Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Dağılımı.....	62
Tablo 3.12. Katılımcıların Meslek Algısına İlişkin Frekans Değerleri ve Aritmetik Ortalama ile Standart Sapma.....	63
Tablo 3.13. Katılımcıların Tükenmişlik Sendromuna İlişkin Frekans Değerleri ve Aritmetik Ortalama ile Standart Sapma	66
Tablo 3.14. Kolmogorov-Simirnov Normallik Testi Sonuçları	70
Tablo 3.15 Muhasebe Meslek Algısının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasının Mann-Whitney U Testi Sonuçları	70
Tablo 3.16. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	71
Tablo 3.17. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	72

Tablo 3.18. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	73
Tablo 3.19. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Çocuklarının olup/olmaması Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	73
Tablo.3.20. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Çocuk Sayısı Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	74
Tablo.3.21. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Aylık Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	75
Tablo 3.22. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Unvan Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	76
Tablo 3.23. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Mesleklerini Kaç Yıldır İfa Ettikleri Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	76
Tablo 3.24. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki görüşlerinin başka iş deneyimi durumuna göre karşılaştırılmasının Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	77
Tablo 3.25. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu hakkındaki görüşlerinin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları	78
Tablo 3.26. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu hakkındaki görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasının Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	78
Tablo 3.27. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	79
Tablo 3.28. İkili Karşılaştırmalar İçin Mann-Whitney U Testi.....	80

Tablo 3.29. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	82
Tablo 3.30. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu hakkındaki Görüşlerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	83
Tablo 3.31. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Çocuklarının Olup/olmaması Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	83
Tablo 3.32. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Çocuk Sayısı Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	84
Tablo 3.33. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Aylık Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	85
Tablo 3.34. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Unvan Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	85
Tablo 3.35. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Çalışma Süresi Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	86
Tablo 3.36. İkili Karşılaştırmalar İçin Mann-Whitney U Testi.....	86
Tablo 3.37. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Başka İş Deneyimi Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Mann-Whitney U Testi Sonuçları	87
Tablo 3.38. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiye Yönelik Sorulara Verdiği Cevapların Sperman Sıra Korelasyon Testi.....	88

ÖZET

Tükenmişlik sendromunu en fazla yaşayan meslek gruplarından birisi de Muhasebe meslek mensuplarıdır.

Çalışma kapsamında Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu ile ilgili bilgi düzeylerinin ölçüldüğü makaleler ve tükenmişlik sendromu konusu alanında yapılan araştırmalar incelenerek muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu ile ilgili bilgi düzeylerinin ölçülmesi ve tükenmişlik yaşayıp yaşamadıkları ve tükenmişlik boyutlarının ne derecede olduğu ampirik olarak incelenmiştir.

Farklı illerde yapılmış çalışmaların tamamında en önemli ortak sorunun muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromunun orta düzeyde yaşanmış olduğu görülmüştür.

Bu çalışma sonucunda Sivas merkez de muhasebe mesleğini icra eden meslek mensuplarına yüz yüze anket yolu ile sorular sorularak mesleki algıları hakkında bilgiler elde edilmiş olup ayrıca tükenmişlik sendromu düzeylerinin ne seviyede olduğu Masclah'ın Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak ortaya konmaya çalışılmış ve analiz kapsamında 105 muhasebe meslek üyesine yapılan anket çalışması ile elde edinilen veriler çeşitli istatistiksel yöntemler ile ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalarda, insanlarla sürekli diyalog halinde olan meslek gruplarında tükenmişlik sendromunun daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik Sendromu, Muhasebe Meslek Mensubu, Meslek Algısı

ABSTRACT

One of occupational groups with the highest burnout syndrome is the members of the Accounting profession.

Within the scope of the study, the articles on the knowledge levels of burnout syndrome and the researches about syndrome were examined empirically.

The most common common problem in all the studies conducted in different provinces was that the burnout syndrome was experienced in the Professional accountants.

As a result of this study, questions about professional perceptions were obtained by face-of-face questionnaires to the professional members of the accounting profession in Sivas center, and the level of burnout syndrome levels were tried to be determined by using Maslach's Burnout Scale. The data obtained from the questionnaire were presented with various statistical methods.

It was found that burnout syndrome is more common in occupational groups which are in constant communication with people.

Keywords: Burnout Syndrome, Accounting Profession, Professional perception

GİRİŞ

Muhasebe mesleği günümüzde popüler olan meslek gruplarından bir tanesidir ve buradan hareketle muhasebe mesleğine bakış açısı meslek mensuplarının mesleklerine karşı nasıl bir algı içerisinde oldukları ne gibi sorunlar ile karşılaştıkları ayrıca insanlarla bire bir iletişim içerisinde olduklarından yoğun çalışma temposunun getirmiş olduğu sıkıntı ve stresten dolayı tükenmişlik sendromu yaşama olasılıkları görülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde tükenmişlik sendromu kavramı detaylı olarak incelenmiş olup bu kısımda tükenmişlik sendromu boyutları, tükenmişlik belirtileri, tükenmişlik sendromu evreleri, sonuçları ve tükenmişliğin önlenmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise muhasebe mesleğinin tanımı, meslek algısı sonucunda muhasebe mesleğini icra edenlerin sorunları kapsamlı olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise Sivas ili SMMM Odası'na kayıtlı meslek mensuplarına veri toplama aracı anket vasıtasıyla sorular sorularak alan araştırılması yapılmıştır. Üçüncü bölümde ayrıca araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, araştırmanın yöntemi metotları yine araştırma sonucunda ortaya çıkan verilerin analiz edilmesi ve bu verilerin incelenmesi ve literatür çalışması bu kısımda bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında muhasebe mesleğini yapanların eğitim seviyelerinin, yaşlarının, mesleki tecrübelerinin ve cinsiyetlerini göz önünde bulundurarak ve demografik bilgilere dair fikir, ilişki ve gözlemlerinin belirlenmesi buradan hareketle tükenmişlik belirtisinin ne düzeyde gerçekleşip gerçekleşmediği tükenmişlik söz konusu ise hangi seviyede olduğunun ortaya konması amacıyla Sivas merkezde mesleğini icra edenler ve Sivas Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler odasına kayıtlı olan üyelerden tesadüfi olarak seçilen muhasebe çalışanlarına yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Anket 105 meslek üyesine uygulanmış ulaşılan veriler istatistiki analiz yöntemleri ile değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Bu bölümde tükenmişlik detaylı olarak ele alınmış ve bir meslek grubu olarak Muhasebe Mesleğini yapanların yaşadıkları tükenmişlik seviyeleri üzerinde durulmuştur.

1.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, ilk defa Freudenberger (1974) aracılığıyla ortaya atılmıştır. Çalışma hayatında göstermiş olduğu emek ve çabalara karşın, elde etmiş olduğu halde maddi-manevi olarak umduğunu bulamayan bireyler, belirli süreç içerisinde tükenmişlik ile karşı karşıya kalmaktadır. Tükenmişlik sendromu ilk kez istekli sağlık personellerinde görülen, bitkinlik, düş kırıklığı ve çalışmayı bırakma ile ilgili kişisel bir olayı tarif etmek için ileri sürülmüştür. Tükenmişlik Freudenberger (1974), mesleği icra edenler içerisinde tespit edilmiş bulunduğu ‘çalışmaya katılmama, duyarsız davranma, başarı da düşüklük, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk’ kelimelerini açıklamak amacıyla kullanmıştır. Tükenmişlik kavramını, çevresel menşeli diğer stres durumlarından farklılaştıran özellik, işi yapanların işleri nedeniyle görüştükları bireylerle yüz yüze ve sürekli görüşmeleri neticesinde meydana gelmektedir (Gold 2001:11).

Stres, günümüzde hayatımızın istenmeyen bir parçası haline gelmiştir.

Tükenmişliğin belirtileri yapılan araştırmalar ile muhasebe meslek elemanları, muallim, sosyal hizmet elemanları, yöneticiler ve güvenlik mensupları vb. alanlarda faaliyet gösteren mesleklerde tükenmişliğin daha yaygın olacağı vurgulanmıştır (Weisberg 1999:9).

Golembiewski ve diğerleri (1983) ise tükenmişliği, çalışma alanında daimi karşılaştıkları strese veya baskılardan dolayı kendini gösteren sürekli, fiziki, duygusal hissi ve zihni yorulma olarak tanımlamaktadır. Buna göre tükenmişlik düzeyi meydana gelen kişiler, çalışma ve hayatlarına yönelik negatif düşünceler

hissetmekte, çalıştığı işle alakalı baskılara olumlu bakmamakta ve bir yıpranma seviyesi yaşamaktadır (Gold 2001:12).

Tükenmişlik, bilinen stres kaynaklarından bazı hususlarda ayrılmaktadır. Bunun altında yatan teorik görüş, tükenmişliğin diğer insanlarla etkileşimde bulunmaktan dolayı duygusal isteklerinin bir yansıması olarak görülmektedir (Schaufeli vd.1998:20).

Günümüzde her kesim tarafından kabul görmüş tükenmişlik kavramı, Maslach'ın ortaya koyduğu ve tükenmişlik kavramını üç boyutlu olarak ele alıp yorumlayan tanım olarak bilinmektedir.

1.2.Tükenmişlik Sendromu Modelleri

1.2.1. Perlman ve Hartman Modeli

Bireysel farklılıklar ve kişinin çevresinde olan olayları yorum yaparak bilişsel-algısal bir odağa sahiptir. Perlman ve Hartman modelinde tükenme üç boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; fiziksel belirtiler olarak karşımıza çıkan duygusal veya fiziksel tükenme, duygu düşünce ve tutumlar üzerinde yoğunlaşan karşımızdaki kişiye karşı duyarsızlaşmayı içeren davranışlar ve düşük iş temposudur (Demir 2010: 187).

Tükenmişlik stres kaynaklı tepki nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Model, kişilerin bireysel ve toplumsal değişkenlerini ifade etmektedir. Bu model de kişinin özellikleri, çalışma çevresi ve sosyal hayatı, tükenmişlikle mücadele noktasında oldukça etkilidir (Altay, Akgül, 2010: 91).

Bu model de, kişisel özellikler ve sosyal çevrenin, tükenmişlik düzeyinin etkisi ve idrak edilme noktasında önemli olduğunu açıklamaktadır. Perlman ve Hartman modeli dört aşamadan oluşmaktadır (Şanlı 2006: 15-16).

1. Aşama: Durumun strese götürme derecesi: Bu aşamada strese nelerin sebep olduğunu ortaya koyan aşamadır. Strese kişinin bilgi, deneyim ve yetenekleri neden olurken bunlar algılama düzeyi veya çevresel istekler noktasında yetersiz kalabilmektedir. İkinci bir husus ise kişinin çalıştığı iş,

bireysel istekleri de karşılamayabilir. Sonuç olarak stres düzeyini birey ve çevresel farklılıklar arasında meydana gelen uyumsuzluk seviyesi belirlemektedir

- 2. Aşama: Bireyin algıladığı stres düzeyi:** Strese sebep olan bir çok olay, bireyin kendini stres altında hissetmesi ile neticelenmez. Durumun strese götürme derecesinden, bireyin algıladığı stres düzeyine geçmesi, rol ve çevresel değişkenlere, kişilerin karakterine ve geçmiş yaşantılarına bağlıdır.
- 3. Aşama: Strese verilen tepki:** Burada, strese cevap niteliğinde üç ana tepki bulunmaktadır. Fizyolojik, duygusal ve davranışsal belirtilerden hangisinin verileceğidir.
- 4. Aşama: Strese verilen tepki sonucu:** Bu kısımda tükenmişliğin sürekli duygusal stresin karşımıza çıkması ile oluşur. Tükenmişlik sonucunda, iş tatmini veya çalışma alanında farklılaşma görülebilmektedir. Ruhsal olarak çöküntü ve fizyolojik sağlık problemleri yaşanabilir. Kişi çalışmayı aksatabilir veya çalışma ortamından uzaklaşabilir. Bunlar neticesinde tükenmişlik yaşama olasılığı görülebilir.

1.2.2. Cherniss Modeli

Cherniss, tükenmişlik alanına yaptığı önemli çalışmalar ile katkı sunmuştur.

1980 yılında oluşturduğu bu model ile tükenmişlik kavramını; “işle ilgili stres unsurlarına verilen reaksiyon ile ortaya çıkan stres ile başa çıkma davranışlarını içeren ve çalışma ile olan bağlantıyı koparma ile noktalanmış bir süreç” olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik, başarılı olamama ile neticelenen başa çıkma tepkisinin bir göstergesi sonucu meydana gelmektedir (Altay, Akgül 2010: 91; Polatçı 2007: 19).

Bu model, tükenmişlik sendromu tabanında stres olduğuna vurgu yapmaktadır.

Örgüt ya da kişinin kendisinden kaynaklı oluşturduğu istekler kişinin mücadele yapabilmesini zorluyorsa stres meydana gelmektedir (Savran 2007: 87). Bu modele göre tükenmişlik durumunun ortaya çıkmasına neden olanlar çalışma yoğunluğu, bireylerle yüz yüze iletişim, adı konulmamış hedefler, destek ve takip

noktasında aksaklıklar vb. çevresel faktörler ve işverenin kişilik özellikleri, kişisel yaşamdan almış olduğu haz, gelecek zamanla ilgili programlar vb. bireysel farklılıklardır (Polatçı 2007: 19). Kişi stresli olduğunda, stresle birden başa çıkmanın yollarını aramaktadır. Bunlar fayda sağlamadığında rahatlık hissi, dalınç, alıştırma ve buna benzer stresi yenme yöntemleri ile stresi ve zorlama gibi durumları hafifletme amaçlanmaktadır. Fakat bu verilen çalışmalar stresi belli seviyede düşürmezse, kişi duygu, düşünce eksikliğini yok etmek amacıyla mesleğinden ruhsal anlamda geriye gidebilmektedir. Bu geri çekilme nedenleri düşen motivasyon veya emek, bilgi alınan çalışma çevresine ve yönetici grubuna karşı olumlu tavırlar sergilememe, azalan idealleri, toplumsal değerleri küçük görme gibi örnekler sıralanabilir (Nazlıoğlu 2009:17). Bu zaman dilimi neticesinde; azalan motivasyon, alıcı, yönetim kadrosu ve çalışma grubundaki kişilere karşı negatif hareketler sergileme ve çalışma dünyasına ait hedeflerde sapma ve işe karşı isteksizlik vb. olaylar görülebilmektedir (Demir 2010: 186).

Tükenmişlik seviyesinin çalışma grubundaki kişilerin istekleri ve çalışma yaşamının şartları noktasındaki farklılıktan meydana geldiğini Cherniss bu modelinde ilk defa ifade etmiştir. Kimlik belirsizliği yoğun çalışma hissi, bireyler ile karşılıklı iletişim dikkati çeken kısımlardır (Sarıkaya 2007:40).

1.2.3. Pines Modeli

Pines modelinde tükenmişlik “Kişilerin duygusal olarak devamlı tüketen ortamları; kişiler üstünde meydana getirdiği fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik hissi” diye ifade etmektedir. Pines modelinde tükenmişlik üç boyuttan oluşmaktadır (Demir 2009:186-187; Gökoğlan 2010:73).

- **Fiziksel Bitkinliğin Belirtileri:** Enerjinin düşmesi, sürekli yorulma hissi ve zafiyet.
- **Duygusal Bitkinliğin Belirtileri:** Çaresiz olma, umutsuz davranma, hayal kırıklığı, aldanma.
- **Zihinsel Bitkinliğin Belirtileri:** İnsanlara, kendine, çalıştığı yere ve çevresine negatif tavırlar içerisinde olması.

Pines modeli tükenmişlik tabanında kişiyi devamlı duygu anlamında baskıcı bir yapıda hareket etmesini sağlayan iş çevresi vardır (Polatçı 2007: 24).

Pines ve Aranson tükenmişliğin, fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik hissi ifadesinden yola çıkarak ileri sürülen tükenmişlik ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanter'inin ardından tercih edilen ikinci ölçek olarak kabul görmektedir (Gökoğlan,2010: 74).

1.2.4. Edelwich ve Brodsky Modeli

Bu çalışmada alanda yaptıkları görüşme, gözlem ve elde ettikleri tecrübeler ile tükenmişlik birbirini takip eden aşamaların devamında meydana geldiği kanısına ulaşmışlardır. Bu model de tükenmişliğin birbirini takip ettiği dört aşama ile oluştuğu görülmektedir. Bu aşamalar (Demir 2009: 186; Polatçı 2007:21-23).

- **İdealistik Coşku:** Bu aşamada bireyde ümit, enerji ve umut seviyesi üst düzeydedir. Özellikle iş yaşamına yeni başlayan kişilerde görülür.

- **Durgunlaşma:** Bireyin enerjisi azalmaya başlar ve işi ağırdan alma isteği oluşmaktadır. Bu noktada kişi çalışmaya karşı bir önceki kısımda sergilediği çabayı sergileyememektedir. Bundan dolayı kendinde var olan motivasyon azalmakta işle ilgili düşünceleri zayıflamakta ve varılan sonuç ile çalışma isteğini kaybetmektedir.

- **Engellenme:** Birey, yol aldıkça çalışma amaçlarını başaramayacağını ve hedeflerinin kısıtlandığını ileri sürer ve işini devam ettirip ettirmeyeceğini gözden geçirmeye başlar.Kişi işinde devamlı engellemeler ile karşılaşmasından dolayı kendisini büyük bir ihtimalle tükenmişliğin bir sonraki noktasına ulaşacaktır.

- **Apati (ilgisiz olma):** Bu aşamada ilgisiz ve duyarsız olma bireyin tüm kısmını sarar. İşyerine zamanında gelmeme, çalışma ortamından bir an önce çıkma isteği, bazen işe gelmeme durumlarına rastlanmaktadır.

1.2.5. Maslach Modeli

Tükenmişlik araştırmalarına önemli katkılar, bu alanının duayeni diye bilinen Maslach tarafından ortaya konulmuştur. Bu modele göre tükenmişliğin “duygusal tükenme, duyarsızlaşma, bireysel başarı” olmak üzere üç aşaması bulunmaktadır (Maslach, Schaufeli, Leither 2001: 402; Savran 2007: 90).

Bu modele göre tükenmişlik, çalışanın çalışmasına karşın strese vermiş olduğu reaksiyon duygusal tükenme ile ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenmişlik ile mücadele etme noktasında, birey iletişim içerisinde olduğu kişilerle kurmuş olduğu ilişkilere karşı duyarsızlaşma ve o kişiler ile arasına psikolojik anlamda duvarlar örmektedir.

Duyarsızlaşmayı hissettiğinde kişi, bireylere vermiş olduğu hizmet ve yöneticilerinin kendisinden beklediği potansiyele ulaşma isteği ile yaşamış olduğu ortam arasında oluşan uyumsuzluk kişi tarafından dikkat çeker. Bu nedenden dolayı birey kendini yeterli seviyede bulmaz ve başarılı olma durumunu ölçerken kendini başarılı bulmama ile neticelenir. Bu modele göre duygusal tükenme duyarsızlaşmaya, duyarsızlaşma ise bireysel başarı kısmında azalma hissini bir sebebi şeklinde yorumlanmaktadır (Arı, Çına 2008: 134).

Tükenmişlik kelimesinin adlandırılmasının ardından konu ile alakalı bilimsel çalışmalar yayımlanmasına rağmen, yeterli düzeyde ölçecek teçhizatın bulunmamasından dolayı ampirik çalışmalar noksan kalmıştır. Bu nedenden dolayı ileri sürülen bu model ile ampirik çalışmalar çoğalmaya başlamıştır. Bu model Maslach ve arkadaşları tarafından ileri sürülen ve insanlarda tükenmişlik seviyesinin ölçüm noktasında kullanılan ölçek Maslach Tükenmişlik Ölçeği ismi ile kullanılmaktadır. Bu ölçekte, 9 tanesi duygusal tükenmişlik seviyesini, 8 tanesi kişisel başarı, 5 tanesi ise duyarsızlaşma kısmını ölçmektedir “hiçbir zaman” ile “her gün” arasında yer alan 7’li ölçek tarzı 22 adet sorudan oluşmaktadır. Ölçek değerlendirme çalışmasında tükenmişliğin üç boyutundan iki tanesi olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları kısmında puan ne kadar yüksek ise, buna karşılık üçüncü boyut olan kişisel başarı da puan ne kadar düşükse o ölçü baz alınarak tükenmişlik yaşama durumu ortaya çıkmaktadır (Arı, Çına 2008: 135).

1.3. Tükenmişlik Sendromunun Boyutları

Bu konu ile alakalı yapılan çalışmalarda genel olarak tükenmişlik birden fazla boyutlu olduğu araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur. Maslach’ın tükenmişlik kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyutta

ele alınmıştır (Otacıoğlu 2008:104-105; Polat vd. 2009: 217; Ersoy, Demirel 2005: 44; Üngüren, Doğan, Huarng 2001: 15).

1.3.1.Duygusal Tükenme

Bireyin duygu ve düşünce taleplerinin azaldığı hissine kapılması ve kendini duygusal anlamda bitkin hissetmesidir. Birey, mesleğini icra ettiği yerde bireylere geçmiş dönemlerdeki gibi verimli, istekli hareket etmediğini düşünmeye başlar. Stres ve şüphe hissini yenemeyen birey kendisini bir sonraki gün çalışmaya gitme konusunda zorluk yaşamaktadır. Bu sebepten dolayı çalışma yerine katılmama, zamanında gitmeme, çalıştığı yerden istifa etme gibi kendisine ve çalıştığı işyerine karşı olumsuz bir bakış açısı meydana gelmektedir. Duygusal tükenme en fazla; kişilerle bire bir iletişimin sık yaşandığı iş ortamlarında görülmektedir. Bu tükenme şekli, tükenmişlik düzeyinin ilk evresidir. İş şartları sıkı olan birey, kendinden beklenen psikolojik ve duygusal istekler karşısında gücünde eksilme hisseder bu sebepten dolayı kendini zorlar ve ezilme ile karşı karşıya kalır (Örmen 1993:17).

1.3.2.Duyarsızlaşma

Meslek mensuplarının iş için karşılaştıkları bireylere bir obje şeklinde hareket etmesi, aşağılayıcı laflar söylemesi, vurdumduymaz, dalgacı tavır şeklinde bir tutum sergilemeleri duyarsızlaşmanın göstergesidir.

Buradan anlaşıldığı üzere bu davranışların nedeni yabancı gibi hissetme ve kendini müdafaa etme durumu olarak görülmektedir. Duygusal tükenme hisseden birey karşı tarafın sorunlarına cevap vermede yetersiz kaldığını düşünür. Üstündeki duygusal ağırlığı en aza indirmek veya yok etmek için kaçmayı tercih etmektedir. Bireylerle olan iletişimini çalışmanın sonuçlanabilmesi amacıyla en alt seviyeye indirir. İnsanları zihninde kategorilere ayırır. Bu nedenden dolayı da ağır kurallar ve ilkelere göre davranan bir yapıya bürünür. Bu durum sonucunda da tükenmişlik sendromunun ikinci aşaması olan duyarsızlaşma meydana gelir.

Duyarsızlaşma, kişilerin kendilerini diğer kişiler ile anlamsal olarak ilişki kurmadan kaynaklanan bir vaziyettir. Bu durumu yaşayan birey diğer kişilerle arasına mesafe koyar. Ama iş gereğinden dolayı bireylerle sıkı bir iletişim içerisinde

olduğundan, dolayı mesafe koymak da güç bir durumdur. Karşısındaki kişilerin duygu ve düşüncelerine isteksiz ve tepkisiz tavır takınır. Başkalarının yaşamından uzaklaşıp, kendini yalnız bırakmayı ister. Kişi bireyler için olumsuz düşünceler üretir. Bireylerden yalnızca kötü düşünceler gelecek zanneder hatta o bireylere karşı kin duyar (Izgar 2001:25).

1.3.3.Kişisel Başarı

Kişisel başarı, bireyin kendisi ile alakalı güdülenmenin negatif bir değerlendirme eğilimi nedeni, çalışma konusunda kendini yeterli düzeyde görmeme, hizmet verdiği insanlara karşı ilişkilerde başarılı olmama düşüncesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Bundan dolayı harcamış olduğu emeğin anlamsız olması ve kendini suçlu hissetmesi, çalışılan ortamdaki çalışma güdülenmesini aşağı çekerek başarı sağlamak için gereken davranışın gerçekleşmesine engel olur. Bireyler için ortaya koyduğu negatif düşünme, bireyin kendisi içinde olumsuz düşüncelere kapılmasına sebep olur. Birey, bu yanlış davranışlarından dolayı kendinde suç arar.

Kendini başarılı görmeme hükmü verir. Bu noktadan hareketle, tükenmişlik konusunun üçüncü basamağı olan düşük kişisel başarı meydana gelir. Düşük kişisel başarının meydana gelmesinden dolayı birey kendisine karşı itibarını yok eder; bunalım yaşayabilir. Meslek mensupları çabalarının karşılık bulmadığını ve performanslarının değerlendirilmeye alınmadığını hissettiklerinde sinirli, gergin ve bunalım belirtileri göstermeye başlarlar. Çalışma ortamında bir farklılık olmayacağını düşündüklerinde ise işi bırakma noktasına gelmektedirler (Örmen 1993:18).

1.4. Tükenmişlik Sendromu Belirtileri

Tükenmişlik durumu meydana gelen kişilerde bazı belirtiler görülmektedir. Bunlar, davranışsal ve fiziksel belirtilerdir. Davranışsal ve fiziksel belirtiler, sorunu çözme noktasında yardımcı olmaktadır. Tükenmişliğin engellenebilmesi açısından bu belirtilerin farkına varmak ve kavramı anlamak gerekir. Tükenmişlik semptomlarının çokluğu ve tükenmişlik sürecinin gizli olması, tükenmişliğin bilinirliğini zora sokma,

bunalım, çaresizlik, yalnızlık vb. istenmeyen durumlar meydana gelmektedir (Nazlıoğlu 2009:7).

Tükenmişlik semptomları, özellikle zayıf yönlerini iyi saklayabilen, becerikli, başarılı olma konusunda istekli olan ve sistemli bir şekilde yoğun çalışan ve sürekli kendi potansiyelinin üzerine çıkan yetenekli insanlar da görülür ve genellikle bu olayın başlarında bireyler yaşamlarında olan olayların farkına varmamaktadırlar (Tümkiye 1996:30).

Tükenmişlik sendromu bazı kaynaklarda sürekli strese bağlı meydana gelen hasta olma şekli ve bitkinlik, uyuma problemleri, sürekli sinirli olma durumu, öfke patlamaları, çaresizlik ve bunalım vb. kişisel sıkıntılar ile beraber izlediği durumdur (Azizoğlu, Özyer 2010:138; Ersoy, Demirel 2005: 44).

1.4.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik sendromu hastalığına yakalanan bireyler; çalışma dönemlerinin ilk zamanlarında kendilerine güvenen yeteneklerini enerjilerini işlerine yansıtan, çalışma konusunda hevesli, çalışma saatleri dışında mesaiye kalan, yorgunluklarına karşın üst düzey performans gösteren insanlardır (Ardıç, Polatçı 2009: 30).

Tükenmişlik fiziksel anlamda şu şekilde kategorize edilmiştir;

- Uyuşukluk,
- Sürekli baş ağrıları,
- Yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- Mide – bağırsak hastalıkları(gastrointestinal),
- Uyku bozuklukları,
- Solunum güçlüğü vb.(Girgin 1995).

1.4.2. Psikolojik Belirtiler

- Aile içi sorunlar,
- Uyku problemi,
- Depresyon,

- Kronik bir sınırlılık hali,
- Hayal Kırıklığı,
- Umutsuzluk,
- Apati (çevreye karşı aşırı duyarsızlık, ilgisizlik, kayıtsızlık),
- Ruhsal sıkıntılar,
- Değersizlik,
- Endişe,
- Çabuk öfkelenme,

İwanicki (2001) tükenmişlik semptomlarını aşamalara göre gruplandırmıştır.

Farklı aşamalarda ortaya konulan tükenmişlik her aşamada çeşitli tutumlarla izlenebileceği belirtilmektedir. Tükenme bu durumda; üç aşamada ele alınmakta ve meydana gelen durumlar aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır: (Vızlı 2005:14).

• **Hafif Düzeyde Tükenme:** Uzun süreli olmayan stres hali, alıngan olma durumu, huzursuzluk, ümitsizlik ve sonucu olmayan mücadelelerde bulunma.

• **Orta Düzeyde Tükenme:** Tükenmişliğin ilk derecesindeki belirtiler burada da etkilidir ancak bu belirtiler süre bakımından farklılık gösterir.

• **Şiddetli Düzeyde Tükenme:** Kronik ağrılar, baş ağrıları vb. sağlık sorunları görülebilmektedir. Ailesel sebepler şeklinde baş gösteren semptomlar; aile bireylerini ihmal etmeye ve zamanında gitmeme, eşi veya çocukları tarafından dışlanmış gibi hislere kapılma olarak söylenebilir (Şahin 2008:11).

1.4.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik sendromunda davranışsal belirtiler aşağıdaki gibidir;

- Çabuk sinirlenme, birden tepki verme ve engelleme,
- İşten nefret etme, hatta işe gitmeme eğilimi,
- Sitem etme,
- Çalışma isteksizliği, çalışmaya zamanında gelmeme,

- Çalışma hizmetinde bozulmalar,
- Saygı ve güvende eksilme,
- İş yaşantısı dışında problemler,
- Suçluluk hissine kapılma,
- Teslimiyet,
- Çaresizlik, motivasyon eksikliği,
- Unutma hissi, hareketsiz olma,
- Kendi kendine başka uğraş içinde olma,
- Güdülenmede yetersiz kalma,
- Kimlik belirsizliği,
- Kuruma yönelik ilgi alakanın yok olması,
- Bireyin umursamaz tavrı,
- Çalışma arkadaşlarına karşı güvenmeme veya onlardan uzaklaşma,
- Başarısız olma düşüncesi,
- Çalışmaya yönelmede güç gösterememe,
- Arkadaşlarla iş konusunda bilgi alışverişi yapmaktan çekinme,
- Hizmet verilen kişilere karşı alaycı tavır sergileme, küçük görme ve düşünce sisteminde katı kurallar sergileme (Çam 1992:13).

1.5.Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişlik konusu ile ilgili yapılan araştırmalarda ayrıntılı olarak ele alındığında birçok unsurdan söz edilebilir. Bunlar kişisel olduğu kadar çevresel etkenlerden de olabilir.

Kişilik Tükenmişlik Kaynakları

Tükenmişlik konusunu detaylı olarak incelemek gerekir. Bu nedenden dolayı tükenmişliğin kaynağı örgütsel olabileceği gibi kişinin kendisinden ve çevresinden de kaynaklı olabilmektedir. Bir bireyin tükenmişliğe maruz kaldığı bir işte başka bir

kişi başarılı olabilmektedir. Bazı meslek gruplarında görev yapan bireyler insanlarla birebir iletişim halinde bulunması sebebiyle bireyin kişisel yapısı bu açıdan önem taşımaktadır.

Yaş: Tükenmişlik ve yaş arasında önemli bir bağ vardır. Tükenmişlik sendromu çalışan kesimdeki gençlerde yüksek, yaşlı çalışanlarda düşüktür (Maslach 1981: 17).

Yaş yalnızca çalışılan sürenin uzunluğundan kaynaklanmamaktadır. Bireyler zaman ilerledikçe her anlamda daha bilinçli, dengeli ve tükenmişlik konusunda daha güçlülerdir.

Chernis (1997)'in tükenmişliğin uzun vadeli sonuçları üzerindeki araştırması 12 yılda tamamlanmıştır. Bu araştırmadan hareketle meslekî kariyerin ilk yıllarında, görülmeye başlanılan tükenmişliğin, genel anlamda kısa süreli negatif sonuçlara yol açmaktadır.

Bireylerin iş değiştirme düşüncelerinin yok denilecek düzeyde olduğu ve mesleklerine bakış açılarının da seyrek izlediği çalışmalar neticesinde ortaya konulan verilerdendir. İleri ki zamanlarda oluşan tükenmişlik olumsuz sonuçlar doğurabileceği de araştırma sonuçlarında ortaya çıkmıştır. Maslach'ın araştırmaları da Chernis'in bulguları ile benzer sonuçlar arz etmektedir.

Tükenmişlik sendromu ile karşılaşan genç çalışanlar bu konuda yetersiz kaldıklarını düşündüğü anda işlerinden kolaylıkla ayrılabilirler ancak ileri yaşlardaki çalışanlar tükenmişlik ile ilgili geçmiş yaşamlarında mücadele edip üstesinden gelmişlerdir. Bu nedenden dolayı yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla tükenmişliğe yakalanma oranları daha düşüktür diyebiliriz (istisnalar hariç).

Cinsiyet: Demografik özellikler içinde cinsiyetin tükenmişlik üzerine birçok araştırma yapılmıştır.

Yapılan bazı araştırmalara göre elde edilen bulgular erkeklerin daha fazla tükendiğini bazı araştırmacıların ise kadınların erkeklerden daha fazla tükendiğini veriler ile ortaya koymuştur (Thompson, Alamos 1982:11).

Medeni Durum: Çalışmalar sonucunda bekâr bireyler, evli bireylere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Dul çalışanlar da bekar ve evli

grupların ortasındadır. Maslach tükenmişlik araştırmasında çocuğu olmayanlar, çocuğu olanlara karşın daha fazla tükenme ile karşı karşıya kalmaktadır (Boahene 2003:15).

Eğitim: Öğretim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi açıklamak için yapılan araştırmalarda eğitim seviyesi ilerledikçe tükenmişlik yaşayan bireylerin sayısında artış olduğu gözlenmiştir. Maslach, eğitim ve tükenme arasında olan bağın karmaşık bir düzende var olduğunu dile getirmiştir. Araştırmalarda eğitim seviyeleri düşük veya tamamlamamış çalışanların daha az tükenmişlik yaşadıkları bulgular ile ispatlanmıştır. Buradan hareketle eğitim seviyesi yükseldikçe stres durumu ve mesuliyetlerle karşı karşıya kalma ihtimalinin yükselmesi olarak ifade edilmektedir.

Kişilik: Maslach' ın bu konuda araştırma yapan öğrencileri Maxine Gann ve Steve Heckman, tükenmişliğin kişilik üzerinde etkisinde aşağıdaki sonuçları elde etmişlerdir;

- Zayıf karaktere sahip bireylerde tükenme belirtileri fazlaca görülebilmektedir. Böyle bireyler sıkıntılı, birebir iletişim kurmaktan çekinen ve çalışma noktasında belirli sınırlar koymakta zorluk çeken kişilerdir. Olaylara müdahale konusunda yetersizdirler. Çalışma ortamının isteklerine ses çıkarmadıklarından dolayı tükenme düzeyleri üst seviyededir.

- Sabırlı ve hoşgörülü olmayan bireyler tükenme ile başa çıkma konusunda yeterli düzeyde değildirler. Bu tarz kişi kolaylıkla sinirlenir ve öfke kontrolü yapamaz. Duygularını direk olarak karşı tarafa yansıtır.

- Kendine güven noktasında eksiklik hisseden, amacı olmayan, karar vermede sıkıntı yaşayan bireyler açısından tükenme daha önemli stres olarak görülmektedir. Bu durumu yaşayan bir birey kişinin beğenme ve takdir duygusunu elde ederek kendisine karşı inanma eksikliğini yok etmeye çalışır. Güçlükler karşısında mücadele etme inancını kaybeder (Iwanicki 2001:21).

Çevresel (Örgütsel) Faktörler

Tükenmişlik çevresel faktörler olarak işin kimliği, çalışılan işin tipi, çalışma süresinin uzunluğu, çalışma ortamının özellikleri, iş yükünün temposu, rol çatışması,

çalışma stresi, eğitim durumu, kararlara katılmama, örgütsel iletişimsizlik ekonomik ve toplumsal faktörler olarak bilinmektedir (Avşaroğlu vd. 2005:117).

Tükenmişlik, insanların kişisel anlamda karşılaştıkları bir olay olmasına rağmen, çalışma yaşamında istenmeyen düşüklükler görülmekte, ayrıca iş ortamının etkili verimli çalışmasını engellemektedir (Basım, Sesen 2006:15).

Tükenmişlik Üzerinde Etkili olan Çevresel Faktörler;

İş Yükü: Belli bir zaman diliminde ve belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak ifade edilmektedir.

Kontrol: Bireyin çalıştığı iş de kendine ait olduğu “seçme, karar yetkisi, sorunlara çözüm üretme ve mesuliyetlerini yerine getirme imkanı” diye tarif edilebilir.

Ödüller: Kişinin çalışma yerine yaptığı emeklerden dolayı, parasal ve toplumsal olarak takdir edilmesini ifade eder.

Aidiyet: Birlik duygusu, örgütün sosyal çevresini ifade etmektedir. Kişiler sosyal destek ve işbirliği gibi olumlu kazanımlar elde ettikleri gruplara girerler.

Adalet: Örgütte çalışmaların örgütsel karar veya politikaların doğruluğu hakkındaki olumlu duyguları ve örgütün herkes için eşit ve tutarlı kurallara sahip olması olarak ifade edilmektedir (Bilgin 2003:273).

Değerler: Neyin iyi neyin kötü olduğuna ilişkin sahip olunan inançtır. Örgüt değerleri ile çalışanların değerleri arasında farklılık var ise tükenmişlik daha fazladır (Bilgin 2003:81).

1.6. Tükenmişlik Sendromunun Evreleri

Tükenmişlik sendromu dört evre olarak incelenmektedir. Tükenmişlik sendromunu evrelere ayırarak tükenme konusunu daha sağlamaktadır. Fakat tükenme bireyin bir evreden diğer evreye geçtiği geçici bir süreç değil, sürekli bir olgudur (Nazlıoğlu 2009:12-13; Gökdoğan 2010: 85).

Şevk ve Coşku Evresi (Enthusiasm)

Bu evrede yüksek bir mutluluk, enerjide artma ve gerçekçi olmayan boyutlara varan meslekî beklentiler sergilenmektedir. Birey için mesleği her şeyden önce gelmektedir. Uykusuzluğa, gergin çalışma ortamlarına, kendine ve yaşamın diğer yönlerine zamanını ve enerjisini ayıramayışına karşın üstün bir uyum sağlama çabasındadır. Bireyin mesleğinde başarılı olmak ve mesleğin amaçlarına ulaşmak konusunda motivasyonu vardır.

Durağanlaşma Evresi (Stagnation)

Bu evrede istek ve umutlulukta artık bir düşüş görülmektedir. Bireyin enerji düzeyi düşmeye başlar ve işi yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkmaya başlar. Çalışma ile ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşar ve zaman ilerledikçe bireyin iş doyumunda azalma görülmektedir. Çalışma dışındaki aktiviteler daha önemli hale gelir.

Engellenme Evresi (Frustration)

Başka insanlara yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan birey; insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlar. Yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşar. Amaçları engellenmiş ve gerçekleştirilememiştir.

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 ve mesleğinden 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 çalışma ortamına her yönü ile yansır bununla birlikte işe geç gelme, işten erken ayrılma hatta işe gelmeme gibi durumlar ile karşılaşmaktadır.

1.7. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Tükenmişlik sendromu ile karşılaşan bireylerde yorgun olma, uyku problemleri nedeniyle oluşan huzursuzluk, migren vb. fiziki sorunlar ve sürekli bazı durumların olumsuz olacağı düşüncesine kapılmalarına ortam hazırlamaktadır (Izgar 2001: 34). Çalışma ortamı, hizmet verilen bireylerle, arkadaşlarla ve aile hayatındaki ilişkiler tükenmişliğin etkilediği diğer alanlardır. Tükenmişlik düzeyi ilerledikçe içe kapanıklık, sabır, hoşgörü gösterememe, huysuzluk eğilimleri artmakta ve çalışma ortamından uzaklaşma isteğinden kaynaklı iş hayatına bir türlü yön verememe adaptasyon sorunu yaşama görülmektedir. Çalışma ortamında bulunduğu konum ile ailede bulunduğu konum arasındaki farkı ayırt edemeyen çalışanlar müşterilerine göstermiş olduğu tavır ve tutumları ailesine de göstermektedir. Bundan dolayı hem iş hem de aile çevresinde sorunlar yaşamakta ve ilişkiler giderek bozulmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireyler sıkıntılarını azaltabilmek için sigara, uyuşturucu vb. tüketimini arttırmakta ve zamanla bu maddelere bağımlı hale gelmektedirler. İşe devam etmeme, işten ayrılma, performans olarak istenilen seviyeden uzaklaşma tükenmişlik sendromunun çevre ortamındaki istenmeyen sonuçları olarak bilinir (Torun 1995: 26).

1.8. Tükenmişlik Sendromunun Önlenmesi

Tükenmişlik sendromunun meydana gelmemesi için alınabilecek bir takım önlemler mevcuttur (Tuğrul ve Çelik, 2002: 3).

- İşe başlamadan önce işle ilgili bilgi verilmeli işin zorlukları ve riskleri anlatılmalı,
- Bireylere tükenmişlik yaşayabileceklerinin söylenmesi ve bununla alakalı eğitim kurslarının verilmesi,
- Çalışanların takibinin yapılması ve tükenmişlik durumuna sebep olan olayların sebebinin araştırılması ve gerekli çözümün bulunması,
- Motivasyonlarını tekrardan harekete geçirebilecekleri yeni departmanlara yönlendirilmeleri,
- Çalışma ortamını değiştirmek,

- Sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmak,
- Olumlu düşünme ve olaylara olumlu yaklaşma konusunda yardımcı olmak,
- Üstün performans gösteren elemanlara yöneticilerin fazla iş verme yönündeki tutumlarını gözden geçirmeleri.

İKİNCİ BÖLÜM

2. MUHASEBE MESLEĞİ VE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEK ALGISI

İkinci bölümde meslek olarak muhasebenin tanıtımı yapılarak, bu alanda kariyer sahibi olmak için hangi şartları taşımaları gerektiği ve meslek mensuplarının meslek algısına bağlı olarak ne tür sorunlar ile karşılaştığı detaylı olarak ele alınacaktır.

2.1. Muhasebe ve Muhasebe Mesleği

Muhasebe, işletme teorisinin dili diye adlandırılmaktadır. Arapça kaynaklı bir kelimedir ve hesap kelimesinden türetilmiştir. TDK'da muhasebe kelime olarak “hesaplaşma, karşılıklı hesap alışverişi yapmak, hesap işleri ile uğraşma” gibi anlamlara gelmektedir (Güvemli 2000:22).

Muhasebe işletme varlık ve kaynaklarında farklılığa neden olan ve mali finansal işlemleri belgelere dayalı olmak üzere kaydedip, sınıflandıran, özetleyen ve sonuçları finansal tablolar şeklinde raporlayıp, analiz ve yorumlayan bir bilimdir (Güvemli 2000: 23).

Meslek kollarından muhasebenin tarihsel gelişim ve yasalaştırılması yeni gün yüzüne çıkmasına karşın, muhasebe geçmişi çok eski yıllara dayanmaktadır (Uçma, 2011: 118).15. yüzyıllarda İtalya'da gelişme göstermeye başlayan muhasebe, ne var ki uzun bir dönem defter tutmadan öteye gidememiştir. Bilgi yöntemleri, muhasebe düzenlemelerinin üstündeki defter tutma engelini en alt seviyeye indirmesinden dolayı muhasebe kavramının işletmelerdeki rolü değişim göstermiştir. Çağımız da muhasebe departmanları, çalışma hayatında ihtiyaçlara karşılık çözümler üretecek yönetim fonksiyonlarını planlayıp ve sisteme girilmiş olan verilerin sonuçlarından elde edilen bilgileri analiz ederek, yorumlayıp ve bilgileri kullanma mesuliyeti üstlenmiştir (Kutlu 2010: 233).

Ülkemizde muhasebe mesleği batı dünyasındaki ekonomik yaşam tarzı ile birebir mesafe kat etmiştir. Muhasebe 1850 yılında Kanunname-i Ticaret'in

ıkarılması ile bir düzene konulmuştur. Kanunname-i Ticaret, Fransız Ticaret Kanunu'nun bir tercümesi niteliğinde olmasından dolayı muhasebe 1926 tarihine kadar Fransız muhasebe etkisinden kurtulamamıştır. Bu tarihten sonra ise Alman muhasebe araştırmalarının izleri ülkemizde görülmüştür. Ülkemizde planlı kalkınma sürecine geçiş ile birlikte bazı gelişmeler görülmüştür.1964 yılı ile yürürlüğe giren 440 sayılı devletin kamu iktisadi teşebbüslerinin uygulama olarak tek sistem olmasını kanuni bir zorunluluk görmüşlerdir. Tek düzen sistemin KİT'lerde uygulaması uzun bir sürecin ardından 1972 yılında uygulanmıştır. Maliyet muhasebesinde tek düzen muhasebe sistemi 1977 yılında uygulamaya konulmuştur. 1986 yılında ise bankalar datek düzen muhasebe sistemi kullanılmaya başlanmıştır. Muhasebe uygulamaları genel bildirgesi ile 'Tek düzen Muhasebe Sistemi'1994 yılında uygulanmaya konulmuştur (Demir vd. 2014:20).

Muhasebecilik de eskiden mesleği yapmak için belirli şart aranmıyordu isteyen kişi kendini muhasebeci ilan ediyor bu nedenden dolayı da muhasebe mesleği karmaşık bir durum içerisindeydi. Bu düzen içerisinden çıkması uzun zaman almıştır ve dağınık yapıdan yasal bir sürece geçiş yirmi yıllık bir dönemi kapsamaktadır (şengel 2010: 81-82). Bu sebepten dolayı muhasebecilik tam manasıyla bir meslek olarak kabul görmesinde çok geç kalınan bir sürec olduğu söylenmektedir. Fakat çok kısa geçmişi olmasına rağmen muhasebe meslek dalının birden çok aşamaları hızlı şekilde geçip geliştiği düşünülmektedir. Ayrıca muhasebe mesleğine son yıllarda katılan meslek üyelerinin gelişmelere ve yeniliklere uyum konusunda çok oldukları görülmüştür.

Muhasebe mesleğinin ileri ki dönemlerinde ise, yalnızca ön lisans ve lisans mezunu bireylerin mesleği icra edeceği ve SMMM unvanında hizmet edecekleri düşünüldüğünde bu yenilikleri daha kolay algılayıp uygulayacakları düşünülmektedir (zbirecikli, Pastacıgil 2009: 96; Otlu, Durmuş 2010: 78).

3568 sayılı meslek kanunu belirli maddelerden meydana gelmektedir.1. Maddesine göre belirli amaçları vardır. Bunlar;

İşletme faaliyet ve işlemlerinin güvenilir şekilde düzenlemesini sağlamak.

İşletme faaliyetlerini ilgili kanunlar ve mevzuatlar çerçevesinde denetimini yapar, değerlendirmelerde bulunur. Bunların sonucunda ortaya çıkan durumu şahıslara ve resmi mercilerin faydalanabilmesi için tarafsızlık ilkesi ile bilgileri verir.

Muhasebe mesleğinin belirli standartları taşıması için SM, SMMM ve YMM meslekleri ve hizmetleri ile SMM ve YMM odaları.

Yeminli mali müşavirler ve serbest muhasebeci mali müşavirler odaları birliklerinin kurulup örgüt içi organizasyon ve denetim işlerine, oda ve birlik organlarının seçimlerine ilişkin esaslarını düzene koymaktadır (Ceylan 2011: 75).

TÜRMOB muhasebe meslek mensuplarının yasal haklarını çiğnenmemesi ve korumasını sağlamaktadır. TÜRMOB belli görevler ile meslek mensuplarına katkı da bulunmaktadır;

Muhasebe mesleğini icra edenlerin çıkarlarını gözetmek

Muhasebe mesleğinin ahlakını korumak

Mesleğin yenilikler ile günümüz teknolojisine entegre etmek

Diğer şehirlerde bulunan meslek odaları arasında uyumsuzluk var ise bunları çözüme kavuşturmak

Muhasebe mesleğinde uyulması gereken davranışları söylemek

Muhasebe meslek odalarının denetimini yapmak

Mesleğin gerektirdiği kural ve yasalara uymayanlar hakkında cezalar vermek

(Usta 2007:75).

2.1.1. Muhasebe Mesleğinin Konusu

Muhasebecilik, meslek olarak taşıdığı kriterlere göre 2 çeşittir. Meslek ile alakalı 3568 sayılı kanunda yapılan açıklamalar, 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 “Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir” mesleği çalışma ve usul hakkında açıklamalara yer verilmektedir.2007 yılında değişen bazı maddeler ile yeniden revize edilmiştir.

2.1.1.1. Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu

Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin çalışmalarına ilişkin Kanun'un 18.Maddesinde yer alan muhasebecilik mesleğinin detayları;

- Şahıs ve tüzel kişiliğe ait çalışma yerinin, herkes tarafından kabul edilmiş muhasebe ilkeleri ve konu hakkında kanun gerekleri usulünce defter tutmak, finansal tablolar düzenlemek, bildirme ve belgeler oluşturmak,
- Şahıs ve tüzel kişiliğe ait çalışma yerinin muhasebe düzenlerini oluşturmak, gelişmesine katkı sunmak, işletme faaliyetlerinin, muhasebe, finans, finansal mevzuat ve bunların yürütülmesini sağlamak bu konuda gerekli işlemleri yapmak,
- Bir önceki maddelerde yer alan konular üzerinde, belgeler ışığında, inceleme, analiz, kontrol yapmak, finansal tablolar ve bildirimler ile ilgili konularda yazılı olarak bilgi sunmak, raporlar oluşturmak,
- Bu konularda ilgili kanunun açıkladığı şekilde ilgili resmi makamlara belirlenecek çalışmaları yapmak.

3568 sayılı kanun kapsamında 2A'ya göre yukarıda açıklanan maddeler neticesinde oluşturulan çalışmaların; "Bir çalışma yerine ait olmadan bu işi icra edenlere 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

Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir Çalışma alanları Hakkında Yönetmelik'in 19.maddesi uyarınca YMM'nin çalışma alanları;

- Şahıs ve tüzel kişiliğe ait şirket ve işletmelerin muhasebe düzenlerini oluşturmak, geliştirmek, şirketin, muhasebe, finans, finansal mevzuat ve bu konuların uygulamalarının yapılması ve bu işleri düzene koyma veya bu konularda müşavirliklerini yapmak,
- Yukarıda açıklanmış olan madde de belirtilen konularda, belgeler ışığında inceleme yapmak, tahlil etmek, denetimde bulunmak, finansal tablo ve

beyannamelerle ilgili çalışmalarda yazılı beyan vermek, rapor düzenlemek, tahkim, bilirkişilik, işler yapmak,

- Finansal tablolar ve beyannamelerin mevzuat hükümleri, muhasebe ilkeleri ile muhasebe standartlarına ve hesapların kontrol standartlarına uygun olup olmadığını ve hesapların denetim muhasebesine göre incelendiğini onaylarlar,

- İlgili mevzuat hükümlerinin kabul gördüğü çalışmalar ile resmi makamlarca uygun görülen çalışmaları yapmak,

3568 sayılı kanun kapsamında 2A'ya göre “YMM’ler defter tutmazlar, muhasebe çalışma bürosu açamazlar ve muhasebe çalışma bürolarına ortak olamazlar” (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu 1989: 3568).

2.1.2. Meslek Mensubu Olabilmenin Şartları

3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Kanunu'nun 4. Maddesinde Muhasebe Meslek Mensubu Olabilmenin Genel Şartları aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

2.1.2.1. Meslek Mensubu Olabilmenin Genel Şartları

Muhasebe meslek mensubu olabilmenin kanunlara göre bir takım şartları vardır. Bunlar ise:

- Türkiye Cumhuriyeti yurttaşı olmak
- Yasalar ile açıklanmış olan medeni hakları kullanmak için herhangi bir engelinin bulunmaması.
- Kamu haklarından mahrum bulunmamak.
- Türk Ceza Kanunu'nun 53. Maddesi uyarınca belirtilen zaman geçmiş dahi olsa; bilerek işlenen suçlardan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına veya 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 hüküm giymemiş olmak.

- Taksirli suçlar hariç; affa uğramış olsa bile ağır hapis veya 5 yıldan fazla hapis veya 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 girişim suçlarından dolayı hüküm giymiş olmamak.

- Ceza veya disiplin soruşturması sebebiyle memuriyetten çıkarılmamış olmak.

- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı 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 aranan özel şartlar aşağıdaki gibidir;

- Hukuk, maliye, işletme, iktisat, bankacılık, muhasebe, kamu yönetimi ve siyasal bilimler alanlarında eğitim veren yüksekokul ve lisans veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans düzeyinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.

- Staj için serbest muhasebeci mali müşavir ya da yeminli mali müşavir yanında üç yıl çalışma zorunluluğunun olması.

- Mesleği yapabilmek için serbest muhasebeci malî müşavirlik sınavını kazanmış olmak.

Yasalar kapsamında vergi inceleme sorumluluğunu almış ve meslek için gerekli olan yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını kazanmış olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanma şartı aranmaz.

- 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

YMM olabilmek için;

- En az 10 yıl SMMM yapmış olmak,
- Yeminli malî müşavirlik sınavını vermiş olmak,
- Yeminli malî müşavir ruhsatını almış olmak şartları aranır (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 1989, 3568).

Şu kadar ki, yasalar gereğince vergi denetleme yetkisi almış bireylerin, vergi denetleme yetkisini aldıkları tarih itibariyle kamu kurum ve kuruluşlarında geçirmiş oldukları görev süreleri ile bu kişilerin bilanço temeline göre defter tutan özel sektörün muhasebe departmanlarında 1.derecede imza yetkisine sahip, muhasebenin gerçekten sevk ve idare edilmesinden ya da finansal denetlemeden mesul olarak geçen görev vakitleri, YMM ve SMMM kurumlarında geçen görev süreleri; serbest muhasebeci mali müşavirlerden bir çalışma yerine bağlı olarak çalışanların bu çalışma yerinde geçirmiş olduğu görev zamanları ile hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler alanlarında akademik olarak çalışmış olanların bu görevlerinde geçirmiş oldukları zamanlar SMMM de geçmiş süre olarak kabul edilir. Fakat, yasalar gereğince vergi denetleme yetkisini almış bireylerden yeterlilik sınavında başarı elde edemeyenlerin, sınav tarihinden sonra vergi denetleme yetkisini taşıma olmaksızın kamu kurum da geçen görev zamanları dikkate alınmaz (Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, 1989, 3568).

Yasalar gereğince vergi denetleme yetkisini kazanmış ve meslek de yeterlilik sınavın da başarılı olup kazananlar, yeterlilik sınavını geçtikleri tarihten itibaren açılacak yeminli mali müşavirlik sınavlarına genel hükümlere göre katılabilirler. Fakat bu bireylerin yeminli mali müşavir ruhsatını alabilmeleri için birinci fıkranın (a) bendindeki zamanı 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 kanununun 50. maddesi ve Geçici 4. maddesi uyarınca oluşturulan SMMM ve YMM Çalışma Şartları ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre, muhasebe meslek mensuplarının çalışma şartları ve esaslarına yönelik standartlar şöyledir;

Mesleki Unvanı ve Yeterlilik Prensibi: Mesleki unvanı kazanarak, kanunda yer alan meslek konusunda yeterliliğini ispat etmiş ve muhasebecilerin, konularından dolayı hoşgörü ve güven ilkelerine uyacak davranışlar sergilemeleri gereklidir.

Mesleki Eğitim ve Bilgi: Bilgi meslek yaşamında, mesleğe dair düşüncelerin eğitimler verilerek geliştirilir. Eğitimler ise Muhasebeciler Odası tarafından verilmektedir.

Dürüstlük, Güvenilirlik ve Tarafsızlık: Dürüst olma, güvenilir olma ve tarafsız davranma muhasebeciliğin en önemli yapı taşıdır. Muhasebecilik, meslek ile ilgili konularda başarıyı hedeflemeleri dürüst olma, güven kazanma ve tarafsızlık ilkelerinin tamamına uyulması ile alakalıdır.

Sır Tutma: Muhasebecilerin ve elemanlarının, meslek ile ilgili çalışmalarını çerçevesinde öğrenmiş oldukları bilgileri ve sırları çalışmalarına son verseler bile açıklamazlar, sadece açıklanması zorunlu durumların gerekli mercilere söylenmesi gerekmektedir

Sorumluluk: Üç grup altında ele alınmaktadır. Bunlar;

Sosyal Sorumluluk: Muhasebecilerin mesleklerini yerine getirirken çevreye ve üst makamlara yönelik sorumlu olma sahibidirler.

İşletmeye ve Yönetim Kadrosuna Karşı Sorumluluk: Muhasebecilerin, işletmenin sahibi ve yönetim kadrosuna, hedefe ulaşabilmek için eksiksiz, yanlış olmayan ve güvenilecek bilgi sağlamaktadırlar.

Meslek Mensuplarına Karşı Sorumluluk: Bu mesleği icra edenlerin, meslek ile alakalı yönetmelikler kapsamında ve meslek eğitimlerinde karşılıklı olarak

bilgileri sunmak ve paylaşma sorumluluğu içindedirler. Çalışmalarının daha iyi yerlere gelmesi için birlikte hareket etmektedirler.

Bağımsızlık: Muhasebeciler, işlerini kendilerine ait sorumluluk çerçevesinde tamamen özgür bir şekilde yaparlar. Bağımsız olma, muhasebecilik de en önemli unsurlardandır.

Haksız Rekabet: Muhasebecilerin, meslek ile ilgili çalışmalarında paylaşım yapma, fikir alışverişi sorumluluklarının farkında olup, haksız rekabete sebebiyet verecek tutum ve düşüncelerden kaçınmaktadırlar. Mesleği ifa edenler, başka bir meslektaşına, meslek ile yapılmış sözleşme neticesinde şahıs ve tüzel kişilere meslekle alakalı hizmet vermeye teşebbüs edemezler ve yine, ücret ve elemanları ayartma gibi konular için de meslektaşlar kendilerine zarar gelecek davranışlar içerisinde hareket edemezler.

Büro Edinme Zorunluluğu: Tüm muhasebecilerin meslek hayatına girmeden önce kayıtlı bulunduğu oda bilgisi kapsamında çalışma yeri açması mecburidir.

Tabela Asma Zorunluluğu: Tüm muhasebecilerin iş yerlerinin olduğu yerin kişilerin rahatlıkla görebildiği bir noktaya, sadece ad ve soyadı ile mesleki unvan olan tabela bulundurması mecburdur.

Hukuki Sorumluluk: Muhasebecilerin, mükelleflerine sunmuş oldukları hizmetler sürecinde VUK'da yer alan ortaklık, teşvik ve yardım geçerliliklerine uyan eylemleri nedeniyle sorumluluk sahibidirler. Yasalar uyarınca belirlenen cezai yaptırımlar uygulanmaktadır.

Sözleşme Yapılması: Tarafların, meslek ile ilgili konular için yapılacakları çalışmalar kapsamında anlaşma yapabilmektedirler. İş konuları üzerinde sözleşmenin uygulanması mecburidir. Bunlar ise;

Muhasebe defteri tutmak,

Devamlılık teşkil eden muhasebe çalışmalarında, inceleme, analiz ve denetleme yaparak ve konu ile alakalı raporlar hazırlamak YMM'lerin onay işlemleri.

Meslek ve Meslek Onuru İle Bağdaşmayan Haller: Muhasebecilerin bulunması gereken ve meslek ve mesleğe aykırı davranışlar aşağıdaki gibidir;

- Çalışma ortamındaki elemanlara iş ile bağdaşmayan tavırlar sergilemek,
- Kötü alışkanlıkları ile bilinmek(içki ve kumar vb.),
- Konu ile alakalı mevzuatlar hükmünde meslek mensuplarına, mükelleflerine ve yasalara karşı bilgileri paylaşmak mecburiyetinde olduğu şahıs ve kurumlara bilgileri söylememek ya da konunun dışında bilgi vererek yanıltmak,
- Yasalar uyarınca yasaklanmış çalışmaların bazılarını yapma,
- Meslek ahlakı ve meslek konusunda bağımsız olma ilkelerini ihlal etme.

Ticari Faaliyette Bulunamama: Muhasebecilerin, TTK uyarınca “tacir” veya “esnaf” sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamazlar. Muhasebeciler, kendilerine ait meslek kolu dışında serbest meslek faaliyetinde bulunmaları yasaktır. 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 görevlerinde ve başkanlık görevinde bulunmaları yasaktır.

Hizmet Akdi ve Çalışmama: Serbest muhasebeciler, SMMM ve YMM şahıs ve tüzel kişilere tabi ve onların çalışma yerlerine ait olarak, iş sözleşmesi ile çalışamazlar.

Reklam Yasağı: Muhasebeciler; çalışma yapmak için, ne şekilde olursa olsun reklam yapamaz. Muhasebecilerin; tabela, tanıtıcı kartlar, raporlar vb. yazışmak için kullandıkları kağıtlara; mesleki unvanlar, akademik unvanlar, iletişim numaraları, adresleri, internet adresi ile elektronik postalarını yazmaları reklam olarak görülmez. Muhasebecilerin, unvanlarını kullanarak meslek ile ilgili konular hakkında ve makale, dergi ve gazetelerde sürekli olmamak şartıyla yazılar yazabilirler. Yayıncılık yapamamaktadırlar.

En Az Ücretin Altında İş Kabul Edememe: Muhasebecilerin çalışmalarının karşılığı ücret alacaklarının en az miktarının tespitine dair usul ve esaslar ayrıca farklı bir yönetmelik ile belirlenir.

2.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları

Gerekli bir rekabet aracı olan finansal kalitedeki bilgi birikimlerin belirtisi olan muhasebe, tarihi ilerleme sürecinde mühim farklılaşmalar sergileyerek şundaki pozisyon ve önemine ulaşmıştır. Kuruluşların git gide büyüyerek, çalışmalarının farklılaşması, ekonomideki hareketler, işletmelerin mali gereksinimini karşılamada yabancı kaynak kullanımının artması, küresel sermaye hareketleri, şirket satın alma ve birleşmelerinin yaygınlaşması, küçük ve büyük düzeydeki ekonomik kararların alınmasında muhasebe bilgisinin önemini artıran gelişmelerdir (Alagöz, Ceran, 2007: 292-293).Muhasebecilik zamanla öneminin anlaşılmasıyla beraber karşılaştığı sorunların da arttığı ve bu doğrultuda muhasebecilerin günlük hayatta birden fazla sorunlar ile karşı karşıya geldiği ifade edilebilir. Muhasebecilerin işlerini yaparken karşılaştıkları sıkıntılar, uygulama noktasında kendi açılarından gördükleri yetersizlikler ve meslek odasından beklentileri hem anket hem de araştırmadaki diğer çalışmalardan faydalanılarak, şu şekilde dile getirilmiştir (Özulucan, Bengü, Özdemir, 2010: 44-46).

Muhasebe Meslek Elemanlarının Karşılaştıkları Meslek Sorunları;

- Mevzuat da yaşanan sürekli değişimler,
- Tecrübeli eleman temini,
- Kariyerdeki yavaş ilerleme,
- Kullanılan paket programlar,
- Mesleki sınavların zorluğu,
- Stajyerlerinden dolayı yaşanan sıkıntılar,
- Muhasebe standartları hakkında yeterli bilgi edinememe,
- Prim ve vergi ödemelerinden dolayı yaşanan sıkıntılar,
- E-beyanname sisteminden dolayı yaşanan sıkıntılar,

- Mükellef sahiplerinin ödeme yapma da vurdumduymaz tavırları,
- Mükellef sahiplerinin bilgilerini söyleme de isteksiz tutumları,
- Mükellef olanların muhasebe meslek mensuplarına karşı güvensizliği,
- Mükelleflerin muhasebe konusunda bilgisizliği,
- Mükelleflerin kanun ve usule aykırı istekleri,
- Vergi ve prim ödemelerinde yaşanan sıkıntılar,
- Mükellef sahiplerinin vergiler ve buna benzer ödemelerini gününde yapmamaları,
- Mükellef sahiplerinin kayıtlarında oluşan düzensizlikten kaynaklı yaşanan sıkıntılar.

Muhasebe Meslek Mensuplarında Uygulama Üzerinde Karşılaştıkları Yetersiz Durumlar ile Alakalı Sorunlar;

- Kamu kurumları ile meslek mensupları arasında yaşanan sorunlar,
- Kanuni düzenlemeler ile mesleğin ihtiyaçlarına cevap verememesi,
- Mesleğe mükelleflerin yeteri kadar değer vermemesi,
- Muhasebe meslek mensuplarının mükelleflerine vermiş olduğu hizmet karşılığında almış oldukları ücretin yetersizliği,
- Mükelleflerden istenen gerekli bilgilerin temin edilmesi noktasında yetersizlik,
- Muhasebeciler ile öğretim görevlilerinin arasındaki meslekle ilgili ilişkilerin istenilen seviyede ilerlememesi,
- Mevcut tatil uygulamasının yeterli olmaması,
- Staj sürelerinin yetersiz olması,
- Meslekte etik anlayışın yetersiz olması.

Muhasebe Meslek Elemanlarını Muhasebe Meslek Odalarından İstekleri ile Alakalı Sorunları;

- Meslekle alakalı gerekli durumlarda bilgi alınması
- Meslek mensupları ve mükellefler arasında yaşanan sorunların çözümünde arabulucu rol üstlenmeli,
- Meslek mensupları ve kurumlar arasında yaşanan sıkıntıların giderilmesine yardımcı olmalı,
- Muhasebe meslek mensuplarının yasaları yok sayma konusunda caydırıcı yüksek önlemler almalı,
- Muhasebe meslek mensuplarına konferanslar, seminerler, sempozyumla düzenleyerek bilgi ve birikimleri artırılmalı,
- Muhasebecilerin fikirlerini aktarabileceği bilimsel yazıların yayımlanması konusunda destek vermeli,
- Meslek mensuplarının mesleki alandaki gelişmeleri yakından takip edebilmesini sağlayacak internet platformları oluşturmalı,
- Muhasebecilerin mesleki etkinliklere katılım sağlanmasına yardımcı olmalı.

2.2.1. Eğitim Konusunda Yaşanan Sorunlar

Muhasebe alanında eğitim, muhasebe mesleğini yapmak isteyen adaylar için, yeterli düzeyde bilgiyi ve mezun olduktan sonra kariyeri için bu meslekte çalışmaya başladığında lazım olacak yetenekleri vermek ve bilgilerin sürekli tekrarlanması (Özdemir, 2003: 119).

Özdemir (2003) ve Nalbantoğlu'nun (2007) bu konudaki fikirleri, muhasebeci olarak çalışanların eğitim alanında yaşadıkları sıkıntılar, eğitim alanlarında yaşanan sıkıntılar, muhasebecilerin eğitimi ile alakalı sıkıntılar ve muhasebecilerin mükelleflerinin eğitimi ile ilgili sıkıntılar olarak 4 ana başlık altında incelenmektedir.

2.2.1.1. Eğitim Kurumlarında Yaşanan Sorunlar

Muhasebe alanında çalışma hedefi olan bireylerin, eleman yetiştirmek amacı ile kurulan ortaöğretim içinde yaşanan sıkıntılar muhasebe mesleğine eleman yetişmesine de yansımaktadır. Bu sıkıntılardan bazıları ise öğretmen kadrosunda yaşanan yetersizlik, öğretmenlerin bilgisayarlı muhasebe uygulamalarını tam anlamıyla bilmemelerinden kaynaklı eksiklikler olarak söylenebilir. Liselerde var olan staj sistemi yükseköğretim de yoktur. Üniversitelerde eğitim teoriğe dayalı olduğundan, mezun olduktan sonra bireyler muhasebe mesleğini tercih ettiklerinde uygulamadan uzak kaldıklarından bunun sıkıntısını yaşamaktadırlar.

Günümüz dünyasında muhasebe eğitimi, git gide karmaşık hale gelen muhasebecilik açısından, öğrencilere lazım olacak bilgi ve birikimlerle bilgilendirmek, iş hayatının gereksinim duyduğu yetenekli eleman ve bu ortamda muhasebe yönetici kadrolarını yetiştirip geliştirmekten bir hayli uzak görünmektedir. Muhasebe eğitiminin sorumluluklarının fazlalığı her kesim tarafından bilinmektedir bundan dolayı muhasebe alanın üniversitelerde tam donanımlı olarak faaliyet vermesi gerektiği düşünülmektedir. Örneğin bir diş hekimi olmak isteyen bireyler nasıl ki diş hekimliği fakültesinde okuyor ve orada staj imkanlarından yararlanıyorsa, bir muhasebe meslek elemanı da muhasebeci yetiştirecek bir fakültede okumalı ve orada stajını yapabilmeli gereken uygulamalı dersleri alarak bilgi birikimini eksiksiz tamamlamalı meslek yaşantısına başlayabilmelidir. Muhasebe üzerine eğitim veren kurum ve kuruluşlarda yaşanan sorunların çözümü için aşağıda verilen bazı önerileri yapmak mümkündür: (Özdemir 2003: 120).

- Eğitimin yarı yarıya yapılması (teorik ve pratik) ile muhasebe üzerine eğitim ve öğretim gören öğrencilere uygulama yapmalarına fırsat verilmelidir,
- Muhasebe alanında eğitim veren kurumlarda eğitimin kalitesini artırmak için öğrenci sayısı mümkün olduğunca az olmalıdır,
- Teorik derslerde öğrencilere konuyla alakalı farklı örneklerin gösterimi çözümü ile derslerdeki anlaşılabilirlik oranı artırılmalıdır,

- Derslerde teknolojik gelişmelerden faydalanarak, bilgisayar kullanım oranının artırılması, öğrencilerin mezun olduktan sonra muhasebe mesleğine uyum sürecini kısaltacaktır,
- Muhasebe alanında eğitim ve öğretim veren kurumlarda öğrencinin ders sonrası ödev, proje verilerek teori ve pratik kazanması sağlanmalıdır.

2.2.1.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitimi ile ilgili Sorunlar

Muhasebe meslek mensuplarının çağımızın koşullarına uyum sağlamaları için eğitim gerekli kılınmıştır. Meslek mensuplarının teknolojik gelişmelere karşılık bilgi birikimlerini aynı seviye de tutmak ve artırmalarını sağlamak amacıyla devamlı mesleğe yönelik eğitim faaliyetlerinin uygulanması ihtiyaçtır. Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu'na üye birçok kuruluş, sürekli eğitim programı düzenlemektedir. Muhasebe meslek mensupları çağımız ihtiyaçlarına uyum sağlama zorunda olmaları ekonomik bir ihtiyaç ve mesleki ahlakın bir unsurudur (Özdemir 2003: 121).

Meslek mensuplarının eğitim ile ilgili sorunlarının çözülebilmesi ve meslek mensuplarının eğitiminin kaliteli bir biçimde yapılabilmesi için bazı çözümler getirilebilir:

- Vergi ile ilgili yasalar gözden geçirilmeli, muhasebe meslek mensupları tarafından anlaşılır ve uygulanabilecek düzeyde olmalıdır,
- Yasalar arasında uyum sorunu olmamalıdır,
- Çıkarılacak yasaların uygulama da sıkıntı oluşturmaması için ilgili kamu kurumlarının düşüncesine kesinlikle yer verilmelidir,
- Meslek için eğitim de branşlaşma yoluna gidilmelidir,
- Muhasebe meslek mensuplarının branşlaşma sonucunda mesleki unvanlarına ek olarak branş unvanlarını da kullanmalıdır,
- Bu branşlaşmayı yapacak ve eğitim sağlayacak muhasebe enstitüsü kurulmalıdır.

2.2.1.3. Muhasebe Meslek Mensupları Müşterilerinin Eğitimi ile İlgili

Sorunlar

- Mükelleflerin eğitimi konusunda belirli çerçeve de açıklanmasının uygun bir yol olmayacağı; bundan dolayı mükelleflerin eğitimi ile alakalı bir takım kriterlerin belirlenme noktasında faydalı olacaktır. Bu konu ile alakalı, aşağıdaki uygulamaları yapmak mümkündür (Doğan, Özulucan, 2004: 35).
- Meslek mensupları ile mükellef arasındaki ilişkiler, bir eğitim süreci çerçevesinde yürütülmelidir,
- Mükelleflerin, meslek mensuplarından mesleki konular dışında yardım isteği temel olarak mükelleflerin bilgi konusundaki yetersizliğinden doğmaktadır. Bunun giderilmesi için mükelleflerin meslek mensupları ile mümkün ölçülerde bire bir görüşme yapmaları tercih edilmelidir. Bu görüşmeler bilgi eksikliğinin giderilmesine yardımcı olacaktır,
- Meslek odalarının düzenlemekte oldukları konferans, sempozyum, panel vb. etkinliklere mükelleflerin de katılımının sağlanması meslek mensubu mükellef arasındaki ilişkileri güçlü kılacak ve daha da geliştirecektir,
- Bir meslek kolunun ileri düzeye gelmesi ve toplum tarafından kabul görmesi sadece mükellef boyutunda düşünülen girişimlerle başarılı olmaz. Bireyler üzerinde etki yaratmak için dolaylı olarak eğitim kurumlarında öğrencilere şiir, kompozisyon vb. yarışmalar düzenlenerek toplumsal farkındalık yaratılabilir,
- Basın-yayın kurum ve kuruluşları ile iletişime geçilerek mesleğin önemi ve rolü hakkında bilgi verilmesi istenebilir,
- Yapılacak genel bir saha çalışması ile çıkan sonuçlara göre, meslek mensuplarının mükelleflerine gönderecekleri bir bilgilendirme deklarasyonu hazırlanabilir.

2.2.2. Teknolojik Gelişmeler Konusunda Yaşanan Sorunlar

Teknolojinin hızla gelişmesi, muhasebe meslek alanında da çalışma şekillerini değiştirmiş, muhasebede verilerin kayıt altına alınması elektronik ortam üzerinden gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu durum, süreci basit hale getirirken el ile yapılan işlemlerin ortadan kalkması olarak sağlamıştır ayrıca kesin sonuçlara ulaşmayı kolaylaştırmıştır. Teknolojideki ilerlemelerle beraber muhasebecilik bilgi toplama, kaydetme, işletmenin mali durumunu ve gösterdiği gelişmeleri yorumlayan muhasebe bilgisini kullanan tüm departmanların karar verme süreçlerine yardımcı olan bir yapıya kavuşmuştur. Teknolojideki yenilikler, işletme faaliyet raporlarının anlaşılır, güvenilir, süresinde ve karşılaştırılabilir biçimde hazırlanarak bazı faydalar sağlamıştır (Yıldız 2002: 13).

Teknoloji de meydana gelen gelişmelerde yaşanan yenilikler muhasebe meslek mensuplarını fazlasıyla etkilemektedir. Bilgisayarların kullanılması muhasebe süreçlerinden belgeleme, kaydetme ve raporlama faaliyetlerini farklılaştırmıştır. Geçmişte yalnızca günü geçen durumları kaydederek bir "defter tutmak" olan muhasebecilik, bilgilerin teknoloji sayesinde ile plan, değerlendirme ve tahlil aracı durumuna gelmiştir. Teknoloji de yaşanan gelişmeler ışığında muhasebe meslek mensuplarının iş tanımı farklılaşmıştır (www.suleymanuyar.com,Erişim Tarihi:21.08.2019).Bundan dolayı, muhasebe meslek mensupları teknolojinin tüm imkanlarından yararlanmalı ve kendilerini sürekli yeniliklere karşı birlikte uyum içinde yürütmelidirler.

Bilgilerin teknoloji anlamında muhasebecilik üzerine etkileri aşağıdaki gibidir; (Özdemir 2003: 120; www.suleymanuyar.com,Erişim Tarihi:21.08.2019).

- Klasik muhasebenin temel taşlarını oluşturan; belgeleyip, kaydeden, deftere işleme, kanıtlama gibi durumlar da farklılığa gidilmiştir,
- Muhasebecilik de kaydetme unsurunun önemi giderek azalmış, danışma ve denetleme unsuru fazlasıyla kendine yer bulmuştur,
- Kaliteli servis hizmetler verilmemektedir,
- Tekniksel olarak sorunlar ortaya çıkmıştır,

- Arızalar sıklıkla görülmeye başlamıştır,
- Programlar istenilen seviye de olmamıştır,
- Elektrik kesintileri işleri sekteye uğratmıştır,
- Mevzuat da sürekli değişimler yaşanmıştır,
- Zaman anlamında kolaylık sağlanmıştır,
- Muhasebe meslek mensupları asıl işlerine dönmüştür,
- İşlemlerin maliyeti azalmıştır,
- Finansal bilgiler zamanlı ve karşılaştırılabilir duruma gelmiştir,
- Teknoloji ile birlikte meslekte hile yapan sayısında artış yaşanmıştır,
- Teknolojinin meslek ile buluşması sonucunda yeni kavramlar ortaya çıkmış e-muhasebe gibi.

E-imza, e-beyanname muhasebe alanında tam anlamıyla bilgisayarlar ve internet dünyasına taşınmıştır.

Teknolojideki gelişmeler muhasebe sisteminde yukarıda da vurguladığımız faydalara ek olarak bir takım konular üzerinde ek yükümlülükler oluşturmakta ve yeni düzenlemelerin ortaya çıkmasına olanak sağlamaktadır. Bunlar ise muhasebe uygulama alanında oluşacak değişimlerdir. Teknolojik bilgilerin muhasebecilik alanında kendine yer bulmasıyla muhasebe standartları uluslar arası standartlara uyumlu olarak entegre edilmesini gündeme getirecektir.

2.2.3. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar

Muhasebeciler, mesleki dayanışma bilincinde davranarak haksız rekabet oluşacak durumlar ve davranışlardan uzak dururlar. Muhasebecilik, başka bir meslektaşısı ile iş akdi sürmek de olan gerçek ve tüzel kişilere mesleki hizmet vermeye girişemezler. Ayrıca ücret ve eleman tahsisi gibi girişimlerde muhasebeciler kendilerine olumsuz durum yaratacak zarar davranışlarda bulunamazlar.

Haksız rekabet günümüzde muhasebecilik alanında karşı karşıya kalınan en önemli sorunlardandır. Haksız rekabet ile başa çıkma için odalar bu konuda

çalışmalar içinde gerekse TÜRMOB'un muhasebe mesleği karar çalışması yer almaktadır. Buradaki çalışmalar ışığında haksız rekabet ortamı oluşturanlar, yasa uyarınca unvan sahibi muhasebeciler ise;oda disiplin kurullarına sevki yapılmakta, yasa gereği unvanı bulunmayan mesleği icra edenler ise yargıya sevk edilmektedirler (Fırat 2001: 7).

Geçmiş yıllarda yapılmış olan bir araştırma sonucunda muhasebe meslek mensupları çalışmalarını icra ederken en önemli sorunlardan birinin bu konu olduğunu dile getirmişlerdir. Muhasebe meslek mensupları mesleklerine karşı güven zedeleyici davranışlar içerisinde bulunanları ayırt etmelidirler. Ayırt etme kısmında ahlaki kurallara uymalı ve haksız rekabet noktasında mücadelelerini sıkı sıkıya yapmalıdırlar. Verilen mücadelenin, muhasebe meslek odalarının disiplin kurulları ve birlik disiplin kurulunun da aktif çalışma sağlaması gerekmektedir (Uzay, Güngör 2004: 6).

Meslek mensuplarının işlerini yapmasını engelleyen konulardan biri de haksız rekabettir. Vatandaşlarda ruhsatı olan muhasebecileri seçme olgusu gelişmemiştir. Öyle ki, özellikle vergi konusunda kendine fayda sağlama niyetinde olanların işlerini halletmeleri için ruhsatı olmayan bireylerden istek de bulunmaktadır. Yetkisi olmadan çalışanlara karşı, maliye ve meslek odaları beraber işbirliği için de etkili çözümler ortaya koymalıdırlar. Haksız rekabet ortamını ruhsatsız olarak çalışanlar yaptığı gibi bazı meslek üyeleri de yaratmaktadır. Muhasebecilerin bazıları mükelleflerine yaptığı hizmet karşılığı makbuz vermemekte ya da az oranda makbuz kesmektedirler. Bu tarz davranışlar muhasebecilerin başından geçmektedir. Haksız rekabet ortamından kurtulmak için meslek mensuplarının birlikte hareket ederek kaçak çalışma yapanların gerekli mercilere şikayet etmesi ile bu sorunun ortadan kalkmasını sağlayacaktır. Haksız rekabet ortamının olmaması için muhasebecilerin özverili olmaları gerekmektedir. Bu konuda ortaya çıkan sorunların çözümü için 7 odadan oluşturulan bir komisyon kurulmuş olup bu komisyon çalışmalarını tamamladığında sorunlar çözülebilecektir (Özdemir 2003: 122).

Muhasebecilerin şuan ki sayısı ve stajyer muhasebecilerin sayısındaki artış birlikte düşünüldüğünde; muhasebecilerin kendi arasında oluşacak rekabetin artacağı tahmininde bulunulabilir. AB yönündeki gelişmelerde ülkemizin sağlayacağı

katkılarla beraber, Birlik Mevzuatına yönelik standartların uygulanma mecburiyeti, rekabet de bir de uluslararası boyut kazandıracaktır. Çağımız şartlarında da uluslararası anlamda rekabet vardır. Özellikle, bu rekabet AB yolundaki ilerlemelere paralel olarak yoğunlaşacaktır. Muhasebecilerin pazar paylarını üst seviyelere çıkarabilmeleri için gerekli olan bir rekabet mekanizması da hizmet standartlarının artırılmasıdır. Muhasebeciler kendi arasında fiyat rekabeti, ahlaki açıdan da yanlış olacağı gibi, üst düzey hizmet üretimi açısından önemli kısıtlamalardan biridir (Nalbantoglu 2007: 8-9).

Muhasebe alanında haksız rekabet çeşitli şekillerde gruplandırılmaktadır. Haksız rekabete neden olan bazı unsurları aşağıdaki şekilde söyleyebiliriz (Fırat 2001: 7; Arıkan 2000: 3).

- Usulsüz büroların açılarak işlemlerin yapılması,
- Bir başka meslek mensubunun ruhsatını kiralayarak iş görmesi,
- Bağımlı çalışanların yarattığı sıkıntılardan kaynaklı,
- Bağımsız denetim firmalarından kaynaklı,
- Kamu görevlilerinden kaynaklı,
- Müşteri kaynaklı,
- İlan, reklam, tabela kaynaklı,
- Yasal düzenlemelerden kaynaklı,
- Meslek mensubunun fiyat kırarak ve kaliteden ödün vermesi vb. yollarla haksız rekabet yaratılmaktadır.

2.2.4. Ücret ve Tahsilât Konusunda Yaşanan Sorunlar

3568 Sayılı yasanın 46'ncı Maddesi uyarınca muhasebecilerin vermiş olduğu işe karşılık aldığı ücret, ücretin asgari tutarının tarife ile oluşturulduğu, tarifedeki asgari tutardan düşük tutar karşılığında iş akdi yasak olup, ayrıca hareket disiplini cezası gerektirdiği belirtilmiştir (Bilgin 2003:21).

Ücret tarifeleri, yönetsel kadrolar, meslek birlikleri ve Maliye ve Gümrük Bakanlıklarının ortak çalışmalarıyla belirlenmektedir. Belirlenen ücret muhasebe meslek mensuplarının yaşam standartlarına uygun ölçüde belirlenmesi gerekmektedir. Ücretin değerini enflasyona karşı koruyabilmek için altı ayda bir tarife yenilenmeli, muhasebecilerin üzerindeki aşırı vergi oranları kaldırılmalıdır. Sözleşme ile ortaya konulan ücretlerin süresinde ve peşin şekilde alınması, olumsuz davranışlarda vade üzerinden fark uygulamak, oluşacak uzlaşmazlıklarda odanın bir kısmına kurulacak bir çözüm merkezi ile oda adına sorunu halletmelidir. Burada çalışmayı yürütecek görevli kişilerin yapacakları çalışmalar ile oda için gelir kaynağı olmalıdır(Özdemir 2003:122-123).Özellikle kendi adına hizmet veren muhasebeciler müşterilerin muhasebe alanı dışında iş yapmaları önlenmeli, emanet paralar almaları engellenmeli, yalnızca kendi ücretlerini tahsilatını yapmaları gerekmektedir (Özdemir 2003: 123).

Muhasebecilik mesleğini yapanların karşılaştıkları sıkıntılardan biri vermiş oldukları hizmetin karşılığını tam anlamıyla ve süresinde alamamalarıdır. Muhasebecilerin mükelleflerinden almak zorunda olduğu ücretleri tahsil sırasında yaşanan sorunlar en önemli problemlerdendir. Mükellefler böyle işlemlere gider kalemlerinde en son yeri verdikleri için para alma noktasında sıkıntı yaşamaktadırlar. Günümüzde bile para alma mücadelesiyle uğraşmaktadır (Özdemir 2003; www.muhasetr.com; www.milliyet.com.tr, Erişim Tarihi: 24.08.2019).

2.2.5. Staj Konusunda Yaşanan Sorunlar

SM ve SMMM aday olanların staj yapmasının amacı; Muhasebe meslek elemanı adaylarının tam anlamıyla muhasebeci unvanını alacağı zamana kadar stajyer olarak çalışması ve işle ilgili bilgileri uygulamalı yaparak tecrübe kazanmaları hedeflenmektedir. Aday, staj zamanında muhasebe mesleğine dair tüm gerekli bilgi, donanım, değerleri ve meslek ahlâkını kazanmaktadır. Staj, adaylara meslekte yeteneklerini ileri düzeye getirmeye olanak sağlar.

Stajyerlerin, staj yapmaları (Uzay 2005: 71);

- Çalışmalar hakkında bilgi sahibi olmalarını ve işi anlamalarına yardımcı olur,

- İşletmeye ait başka işlev veya etkinlikleri ile muhasebeye ait işlevler arası ilişki kurmaya yardımcı olur,
- Verilen hizmetler ile çalışma alanının fark edilmesini sağlarlar,
- Günlük hayattan kesitlerle, mesleki ahlâkın gelişmesine katkı sağlar,
- Sorumluluk düzeyinin gittikçe artması adaylara iş yapmaları açısından olanak sağlar.
- Aday muhasebeci stajları ile alakalı detaylar yurdumuzda 23.08.1997 tarihinde 23089 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren SMMM ve SMSY ile düzenlenmiştir. Buradan hareketle;
- 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 stajyerlik konuları, çalışma programları ve staja dair mecbur olan eğitim faaliyetleri
- TESMER tarafından belirli kriterler belirlenerek hazırlanır. Mecbur olan eğitim çalışmaları, teorik ve uygulamalı olmak üzere her staj dönemi için hazırlanır ve uygulanır.

Serbest muhasebeci mali müşavir adayları stajlarını, YMM veya SMMM yanında veya onların gözetimi ve denetimi ile yapabilirler. Yapılan denetimlerde 1 yıl içinde 3 kere hastalık, iflas, tutukluluk, ölüm ve buna benzer haller dışında staj yerinde olmayanların stajları iptal edilir. Staj sırasında mesleğin icrasına ilişkin tüm konuların staj mahallinde, aday meslek mensubuna gösterilmesi ve öğretilmesi esastır. Staj süre olarak kanunda belirtildiği gibi 3 yıldır, staja devam zorunlu olup hiçbir şekilde kısaltılamaz. Yüksek lisans yapan meslek adaylarının eğitim de geçirdikleri dönemden dolayı 1 yıl staj süreli düşürülmektedir.

- Meslek mensuplarının, yanlarında yahut denetim ve gözetiminde staj yapan adaylar için her yıl gizlilik şartıyla 100'lük not sistemi üzerinden not vermesi gerekmektedir. Meslek adaylarının başarılı olabilmesi için 100 puan üzerinde 60 almaları gerekir.60 altında alan adaylar başarısız olurlar ve ilk katılımları ise sınava bu dönemi takip eden 1 yıl içerisinde 3 kere staj ara dönem ve bitirme değerlendirmesine katılma hakkı tanınır. Bu değerlendirmeler sonucunda da başarısız olanlar, staj şartını yerine getirmemiş sayılır.
- Muhasebeci adayları hakkında düzenlemeler ayrıntılı olarak izah edilmiş olmasına karşın, uygulamada meslek mensubu adayları birtakım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (<http://vergikanunhaberleri.blogspot.com> - Erişim Tarihi: 24.08.2019);
- 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 yada hiç kullanılamaması, ayrıca mesai ücretlerinin ödenmemesi,
- Adayların meslek mensuplarından yıl sonunda alacakları staj notunun başarılı bir sonucu garanti etmek için, SSK primlerini meslek mensubunun yatırması gerekirken stajyerlerin kendilerinin ödemek zorunda olmaları,
- Çalışma zamanının büyük bir bölümünü mesleki eğitim ve işi öğrenme için kullanması gerekirken büro işleri, ikram, temizlik vb. çalışmaların da yaptırılması,
- Staj bitimine yakın son olarak verilen yıl sonu değerlendirme puanından önce adaylara kendilerine istifa dilekçesi ve ibraname yazdırılıp imzalatılarak çalışmasına nokta konulması.
- Uzay (2005) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda bu konu ile elde edilen sorunlar aşağıdaki gibidir.

Staj Yapanların Staja Başlangıç Aşamasında Karşılaştıkları Sorunlar;

- Staj için gerekli olan sınavı kazanmak,
- Staj yapacak yer bulmak,
- Staj işlemleri için gerekli evrakların maliyetinin yüksekliği,

Staj Yapılırken Karşılaşılan Sorunlar;

- Mevzuatın sık sık değişmesi,
- Mesleki sınavlara yeterli düzeyde çalışma imkanı bulamamak,

Stajyerlerin Meslek Odalarından Beklentileri;

- İleride muhasebe meslek mensubu adaylarına yeni çalışma alanlarının açılması,
- Mevzuatta değişiklik olması durumunda bildirim yapılması,
- Meslek mensubu adayların hakları korunmalı,
- Sınavlara hazırlık sürecinde eğitimler verilmesi,
- Sınav ve ruhsat ücretlerinin yüksek olmasından dolayı fiyatların düşürülmesi,
- Ay da 1 kere yayın çıkarılması.

2.2.6. Etik Konusunda Yaşanan Sorunlar

Ahlak kelimesi sözlükte etik, etik kelimesi ise ahlak olarak karşımıza çıkmaktadır. Yalnız bu iki kelime kullanıldıkları yer bakımından farklıdır ve kendi yerlerine kullanılmamaktadır. Etik konusu bireyler arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerleri ahlaki bakımdan iyi veya kötü, doğru veya yanlış olanın niteliğini ve temellerini araştıran felsefedir. Ahlak ise kişinin var oluştan yada bir şekilde sonradan edindiği, bazı davranış biçimleri, huy tavır, maneviyat anlamında tutumlar ve davranışların bütünüdür. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere kişilerin ahlaki

anlayışlarında, dış etmenlerin kesin bir belirleyici rolü yoktur, fakat ney doğru ney yanlış onlar toplumdan topluma değişiklik arz etmektedir (Ayboğa 2001: 28).

Meslek etiği, tüm meslek grubunda kişilerin tutum ve davranışları toplumların yapısına bakılmaksızın kozmik boyutta ahlaki bir yapıya ulaştırmak için meydana getirilmiş kurallar bütünüdür diyebiliriz. Meslek de etik, çalışma yaşamında sürekli meydana gelen hedef planlaması için gerekli olanlar, para kazanma ve doğruları yapmak arasındaki belirsizlikleri tartışıp ortak bir çözüm yolu bulmaya çalışmaktadır. Çalışma hayatında yapılan işler uzun vade de sürdürülebilmek için yapılmaktadır, o yüzden kısa vadedeki maddi menfaatler göz ardı edilmemelidir. Meslek etiği her ne kadar toplun çıkarı düşünüp belirlense de aslında bir iş de karın en önemli aracıdır. Buradaki amaç, elde edilen hizmet ve ürünler için çevrenin güvenini kazanmak ve bu güveni devam ettirebilmektir, Etik yaşantımızın kalitesidir ve bir meslekte kara geçebilmek için, kaliteli hizmet ve ürün sunabilmekten geçmektedir (Aydın 2004: 75-76).

Muhasebe mesleği iş hayatında kendi kendini düzenleyerek gelişen bir meslek konumundadır ve çeşitli gelişmiş ülkelerde, uzun yıllar neticesinde geliştirilen etik kurallarına sahiptir. Muhasebe meslek mensupları, başka muhasebeciler gibi örgütsel felaketlerin yaşandığı, yasalar uyarınca hareket edilmediği, uygunsuz davranışların olduğu, yolsuzlukların sık yaşandığı bir ortamda ve hızla değişim gösteren bir toplumda hizmet vermektedirler. Bu sebepten dolayı, profesyonel muhasebecilerin, faaliyetlerinde ve sundukları hizmetin kapsamında, söz konusu olumsuzluklardan daha fazla etkilenmemek için, mesleki etik kurallarına sahip olması ve bu kurallara bağlı kalması, bir zorunluluk olarak karsımıza çıkmaktadır.

Muhasebecilik ülkemizde kurallar çok karmaşık durumdadır ve bu kuralların uygulanmasında tek başlılık değil, adeta çok başlılık söz konusudur.

Dolayısıyla, gelişmiş ülkelerde görüldüğü gibi bir bütün olarak meslek ahlakının kurallar çerçevesinde yapılandırılması ve uygulama alanına konulması, belirli bir geçmişi olan ülkemiz muhasebecilik alanı için bir mecburiyet taşımaktadır (Özdemir 2003: 125).

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan ülkemiz ve çok uzun seneler enflasyon oranının yüksek olması ile mücadele etmiştir. Enflasyon oranının yüksek olduğu ortam kişilerin yaşamlarını negatif düzeyde etkilemiştir. Türkiye’de muhasebecilik alanının yapılandırılma noktasında, meslek odaları ve meslek odaları birliği çatısı altında oluşturulan “Disiplin Kurulları” uygulamaya geçmiştir. Fakat, disiplin kurulları, yetki alanları ve sorumlulukları gelişmiş ülkelerde uygulanmakta olan meslek ahlakı kurallarından çok uzak durumdadır (Pekdemir 1999: 26; Özdemir 2003: 125).

Muhasebecilerin meslek ahlakı kurallar bütününe uygun davranış sergileyip sergilemediğini ortaya çıkarmak güçtür. Buradan hareketle uygulanması gerekli olan durum cezalandırma yolunu tercih etmeden, meslek içi eğitim çalışmalarına hız vermektir. Gelişmiş ülkelerde bu mesleği profesyonel olarak yapanlarda,120 saatten az olmamakla birlikte mesleki eğitim çalışmaları verilmektedir. Ülkemizde meslek içi zorunlu eğitim çalışmalarının yapılması ve uygulamaya konulması artık kaçınılmaz bir gereksinimdir (Özdemir 2003: 125).

Muhasebeci sayılarında yaşanan artış, piyasanın dinamik ve değişken şekiller göstermesi, müşterilerin isteklerinde görülen değişimler, rekabette üstünlük kurma, büyüme ve yeterli düzeyde kazanç elde edebilecek müşteri portföyüne ulaşma istekleri muhasebecilerin etik kuralları daha gevşek olarak değerlendirmeleri riski oluşturabilir. Bu nedenden dolayı meslek saygınlığını korumak için etik ilkelere gerekli önem verilmelidir.

Bu kapsamda TÜRMOB, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonun tüm dünyada saygınlığını kazanmış etik kurallarını kabul görerek 18 Ekim 2001 de meslek etik kurallarını yayınlamıştır. Meslek de etik, muhasebe bilgi sistemlerinde ve denetlenmesi kısmında dikkate alınmalıdır (Nalbantoglu 2007: 8).

Mesleki kanunun 48. Maddesi uyarınca “Mesleğin omur ve şerefine uymayan davranış ve söylemlerde bulunanlar ile görevlerini yapmayan veya eksik olarak yapan yada görevinin gerektirdiği güveni sarsıcı hareketlerde bulunan muhasebeciler” hakkında, muhasebe ve müşavirlik çalışmalarının amacı kapsamında yürütülmesi maksadı ile durumunun nitelik ve ağırlık derecesine göre şöyle disiplin cezaları uygulanır;

Uyarma: Muhasebecilerin çalışma hayatında çok dikkatli ve özenli davranması konusunda yazılı bildirim yapılmasıdır.

Kınama: Muhasebe meslek mensubuna yaptığı işinde ve davranışında kusurlu hareketlerinin yazılı bildirim yapılmasıdır. İlk olarak uyarma, tekrar edilen durum da ise kınama verilir.

Geçici Olarak Mesleki Faaliyetten Alı koyma: Meslek unvanı gizli olmak şartıyla altı aydan az olmamak, bir yıldan fazla olmamak koşuluyla mesleğinden alı koymadır.

Yeminli Sıfatını Kaldırma: YMM'nin yeminli unvanının kaldırılmasıdır. Onaylamanın gerçekte uygun olmaması mahkeme kararının kesinleşmesi ile yeminli unvanını kaldırma cezası verilir.

Meslekten Çıkarma: Muhasebecilerin ruhsatlarının geri alınıp bir daha bu mesleği yapmasına izin verilmemesidir. Müşteriler ile birlikte kasıtlı olarak vergi kaçırmaya sebebiyet verdikleri mahkemece ile kesinleşen muhasebecilere verilen cezadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE ÇALIŞMA: SİVAS İLİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümüne kadar Tükenmişlik Sendromu konusu hakkında genel teorik bilgilere yer verilmiş ve Tükenmişlik Sendromu konusu üzerine ülkemizdeki ve yurtdışında yapılan çalışmalar ile ilgili bilgilere değinilmiştir. Ayrıca muhasebe mesleğine genel bakış ve meslek algısına yönelik sorunlar hakkında bilgilere yer verilmiştir. Tezin bu bölümünde ise Sivas ili SMMM Odası'na kayıtlı mesleği icra eden meslek mensuplarına veri toplama aracı olan anket yoluyla araştırma yapılmıştır. Aynı zamanda bu bölümde araştırma konusunun amacı, araştırmanın önemi, araştırmanı kapsamı, araştırmanın yöntemi ve metotları yine araştırma sonucunda ortaya çıkan verilerin analiz edilmesi, bu verilerin incelenmesi ve literatür çalışması da bu bölümde yer almıştır.

3.1.Literatür Çalışması

Güney ve Akdağ (2018) yapmış oldukları çalışmada Erzincan ve Erzurum illerindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik sendrom seviyelerini incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan çalışmada Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi uygulanarak araştırma ile cinsiyet değişkenine göre kadın meslek mensuplarının tükenmişlik seviyesinin erkeklere göre daha yüksek olduğu, demografik faktörler açısından ise Erzurum ilinde yaşayan katılımcıların Erzincan ilinde yaşayan katılımcılara göre duygusal tükenmişlik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yalçın (2018) “Muhasebe Meslek mensuplarının tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri”adlı çalışmada muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. Ankete katılanların demografik faktörleri yüzde ve frekans değerleri tespit edilmiştir. Yapılan çalışma da daha sonra ankete katılanlar tükenmişlik de üç iş doyumda iki alt ölçeğine verilen cevaplar karşılaştırılmış olup mesleki konumları ve unvanlarına göre

değişiklik gösterip göstermediği anova (tek yönlü) analizi uygulanmıştır. Duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi alt ölçeklerinden orta seviyede tükenmişlik durumu ortaya konulmuştur.

Öz ve Çeviren (2017) “Muhasebe Meslek örgütlerinde Mersin ili tükenmişlik sendromu örneği” isimli çalışmalarında mükellefler ile sıkı bir diyalog içerisinde olan ve stresi üst düzey de olan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik seviyelerinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda Mersin ilinde 320 muhasebe mesleğini icra edenlere “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” anketi yapılmıştır. Anket ile muhasebe mesleğini yapanların tükenmişlik seviyeleri ile demografik faktörler arasında ilişki bulunup bulunmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın sonunda Mersin de çalışmalarına devam eden muhasebecilerin tükenmişlik seviyelerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri düşük, kişisel başarı alt ölçekleri yüksek olarak tespit edilmiştir.

Erduru, Deran ve Uzun (2017) “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini üzerine etkilerinin değerlendirilmesi” adlı çalışma Adana faaliyet gösteren bir OSB’de bulunan muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. Burada amaç muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğin iş tatminini ne derecede etkileyip etkilemediği ve bunun temel ve alt ölçekler seviyesinde tespitinin yapılmasıdır. Bu kapsamda ilk önce tükenmişlik sendromu ile çalışma tatmini kelimeleri açıklanmış ve bu konuyla alakalı araştırmalar gözden geçirilmiştir. Anket sonucunda toplanılan veriler istatistiki analizler yardımı ile muhasebe mesleğini icra edenlerin mesleğe dair tükenmişliğin iş tatmini üzerinde düşük seviyede ortaya çıktığı görülmüştür. Mesleki tükenmişlik düzeyinin alt basamaklarından olan duygusal tükenme kavramı açısından muhasebe mesleğini yapanların iş tatminini etkilediği, kişisel başarıda düşüş duyarsızlaşmada ise etkilemediği veriler ile ortaya konulmuştur.

Tepeli, Kayıhan ve Kula (2017) “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi” isimli bu çalışma yapılmıştır. Araştırmada Muğla ilinde yer alan 1291 muhasebeciden geçersiz olanlar hariç 307 anket değerlendirilme kapsamına alınmıştır. Anket sonuçlarına göre mesleği yapanlarda tükenmişlik düzeyine sebep

olan faktörler ile çalışmaya bağlılık noktasında istatistiki olmak üzere üst düzeyde olumsuz yönde ilişki vardır. Sonuç olarak mesleği yapanların işlerinde tükenmişlik alt faktörleri olan duygusal tükenme, kişisel başarıdaki düşme hissi, duyarsızlaşma seviyesi üst düzey oldukça çalışmalarına olan bağlılıklarında azalma olduğu görülmüştür.

Özkan ve Aksoy (2015) “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişliğine Etki Eden Faktörler” isimli çalışmalarında günümüzde popüler olan tükenmişlik sendromunun Gaziantep ilinde görev yapan 236 muhasebe meslek mensubunun katılımı ile uygulanmıştır. Ankete katılım gösteren muhasebe meslek mensuplarının, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde; 5’li likert ölçeğine göre Duygusal Tükenme (2,31), Duyarsızlaşma (2,37) ve Kişisel Başarısızlık (2,31) düzeyinde gerçekleşmiştir. Tükenmişlik sebepleri arasında yer alan “İşyerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum” seçeneği (3,58) ile en yüksek ortalama olurken, “Bu işe girdiğimden beri duyarsız oldum” seçeneği (2,21) ile en düşük ortalama olarak gerçekleşmiştir. Sonuç olarak verilerden hareketle muhasebecilerin tükenmişlik seviyelerinin yüksek düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

Deran ve Beller (2015) “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Giresun il Merkezinde Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışma da insanların iş yaşamlarında karşılaştıkları olaylardan olumlu olumsuz etkilenmektedirler. Negatif bir olay olarak nitelendirilebilen tükenmişlik durumu ile insanlar ile iç içe olan meslek gruplarında daha sık görülmektedir. Bu çalışmada muhasebecilerin tükenmişlik seviyeleri araştırılmıştır. Giresun merkezde bulunan 34 muhasebeci üzerinde “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” uygulanmıştır. Bu araştırma neticesinde ortaya konulan bulgular Giresun merkezdeki muhasebecilerin tükenme seviyesinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt basamakları yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Yılmaz (2014) “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun ili Araştırma” bu çalışma Samsun da iş yaşamlarını sürdüren muhasebe meslek mensuplarının tükenme konusundaki düzeyleri ve çalışmalarına bağlılık seviyeleri arasındaki durumu incelemektedir. Muhasebecilerin meslekleri ile alakalı tükenmişlik boyutlarının belirlenmesi

nedeniyle “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” işe bağlılık düzeyinin ortaya konulması için ise Kanungo’nun “İşe Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma neticesinde duygusal tükenme ile işe bağlılık arasında olumsuz yönde bir ilişki, bireysel başarı ile işe bağlılık arasında ise olumlu yönde bir sonuç saptanmıştır.

Karakaş ve Bilen (2014) Buradaki çalışmanın amacı muhasebecilerin tükenmişlik düzeyi ve mesleki performansı arasındaki ilişkinin tükenmişlik boyutunu nasıl etkilediğini incelemek amacıyla yapılmıştır. Diyarbakır da bulunan 165 muhasebe meslek elemanının katılımlarıyla yapılan ve duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşmadan oluşan tükenmişlik alt boyutlarına verdikleri cevaplar ile tükenme seviyeleri yüksek çıkmıştır. Araştırmaya katılanların tükenmişlik düzeyleri ile iş performansları arasında anlamsal açıdan bir ilişki bulunamamıştır ve demografik özellikler incelendiğinde ise duygusal tükenme ile meslek unvanı ilişkisinde anlamlı bir farklılık görülmüştür diğer özellikler incelendiğinde ise anlamlı bir değişiklik görülmemiştir.

Dalğar ve Tekşen (2014) Muhasebe çalışanlarının tükenmişliğin hangi demografik faktörler ile farklılaştığını ortaya koymak amacıyla Türkiye’de 27 ilde muhasebe mesleğini yapan 466 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Anket verileri neticesinde birey ilişkisi ile meslekten kaynaklı meydana gelen tükenme sendromu ilişkisinde istatistiki olarak anlamsal bir durum olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca muhasebe meslek elemanlarının medeni hali, çalışma süreleri ile meslekte meydana gelen tükenme arasında anlamsal bir durum olduğu görülmektedir.

Taysı (2012) Bu çalışmanın amacı muhasebe mesleğini icra edenlerin tükenmişlik yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Kırklareli il ve ilçelerinde çalışmalarına devam eden 117 muhasebeci araştırma kapsamına alınmıştır. Elde edilen çalışma sonucunda ortaya konulan veriler farklı demografik faktörlerin muhasebecilerin tükenmişliğe yol açtığı görülmektedir. Buradan hareketle kadın meslek mensuplarında aylık geliri düşük olanlar ile mesleki tecrübesi 1-5 yıl arası olan muhasebecilerde tükenmişlik seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca çocuk sahibi olmayanlar için de bu durum geçerlidir. Tükenmenin alt ölçeklerinden olan bireysel başarının da tükenmenin tüm demografik özellikler için yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Ay ve Avşaroğlu (2010) Muhasebecilerin tükenmişlik seviyelerinin belirlenmesi amacıyla Türkiye genelinde 1494 muhasebe çalışanını kapsayan çalışma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet dağılımına göre; duygusal tükenmede anlamsal bir farklılaşma, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda ise bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Çalıştıkları görev zamanlarına göre; tükenmenin alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarı da farklılaşma, duygusal tükenme de ise farklılık görülmemektedir. Meslek mensuplarının yaşlarına göre ise duygusal tükenme farklılaşma, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda farklılaşma olmadığı görülmektedir. Mesleği ifa edenlerin bölgeleri çalışma şekilleri ve çalışma ortamı türü değişkenlerine göre tükenmişlik alt boyutlarında anlamsal olarak farklılık görülmemektedir.

Nazlıoğlu (2009) Bu çalışma da muhasebe mesleğini yapanlar iş hayatında tükenmişlik yaşayıp yaşamadıklarını ortaya koymak için tükenmişlik üzerine bir çalışma yapılmıştır. Araştırma Kayseri şehrinde çalışmalarını icra eden muhasebecilere uygulanan anketler sonucunda yapılmıştır. Ortaya konulan veriler çeşitli istatistiksel testler kullanılarak (Kruskal Wallis, Whitney ve Tukey HSD) analiz edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek için ise nedensellik testi uygulanmıştır. Sonuç olarak tükenmişlik farklı demografik faktörlerde tükenmişlik olduğu ortada ise de tükenmişlik seviyesinin çok yüksek derecelerde olmadığı görülmüştür. Nedensellik testinin sonucu ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma tükenmişlik alt ölçekleri ile çift yönde bir nedenselliğin olduğunu göstermektedir.

3.2.Araştırmanın Amacı

Çalışma, Sivas'ta faaliyet gösteren Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu düzeylerinin algılanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda SMMM'lere yüz yüze anket yolu ile sorular sorularak mesleki tükenmişlik sendromu ve meslek algıları hakkındaki fikirlerini çeşitli demografik özellikler açısından istatistiksel analizler neticesinde farklılıklarının incelenmiştir.

3.3.Araştırmanın Önemi

Tükenmişlik konusu günümüzde her alanda yaşanmaktadır. Bu sebepten dolayı özellikle insanlarla bire bir iletişim halinde olan meslek gruplarında tükenmişlik yaşama oranı daha yüksektir.

Muhasebe meslek grubu, stajyerlik ile sorunların yaşanmaya başlaması ve sonrasında geç saatlere kadar çalışılması, mesleği icra edenlerin daha fazla sorumluluk alması, ücret konusunda sorunlar yaşanması, değişen mevzuatları takip noktasında sıkıntılar yaşanması vb. sorunlar karşısında strese girilmekte bu stresin sonucunda da tükenmişlik sendromu yaşanma olasılığı çok yüksektir.

Bu çalışma ile Sivas ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu ve meslek algısı yaşayıp yaşamadıkları yaşıyorlarsa hangi düzeyde olduğunu araştırmaya yönelik önemli bir çalışmadır.

3.4.Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın ana kütlesini Sivas ilinde faaliyet gösteren ve Sivas Serbest Muhasebe ve Mali Müşavirler Odası'ndan edilen bilgiye göre 3 YMM ve 353 SMMM'den oluşturmaktadır. Bu unvan sahibi meslek mensuplarından 213 tanesi aktif olarak mesleklerini icra etmektedir. Geriye kalan 140 tanesi ise mesleğini yapmamaktadır. Bu çalışmada ise 105 meslek mensubuna ulaşılarak anket çalışması yapılmıştır.

3.5.Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, Sivas Serbest Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı muhasebe meslek mensuplarına anket yöntemi uygulanarak anket verilerinden çıkarımlara yer verilmiştir. Burada meslek mensupları ve tükenmişlik üzerinde çalışılmış araştırmalar ile karşılaşılmaktadır. Bu çalışmada muhasebecilerin ankette cevaplamış olduğu sorular neticesinde ortaya çıkan veriler değerlendirilmiştir.

Çalışmamıza katkı sağlayan muhasebe meslek mensuplarına yüz yüze anket tekniği kullanılmış olup bu tekniği kullanmamızın nedeni ise sorulara doğru, içten ve tutarlı cevaplar verilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmada kullanılan anket soruları, araştırmalarda sıkça tercih edilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile hazırlanmıştır.

3.6.Araştırmada Kullanılan Yöntemler

Bu araştırma Sivas' da faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarından 105 tanesinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.5'li likert ölçek hazırlanan 10 ve 22 ayrı maddeden oluşan ankete verilen cevaplardan elde edilmiştir. Elde edilen veriler katılımcıların tükenmişlik sendrom düzeylerini göstermektedir. Bu veriler kullanılarak Sivas ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu yaşayıp yaşamadıklarını ölçmeye çalışılmıştır.

Anket güvenilirliğini ölçme ve iç tutarlılığı ortaya koymak için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma da elde edilen puanların, katılımcılara ait demografik bilgilere göre istatistiki olarak aralarında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemektedir. Bu nedenden dolayı testlerin parametrik yada non-parametrik olup olmadığını ortaya koymak için normallik testi uygulanmıştır. Normallik testi Kolmogorov-Smirnow Testi ile ölçülmüştür. Normallik durumunun sağlanmadığında ise parametrik olmayan Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. İki'den fazla düzeyli değişkenler arasında fark olup olmadığını belirlemek için normallik varsayımının sağlanmadığı durumlarda ise non- parametrik bir test olan Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır.

Katılımcıların anket çalışmasında ifadelerine vermiş oldukları cevapların, Kesinlikle Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2), Kesinlikle Katılmıyorum (1) görüşlerinden, hangi kategoride yer aldığı bir sınıflama ölçeğiyle belirlenmiştir. Sınıflama ölçeğinin oluşturulmasında;

Aralık genişliği (a) = Dizi genişliği / Yapılacak grup sayısı formülü kullanılmaktadır.(Tekin,1987:262).Böylece oluşturulan ölçekte; nitelik düzeyi ve puan değerleri ile değer aralıkları Tablo 3.1' de gösterilmektedir.

a= 4/5

a= 0.80 bulunur.

Tablo 3.1. Anket Maddelerinin Puan Aralıkları

Nitelik Düzeyi	Puan Aralığı	Değer Aralıkları
Kesinlikle Katılmıyorum	5	4,20-5,00
Katılıyorum	4	3,40-4,19
Kararsızım	3	2,60-3,39
Katılmıyorum	2	1,80-2,59
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00-1,79

3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırma sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS 22 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3.7.1. Araştırmada Kullanılan Ölçek' in Güvenilirlik Analizi

Cronbach' s Alpha katsayısı; her bir ifadenin kendine ait puanları, örnek olarak 18 tane ifadesi olan ankette sorulara verilen cevapların toplanarak hesaplandığı varsayımlarda ölçekteki sorular birbiriyle benzerlik gösteriyor mu, yakınlık derecesi var mı gibi sorulara yönelik bir katsayıdır. Alfa sayısı, ankette bulunan 22 sorunun aynı türden olup olmadığını incelemek ya da bir bütünlüğü sağlayıp sağlamadığını göstermektedir (Kartal 2004:6).Güvenilirlik analizi tablosu aşağıdaki gibidir.

Tablo 3. 2. Güvenilirlik Analizi Tablosu

MESLEK ALGISI			TÜKENMİŞLİK		
Cronbach' s Alpha	Number of Items	Güvenilirlik Durumu	Cronbach' s Alpha	Number of Items	Güvenilirlik Durumu
0,838	10	Yüksek DerecedeGüvelinir	0,793	22	Oldukça güvenilir

3.7.2. Ankete Katılanların Demografik Özelliklerine Ait Frekans Tabloları

Araştırmalardan toplanan veriler; anket sorularını cevaplayan muhasebecilerin demografik özelliklerini ortaya koymaktadır. Demografik özellikler çerçevesinde; ölçeğe katılım gösterenlerin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve mesleki tecrübelerini ifade eden verilerdir.

3.7.2.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Meslek mensuplarının demografik özelliklerden cinsiyet durumlarının değerlendirildiğinde, erkek muhasebe meslek mensupların sayısal olarak daha fazla olduğu veriler ile tespit edilmiştir. Tablo 3.3’de muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	30	28,6
Erkek	75	71,4
TOPLAM	105	100,0

Tablo 3.3’de görüldüğü üzere araştırma kapsamında 105 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların cinsiyete göre frekans tablosu incelendiğinde 75’ini erkekler (%71,4), 30’unu ise kadınlar (%28,6) oluşturmaktadır. Sonuç muhasebe meslek mensuplarının ağırlıklı olarak erkekler oluşturmaktadır.

3.7.2.2. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Meslek mensuplarının demografik özelliklerden yaş durumlarının değerlendirildiğinde, 26-35 yaş aralığında olanların muhasebe meslek mensuplarının çoğunluğunu oluşturduğu veriler ile tespit edilmiştir. Tablo 3.4’de muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Yaş Aralığı Dağılımı

Yaş Aralığı	Frekans	Yüzde
25 ve daha küçük yaş	7	6,7
26-35 yaş	41	39,0
36-45 yaş	36	34,3
46-55 yaş	17	16,2
56 ve üzeri yaş	4	3,8
TOPLAM	105	100,0

Muhasebe meslek mensuplarının yaş aralıklarına göre dağılımına bakıldığında ankete katılanların %6,7'si 25 ve daha küçük yaş aralığında, %39,0'u 26-35 yaş aralığında, %34,3'ü 36-45 yaş aralığında, %16,2'si 46-55 yaş aralığında, %3,8'si 56 ve üzeri yaş grubundadır.

3.7.2.3. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Meslek mensuplarının demografik özelliklerden eğitim durumlarının değerlendirildiğinde, lisans mezunu muhasebe meslek mensuplarının daha fazla olduğu veriler ile tespit edilmiştir. Tablo 3.5'de muhasebe meslek mensuplarının eğitim durumuna göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	8	7,6
Ön Lisans	12	11,4
Lisans	83	79,0
Lisansüstü	2	1,9
TOPLAM	105	100,0

Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerden eğitim durumları değerlendirildiğinde %7,6 lise, %11,4 ön lisans, %79,0 lisans, %1,9 lisansüstü eğitim aldıkları görülmektedir. Sonuç olarak eğitim durumu üniversite olanların sayısı fazladır.

3.7.2.4.Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Meslek mensuplarının demografik özelliklerden medeni durumları değerlendirildiğinde %73,3 ile evli muhasebe meslek mensuplarının sayısının fazla olduğu tespit edilmiştir. Tablo 3.6'da muhasebe meslek mensuplarının medeni durumlarına göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 3.6.Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Bekar	26	24,8
Evli	77	73,3
Boşanmış-Dul	2	1,9
TOPLAM	105	100,0

Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerden medeni durumları değerlendirildiğinde %24,8 bekar, %73,3 evli, %1,9 boşanmış veya dul oldukları görülmektedir.Sonuç olarak evli meslek mensuplarının sayıca fazla olmasıdır.

3.7.2.5.Katılımcıların Çocuk Durumuna Göre Dağılımı

Meslek mensuplarının demografik özelliklerden çocuk durumuna göre değerlendirildiğinde, çocukları olan muhasebe meslek mensuplarının daha fazla olduğu veriler ile tespit edilmiştir. Tablo 3.7'de muhasebe meslek mensuplarının çocuk durumuna göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.7. Katılımcıların Çocuk Sahibi Durumuna Göre Dağılımı

Çocuk Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	68	64,8
Hayır	37	35,2
TOPLAM	105	100,0

Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerden çocuk durumu değerlendirildiğinde %64,8'i çocuk sahibi, %35,2'sinin çocuk sahibi olmadıkları görülmektedir. Sonuç olarak çocuk sahibi olan meslek mensupları sayıca fazladır.

3.7.2.6. Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Dağılımı

Meslek mensuplarının demografik özelliklerden aylık gelir durumuna göre değerlendirildiğinde, 2001 tl ve üstü kazanan muhasebe meslek mensuplarının daha fazla olduğu veriler ile tespit edilmiştir. Tablo 3.8’de muhasebe meslek mensuplarının aylık gelir durumuna göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3 8. Katılımcıların Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı

Aylık Gelir Durumu	Frekans	Yüzde
1000 TL ve altı	3	2,9
1001 TL ve 1500 TL	4	3,8
1501 TL ve 2000 TL	20	19,0
2001 TL ve üzeri	78	74,3
TOPLAM	105	100,0

Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerden aylık gelir durumu değerlendirildiğinde %74,3 ile 2001 ve üzeri kazanç sağlayan meslek mensuplarının oranının fazla olduğu görülmektedir.

3.7.2.7. Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Dağılımı

Meslek mensuplarının demografik özelliklerden unvan durumuna göre değerlendirildiğinde, SMMM unvanı olan muhasebe meslek mensuplarının daha fazla olduğu veriler ile tespit edilmiştir. Tablo 3.9’da muhasebe meslek mensuplarının unvan durumuna göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.9. Katılımcıların Unvan Durumuna Göre Dağılımı

Unvan Durumu	Frekans	Yüzde
Serbest Muhasebeci	29	27,6
SMMM	75	71,4
YMM	1	1,0
TOPLAM	105	100,0

Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerden unvan durumu değerlendirildiğinde %71,4 ile SMMM, %27,6 ile Serbest Muhasebeci, %1 ile YMM unvanına sahip meslek mensuplarının olduğu görülmektedir.

3.7.2.8. Katılımcıların Kaç Yıldır Meslek Mensubu Olduğu Durumuna Göre Dağılımı

Meslek mensuplarının demografik özelliklerden meslekte kaç yıldır var olduğu durumuna göre değerlendirildiğinde, 11 ve üstü yıl çalışan muhasebe meslek mensuplarının daha fazla olduğu veriler ile tespit edilmiştir. Tablo 3.10'da muhasebe meslek mensuplarının meslek de kaç yıldır oldukları durumuna göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.10. Katılımcıların Kaç Yıldır Meslek Mensubu Olduğu Durumuna Göre Dağılımı

Mesleki Tecrübe	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	26	24,8
6-10 yıl	26	24,8
11 ve üzeri	53	50,5
TOPLAM	105	100,0

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının %24,8'i 1-5 yıl arası, %24,8'i 6-10 yıl arası, %50,5'i ise 11 yıl ve üzeri tecrübe sahibi oldukları görülmektedir.

3.7.2.9. Katılımcıların Daha Önce Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

Meslek mensuplarının demografik özelliklerden daha önce başka işte çalışma durumuna göre değerlendirildiğinde, başka işte çalışmayanların oranının muhasebe meslek mensuplarında daha fazla olduğu veriler ile tespit edilmiştir. Tablo 3.11'de muhasebe meslek mensuplarının başka işte çalışma durumuna göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 3.11. Katılımcıların Daha Önce Başka İşte Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

Başka İşte Çalışma Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	45	42,9
Hayır	60	57,1
TOPLAM	105	100,0

Anket sonuçlarından meslek mensuplarının %42,9'u evet yanıtını verirken, %57,1'inin ise hayır yanıtı verdiği görülmektedir. Sonuç olarak meslek mensupları genel itibariyle muhasebe mesleği dışında çalışmamışlardır.

3.7.3.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısına İlişkin Düşünceleri

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı ile ilgili düşüncelerinin frekans dağılımı bulunmuş, olumlu düzeyde bir katılım gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 3.12.Katılımcıların Meslek Algısına İlişkin Frekans Değerleri ve Aritmetik Ortalama ile Standart Sapma

Meslek Algısı Soruları	FREKANSLAR										Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim.	11	10,5	9	8,6	8	7,6	33	31,4	44	44,9	3,86	1,333
2.Mesleği severek yapıyorum.	11	10,5	5	4,8	14	13,3	37	35,2	38	36,2	3,82	1,269
3.Mesleği kendime uygun buluyorum.	9	8,6	6	5,7	13	12,4	39	37,1	38	36,2	3,87	1,217
4.Muhasebe mesleği hak ettiği yeredir.	45	42,9	30	28,6	15	14,3	4	3,8	11	10,5	2,10	1,293
5.Daha önce hizmet içi eğitim aldım yada almak isterim.	4	3,8	18	17,1	13	12,4	45	42,9	25	23,8	3,66	1,134
6.Mesleğim kişisel gelişimime katkı sağlıyor.	8	7,6	8	7,6	15	14,3	45	42,9	29	27,6	3,75	1,167
7.Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor.	29	27,6	30	28,6	20	19,0	16	15,2	10	9,5	2,50	1,302
8.Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor.	23	21,9	28	26,7	17	16,2	27	25,7	10	9,5	2,74	1,316
9.Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman desteklemektedir.	11	10,5	16	15,2	26	24,8	29	27,6	23	21,9	3,35	1,271
10.Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir.	34	32,4	31	29,5	23	21,9	8	7,6	9	8,6	2,30	1,241
(1,00- 1,79) Kesinlikle Katılmıyorum (1,80-2,59) Katılmıyorum (2,60-3,39) Kararsızım (3,40-4,19)Katılıyorum (4,20-5,00) Kesinlikle Katılıyorum												

Ankette bulunan ilk soru Tablo 3.12 incelendiğinde “ Muhasebe Mesleğini İsteyerek seçtim.” ifadesine “Kesinlikle katılmıyorum” olarak yanıtlayan %10,5 (11 kişi), “Katılmıyorum” %8,6 (9 kişi), “Kararsızım” %7,6 (8 kişi), “Katılıyorum” %31,4 (33 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını veren ise %41,9 (44 kişi) dur.Burada hareketle katılımcıların çoğunluğu mesleği isteyerek yaptığını ifade etmektedir.Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (3,86) açısından incelendiğinde katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Mesleği Severek Yapıyorum” ifadesine “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren %10,5 (11 kişi), “Katılmıyorum” %4,8 (5 kişi), “Kararsızım” %13,3 (14 kişi), “Katılıyorum” %35,2 (37 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” %36,2 (38 kişi) cevabını vermiştir. Mesleği severek yapanların sayısı oldukça fazladır. Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (3,82) açısından incelendiğinde katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Mesleği Kendime Uygun Buluyorum” ifadesine “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren %8,6 (9 kişi), “Katılmıyorum” %5,7 (6 kişi), “Kararsızım” %12,4 (13 kişi), “Katılıyorum” %37,1 (39 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” %36,2 (38 kişi) cevabını vermiştir. Mesleği kendine uygun bulanlar 77 kişidir. Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (3,87) açısından incelendiğinde katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Muhasebe Mesleği Toplumda Hak Ettiği Yerdedir” ifadesine “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren %42,9 (45 kişi), “Katılmıyorum” %28,6 (30 kişi), “Kararsızım” %14,3 (15 kişi), “Katılıyorum” %3,8 (4 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” %10,5 (11 kişi) cevabını vermiştir. Bu anket sorusunu cevaplayanlar genelde olumsuz görüş vermişlerdir. Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (2,10) açısından incelendiğinde katılmıyorum aralığında çıkmıştır.

“Daha Önce Hizmet İçi Eğitim Aldım ya da Almak İsterim” ifadesine “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren %3,8 (4 kişi), “Katılmıyorum” %17,1 (18 kişi), “Kararsızım” %12,4 (13 kişi), “Katılıyorum” %42,9 (45 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” %23,8 (25 kişi) cevabını vermiştir. Sonuçlardan anlaşılacağı gibi hizmet içi eğitim alanların ya da almak isteyenlerin sayısı oldukça fazladır. Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (3,66) açısından incelendiğinde katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Mesleğim Kişisel Gelişimime Katkı Sağlıyor” ifadesine “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren %7,6 (8 kişi), “Katılmıyorum” %7,6 (8 kişi), “Kararsızım” %14,3 (15 kişi), “Katılıyorum” %42,9 (45 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” %27,6 (29 kişi) cevabını vermiştir. Bu soruya genel itibariyle olumlu cevap verilmiştir. Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (3,75) açısından incelendiğinde katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Mükelleflerimiz Mesleğimize Değer Veriyor” ifadesine “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren %27,6 (29 kişi), “Katılmıyorum” %28,6 (30 kişi), “Kararsızım” %19,0 (20 kişi), “Katılıyorum” %15,2 (16 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” %9,5 (10 kişi) cevabını vermiştir. Bu soruda olumlu görüş bildirmişlerdir. Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (2,50) açısından incelendiğinde katılmıyorum aralığında çıkmıştır

“Mükelleflerimiz Vermiş Olduğumuz Hizmet Karşılığında Bizleri Takdir Ediyor” ifadesine “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren %21,9 (23 kişi), “Katılmıyorum” %26,7 (28 kişi), “Kararsızım” %16,2 (17 kişi), “Katılıyorum” %25,7 (27 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” %9,5 (10 kişi) cevabını vermiştir. Mükelleflerin meslek mensuplarının vermiş olduğu hizmet karşılığında takdir edilmediklerini düşünüyorlar. Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (2,74) açısından incelendiğinde kararsızım aralığında çıkmıştır.

“Meslek Mensupları Birbirlerine Çalışma Sırasında veya Dışında Her Zaman Desteklemektedir” ifadesine “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren %10,5 (11 kişi), “Katılmıyorum” %15,2 (16 kişi), “Kararsızım” %24,8 (26 kişi), “Katılıyorum” %27,6 (29 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” %21,9 (23 kişi) cevabını vermiştir. Bu soruda meslek mensuplarının birbirlerine yardımcı olup destek verildiği görülmüştür. Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (3,35) açısından incelendiğinde kararsızım aralığında çıkmıştır.

“Meslekle İlgili Kurumların Mesleğe Katkısı Yeterlidir” ifadesine “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını veren %32,4 (34 kişi), “Katılmıyorum” %29,5 (31 kişi), “Kararsızım” %21,9 (23 kişi), “Katılıyorum” %7,6 (8 kişi), “Kesinlikle Katılıyorum” %8,6 (9 kişi) cevabını vermiştir. Verilen cevaplar sonucunda bu soruya olumsuz cevap daha fazla verilmiştir. Ayrıca bu ifadeyi genel ortalama (2,30) açısından incelendiğinde katılmıyorum aralığında çıkmıştır.

Tablo3.13. Katılımcıların Tükenmişlik Sendromuna İlişkin Frekans Değerleri ve Aritmetik Ortalama ile Standart Sapma

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu	FREKANSLAR										Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.İşimden soğuduğumu düşünüyorum.	21	20,0	34	32,4	14	13,3	25	23,8	11	10,5	2,72	1,312
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	16	15,2	22	21,0	16	15,2	33	31,4	18	17,1	3,14	1,348
3.Sabah katlığında bir gün daha bu işe dayanamayacağımı hissediyorum.	30	28,6	30	28,6	13	12,4	24	22,9	8	7,6	2,52	1,324
4.İşim gereği karşılaştığım bazı insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	10	9,5	8	7,6	15	14,3	50	47,6	22	21,0	3,63	1,179
5.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	43	41,0	35	33,3	8	7,6	14	13,3	5	4,8	2,08	1,207
6.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	8	7,6	27	25,7	27	25,7	30	28,6	13	12,4	3,12	1,158
7.İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	6	5,7	6	5,7	8	7,6	54	51,4	31	29,5	3,93	1,059
8.Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	16	15,2	31	29,5	21	20,0	24	22,9	13	12,4	2,88	1,276
9.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.	4	3,8	10	9,5	4	3,8	55	52,4	32	30,5	3,96	1,037
10.Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	15	14,3	34	32,4	20	19,0	26	24,8	10	9,5	2,83	1,228
11.Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.	13	12,4	35	33,3	23	21,9	27	25,7	7	6,7	2,81	1,153
12.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	7	6,7	9	8,6	23	21,9	43	41,0	23	21,9	3,63	1,120
13.İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	15	14,3	39	37,1	12	11,4	27	25,7	12	11,4	2,83	1,282
14.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	4	3,8	20	19,0	21	20,0	34	32,4	26	24,8	3,55	1,168
15.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	42	40,0	30	28,6	16	15,2	4	3,8	13	12,4	2,20	1,340
16.Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	12	11,4	26	24,8	27	25,7	27	25,7	13	12,4	3,03	1,213
17.İşim gereği insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	4	3,8	8	7,6	16	15,2	51	48,6	26	24,8	3,83	1,014
18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	3	2,9	25	23,8	27	25,7	36	34,3	14	13,3	3,31	1,068
19.Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	7	6,7	10	9,5	20	19,0	46	43,8	22	21,0	3,63	1,120
20.Yolun sonuna geldiğimi düşünüyorum.	38	36,2	35	33,3	13	12,4	11	10,5	8	7,6	2,20	1,251
21.İşimdeki duygusal konulara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum.	6	5,7	8	7,6	20	19,0	55	52,4	16	15,2	3,64	1,020
22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	17	16,2	22	21,0	22	21,0	23	21,9	21	20,0	3,09	1,374
(1,00- 1,79) Kesinlikle Katılmıyorum (1,80-2,59) Katılmıyorum (2,60-3,39) Kararsızım(3,40-4,19) Katılıyorum (4,20-5,00) Kesinlikle Katılıyorum												

Tablo 3.13 verilen verilere göre katılım düzeyleri ve frekanslar değerlendirildiğinde;

“İşimden soğuduğumu düşünüyorum” ifadesine meslek mensuplarının %32,4 (34) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (2,72) kararsızım aralığında çıkmıştır.

“İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum” ifadesine meslek mensuplarının %31,4 (33) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,14) kararsızım aralığında çıkmıştır.

“Sabah kalktığımda bir gün daha bu işe dayanamayacağımı hissediyorum” ifadesine meslek mensuplarının %28,6 (30) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (2,52) katılmıyorum aralığında çıkmıştır.

“İşim gereği karşılaştığım bazı insanların ne hissettiğini hemen anlarım” ifadesine meslek mensuplarının %47,6 (50) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,63) katılmıyorum aralığında çıkmıştır.

“İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum” ifadesine meslek mensuplarının %47,6 (50) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (2,08) katılmıyorum aralığında çıkmıştır.

“Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı” ifadesine meslek mensuplarının %28,6 (30) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,12) kararsızım aralığında çıkmıştır.

“İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum” ifadesine meslek mensuplarının %51,4 (54) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,93) katılmıyorum aralığında çıkmıştır.

“Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum” ifadesine meslek mensuplarının %29,5 (31) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (2,88) kararsızım aralığında çıkmıştır.

“Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum” ifadesine meslek mensuplarının %52,4 (55) katılıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,96) katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim” ifadesine meslek mensuplarının %32,4 (34) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (2,83) kararsızım aralığında çıkmıştır.

“Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum” ifadesine meslek mensuplarının %33,3 (35) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (2,81) kararsızım aralığında çıkmıştır.

“Çok şeyler yapacak güçteyim” ifadesine meslek mensuplarının % 41,0(43) katılıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,63) katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum” ifadesine meslek mensuplarının %37,1 (39) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (2,83) kararsızım aralığında çıkmıştır.

“İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum” ifadesine meslek mensuplarının %32,4 (34) katılıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,55) katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil” ifadesine meslek mensuplarının %40,0 (42) kesinlikle katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek

mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (2,20) katılmıyorum aralığında çıkmıştır.

“Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak ben de çok fazla stres yapıyor” ifadesine meslek mensuplarının %25,7 (27) kararsızım ve katılıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,0) kararsızım aralığında çıkmıştır.

“İşim gereği insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım” ifadesine meslek mensuplarının %48,6 (51) kararsızım demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,83) katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum” ifadesine meslek mensuplarının %34,3 (36) katılıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,31) kararsızım aralığında çıkmıştır.

“Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim” ifadesine meslek mensuplarının %43,8 (46) katılıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,63) katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Yolun sonuna geldiğimi düşünüyorum” ifadesine meslek mensuplarının %36,2 (38) kesinlikle katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (2,20) katılmıyorum aralığında çıkmıştır.

“İşimdeki duygusal konulara soğukkanlılıkla yaklaşırım” ifadesine meslek mensuplarının %52,4 (55) katılıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,64) katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum” ifadesine meslek mensuplarının %21,9 (23) katılıyorum demişlerdir. Ayrıca meslek mensupları için bu ifadenin katılım oranına bakıldığında genel ortalamaya göre (3,09) kararsızım aralığında çıkmıştır.

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Demografik Bilgilere Göre Karşılaştırılması

Tablo 3.14. Kolmogorov-Simirnov Normallik Testi Sonuçları

Kolmogorov-Simirnov Testi		
N	İstatistik (ort)	Sig(p)
105	0,098	0,015

Verilerden elde edilen puanlar Kolmogorov-Simirov testine göre $p(\text{sig}):0,015 < 0,05$ olduğundan dolayı Muhasebe meslek mensuplarının vermiş oldukları cevaplar normal dağılım göstermemektedir. Bundan dolayı genel görüş puanının demografik bilgiler için farklılık oluşturup oluşturmadığının incelenmesinde nonparametrik istatistiki veriler kullanılacaktır.

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Sonuçlar tablo.3.15'deki gibidir.

Tablo 3.15 Muhasebe Meslek Algısının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasının Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Rank Ort.	Z	p
Erkek	75	52,71	-0,153	0,879
Kadın	30	53,72		

H_0 : Meslek mensuplarının cinsiyete göre meslek algısı görüşlerinin ortancaları arasında farklılık yoktur.

H_1 : Meslek mensuplarının cinsiyete göre meslek algısı görüşlerinin ortancaları arasında farklılık bulunmaktadır.

$p=0,879 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Cinsiyetin meslek mensupları algısı üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H_0 kabul, H_1 red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerinin üzerinde meslek algısının etkisi yoktur.

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 3.16'deki gibidir.

Tablo 3.16.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Yaş Aralığı	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x^2	p
25ve daha küçük	7	70,14	4	3,732	0,444
26-35 yaş	41	51,82			
36-45 yaş	36	48,36			
46-55 yaş	17	56,35			
55-56 yaş	4	62,63			

H_0 : Meslek mensuplarının yaşa göre meslek algılarını ortancaları arasında farklılık yoktur.

H_1 : Meslek mensuplarının yaşa göre meslek algıları ortancaları arasında farklılık bulunmaktadır.

$p=0,444>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Yaşa göre meslek mensuplarının meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H_0 kabul H_1 red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre üzerinde meslek algısının etkisi yoktur.

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Sonuçlar tablo 3.17'deki gibidir.

Tablo 3.17.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x ²	p
Lise	8	38,13	3	3,655	0,448
Ön lisans	12	51,17			
Lisans	83	55,00			
Yüksek lisans	2	40,50			

H₀: Meslek mensuplarının eğitime göre meslek algılarını ortancaları arasında farklılık yoktur.

H₁: Meslek mensuplarının eğitime göre meslek algıları ortancaları arasında farklılık bulunmaktadır.

$p=0,448>0,05$ olduğundan H₀ kabul edilir.Eğitim durumunun meslek mensuplarının meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H₀ kabul H₁ red edilir.Muhasebe meslek mensuplarının eğitim durumu üzerinde meslek algısının etkisi yoktur

.Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin medeni durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir.Sonuçlar Tablo 3.18'deki gibidir.

Tablo 3.18.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x ²	p
Bekar	26	60,13	2	2,826	0,243
Evli	77	51,18			
Boşanmış -Dul	2	30,25			

H₀: Meslek mensuplarının medeni duruma göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık bulunmamaktadır.

H₁: Meslek mensuplarının medeni duruma göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık vardır.

p=0,243>0,05 olduğundan H₀ kabul edilir. Medeni durumunun meslek mensuplarının meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H₀ kabul H₁ red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının medeni durumu üzerinde meslek algısının etkisi yoktur.

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Çocuklarının Olup/olmaması Durumuna Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin çocuklarının olup/olmaması durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Sonuçlar tablo 3.19'deki gibidir.

Tablo 3.19.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Çocuklarının Olup/olmaması Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis

Testi Sonuçları

Çocuklarının olup olmama durumu	N	Rankların Ortalaması	Z	p
Evet	68	53,95	-0,433	0,665
Hayır	37	51,26		

H_0 : Meslek mensuplarında çocuklarının olup/olmaması durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık yoktur.

H_1 : Meslek mensuplarında çocuklarının olup/olmaması durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık vardır.

$p=0,665>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Çocuklarının olup olmamasının meslek mensuplarının meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H_0 kabul H_1 red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının çocuklarının olup olmaması durumu üzerinde meslek algısının etkisi yoktur.

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin çocuk sayısı durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Tablo.3.20'deki gibidir.

Tablo.3.20.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Çocuk Sayısı Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Çocuk Sayısı	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x^2	p
1	17	33,26	4	1,486	0,829
2	28	34,16			
3	17	37,65			
4	6	37,42			
5	2	49,25			

H_0 : Meslek mensuplarında çocuk sayısına göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık yoktur.

H_1 : Meslek mensuplarında çocuk sayısına göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık vardır.

$p=0,829>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Çocuk sayısına meslek mensuplarının meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H_0 kabul H_1 red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının çocuk sayısı durumu üzerinde meslek algısının etkisi yoktur

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin aylık gelir durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Tablo 3.21'deki gibidir.

Tablo 3.21.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Aylık Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Aylık Gelir	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x^2	p
1000 tl ve altı	3	65,50	3	0,889	0,828
1001-1500 tl	4	58,75			
1501-2000 tl	20	49,68			
2001 ve üzeri	78	53,08			

H_0 : Meslek mensuplarında aylık gelir durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık yoktur.

H_1 : Meslek mensuplarında aylık gelir durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık vardır.

$p=0,828>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir.Aylık gelir durumuna meslek mensuplarının meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H_0 kabul H_1 red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının aylık gelir durumu üzerinde meslek algısının etkisi yoktur

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Unvana Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin unvan durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Tablo.3.22'deki gibidir.

Tablo 3.22.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Unvan Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Unvan	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x ²	p
Serbest Muhasebeci	29	48,90	2	3,434	0,296
SMMM	75	54,04			
YMM	1	94,00			

H₀: Meslek mensuplarında unvan durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık yoktur.

H₁: Meslek mensuplarında unvan durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık vardır.

p=0,296>0,05 olduğundan H₀ kabul edilir. Unvan durumuna meslek mensuplarının meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H₀ kabul H₁ red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının unvan durumu üzerinde meslek algısının etkisi yoktur.

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Mesleklerini Kaç Yıldır İfa Ettiklerine Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin mesleklerini kaç yıldır ifa ettikleri durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Tablo.3.23'deki gibidir.

Tablo 3.23.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Mesleklerini Kaç Yıldır İfa Ettikleri Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Süre	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x ²	p
1-5 yıl	26	55,02	2	0,175	0,916
6-10 yıl	26	53,08			
11 ve üstü	53	51,97			

H_0 : Meslek mensuplarında mesleklerini kaç yıldır ifa ettikleri durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık yoktur.

H_1 : Meslek mensuplarında mesleklerini kaç yıldır ifa ettikleri durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık vardır.

$p=0,916>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Mesleklerini kaç yıldır ifa ettikleri durumuna meslek mensuplarının meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H_0 kabul H_1 red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini kaç yıldır ifa ettikleri durumu üzerinde meslek algısının etkisi yoktur.

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Görüşlerinin Başka İş Deneyimine Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı hakkındaki görüşlerinin başka iş deneyimine göre karşılaştırılması Mann Whitney U Testi ile incelenmiştir. Tablo.3.24'deki gibidir.

Tablo 3.24.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Başka İş Deneyimi Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Mann Whitney U Testi

Sonuçları

Başka iş deneyimi	N	Rankların Ortalaması	Z	p
Evet	45	52,71	-0,798	0,425
Hayır	60	53,72		

H_0 : Meslek mensuplarında başka iş deneyimi durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık yoktur.

H_1 : Meslek mensuplarında başka iş deneyimi durumuna göre meslek algılarının ortanca arasında farklılık vardır.

$p=0,425>0,05$ olduğundan H_0 kabul edilir. Meslek mensuplarını başka iş deneyimi durumuna meslek mensuplarının meslek algısı üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H_0 kabul H_1 red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının başka iş deneyimi durumu üzerinde meslek algısının etkisi yoktur.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Demografik Bilgilere Göre Karşılaştırılması

Tablo 3.25. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Algısı Hakkındaki Görüşlerinin Kolmogorov-Simirnov Normallik Testi Sonuçları

Kolmogorov-simirnov		
N	İstatistik (ort)	Sig(p)
105	0,088	0,042

Elde edilen toplam puanlara ait Kolmogorv-Simirnov Normallik Testi sonucu $p=0,042<0,05$ olduğu için bu değerler normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle genel görüş puanının çeşitli demografik değişkenler için farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesinde nonparametrik istatistiksel testler kullanılacaktır.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik algısı hakkındaki görüşlerinin cinsiyete göre karşılaştırılması Mann Whitney U Testi ile incelenmiştir. Tablo.3.26'daki gibidir.

Tablo 3.26. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Rank Ort.	Z	p
Erkek	75	51,40	-	0,394
Kadın	30	57,00	0,0852	

H_0 : Meslek mensuplarının yaşa göre tükenmişlik sendromu ortancaları arasında farklılık yoktur.

H₁: Meslek mensuplarının yaşa göre tükenmişlik sendromu ortancaları arasında farklılık vardır.

$p=0,394>0,05$ olduğundan H₀ kabul edilir. Yaşa göre meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu ifadenin anlamı; H₀ kabul H₁ red edilir. Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre tükenmişlik üzerinde etkisi yoktur

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik olarak anlamlı farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Sonuçlar ise tablo3.27'deki gibidir.

Tablo 3.27.Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Yaş Aralığı	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x ²	p
25 ve küçük	7	54,29	4	17,732	0,001
26-35 yaş	41	38,38			
36-45 yaş	36	64,18			
46-55 yaş	17	66,00			
56 ve üzeri yaş	4	44,75			

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. ($x^2=17,732;p<0,05$). Farklılığın hangi yaş aralığından kaynaklandığını bulmak için ikili karşılaştırmalar yapmak için Mann-Whitney U testinden yararlanılacaktır. Sonuçlar ise tablo3.28'deki gibidir.

Tablo 3.28. İkili Karşılaştırmalar İçin Mann-Whitney U Testi

	Yaş	N	Rank Ort.	Z	p
1	25 ve daha küçük	7	28,93	-0,907	0,364
	26-35 yaş	41	23,74		
2	25 ve daha küçük	7	20,14	-0,428	0,668
	36-45 yaş	36	22,36		
3	25 ve daha küçük	7	10,79	-0,763	0,445
	46-55 yaş	17	13,21		
4	25 ve daha küçük	7	6,43	-0,567	0,571
	56 ve daha büyük	4	5,25		
5	26-35 yaş	41	29,91	-3,807	0,000
	36-45 yaş	36	49,35		
6	26-35 yaş	41	25,12	-0,659	0,510
	46-55 yaş	17	40,06		
7	26-35 yaş	41	22,60	-0,659	0,510
	56 ve daha büyük	4	27,13		
8	36-45 yaş	36	26,57	-0,296	0,768
	46-55 yaş	17	27,91		
9	36-45 yaş	17	21,40	-1,468	0,142
	56 ve daha büyük	36	12,38		
10	46-55 yaş	17	11,82	-1,256	0,209
	56 ve daha büyük	4	7,50		

Tablodaki değerlere göre yaş aralıkları arasından 25 ve daha küçük ve 26-35 yaş arası yapılan analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-0,907$; $p>0,05$). Bu sonuçtan anlaşılacağı üzere 25 ve daha küçük ile 26-35 yaşları arasında mesleğini icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüşü bildirmişlerdir.

Yaşları arasından 25 ve daha küçük ile 36-45 yaş arası analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-0,428$; $p>0,05$). Bu sonuçtan elde edilen bilgiler 25 ve daha küçük ile 36-45 arasında mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Yaşları arasından 25 ve daha küçük ile 46-55 yaş arası analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-0,763$; $p>0,05$). Bu

sonuçtan elde edilen bilgiler 25 ve daha küçük ile 46-55 arasında mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Tablodaki sonuçlara göre yaşları arasından 25 ve daha küçük ile 56 ve daha büyük yaşların analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-0,567;p>0,05$).Bu sonuçtan elde edilen bilgiler 25 ve daha küçük ile 56 ve daha büyük olarak mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Tablodaki sonuçlara göre yaşları arasından 26-35 yaş ile 36-45 arası yaşların analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. ($Z=-3,807;p<0,05$).Bu sonuçtan elde edilen bilgiler 26-35 yaş ile 36-45 yaş arası olarak mesleği icra edenler arasında görüş farklılıkları bulunmaktadır.

Yaşları arasından 26-35 yaş ile 46-55 yaş arası analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-0,659;p>0,05$).Bu sonuçtan elde edilen bilgiler 26-35 yaş ile 46-55 yaş arası olarak mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Tablodaki verilere göre yaşları arasından 26-35 yaş ile 56 ve üzeri olanların yaşları analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-0,659;p>0,05$).Bu sonuçtan elde edilen bilgiler 26-35 yaş ve 56 ve üzeri olarak mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Yaşları arasından 36-45 yaş ile 46-55 ve üzeri yaşların analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-0,296;p>0,05$).Bu sonuçtan elde edilen bilgiler 36-45 yaş ile 46-55 yaş arası olarak mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Tablodaki sonuçlara göre yaşları arasından 36-45 yaş ile 56 ve üzeri yaşların analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-1,468;p>0,05$).Bu sonuçtan elde edilen bilgiler 36-45 yaş ile 56 ve üzeri olarak mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Yaşları arasından 46-55 yaş ile 56 ve üzeri yaşların analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-1,256;p>0,05$).Bu

sonuçtan elde edilen bilgiler 46-55 yaş ile 56 ve daha büyük olarak mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Sonuçlar tablo 3.29'daki gibidir.

Tablo 3.29.Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x^2	p
Lise	8	46,63	3	3,933	0,269
Ön lisans	12	66,08			
Lisans	83	51,19			
Yüksek lisans	2	75,25			

Elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.($p=0,269>0,05$).Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik algısı ile eğitim durumundaki görüşleri etkili değildir.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin medeni durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Sonuçlar tablo 3.30'daki gibidir.

Tablo 3.30.Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi

Sonuçları

Medeni Durum	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x ²	p
Bekar	26	42,96	2	4,989	0,083
Evli	77	56,92			
Boşanmış -Dul	2	32,75			

Elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.(p=0,083>0,05).Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu ile medeni durumundaki görüşleri etkili değildir.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Çocuklarının olup/olmaması Durumuna Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin çocuklarının olup/olmaması durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Sonuçlar tablo 3.31'deki gibidir.

Tablo 3.31.Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Çocuklarının Olup/olmaması Durumuna Göre Karşılaştırılmasının

Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Çocuk sayısı	N	Rankların Ortalaması	Z	p
Evet	68	56,51	-1,604	0,109
Hayır	37	46,54		

Elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin çocuklarının olup olmaması durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. (p=0,109>0,05).Muhasebe

meslek mensuplarının tükenmişlik algısı ile çocuk olup olmama durumundaki görüşleri etkili değildir.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin çocuk sayısı durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Tablo.3.32'deki gibidir.

Tablo 3.32.Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Çocuk Sayısı Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi

Sonuçları

Çocuk Sayısı	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x ²	p
0	35	42,23	5	7,372	0,194
1	17	52,94			
2	28	59,27			
3	17	61,59			
4	6	60,83			

Elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin çocuklarının sayısı durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p=0,194>0,05$).Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik algısı ile çocuk sayısı durumundaki görüşleri etkili değildir.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Aylık Gelire Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin aylık gelir durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Tablo.3.33'deki gibidir.

Tablo 3.33.Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Aylık Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Aylık Gelir	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x ²	p
1000 tl ve altı	3	40,00	3	2,150	0,542
1001-1500 tl	4	51,50			
1501-2000 tl	20	45,85			
2001 ve üzeri	78	55,41			

Elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin aylık gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p=0,542>0,05$).Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik algısı ile aylık gelir durumundaki görüşleri etkili değildir.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Unvana Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin unvan durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Tablo.3.33'deki gibidir.

Tablo 3.33.Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Unvan Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Unvan	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x ²	p
Serbest Muhasebeci	29	50,71	2	1,881	0,390
SMMM	75	54,39			
YMM	1	15,00			

Elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin unvan durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p=0,390>0,05$).Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu ile unvan durumundaki görüşleri etkili değildir.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin çalışma süresi durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Tablo.3.35'deki gibidir.

Tablo 3.35.Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Çalışma Süresi Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Süre	N	Rankların Ortalaması	Serbestlik Derecesi	kw x^2	p
1-5 yıl	26	39,73	2	7,469	0,024
6-10 yıl	26	52,73			
11 ve üstü	53	59,64			

Elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin çalışma süresi durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($p=0,024<0,05$). Farklılığın hangi çalışma süresi aralığından kaynaklandığını bulmak için ikili karşılaştırmalar yapmak için Mann-Whitney U testinden yararlanılacaktır. Sonuçlar ise tablo3.36'daki gibidir.

Tablo 3.36.İkili karşılaştırmalar için Mann-Whitney U Testi

	Çalışma süresi	N	Rankların Ortalaması	Z	p
1	1-5 yıl	26	23,13	-1,603	0,109
	6-10 yıl	26	29,87		
2	1-5 yıl	26	30,10	-2,688	0,007
	11 ve üzeri	53	44,86		
3	6-10 yıl	26	36,37	-0,987	0,324
	11 ve üzeri	53	41,78		

Çalışma süresi 1-5 ve 6-10 yıllarına yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-1,603;p>0,05$).Bu verilerden çıkarılan sonuç 1-5 yıl ve 6-10 yıl mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Çalışma süresi 1-5 yıl ile 11 ve üzeri yıl çalışanlara yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. ($Z=2,688;p<0,05$).Bu verilerden çıkarılan sonuç 1-5 yıl ve 11 ve üzeri yıl mesleği icra edenler arasında farklılık vardır ve aynı görüş üzerinde bilgi vermemişlerdir.

Çalışma süresi 6-10 ve 11 üzeri yıl yapılan analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. ($Z=-0,987;p>0,05$).Bu verilerden çıkarılan sonuç 1-5 yıl ve 6-10 yıl mesleği icra edenler arasında farklılık olmayıp aynı görüş üzerinde bilgi vermişlerdir.

Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Görüşlerinin Başka Bir İşte Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin başka iş deneyimi durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile incelenmiştir. Sonuçlar tablo 3.37'deki gibidir.

Tablo 3.37.Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Başka İş Deneyimi Durumuna Göre Karşılaştırılmasının Mann-Whitney

U Testi Sonuçları

Başka iş deneyimi	N	Rankların Ortalaması	Z	p
Evet	45	48,43	-1,332	0,183
Hayır	60	56,43		

Elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu hakkındaki görüşlerinin başka iş deneyimi durumuna göre istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. ($p=0,183>0,05$).Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik algısı ile başka iş deneyimi durumundaki görüşleri etkili değildir.

Meslek Mensuplarının Meslek Algısı ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkinin Analizi

Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişki test edilmiştir. Veriler normal dağılmadığı için nonparametrik test olan Sperman Sıra Korelasyon Testi uygulanmıştır.

Tablo 3.38.Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiye Yönelik Sorulara verdiği Cevapların Sperman Sıra Korelasyon Testi

Sperman Sıra Korelasyon			
	N	Korelasyon Katsayısı	P
Meslek soruları	105	1,000	0,000
Tükenmişlik soruları	105	-0,189	0,054

Elde edilen sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı ve tükenmişlik sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yaşadığımız çağda çalışan insanların hayatın her safhasında karşılaşmış oldukları zorlamalar ve güçlükler ile karşı karşıya kalmaları, insanları hem çalışma hayatında hem de aile ve sosyal çevresinde eksik ve zayıf bırakabilmektedir. Bundan dolayı bireyler ara sıra sosyal çevrelerinde başarılı olamama, çalışma hayatında gereken uyumu gösterememe vb. durumlar ile karşılaşabilmektedirler. Bu durumların sonuçlarından biri de bireylerin çalışma yaşamlarında karşılaşmış oldukları tükenmişlik olgusudur. Tükenmişlik sendromu konusunda Maslach'ın Tükenmişlik Envanteri en kabul görmüş bir tanımdır. Maslach Tükenmişlik Envanteri toplam 22 ifadeden oluşan ve hiçbir zaman ve her zaman seçeneklerinden oluşan 5'li likert tipi ölçektir ve duygusal tükenme 9,duyarsızlaşma 5,kişisel başarı 8 maddeden oluşan üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışma hayatında karşılaşılan aşırı derece de stres ve bireylerle sürekli iletişim halinde olunan meslek gruplarında tükenme yaşanma oranı daha üst düzeydedir. Bu meslek gruplarından birisi olan muhasebe mesleğinde de tükenmişlik yaşanma olasılığı yüksektir. Şayet tükenme yaşıyorsa tükenmişlik sebepleri araştırılmalı ve gereken tespitler yapıldıktan sonra kişiler ve meslek mensupları tespitler sonucunda bir takım önlemleri almaları gerekmektedir. Çünkü tükenme durumu ile karşılaşan kişi, zamanla yaptığı işten soğumakta, hizmet ettiği bireylere karşı tavır sergilemekte ve bunların sonucunda da yaptığı işe karşı kendini başarılı olarak görmeme gibi davranışlar içinde bulunmaktadır.

Bu sonuçlar neticesinde muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin hangi aşamada olduğunu tespit etmek amacıyla araştırma yapıp gerekli bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Buradan yola çıkarak Sivas ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına tükenmişlik sendromu ile ilgili anket çalışması yapılmış olup ortaya çıkan sonuçlardan elde edilen veriler normal dağılım göstermediği için Kruskal Wallis ve Mann Whitney U Testleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Anket sonuçlarına göre, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik ve mesleğe yönelik tutum ve düşünceleri şöyle sıralanabilir;

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının genelinin erkek (%71,4), genç yaşta 26-35 yaş arası (%39,0), eğitim durumu lisans (%79), evli (%73,3), çocuk sayısı 2 (%26,7), aylık gelir düzeyi 2001 ve üzeri (%74,3), unvan SMMM (% 71,4), meslek de var olunan zaman (%50,5), muhasebe mesleği dışında başka işte çalışma oranı (%57,1) görülmektedir.

Ankete katılanların muhasebe mesleğine yönelik düşüncelerini belirlemek amacıyla sorulan ifadelerle verdikleri cevaplara göre, mesleği isteyerek seçim (%44,9), mesleklerini severek yaptıklarını (%36,2), mesleği kendilerine uygun buldukları (%37,1), mesleğim kişisel gelişimime katkı sağlıyor (%42,9), meslek ile ilgili hizmet içi almak isterim (%42,9) gibi veriler elde edilmiştir.

Ankete katılanlar mükelleflerinin önemli bir bölümünün (%28,6) mesleklerine gereken değeri vermediği ve mükelleflerinin aldıkları hizmetlerden istenilen düzeyde memnun olmadığı (%26,7) ifade etmişlerdir.

Meslek mensuplarının birbirlerine karşı katkısı (%32,4) ile olumsuz görüş bildirmişlerdir.

Tükenmişlik sendromu düzeylerini ölçmek için yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler ise aşağıdaki gibi özetlenebilir;

Ankete katılan kadın ve erkeklerin tükenmişlik seviyelerinin cinsiyet üzerinde etkisi yoktur.

Ankete katılanların tükenmişlik seviyeleri yaşa göre 26-35 ve 36-45 yaş aralığında artmaktadır.

Ankete katılanların tükenmişlik seviyelerinin eğitim durumuna göre etkisi yoktur.

Ankete katılanların tükenmişlik seviyelerinin medeni duruma göre etkisi yoktur.

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin çocuklarının olup olmasına göre etkisi yoktur.

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin gelir durumuna göre etkisi yoktur.

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin unvana göre etkisi yoktur.

Ankete katılanların tükenmişlik düzeylerinin çalışma yıllarına göre etkisi yoktur.

Yapılan çalışma sonucunda öneriler ise aşağıdaki gibidir;

Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyeti, tükenmişlik düzeyi noktasında önemli bir etkiye sahip değildir. Bundan dolayı işe alımda cinsiyet ayrımı yapmaya gerek yoktur.

Sonuçlardan hareketle 26-35 ve 36-45 yaş aralığında sonra tükenmişlik düzeyinin arttığını gösterdiği için, bu yaş ve üzeri çalışanların iş tatmini ve dolayısıyla verimliliğinin azalmasını önleyici tedbirlerin alınması gereklidir.

Eğitim durumlarının tükenmişlik düzeyi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Eğitimlerine devam etmelerinde sakınca yoktur.

Medeni durum, çalışanların tükenmişlik seviyesinde etkili bir faktör olmadığı için çalışanların en azından tükenmişlik sendromu açısından evliliklerini ertelememeleri, işverenler açısından bu konuda bir tercih yapma zorunluluğuna da gerek yoktur.

Gelir durumu, unvan, çalışma yılı ve daha önce farklı bir işte çalışma gibi demografik soruların tükenmişlik seviyesinde etkili faktörler olmadığı yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur.

Bu çalışma sonucunda Sivas ilinde elde edilen verilerden yola çıkarak yapılan öneriler Sivas ilinden elde edilen anket verileriyle sınırlıdır. Bu sebepten dolayı sonuçların genelleştirilmesi doğru olmayacaktır. Genelleştirme yapabilmek için anketin farklı illerde ve Türkiye genelinde yapılması gerekmektedir. Bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altay, Hüseyin, Volkan Akgül (2010). “Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği”, Mustafa Kemal Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:7.Sayı:14.
- Alagöz Ali, Ceran Yunus (2007). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları Meslek Örgütünden Beklentileri ile 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.
- Ardıç Kadir ve Polatçı Sema (2009).“Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme” Erciyes Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Arı Sağlam, Güler Emine ve Bal Çına (2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 15. Sayı 1.
- Arıkan, Yahya (2000). “Kamuoyunda Mesleki İtibarımızı Yok Eden Haksız Rekabete Gelin Hep Birlikte Son Verelim”,. *SMMMO; Mali Çözüm Dergisi*. Sayı 52.
- Avşaroğlu Selahattin, Deniz, Muammer ve Kahraman Engin (2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 14, 115-129.
- Ay Mustafa ve Avşaroğlu Selahattin (2010). “Muhasebe Meslek Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.Sayı 1
- Ayboğa, Hanifi (2001). “Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek-Etiği-Ahlakı”, Ege Akademik Bakış. Cilt 1. Sayı 2.
- Aydın, Kadir (2004), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi Aksaray İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Ankara.

- Azizoğlu, Öznur ve Özyer Kubilay (2010).“Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Amprik Çalışma”. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*. Cilt 21, Sayı 1.
- Basım Nejat ve Şeşen Harun. (2006). “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Araştırma” *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Cilt 6 Sayı 2. ss.15-23.
- Bilgin, Nuri (2003). Sosyal Psikoloji Sözlüğü. Bağlam Yayıncılık, İstanbul.
- Boahene, Lewis (2003). Understanding and Preventing Burnout Among Social Studies Teachers in Afric. *The Social Studies*.March/April.
- Ceylan, Gülşah (2011). “213 Sayılı Vergi Usul Kanunu ve 3568 Sayılı Kanun”
- Çam, Olcay (1992). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması*.. Ankara Ulusal Psikoloji Kongresi Bildirileri. 22-25 Eylül. Türk Psikologları Derneği Yayınları.
- Dalğar Hüseyin ve Tekşen Ömer (2014). “Muhasebecilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Rol Çelişkileri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* 62,37-54.
- Demir Mehmet ve Kısakürek Mustafa (2014). Finansal Muhasebe Dersi Basılmamış Ders Notları
- Demir, Nevzat (2009). “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkileri”. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt 8.Sayı 32.
- Demir, Nevzat (2010). “Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi”. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt 9. Sayı: 33.
- Deran Ali ve Beller Bahadır (2015).“Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İlinde Bir Araştırma” Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.69-93.

- Doğan Zahit ve Özulucan Ahmet (2004). *Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, TÜRMOB Yayınları - 242.
- Erduru İncilay, Deran Ali ve Uzun Erkan (2017). “*Muhasebe ve Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliğinin İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi*” Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesinde Araştırma. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı 10
- Ersoy Ayten ve Demirel Burcu Utku (2005). “Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-F”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*.
- Fırat, Hakan (2001). “*Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Açısından Muhasebe Mesleğinin Misyonu ve Vizyonu*”. Besinci Muhasebe Denetimi Sempozyumu. 5-6 Mayıs 2001.
- Girgin, Gamze (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir
- Gold, Y. and Bachelor P.(2001). Signs of Burnout are Evident for Practice Teachers During the Teacher Training Period. *Education*, Vol 108. No 4.
- Gökoğlan, Kadir (2010). “Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma”. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Güney Selami ve Akdağ Hasan (2018). “Tükenmişlik Sendromunun Muhasebe Meslek Mensupları Açısından İncelenmesi” Erzincan ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 32(2) 447-460
- Güvemli, Oktay (2009). “Türkiyede Muhasebe Meslek Örgütünün 20.Yılı Bir Değerlendirme” *Muhasebe ve finansman dergisi*, Sayı 44, Ekim, s.6-16.
- Huang, Adam (2001). “Burnout Syndrome Among Information System Professionals”. *Information Systems Management*. Cilt 18. Sayı 2.

- Iwanicki, E. F. (2001). Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout. Theory into Practice. Vol 22. No 1.
- Izgar, Hüseyin (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik: Nedenleri, Sonuçları ve Başa çıkma Yolları*. Nobel Yayınları I. Basım. Eylül. Ankara.
- İbiş, C. (2002). “Bilgi Çağında Muhasebecilik Mesleğinin Geleceği ve Yeni Muhasebeci Kimliği”. XVII. Türkiye Muhasebe Kongresi. Türmob Yayınları – 199. 10-12 Ekim. İstanbul.
- Karakaş Ayhan ve Bilen Abdülkadir (2014). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansına Etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(8) 139-154.
- Kutlu, Hüseyin Ali (2010). “Muhasebe Eğitiminin Nitelikli İşgücü Yetiştirme Açısından Değerlendirilmesi”. *Journal of Accounting & Finance*, Sayı 46.
- Losa, Iglesias ME, Vallerjo R. Becerro de Bengoa, Fuentes P. Salvadores (2010). “Reflections On The Burnout Syndrome And Its Impact On Health Care Providers”. *Annals of African Medicine*. Cilt 9. Sayı 4.
- Malliarou, M. Maria, Eleni C. Moustaka, Theodoros C. Konstantinidis (2008). “Burnout Of Nursing Personnel In A Regional University Hospital”. *Health Science Journal*. Cilt 2. Sayı 3.
- Maslach, C. and Jackson S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. Vol 2. No 2.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter M.P. (2001). “Job Burnout” *Annual Review of Psychology*. Volume 52. pp.397-422.
- Nalbantoğlu, Rıfat (2019). Muhasebe Uygulamaları Konusunda Meslek Mensuplarının Bakış Açıları, <http://www.archive.ismmm.org.tr/docs/sempozyum/06Sempozyum/5oturum>. (Erişim Tarihi: 23.08.2019).
- Nazlıoğlu, Elif Hilal (2009). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.

- Otacıoğlu, Sena Gürşen (2008). “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler”. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt 9. Sayı 15.
- Otlu Fikret ve Durmuş Fethi (2010). “*Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebe Mesleğine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi ve Elazığ İli Uygulaması*”. Muhasebe ve Denetime Bakış.
- Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öz Bülent ve Çeviren Seher Meral (2017) “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu” Mersin Örneği. *İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı 10
- Özbirecikli Mehmet ve Pastacıgil Arın. (2009).“Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişim Süreci: IFAC Standartları İle Mukayeseli Bir İnceleme”. *Muhasebe Finansman Dergisi*. Sayı 49.
- Özdemir, E. (2003). *Muhasebe Eğitiminde Karşılaşılan Güçlükler ve Muhasebecilik Mesleğinin Sorunları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adapazarı.
- Özkan Fatih ve Aksoy Ceyhun (2015). “*Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişliğine Etki Eden Faktörler*” Gaziantep İlinde Bir Alan Araştırması.
- Özulucan Abitter, Haluk Bengü ve Özdemir Fevzi Serkan (2010).“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.
- Polatçı, Sema (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.

- Sarıkaya, Pınar (2007).*Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Savran, Güzin.(2007).*Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuar Uygulaması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi,İzmir 2007.
- Schaufeli, W.B. ve diğerleri.(1998). Dimensionality and Validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.71.
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu. (1989). 3568.
- Şahin, Yeliz (2007). Niğde İlinde Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi.
- Şahin, Şanlı (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi. Mersin.
- Şanlı, Serdar (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İşdoyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Şengel, Salim (2010). “Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme”.*Journal of Accounting & Finance*. Sayı 47.
- Taysı, Kadir (2010). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Tekin, Halil (1987).*Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Mesa Yayınları.
- Tepeli Yeşim Kayıhan Bahadır ve Kula, Erhan (2017). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Tükenmişlik ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi” Muğla İli Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 10(49)

- Thompson, L.J.;Alamos L., (1982). Partners in Encouragement: An Alternativeto Teacher Burnout. Individual Psychology. Vol 38. No 4.
- Torun, A.(1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tuğrul Belma ve Çelik, Eylem. (2002). “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik.” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt 2. Sayı 12.
- Tümkaya, Songül (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Uçma, Tahir (2011). *Muhasebe Okulları ve Uluslararası Muhasebe Literatürünün Gelişimine Katkıları: Tarihsel Perspektiften, Muhasebe ve Denetime Bakış*,11(35),117-143.
- Usta, Hale (2007). *Muhasebe Mesleği İle İlgili Uluslararası Muhasebe Standartları Ve Türkiye'deki Düzenlemeler İle İlgili Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2007),s.15-16.
- Uzay, Şaban (2005). “Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma.” *MUFAD Muhasebe ve Finansman Dergisi*. Sayı 25.ss.70-78.
- Uzay Şaban ve Güngör, Şükran. (2004). “Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri: Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması.” *MUFAD Muhasebe ve Finansman Dergisi*. Sayı 22.
- Üngören Engin, Doğan Hulusi, Özmen Mehmet ve Tekin Ömer Akgün (2010). “*Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeyleri İlişkisi*”.Journal of Yaşar University. Cilt 5 Sayı 17.
- Vızlı, Canan (2005), “*Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması Üsküdar İlçesi Örneği*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Weisberg, J.(1994). Measuring Workers' Burnoutand Intentionto Leave. International Journal of Manpower.Vol 15.

Yalçın, Songül (2018). “*Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri*” Alanya Akademik Bakış 2(3) 235-257

Yıldız, Fatih (2002). *Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakı*, Der Yayınları: 338.İstanbul.

Yılmaz, Erdal (2014). “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma” *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi* 3,49,70.

<http://vergikanunhaberleri.blogspot.com> - Erişim Tarihi: 24.08.2019

www.milliyet.com.tr (Erişim Tarihi: 24.08.2019).

www.muhasetr.com (Erişim Tarihi: 24.08.2019).

www.suleymanuyar.com (Erişim Tarihi:21.08.2019).

EKLER

Ek 1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Anket Formu

Sayın Katılımcı

Bu anket Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme bilim Dalı'nda hazırlamakta olduğumuz "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Tükenmişlik Sendromu Üzerine Çalışma:Sivas İli Örneği" 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

Tez Öğrencisi

Dr. Öğretim Üyesi Yüksel AYDIN

Murat ÖZEÇ

S.1.Cinsiyetiniz Erkek Kadın

S.2.Yaşınız

25 ve daha küçük 26-35 36-45 46-55 56 >

S.3. Eğitim Durumunuz

Lise Ön lisans Lisans Yüksek lisans Doktora

S.4.Medeni Durumunuz

Bekar Evli Boşanmış/Dul

S.5.Çocuğunuz Var mı?

Evet(Kaç tane belirtiniz.....) Hayır

S.6.Aylık Gelirinizi İşaretleyiniz.

1000 TL ve altı 1001 ve 1500 TL 1501 ve 2000 TL 2001>

S.7.Unvanınız;

S.M S.M.M.M Y.M.M

S.8.Kaç Yıllardır Meslek Mensubu Olarak Çalışıyorsunuz?

() 1-5 yıl () 6-10 yıl 11 yıl ve üstü

S.9.Daha Önce Mesleğiniz Dışında Bir İşte Çalıştınız mı?

() Evet () Hayır

S.10.Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi “ X “ ile işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (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 yerdedir.					
5. Daha önce hizmet içi eğitim aldım yada kurs almak isterim.					
6.Mesleğim kişisel gelişimime katkı sağlıyor.					
7.Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor.					
8.Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor.					
9.Meslek mensupları birbirine çalışma sırasında veya dışında her zaman desteklemektedir.					
10.Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir.					

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

	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılmıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1.İşimden soğuduğumu düşünüyorum.					
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu işe dayanamayacağımı düşünüyorum.					
4.İşim gereği karşılaştığım bazı 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 giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.					
12.Çok şeyler yapacak güçteyim.					
13.İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16.Doğrudan doğruya insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
17.İşim gereği insanlarla aramda rahat hava yaratırım.					
18.İnsanlarla yakı bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.					
19.Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20.Yolun sonuna geldiğimi düşünüyorum.					
21.İşimdeki duygusal konulara soğukkanlılıkla yaklaşırım.					
22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı Murat ÖZEÇ
Uyruğu T.C
Doğum Tarihi ve Yeri 14.08.1990/SİVAS

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi İşletme	2016

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
-	-	-