

**T.C.  
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ – YAŞAM DENGESİ  
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**MURAT SAYIN**

**GAZİANTEP – 2017**

**T.C.  
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ – YAŞAM DENGESİ  
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**MURAT SAYIN**

**TEZ DANIŞMANI**

**DOÇ. DR. HİLMİ ERDOĞAN YAYLA**

**GAZİANTEP – 2017**

## KABUL VE ONAY

Murat Sayın tarafından hazırlanan ‘Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş – Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği’ başlıklı bu çalışma .....tarihinde yapılan savunma sonucu **başarılı** bulunarak **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

.....  
(Başkan)

.....  
(Üye)

.....  
(Üye)

### Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../.....

**Doç. Dr. Mazlum ÇELİK**  
Enstitü Müdürü

## TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş – Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.  
02/01/2017

**Murat SAYIN**

## ÖZET

Hizmet sektörünün doğrudan müşteri memnuniyetine yönelik olmasının getirdiği stres ile emek yoğunluğu göz önünde bulundurulduğunda-sadece uzun çalışma saatleri ve ucuz ücret gibi yaygın iki faktörün bile, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirliği meslek olarak benimseyen iş-yaşam dengesininin mesleki koşullardan etkilemesi kaçınılmazdır.

Araştırma Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş-yaşam dengesini Diyarbakır evreni üzerinden incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmaya, 40 kadın ve 107 erkek olmak üzere 147 kişi dahil edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; eğitim, kişisel yaşamın işe etkisi ve eşle beraber çalışmanın etkisi üzerinde anlamlı etkiler yaratmaktadır. Bununla birlikte medeni durum, işin kişisel yaşama etkisi üzerinde anlamlı bir etki yaratırken; katılımcı grubuna ait diğer kişisel bilgilerin iş-yaşam dengesi üzerinde herhangi bir etki yaratmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş-yaşam Dengesi, İş-aile Çatışması, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler.

## **ABSTRACT**

Given the stress and labor intensity of the service sector towards direct customer satisfaction, it is inevitable that even the two most common factors, such as long working hours and inadequate wages, affect the job-life balance of occupants who embrace financial consulting as a profession and who require material and spiritual satisfaction in their work and life. The research was prepared for the purpose of examining the work-age balance of public accountants through the Diyarbakır universe. 147 people including 40 women and 107 men were included in the survey.

According to the findings obtained from the research; Education, the impact of personal life on work, and the effect of working with a partner. However, marital status has a significant effect on the effect of work on personal life; It has been found that other personal information belonging to the participant group has no effect on the work-life balance.

**Keywords:** Work-life balance, work-family conflict, accountants.

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ .....	1

### İKİNCİ BÖLÜM

MUHASEBECİLİK KAVRAMI, DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE MUHASEBECİLİK MESLEĞİ .....	3
2.1. Muhasebecilik Kavramı .....	3
2.2. Dünyada Muhasebecilik.....	9
2.2.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde Muhasebecilik .....	9
2.2.2. İngiltere'de Muhasebecilik .....	12
2.2.3. Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Muhasebecilik.....	14
2.2.3.1. İtalya.....	14
2.2.3.2. Fransa .....	15
2.2.3.3. Almanya .....	16
2.2.4. Japonya'da Muhasebecilik .....	18
2.3. Türkiye'de Muhasebecilik .....	19
2.3.1. Türkiye'de Muhasebeciliğin Kısa Tarihçesi (3568 Sayılı Kanun Öncesi Dönem) .....	19
2.3.2. 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ve Sonrası.....	22
2.3.2.1. Serbest Muhasebeci Malî Müşavir Olabilmenin Özel Şartları ..	23
2.3.2.2. Yeminli Malî Müşavir Olabilmenin Özel Şartları .....	24

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>İŞ-YAŞAM DENGESİ.....</b>	<b>25</b>
3.1. Kişinin Yaşam Alanları.....	25
3.1.1. Bireysel Yaşam .....	25
3.1.2. Aile Yaşamı.....	25
3.1.3. İş Yaşamı.....	25
3.2. İş ve Aile Etkileşimi.....	26
3.3. İş-Yaşam Dengesi Kavramı .....	27
3.3.1. Denge Kavramı .....	27
3.3.2. İş-Yaşam Dengesi .....	28
3.4. İş Yaşam Dengesinin Kuramsal Olarak Değerlendirilmesi .....	31
3.4.1. Rol Kuramı.....	31
3.4.2. Taşma Kuramı.....	32
3.4.3. Dengeleme Kuramı .....	32
3.4.4. Bölünme Kuramı.....	33
3.4.5. Araçsallık Kuramı .....	33
3.4.6. Çatışma Kuramı .....	33
3.4.7. Dağılma Kuramı.....	34
3.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar ve Sonuçları .....	35
3.5.1. Örgütsel Faktörler .....	35
3.5.1.1. Rollerin Belirsizliği.....	35
3.5.1.2. Rol Çatışması .....	36
3.5.1.3. Bireylerarası Çatışma .....	36
3.5.1.4. Sorumluluk.....	37
3.5.1.5. Yönetime Katılım.....	37
3.5.1.6. İş Güvenliği.....	37
3.5.1.7. Yönetim Tarzı .....	37
3.5.1.8. Fiziki Mekan ve Çevre Şartları .....	38
3.5.1.9. Aşırı İş Yükü.....	38
3.5.1.10. Kariyer Engeli .....	38
3.5.2. Kişisel Faktörler .....	38
3.5.2.1. Cinsiyet .....	39



3.5.2.2. Eğitim.....	40
3.5.2.3. Kariyer Planlama.....	40
3.6. İş Yaşam Çatışması Kavramı .....	41
3.6.1. Çatışma Kavramı.....	41
3.6.2. İş ve Aile Yaşam Alanları .....	42
3.6.3. Müdahale.....	44
3.6.4. İş-Yaşam Çatışması.....	44
3.7. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları .....	45
3.7.1. Yaşam Alanındaki Sıkıntılar .....	45
3.7.1.1. Psikolojik Sıkıntılar.....	45
3.7.1.2. Psikomatik Sıkıntılar.....	46
3.7.1.3. Bireyin Kendine Ayırdığı Zaman Tatminsizliği .....	47
3.7.2. İş Alanındaki Sıkıntılar .....	47
3.8. İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Gerekli Destekler Ve Kaynaklar ....	48
3.8.1. Örgütsel Destek ve Kaynaklar .....	49
3.8.1.1. Örgütsel Destek Programları.....	50
3.8.1.1.1. Aile Dostu Programlar .....	50
3.8.1.1.2. Esneklik Programları.....	53
3.8.1.1.3. Ücreti Kesilen Çalışma Saatleri .....	56
3.8.1.2. Yönetici Desteği.....	57
3.8.1.3. İş Arkadaşlarının Desteği.....	58
3.8.1.4. Maaş ve Sosyal Haklar.....	58
3.8.2. Ailevi/Çevresel Destek ve Kaynaklar .....	59
3.8.2.1. Eş Desteği .....	60
3.8.2.2. Arkadaş, Akraba ve Ücretli Yardımcı Desteği .....	60
3.8.3. Bireysel Destek ve Kaynaklar.....	63
3.8.3.1. Beceriler .....	63
3.8.3.2. Kişilik Özellikleri.....	64
3.8.3.3. Eğitim.....	65
3.9. İş-Yaşam Dengesinin Önemi .....	66
3.10. İş-Yaşam Dengesi Araştırma ve Çalışma Örnekleri .....	67

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **DİYARBAKIR İLİNDEKİ SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ – YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

.....	<b>70</b>
4.1. Araştırmanın Amacı .....	70
4.2. Araştırmanın Problemleri ve Alt Problemleri .....	70
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	70
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	70
4.5. Veri Toplama Araçları .....	70
4.5.1. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi .....	71
4.5.2. Faktör Analizi .....	72
4.5.3. Alt Boyutların Güvenilirlik Analizi .....	74
4.5.4. Betimleyici İstatistikler .....	74
4.6. İşlem .....	74
4.7. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	75
4.8. Uygulanan Ankete İlişkin Çözümleme .....	78
4.9. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Testler .....	81

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>90</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>94</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>111</b>
EK-1: Anket Formu .....	111
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>114</b>

## TABLO LİSTESİ

### Sayfa No.

Tablo 1. İş Yaşam Dengesinin Yapısı, Nedenleri ve Sonuçları.....	35
Tablo 2. İş ve Aile Yaşam Alanları .....	43
Tablo 3. Örgütler Tarafından Sağlanabilecek Aile-dostu Düzenlemeler .....	52
Tablo 4. Tele Çalışmanın Avantajları- Dezavantajları .....	55
Tablo 5. Güvenilirlik Analizi.....	71
Tablo 6. KMO ve Bartlett Testlerinin Sonuçları .....	72
Tablo 7. Açıklanan Toplam Varyans Tablosu .....	72
Tablo 8. Keşfedici Faktör Analizi.....	73
Tablo 9. Alt Boyutlara Ait Cronbach Alfa Tablosu.....	74
Tablo 10. Betimleyici İstatistikler .....	74
Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bulgular .....	75
Tablo 12. Katılımcıların Yaşına İlişkin Bulgular .....	75
Tablo 13. Katılımcıların Eğitimine İlişkin Bulgular.....	75
Tablo 14. Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Bulgular .....	76
Tablo 15. Katılımcıların Çocuk Sayısına İlişkin Bulgular .....	76
Tablo 16. Katılımcıların Gelir Düzeyine İlişkin Bulgular .....	76
Tablo 17. Katılımcıların Mükellef Sayısına İlişkin Bulgular .....	77
Tablo 18. Katılımcıların Psikolojik Destek Alma Durumuna İlişkin Bulgular .....	77
Tablo 19. Katılımcıların Meslek Yılına İlişkin Bulgular.....	78
Tablo 20. İş - Yaşam Dengesine Yönelik Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Görüşleri Anketi.....	78
Tablo 21. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Madde Ortalamaları En Yüksek Seçenekler .....	79
Tablo 22. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Madde Ortalamaları En Düşük Seçenekler .....	80
Tablo 23. İş Yaşam Dengesi ile Cinsiyet Arasındaki İlişkiler.....	81
Tablo 24. İş Yaşam Dengesi ile Yaş Arasındaki İlişkiler.....	82
Tablo 25. İş Yaşam Dengesi ile Eğitim Arasındaki İlişkiler .....	83
Tablo 26. İş Yaşam Dengesi ile Medeni Durum Arasındaki İlişkiler .....	84
Tablo 27. İş Yaşam Dengesi ile Çocuk Sayısı Arasındaki İlişkiler.....	85
Tablo 28. İş Yaşam Dengesi ile Gelir Düzeyi Arasındaki İlişkiler .....	86
Tablo 29. İş Yaşam Dengesi ile Mükellef Sayısı Arasındaki İlişkiler.....	87
Tablo 30. İş Yaşam Dengesi ile Psikolojik Destek Alma Arasındaki İlişkiler.....	88
Tablo 31. İş Yaşam Dengesi ile Meslek Yılı Arasındaki İlişkiler .....	89

## ŞEKİL LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
<b>Şekil 1.</b> Hayat Dengesi Modeli.....	30
<b>Şekil 2.</b> İş-Aile Sorumluluklarına Sistemik Yaklaşım.....	49
<b>Şekil 3.</b> Aile Destekli Örgüt Anlayışı Modeli .....	50



## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

İnsanlığın yaklaşık 3,5 milyon yıllık var oluş ve gelişim sürecinde gerçekleşen değişimler göz önüne alınarak karşılaştırmalar yaptığımızda, içinde bulunduğumuz 21. yüzyılın daha ilk birkaç yılında yaşamımızı değiştiren gelişmelerin nasıl baş döndürücü bir hıza ulaştığı görülmektedir (Cohen ve Waddell, 2009; Harman, 1998; Harrebye, 2016). Sadece 30 yıl önce bir laboratuvarı dolduracak büyüklükte olup herkesin hayranlığını kazanan bilgisayarların bugün küçük çocukların elindeki cep telefonlarından daha kapasitesiz olmaları aklımıza gelen ilk örnek verilebilir. Yeni yeni kullanmaya başladığımız ve beraberinde olumlu, olumsuz binlerce değişiklik getiren “küreselleşme” olgusu da yaşamlarımızı ve tüm dünyayı hızla etkilemekte, değiştirmektedir. Yaşamın tüm alanlarında bilişim çağının organlarıyla dünyanın küçülmesi sonucu ortaya çıkan sosyal, kültürel ve ekonomik değişimleri, dünyayla birlikte ülkemiz de yaşamaktadır.

Dünyanın var oluştan beri içinde bulunduğu ve hızlanarak devam eden bu devrindeğişimlerle oluşan yeni koşullar, yeni yaşam tarzları belirleme gerekliliğini de beraberinde getirmekte, her alanda olduğu gibi iş alanlarında da yeni kavram ve yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Gittikçe hızlanan teknoloji ve insanoğlunun sürekli genişleyen algılama ve uyum yeteneği, değişim süreçlerinde karşılaşılan yeni durumlara artık daha çabuk uyum sağlamakta, yeni çözümler bulmaktadır.

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren iş alanlarında oluşan değişimler ve bunların işgören, işveren, örgüt ve toplum üzerindeki etkileri araştırmacılar tarafından fark edilerek incelenmeye başlanmıştır (Andrews ve Jonhson, 2016; Poláková vd., 2016; Shim ve Yang, 2015). Yaşamak için çalışmak zorunda olan insanoğlunun yeni Dünya düzeninde karşı karşıya geldiği “iş-yaşam” çelişkilerinde veya çatışmalarında farklı ülkelerde, farklı koşullarda, farklı uygulamalarla denge kurulmaya çalışılmış ve çalışılmaktadır.

Bazı meslek mensupları iş yoğunluğundan dolayı ailesine yeteri kadar zaman ayıramamakta, iş yaşam dengesinin kurulamamış olmasının doğal sonucu olarak da sorunlar yaşanmaktadır. Bu meslek gruplarından birisi de şüphesiz Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerdir. Bu meslek grubuna mensup çoğu birey geç saatlere kadar

çalışmakta, hatta resmi bildirimlerin son günlerinde iş yüklerini hafifletmek adına evlerinde bile çalışmaya devam etmektedir.

Muhasebecilik Türkiye’de uzun geçmişe sahip olduğu ve üstlendiği işlevler tarih boyunca hem ekonomik hem de sosyal hayata doğrudan etki eden, işletmeler ve devlet açısından önemlilik teşkil eden bir meslektir. Buna rağmen Türkiye’de muhasebecilik mesleğini sosyal ve ekonomik açılardan etkileşimini ölçen güçlü bir literatür henüz oluşmamıştır. Bu çalışma muhasebecilerin iş-yaşam dengesini ölçerek muhasebe literatüründe önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemekte, literatürü ilgililerin, muhasebecilik çevresinin ve araştırmaların bu konudaki bilgi ihtiyacını karşılamayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada, Diyarbakır’da hizmet yapan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin iş yaşam dengesinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışma giriş ve sonuçla birlikte toplam beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde Giriş kısmı yer almaktadır ve çalışmanın ana hatlarından söz edilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde muhasebecilik kavramı ele alınmıştır. Bölüm içerisinde muhasebecilik kavramı açıklanmış, ve Dünya’nın farklı ülkelerindeki muhasebecilik ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Bununla birlikte, muhasebeciliğin Türkiye’deki durumu ele alınmış, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik kavramları anlatılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde iş yaşam dengesi konusu ele alınmıştır. Bölüm içerisinde kişinin yaşam alanları ile iş ve aile etkileşimine ilişkin tanımlar yapıldıktan sonra, iş yaşam dengesine ilişkin kuramsal çerçeve aktarılmıştır. Bölüm içerisinde iş-yaşam dengesinin önemine değinilmiş ve dengesizlik durumunda ortaya çıkan faktörler sunulmuştur.

Çalışmanın dördüncü bölümünde Diyarbakır ilinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengesi bulgularına yer verilmiştir. Bölümde öncelikli olarak araştırmanın amacı, problemleri ve alt problemleri, evreni ve örnekleme, sınırlılıkları sunulmuştur. Veri toplama formu olarak kullanılan ankette yer alan ifadeler tanıtılmış, kullanılan İş-Yaş Dengesi Ölçeği’ne ilişkin güvenilirlik ve faktör analizi bulgularına yer verilmiştir. Analizlerde kullanılan istatistik yöntemlerinin tanıtılmasından sonra araştırmaya ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### MUHASEBECİLİK KAVRAMI, DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE MUHASEBECİLİK MESLEĞİ

#### 2.1. Muhasebecilik Kavramı

Muhasebecilik, köklü bir geçmişe dayanan ve toplumun geniş bir kesimini ilgilendiren bir meslektir. Dünyanın tüm ülkelerinde farklı uygulamalar altında muhasebecilik yapılmaktadır. Bu nedenle muhasebecilik, evrensel öneme sahip bir meslek olarak değerlendirilebilir.

Tarihi gelişimine bakıldığında, muhasebeyle ilgili ilk belgelerin M.Ö. 5000 yıllarına ait olduğu sanılmaktadır. Sonraları mal hesaplarının daha sağlıklı sınıflandırma ihtiyacı el yazması belgelerin ortaya çıkışına sebep olmuştur. Şüphesiz muhasebe biliminin muhasebe mesleğinden daha eski olduğu görülmektedir. Muhasebe biliminin M.Ö. 3000 yıllarından önce kadar Mısırlılar, sonraları ise Finikeliler, Hintliler, Yunanlılar, Çinliler, Türkler ve Romalılar tarafından bilindiği tarihi kayıtlardan anlaşılmaktadır. Bu uygarlıklar arasında gelişen ticaret muhasebe uygulamalarının gelişmesine ve yaygınlaşmasına katkıda bulunmuştur. Eski Mısırlılardan kalma bir resimde bağdaş kurmuş bir katibin Firavunun ambarına giren ve çıkan zahireyi kaydettiği görülmektedir. Buda Eski Mısırlılarda basit bir ambar muhasebesi bulunduğunu göstermektedir.

Dünyanın en eski mesleklerinden biri olan muhasebecilik, insanoğlunun ticarete başlayıp, parasal sistemi geliştirmesiyle birlikte başlamıştır. Muhasebeciliğe ait ilk izlere, Babil İmparatorluğu döneminde, Hammurabi Kanunlarında rastlanmaktadır (M.Ö. 2250). Vergilendirmenin başlamasıyla, hükümetler ve idareciler için “kayıt altına alma” sosyal düzeni yerleştirebilmek adına bir gereklilik olarak kendini göstermiştir (De Santis, 2005: 1). Ekonomik gelişmelere paralel olarak, imalat, maden, ziraat, taşımacılık ve diğer işletmelerin teknik ve bilimsel alanlarda yapılan keşif ve icatlardan yararlanarak üretim çaplarını gerek miktar gerekse pazar alanlarını geliştirme bazında hızlı gelişmeler göstermeleri, bu faaliyetlerin kayıt ve kontrol işlevlerini üstlenecek kendi alanında uzmanlaşmış meslek mensuplarının talep edilmesine yol açmıştır.

Sonraki dönemlerde, Eski İran'da (Pers İmparatorluğu), Eski Yunan'da özellikle Helenistik dönemde ve Eski Roma'da muhasebenin önemli bir işleve sahip olduğu gözlenmektedir. Bu dönemlerde de muhasebecilik kavramının daha çok kayıt altına

alma ve denetim anlamında kullanıldığını görülmektedir. Bunların içinde Eski Roma dönemi muhasebeciliği ayrı bir yer tutar, çünkü muhasebe uygulamasında amortismanın ilk defa bu dönemde rastlanmaktadır (Topkara, 1997: 4-5).

Günümüzde bütün dünyada muhasebeciliğin babası olarak bilinen kişi ise İtalyan Rönesansçılarından Fra Luca Pacioli'dir. 1445'de doğan ve bir matematikçi olarak bilinen Pacioli, mimarlık, teoloji, militarizm gibi pek çok alanda eserler yazmıştır. Kendisine muhasebeciliğin babası ünvanını kazandıran eseri ise 1494 yılında yayınladığı "Summa" adlı kitabıdır. Bugün kullanıldığı ismiyle "çift taraflı kayıt sistemi"ni literatüre ilk koyan kişi Pacioli'dir. Eseri büyük yankılar uyandırmış, Almanca, Rusça ve İngilizce çevirileri yapılmıştır. Geliştirdiği sistem, günümüzde kullanılan rutin muhasebe uygulamalarının çoğunu içermektedir (Davidow, 1995: 2). Çift taraflı kayıt sistemi hakkında değişik görüşlerde mevcuttur. Amerikalı muhasebe bilim adamlarından Richard Brown, Pacioli'nin bu uygulaması için "Çift taraflı muhasebe sistemi, hesapları kayıt altına almanın basitleştirilmiş özel bir şeklidir. Bu kayıt sistemi ne bilimsel bir keşif, ne de mutlu bir anda gelen ilham neticesinde ortaya çıkmamıştır. Ticareti geliştirmek ve değiştirmek için sürdürülen çabaların bir sonucudur" şeklinde görüş belirtmiştir.

Gelişim sürecinde daha sonraları 17. ve 18. yüzyıllarda Endüstri Devrimi'nin başlaması ve değişik şirket biçimlerinin ortaya çıkması, muhasebenin gelişmesinde etkili olmuş, 19. yüzyıl muhasebenin bir disiplin haline dönüşmesini sağlamıştır. 1929 Ekonomik Buhran'ı diğer etkilerinin yanı sıra muhasebede, ilkelerin ve rapor hazırlama zorunluluğunun yasalarla teminat altına alınmasına neden olmuştur (Marşap, 1995: 20). Defter tutma ile eş anlamlı olmaktan çıkıp, raporlama, analiz etme ve yorumlama kavramlarını da içine alarak çok daha kapsamlı bir hale gelen ve planlama, kontrol ve karar almaya yardımcı olan muhasebe, işletme yönetimi ve diğer kullanıcılar tarafından vazgeçilemeyecek kadar önemli bir duruma gelmiştir (Ömürbek, 2003: 66).

Muhasebe, Finansal Muhasebe ve Yönetim Muhasebesi olmak üzere iki temel bölüm altında gelişmiştir. Finansal Muhasebe, mali raporlar hazırlama ve gelir vergisi muhasebesi işlevleriyle genel olarak işletme dışı, üçüncü kişilere bilgi sağlamaktadır. Yönetim Muhasebesinin ise, bütçeleme, maliyet muhasebesi gibi işlevleri vardır ve işletme içi kişilere bilgi sağlamaktadır (Moscove ve Wright, 1990: 4-5). Muhasebenin asıl önemli ilgi alanı işletmedir. İşletmenin imalatı, mal veya hizmet üretimi, satış ve alımları, kar veya zararı muhasebeyi yakından ilgilendirir. Örneğin; IBM, Coca Cola,



Sears gibi dev şirketlerle, yerel bir kuru temizleme şirketinin ortak yönü dünyada, çok az insanın dikkatini çekmiştir. Çünkü bu şirketler farklı endüstri kollarında iş görmekte, farklı piyasalarda yer almakta ve birbirlerinden oldukça farklı mal ve hizmetler üretmektedirler. Fakat ister büyük ister küçük ölçekli olsun, ister kar amaçlı isterse hastaneler, üniversiteler veya senfoni orkestraları gibi kar amacı gütmeyen işletmeler olsun, hepsinin ortak bir ihtiyacı vardır. Tüm bu işletmeler herhangi bir yolla, performanslarını ve mevcut mali durumlarını tespit etmek ve buna dayanarak geleceğine dair kararlar almak zorundadırlar. İşte muhasebe bu temel değerlendirmeler ve önemli kararlar için bilgi sağlayan sistemdir.

En yaygın kullanılan tanımıyla muhasebe, işletme içi ve işletmeler arası karşılıklı ilişkilerden doğan, tamamen veya kısmen mali nitelikte olan, para ile ifade edilebilen işlemlere ait bilgilerin; toplanması, kaydedilmesi, sınıflandırılması ve düzeltilmesi, anlamlı ve güvenilir bir şekilde özetlenmesi, denetlenmesi, raporlanması ve yorumlanması, sonuçların rapor halinde ilgili kişilere sunulması fonksiyonlarını yerine getiren teknik, sanat ve uygulama yönleri olan bir bilimdir. Ayrıca muhasebe, sahip olduğu fonksiyonlarla verileri bilgilere dönüştürmektedir ki, bu niteliği itibariyle muhasebe, bir bilgi sistemi olarak da tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2000: 114).

İlgili tarafların bilgi gereksinimlerini karşılayabilmesi için finansal tablolar ve raporlar aracılığıyla sunulan bu bilgilerin aranan bazı niteliklere sahip olması, finansal tablolarda özetlenen dönem içi mali nitelikli işlemlerin kaydı esnasında ve dönem sonu işlemlerinde temel muhasebe kavramlarının, uygulama ilkelerinin ve standartların dikkate alınması ve uygulanan muhasebe politikalarının önceden karşılaştırılması gerekir ki, bu aşamalar muhasebenin kuramsal çatısını oluşturur (Cemalcılar, 2003: 2).

Sözü edilen kuramsal çatı içerisinde, muhasebe uygulamalarına büyük ölçüde yön veren ve bir düzen getiren, muhasebe temel ilkeleridir. Bu ilkeler, günümüz itibariyle 12'ye çıkmış ve uluslar arası kabul görmüştür. Muhasebenin temel ilkeleri şöyle sıralanabilir (Lazol, 2000: 5):

- Sosyal sorumluluk ilkesi,
- Kişilik ilkesi,
- İşletmenin sürekliliği ilkesi,
- Dönemsellik ilkesi,

- Parayla ölçülme ilkesi,
- Maliyet esas ilkesi,
- Tarafsızlık ve belgelendirme ilkesi,
- Tutarlılık ilkesi,
- Tam açıklama ilkesi,
- İhtiyatlılık ilkesi,
- Önemlilik ilkesi,
- Özün önceliği ilkesi.

Genel kabul görmüş muhasebe ilkelerini uygulayan ülkeleri iki gruba ayrılabilir. Birinci grupta ABD ve İngiltere gibi ülkeler yer almaktadır. Bu gruptaki ülkelerde, şirketlerin büyük bir çoğunluğu halka açıktır ve finansman ihtiyaçlarını bireysel yatırımcılardan karşılamaktadırlar. Mali tablolar hazırlanırken ve bu tablolara ilişkin muhasebe ilkeleri düzenlenirken, bireysel yatırımcının beklentileri doğrultusunda hareket edilmektedir. Muhasebe sistemi, tamamen yatırımcının bilgilendirilmesi ve korunması esasına dayanmaktadır.

Almanya ve Japonya gibi ülkelerin bulunduğu ikinci grupta ise, mali tabloların şirketlerin ekonomik performansını göstermesi yerine, vergi ve diğer kanunlardaki hükümler doğrultusunda düzenlemeler yapılmaktadır. Yani kamuyu bilgilendirmekten ziyade, kanun hükümlerini uygulamayı amaçlayan bir muhasebe sistemi uygulanmaktadır (Özkök, 2000: 88-89).

Literatürde muhasebe sıklıkla “işletmenin dili” olarak tanımlanmaktadır. Çünkü işletmelerin çeşitli faaliyetlerini betimlemekte geniş bir kullanım alanına sahiptir. İşletme dünyasında yer almak ve etkili iletişim kurmak isteyen her girişimci, yönetici veya işletme kararlarında söz sahibi olan herhangi bir kişi, açık ve anlaşılır muhasebe terim ve uygulamalarına ihtiyaç duyar (Meigs vd., 1996: 3). Muhasebeyi “finansal kararların dili” olarak tanımlamak “işletmenin dili” tanımlamasından daha anlamlı olabilir. “Zira yönetici, yatırımcı, politikacı, bir aile reisi veya bir öğrencide olsanız, az veya çok muhasebe bilgisinin yardımına ihtiyaç duyarsınız. Muhtemelen bu bilgi size, karşılaşılabileceğiniz her durumda daha zekice kararlar almanızda yardımcı olacaktır. Çünkü yabancı bir ülkedeyseniz, bulunduğunuz ülkenin diline ait ne kadar çok kelime biliyorsanız, yaşayacağınız olayları o kadar iyi idare eder ve o kadar rahat ederseniz”.

Tanımlarda belirtilen bütün işlerin eğitimini almış ve bunu kendisine meslek edinmiş kişileri muhasebeci, yapılan işi veya mesleği ise muhasebecilik olarak isimlendirebiliriz. Muhasebe meslek mensubunu daha bilimsel bir şekilde tanımlamamız gerekirse; muhasebeye ilişkin işlemlere yön vererek kontrol eden, sistemin doğru, güvenilir ve zamanlı bilgi üretimini sağlayan, özetle sistemin işleyişinden sorumlu olan, kavramsal anlayış ve analitik ustalığa sahip, uzman kişi olarak tanımlayabiliriz. Muhasebe ve denetim mesleği; ülkenin iktisadi bütünlüğünü oluşturan, kurum, işletme, dernek, sendika gibi hesapsal birimlerin muhasebe ve denetleme işlerini yasalara, kurallara, ilkelere uygun, tarafsız, nesnel, sır tutar ve güvenilir bir tutumla, belirli bir yerde ve kendi sorumluluklarında yapan bireylerin sürekli olarak edindikleri iş ve uğraş alanıdır (Akbulut, 1999: 125-126).

Geçmişte muhasebeciler, zamanlarının büyük kısmını sistemin günlük işleyişi konusunda harcamaktaydılar. Bu durum işletme içerisinde ve hatta kamuoyunda muhasebe mesleği ve muhasebeci ile ilgili düşünceleri etkilemiştir. Muhasebeye tamamen bir kayıt tutma sanatı, muhasebeciye de bu sanatı icra eden kişi olarak bakılmasının sebebi buydu. Oysa bilişim teknolojisindeki gelişmeler sonucu, işletme bilgi sisteminin önemi artmıştır. Dolayısıyla muhasebeciler işletmelerde bilgi üreticisi ve yöneticisi olarak önemli bir konuma gelmişlerdir (Karakaya, 1993: 7). Muhasebecilerin işletmelerde kendi yerlerini koruyabilmeleri, bilişim teknolojisiyle ilgilerini devam ettirmeleri ve gelişmelere uyum sağlayabilmek için gerekli gayreti göstermelerine bağlıdır (Erol vd., 2004: 35).

Dünya genelinde profesyonel muhasebecilik mesleğini icra edecek meslek elemanlarında olması gereken genel özellikler (Pekdemir, 1999: 6);

- Üniversite eğitimi alma,
- Staj programını tamamlama,
- Mesleki yeterlilik sınavında başarı olma şeklinde sıralanabilir.

Bu koşullara uyan, mesleki donanıma sahip olan kişiler, muhasebecilik yapmaya hak kazanırlar. Ancak, bu hakkı kazandıktan sonra kendilerini sürekli geliştirmeleri, meslek içi eğitim seminerleri ile mesleki gelişimlerini sağlamaları beklenmektedir.

Pacioli'den bu yana, muhasebecilerin ve profesyonel muhasebe şirketlerinin, toplumdaki ve işletme dünyasındaki rolü giderek artmaktadır. Bir profesyonel olarak muhasebeciden, kendi kişisel kazancının çok üzerinde meblağlardan sorumlu olmaları

ve bunu kamu hizmeti olarak yerine getirmeleri beklenmektedir. Muhasebeciler, toplumun düzelmesi ve gelişmesi adına büyük sorumluluklar aldıklarının farkındadırlar. Bu toplumsal misyonlarını tamamlamak adına, dünyanın giderek artan problemlerini çözebilmek için, muhasebeciler çözümlene ve değerlendirme hünelerlerini ortaya koymak zorundadırlar. Muhasebecilerin, bağımsızlık ve etik standartlara saygı gibi özellikleri onlara, çevresel ve kamusal yararları korumada, kamu plan ve programlarını kontrol etme ve geliştirmede, önemli katkılar yapma yeterliliği kazandırmaktadır. Muhasebe meslek elemanı, kendini sürekli geliştirmek ve yenilikleri izlemek zorundadır. Çünkü muhasebe, nispi ve daima aşama yapan, ilerleyen bir bilim dalıdır. Eski olarak nitelenen yöntemler, değişen şartlar karşısında etkisiz, yeni problemleri çözmekte yetersiz kalmaktadır. Değişen ve yenilenen şartlar yeni fikirler ve yeni yöntemler gerektirmekte, muhasebe de bunlara cevap vermek zorunda kalmaktadır.

Günümüzde hızla gelişen bilgi akış sistemi ile teknolojik imkanların artması işletmeleri uluslararası çokuluslu işletmeler haline getirmiştir. Her ülkede mevcut farklı yasal düzenlemeler ile farklı muhasebe ilke ve uygulamaları, uluslararası ve çokuluslu işletmeler açısından taraflara bilgi verme sürecinde zorluklarla karşılaşmasına yol açmaktadır. Bu zorluklar, farklı ülkelere bağlı kuruluşlara ait bilgileri kapsayacak finansal tabloların hazırlanma aşamasından denetim aşamasına kadar yaşanan süreçte ortak bir takım ilke, kural ve uygulamaları zorunlu kılmaktadır (Usul ve Bekçi, 2002: 46).

Ortaya çıkan bu zorunluluk, doğal olarak mesleki örgütlenmeyi gerektirmiştir. Muhasebe mesleğinin dünyadaki en üst kurumu, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation Of Accountants-IFAC)'dur. Bugün itibariyle 118 ülkeden 159 kuruluş IFAC'ın üyesidir ve IFAC dünya muhasebecilerinin yüksek kalitede hizmet vermelerini destekleyerek, kamu yararını korumak amacıyla faaliyet göstermektedir. IFAC üyeleri; kamuda, sanayide, ticarete, devlette ve akademide hizmet vermekte olan 2,5 milyon meslek mensubunu temsil etmektedir (Özkol vd., 2005: 112). IFAC haricinde diğer büyük mesleki kuruluş IASB'dir. Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (International Accounting Standards Board); merkezi Londra'da bulunan, bağımsız, özerk muhasebe standartları hazırlama ve yayınlama konusunda genel kabul görmüş tek otoritedir. Kurul üyeleri, dokuz kişiden oluşur. Kurul; kamu yararına, genel amaçlı finansal tablolarda, şeffaf ve karşılaştırılabilir bilgiyi gerekli kılan, tek ve yüksek kalitede, anlaşılabilir ve uygulanabilir küresel

muhasabe standartları geliştirmeye amaçlamaktadır. Ek olarak, kurul, ulusal muhasabe standardı belirleyicileri (yapıcıları) ile birlikte çalışarak, dünya genelinde muhasabe standartlarını birbirine yakınlaştırmayı amaçlamaktadır. Ülkeden ülkeye farklılıklar gösteren muhasabe standartlarının, birbiriyle uyumlu olması oldukça önemlidir. Çünkü muhasabe, kamuyu aydınlatmak için açıklanan bilgilerin doğru ve karşılaştırılabilir olmasını sağlayarak; ilgililerin menfaatlerini korumakta, hakların bilinçli ve etkin olarak kullanılmasını sağlamakta ve yatırımcıların aldatılmasına engel olmaktadır. Muhasebenin bu fonksiyonunu en iyi şekilde yerine getirebilmesi için üretilen bilginin doğru olması ve gerçeği dürüst bir şekilde yansıtması, dolayısıyla belirli standartlara hazırlanan belirli formlardaki finansal tablo ve raporları ilgililere ulaştırması gerekmektedir. Muhasebe standartları, mali tablo ve raporlar ile bunlara esas teşkil eden mali verilerin standart kurallara göre işlenmesini ve bunlara dayanılarak çıkarılan mali tablo ve raporlarda yeknesaklığı sağlamaktadır (Sayar, 2002: 77).

Bu bağlamda Avrupa Komisyonu, gelecekte bilanço hukuku alanında uygulayacağı uyum stratejisinde IASB tarafından yayımlanan standartları esas almıştır. 11 Eylül 2002 tarihinde yürürlüğe giren ve kısaca IAS-Tüzüğü olarak adlandırılan tüzüğün 4. maddesi, merkezi Avrupa Birliği sınırları içerisinde bulunan ve borsada kayıtlı olan bütün şirketler için 2005 tarihi itibarıyla konsolide bilançolarını uluslararası muhasabe standartlarına göre düzenleme zorunluluğu getirmektedir (Yılmaz, 2003: 118).

Öte yandan, Avrupa Muhasebeciler Federasyonu (The Fédération des Experts Comptables Européens-FEE), Avrupa muhasabe mesleğini temsil eden en üst kurumdur. 32 ülkeden 44 meslek örgütünü bir araya getirmiştir. FEE'ye üye meslek kuruluşları; 25 Avrupa Birliği üyesi ülkeyi ve 3 EFTA üyesi ülkeyi temsil etmektedir. Bu ülkelerdeki üye kuruluşlar, yaklaşık %94'ü AB ülkelerinden olmak üzere, 500.000 meslek mensubunu kapsamaktadırlar.

## **2.2. Dünyada Muhasebecilik**

### **2.2.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde Muhasebecilik**

ABD'de Ruhsatlı Kamu Muhasiplerine çalışma izni 1896 yılında New York eyaletinde kabul edilen bir kanunla verilmiştir (Akbay, 1990: 20). Muhasebe tarihi açısından bakıldığında, dünyada ilk uluslararası muhasabe kongresinin 1904 yılında ABD'de yapılmış olması önemlidir. Sadece ABD'den değil, İskoçya, İngiltere,

Hollanda ve Kanada gibi pek çok ülkeden muhasebecilerin katılımıyla gerçekleşen bu kongre, ABD’de muhasebe mesleğinin oluşumunda en önemli kilometre taşlarından birisi olmuştur. Çünkü, düzgün bir muhasebe prosedürünün, finansal raporlamanın özellikle büyük şirketler açısından ne kadar önemli ve gerekli olduğu ve meslek mensuplarının bu ihtiyaçlar karşısında neler yapması gerektiği ilk kez bu toplantıda dile getirilmiştir (Dennis, 2004: 1).

ABD’de, muhasebe ve muhasebe uygulamaları konusu, belirli periyotlarla muhtelif aşamalardan geçerek günümüze gelene kadar ciddi sıkıntılı evreler geçirmiştir. Tarihi perspektif içinde, ABD’de muhasebe ve muhasebe uygulamalarına ilişkin olarak genel kabul görmüş ilkelerin belirlenmesi ile ilgili üç önemli dönemin varlığı görülür (Topkara, 1997: 17): Birinci dönem, 1930’lardan İkinci Dünya Savaşı başlarına kadar olan dönemdir. Bu dönem içinde ABD’de “Amerikan Muhasebeciler Enstitüsü (American Institute of Accountants- AIA)” adıyla mevcut ve üyelerinin çoğunluğunu akademik pozisyonlu muhasebecilerin meydana getirdiği bir kurum mevcut olup bu kurumun muhasebe standartları konusunda ciddi çalışmaları bulunmaktadır. İkinci dönem olarak kabul edilen dönem, İkinci Dünya Savaşı sonlarında başlayıp 1950’li yılların sonlarına kadar olan dönemdir. Bu dönem daha ziyade muhasebe ilkelerinin belirlenmeye çalışıldığı dönem olarak kendini göstermektedir. Yine bu dönemde muhasebe mesleği mensuplarının sıkıntıları ve bunların giderilmesi ile ilgili çalışmalar önem kazanmıştır. Üçüncü dönem ise, bu iki dönemde yapılan işlerden ve çabalardan memnun olunmaması sebebiyle başlamış ve 1957 yılında Muhasebe İlkeleri Kurulu (Accounting Principles Board-APB) kurulmuştur. Ancak bu kurul bir süre sonra çeşitli tenkitler sebebiyle yerini Finansal Muhasebe Standartları Kurulu’na (Financial Accounting Standards Board-FASB) terk etmiştir. ABD’de Finansal Muhasebe Standartları Kurulu’nun çalışmaları, bu çalışmalarla ortaya çıkan ilkeler ve ilke arayışları günümüze kadar uzanır.

1980’li yıllarda, şirket adına alınması gereken önemli bir kararda muhasebe kayıtlarının ne kadar önemli olduğunun anlaşılması, ABD şirketlerinde muhasebecinin rolünde köklü değişikliğe sebep olmuştur. Şirketlerin karar alma fonksiyonlarındaki bu değişiklik, meslekteki tek dinamik gelişme olmamıştır. 1980’li yıllarda yapılan yasal değişiklikler, özellikle 1984 yılında imzalanarak yasalaştırılan “Çok Yönlü Suçlarla Mücadele” anlaşması, yasal alanda muhasebecilerin dedektiflik hünelerini uygulamalarının yolunu açmıştır.

ABD’de meslek, profesyonel örgütler, hükümetle ilgili örgütler ve diğer örgütler aracılığıyla yerine getirilmektedir. ABD’deki başlıca profesyonel muhasebe organizasyonları şunlardır (Özgen, 1991: 66):

-Amerikan Yeminli Muhasebe Uzmanları Enstitüsü (American Institute of Certified Public Accountants =AICPA),

-Eyalet Yeminli Muhasebe Uzmanları Dernekleri (State Associations of Certified Public Accountants = SACPA),

-Finansal Muhasebe Standartları Kurulu (Financial Accounting Standarts Board = FASB) ve -Ulusal Muhasebeciler Derneği

(National Association of Accountants = NAA)’dir.

Ülkede, muhasebeyle ilgilenen akademisyenler, daha çok konuların teorik tarafıyla ilgilenmekte ve o yönde çalışma yapmaktadırlar. Muhasebe konularında ortaya çıkan sorunlara pratik çözümler ise, Amerikan Yeminli Muhasebe Uzmanları Enstitüsü (AICPA) tarafından yayınlanan bildirimler vasıtasıyla olmaktadır. AICPA, 100 yıllık tarihi boyunca ABD’nin etkili muhasebe örgütü olarak görev yapmaktadır. Bu örgütün başlıca amaçları; yüksek düzeyde bir profesyonellik anlayışıyla muhasebe, finansal analizler, vergi muhasebesi işlemleri ve yönetim danışmanlık hizmetleri sunmaktır.

ABD’de, tek bir işletme için ve o işletmenin bünyesinde çalışan muhasebeciler, özel muhasebeci (private accountant) olarak anılmaktadır. Genel olarak kamuya hizmet sunan muhasebecilere ise kamu muhasebecisi (public accountant) adı verilmektedir. Kamu muhasebecilerinin temel görevleri arasında denetim, gelir vergisine tabi olan kişilerin gelir vergisinin planlanması ve hazırlanması ile yönetim danışmanlığı yer almaktadır. Kamu muhasebecileri, düzenleyici kuruluşlar tarafından hazırlanan sınavlarda başarılı oldukları takdirde “Sertifikalı Kamu Muhasebecisi (Certified Public Accountant = CPA)” ünvanı almaya hak kazanırlar ve sertifikalandırılırlar. Sertifikalı kamu muhasebecileri, bir araya gelerek küçük, orta ve büyük ölçekli muhasebe şirketleri kurabilmektedirler (Saban vd., 2005: 53). Söz konusu şirketlerden dünya çapında faaliyet gösteren büyük CPA’lara örnek olarak Deloitte & Touche, KPMG Peat Marwick ve Coopers & Lybrand gösterilebilir (Horngren vd., 1994: 5).

ABD’de, ilk CPA Kanunu 1896’da New York eyaletinde yürürlüğe girip, son halini 1971’de almıştır. Kanunlar her ne kadar eyaletten eyalete değişiklik gösteriyorsa

da New York eyaleti kanunu bize bir fikir vermesi açısından önemlidir. Buna göre CPA olabilmek için gereken şartlar şunlardır (Yıldız, 1998: 15):

- En az 21 yaşında ve iyi hal sahibi olmak,
- Muhasebe konusunda üniversite tahsili yapmış olup, 8 muhasebe, 2 hukuk, 2 iktisat dersi almış olmak,
- New York eyaleti Eğitim Bakanlığının yapmış olduğu sınavı geçmiş olmak ve
- En az iki yıl pratik tecrübe sahibi olmaktır.

### **2.2.2. İngiltere’de Muhasebecilik**

İngiltere’de muhasebe dahil diğer yönetim tekniklerinin ortaya çıkışı ve gelişmesi, Endüstri Devrimi ve kapitalizmin yaygınlaşmaya başlamasıyla olmuştur. Kapitalizmle birlikte modern işletmelerin oluşması ve muhasebe arasında tarihsel bir bağ bulunmakta ve bu bağ çift taraflı bir ilişkiyi işaret etmektedir. Özellikle Sombart ve Yamey gibi yazarlar, kapitalizmin bu kadar gelişmesinde en büyük etkenlerden birinin, rasyonel ve ekonomik muhasebe hesaplamalarının olduğunu iddia etmişlerdir (Quattrone, 2005: 1). Meslek, önce toplumdan gelen ihtiyaç sonucu oluşmuş, meslek mensupları önce dernek ve birlikler halinde örgütlenmişlerdir. Devlet bu gelişmelere paralel olarak şirketleşmeyi desteklemek ve kurulan şirketleri belirli bir düzene bağlamak için 1844 yılında Ortak Paylı Şirketler Yasası (Join Stock Companies Act) çıkarmıştır. Bu yasa, sınırsız sorumluluğu desteklemiş ancak kayıt tutmayı, hesapların dönemsel olarak kapatılmasını, pay sahiplerine doğru ve adil bilançoların sunulmasını gerektirmiştir. Yasanın gerektirdiği bu zorunluluklar muhasebe mesleğinin kurulmasında çok önemli gerekçeler oluşturmuştur (Marşap, 1995: 32).

İngiltere’de muhasebecilik önemli ve popüler bir meslek dalıdır. Mevcut durumda meslek mensupları şu ünvanlarla faaliyet yapmaktadırlar:

- Chartered Accountant (Ruhsatlı Muhasebeci)
- Certified Accountant (Yeterlik Belgeli Muhasebeci)
- Cost and Work Accountant (Maliyet ve İşletme Muhasebecisi) ve -Municipal Traasurer (Muhasebeci, Kurum Haznedarı).

İngiltere, muhasebe meslek örgütlenmelerinin anavatanı konumundadır. IASB’nin yanı sıra dünyada muhasebe uzmanları örgütünün en önemlisi, İngiltere’deki



The Institute of Chartered Accountants in England and Wales dir. Bu kuruluşun, Avrupa, ABD ve diğer ülkelerde mesleğin örgütlenmesinde büyük etkisi olmuştur. Mesleki örgütlenmeye büyük önem verilen İngiltere’de Kraliyet fermanıyla kurulmuş olan dört mesleki kuruluş bulunmaktadır. Bunlar;

-The Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW)

(İngiltere ve Galler Muhasebe Uzmanları Enstitüsü),

-The Association of Certified Accountants (ACA)

(Sertifikalı Muhasebe Uzmanları Birliği),

-The Institute of Cost and Management Accountants (ICMA)

(Maliyet ve Yönetim Muhasebesi Uzmanları Enstitüsü) ve -The Chartered Institute of Public Finance and Accounting (CIPFA)

(Kamu Maliyesi ve Muhasebesi Enstitüsü)’dür.

İngilizce ‘‘accuntancy’’ denilen muhasebe uzmanlığı, ‘‘book-keeping’’ yani defter tutma anlamındaki muhasebecilikten farklıdır. Yine bu ülkede muhasebe uzmanlığının müşavirlik ya da denetçilikle pek ilgisi bulunmamaktadır. Müşavirlik, denetçilik, defter tutma vb. hizmetler, muhasebe uzmanları tarafından yürütülen faaliyetlerin sadece bir kısmını oluşturmaktadır. Ancak muhasebe uzmanı, ihtisas alanı olarak sadece vergi müşavirliğini, şirket denetçiliğini ya da başka bir faaliyet konusunu da seçebilmektedir (Demirkan, 1998: 13). Muhasebe Uzmanlığı mesleği, İngiltere’de çok yüksek bir statüye sahiptir. Birçok yasa ile meslek mensuplarına çeşitli yetkiler verilmiştir. Bütün denetim ve muhasebe işleri belgeli meslek elemanları tarafından yürütülmektedir. Bu çerçevede mesleğe giriş çok zordur. Ciddi ve ağır bir giriş sınavının ardından, 3 yıllık bir uygulama sonunda mesleki sınavlara alınan adaylar, bu aşamalarda başarılı olmaları halinde mesleğe kabul edilmektedirler. Bu aşamalardan geçerek meslek mensubu ünvanı alanlar da toplumda çok saygın kişiler olarak görülmektedir (Topkara, 1997: 17).

## 2.2.3. Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Muhasebecilik

### 2.2.3.1. İtalya

Muhasebe tarihi açısından İtalya'nın özel bir yeri vardır. Bunun en önemli nedeni, muhasebenin babası olarak nitelendirilen Fra Luca Pacioli'nin bir İtalyan olmasıdır. Pacioli'nin İtalya'da doğmuş olması, İtalya'yı muhasebenin özellikle de çift taraflı kayıt sisteminin anavatanı yapmıştır. Muhasebe tarihinde aylık ve yıllık dönemlerin belirlenmesi, yıllık bilançoların tutulması ve hesapların kapatılmasına ilk olarak İtalya'da rastlanmıştır. Hesap kayıt yöntemlerinin geliştirilmesi, özellikle 13. ve 14. yüzyıllarda İtalya'da Venedik,

Cenova ve Florentina şehirlerinin bankerleri ve tüccarlarına atfedilmektedir. Bulunan ilk hesap kayıtlarının 1211 yılında tutulduğu ve Florentinalı bir bankere ait olduğu bilinmektedir. Bu dönemde tutulan kayıtlar, oldukça ilkeldi, hesaplar arasında herhangi bir bağlantı yoktu ve bilanço hesaplarını içermiyordu. Ama, sistematik kayıt sistemi bu kayıtlardan yola çıkılarak geliştirilmiştir. Çift taraflı kayıt sisteminin kullanıldığı ilk kayıtlar ise 1340 yılına aittir ve Cenova'da bulunmuştur (Walgenbach vd., 1990: 44). 14. yüzyıl sonları ve 15. yüzyılı kapsayan dönemde, Florentina bölgesinde büyük işletmelerin yıllık bilanço hesapları yaptıkları kayıtlardan anlaşılmaktadır. İtalya'da günümüz muhasebe mesleğine benzeyen durum 14. yüzyılda Milano Belediyesi'nin Rasonato adındaki bir kişiye hesapları tutma görevini vermesiyle başlamıştır (Luther, 2003: 6).

Yakın tarihi irdeleyecek olursak, İtalya'da "Muhasebe Mesleği Yasası" 1953 yılında çıkmıştır. Ülkede muhasebeciler Dottori Commercialisti adı altında örgütlenmişlerdir. Örgüt 125 yerel odayı kapsar ve merkezi Roma'dadır. Örgüt Adalet Bakanlığı'nın gözetimi altında olup, serbest meslek kuruluşlarının bütünü için Adalet Bakanlığı'nda bir daire bulunmaktadır. Gözetimden kastedilen ise, örgütlerin yasal gereklere göre çalışmasının sağlanmasıdır. İtalya'da muhasebe (dottore commercialista) mesleğine kabule ilişkin kurallar hizmet kalitesi güvencesi sağlar ve bu meslek müşterileri korur. Dottore commercialista mesleğini yürütebilmek ve bu ünvanı almak için meslek mensubunun oturduğu bölgedeki birliğe kayıtlı olması gerekmektedir. Meslek kurallarına göre kayıtlı olabilmek ve listede yer almanın koşulları (Ergin, 2000: 5);

-İtalyan yurttaşlığı veya diğer bir ülkenin çifte vatandaşlığı,

- Yurttaşlık haklarına sahip olma,
- Temiz bir sicil,
- Ekonomi yada eşdeğer lisans derecesi,
- Dottore commercialista mesleğini yapabilmek için devlet nitelik sınavında başarı ve
- Birliğin bölgesinde oturmak olarak sıralanabilir.

Mesleki eğitim almak isteyen kişi dört yıllık ekonomi, işletme, siyasi, banka, sigorta ve refah, mali kurumlar ve sermaye piyasası, kamu yönetimi ve uluslararası kurumlar, uluslararası ticaret ve piyasa, denizcilik ve ulaştırma, çevre, endüstri, turizm ekonomileri, ekonomik ve sosyal doktrinler, iş ekonomisi ve mevzuat branşlarından birinin eğitimlerini bitirdikten sonra üç yıl süreli staj uygulamasını yapmak zorundadır. Staj süresinin sonunda başvuruyu takiben devlet yeterlilik sınavı yapılır. Sınavı başarıyla veren adaylar bir odaya kaydını yaptırması koşuluyla mesleği yürütme yetkisini kazanırlar.

İtalyan muhasebe sisteminde günlük defter, bir büyük defter ve gereği kadar yardımcı defter kullanılır. Belgeler ve fişlerdeki işlemler önce günlük deftere kaydedilir. Daha sonra günlük defterden büyük deftere aktarım yapılır. Bu aktarımların doğru olup olmadığını görmek amacıyla aylık mizanlar düzenlenmektedir. Bu sistem işbölümüne elverişli olmadığından, küçük iş hacmi olan işletmelerde uygulanmaktadır.

#### **2.2.3.2. Fransa**

Fransa muhasebe tarihinin en önemli köşe taşlarından birisi, çift taraflı muhasebe sisteminin uygulanmaya başlamasıdır. Çift taraflı muhasebe sistemi, Fransa'ya İspanya (1592) ve İsviçre'den (1623) sonra 1716 ile 1726 yılları arasında gelmiş ve uygulanmaya başlamıştır. Sistem hesaplara ulaşmada zorluklar taşımış ve esneklik kazanamamıştır. 1789 Fransız İhtilali'den sonra, reformistler bu aksaklıkları gidermek için düzenlemeler yapmışlardır (Nikitin, 2001: 1-3).

Fransa'da muhasebeciliğin yasal düzenlemeye kavuşması 1927 yılında olmuştur. Bu tarihte işletmelerin yaşadıkları yapısal değişimler ve küresel bazı olaylar neticesinde mesleki teşkilatlanma "Muhasebe Uzmanlığı Diploması" uygulamasıyla resmiyet kazanmıştır. Fakat bu uygulama, uzman-uzman olmayan ayrımını yapamadığından bazı uygulama sorunları yaşanmaya başlamış ve değişiklik ihtiyacı doğmuştur. Meslek son

halini 1942 ve 1945 yıllarında çıkarılan yasalarla almıştır. Uzman Muhasebeci (Expert Comptable) ve Yetkili Muhasebeci (Comptable Agree) olmak üzere iki mesleki ünvan bulunmaktadır. Muhasebe meslek mensupları üç ayrı meslek örgütüne bağlıdırlar ve meslek İktisat Bakanlığı'nın gözetimindedir (Borakazi, 1999: 29).

1947 yılında Muhasebe Yüksek Konseyi (Conseil Superieur de la Comptabilite) Birinci Muhasebe Planı'nı hazırlamıştır. Ancak bu plan özel sektör işletmelerini zorunlu tutmazken, kamu işletmelerini zorunlu tutmuştur. 1957 yılında ise İkinci Muhasebe Planı yapılmış, planda maliye ile ilgili bilgilerin yayınlanması zorunlu hale getirilmiş ve bu aşamada sektörel muhasebe planları da hazırlanmıştır. 1970 yılında muhasebe planının revizyonu ile ilgili çalışmalar başlatılmış ve 1978'de Avrupa Topluluğu 4. Yönergesi doğrultusunda çalışmalar sürdürülerek 1979'da revizyon işlemleri tamamlanmıştır. 1982 yılında Üçüncü Muhasebe Planı parlamento tarafından kabul edilerek 1 Ocak 1984 tarihinde şirket olsun olmasın tüm işletmelerde uygulanmaya başlanmıştır (Kotar ve Gücenme, 1995: 184-185).

Fransa'da diğer ülkelerin çoğundan farklı olarak muhasebe işlemleri denetleme fonksiyonlarından ayrılmıştır. Muhasebeci olmanın şartları denetçilere nazaran daha ağırdır. Muhasebeci olabilmek için genel şartların yanı sıra bazı özel şartlarda mevcuttur: Fransız vatandaşı olmak, medeni hakları kullanmaya yeterli olmak, iyi hal sahibi olmak gibi genel şartlara sahip olanlar, en az 25 yaşında olmak, ileri muhasebe diplomasına sahip olmak, üç yıllık staj süresini tamamlayıp, staj bitirme sınavında başarılı olmak gibi özel şartlara da sahip olmalıdır. Fransız muhasebe sistemi ikiden fazla günlük defterin tutulduğu çok yevmiyeli sisteme dahildir. İngiltere'de de bu sistemin uygulanmasına rağmen, Fransa'da farklı olarak İngiltere'de tutulmayan genel günlük defterin tutulmaktadır. Günlük kayıtların yapıldığı özel günlük defterlerden (satışlar, alacaklar vs.) başka bu kayıtların aktarıldığı genel günlük defter bulunmaktadır (Yıldız, 1998: 5).

### **2.2.3.3. Almanya**

Almanya'da muhasebe ve işletme denetçiliği olarak ifade edilen muhasebeciliğe ilişkin ilk yasal düzenleme, 30 Ocak 1900 tarihinde çıkarılan "Meslek Örgütü Yönetmeliği"dir. Yasanın dayanağı, 1897 yılında Prusya Ticaret Odası tarafından çıkarılan yasadır.

Yeminli denetçiler (Wirtschaftsprüfer=WP) aracılığıyla yürütülen muhasebe uygulamaları, 1928 yılında kurulmuş olan Yeminli Denetçiler Odası'na bağlı yürütülmüştür. Almanya'daki muhasebe uygulamaları da diğer gelişmiş batı ülkelerinde olduğu gibi geniş kapsamlı ve çağdaş bir anlayışla yerine getirilir Bunlardan farklı olarak örgütlenen ve muhasebecilerin faaliyet gösterdiği diğer bir meslek dalı ise Vergi Danışmanlığı mesleğidir (Özgen, 1991: 72-73). Bütün meslek mensupları 24 Temmuz 1964'de kurulan Wirtschaftsprüfer Kamet'e (Serbest Muhasebeciler Odası) üyedir ve bu birlik tarafından idare edilmektedirler. 1998 yılında Federal Almanya Hükümeti, global uyumun bir göstergesi olarak çıkardığı bir yasayla Alman firmalarının Uluslararası Muhasebe Standartlarını uygulamalarına izin vermiştir. Bu tarihe kadar ulusal muhasebe sistemini kullanan Almanya, IFAC ilkelerini uygulamaya başlamıştır (Clark vd., 2001: 4).

Almanya muhasebe uygulamalarında, ortaya çıkan belirgin özellikler şunlardır (Kaval, 1995: 153);

-Almanya'da muhasebe uygulamalarının kapsamı yasalarla belirlenmiş olmasına rağmen esnek bir yapı göstermektedir. Yasal mevzuat Avrupa Birliği düzenlemelerinin etkisi altındadır.

-Almanya'da vergi muhasebesi değil, ticari muhasebe ağırlıklıdır. Yine muhasebe ağırlıklı olarak vergi sorunlarının çözümü için değil, işletmelerle işletmeler veya işletmelerle kişiler arasındaki ticari ilişkileri ve hakları belirlemek için kullanılan bir sistem olarak gelişmektedir.

-Ayrıca muhasebeyi yürütenlerle denetimini yapan kişiler mesleki olarak ayrılmışlardır. Bilimsel ve mesleki sorunların çözümünde meslek örgütlerinin yetkileri çok fazladır.

Muhasebeci, yani Wirtschaftsprüfer (WP) olmanın şartları hukuk, iktisat, işletme veya mühendislik konusunda üniversite eğitimi almayı ve altı yıllık pratik tecrübeyi gerektirmektedir. Ayrıca aşağıdaki konulardan sınava tabi tutulurlar. Bu konular (İbasaligiller, 1999: 16);

- Muhasebe ve işletme teorisi ve pratiği,
- Vergi hukuku,
- Meslek kuralları ve

-Kanuni sorumluluklar ve denetim pratiğidir.

Sınav, Federal İktisat Bakanlığı tarafından oluşturulan farklı kuruluşların temsil edildiği bir kurul tarafından yapılmaktadır. Zira meslek ve meslek üyeleri İktisat Bakanlığı gözetimindedir.

#### **2.2.4. Japonya’da Muhasebecilik**

Genel olarak baktığımızda, kalkınmakta olan ülkeler muhasebe uygulamalarının tarihsel ve güncel özelliklerinden birisi gelişmiş ülkelerin muhasebe ve denetim formüllerinin etkisinde bulunmalarıdır. Japonya’da 18.yüzyıla kadar batı muhasebe sistemi kullanılmamıştır. Bu tarihe kadar, kendilerine özgü el kitaplarıyla yaptıkları basit kayıt sistemini kullanmışlardır. 18. yüzyılın sonlarına doğru Nakais, “Ledger of Good Fortune” adlı eseriyle çift taraflı kayıt sistemini Japonya’ya tanıtmıştır (Auyeung, 2002). Japon muhasebeciliğinde gerçek modernleşme, yani batı muhasebe bilgi sisteminin yaygınlaşması 19. yüzyılın sonlarına doğru kurulan işletme ve ticaret ağırlıklı eğitim veren okulların kurulup yayılmasıyla olmuştur. Bu okulların ders programlarına aldıkları bir dizi muhasebe konusu, daha sonra programlar halinde fabrikalarda da uygulanmaya başlamıştır. Japon muhasebe sistemi, gelişimini ABD’ye paralel bir biçimde sürdürmüş ve tamamlamıştır (Borakazi, 1999: 30).

Meslekle ilgili yüksek okul veya üniversiteden mezun olup, ilgili sınavları geçene, serbest muhasebeci anlamına gelen ‘Keirishi’ adı verilmektedir. Bu ülkede meslek mensubu olabilmek için, üç ayrı düzeyde yapılan sınavları geçme zorunluluğu vardır. Lisansüstü öğrenim yapanlar, yapılacak ön sınavdan muaf tutulurlar. Ara sınav ekonomi, genel muhasebe, finansal muhasebe, maliyet muhasebesi, iş yönetimi ve denetim teorisi konularını içermektedir. Bir yıl süren eğitim ve iki yıl yardımcı sıfatıyla yapılan çalışmalardan sonra yeterlik sınavına girmeye hak kazanılır. Yeterlik sınavı, finansal analiz ve uygulamalı muhasebe konularını içermekte, bunların yanı sıra birde tez hazırlanmaktadır.

Japonya’da meslek üyelerini bir çatı altında toplayan örgüt Japonya Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (The Japanese Institute of Certified Public Accountants = JICPA)’dır. Bu kuruluşa, tüm meslek mensupları üye olmak zorundadır. Enstitü, üyelerine rehberlik etmekte, üyelerini denetlemekte, aynı zamanda üyeler ile yakın ilişkiler kurup güçlü ve bağımsız organizasyonların oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Bunu yanında enstitü, araştırma ve soruşturma işlerini yürütmek, teorik ve uygulamalı

muhasebecilik alanında reformlar için öneriler yapmak, eğitim kursları düzenlemek gibi faaliyetleri de yerine getirmektedir (Durgun, 2002: 23-24).

### **2.3. Türkiye’de Muhasebecilik**

#### **2.3.1. Türkiye’de Muhasebeciliğin Kısa Tarihçesi (3568 Sayılı Kanun Öncesi Dönem)**

Türk tarihine bakıldığında, Göktürkler dönemindeki Orhun Abideleri’nde muhasebe izlerine rastlamak mümkündür. Daha sonraları, özellikle Kutadgu Bilig ve Divan-ı Lugat-it

Türk gibi eserlerin bazı yerlerinde muhasebeye ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle Karahanlılar ve Gazneliler dönemlerinde muhasebe uygulamalarına rastlanabilir. Bu devletleri takiben, İlhanlılar ve Selçuklular döneminde muhasebe uygulamaları önemli gelişmeler kaydetmiş, Osmanlı İmparatorluğu döneminde ve özellikle yükseliş döneminde ise büyük bir mali teşkilatlanmaya gidilerek daha ziyade devlet muhasebesi uygulanmıştır (Topkara, 1997: 7-9).

Muhasebenin Türkiye’deki gelişimi genellikle diğer ülkelerin etkisiyle olmuştur. Bu nedenle bu ülkelerin etkileri aynı zamanda muhasebenin Türkiye’de geçirdiği aşamaları da göstermektedir. Türkiye’de muhasebenin gelişmesinde 1926 yılına kadar Fransa’nın etkisi olmuştur. 1926-1960 yılları arasında daha çok Almanya’nın etkisi görülmüştür. 1960 yılından itibaren ise ABD muhasebe anlayışının hakim olmaya başladığı gözlenmektedir (Küçüksavaş, 1994: 8). 1987 yılında AB’ye tam üyelik başvurusunun yapılmasıyla birlikte, AB düzenlemelerinin etkin olduğu bir döneme girilmiştir (Üstündağ, 2000: 31). Yani, muhasebe uygulamalarının tarihine baktığımızda uygulamalarda ve bu uygulamaların yasalar ile yönlendirilmelerinde “kopyacılık” ve “benzetmecilik” özelliğinin varlığını görmekteyiz.

Türkiye’de muhasebe alanındaki ilk gelişmeler, Cumhuriyetin ilanından sonra gerçek kazanç üzerinden alınan vergilerin ilk uygulandığı 1926 yılında başlamıştır. Bu tarihten önce devlet ve kamu kuruluşlarında ilkel muhasebe yöntemleri uygulanmıştır. Özel sektörde çalışan işletmelerde ise rasgele muhasebe yöntemleri kullanılmıştır. O tarihlerde büyük işletmeler çoğunlukla yabancıların elinde olduğundan, yurt dışındaki ana kurumların muhasebe esas ve ilkelerine uygun muhasebe kayıtları tutmuşlardır. 1926 yılında yürürlüğe giren Ticaret Kanunu da tüccarın yevmiye ve bilanço defteri tutmasını öngörülmüştür. Ancak gerek Ticaret ve gerekse Kazanç Vergisi

Kanunlarındaki hükümler düzenli bir muhasebe oluşumu için yeterli olmaktan uzak kalmıştır. Önceleri devlet ve kamu kuruluşlarının denetimi ile uğraşmak üzere Osmanlı Devleti'nde kurulmuş olan Divanı Muhasebatın ve Maliye Teftiş Kurulunun görevi çoğunlukla kamu muhاسبlerinin hesap ve belgeleri üzerinde formel incelemeler yapmaktan ibaret olmuştur. Ticaret Kanunu ve gerçek kazanç üzerinden mükellefiyeti getiren Kazanç Vergisi ile bazı endüstri işletmelerini mükellefiyet kapsamına alan Muamele Vergisi'nin muhasebenin önem kazanmasında büyük rolü olmuştur. Öte yandan, ekonominin çeşitli bölümlerinde yapılan hamlelerle, devlet ve özel sektör tarafından fabrikaların, banka ve sigorta şirketleri ile taşıma işletmelerinin kurulmasına başlanmıştır. Bu işletmelerin muhasebelerinin düzenlenmesi, yürütülmesi ve denetlenmesi için gerekli meslek bilgisine sahip elemanlara ihtiyaç duyulmaya başlamıştır. Bu elemanlar ilk önceleri Yüksek Ticaret Okulları'ndan yetişenler arasından sağlanmıştır.

3568 sayılı kanun öncesi, yasal süreç incelendiğinde, mesleğin yasallaşması için ilk girişimin, 1932 yılında o dönemdeki Ticaret Vekaletince yapılan bir çalışma ile başladığını görmekteyiz. İkinci girişim, 1938'de Avukatlık Kanunu'nun görüşülmesi sırasında yine Ticaret Vekaletince yapılmıştır. Fakat bu iki girişim de, o günlerde ülkemizde yeterli sayı ve büyüklükte kurum ve işletme henüz bulunmadığı gerekçesi ile sonuçsuz kalmıştır. 1938 yılında kamu sektöründe kurumların yönetim ve denetimi için özel bir kanun kabul edilmiş ve bu kanunla Umumi Murakabe Heyeti (Yüksek Denetleme Kurulu) kurulmuştur. Beyana tabi vergilerin matrahlarının kontrolü için Maliye Bakanlığı muhasebe bilgisine sahip kişileri hesap uzmanı olarak kullanmaya başlamıştır. Daha sonra Maliye Hesap Uzmanları Kurulu, bankaların denetimi için Bankalar Yeminli Murakıplar Kurulu, sigorta şirketlerinin denetimi için Sigorta Murakabe Kurulu gibi kuruluşlar oluşturulmuştur.

1942 yılında işletmelerin ihtiyacı olan müşavir ve uzmanların yetiştirilmesi ve örgütlenmesi için bazı öğretim üyeleriyle serbest alanda çalışan muhاسبler aralarında Türkiye Eksper Muhاسبler ve İşletme Organizatörleri Derneği'ni kurmuşlardır. 1950 yılında Gelir ve Kurumlar Vergisi'nin uygulanmasıyla geniş bir mükellef topluluğunun gerçek gelir üzerinden vergilendirilmesine başlanmıştır. Usul kanunları ve bu arada vergi matrahının tespitinde uygulanacak muhasebe esasları, Vergi Usul Kanunu'nda toplanmıştır. 1957 yılında yürürlüğe konulan Türk Ticaret Kanunu'nda da muhasebeye oldukça önem verilmiştir. Kamu kuruluşlarının muhasebelerinin yeniden düzenlenmesi



ve bu işletmeler için tek düzen bir hesap planı uygulanması için çalışmalar yapılmıştır. Hazırlanan plan ve yönetmelikler, yetkili uzmanların katıldığı bir seminerde tartışılarak kesin şeklini almış ve kamu kurumlarında uygulanmasına başlanmıştır. Türkiye’de muhasebeyle ilgili çeşitli konular ayrıca Muhasebe Uzmanları Derneği tarafından ele alınmış, 1957 yılından bu yana Ulusal Muhasebe Kongreleri ve çeşitli seminerler düzenlenmiştir. Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği Newyork, Paris ve Sidney’de toplanan Uluslararası Muhasebe Kongrelerinde ülkemizi geniş kadrolu delegasyonlarla temsil etmiştir.

1958 yılında Maliye Bakanlığı tarafından “Serbest Hesap Mütahassıslığı Kanun Tasarısı” adı ile bir yasa tasarısı hazırlanmış, fakat mecliste görüşülmemiştir. 1963 yılında aynı bakanlık tarafından “Serbest Mali Müşavirlik Kanun Tasarısı” adıyla düzenlenen tasarıda ilk kez serbest ve yeminli müşavir ayrımı yapılmıştır. Sonraları 1966 tarihinde Maliye Bakanlığı 1963 yılında hazırladığı tasarinin ana ilkelerine bağlı olarak “Serbest Müşavirlik Kanun Tasarısı” nı hazırlamıştır. Ancak bu tasarı da 1963 yılında hazırlanan tasarı gibi yasalaşmamıştır. Daha sonra, Maliye ve Gümrük Bakanlığı tarafından 1983 yılında yeni bir tasarı hazırlanmış, 1984 yılı başında tasarı “Yeminli Mali Müşavirlik-Muhasebecilik Kanun Tasarısı” adı altında Bakanlar Kuruluna sevk edilmiştir. Bazı değişiklikler yapılarak meclise gönderilen tasarı, ilgili komisyonlarda görüşülürken hükümet tarafından geri çekilmiştir (Yıldırım, 1990: 33).

Öte yandan, Türkiye’de muhasebenin tarihsel gelişim sürecinde, muhasebe eğitimi de oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İşletme ve muhasebe öğretimine ilk kez 1883 yılında Hamidiye Yüksek Ticaret Okulu’nun kurulmasıyla başlanmıştır. 1908 yılında ilan olunan Meşrutiyet dönemine kadar muhasebe eğitimi Fransızca olarak yapılmıştır. O tarihlerde muhasebe öğretiminin kapsamı genel muhasebe bilgileriyle sınırlı tutulmuştur. Bu arada Fransa ve Belçika’da uygulanmakta olan öğretim programlarından faydalanılmıştır. Cumhuriyet döneminde ekonomi alanında yapılan önemli ilerlemeler sırasında programlarda yapılan değişikliklerle okula gerçek bir öğretim kurumu niteliği verilmiş ve muhasebe öğrenimi de buna paralel olarak geliştirilmiştir. Özellikle 1928’ den sonra kabul edilen Latin Harfleriyle birlikte eğitim amacıyla hazırlanan muhasebe kitaplarının sayısında büyük artış gözlenmiştir (Aysan, 1995: 111).

### **2.3.2. 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ve Sonrası**

Türkiye, muhasebe alanında ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir mesleki düzenlemeyi, geçmişteki yoğun çabalara rağmen ancak 1989 yılında gerçekleştirebilmiştir. Muhasebe mesleği bu tarihe kadar hiçbir sınır ve ölçü kabul etmeden, sadece okuma yazma bilen kişileri bile meslek elamanı olarak kabul etmiştir. Aslında muhasebe mesleği her yönüyle (konusu, tekniği, kuralları, yöntemleri ile) dikkate alınması gereken önemli bir meslek dalıdır. Belli bir temel eğitim ve uygulama eğitimi almadan bu mesleğin gerçek anlamda yürütülmesi mümkün görünmemektedir. Bu gerçekten hareket ederek, 3568 sayılı yasa meslekle ilgili düzenlemeler yaparken bundan böyle okuma yazma bilen her kişinin, yalnız bu beceriye bağlı olarak muhasebecilik mesleğini sürdürmesini imkansız kılmıştır (Ergin, 1991: 88).

1 Haziran 1989 tarihinde kabul edilen 3568 sayılı kanun, bir devrim niteliği taşımakta ve Türkiye’de muhasebeciliğin diğer dünya ülkelerinde olduğu gibi yasal, kurumsal ve de bilimsel bir yapıya kavuşmasında çok önemli bir dönüm noktası oluşturmuştur. 13 Haziran 1989 tarih ve 20194 nolu Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren kanun, muhasebeciliği her yönüyle düzenlemekte ve ülkemizdeki tüm Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirler için temel dayanak teşkil etmektedir.

3568 sayılı kanun, meslek mensuplarını iki grup altında sınıflandırmıştır. Bunlar;

-Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve

-Yeminli Mali Müşavirlik’tir.

1980’li yılların sonlarına kadar Türkiye’de muhasebe vergi ağırlıklıydı. Muhasebe uygulamaları, vergi kanunları ön planda tutularak değerlendirilip yönlendiriliyordu. Oysa muhasebe yalnız vergi kanunları için tutulmaz. Fakat vergi kanunları dikkate alınmadan da muhasebenin yürütülmesi elbette düşünülemez. Meslek yasasının çıkışının geç kalması ve ülke ekonomisinde denetim eksikliği sonucu kamu finansman ihtiyacı olan vergiler yeterince toplanamamıştır. Meslek yasası çıktıktan sonra toplanan vergilerde mukayese yapıldığında meslek yasası ile bütünlük arz eden meslek üyesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Denetim birimlerince yapılan vergi inceleme sonuçlarına göre 1987’de 2.949.620 YTL, 1988’de 3.092.819 YTL, 1989’da 4.286.511 YTL olan toplam vergi matrahı miktarı, yasanın çıktığı yılı takip eden 1990

yılında 9.969.063 YTL ye yükselmiş, diğer bir ifadeyle iki katından fazla bir artış göstermiştir (www.gib.gov.tr, 2016).

Meslek üyelerinin anayasası olan 3568 sayılı kanun, meslek üyelerinin sosyal ve hukuksal sorumluluklarını başlatmıştır. Meslek yasası eksikliklerine rağmen mesleği disiplin altına almış, çok kısa sürede meslek mensupları örgütlenmelerini tamamlayarak bugün 75 oda ve 45 bin meslek üyesi ile ülkemiz ekonomisine ve vergi politikalarına yön veren dinamik, üretken bir meslek örgütü olmuştur. Mesleğe girişte sınav şartı mesleğin kalitesini artırmış, meslek yasası meslektaşlar arasında mesleki etik ve hukukun oluşmasını sağlamıştır (Çetin, 2004: 2-3).

### ***2.3.2.1. Serbest Muhasebeci Malî Müşavir Olabilmenin Özel Şartları***

a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim

Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kuramlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kuramlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.

b) En az üç yıl staj yapmış olmak.

c) Serbest muhasebeci malî müşavirlik sınavını kazanmış olmak. Türkiye genelinde malî denetim yapan kamu bankalarının müfettişleri ile kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanlardan, bu yetkilerini aldıkları tarihten itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında 8 yıllık hizmet süresini dolduranlar ile (a) bendinde sayılan konularda en az 8 yıl öğretim üyesi veya görevlisi olarak çalışmış bulunanlar için sınav şartı aranmaz.

d) Serbest muhasebeci malî müşavirlik ruhsatını almış olmak.

### **2.3.2.2. Yeminli Malî Müşavir Olabilmenin Özel Şartları**

- a) En az 10 yıl Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik yapmak,
- b) Yeminli Mali Müşavirlik sınavını vermiş olmak,
- c) Yeminli Mali Müşavir ruhsatını almış olmak,

Şartları aranır.

Şu kadar ki, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanların, bu yetkiyi aldıkları tarihten itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında geçen (5786 sayılı Kanunun 5'inci maddesi ile değişen şekli, Yürürlük: 26.07.2008) hizmet süreleri ve bunların bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisine haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetimden sorumlu olarak geçen hizmet süreleri, Yeminli Mali Müşavirlik ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerden bir işyerine bağlı olarak çalışanların bu işyerlerinde geçen hizmet süreleri ile (\*) hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarından öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış olanların bu hizmetlerinde geçen süreleri Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlikte geçmiş süre olarak kabul edilir. (5786 sayılı Kanunun 5'inci maddesi ile eklenen cümle, Yürürlük: 26.07.2008) Ancak, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanlardan yeterlilik sınavında başarılı olamayanların, sınav tarihinden sonra vergi inceleme yetkisini haiz olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri dikkate alınmaz.

(5786 sayılı Kanunun 5'inci maddesi ile değişen şekli, Yürürlük: 26.07.2008) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış ve mesleki yeterlilik sınavını vermiş olanlar, yeterlilik sınavını kazandıkları tarihten itibaren açılacak Yeminli Mali Müşavirlik sınavlarına genel hükümlere göre katılabilirler. Ancak, bunların Yeminli Mali Müşavir ruhsatını alabilmeleri için birinci fıkranın (a) bendindeki süreyi tamamlamaları şarttır. (\*\*)

(\*) (5786 sayılı Kanunun 5'inci maddesi ile değişmeden önceki şekli) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış ve mesleki yeterlilik sınavını olanlar ile yukarıda sayılan konularda Profesörlük unvanı almış bulunanlar için sınav şartı aranmaz.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ-YAŞAM DENGESİ

#### 3.1. Kişinin Yaşam Alanları

Bir bireye ait yaşam alanları çok çeşitli olup belirli bir alanla sınırlanmamaktadır. Yaşam alanından, hayatın içerisinde bireyin seçip üstlenmiş olduğu rollerin içeriği ve bu rollere ayrılmış olan zaman kastedilmektedir (Desrochers ve Sargent, 2004: 44). Kişinin yaşam alanları bireysel yaşam, aile yaşamı ve iş yaşamı şeklinde üç başlıkta incelenmektedir.

##### 3.1.1. Bireysel Yaşam

O'Driscoll vd. (1992: 272-279), yapmış oldukları araştırmalarda iş dışındaki yaşamın yalnızca aile hayatı olmadığı, bunun dışındaki yaşam alanının içinde altı alanın daha olduğu belirtilmektedir. Bu alanlar; spor, akrabalar ve arkadaşlara zaman ayrılması, sosyal faaliyetler, yeni ilgi alanlarının edinilmesi, topluma yönelik gönüllü faaliyetlerin yürütülmesi, kişisel gelişim şeklinde adlandırılmıştır.

Yukarıda da belirtildiği gibi kişiye ait iş yaşamının dışındaki özel hayatı, aile yaşamı ve bireysel yaşam şeklinde iki kısma ayırmak mantıklı olmaktadır. Çünkü kişisel hayatın yalnızca aileden oluşmayacağı açık ve nettir. Bireysel zevklerin, hobilerin, arkadaşların, kısacası kişiye özel bir zamanın olması doğal bir durumdur.

##### 3.1.2. Aile Yaşamı

İşle yaşam arasındaki dengeye ilişkin kavramın yaşam kısmına ait en mühim ve güçlü unsuru durumundaki aile, iş ile yaşam dengesine dair çalışmaların temelini meydana getirmektedir (Vanderkolk, 1991: 63). Aile yaşamı, zamanın aile bireyleriyle veya onlar için geçirilmesidir.

Genellikle birey, ailesiyle işi arasında kalmak suretiyle iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır. Bunun sebebi, hayattaki iki mühim alanın iş ile ailenin kısıtlı bir zamanı paylaşmak mecburiyetinde kalmasıdır.

##### 3.1.3. İş Yaşamı

Günümüzdeki bireylerin çoğunlukla içerisinde bulunduğu alanlardan biri de iş yaşamı alanıdır. İş yaşamındaki uzun süreler hayatın gerçeklerindedir. İş yaşamının

yalnızca iş esnasında geçirilen zaman şeklinde algılanmaması gerekmektedir. İşe gidiş geliş için harcanan zaman, eve iş taşınması gibi haller de iş ile harcanan saatlerin uzaması anlamına gelmektedir.

İş yükü ve iş yerinde bireyden beklenenlerin çoğalması bireyde baskıya neden olmaktadır (Vatansever, 2008: 4). Bu baskı arttığı sürece birey, işiyle aile yaşamının arasında kalabileceği için iş yaşamına ilişkin olgu, birey açısından önemlidir.

### **3.2. İş ve Aile Etkileşimi**

İş ile ailenin arasında bir etkileşimin olduğunun söylenmesi mümkündür. İş hayatının aile hayatına etki ettiği kadar aile hayatının da iş hayatına etki ettiği mühim bir gerçektir. Yaşam alanlarından herhangi birinde ortaya çıkmakta olan stresin başka yaşam alanlarına çeşitli derecelerde etki ettiği bilinmektedir. Mesela, çalışan bireyin iş yerine ilişkin sorunlarından dolayı oluşan stres ailevi ilişkileri etkileyebilmekte veya ailedeki bir sorundan dolayı kişinin iş yaşamı etkilenebilmektedir (Efeoğlu,2006: 19).

Sanayileşme öncesinde daha farklı yapıya sahip olan insani ilişkiler, sanayi devrimiyle değişik bir boyut kazanmıştır. Daha evvel kişilerin toplumdaki konumu ve o konumun karşılığındaki rolleri belirginken, çağımızda kişinin gün içinde çok fazla role bürünerek bu rollerin zorunluluklarını yerine getirmek zorunda kalması gerekmektedir.

Son dönemlerde bilhassa kadınlardaki eğitim seviyesinin yükselerek kariyer beklentilerinde artış olması ve ekonomik sorunlara çözüm arayışları kadınların çalışma hayatına atılmasının mühim nedenlerinden biri haline gelmiştir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 71). Kişinin ailede içindeki rolü, evli ve çocuklu olup olmama durumu ve ailevi yapılar iş-aile arasında yaşanan ilişkinin belirlenmesindeki kritik unsurlardandır (Kelly ve Voydanoff, 1985: 368). Böyle durumlar iş ve aile hayatının etkileşim içinde olduğuna işaret etmektedir.

İş ile iş dışındaki yaşamın arasında görünür olmayan sınırlardan söz edilmesi mümkündür. Bu iki yaşam alanı arasında bulunan fiziki, psikolojik ve zamana dayanan sınırlar durumsal olarak değerlendirilebilir. Mesela; çalışma saatleri içinde izin alınıp hasta bir yakının doktora götürülmesinden dolayı o güne ait işleri bitiremeyen birey evine iş götürecektir, evde işini bitirmek zorunda olduğundan çocuklarının ödevleri ile ilgilenemeyecektir. Bu aşama böylece devam edecektir. Bunun yanında bu iki alan arasında yer alan sınırların tamamıyla göreceli olduğu unutulmaması gereken bir faktördür (Vatansever, 2010: 209).

### 3.3. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

#### 3.3.1. Denge Kavramı

“Denge kavramı, iş ve özel yaşamın beklenti veya taleplerinin çatışma halinden uzak olması olarak tanımlanabilir” (Greenhaus vd., 2003: 510- 531). İngiltere’deki The Work Foundation “denge”yi şu şekilde açıklamaktadır: "Denge, bireyin ne zaman, nerede ve nasıl çalıştığıyla ölçülebilmesi hakkındadır. Bireyin ücretli iş ve iş dışı yaşamında mutluluk hakkı bir norm olarak saygı ve kabul gördüğünde; birey, iş ve toplumun ortak yararına bir denge başarılmış olur (www. theworkfoundation.com).

Günümüzün yoğun çalışma temposunda birçok çalışan, işi ve kişisel zamanı arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Çalışmaya başlayınca kadar teorik olarak edinilen bilgilerin çalışma yaşamına başladıktan sonraki pratiklerde pek işe yaramadığı deneyimlerle öğrenilmektedir. Birçok çalışan için, evine ulaştığında gün daha bitmemiştir. Sıklıkla, evde ikinci bir iş günü başlar. Yoğun çalışan ebeveynler, eve döndüklerinde bırakın rahatlamayı, çocuklarına bile zaman ayıramazlar. Bunun nedeni yoğun çalışma temposunun getirdiği yorgunluk, rekabet ortamının yarattığı işte süreklilik veya denge kurulamamış bir çalışma düzeninin neden olduğu tükenmişlik duygusu olabilir. Bu durumda çalışanların önceliklerini belirlemeleri ve olumlu değişiklikler için yaşamlarına yön vermeleri zorunludur.

Duxbury ve Higgins, ebeveyn ya da yalnız yaşayan işgörenlerin, artan iş yükünü, teknolojik gelişmenin sağladığı evde çalışabilme olanaklarıyla eve taşımak zorunda kaldıklarını, dolayısıyla iş-yaşam dengesi problemlerinin iş-aile ilişkilerindeki stresi arttırdığını ve işgörenler ile bakımından sorumlu oldukları aile bireylerinin ilişkilerinin gittikçe daha incinebilir ve kırılgan olduğunu vurgulamaktadırlar (Duxbury ve Higgins, 2001).

Herkesin yaşamında farklı öncelikler olduğu için, aslında denge kavramı da göreceli ve değişken bir kavramdır. Hatta çalışmaya bağlı olarak denge, bazı kimseler için az çalışarak edinilirken, bazılarının da bunu çok çalışarak gerçekleştirirler. Aynı şekilde, denge bekâr bir insan için, evli bir insana ifade ettiğinden farklı bir kavram olacaktır. Bunların yanında, sahip olunan yaşam arkadaşı, aile, iş dışı aktiviteler de kişinin algıladığı denge kavramında kişiye özel farklılıklar oluşturacaktır. Denge, sadece çalışan kişi ve ailesiyle ilgili de değildir. Örgütün beklentileri ile çalışanın

beklentilerinin de ortak bir noktada buluşması ve denge kurması bir gerekliliktir (Küçükusta, 2007: 34).

### 3.3.2. İş-Yaşam Dengesi

Günümüzdeki ekonomik, toplumsal ve kültürel değişimlerin bireylerin yaşamlarına doğrudan etki ettiği görülmektedir. Bilhassa sanayileşmeden sonra yaşanan mühim değişimler, bireylerin daha fazla şeyi talep etmesine yol açmıştır. Bu taleplerin tamamının karşılanması için bireylerin daha fazla çalışmak ve özel hayatlarıyla iş yaşamları arasında bir dengeyi kurmak zorunda kalması gözlenmiştir. Bu süreç, aile ve işin ehemmiyet kazandığı bir süreçtir. Bunların arasında yer alan uyumsuzluk, kişiye tatminsizlik, mutsuzluk şeklinde geri dönmektedir. İş yaşam dengesi, çalışanlara ait sorumlulukların iş ve yaşamlarıyla dengeli biçimde dağıtılması olarak tanımlanabilmektedir.

Birey yönünden iş yaşam dengesi, farklı anlamları içerebilmektedir. Kişiler, iş odaklı veya yaşama odaklanmış olarak bu dengenin kurulmasına çalışmaktadırlar. İş yaşam dengesine dair yapılan programların başlangıç yılı ilk olarak 1986 yılında ortaya çıkmıştır. Fakat temeli 1930'lu yıllara dayanmaktadır. İkinci Dünya Savaşı öncesinde, W.K.Kellog adındaki şirket ilk defa, bir güne sekiz saatlik üç vardiyanın yerine altı saatten oluşan dört vardiyayı oluşturmak suretiyle çalışanların lehine iş yaşam dengesini düzenlemiştir (Küçükusta, 2007: 35).

İş yaşam dengesinin en kısa tanımı, iş yaşamı ve özel yaşamın arasındaki çatışmanın olmaması durumudur. Çatışma, bireyin zamanı, enerjisi gibi kaynakların çoğunun bir alan için harcanması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:76-88).

İş ve yaşama ilişkin denge, bireyin iş hayatı ve özel hayatına ait rolleri ile aynı seviyedeki meşguliyeti ve bu rollerin kendisini aynı seviyede tatmin etmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Greenhaus vd.,2003). Bu dengeye ait üç unsur bulunmaktadır;

- Zaman: İş ile yaşama ilişkin rollere eşit oranda zaman ayrılması.
- Bağlılık: Bu iki role eşit seviyede psikolojik bağlılık duyulması
- Tatmin olma: Bu rollerden eşit seviyede tatmin olunması

Bir diğer görüşe göre, çalışanın ve işverenin bakış açısı, iş yaşam dengesine ait tanımı farklı hale getirmektedir (Lockwood, 2003: 2-10). Çalışana ait bakış açısına göre

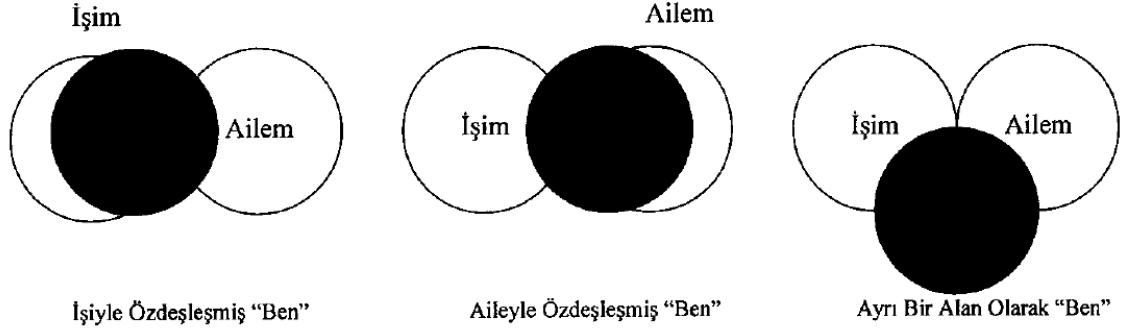


iş yaşam dengesinin tanımı, işe ait yükümlülük ve bireysel sorumlulukları idare etme çabasından kaynaklanan ikilem şeklindedir. İşverene ait bakış açısına göre ise iş yaşam dengesi, çalışanlar işyerinde iken ev ile ilgili işleri de ihmal etmeyecekleri, destekleyici bir kurum kültürünün yaratılmasına dair mücadeledir. İş yaşam dengesi, bireylere ait farklı rollerin gereğinin, enerji zaman gibi bireysel kaynakların kullanılması suretiyle karşılanabilmeleri ve yaşamdaki alanların tümünde bu durumdan tatmin olunması şeklinde de tanımlanmaktadır (Kirchmeyer, 2000: 79-93).

Denge kavramı hakkında yapılan araştırmalar ve araştırmacıların hemen hemen hepsi yaşam alanlarını ikiye ayırıp iş ve aileyi ilgilendiren konulara yoğunlaşmaktadırlar. Hayat dengesi algılaması bu bakış açısından iş ve aile yaşamının dengelenmesiyle sınırlanmaktadır. Bu bakışın atladığı önemli bir unsur “ben” unsurudur. Yani işi ve ailesinden gelen beklentileri karşılamak üzere roller üstlenen bireyin en fazla açmaza düştüğü ve çatışmalar yaşadığı alan, aslında kendi kişisel yaşamıdır. “Ben” kavramı aile ve işin içinde kaybolmakta, kendine özel yaşamı göz ardı edilmektedir.

“Kariyerin kişilerin yaşamında önemli olduğu ilk dönemlerde, “ben” işin içinde kaybolur; bu dönemde kişi kendini işiyle özdeşleştirir. Daha sonra ailenin ön plana çıktığı dönemde (kişilerin aile kurduğu, çocuk sahibi olduğu, ebeveynlerine baktığı dönem), bu sefer “ben” ailenin içinde, ailenin bir parçası olarak yer alır. İlerleyen zamanla birlikte, artık ailenin ve işin belirli bir düzene girdiği dönemde ise, kişinin kendisiyle ilgili talepleri (sağlık, hobiler vb.) önem kazanmaya başlar ve “ben” artık ayrı bir alan olarak ortaya çıkar” (Lockwood, 2003).

Gelişen her şey gibi denge anlayışı da gelişmekte ve değişmekte olduğundan, araştırmacıların dengenin odağında bulunan kişisel yaşamı da artık ayrı bir alan olarak incelemeye başladıktan, kavramın kapsamını genişletmekte oldukları Şekil 1.’de görülmektedir.



**Şekil 1. Hayat Dengesi Modeli**

**Kaynak:** Kirchmeyer, 2000.

Denge kavramının ilişkili olduğu birey-iş-iş dışı-çevre-aile-yaşam-toplum, kültür v.b. alanlarda tamamlanan ya da değişkenliğine oranla özü, anlamı daha az değişkendir; ama Herakleitos'un dediği gibi, “değişmeyen tek şey değişimin kendisidir”. Denge kavramının anlamı da farklı gruplara göre değişebilir ve bu anlam sık sık tartışmanın içeriğine veya tartışanların bakış açısına göre de değişebilir.

Bu nedenle, iş-yaşam dengesi literatüründeki terimlerden bazıları denge kavramını kısmen tanımlayabilmekte, bazılarının da anlamları sürekli bir değişim-evrim içindedir (Lockwood, 2003:3).

İş-yaşam dengesi kavramına ilişkin literatür, birçok tanımı içermektedir. Bu tanımlar (Lockwood, 2003: 3)

- İş/Aile Dengesi: Yıllar önce kullanılan bu kavram, artık iş yaşam şeklinde ifade edilmektedir. Böylece kavrama ait sınırlar genişletilmiştir. İş-yaşam kavramı ile beraber, yaşam kalitesi, esnek çalışma şartları ve yaşam dengesi gibi kavramlar incelenmektedir.

- İş/Aile Çatışması: İş ve aileye ilişkin sorumluluklar arasında değişim gösteren önem derecesinin ifade edildiği kavramdır.

- Çalışanlar Açısından İş-Yaşam Dengesi: İşe ait gerekliliklerle bireysel/aile yaşamının arasında yaşanan ikilemin ifadesidir.

- İşverenler Açısından İş-Yaşam Dengesi: Çalışanın işine daha fazla odaklanmasını sağlamak amacıyla, destekleyici bir örgüt kültürünün yaratılma çabaları ifade edilmektedir.

- Aile-Destek Fırsatları: Çalışan bireyin işini ihmal etmemesi şartıyla, bireysel ve aileye ilişkin sorumluluklarında kolaylıkların sağlanmasına dair, işletmenin sunduğu fırsatlardır.
- İş-yaşam Programları: İşverenin, genelde maddi veya zamanla ilgili düzenlemeler ile oluşturduğu, çalışana ait iş ve bireysel sorumlulukları destekleyen programlardır.
- İş-Yaşam Girişimleri: Çalışan bireylerin özel veya ailevi işleriyle beraber mesleklerini de yapmalarını sağlayan, örgütçe oluşturulan bazı esnek kurallardır.
- İş-Aile Kültürü: Örgütsel kültürün, çalışanların aile sorumluluğuna saygı gösterip onayladığı, destek verdiği ve yönetim ile işbirliği amacıyla bireysel ve iş ile ilgili gereksinimleri düzenlediği boyuttur.

### **3.4. İş Yaşam Dengesinin Kuramsal Olarak Değerlendirilmesi**

İş yaşam dengesi, bu bölümde değişik bakış açılarıyla ele alınıp kuramsal biçimde tartışılmaktadır.

#### **3.4.1. Rol Kuramı**

İş-yaşama ilişkin çalışmalar, 1970'li yılların sonlarında, iş aile çalışmalarının anlaşılmasına dair uygulanan rol kuramıyla başlamaktadır (Jeffrey ve Nancy, 2000: 178-199). İlk defa 1950'li yıllarda Parsons ve Merton tarafından ortaya konulan kuramı, daha sonra Parsons'a ait rol yorumlarından, sosyal psikoloji ve örgüt davranışı sahasına Kahn ve arkadaşları başarı ile aktarmıştır (Kahn vd.,1964).

Katz ve Kahn, sosyal anlamda karşılıklı ilişkilerin kalıbının tanımlandığı en genel kavramın rol sistemi olduğunu savunmaktadır (Katz ve Kahn, 1977). Katz ve Kahn'ın belirlediği rol gönderme safhasında asıl kişi, rolü alıp kendinden beklenilene yerine getirmesi gereken kişidir. Alınmış olan rol, asıl kişinin gerçekleştirecek olduğu rolle gönderilen rolü birleştirmesiyle ortaya çıkmaktadır. Rol davranışı ise, asıl kişinin gerçekleştirdiği davranıştır.

Örgüt rolüne ilişkin süreç modeli, çalışanlara rollerinin nasıl ulaştığının ve ulaşan rollerin çalışanlarca nasıl uygulanarak davranışlarına nasıl yansıtıldığının anlaşılmasına yaramaktadır. Davranışları, rol gönderici değerlendirerek, asıl kişiye yine

rol göndererek, asıl kişinin bu rolü algılayıp davranışlarına yansıtmasıyla rol gönderme sürecinde süreklilik sağlanmış olmaktadır.

### **3.4.2. Taşma Kuramı**

Bu kuram, çalışma yaşamı gibi yaşamsal bir alandaki tutumlar, davranışlar ve tecrübelerin, diğer yaşamsal alana geçmesini ifade etmektedir (Jeffrey ve Nancy, 2000: 178-199). Mesela, kişi, iş ortamında iş arkadaşlarıyla iletişimde değilse bu durum, kişinin özel hayatında da insanlardan uzak, iletişimsiz bir yaşam sürmesine yol açacaktır. Bu kurama göre, iki yaşam alanından bir tanesinde yaşanan ilişkiler, beklentiler ve bunların gerçekleştirmelerine ilişkin düzeyin neticeleri olarak tutumlar, diğer yaşamsal alandaki deneyimleri aynı şekilde etkilemektedir.

İnsanların bireysel veya iş yaşamlarında görülen negatif faktörlerin bir başka kişiye de olumsuz yansıması gibi bir alandaki pozitif bir durum başka alanı da olumlu biçimde etkileyecektir. Alanlardan birindeki olumsuzluğun diğerini de olumsuz olarak etkilemesine olumsuz taşma denilirken, pozitif durumların diğer alana olumlu yönde etki etmesine olumlu taşma denilmektedir (Iverson ve Roderick, 1980: 61-76). Mesela bireyin iş yaşamındaki mutluluğu kişisel hayatına da yansımaktadır. Aynı biçimde kişisel hayatındaki mutluluk da iş hayatını olumlu yönde etkileyecektir.

### **3.4.3. Dengeleme Kuramı**

Bu kuram, iş hayatındaki durumlarla özel hayattaki durumların arasında zıt ve olumsuz bir ilişkinin varlığını savunmaktadır (Chacko, 1983). Bireyler, iki alandan bir tanesinde başarısız olmaları durumunda diğer alana ağırlık verip tutum ve davranışlarıyla diğer alanda tatmin olmaktadır. Mesela bu yaklaşıma göre, iş hayatında beklentilerini karşılayamayan bireylerin, bireysel hayatlarında ailevi, arkadaşlık, akrabalık, komşuluk ilişkilerinin daha güçlü olacağı ve bu alandaki tatmin seviyelerini yükseltmeye çalışacakları öngörülmektedir (Savcı, 1999:155). Bireyler, denge kurma eğilimlerinden dolayı böyle davranmaktadır. İş yaşamındaki mutsuzluk, kişisel yetersizlik hissi, bireysel hayatta mutlu olarak tatmin düzeyinin yükseltilmesiyle örtbas edilebilmektedir. Özel yaşamda mutsuz ve tatminsiz olan birey kendini iş yaşamına adayarak, orada mutluluk ve tatmini yakalamak suretiyle denge sağlayabilecektir.

Mansfield ve Evans'ın araştırmaları, bu kuramı doğrulayan bulguları içermektedir. Çalışma adına kendilerini başarısız ve yoksun hissetmekte olan bir grup

çalışanın, özel hayatlarında başka alanlarda başarıyı yakalama hususunda istekli ve başarılı olabildiklerine dair gözlem yapmışlardır (Mansfield ve Evans, 1980: 48-54). Böylece yaşadıkları bazı olumsuzlukların azalması için çalışmaktadırlar.

#### **3.4.4. Bölünme Kuramı**

Bölünme kuramı, iş ile bireysel yaşamın arasında var olan etkileşimi reddetmektedir. Bu iki sahanın birbiri ile bağımlı olmadığını savunmaktadır. Bu yaklaşımdaki temel özellik; bireylerin, herhangi biçimde çalışma tecrübesi ve alışkanlıklarından etkilenmeksizin, özel hayatlarında serbest zamanlarını geçirebilmeleridir (Gupta ve Beehr, 1981: 204). İki alanın arasında herhangi bir ilişki yoktur. Bu kuram, bireylerin iş ve özel yaşamlarını başarılı biçimde ayırabildiklerini ve hiçbir biçimde etkileşime izin vermediklerini savunmaktadır. Tınar vd.'ne ait araştırmanın sonucu, kişilerin iki alanı birbirinden ayrı tutma yeteneklerinin oldukça güçlü olduğunu içermektedir (Tınar vd.,1997:42 ).

Sonuç itibariyle bölünme kuramı, dengeleme ve taşma kuramlarının tersine bu iki alanın birbiri ile tamamen bağımsız olduğunu savunmaktadır. Bireye ait bir alandaki tecrübeler, mutluluk ve başarı öteki alandan bağımsız olup iki alanın hiçbir biçimde etkileşimi yoktur.

#### **3.4.5. Araçsallık Kuramı**

Bu kuram, bireye ait özel yaşamda tatmine ulaşılması amacıyla iş yaşamında bireyin kendini geliştirmesine yönelik bilinçli bir karar alması şeklinde tanımlanmaktadır (Burke, 1986:155-156).

Bu kurama göre kişi, bir alanda başarıyı elde etmek için diğer alandan yararlanıyorsa, bu alanı araç olarak kullanmaktadır. (Zedeck ve Mosier, 1990).Araçsallığın, bireye ait başarının diğer yaşam alanında da başarılı ve katılımcı olmayı sağlayabileceğini savunmaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990).

#### **3.4.6. Çatışma Kuramı**

Çatışma kuramı, bireye ait iş ve özel yaşam arasında zamandan ve başka nedenlerden ötürü bir çatışmanın olduğunu ve bu çatışmanın engellenemeyeceğini savunmaktadır. Birey, zaman veya enerjisini tek alana harcadığı zaman diğerini ihmal etmekte ve kendi içinde çatışma yaşamaktadır. Kişi, bazı faaliyetlerde fedakârlık yapmaktadır (O'driscoll, 1996).

Mesela birey, çocuğuna ait okul müsabakasına katılacağına dair çocuğuna söz verdiği halde, iş için fazla mesaiye kalma zorunluluğundan dolayı sözünde duramadığında kendi içinde çatışma yaşamaktadır.

Greenhaus ve Beutell'e göre bu çatışmalar üç gruba ayrılmaktadır;

- Zamana dayalı çatışma
- Gerginliğe dayalı çatışma
- Davranışa dayalı çatışma

Zamana dayanan çatışmada birey, bir alan için ayırdığı zaman nedeniyle diğer alan için zaman ayıramamasından dolayı ve iş yaşama dair dengeyi bulamama kaynaklı çatışma yaşamaktadır. Bu çatışma, mesai saatlerinde ve iş yaşamındaki esneklik, evlilik, çocuk sahibi olunması, eşin çalışması gibi iş veya aileden kaynaklanan zaman kısıtlamalarının etkileşiminin neticesinde görünmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Gerilime dayanan çatışmada ise, çalışan bireye ait iş veya aile hayatında yaşanan düş kırıklığı, üzüntü, sinirli olma gibi hislerin gerilime sebep olarak diğer yaşamına ait rolündeki gereklerini yerine getirmesinin engellenmesi söz konusudur (Greenhaus ve Parasuraman, 1986). Davranışa dayanan çatışmada ise bireye ait iş hayatı ve özel hayatta sahip olunan rollerin ve bu rollerin gerektirdiği biçimde davranma zorunluluğunun sebep olduğu çatışma bulunmaktadır. Bunun sebebi, bireyin her iki alan için birbiri ile çelişen davranışları sergilemek zorunda kalmasıdır. Mesela üst düzeydeki bir yöneticinin kendini iş alanında otoriter, girişimci, iddialı olmak zorunda hissetmesine rağmen bireysel hayatında aile içindeki baba rolü sebebiyle hoşgörü sahibi, sevecen ve sakin olmak zorunda hissetmesi bu duruma örnek verilebilir. Bu iki farklı rolden kaynaklanan çatışmanın engellenmesi çok zor bir durumdur.

### **3.4.7. Dağılma Kuramı**

İş ile yaşama ilişkin alanlarda aynı anda pozitif yönlü gelişmelerin olabileceğini savunan bu kurama göre kişinin işine vermiş olduğu önemin derecesi, iş ve bireysel yaşamıyla ilgili yönü belirlemektedir. Bireyin iş hayatına verdiği önem nispetinde iş ile bireysel yaşamla ilgili ilişkiler güçlü olmaktadır. İş sahasındaki tatminin, yaşama ilişkin tatmini daha çok etkilediğine dair görüş en yaygın görüştür (Danışman, 2000).

### 3.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar ve Sonuçları

İş yaşam dengesini etkileyen unsurlar, örgütsel ve bireysel unsurlar şeklinde iki bölüm halinde ele alınabilir. Örgütsel etkenler, örgüt içi stratejilerden; bireysel faktörler ise bireylerin özelliklerinden kaynaklanmaktadır.

**Tablo 1. İş Yaşam Dengesinin Yapısı, Nedenleri ve Sonuçları**

<b>Kuram</b>	<b>Temel Varsayım</b>
<b>Akılcı Bakış Açısı</b>	İş ve aile yaşamlarının her birisi için ayrılması gereken zamanın artmasıyla birlikte iki yaşam alanı arasında çatışma yaşanması kaçınılmazdır.
<b>Telafi Kuramı</b>	Kişiler hayatlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yaşamak için her iki yaşamı da bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etmek için kullanmak eğilimindedirler.
<b>Katkı Kuramı</b>	Kişinin hem aile hayatından duyduğu doyum düzeyi hem de iş yaşamından duyduğu doyum düzeyi genel olarak kişinin yaşam doyumu düzeyiyle ilişkilidir. Bunun sonucu olarak, kişisel ve örgütsel unsurlar birbirleri üzerinde etkili olarak kişinin genel yaşam doyumu düzeyini, farklı bir deyişle iyi olma durumunu etkilemektedir.
<b>Taşma Kuramı</b>	İş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmeler diğer yaşam alanını da etkiler. Yaşam alanlarının birinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişme diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratır.
<b>Çatışma Kuramı</b>	Hiç kimsenin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmaz, çatışmaya yol açan bu rollerin gereği olarak bireyin üstlendiği sorumluluklar ve yükümlülüklerinin birey üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepleri yaratmasıdır.

**Kaynak:** David, 2011: 2

#### 3.5.1. Örgütsel Faktörler

Örgütte çalışanlara ait örgüt kaynaklı iş yaşam dengelerine etki eden faktörler örgütsel faktörlerdir.

##### 3.5.1.1. Rollerin Belirsizliği

Bireye ait roller hususunda bireyin yeterli bilgisi olmaması halinde rollerde belirsizlik durumu meydana gelmektedir. Rol belirsizliği kişinin işini yapması amacıyla gereken bilginin daha az kısmının kendisine verilmesinden kaynaklanabilmektedir (Büyükbeşe, 2000). İşle ilgili amaçların yeteri kadar belirlenmemesi durumunda birey strese ve gerginliğe maruz kalacaktır. Bu eksikliklerin hepsinin neticesinde belirsizlik

meydana gelmektedir. Bu durumdaysa mesleki tatminsizlik, gerginlik, kendine güvenmeme, yetersizlik hissi gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Rol çatışması, rol belirsizliğinin devamı şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bir çalışanın aldığı işin sorumluluğunu, nereye kadar alacağını bilmemesi halinde, iş tanımı yapılmadığından bir başkasının sınırlarına müdahale etmesi sonucunda örgütsel çatışmalar meydana gelmektedir. Bununla birlikte rol belirsizliği, çalışanlardan bazıları boş oturur iken, bir başkasının çalışmayan arkadaşına ait işi de yüklenip aşırı baskıya maruz kalmasına zemin hazırlamaktadır. Rol belirsizliği sonucunda birey, işe yaramama hissine kapılmak suretiyle moralini düşürebilmekte ve işi bırakmaya niyetlenebilmektedir (French ve Caplan, 1973).

### **3.5.1.2. Rol Çatışması**

Birey, üstlenmiş olduğu iki ya da daha çok rolün aynı anda ortaya çıkması durumunda bireyden zıt taleplerde bulunulması rol çatışmasına yol açabilmektedir. Birey karar vermede zorluk çektiğinde, karar opsiyonlarının arasında seçim yapamamaktadır. Rol çatışması, istenen veya istenmeyen birden fazla eşdeğer nesne içerisinden birini, istenilen durduğu halde istenmeyen eşdeğer nesnelerin bir tanesinin seçilme zorunluluğu olduğunda görünen çatışma biçimidir (Başaran,2000). Mesela bir amir işçiye üretimin hızlandırmasını emrederken, çalışma arkadaşlarının üretimin yavaşlatılmasını istemesi halinde birey rol çatışması yaşayabilmektedir. Araştırmalara göre rol çatışması, çalışan bireyde içsel çatışmayı yaratmakta, iş içindeki çeşitli yönlerle ilgili gerilim oluşturmakta, iş tatminini düşürmekte, işçide güveni azaltmaktadır.

### **3.5.1.3. Bireylerarası Çatışma**

Bireylerarası çatışmalar, aynı örgütteki kişilerin birtakım nedenlerle anlaşamamalarından kaynaklanmaktadır. Bireylerarası çatışmanın çalışanlar arasındaki statülerden kaynaklandığı da görülebilmektedir. Bireyler, birbirlerini engellediğinde kavga boyutundaki çatışmalar da çıkabilmektedir. İş yerindeki üstlerle geçinememe ve çalışanların arasındaki negatif ilişkiler, kişiliklerde uyumsuzluk, amirler, meslektaşlar veya memurlar ile çatışma veya tartışma, en kolay işlerde dahi gerginlik yaratmaktadır. İşçilerin arasında yaşanan geçimsizlikler, müdür, şef, memur arasında yaşanan fikir ve çıkar ayrılıkları bireylerarası çatışma çeşitlerine girmektedir (Eren, 1989:459).



#### **3.5.1.4. Sorumluluk**

Sorumluluk, çalışanların işin başlangıcından tamamlanmasına dek kararların tümünde kontrolü ellerinde tutmaları anlamına gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2002:107). Başkalarına ait sorumluluğun üstlenilmesi, kişiler üzerinde gerginliğe sebep olabilmektedir. Diğer insanlardaki mesleğe ilişkin sorumluluğun bir kişiye yüklenmesi ve bu işin fazla sorumluluk gerektirmesi halinde kişi, kendisini yoğun baskı altında hissedebilmektedir. Araştırmalar bilhassa insanlara karşı sorumluluğu olan yöneticilerin yoğun biçimde stres sahibi olacağını göstermektedir. Böylelikle bu insanların diğerlerine nazaran daha çok sağlık sorunlarıyla karşılaştıkları söylenebilir.

#### **3.5.1.5. Yönetime Katılım**

Türkçede yönetime katılması yerine, “işçinin yönetime katılması”, “katılmalı yönetim”, “kararlara katılım” vb. kavramlar kullanılabilir (Dicle, 1980:10). Kişinin çalıştığı iş için karar vermesine ilişkin süreçte etkisinin olup olmaması, işiyle ilgili değer yargılarındaki değişime sebep olabilmektedir. Çalışanların kendileriyle ilgili kararlar alınır iken fikirlerinin göz ardı edilmesi, kişilerin motive olamamasına ve akabinde yaptıkları işte verimsizliğe kadar gidebilmektedir. Bireyler iş hayatlarında yetkiyi gerektiren pozisyonlarda çalışmıyor olsalar bile yetkili kişiler tarafından alınan yönetime etki edecek, kararlarda fikirlerinin alınmasından pozitif yönde etkileneceklerdir ve bu iş hayatlarına, dolaylı olarak da özel yaşamlarına pozitif biçimde yansıtacaktır.

#### **3.5.1.6. İş Güvenliği**

Mali krizlerde yaşanan yoğunluk, şirketlerdeki küçülmeler, birleşmeler ya da işyerleri kapanma kararlarının alınmış olduğu dönemlerde çalışan bireyler oldukça stresli olup, aile çevresine de negatif etkide bulunmaktadır. İş güvenliği, bireylerin işlerini güvenli biçimde yapmalarına imkan sağlamaktadır. Böylece çalışan bireyin işi nedeniyle aldığı hazda ve yaptığı işten alınan verimde artış görülmekte, kaygılanmadan çalışması sağlanmaktadır. Böyle bir ortamdaki çalışanın amirleriyle olan ilişkileri daha samimi olacağı için bu personeli yönetmek kolay hale gelecektir (Özgen, 200:334)

#### **3.5.1.7. Yönetim Tarzı**

Örgütlerdeki hiyerarşik yapı da bireylere ait iş yaşamının huzurlu olması açısından mühim bir faktördür. Yöneticinin bireyler için önemi büyüktür. Yapılan araştırmalara göre bireyin motivasyonunda gereken diğer koşullar sağlanmadığı zaman

bile iyi bir yöneticiyle çalışmakta olan bireylerin motivasyonu yüksek olmaktadır. Bu durum, yönetim üslubunun iş tatmininde ne kadar mühim ve etkili olduğunun göstergesidir (Feldman ve Hugh, 1986). Bireylerin, iyi yönetilip değerli olduklarını hissettikleri ortamda devamlı yüksek motivasyon ile çalışabilmektedirler. Bu durum bireylerin iş hayatında mutlu olmasını sağlamaktadır.

#### **3.5.1.8. Fiziki Mekan ve Çevre Şartları**

İş yerinde bulunan masa, oda ya da iş sahası, çalışanlara belli oranda rahatlık ve güven sağlayan unsurlardır. Bireyler, bütün günlerini burada geçirmekte ve fiziksel çevre koşullarından etkilenmektedirler. Hava şartları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi unsurlar, çalışanlara sağlık, fizyolojik ve psikolojik durumlar açısından etki etmektedir. Bireyler, istedikleri ortamda çalışmadığında işinde verimsiz olacaktır. Bu durum, kişinin işinden uzaklaşmasına yol açacaktır.

#### **3.5.1.9. Aşırı İş Yükü**

Çoğu çalışan, aşırı iş yükün kurbanı olmaktadır. Yapılacak işin, bireyde olmayan tecrübe ve bilgileri gerektirmesi, kaygıya ve gerginliğe sebep olmaktadır. Bu durumun tam zıddı da olabilmektedir. İş hacmindeki düşüklük, kişinin yeteneklerinin çok altında olması durumu, işin sıkıcı duruma gelmesine sebep olabilmektedir. Aşırı iş yükü, bireyin yaşamındaki tükenmişliği ve ruh sağlığındaki bozulma riskini artırmaktadır (Van ve Geurts, 2001).

#### **3.5.1.10. Kariyer Engeli**

Çalışanlar, iş yaşamlarında bir yerlere gelebilme, yaptıkları kariyer planlarına göre hareket etme isteğindedirler. Bunlar, kendilerine sağlanan bir örgütün bünyesinde yer aldığı bireyler, iş hayatlarında tatmin olmaktadır. Çalışanları için gelecek vaat edemeyen bir örgütün varlığı, çalışanları kariyerleriyle ilgili sürekli bir kaygıya itecektir.

### **3.5.2. Kişisel Faktörler**

Bireysel özelliklerden kaynaklanan nedenler iş yaşam dengesini kurmada büyük bir etkidir. Kişilerdeki iş tatmininin gerçekleştirilmesi özel hayatlara da etki etmektedir. Özel yaşamların daha mutlu ve bilinçli hale gelmesine yol açmaktadır.

### 3.5.2.1. Cinsiyet

Yapılan çalışmalardan bazılarına göre cinsiyet, iş tatmininin kazanılmasında mühim bir etken iken, bazı çalışmalara göre ise herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Toplumun kişilerden beklemiş olduğu cinsiyetle ilgili roller, kişilerin kadın ve erkek olarak meslek hayatları ile özel hayatlarında farklılıklar oluşturmakta ve buna göre kadınla erkeğin iş yaşam dengesinde değişime yol açmaktadır. Cinsiyet rolü, kadınlara ve erkeklere yönelik iş veya pozisyonun ayrı ayrı belirlenmesinde etkin bir role sahiptir. (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338).

Böylelikle kadının toplum içindeki cinsiyet rolü nedeniyle onun ev ile iş yaşamı arasında denge kurma zorunluluğu, annelik ve eşlik rolüne dair bir uzantı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi genelde kadınların çalışmış olduğu mesleklere yönelmesine sebep olmuştur (Narin vd., 2006: 71). Kadınların erkeklere nazaran tatmin düzeyinin düşük, iş yaşam dengelerinde daha kırılğan olmaları, kadınların erkeklere nazaran daha vasıfsız işlerde olmaları sebep gösterilebilmektedir. Çoğunlukla az maaşlı ve vasfi olmayan işlerde çalışmalarından dolayı gereksinimlerini gerçekleştiremedikleri için tatmin olmamaktadırlar (Uyargil, 1988: 23-24).

Bazı araştırmalara göre kadınlardaki iş doyumunun erkeklere oranla daha fazla, beklenti düzeylerinin ise daha düşük olması bu durumun nedeni olarak saptanmıştır. Kadınların toplumsal ve kültürel normlardan dolayı çalışmalarından çok fazla beklentiye sahip olmadıkları bu sebeple iş tatmin seviyelerinin erkeklere göre yüksek olduğu öne sürülmektedir (Korman, 1978: 179).

Sonuç olarak, iş yaşam dengesinde kadın ve erkek ayrımının değil beklenti düzeyinin etkili olduğunun söylenmesi daha uygun bir yaklaşım olabilmektedir. Mesela işyerlerinde kadınlara yönelik çalışma şartları ve toplumsal ilişkilere önem verilirken, erkeklerin ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları ile ilgili hususlara daha çok itibar ettikleri görülmektedir (Kirel, 1999: 118). Kadınların mesleki hayatlarında cinsiyet ayrımı sebebiyle kariyer engelleri ücret gibi sosyal hakla ilgili farklılıklar, iş hayatında memnuniyetsizlik sebebi olabilmektedir. Kariyerle ilgili hedefleri sağlam olan bir kadın bunları toplumdan kaynaklanan ya da üyesi olduğu örgüt şartlarından kaynaklanan sebeplerle yerine getiremiyor ise, bu durumu bireysel hayatına yansıtarak iş yaşam dengesini sağlayamayacaktır.

### **3.5.2.2. Eğitim**

İş yaşam dengesinin kurulabilmesinde en mühim faktörlerden biri de eğitimidir. Birey, almış olduğu eğitimle orantılı bir işte çalışıyorsa, işle ilgili aldığı eğitimle gerekeni yerine getirerek iş için yetersiz kalmıyorsa motivasyonu artmaktadır. Alınmış olan eğitim seviyesi, bireyin kariyerinde önemli bir yere sahiptir. Bireydeki kariyer hedefleri almış olduğu eğitimle şekillenmektedir. İyi bir eğitim alan birey, işinin gerektirdiklerini yerine getirebiliyor ve özel yaşamıyla iş yaşamı ayrımının farkında ise bu dengeyi kurabilir. Mesela birtakım işlerde, yükseköğrenime sahip işçilerin tatmin düzeyinin, orta-lise ve ilkokul seviyesinde eğitim almış iş görenlere göre daha az olduğu bilinmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338).

Çağımızda belki de eğitim seviyesi düşük kişiler, mesleklerinin daha az sorumluluk gerektirmekte olan işler olmasından dolayı iş yaşam dengesini daha iyi sağlamaktadır. Bu bir tartışma konusu olabilir. Çağımızda eğitim düzeyi yüksek kişilerin kalifiye şeklinde adlandırılmasından dolayı, onlardan beklenen işler de bu doğrultuda artmaktadır. Her soruna çözüm bulmaları, işlerinde pratikliğin kazandırılması gibi kişileri sıkıntıya sokabilecek isteklerde bulunulabilmektedir. Bu durum bireyler için stres ve sıkıntı kaynağı olabilmektedir. Bundan kaynaklanan stres, bireyde zaten var olan stresi daha da artırıp motivasyonu düşürebilmektedir. Bu ise iş yerinde mutsuz olmasına ve dolaylı olarak da özel hayatında etkisini hissettirmesine sebep olabilmektedir. Bu yönüyle daha az eğitilmiş öğretmen, beklentinin daha düşük olması onları daha stressiz bir iş hayatı sunabilir.

### **3.5.2.3. Kariyer Planlama**

Kariyere ilişkin örgütlerdeki sorumluluklar gibi kişinin kendi adına sahip olduğu sorumluluklar da vardır. Bireyin kendine ait kariyer planlamasını yapabilmış olması gerekmektedir.

Kariyer Planlama, bireysel ilgileri, kişiliği, yetenekleri ve değerleri göz önünde bulundurup bireyin kendine uygun kariyer yolunu araştırması ve karar vermesine yönelik süreçtir. Bu süreç kişinin, bireysel yeteneğini kullanmasıyla edindiği iş rolüne ilişkin gereklilikleri yerine getirebilmesi için eğitim alması ve kendini bu sahada geliştirmesi ile devam etmektedir. Başka bir tanım ise, kişinin fırsatlar veya engellerin farkında olup, kendine hedef belirleyerek bu hedefe ulaşabilmesi amacıyla işini, eğitimini ve bunlara ilişkin programlarını planlama aşamasıdır (Erdoğan, 2003: 15).

Birey kendi adına iyi bir kariyer planlaması yapmak için ilk olarak kendisini çok iyi tanımalı, yapabileceği ve yapamayacağı işlerin farkında olmalıdır. Bunu başarabilmesi geleceğinin güvence altına alınması anlamına gelebilir.

Yeteneklerinin farkında olan ve kariyer seçimini doğru yapan bir bireye bu durum ilerleyen süreçte kendine olumlu olarak geri dönecektir. İstekli biçimde işini yapmakta olan birey ile isteksizce yapan birey arasındaki iş yaşam dengesine ilişkin seviye farklıdır. Birey, iş hayatında mutlu olduğunda özel hayatında da mutlu olmaktadır. Tam tersine iş hayatında isteksiz ve mutsuz olan bireyin özel hayatında da mutsuzluk olmaktadır.

Bireyin iş hayatına başladığı zaman ön plana çıkan kariyer kavramı, aslında eğitim dönemi içerisinde ortaya çıkmaktadır. Kişi, yeteneklerine göre eğitim görmek istediği alanını seçme ve karar vermeye ilgili süreçte başarılı olduğunda olumlu bir kariyer planlaması yapmaya başlamıştır. Kariyer planlamaya ilişkin süreç beş safhadan oluşur (Atay, 2006: 34):

1. Kendisi ile çevresel faktörleri değerlendirme: Bu safhada birey, kişisel becerilerini ve bu becerilerin değerlendirilebileceği olanakları fark etmektedir.
2. Kariyere ilişkin bireysel amaçların belirlenmesi: Kişinin kariyerini geliştirebilmesi için bireysel amaçlarını iyi belirlemesi gerekmektedir.
3. İşin gereklerinin belirlenmesi: Bu süreçte birey, becerilerine göre seçtiği işin gereklerini belirlemekte ve bunun için olanaklarını değerlendirmektedir.
4. Belirlenmiş olan hedeflere ulaşmak için gerekli eğitimin alınması: Kişinin iş gelişimi amacıyla dahil olduğu örgüt ve kendi olanaklarıyla geliştirme programlarına kuralara katılım safhasıdır.
5. Kişisel ve mesleki gayelerle geliştirme hususundaki etkinliklerin birleştirilmesi: Bu aşamada bireyin dengeye ulaşabilmesi için aldığı eğitimi örgütün yararı için kullanması söz konusudur.

### **3.6. İş Yaşam Çatışması Kavramı**

#### **3.6.1. Çatışma Kavramı**

Genel anlamıyla çatışma, kişinin hem kendisi hem de iki veya daha fazla birey ve grup arasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan anlaşmazlık olarak tanımlanabilir. Çatışmayla ilgili tanımlamalar farklı olsa da, çatışmanın temel unsurları anlaşmazlık,

zıtlama, uyumsuzluk, ters düşme, bireysel farklılık, algılama farklılığı ve mücadeledir. Kısaca çatışma, karşılıklı ilişki halini alan kişiler ya da gruplar arasındaki uyumsuzluk durumu olarak tanımlanabilir (Doruk, 2008: 4).

İnsan doğasının ve insanlar arası etkileşimin çeşitliliği nedeniyle, çatışma da insandan insana, durumdan duruma değişiklik göstermektedir. Her bir insanın kişilik yapısı, yaşamı süresince sürekli olarak etkilendiği çevresel koşullar, edindiği deneyimler, geliştirdiği değer, tutum ve davranışlar, ihtiyaçlar, amaçlar ve beklentiler, insan etkileşimini, dolayısıyla bu etkileşimden oluşan çatışmaları şekillendirir ve farklılaştırır (Eroğlu, 2006: 57).

Çatışma bir bakıma da, ferdin kendi içinde kendisiyle giriştiği bir iç mücadeledir. Buna göre her karşı koyma ve çelişki durumu bir çatışma halinin varlığını gösterir ve çatışma hali kendini üç boyutta gösterir (Küçükusta, 2007: 56).

- **Zamana Bağlı Çatışma:** Alanlar içinde üstlenilen rollerin gerektirdiği zamanların çakışması, bir role diğerinden fazla zaman ayrılması. Örneğin, iş bitiminde fazla mesaiye kalmak zorunda olmak ve aynı gün akşamında ailenin önem verdiği bir etkinliğe katılamamak.
- **Gerginliğe Bağlı Çatışma:** Alanlardan birinde ortaya çıkan stresin, diğer alan geçildiğinde olumsuz etki yapması. Örneğin aile içindeki bir tartışma nedeniyle işe odaklanma zorluğu çekilmesi veya aksine, işteki başarısızlığın getirdiği gerginliğin aile bireylerine yansıtılması.
- **Davranışa bağlı Çatışma:** Alanlarda üstlenilen rollerin getirdiği davranış şekillerinin, alan geçişlerinde de sürdürülmesi sonucu ortaya çıkan çatışma. Örneğin, işte mesafeli ve sert olmak zorunda kalan bireyin bu tutumunu evde de sürdürmesi veya evde yumuşak huylu olan bireyin ciddiyet isteyen işte tutarsız davranması.

### 3.6.2. İş ve Aile Yaşam Alanları

Çalışan bireyin yaşamının yaklaşık 1/3' ü iş ortamında geçmektedir. Bu zaman dilimi insan ömrünün önemli bir bölümüdür ve bu bölüm içindeki etkileşimlerin çalışanda ortaya çıkaracağı yeni durumların, çalışma zamanlan dışındaki alanlan etkilemesi kaçınılmazdır. Çalışan bireyin aynı anda üstlendiği işgören, ast, eş, ebeveyn vb. rol sayılan arttıkça, çatışma olasılığı da artacaktır. İş yaşamının olumlu ya da olumsuz iz düşümleri ile etkilenen iş dışı/aile yaşamının birçok araştırmada bireyin

yaşamında “merkezi ilgi odağı” olan iş yaşamıyla sürekli bir çatışma olacağı da muhakkaktır (Keser, 2007: 223).

Araştırmacılar, iş ve aile olarak yaşamın ikiye bölünen insana, iki ayrı yaşam alanı belirlemiş ve bu alanlarda bireyin değişik durumlarda değişik roller üstlendiğini, bu rollerin gerektirdiği sorumluluk ve beklentilerin yoğunlaşmış zorlamasıyla ortaya çıkan uyumsuzlukların da çatışmaları yarattığını kanıtlamaya çalışmışlardır (Greenhaus vd., 2003).

Çalışanların iş ve aile yaşamı arasında sağlıklı bir denge kurarak bir yandan iş yaşamında verimli çalışmalar öte yandan özel yaşamlarında ailelerine daha fazla zaman ayırarak mutlu olmalarının pek de kolay olmadığı görülmektedir. Bunun sebebi ise, iş ve aile yaşam alanlarının sürekli değişken yapıda olmasıdır. Bu değişkenliğin kişinin yaşamında çatışma yaratma olasılığı oldukça yüksektir. Çatışmanın kaçınılmaz olduğu durumda ise çatışmanın yönetilmesi gerekmektedir (Efeoğlu, 2006).

Örgütlerin açık sistemler oldukları göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların aile ve iş- yaşam alanlarını şekillendiren unsur ve süreçler Tablo 2’de gösterilmiştir:

**Tablo 2. İş ve Aile Yaşam Alanları**

İş Yaşamı	Aile Yaşamı
<ul style="list-style-type: none"><li>• Örgüt Amaçları</li><li>• Örgüt Kültürü</li><li>• Örgüt Yapısı</li><li>• Yöneticilerin Tarzları</li><li>• İş Süreçleri</li><li>• Yönetim Sistemleri</li><li>• İş Tanımları</li><li>• İş Gereklilikleri</li><li>• İş Standartları</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Biyolojik Özellikler</li><li>• Psikolojik Özellikler</li><li>• Ekonomik Özellikler</li><li>• Toplumsal Özellikler</li><li>• Hukuki Özellikler</li></ul>

**Kaynak:** Efeoğlu, 2006: 52

İş ve aile yaşamında üstlenilen rollerin gerektirdiği sorumluluklar neredeyse kişinin tüm yaşamını kontrol eder. Ancak bu sorumlulukların aynı zamanda yerine getirilmesi gerektiği zaman, kişi hayatının belki de en önemli çelişkisini iş rolü ve aile rolü arasında yaşamaktadır. Genel olarak çatışma birden fazla ve karşıt olan motiflerin aynı anda faaliyette bulunmasından doğan durum olarak da tanımlanabilir

(Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3). Çatışmanın kökeninde kişilerin toplumdaki üstlendikleri rollerin bulunduğunu fark eden araştırmacılar, rol çatışmasını iş ve aile alanlarında eş zamanlı ve karşılıklı olarak gelen rol baskılarının yarattığı uyumsuzluk olarak da açıklamaktadırlar (Williams, 2004: 1).

### **3.6.3. Müdahale**

İlgili yazın tarandığında, araştırmalarda conflict = çatışma sözcüğüne, müdahale kavramını açıklamak üzere “karışmak, engellemek, yoluna çıkmak” anlamlarını taşıyan “interference” veya “intervention” sözcüklerinden daha fazla yer verildiği görülmektedir (Greenhaus vd., 2003). Müdahale ile anlatılmak istenen; sorumluluk ve rollerin karışması, birinin diğerine olumsuz etkisi, birindeki rollerin diğerindeki rolleri yerine getirmekte engel yaratmasıdır.

Müdahale kavramı, beklenti, sorumluluk veya zorunluluklarla, iş-aile-özel yaşam alanları arasındaki geçiş veya etkilemeleri tanımladığı için, her müdahale çatışmayla sonuçlanmayabilir. Müdahale durumlarında çatışmanın ortaya çıkması için stres, tükenmişlik, motivasyonsuzluk, tatminsizlik, zamansızlık, depresyon vb. gibi birçok olumsuz faktörün ortaya çıkması gereklidir. “Denge”, dengesizlik ve uyumsuzluğun çözümü olarak “çatışma”dan doğduğu için, araştırmacıların denge sorununa kökenden yaklaşımları mantıklıdır.

İş-yaşam dengesi kavramının özünde, iş ve iş dışı olmak üzere çalışan bireylerin iki önemli yaşam alanının bulunduğu ve çatışmaların, bu alanların bireye yüklediği rollerde ortaya çıktığı görülmektedir. Çatışmaların kaynağında her iki alanın belirleyicilerinin birbirlerine veya bireye müdahalesi bulunmaktadır (Greenhaus vd., 2006: 72). Müdahale işin aileye müdahalesi ~ work to family; ailenin işe müdahalesi = family to work olmak üzere 2 yönlüdür.

### **3.6.4. İş-Yaşam Çatışması**

Profesyonel hayatta çalışan evli kadınlarla çalışan çiftlerdeki sayının hızlı biçimde çoğalması örgüt davranışı sahasında da iş aile çatışmalarındaki ilginin artmasının sebebi olmuştur.(Kossek ve Ozeki, 1998: 139 ; Kasper vd., 2005: 441; Winslow, 2005: 729). Günümüz dünyasında kadınların iş gücüne olan katkılarındaki artışla, evde ailesiyle olan ilişkileri negatif etkilenebilir duruma gelmiştir.

Bireylerin yaşamında iş ve aile birbirine bağlı mühim iki unsurdur. Bu mühim iki unsurun arasında değişik sebeplerle dengeyi kuramayanlar iş yaşam çatışmasını



yaşayacaklardır. Konuyla ilgili literatürde temel alınmakta olan tanımlama Greenhaus ve Beutell tarafından yapılan tanımlamadır. Buna göre esas olarak iş yaşam çatışması “iş yaşam alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiriyle uyumsuz olması durumu” olarak tanımlanabilir (Voydanoff, 2004 : 398).

### **3.7. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları**

İş ve yaşam arasındaki dengesizliğin birey ve örgüt açısından çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Önceki çalışmalar iş-yaşam dengesizliğinden en çok çalışan kadınların etkilendiğini göstermektedir. Bu dengesizliğin nedeni ise çalışan kadınların birden fazla rol ve aile sorumluluğu üstlenmeleridir (Küçükusta, 2007: 245).

İş-yaşam dengesizliği ile ilgili karşılaşılan sorunlarla baş edebilmek hem bireylerin hem de örgütlerin çabalarıyla mümkün olabilmektedir. Birey bu dengesizlikle etkin olarak mücadele edebilirse yaşadığı çatışma azalabilmektedir (Rotondo vd., 2003: 278). Örgütler de bireylerin sorunlarına yönelik çözüm önerileri geliştirmelidirler.

Bu yönde örgüt kültürünün çalışanların özel yaşamıyla ilgili yaklaşım ve tutumları da çok önemlidir. Örgüt, çalışanın yaşamının her aşamasında yanında olduğunu hissettirerek bu dengesizliği minimum seviyeye indirmesine yardımcı olabilmelidir. Özellikle kişinin iş yaşamında birçok şeyi paylaştığı lideri/yöneticisi de önem arz etmektedir. Yöneticinin desteği iki noktadan ön plana çıkabilir. Bunlar; çalışanların sorunlarını anlayarak onlara duygusal destek vermek ve kişinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde işine yardımcı olmak ve tavsiyelerde bulunmak (Vatansever, 2010: 218-220).

İş Yaşam Dengesizliğinin sebep olduğu sıkıntıları yaşam alanında ve iş alanında yarattığı sıkıntılar olarak iki ana başlık altında toplanabilir.

#### **3.7.1. Yaşam Alanındaki Sıkıntılar**

İş Yaşam dengesizliğinin bireylerin yaşamında yarattığı sıkıntılar ise psikolojik sıkıntılar, psikomatik sıkıntılar, ve bireyin kendine ayırdığı zamandan duyduğu tatminsizliktir.

##### **3.7.1.1. Psikolojik Sıkıntılar**

Stres, tükenmişlik, depresif duygu durumu, yalnızlık hissi ve huzursuzluk, suçluluk duygusu, yaşam doyumunda azalma ve kaygıdır.

Stres, bedenin her türlü uyarana karşı uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepki şeklinde tanımlanır (Selye, 1983). İş ve yaşam arasındaki dengesizlik yaşamımızda büyük bir sıkıntı kaynağı olarak oraya çıkar (Frone, 2000). İş ve yaşam rolleri kişilerin kimliklerinin vazgeçilmez iki parçası olarak kabul edildiğinden, bunların arasındaki dengesizlik stresin yoğun bir şekilde yaşanmasına sebep olabilir (Frone, 2000). Bir diğer sıkıntı tükenmişliktir. Tükenmişlik kişinin yoğun bir şekilde stres yaşaması sonucunda ortaya çıkan, kişide gerginlik, sinirlilik ve bitkinlik hissi gibi duygular yaratan ve onun diğerlerine karşı duyarsız, alaycı ya da katı tutumlar geliştirmesiyle sonuçlanan bir süreç şeklinde tanımlanır (Igodan ve Newcomb, 1986: 4-7). Depresif duygu durumu ise kişilerin hayata karşı ilgilerinin azalması, hiçbir şeyden zevk almama durumu olarak tanımlanabilir. Depresif duygu durumu beraberinde yalnızlık hissini, huzursuzluğu beraberinde getirir. Farklı gruplarla yapılan birçok çalışmada iş yaşam dengesizliğinin hem doğrudan hem de dolaylı olarak depresif duygu durumuna yol açtığı bulunmuştur (Fronevd., 1992: 65-78).

Psikolojik sıkıntılardan bir diğeri suçluluk duygusudur. İş Yaşam dengesi bağlamında suçluluk duygusu, kişinin toplum tarafından öngörölmüş cinsiyet rollerini yerine getirmekte başarısız olduğunu algıladığında ortaya çıkabilir (Chapman, 1987: 30-37). Psikolojik bir sıkıntı olan yaşam doyumunda azalmanın ise literatürdeki iş yaşam dengesizliğiyle ilgili çalışmaların incelenmesi şeklinde yapılan meta-analiz çalışmasında, iş yaşam dengesizliği ile yaşam doyumunda azalma arasında kuvvetli ve negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur (Kossek ve Ozeki, 1998: 139- 148). Daha önce de belirtildiği gibi kişilerin değer verdikleri şeyleri yapamamaları durumunda tatminsizlik ortaya çıkabilir. Bu nedendir ki iş yaşam arasındaki dengesizlik, kişilerin yaşamlarında değer verdikleri şeyleri yapabilmelerini engelleyerek yaşam doyumlarında azalmaya neden olabilir (Perrewevd., 1999:318-326). Kaygı (anksiyete) ise hayattaki bazı deneyimlerin tetiklediği korku olarak tanımlanabilir.

### **3.7.1.2. Psikomatik Sıkıntılar**

Stres ve kaygı gibi psikolojik faktörlerin büyük ölçüde neden olduğu gerçek fiziksel hastalıklardan oluşmuş bozukluklardır. Birçok çalışmada, iş aile dengesizliğinin bitkinlik, tansiyon gibi psikomatik rahatsızlıklarda artışa sebep olduğu tespit edilmiştir (Allen vd., 2000: 278-308).

### **3.7.1.3. Bireyin Kendine Ayırdığı Zaman Tatminsizliği**

Günümüzde bireyler iş ve aile hayatlarını idame ettirme çabası içindedir. Kısıtlı olan zamanı verimli kullanmak adına ayrıca çaba göstermektedirler. İş ve yaşam gereksinimleri yerine getirmeye çalışırken birey kendisine özel zaman ayıramadığının farkına vardığında (örneğin uzun zamandır almayı planladığı bir kıyafeti zaman ayırıp alamama durumu ) mutsuzluk, memnuniyetsizlikle karşı karşıya kalacaktır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda bireyler kendilerine ayırdıkları zamanın iş yaşam dengesi için önemli olduğunu söylemişlerdir. Fakat yine bu bireyler kendileri için kişisel zaman bulmada güçlük yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Foster ve Mackie, 2002).

### **3.7.2. İş Alanındaki Sıkıntılar**

İş Yaşam dengesizliği bireylerin iş hayatlarında da bazı sıkıntılara yol açmaktadır. İşe devam etmeme isteği, işten ayrılma eğiliminde artış, iş tatmininde azalma, çalışılan kuruma olan bağlılıkta azalma, motivasyonda düşüş, takım çalışması isteğinde azalma, iş performansında düşüş gibi sıkıntılara yol açmaktadır.

İşe olan devamsızlık, işe gelmeme, işe geç gelme ya da işten erken ayrılma isteği olarak ifade edilebilir (Boyarvd.,2005: 457-472). Genelde işe devamsızlık; bu davranışa yol açan sebep, zamanlaması, tekrarlanma sıklığı ve meydana geldiği sosyal ortama bağlı olmakla birlikte, işe devamsızlığı; “işyerinden kaçış” olarak tanımlayanlar vardır (Hanebuth, 2005: 1).

Bireyler özel işlerine zaman ayıramadıkları için günlük yapmaları gereken işleri için iş zamanından çaldıkları zamanla gerçekleştirmeye çalışabilirler. Bir çalışmada küçük çocuğu olan bireylerin daha fazla işe geç gelme erken ayrılma durumları gösterdiği ortaya çıkmıştır (Koslowsky, 2000). Bireyler gerek zaman bakımından gerekse stresi azaltmak adına mevcut işlerinden vazgeçebilmektedirler. Aile yaşamları iş yaşamlarından daha baskın olan bireyler iş bırakma eğiliminde olabilirler.

Bireylerin iş yaşam dengesizliği ile beraber iş tatmininde ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarında azalma meydana gelebilir. İş tatmini, kişilerin işlerinden hoşlanma ya da hoşlanmama düzeylerine ilişkin tutumlarıdır. İş ve yaşam arasındaki dengesizlik ve iş tatmini arasındaki inceleyen çalışmaların çoğu, dengesizlik arttıkça , iş tatminin azaldığı sonucunu destekler (Bruck vd., 2002: 336-353).

Kuruma olan bağlılık ise kişinin belirli bir kuruma karşı duyduğu bağlılık hissi, kurumla kendini özdeşleştirme düzeyidir (Mowdayvd., 1982). Birçok çalışmada iş ve

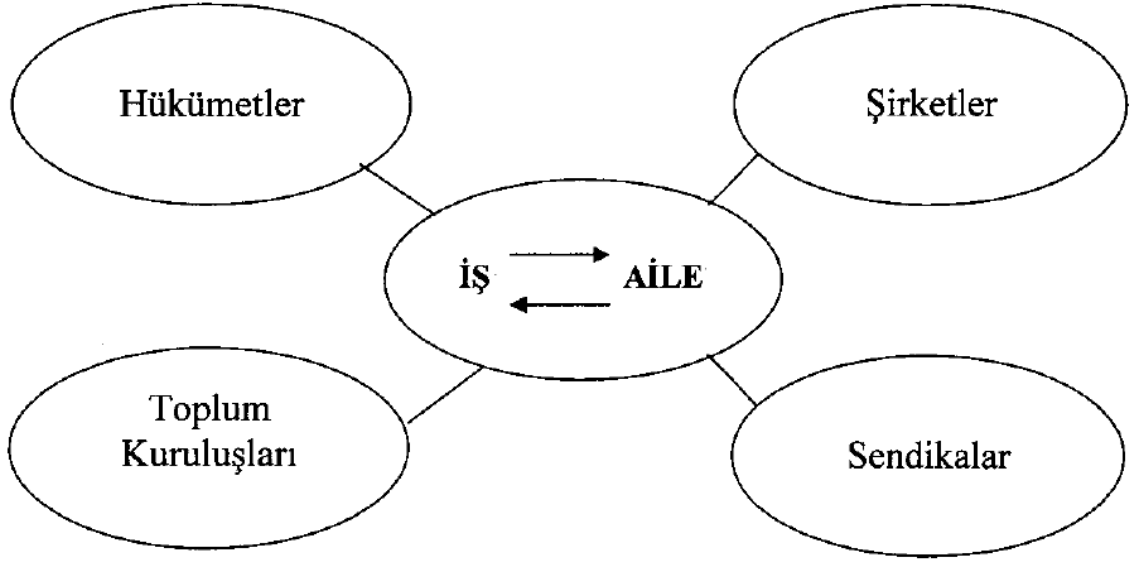
yaşam dengesizliği arttıkça, kuruma bağlılığın azaldığı sonucuna varılmıştır (Netemeyer, vd., 1996:400-410; Good, vd., 1988: 295-314).

### **3.8. İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Gerekli Destekler Ve Kaynaklar**

İş ile aile sosyal, ekonomik yapıların odağındadır. Bu sebeple aile çekirdeği içerisindeki sosyal ile ekonomik açıdan değişiklikler sadece bireyler ile ailelerini değil, örgütsel anlamda firmaları, topluma yön vermekte olan kuruluşlar, sendikalar ile hükümetleri de ilgili hale getirmektedir. Yaşam dengesini sağlayabilmek yalnızca bireylerin vazifesi değildir. Örgütlerin de kendilerine tesir edecek olan söz konusu mücadelede bireylere ve ailelerine destek olacak programlar ile politikalar geliştirmeleri zaruridir.

İş ile yaşam politikaları iş görenlerin, iş hayatları ile aile yaşantılarını, iş yerlerinin dışındaki kişisel, sosyal yaşamlarını ve bakım sorumluluklarını birlikte sürdürebilmeleri adına üretilmekte olan politikalarlardır. Söz konusu tarif evlatlık, annelik, yaşlı ebeveyn bakımı, işgören destek konuları ve çocuk bakımını da kapsamaktadır. İş ile yaşam dengesi politikaları, iş görenler adına aileleri ile işleri ve kişisel hayatlarını etkin bir biçimde birleştirmeyi başarmalarına yardımcı esnek düzenlemeler içerdiğinden; işverenler adınaysa, deneyimli, yetenekli iş görenleri elde tutmayı sağlamış olduğu, üretim ile kaliteyi artırdığı, maddi kayıplardan firmayı koruması sebebiyle yararlanan mühim programlardır ([www.worklifebalance.ie](http://www.worklifebalance.ie)).

Şekil 1’de görülmekte olan etkileşim şemasında bulunan kurum ile kuruluşların, günümüzün iş, aile gerçeklikleriyle politika ile pratikleri arasındaki açıkları kapatabilmek amacıyla devamlı diyalog ile işbirliği içerisinde olmaları gerekir; zira şemada bulunan öğelerden hiçbirisi söz konusu sorunu yalnız çözme kabiliyetine sahip değildir (Bailyn vd.,2001: 2).



**Şekil 2. İş-Aile Sorumluluklarına Sistemik Yaklaşım**

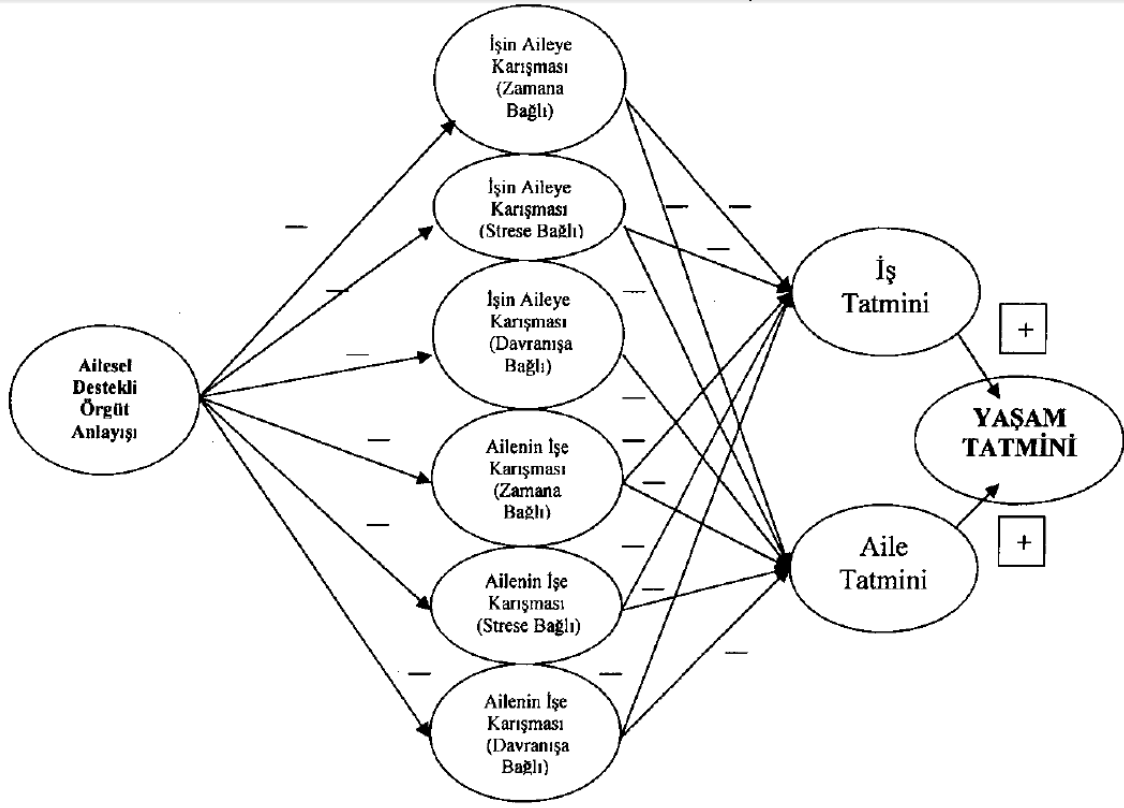
**Kaynak:** Bailyn vd., 2001.

### **3.8.1. Örgütsel Destek ve Kaynaklar**

Örgütsel destek, bir örgütteki personelin örgüte olan katkılarının bilincinde olmaları ve personellerin refahına önemiyet vermesidir. Örgütsel destek, yalnız insan kaynaklarının önemiyetinin bilincindeki örgütlerde bulunacak özel bir anlayışın olmasını gerektirir. Söz konusu anlayışa sahip örgütlerde insanların yapmış oldukları destekler dikkate alınmasından ve refah düzeyinin artırılmasından dolayı personel söz konusu durumdan büyük mutluluk hisseder. İnsan kaynaklarının makinelerden daha mühim görülmediği örgütler içinde, örgütsel katkının sağlanması mümkün gözükmemektedir (Akın, 2008: 142).

Örgütsel destekler ile kaynaklar, iş görene hükümet, toplum kuruluşları, işveren ile sendikalarca verilen yasal, manevi, maddi haklardan, eğitim faaliyetlerinden, destek programlarından, yönetici ile işyeri arkadaşları desteklerinden, sağlanan zamansal çalışma kolaylıklarından meydana gelmektedir. Teşekkürlerde söz konusu olan sosyal destek; idarecilerden, sosyal yardım personellerinden ya da profesyonel danışmanlardan sağlanabilmektedir. Stresli şekilde çalışanların işteki faaliyetlerinin devamı, söz konusu çalışmaların etkin biçimde uygulamaya konulmalarına bağlıdır. Bununla birlikte, sosyal destek faaliyetlerinin başarıları için, söz konusu hizmetin bütün çalışanlara eşit biçimde sunulması gerekir (Ekinci ve Ekici, 2003: 110). Aile Destekli Örgüt Anlayışı, işin ailelere karışması ya da ailelerin işe karışmaları gibi çatışma oluşturan durumlarda

çatışma ihtimallerini azaltarak, iş ile aile tatminlerini, dolayısıyla yaşam tatminlerini artırmaktadır (Lapierre vd., 2008: 93; Ailen, 2001: 432).



Şekil 3. Aile Destekli Örgüt Anlayışı Modeli

Kaynak: Lapierre vd., 2008.

### 3.8.1.1. Örgütsel Destek Programları

Örgütsel destek programları; Esneklik programları, aile dostu programlar ile ücreti kesilmiş çalışma saatleri şeklinde 3 temel başlık altında toplanabilmektedir (Blair ve Wharton, 2002: 823).

#### 3.8.1.1.1. Aile Dostu Programlar

Çift kariyerli eşlerin sayılarının artışına bağlı şekilde iş-aile ile bireysel alanlarda, bilhassa İş ile aile alanları arasında eş zamanlı istekler ve baskılar sebebiyle stres ile gerilim unsurları ön plana çıkar (Parasuraman vd., 1992:339). Bu alanlarda aile dostu programların gerçekleştirilmeye başlanması üzerine, söz konusu programların çatışmalar, iş tatminleri, aile tatminleri gibi kavramları nasıl etkiledikleri araştırılmış ve

neticede aile dostu olan programların iş-aile çatışmalarını azalttığını ispatlamıştır (Frye ve Breaugh, 2004: 218).

Çalışma yaşamının meydana getirdiği problemler sebebiyle ailelerin desteklenmesi olguları endüstriyel kapitalizmin tarihinde eskidir. 19. yüzyılda fabrikalar birtakım hallerde tamamıyla aileler ile doldurulmuş, ailelerin çalışamayan üyeleri çocuklar içinse bakım ile destek hizmetleri sunulmuştur. Söz konusu durum 20. yüzyılda işgücünde yer alan erkek sayılarının artış göstermesiyle değişmiş, kadınlar ile çocukların durumları tekrardan gündeme gelmiştir. Bu dönemlerde erkek ekmek kazanan kimseye, kadın çocuklarla ilgilenen ev hanımlarına dönüşmüştür. 20. yüzyılın ortalarından başlayarak işgücündeki kadın çalışanlarının sayılarının artışıyla beraber, aile yapılarının değişimleri içerisinde erkekler de iş ile aile zaruretleri arasındaki gerilimleri kadınlar ile aynı ölçüde olmasa bile yaşamaya başlamışlardır. Yapılan araştırmalar çalışan erkeklerin çocukların bakımları, babalık ile aile idaresi hususlarında problemleri kadınlar ve anneler ile paylaşmaya başladıklarını ortaya koymaktadır (Glass ve Estes, 1997: 290). Aile sorumlulukları ile iş yükümlülükleri arasında denge oluşturmaya çalışan iş görenin yüz yüze geldikleri sorunlara örgütsel biçimde destek olmak gayesiyle, bilhassa hizmet vermiş olduğu örgütçe sağlanan haklar ile destek programlarını kapsayan konular Tablo 3'te listelenmiş durumdadır:

**Tablo 3. Örgütler Tarafından Sağlanabilecek Aile-dostu Düzenlemeler**

<b>Ailevi Nedenlerle İşten Ayrılma</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Acil izin (çocuğun hastalığı veya problemi olduğunda): Ücretli özel izin, ücretsiz özel izin, hastalık izni veya geri döndükten sonra mesaiyle geri ödeme koşullu izin</li><li>● Doğum izninin kademeli periyotlarla ücretli olarak veya ücretsiz uzatılması</li><li>● Ücretli veya ücretsiz babalık izni</li><li>● Ücretli veya ücretsiz anne-babalık uzatma izni</li><li>● Kariyer molaları</li><li>● Yaşlı akraba bakım izni</li><li>● Ailevi nedenlerle uzatılan diğer izinler</li></ul>
<b>Ailevi Nedenlerle Değişen İş Düzenlemeleri</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● 4,5 gün veya daha fazla azaltılmış çalışma zamanı</li><li>● Haftalık Esnek Çalışma Zamanı</li><li>● Belirlenmiş Zaman Kontratları</li><li>● İşgörenin inisiyatifinde olarak full-time'dan part-time'a geçici veya kalıcı olarak geçiş</li><li>● Meslek paylaşım şemaları</li><li>● Ailevi nedenlerle evde çalışma</li></ul>
<b>Çocuk ya da Yaşlı Bakımına Yönelik Servisler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● İş yerinde veya dışında sağlanan bakım ve hemşirelik hizmetleri</li><li>● Çocuk bakımı için maddi yardım veya voucher</li><li>● Tatillerde çocuk izni</li><li>● Emzirme izni ve kolaylıkları</li><li>● İş yeri anne-baba destek grupları</li><li>● Yaşlı akrabaların bakımı için maddi yardım</li><li>● İş yerinde ailevi nedenler için kullanılmak üzere iletişim desteği</li></ul>
<b>İlgili Bilgi ve Eğitim</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Personeli destek politikaları ve kullanımı hakkında aktif olarak bilgilendirme</li><li>● Ek destek bilgisi (yerel çocuk bakım hizmetleri vb.)</li><li>● Annelik izni sırasında kontakt ve destek</li><li>● Kariyer molaları sırasında kontakt</li><li>● Yenileme, eğitim ve işe dönüş hazırlık kursları</li></ul>

**Kaynak:**Küçükusta, 2007: 35



### 3.8.1.1.2. Esneklik Programları

Bu programlar iş görenlerin yaşamına daha iyi denge oluşturması ve böylelikle üretkenliğin de artırılması hedefiyle geliştirilmektedir. Esneklik programları esnek mekân, esnek zaman sıkıştırılmış hafta ile ücretleri kesilen çalışma biçimleri şeklinde sınıflandırılabilir. Bu çeşit programlar, örgütlerdeki iş görenlerin kariyerleri ve performanslarına bir zarar vermeden çalışma koşulları ve zamanı konularında seçim yapabilme şansları sunmaktadır (Ayçan vd.,2007: 76).

• **Esnek Zaman:** “Bilinen çalışma biçimlerinden, esnek yönetim anlayışlarının bir tezahürü şeklinde son senelerde esnek çalışma saatleri modeli (flextime) usulü geliştirilmiştir. İlk uygulama 1967 senesinde F. Almanya’da “Messerschmidt Bolkow Blohm” firmasında gerçekleştirilmiştir. Yaklaşık olarak 35 senelik geçmişi olduğu bilinmekte olan bu çalışma metodu geçen zaman zarfında geliştirilip mühim ilerlemeler olmuştur. Hali hazırda gelişmiş olan batılı devletlerde özel sektörlerin yaklaşık % 30’nun, kamu sektörlerinin ise yaklaşık % 50’sinin söz konusu metodu tercih etmiş olduğu bilinmektedir. Esnek çalışma saatleri modeli; çalışanların, çalışma zamanlarını ve zamanını, işletme idaresinin öngörüsüyle birlikte dilediği biçimde belirleme olanağının bulunmuş olduğu bir çalışma düzenidir. Çalışanlar tam gün olarak çalışma düzeninde firma idaresinin tespit ettiği saatlere uymak zorundayken, esnek çalışma saatleri düzenlerinde belli zaman periyodlarında bulunan çalışma zamanlarına bağlı kalmak şartıyla işe başlama ile bitiş saatlerini kendileri ayarlayabilirler. Örnek verecek olursak; haftada 5 gün ile 40 saatlik çalışma zamanı, kendilerine verilen esneklikler içinde, çalışanlarca istenildiği biçimde düzenlenebilmektedir” (Ergenç, 2006: 1).

Uzun çalışma zamanlarının iş ile aile çatışmalarına sebep olduğu, bununla birlikte aile işlerinde bulunan zaman yokluğunun bilhassa çalışan annelerde sigara ile alkol bağımlılıkları gibi problemlere sebep olduğu bilinmektedir (Frone, 1999: 284). Zaman darlığının evlilik dayanışması ile tatminiyle bağlantısı net bir şekilde açıklanamamış olsa bile birtakım araştırmalar anne babalardaki zaman darlığının çocukların mutluluklarını olumsuz olarak etkilediğini ortaya koymaktadır (Glass ve Estes, 1997: 295).

Zaman esnekliklerinin iş ile yaşam dengesinin üzerine etkilerinin irdelendiği bir çalışmada; cinsiyet, ücretli saatler, evlilik durumları gibi değişkenler de göz önüne alınıp neticeler karşılaştırıldığında, zaman esnekliklerinin iş ile yaşam dengelerinin

gelişmesi ile bağlantılı olduğu ve ailevi, kişisel ve örgütsel olan perspektiflerde pozitif etkileri oldukları ispatlanmıştır (Hill vd.,2001: 55).

Diğer bir çalışmada ise, zaman esnekliklerinin iş ile aile çatışmasıyla ters orantılı oldukları, kısacası zaman esneklikleri arttıkça iş ile aile çatışmalarının azaldığı, iş tatminlerinin arttığı gözlenmektedir (Breugh ve Frye, 2007: 49). İş hayatında zaman esnekliklerinin birey ile ilişkilerde olduğu aileleri üstünde doğrudan pozitif etkileri vardır. İş görenlere tanınmış olan sosyal haklar ile sağlanan katkılarla gelişen iş gören örgüt bağlantıları, esnek süre gibi geniş kabul edilen uygulamalar ile iş görenlerin yaşam alanlarında bulunan ve yükümlülükleri olan aile bireyleri ile münasebetlerinde daha çok tatmin olmasına imkân sunmaktadır. Bunun doğal neticesi olarak, iş gören işi ile yaşamı arasında var olan dengeler hususunda daha az zorlanmaktadır.

• **Esnek Mekan/Tele Çalışma:** Çağımızda çevremizde gördüğümüz pek çok teknolojik bakımdan gelişim, iş ile iş yapılan yerlerin özelliğini değiştirmiş; bilhassa ofis çalışanlarının işlerini ofis haricinde de yürütebilmelerini kolay hale getirmiştir. İş adamlarının işleri ile ofisleri trenlerde, uçaklarda sağlanan hizmetler ile hareketli duruma gelmekte olup, “boş zaman” ve “parmaklarının ucunda” sloganları cep telefonu firmalarının odak noktası olmakta; otel zincirleri, reklamlarında verdikleri kolaylıkları anlatırken “Ah! Güneş, deniz ile laptop” ifadesi kullanmaktadırlar. Evde, doğal biçimde işlerin yapılacağı, iş yeri haricindeki ilk akla gelen yer olur (Felstead vd., 2003: 3).

“Çalışanları evlerinden çalışmaya motive etmekte olan unsurların en mühimleri, özerklik arzuları, iş ile aile hayatlarında daha çok esneklik, işe gidip gelmenin azalmaları, alternatif olarak çalışma biçimleridir. Bununla birlikte gürültülü, hoşnut olunmayan birçok şeyin olduğu ofis ortamlarında çalışmanın yerine ideal biçimde düzenlenmiş ev ortamlarında çalışmak, çalışanların kendi hızlarında çalışmaları, ne herhangi birinin çalışanları bir şeye zorlamaları, ne de başkalarının zorlamalarına maruz kalmaları çok daha cazip olmaktadır. Çalışanların işyerlerinde yapmış oldukları işler, çalışmayla geleneksel işyerlerinden uzakta değişik bir yerde yapılacaktır. Çağımızın gelişen şirketleri; büyük bir bölümünü evde çalışmakta olanların meydana getirdikleri sanal olan organizasyonlardan, firmanın uzak bir bürosu olan uydu ofislere kadar değişik tele çalışma düzenlemelerine gereksinim duymaktadırlar. Tele çalışmaların üç ana biçimi vardır: Ev esaslı olan tele çalışma, tele merkez esaslı olan tele çalışma ile hareketli tele çalışma. Bunlar tele çalışanların veya şirketlerin gereksinimlere göre

“esnek tele çalışma” düzenlemesi olarak da isimlendirilmektedir” (Alkan ve Meşhur, 2007: 267).

**Tablo 4. Tele Çalışmanın Avantajları- Dezavantajları**

TELE ÇALIŞMANIN AVANTAJLARI		TELE ÇALIŞMANIN DEZAVANTAJLARI	
Çalışanlar Açısından	İşverenler ve Kurumlar Açısından	Çalışanlar Açısından	İşverenler ve Kurumlar Açısından
Esneklik ve özerklik	Artan verimlilik	Kurumsal zorluklar	Kurumsal yapı değişiklikleri
İşsizliğe bir alternatif	Yaşamkalitesinin artması	Takım çalışmasının zorlaşması	Donanım maliyetleri
Kişisel özgürlük	Ofis-mekan tasarrufu	Statü kaybı korkusu	Görev tahsis hataları
Bireysel çalışma	Çalışma veriminin artması	İşkolikliğe eğilim	Sendikaların olumsuz yaklaşımları
Masrafların azalması	İş ilişkilerinde esneklik	Terfi sorunları	Çalışan motivasyonu
İş problemlerinin azalması	Daha iyi müşteri hizmeti	Psikolojik problemler	Teknolojiye erişim problemleri
Yolculuk zamanının ve maliyetlerinin azalması	Motivasyonun artması	Sosyal izolasyon	Çalışanların işi istismar etme korkusu
Geliştirilmiş iş fırsatları	Maliyetin azaltılması	Teknolojik kaynakların eksikliği	Çalışanların izlenmesindeki zorluklar
Yerel faaliyetlere daha fazla katılım	Daha az devamsızlık	İş ve ev yaşamı arasında denge sorunu	Çalışanların kontrolü ve güveni
İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulması	Nitelikli işgücü	Aile sorunlarının şiddetlenmesi	Kurumsal deneyim eksikliği
		Meslektaşlardan izole olma	Sigorta, sağlık ve güvenlik sorunları

**Kaynak:** Alkan ve Meşhur, 2007: 267

Evde çalışmak, iş hayatında yükselen bir kavramdır; örnek olarak 1981 senesinde İngiltere’de 345.920 olan evde çalışanların sayısı 1998 senesine gelindiğinde zaman 680.612’ye yükselmiştir. Buna ilave olarak İngiltere’de bulunan işgücünün VSten çoğunun işinin bir kısmını evlerinden yaptıkları da bilinmektedir. Evlerde çalışmanın muhtelif tarifleri mevcuttur; ancak geniş manasıyla “işgörenin evlerinden

yürütülen ücretli iş” tarifi kullanılabilir. İş görenlerin ücretli yaptıkları işlerini evlerinden de yapabilmeye olgusuna, kendi işlerini yapan kişiler “evden çalışma” gibi yeni olgular katılabilir; söz konusu çeşitlilik, evde yapılmakta olan işlerin sosyo-ekonomik spektrumunda farklılıklarının artış gösterebileceğini göstermektedir. Evde çalışan insanlar yetenek, cinsiyet ile gelir açısından değişik demografik gruplar meydana getirirler. Buna ilave olarak evde çalışmakta olanların hepsi kişisel, sosyal, zamansal ile ruhsal sınır geçişlerini başarı ile yapamayabilirler; zira evde çalışma ya da uzaktan çalışma ile beraber meydana gelen potansiyel güçlükler ve gerilimler de mevcuttur. Evde çalışma iş ile aile alanlarının arasında bulunan sınırların geçirgenliğini artırdığı için iş ile aile zamanlanmasında önceliklerin değişmelerine ve muhtelif güçlüklerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Crosbie ve More, 2004: 223-224).

• **Sıkıştırılmış Hafta:** İş görenlerin yasal biçimdeki haftalık çalışma saatlerini hafta içi günlere yayarak, toplam çalışma zamanlarını 5 günden daha az bir zamanda tamamlama imkanıdır (Blair ve Wharton, 2002: 823). İşgücü zamanlamaları ücret, yaşam kaliteleri, iş kaliteleri, işin yapısı, aile ile başka boş zaman faaliyetlerine olan etkileri sebebiyle örgütler ile iş görenler adına çok önemlidir. Diğer taraftan zamanlama, örgütlerdeki işçi maliyetleri, üretimlerdeki sonuçlar ile servisler adına da önem taşımaktadır. Emek maliyetleri birçok örgütte en mühim giderdir ve etkili zamanlama emek maliyetlerini düşürebileceğinden çok önemlidir. Zamanlama, bireysel dinlenme gereksinimi, günlük ya da haftalık olan molalar, hizmet depolanmanın mümkün olmayışı, çalışma kanunları düzenlemeleri, kıdem ile bireysel tercihler gibi çeşitli değişkenler sebebiyle güç bir mevzudur. Yapılan matematiksel çalışmalar neticesinde, minimum maliyetler ile optimum çözümler üreterek, haftada 4 günlük çalışma zamanlarının mümkün olduğu anlaşılmaktadır (Alfares, 2003: 67).

#### **3.8.1.1.3. Ücreti Kesilen Çalışma Saatleri**

Gönüllü ücret kesimleri, karşılığında iş görenlerin ailevi veya özel sebeplerle çalışma zamanlarını azaltmalarınıdır. Örgütlerde en geniş uygulaması part-time biçimidir. Yeni gelişmekte olan bir uygulama da mesai paylaşımlarıdır.

• **İş Paylaşımı:** Tam gün çalışmayı gerekli kılan bir işin, aralarında anlaşan iki kişice yerine getirilmesi durumudur. Sorumlulukları ile yapılan iş karşılığında elde edilen ödüller ile kazançların da iki kimsenin arasında paylaşılmasını düzenleyen

çalışma şeklidir. Part-time biçimde çalışmanın bir türü olarak da kabul görmektedir (Ergenç, 2006: 1).

• **Part-time:** Amerikan İş İstatistikleri Bürosu'nun aylık yayınlarında full-time ile part-time çalışmanın arasındaki resmi olan sınır haftalık 35 saatten oluşmaktadır. Bu net tarifile haftada 35 saatten az çalışan iş gören part-time iş gören biçiminde kabul görmektedir (Nardone, 1986: 13). En geniş çalışma biçimlerinden birisi olan part-time ilk görüşte öğrenciler, ev kadınları, emekliler ile az çalışmaktan memnun kalan değişik grupların seçimleri gibi görülebilmektedir. Söz konusu açıklama 1960'lara kadar kabul görmüş olmasına karşın, artık part-time olarak çalışma biçiminin yaygınlaşma nedeninin gerçekte işverenlerin emek maliyetlerini düşürmeyi arzu etmeleri bilinmektedir. Part-time çalışan insanlar, gönüllü ve gönülsüz olmak kaydıyla ikiye ayrılmaktadırlar. Bu sebeple, konuyla alakalı yapılan araştırmalarda işgücü arzından ziyade iş taleplerinin irdelenmesi part-time kavramının gerçek gelişim sebeplerini açıklayabilmektedir (Tilly, 1991: 10).

The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)'in ortaya koyduğu esnek çalışmayla alakalı araştırmalarda elde edilen neticeler göre, çalışmaya katılan 602 kadının % 71'i; 591 erkeğin % 38'i part-time biçimde çalışmaktadırlar (CIPD Survey Report, 2004: 7).

### **3.8.1.2. Yönetici Desteği**

Örgütsel destek konularıyla alakalı çalışmalar oluştururken çalışmalarını aile dostu programların etkileşmelerine yönlendiren ilk araştırmacılardan Thomas ve Ganster (1995), bir destek idarecisini “işin gerekliliklerini, ailenin sorumlulukları ile bağdaştırmak amacıyla değiştiren insan olarak tanınmışlardır.” (Frye ve Breugh, 2007: 199). Yönetici desteği, iki biçimde kendini göstermektedir: İlki, çalışanların sorunlarını anlamak ve destek vermek, ikincisiyse insanların spesifik gereksinimlerini karşılayabilecek biçimde işlerinde yardımcı durumda olmak ya da tavsiyede bulunmaktır (O'Driscoll vd.'den (2003) aktaran Ayçan, 2007: 81).

İş ve aile kültürünü meydana getiren değerler, inançlar ile örgütün destekleyerek değer vermiş olduğu iş görenlerin iş ile aile hayatlarına uyum kavramı üzerine yapılan çalışmalarda iş ve aile kültürlerinin “örgütsel zaman beklentisi”, “kariyer ” ve iş-aile dengelerini sağlamak amacıyla “yönetimsel destek” gibi üç mühim boyutun üzerinde kurulu olduğu ortadadır. Desteksel iş ve aile kültürü direkt iş görenlerin iş-aile faydaları

ile bağlantılıdır. İş-aile faydalarının sağlanması ile desteksel iş ve aile kültürlerinin de; bağlılıkla olumlu, çatışma ile işten ayrılma niyetiyle olumsuz bağlantısı vardır (Thompson vd., 1999: 392).

Yönetici desteği ile alakalı erkek ile kadın iş görenlerin üzerinde yapılan çalışmalarda, yönetici desteklerinin ailelerin işe karışması kaynaklı olan çatışmalarda erkekler adına belirleyici olmadıkları, fakat yine de yönetici desteğiyle bu çatışmaların bilhassa kadınlar bakımından azaldığı tespit edilmiştir (Barrah vd., 2004: 305- 318-321). Başka çalışmalarda da idareciler tarafından verilmekte olan desteklerin iş gören bağlılığıyla doğrudan bağlantısı olduğu verilerine erişilmiştir (Roehling vd., 2001: 142; Karatepe ve Kılıç, 2005: 238; O'Driscoll vd., 2004: 326; Smith, 2005: 154). Başka bir çalışmaysa, katılımcıların büyük bölümünü meydana getiren evli ya da boşanan anne babaların, yönetim desteklerinin aile problemleriyle alakalı olmasını arzu ettiklerini; anne ve babaların örgütle örgütün politikalarının tatmin duygularının da; iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları, rol gerilimleri, hatta sağlıksızlık belirtilerinin sıklıkları gibi özel konular ile yakın bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (Goldberg vd., 1989: 23).

### **3.8.1.3. İş Arkadaşlarının Desteği**

İş arkadaşlığı, bir örgüte ait üyeliği bulunan, eşit güç ile otoriteye sahip, işverenlerden eşit muamele gören iş görenlerin sosyal ile duygusal bağ kurabilme şeklidir (Tan ve Lim, 2009: 46). İş arkadaşların birbirlerine olan destekleri; işle alakalı problemleri çözmek amacıyla araşsal destek ile sosyal problemleri çözmek adına duygusal destek biçiminde iki halde kendini gösterebilmektedir (Karasek vd., 1982: 196; Rousseau vd., 2009: 305).

İş ile aile kaynaklı sorunlarda iş görenlere destek veren idarecilerin ehemmiyet vermeleri gerekli olan konulardan birisi de iş görenleri beraber çalıştıkları başka iş görenler ile iletişim ile destek içerisinde olmaya özendirme. İş arkadaşı destekleri konulu çalışma neticelerinde, iş arkadaşlarının sosyal desteklerinin iş görenler üstündeki stresin etkilerini azaltmış olduğu görülmektedir (Lapierre vd., 2008: 104; Beehr vd., (a), 2000: 402; Beehr vd., (b), 2003: 230).

### **3.8.1.4. Maaş ve Sosyal Haklar**

Yapılmakta olan işin karşılığı niteliğinde işverence iş yapanlara ödenen maddi bedel şeklinde tarif edebileceğimiz maaş ile iş görenlerin bu işleri yaparlarken kendi sosyal yaşamlarını sürdürmelerini kolaylaştıran bireysel haklar, iş ve yaşam dengelerini

sağlamanın en mühim temellerini meydana getirirler. Kişinin hayatını sürdürebilmek adına hayatının mühim bir kısmını bir örgüte olan bağlılıkları ve emeği yoluyla harcamalarının bedeli olan ücret hakkı sebebiyle, kişi ile yakınlarının hayatlarını devam ettirecek maddi olanaklara sahip olmaktadır. Söz konusu maddi haklar yanı sıra iş görenlere ve yakınlarına dinlenme, sağlık, izin ile eğitim vesilesiyle kendisini geliştirmek gibi sosyal haklar da verilmesi gerekir.

Adaletli, düzgün şekilde ödenen maaşlar iş tatminini, dolayısıyla hayat tatmininin arasında pozitif biçimde bağ olduğu araştırmalar ile verilmiştir (Heneman vd., 1988: 757). Söz konusu çalışmalardan çıkarılacak netice, maaş vesilesiyle aile yaşamını da dengeleyebilen iş görenlerin üzerindeki çatışma belirtiler azalması sebebiyle bağlılık ile verimlerinin de yükseleceği, dolayısıyla maaş haklarının olumlu biçimde getirilerinin iş gören ile örgütçe paylaşılacağıdır. Pozitif bağlar, iş görenlerin ailesi adına da geçerli olacaktır.

### **3.8.2. Ailevi/Çevresel Destek ve Kaynaklar**

Aile, hayat boyunca bireylerin şekillenmesini ortaya koyan bir mikro sistemdir. Aile, eşten ya da başka aile üyelerinden sağlanmakta olan etkin destek kaynakları ile bireylerin sorunlarının çözümünde en mühim roldür. Engeller ya da uyuşmazlıklar ortaya çıktığı zaman, başka iş ya da çevre şartları ne olursa olsun en büyük denge belirleyicilerinin ailelerin katkı ile desteği olduğu görülmektedir (Grzywacz ve Marks, 2000: 338).

Çevresel destekler, bireyler için sevildiklerini, önemsendiklerini ve kendilerine değer verdiklerini anlamak adına anahtar olan bir kaynaktır. Konuyla alakalı çalışmalarda çevresel destek duygusal ile araçsal biçimde ikiye ayrılmakta ve bu katkılar sebebiyle ailelerin başka üyelerinin, iş görenlerin davranışları ile alışkanlıkları üstünde büyük etkileri vardır. Hem araçsal hem de duygusal destekler bireyin gelişimlerine destek sağlamaktadır. Araçsal destekle ailenin başka üyelerinin ev işleri gibi günlük faaliyetlerde yardımcı olmaları, böylelikle işin olumsuz taraftarının eve yansımalarına koruyucu biçimde bir tampon sağlanması anlatılmaktadır. Buna ilave biçimde, söz konusu destek vesilesiyle bireysel zamanla özgürleşerek enerjisini aile haricinde daha faydalı kullanan bireylerin yaşam ile meslek tatmin duyguları artış gösterecektir. Duygusal destekse, aile bağları ile birlikte olan üyelerin birbirlerine olan karşı duygularının müspet davranışlar biçiminde dışa yansımalarıdır. Çalışmalar

ailelerden, bilhassa eşlerden alınan duygusal desteklerin işyeri streslerini ortadan kaldırdığını ortaya koymaktadır (Wayne vd., 2006: 449-450). Ailevi destek ile kaynakları; aile içerisinde eş destekleri, aile haricinde akraba destekleri, arkadaş ile ücretli yardımcı şeklinde iki alt başlık biçiminde irdelenebilir.

### **3.8.2.1. Eş Desteği**

Çalışan çiftler içinde eş destekleri üzerine yapılmış araştırmaların pek çoğu, eşlerin iş ile aile sorumluluklarını gerçekleştirmek adına birbirlerine yardım gösterdiklerini ortaya koyan somut metotlara ve neticelere dayanır (Schnittger ve Bird, 1990: 199). Söz konusu araştırmalar genellikle geleneksel olan rollere göre çalışan erkekleri destekleyen kadın rollerini irdelemekteyken, aile yapılarının değişmesiyle beraber çift kariyerli eşlerin karşılıklı olarak katkılarına da yönelmeye başlamıştır (Pittman ve Orthner, 1988: 335). Yine de, eş destekleri içerikli iş ve yaşam dengesi çalışmalarının çoğu, çocuk sahibi olmasalar dahi evli kadınlara sağlanması gerekli olan destekleri vurgulamaktadır (Beatty, 1996: 237).

Bilhassa çalışmakta olan annelerin sorumluluklarını azaltarak rahatlamalarını kolaylaştırdıkları için, işin akabinde ev işlerinde görev paylaşımları çok mühim bir husustur. Çalışmalar, çift kariyerli aileler içerisinde erkeklerin başka aile tiplerindeki babalardan daha fazla duyarlı olduklarını göstermiştir. Araştırmaların az bir bölümü de çiftlerin duygusal destekleriyle alakalıdır. Söz konusu araştırmaların neticelerinde de liberal cinsiyet rollerine sahip olan davranışlar ortaya koyan çiftlerin birbirlerini duygusal biçimde de destekledikleri ve değişik rollerde başarılı oldukları gibi müspet neticelere ulaşılmıştır (Lee ve Duxbury, 1998: 304).

### **3.8.2.2. Arkadaş, Akraba ve Ücretli Yardımcı Desteği**

İş ile yaşam literatüründe, çalışan bireylere sağlanmış sosyal destekler ile alakalı çok muhtelif tarifler bulunmakla birlikte, genel eğilimler etkin ile araçsal sosyal destek kaynaklarını, çalışanların stres durumları ile ilişkilendirmek yönündedir. Söz konusu çalışmalara çok erken başlamış Batılı araştırmacılar sosyal desteklerin örgüt, iş arkadaşları, idareci ile evli çiftler adına partner tarafından sağlanmakta olan çeşitlerini incelemiş olmalarına karşın, kültürel farklılıklardan ötürü komşuluk, arkadaşlık ile akrabalık bağlarının sayesinde bireylere sağlanan desteklerin üzerine fazlaca araştırma olmamıştır. Az sayıda bulunan araştırmalarda da, sosyal destek olgusu çerçevesinde arkadaşların ve akrabaların desteklerini içeren araştırmalar yapılmıştır. Söz konusu



incelemelerde genel biçimde destek olgusunun çatışma kavramı üzerindeki müspet tepkilerinden yola çıkılıp benzer neticeler alınmış, arkadaşların ve akraba desteklerinin stres algılanan hallerde tampon görevi gördükleri belirlenmiştir (Wells, 1982: 81; Lin vd., 1985: 260).

Türkiye’de geleneksel aile yapılarından ötürü arkadaşların ve akrabaların münasebetleri batı toplumlarına kıyas ile daha sağlam olan temellere dayanmıştır. Pek çok durumda, bilhassa kırsal kesimlerde aile ile akrabaların arasındaki sınır çok geçirgen durumdadır. Dini ile kültürel yapılardan ötürü kararlar beraber alınmaktadır. Batıda ki en mühim iş ile yaşam dengesi sorunlarından bir tanesi çalışanların yaşlı insanlara destek olmaları iken, ülkemizde birçok çift kariyerli çiftlerin yaşam dengeleri ev işlerini ve çocuklar ile ilgilenen yaşlı akrabalar oluşturmaktadır. Ekonomik yapılardan ötürü kapalı çevre sistemleri içerisinde büyümekte olan nesillerde arkadaşlık bağları da sağlam olmasından dolayı, toplumlumuzun pek çok kesimlerinde çeşitli sebeplerden dolayı karşı karşıya gelinen sosyal ile ekonomik sorunların hepsinde arkadaş ile akraba desteklerinin ehemmiyeti çok fazladır.

Güneydoğu Anadolu’da yapılmış bir çalışmada akraba evliliklerinin mühim sebeplerinden birinin, dayanışmanın devamlılıkları olduğu tespit edilmiştir. Benzer dayanışma duygularıyla kümeleşmelerin etnik ile dinsel gruplar içerisinde de geçerli oldukları, birbiriyle dayanışma içerisinde olan bireylerin aynı semtlerde oturma, birbirinden borç alma, iyi ve kötü günlerde kolayca ulaşabilme, devamlı bir arada olabilmek gibi niteliklere sahip olmaları ve dış gruplara güvensizlikleri sebebiyle aralarında doğal olan bir destek mekanizması oluşturup güçlü bir sosyal topluluk haline geldikleri gözlenmektedir (Yıldırım, 1997: 83). Bilhassa endüstri ile ticaretin merkezi durumuna gelen kalabalık olan metropollerde farklılaşan pek çok iş kolları, ülkemiz gibi gelişme evresinde bir ülke kadınlara yeni iş olanakları oluşturmaktadır. Söz konusu iş kollarında çalışacak olan kadın nüfus, ülkelerin nüfus yapılarına paralel biçimde genç kadınlardan meydana gelmektedir. Ülkemizin kültürel yapıları sebebiyle evlenmeyip beraber yaşamakta olan çiftlerin sayıları batı ülkelerine kıyasla mukayese edilemeyecek şekilde azdır. Bu sebeple ülke nüfuslarının mühim bir kısmı evli ve çocuklu olan genç çiftlerden meydana gelmektedir.

Yaşamlarına yeni bir yön verebilmek; yetenek ile kabiliyetlerini, daha yüksek hayat standartlarına ulaşmak amacıyla yeni iş imkanlarında değerlendirmeyi isteyen bu genç nüfuslar metropollerde toplanmışlar ve mühim bir işgücü potansiyelleri meydana

getirmektedirler. Geleneksel aile yapılarından ötürü evlenmelerinin akabinde kısa bir zaman içinde çocuk sahibi olarak çekirdek aileyi meydana getiren söz konusu mühim işgücü potansiyellerini önemli bir problem karşılamaktadır: Ülkemizde anne ile baba işte çalışırken çocukların bakımı ile eğitimlerini devam ettirecek eğitimli işgücü çok azdır. Bu sebeple çocuklarının bakımlarını başkalarına emanet edemeyen bilhassa genç kadınlar işgücüne katılmamaktadırlar. Çocuk bakımları ile alakalı eğitim vermekte olan meslek okulları az sayıda olup mezun olanların sayıları sınırlı olan kreşlerde görev yaparlar.

Ülkedeki ekonomik durum ile ücret politikaları da göz önüne alındığı zaman, eşlerden birisinin maaşı çocuğunun bakımlarına harcanmak zaruretinde olduğundan dolayı, annenin çalışma durumu anlamsızlaşmaktadır. Çözüm tekrardan geleneksel aile yapılarında bulunmuştur: Büyükkanneler ile büyükbabalar sağsa, kasabalardaki feodal ortamlar kentlere doğru taşınmakta ve zorunlu geniş aileler varlıklarını devam ettirmektedir.

Önel (2009), yapmış olduğu araştırma neticelerine göre; eşlerin çalıştığı durumlarda çocukların bakımları için, kamu çalışanları anne-babalar kreşleri, özel sektör çalışanları ise ailenin başka şahıslarını tercih ederler. Ücretli bakıcıları tercih etme oranlarının serbest meslek gruplarında başka meslek gruplarına göre daha çok olmasının sebebi gelirlerinin yüksek oluşlarına; özel sektörde çalışan aile bireylerinin tercihleri ise gelir seviyelerinin düşük olmalarına bağlanmaktadır. Kamu sektörlerinde ortaya çıkan daha çok kreş tercihleri, memuriyet yaşamı sebebiyle akrabalarından uzak olma durumları göz önüne alındığı zaman manalı gözükmektedir. Akrabalardan çocuğun bakımı adına alınan yardımların hiç de küçümsenmeyecek ölçülerde oluşları, çocuk bakım sorununun çözümlerinde akrabaların çözüm olarak görüldükleri izlenimlerini vermektedir (Önel, 2006: 72).

Diğer bir çözüm şeklinde haftanın belli günlerinde veya hafta içi her gün, eğitimsiz yardımcı çalışan ev hanımlarının ev işlerine makul olan ücretler karşılığında yardımcı olmaktadır. Söz konusu durumda ekonomik durumları ücretli olarak yardımcı kiralamak adına uygun durumda olanlar eve döndükleri zaman eşleri ile çocuklarıyla ilgilenmek amacıyla yeterli vakti bulabilmekte, uygun olmayanlarsa gündüz mesailerinden sonra eve gelince daha yorucu durumda olan ev mesailerine başlamaktadırlar. Söz konusu tarz biçimindeki bir hayat temposunun nasıl yıpratıcı

oldukları ve işle hayat arasında denge kurabilmek adına ücretli yardımcılara sahip almanın ne denli bir avantaj oldukları aşikârdır.

### **3.8.3. Bireysel Destek ve Kaynaklar**

İş ile yaşam arasındaki dengelerin tarifi ve bu iki alanın arasındaki bağların irdelenmesi esnasında araştırmacılar anlaşılamamakta olan, karmaşık bir dili tercih etmişlerdir (Edwards ve Rothbard, 2000: 178). Söz konusu sebeple, iş ile aile alanlarının arasında “denge” bir irtibat mekanizması biçiminde görülememektedir; zira denge, rollerin dönüştüğü başka rollerin durumları ile deneyimlerinin üzerine açıklayıcı veriler sunmamaktadır. Bunun yerine, iş ile yaşam dengesinde roller arasında bir olguda “bireylerin değişik rollere uyumu şeklinde ortaya çıkar. Denge mevzusu irdelenirken en mühim kavramın, bireylerin kişisel tecrübeleri ile fiziksel sağlıklarından başlayarak mutluluğun başka göstergeleri oldukları unutulmaması gerekir (Marks ve MacDermid, 1996: 420; Greenhaus vd., 2003: 511).

Bireylerin ruhsal sermayeleri biçiminde isimlendirilebilecek olan, hayatına sebep ve anlamla beraber güç ile enerji vererek müspet duyguları birleştirici bir kuvvet olan dinsel ile ahlaki hisleri de işleriyle yaşamları arasında denge sağlayabilmelerinde katkı sağlayabilecek kaynaklardır. Söz konusu kaynaklar sübjektiftir; duygu ile deneyimlerden güç alarak, davranış ile pratiklerde ortaya çıkmaktadırlar (www.academic-papers.org). Bireylerin sahip oldukları bireysel kaynaklar; kişisel nitelikler, beceriler ile eğitim şeklinde üç alt başlık biçiminde irdelenebilir (Ayçan vd.,2007: 89).

#### **3.8.3.1. Beceriler**

İnsanlar işlerini ilgi alanları, kabiliyetleri, eğitimleri, hedefleri ve tecrübeleri ile seçmektedirler. Çalışan kişiler de, muhtelif programlar, çalışma saatleri ile fazla mesai içermekte olan iş nitelikleriyle başa çıkmak mecburiyetindedirler. Söz konusu karmaşık sistemlere bir de eş ile ailelerin dâhil olmasıyla da, yeni etkiler seçkisi ilave edilmiş olmaktadır. Bu karmaşıklıkta, bireylerin hayatına yön verecek işlerinin seçimlerinde bilinçli olmaları, yeteneklerine uygun olan işleri seçmeleri, yaşam dengeleri bakımından son derece mühimdir. Netice olarak, iş ve aile münasebetlerindeki işlerden kaynaklı problemlerin çözümlerinde en mühim etki, problemlerin bireylerin öz kontrollerinde olup olmadıkları ve bu problemlerle başa çıkabilme kabiliyetleri bulunup bulunmadıklarıdır (Perry vd., 2000: 991).

### 3.8.3.2. Kişilik Özellikleri

Denge duyguları bireylerin kişilik niteliklerine göre belirlenip değişebilmektedir. Bireylerin kişiliklerine göre algıladıkları başarı ölçütleri, yaşamlarının ilgi odakları gibi hususlar ve stres oluşturan ya da mücadele etmeleri gerekli olan durumlar ile başa çıkabilme kapasiteleri, cinsiyetleri, zekaları, sahip oldukları enerji, özetle yaşamın denetim altında tutabilmelerine yarayan kişilik nitelikleri dengeyi oluşturmada belirleyici durumdadır (Guest, 2002: 266).

Bireyin beceri ile eğitim benzeri sonradan edinilenlerin yanında, doğuştan gelen mühim nitelikleri de hayat dengelerini mühim seviyede etkilemektedir. İnsanlar, algılama evrelerindeki eğilimlerine, karar süreçlerindeki eğilimlere, yaşama karşı yaklaşımlarına göre muhtelif kişilik tiplerine sahiptir (Veznedaroğlu ve Özgür, 2005: 5).

“İşgörenler streslere eğilimleri açısından irdelendiğinde, A Tipi, B Tipi ile Karma Tip olmak kaydıyla üç değişik kişilik ortaya konulabilmektedir: A tipi davranış nitelikleri, umumiyetle acele konuşma, başka insanlar konuşurlarken acele etme, hızlı yemek yeme, sırada beklemekten nefret etme, asla herhangi bir şeye yetişmek zorunda olmama, zamanının elverdiğinden daha çok etkinliklerle dolu programlara sahip olma, zamanını boşa harcamaktan nefret etme, aynı zamanda pek çok şeyi yapmaya gayret etme, çok yavaş olan kişilere karşı sabırsızlık, dostluk ya da zevk veren şeyler adına çok az vakit ayırmaktır.

Örgütlerin birçoğu A tipi davranışları gösteren bireyleri ödüllendirirler ve kendi idarecilerinden A tipi davranış şekillerini benimsemelerini beklemektedirler. Bu sebeple de örgütlerdeki birçok bireyler, fiziksel ile zihinsel sağlıkları pahasına bu nitelikleri göstermektedirler. B tipi davranış özellikleri gösteren kişiler, A tipindeki kişilerin tam zıddıdır. B tipi kişiler, katı olan kurallardan arınmışlar ve esnektirler. Vakti problem yapmazlar, sabırlı ve rahattırlar. Başarı hususunda aşırı biçimde hırslı değildirler. Kolayca sinirlenmezler ve tedirginlik yaşamazlar. Yaptıkları işlerden zevk alabilmeyi bilirler. İşleri ile alakalı rahat oluşları onlara suçluluk duyguları oluşturmaz, düzenli ve sakin biçimde çalışırlar.

B tipi bireyler, A tipi bireylerin aksine kolay biçimde yaşamakta olan bir tiptir. Epeyce rahat ve açıktırlar. Vakitle pek ilgilenmezler. Başarı onlar için çok bir şey vermez. Başkalarıyla yarışa girmezler. Konuşmaları dahi sakin ve rahat bir ton içerisindedir. B tipi bireyler, kendilerinden ve çevrelerinden emin olan tiplerdir.

Örgütlerde çalışmakta olan bireyler, A ile B tipinin niteliklerini karışık biçimde taşıyabilirler. Bu çeşit şahıslara karma tip denilmektedir. Fakat mühim olan, bireylerin hangi tiplerin niteliklerine daha yakın şekilde davranışlar sergiledikleridir. Hedef, iş görenlerin kendilerine zarar oluşturmadan, işle ilgili ortamlarındaki başka insanlar ile barışık bir durumda çalışmalarını gerçekleştirmektir” (Güçlü, 2001: 97).

### **3.8.3.3. Eğitim**

İş ile yaşam dengelerini sağlamada bireylerin doğuştan gelen bireysel nitelikleri yanı sıra okul, aile ile çevrelerinden almış oldukları eğitimlerin de mühim rolü vardır. Yapılmış olan bir çalışmada, bireylerin eğitim seviyeleri ile sosyal yaşamlarında edindikleri işlerin aileye yayılmalarıyla olumsuz biçimde bir bağın olmadığı; tam tersine eğitim ile kazanımların işin ailelere olumlu biçimde yayılmalarıyla mühim ölçüde ilgilerinin oldukları ortaya konulmuştur (Grzywacz ve Marks, 1999: 21).

İş ile yaşam dengelerini başarma mücadelelerinde olan bireylerin yeterli düzeyde eğitim, kişilik nitelikleri ile beceriler edinmelerinin akabinde yaşamlarının başka evrelerinde üstlenecekleri değişik rollerde başarı sağlayabilmeleri ve denge kurabilmeleri için çok mühim seçimler yapmaları gerekir. Kerka (1991), iş ile yaşam dengeleri olgularını direkt etkileyecek 10 kritik seçimleri şu şekilde açıklamaktadır (Kerka, 1991: 2-3).

- İş ve aile yaşamlarının birbirine bağlı olduğunu bilmek, görmek ve anlamak,
- Tatmin edici bir kariyer seçmek.
- Çalışma zamanlan esnek bir kariyer seçmek.
- Elverişli ücret potansiyeli olan bir kariyer seçmek.
- Evlenmek için doğru eş ve zamana karar verebilmek.
- Ne zaman çocuk sahibi olunacağına ve çocuğun bakımının nasıl sağlanacağına karar verebilmek.
- Potansiyeli olan bir iş seçmek.
- Ev ve iş yaşam alanındaki öncelikleri belirleyebilmek.
- Kariyer için gerekli olan eğitimi sağlayabilmek.
- Yaşamının kontrolünü kendi elinde bulundurabilmek.

### 3.9. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

Günümüzde iş ile yaşam dengeleri kavramları dünya ile ülkemizde o derece önemsenmektedir ki, Google'da "Work-Life Balance" yazıldığı zaman 53.000.000 "iş ile yaşam dengesi" yazıldığı zaman 248.000 netice çıkar. Söz konusu neticeler olgunun ne ölçüde önemsendiğinin yanı sıra, olguyu ortaya koyan sebeplerin devam ettiğinin, olgunun ve hitap ettikleri kesimlerin devamlı biçimde geliştiklerinin bir sonucudur. Çalışanların yaşamlarında iş alanlarının daha fazla ehemmiyet oluşturması, hanımların işgücüne katılım sağlamalarındaki artışlar, uzun çalışma vakitleri, aile alanlarının vazgeçilmez oluşları nedeniyle iş ile aile alanlarının arasında söz konusu dengeyi oluşturabilmek daha da mühim hale gelir (Yurtseven, 2008: 84). İş ile yaşam dengelerinin ehemmiyeti giderek artmakta olan bir kavramdır; zira (Vlems, 2005: 9; Duxbury ve Higgins, 1998: 2; Vatansever, 2010: 78).

- İş hayatına daha çok kadın dâhil olmaktadır.
- Toplumların aile yapıları değişim göstermektedir. Büyük ailelerin yerlerini çekirdek aileler, hatta anne babalardan yalnızca birisinin olduğu aileler, yalnız yaşamakta olan kişiler almaktadır.
- İş güvencesi düşmektedir.
- İş hayatında kabiliyetli elemanlar adına küresel anlamda bir rekabet oluşmaktadır.
- Artmakta olan küresel rekabetlere uyma zorunlulukları, kurumları ve şahısları daha esnek biçimde ve değişimlere açık olmaya zorlamaktadırlar.
- İşte geçirilmekte olan vaktin niteliği değişim göstermektedir. Uzun vakit alan saatler süresince çalışma eylemleri şirket kültürlerinin bir faktörü durumuna gelmektedir.
- Pek çok bireyin birden çok işi mevcuttur. Eşlerin ikisinin de para kazanmaları, kariyerli olmaları artık istisna olmaktan çıkıp, standart haline gelmek durumundadır.
- İşlerin içerikleri emek yoğun işlerin yerine bilgi yoğun durumdaki işlere doğru kayar.
- Müşteri veya tüketiciler odaklı 7 gün / 24 saat hizmet sunma anlayışları ortaya çıkmış durumdadır.

- Mevcut iş güçleri giderek yaşlanmaktadır.
- Teknoloji çalışma metotlarını değiştirmektedir, örnek olarak; cep telefonları ile bilgisayarlar iş ile bireysel zaman ayrışmasını etkilemektedir.
- Zaman baskısı ile daralmış olan çalışma alanları iş görenleri olumsuz biçimde etkilemektedir.

### 3.10. İş-Yaşam Dengesi Araştırma ve Çalışma Örnekleri

23 Nisan 2002 günü Beyaz Saray'dan şaşırtan bir basın açıklaması yapıldı: Amerika'nın tanınan kadın politikacılardan olup, başkan danışmanlığı vazifesi yanı sıra Beyaz Saray Basın ile Halkla İlişkiler Ofisi'nin de idareciliğini de yapan Karen Hughes istifa etti. İstifa sebebi olarak, eşi ile 15 yaşındaki çocuklarının Washington D. C. 'de hayat sürmekten mutsuz olduklarını, bu sebeple beraber yaşamak üzere Texas'a gitmeyi arzu etmelerini ortaya koymuştur. Başkan Bush'un cevabı açık ve hızlı olmuştur: Hughes'in seçimlerini desteklemekte ve kararlarının doğru olduklarına inanmaktadırlar. Devam eden zamanlarda Amerikan medyaları iş ile yaşam dengesiyle aile kariyer münasebetleri hakkında muhtelif röportajlar, örnek vakıalar hatta oylamalar ile meşgul olmuştur. Yapılmış olan oylamalar neticesinde, Amerikan halkının ekseriyetinin Hughes'in istifa kararlarını destekledikleri gözlenmiştir (Greenblatt, 2002: 177).

İş ile yaşam dengesi olgusu sosyal bilimcilerce araştırılma ile tartışılmaya başlandığı zaman, denge olgusunu açıklamak amacıyla dahi mevzuya çatışmadan girilmiştir. Literatürün büyük kısmı, gerilim, yayılma ile çatışma kavramlarından yola çıkılarak ortaya konulmuş sosyal ile psikolojik çalışmalardan meydana gelmiştir. Mevzunun akademik platformda uzun seneler tartışılmış olmaları 1990'lı yılların başlarından başlayarak pratisyenlerin dikkatlerini çekmeye başlamış; hatta Hughes örneği gibi aktüel vakıalar vesilesiyle, günlük gazetelere iş ile yaşam dengeleri başlıkları konulmaya başlamıştır. 2000'li seneler, değişen ekonomilerin ve daralmakta olan dünyanın idarecilerini iş ile yaşam dengesinin hakkında örgütsel kararlar alınmasına zorlamaktadır. Hükümetlerce incelemeler oluşturularak raporlar meydana getirilmekte, İrlanda'da 1 Mart'ın "İş İle Yaşam Dengesi Günü" şeklinde kutlanmaları gibi etkinlikler başlatılıp kurum idarecilerinin dikkatleri çekilmeye çalışılmaktadır.

İş ile yaşam dengelerinin yalnızca aile sahibi olan insanlar ya da kadınları ilgilendirdikleri düşünülmemelidir. Kadınlar sık biçimde hayatlarını dengelemekte güçlük çekmelerine karşın, aileleri ile daha çok zaman geçirmek ya da muhtelif

faaliyetler adına boş zaman sıkıntıları çekenler genellikle erkeklerdir (Vlems, 2005: 9; Kapız, 2002: 151).

Çağımızda insanlar iş ararlarken iş ile yaşamın arasındaki dengelerin iyi olmalarına dikkat ederler. Avustralya'da 2003 senesinde yapılmış bir internet incelemesinde, katılımcı iş görenlerin % 60'larının hâlihazırdaki işlerini mükemmel iş ile yaşam dengesi olanakları sebebiyle seçmiş oldukları ve kadın iş görenlerin % 36'larının söz konusu dengelyi en mühim sebep olarak gözettikleri ortaya konulmuştur (Beaumont, 2003: 1).

ACNielsen, 2006 senesinin Ekim-Kasım aylarında Asya Pasifik, Avrupa, Baltık Ülkeleri, Kuzey Amerika ve Orta Doğu'daki toplamda 46 devlette 25.408 internet kullanıcısıyla gerçekleştirdikleri Online Tüketici Güven Araştırması neticelerini açıkladıklarında, Türklerin yeni yılda aldıkları kararlar sıralamasında % 65'lik oranla "iş ile özel yaşamı daha çok dengelemenin" ilk sırada buldukları gözlenmiştir. Söz konusu çalışma, dünya ölçeklerinde % 51 oranlarla insanların ilk amaçlarının bu dengeleri sağlama çabaları olduklarını ortaya koymaktadır (www.ntvmsnbc.com).

Başka bir araştırma Avrupalı iş görenlerin % 50'sinin çalışma vakitlerinin % 10 azaltılmalarını arzu ettiklerini; % 20'sinin 3 aylık ücretsiz izin almayı istediklerini, tam zamanlı çalışmakta olan iş görenlerin % 14'ünün part-time çalışmayı arzu ettiklerini; yaşı ilerleyen bayan iş görenlerin % 40'ının kendilerine bakamayacak düzeyde yaşlı olan başka aile üyeleri ile ilgilenebilmek amacıyla erken şekilde emekli olmayı istediklerini ortaya koymaktadır. Bütün bunlar ortaya koymaktadır ki, bir takım şeylerin yapılması gerekli olmaktadır ve iş ile yaşam dengesi kavramının ortaya çıkmış olduğu yer burasıdır (www.nl.prevent.be)

Corporate Executive Board'un 2009 senesinde küresel anlamda 50.000 iş gören üzerinde yaptıkları bir çalışmada, 2006 senesinde iş ile yaşam dengelerinden mutluluk duyan iş gören oranları % 53 iken 2009 yılının ilk çeyreklerinde % 30'a düştükleri ortaya çıkmıştır. Çalışma neticesine göre, teşekküllerin çoğu iş ile yaşam dengesi ifadelerini gerçekleştirmek adına hatalı kararlar alıp, işyerlerinde sağlık merkezleri, spor kulüpleri gibi pahalı olan servisleri sunmuşlar, fakat iş görenlerin yalnızca % 20'si bu aktiviteler ile gerçekten ilgilenmişlerdir (www.businessweek.com).

Tüm bu araştırma ile çalışmalarda, iş ve yaşam dengesi kavramının artık en küçük işletmelerden devlet ölçeklerine kadar bütün organizasyonlarda stratejik biçimde



bir zaruret haline geldikleri; çalışan kişilerin de örgütler gibi söz konusu dengeyi oluşturmayı birincil amaç biçiminde seçme eğilimlerinde oldukları ortaya konulmaktadır.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### DİYARBAKIR İLİNDEKİ SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ – YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

#### 4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Diyarbakır'daki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde iş-yaşam dengesini araştırmaktır. Katılımcıların demografik özelliklerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi araştırılarak, dengesizliğe neden olan kişisel faktörlerin ortaya koyulması hedeflenmektedir.

#### 4.2. Araştırmanın Problemleri ve Alt Problemleri

Araştırmanın ana problem cümlesinin amacı “Diyarbakır'daki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde iş-yaşam dengesi ne düzeydedir?” olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte; cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, gelir düzeyi, mükellef sayısı, psikolojik destek alma durumu ve meslek yılı değişkenlerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin belirlenmesi alt problem olarak ele alınmıştır.

#### 4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Diyarbakır'da faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler oluşturmaktadır. Araştırma evreni içerisinden rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen 147 kişi ise araştırmanın örnekleme olarak belirlenmiştir.

#### 4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2016 yılında Diyarbakır ilinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olarak faaliyet gösteren ve ankete katılmayı kabul eden 147 kişi ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada iş yaşam dengesinin araştırılmasında kullanılan ve 18 maddeden oluşan ölçek, iş-yaşam dengesi konusunda elde edilecek veriler için sınırları teşkil etmektedir.

#### 4.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile birlikte İş-Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Hymann (2005) tarafından Fischer'ın (2010) çalışmasından adapte edilmiştir. Söz konusu ölçek Deniz Küçükusta'nın 2007'de tamamladığı “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi” isimli doktora tezinden alınmıştır. Ölçekte 15 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerden bazıları “Özel yaşamımı işim

nedeniyle ihmal ederim”, Özel yaşamım işim için gerekli enerjimi tüketir”, “Özel yaşamımdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor” şeklindedir. Bununla birlikte ölçeğe araştırmacı tarafından 3 soru daha ilave edilmiştir.

#### 4.5.1.Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

**Tablo 5. Güvenilirlik Analizi**

Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı			
,786	18			
	Madde Silindiğinde Oluşan Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Oluşan Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Oluşan Güvenilirlik Katsayısı
Bazı meslek mensuplarının ucuza defter tutmaları işime olan enerjimi yok etmektedir.	49,7687	123,398	-,258	,811
Mükelleflerin ücretleri zamanında ödememeleri, özel yaşamıma negatif etki eder.	49,4218	118,972	-,081	,801
Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	51,1156	110,706	,277	,781
Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.	50,9796	109,102	,318	,779
Eşimle aynı işyerinde çalışmam özel hayatımı olumsuz etkiler.	50,7415	104,809	,348	,778
İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.	51,1497	108,210	,336	,778
Eşimle aynı işyerinde çalışmam işimi olumsuz etkiler.	50,9184	104,897	,354	,777
İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.	50,9048	106,059	,362	,776
Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	51,1429	106,753	,376	,775
Mali Müşavir olarak iş yükünün ağır olması, özel yaşamımı olumsuz etkiler.	50,3469	105,502	,410	,773
İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.	50,9592	104,491	,445	,770
Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.	50,9116	105,026	,455	,770
İşim özel yaşamımı daha zor hale getiriyor.	50,7755	103,504	,458	,769
Özel yaşamımdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	50,2041	104,191	,519	,766
Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.	50,7891	102,620	,524	,765
Özel yaşamımdaki sorunlarım işimi tamamlamamı engelliyor.	50,8912	100,207	,513	,764
Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.	51,0476	101,484	,543	,763
Özel yaşamımdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	50,6122	101,992	,560	,762

Tabloda görüldüğü üzere Cronbach Alfa katsayısı 0,786 olarak bulunmuştur. Bu sonuçtan yola çıkarak,ölçek güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Cronbach Alfa katsayısı ile madde silindiğinde oluşan ölçek ortalaması

incelenmiş ve 12 ve 18 numaralı sorular çıkartılmıştır. Çıkarılan 2 ögenin ardından ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı 0,826 olarak belirlenmiş ve sonraki aşamada faktör analizine geçilmiştir.

#### 4.5.2. Faktör Analizi

Faktör yapısını ortaya koyabilmek için 16 soru ile faktöre uygunluk testi yapılmıştır. KMO ve Bartlett testleri yapılarak faktöre uygunluk belirlenmeye çalışılmıştır.

**Tablo 6. KMO ve Bartlett Testlerinin Sonuçları**

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü.		,723
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	840,813
	df	120
	p	,000

Tabloda KMO değeri 0,723 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin faktör analizine kabul edilebilir düzeyde uygun olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki tabloda açıklanan toplam varyanslar yer almaktadır.

**Tablo 7. Açıklanan Toplam Varyans Tablosu**

Öge	Başlıca Eigenvalue Değerleri			Kareli Yükler Toplamının Çıkarımı			Kareli Yükler Toplamının Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	4,579	28,621	28,621	4,579	28,621	28,621	2,703	16,892	16,892
2	1,962	12,260	40,881	1,962	12,260	40,881	2,442	15,262	32,154
3	1,434	8,960	49,841	1,434	8,960	49,841	2,249	14,055	46,209
4	1,273	7,958	57,799	1,273	7,958	57,799	1,854	11,591	57,799
5	1,176	7,351	65,150						
6	,944	5,900	71,050						
7	,890	5,560	76,610						
8	,716	4,476	81,087						
9	,636	3,977	85,064						
10	,520	3,248	88,312						
11	,437	2,728	91,040						
12	,419	2,616	93,655						
13	,368	2,302	95,958						
14	,274	1,712	97,670						
15	,198	1,239	98,910						
16	,174	1,090	100,000						

Yapılan faktör analizinde 5 ögenin Eigenvalue değerinin 1'den büyük olduğu gözlemlenmiştir. Oluşan 5'li faktör yapısında, alt boyutlardan bir tanesinin sadece tek sorudan oluşmasından dolayı analiz 4'lü faktör yapısına zorlanmıştır. Bu öğeler toplam varyansın %57,80'lik kısmını açıklamaktadır. Sonraki adımda 0,4 değerinden düşük olan öğeler elenmiştir ve keşfedici faktör analizi yapılarak aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

**Tablo 8. Keşfedici Faktör Analizi**

	Öge			
	Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	İşin Kişisel Yaşama Etkisi	İş-Yaşam Gelişimi	Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi
İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.	,804			
Özel yaşamdaki sorunlarım işimi tamamlamamı engelliyor.	,787			
Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	,778			
Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	,548			
Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	,521			
Mali Müşavir olarak iş yükünün ağır olması, özel yaşamımı olumsuz etkiler.		,707		
Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.		,644		
Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.		,634		
İşim özel yaşamımı daha zor hale getiriyor.		,620		
Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.		,568		
İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.			,741	
Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.			,667	
Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.			,652	
İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.			,627	
Eşimle aynı işyerinde çalışmam işimi olumsuz etkiler.				,911
Eşimle aynı işyerinde çalışmam özel hayatımı olumsuz etkiler.				,907

Keşfedici faktör analizi sonucunda 4 faktör oluşmuştur. Faktörlere sırasıyla, “kişisel yaşamın işe etkisi”, “işin kişisel yaşama etkisi”, “iş-yaşam gelişimi” ve “eşle beraber çalışmanın etkisi” olarak adlandırılmıştır.

#### 4.5.3. Alt Boyutların Güvenilirlik Analizi

**Tablo 9. Alt Boyutlara Ait Cronbach Alfa Tablosu**

Alt Boyut	Cronbach Alfa Değeri
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	0,782
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	0,721
İş-Yaşam Gelişimi	0,669
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	0,881

Tabloya göre, kişisel yaşamın işe etkisi ve işin kişisel yaşama etkisi boyutlarının güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde, iş-yaşam gelişimi boyutunun güvenilirliği orta düzeyde ve eşle beraber çalışmanın etkisi boyutunun güvenilirliği iyi düzeydedir.

#### 4.5.4. Betimleyici İstatistikler

**Tablo 10. Betimleyici İstatistikler**

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	147	1,00	4,80	2,9252	,96691
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	147	1,00	5,00	2,8476	,87939
İş-Yaşam Gelişimi	147	1,00	5,00	2,7313	,89905
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	147	1,00	5,00	2,8571	1,44890

Tabloya göre, kişisel yaşamın işe etkisi boyutu 2,9252; işin kişisel yaşama etkisi boyutu 2,8476; iş-yaşam gelişimi boyutu 2,7313 ve eşle beraber çalışmanın etkisi boyutu 2,8571 ortalama değere sahiptir.

#### 4.6. İşlem

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 23.00 kullanılmıştır. Demografik değişkenlerin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

#### 4.7. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

**Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bulgular**

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	40	27,2	27,2	27,2
Erkek	107	72,8	72,8	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Ankete katılanların 40'ı kadındır ve oranı %27,2'dir. Ankete katılanların 107'si ise erkektir ve oranı %72,8'dir.

**Tablo 12. Katılımcıların Yaşına İlişkin Bulgular**

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-25	8	5,4	5,4	5,4
26-35	31	21,1	21,1	26,5
36-45	38	25,9	25,9	52,4
46-55	33	22,4	22,4	74,8
56 ve üzeri	37	25,2	25,2	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Ankete katılanların 8'i (%5,4) 18-25 yaş grubunda, 31'i (%21,1) 26-35 yaş grubunda, 38'i (%25,9) 36-45 yaş grubunda, 33'ü (%22,4) 46-55 yaş grubunda ve 37'si (%25,2) 56 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır.

**Tablo 13. Katılımcıların Eğitimine İlişkin Bulgular**

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lisans	110	74,8	74,8	74,8
Lisansüstü	37	25,2	25,2	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Ankete katılanların %74,8'inin (110) eğitim düzeyi lisans iken %25,2'sinin (37) eğitim düzeyi ise lisansüstüdür.

**Tablo 14. Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Bulgular**

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	97	66,0	66,0	66,0
Bekar	50	34,0	34,0	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Ankete katılanların %66'sının (97) medeni durumu evli iken %34'ünün (50) medeni durumu bekarıdır.

**Tablo 15. Katılımcıların Çocuk Sayısına İlişkin Bulgular**

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Yok	65	44,2	44,2	44,2
1	21	14,3	14,3	58,5
2	18	12,2	12,2	70,7
3	18	12,2	12,2	83,0
4 ve üzeri	25	17,0	17,0	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Ankete katılanların %14,3'ü (21) 1 çocuk sahibi, %12,2'si (18) 2 çocuk sahibi, %12,2'si (18) 3 çocuk sahibi ve %17'si (25) 4 ve üzeri çocuk sahibidir. Ankete katılanların %44,2'sinin (65) ise hiç çocuğu bulunmamaktadır.

**Tablo 16. Katılımcıların Gelir Düzeyine İlişkin Bulgular**

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-1500	1	,7	,7	,7
1501-2500	13	8,8	8,8	9,5
2501-3500	22	15,0	15,0	24,5
3501-5000	46	31,3	31,3	55,8
5001 ve üzeri	65	44,2	44,2	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	



Ankete katılanların %0,7'si (1) 0-1500 TL gelire, %8,8'i (13) 1501-2500 TL gelire, %15'i (22) 2501-3500 TL gelire, %31,3'ü (46) 3501-5000 TL gelire, %44,2'si (65) 5001 TL üzeri gelire sahiptir.

**Tablo 17. Katılımcıların Mükellef Sayısına İlişkin Bulgular**

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
25 ve daha az	43	29,3	29,3	29,3
26-35	36	24,5	24,5	53,7
36-45	15	10,2	10,2	63,9
46-55	30	20,4	20,4	84,4
56 ve üzeri	23	15,6	15,6	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Ankete katılanların %29,3'ü (43) 25 ve daha az, %24,5'i (36) 26-35 arası, %10,2'si (15) 36-45 arası, %20,4'ü (30) 46-55 arası ve %15,6'sı (23) 56 ve üzeri mükellefe sahiptir.

**Tablo 18. Katılımcıların Psikolojik Destek Alma Durumuna İlişkin Bulgular**

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	14	9,5	9,5	9,5
Hayır	133	90,5	90,5	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Ankete katılanların %9,5'i (14) psikolojik destek aldığını belirtirken %90,5'i (133) psikolojik destek almadığını belirtmiştir.

**Tablo 19. Katılımcıların Meslek Yılına İlişkin Bulgular**

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5	11	7,5	7,5	7,5
6-11	28	19,0	19,0	26,5
12-17	44	29,9	29,9	56,5
18-24	37	25,2	25,2	81,6
25 ve üzeri	27	18,4	18,4	100,0
Toplam	147	100,0	100,0	

Ankete katılanların %7,5'i (11) 1-5 yıldır, %19'u (28) 6-11 yıldır, %29,9'u (44) 12-17 yıldır, %25,2'si (37) 18-24 yıldır ve %18,4'ü (27) 25 ve üzeri yıldır meslek sahibidir.

#### 4.8. Uygulanan Ankete İlişkin Çözümleme

**Tablo 20. İş - Yaşam Dengesine Yönelik Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Görüşleri Anketi**

İŞ-YAŞAM DENGESİ	Ortalama	Std. S.
1. Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	3,4830	1,18988
2. Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	3,0748	1,28792
3. Özel yaşamdaki sorunlarım işimi tamamlamamı engelliyor.	2,7959	1,52576
4. İsteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.	2,7279	1,31669
5. Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	2,5442	1,26724
6. Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.	2,6395	1,35962
7. Mali Müşavir olarak iş yükünün ağır olması, özel yaşamımı olumsuz etkiler.	3,3401	1,30592
8. Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.	2,7755	1,24854
9. İşim özel yaşamımı daha zor hale getiriyor.	2,9116	1,37455
10. Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.	2,8980	1,30717
11. Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	2,5714	1,08539
12. Bazı meslek mensuplarının ucuza defter tutmaları işime olan enerjimi yok etmektedir.	3,9184	1,12573
13. İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.	2,5374	1,21786
14. İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.	2,7823	1,37750
15. Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.	2,7075	1,16578
16. Eşimle aynı işyerinde çalışmam işimi olumsuz etkiler.	2,7687	1,51733
17. Eşimle aynı işyerinde çalışmam özel hayatımı olumsuz etkiler.	2,9456	1,54735
18. Mükelleflerin ücretleri zamanında ödememeleri, özel yaşamıma negatif etki eder.	4,2653	1,06196

Tabloda en yüksek ortalamaların 1, 2, 7, 12 ve 18 numaralı maddelerde olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaların ise 5, 11 ve 13 numaralı maddelerde olduğu görülmektedir. En yüksek ve en düşük maddelerin dağılımları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

**Tablo 21. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Madde Ortalamaları En Yüksek Seçenekler**

İş Yaşam Dengesine İlişkin Maddeler	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	25	17,0	67	45,6	23	15,6	18	12,2	14	9,5
2. Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	18	12,2	50	34,0	27	18,4	29	19,7	23	15,6
7. Mali Müşavir olarak iş yükünün ağır olması, özel yaşamımı olumsuz etkiler.	32	21,8	43	29,3	34	23,1	19	12,9	19	12,9
12. Bazı meslek mensuplarının ucuza defter tutmaları işime olan enerjimi yok etmektedir.	55	37,4	51	34,7	21	14,3	14	9,5	6	4,1
18. Mükelleflerin ücretleri zamanında ödememeleri, özel yaşamıma negatif etki eder.	81	55,1	43	29,3	11	7,5	5	3,4	7	4,8

Tabloya göre, katılımcıların %62,6'sı (92) özel yaşamındaki sorumluluklarından dolayı işinin etkilendiğini, %46,2'si (68) özel yaşamındaki sorumluluklarından dolayı işine yorgun geldiğini, %51,2'si (75) iş yükünün ağır olmasının özel yaşamını olumsuz etkilediğini, %72,1'i (106) bazı meslek gruplarının ucuza defter tutmalarının işine olan enerjisini yok ettiğini, %84,4'ü (124) mükelleflerinin ücretleri zamanında ödememelerinin özel yaşamını olumsuz etkilediğini söylemiştir.

**Tablo 22. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Madde Ortalamaları En Düşük Seçenekler**

İş Yaşam Dengesine İlişkin Maddeler	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5. Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	14	9,5	23	15,6	26	17,7	50	34,0	34	23,1
11. Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	12	8,2	13	8,8	41	27,9	62	42,2	19	12,9
13. İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.	12	8,2	21	14,3	34	23,1	47	32,0	33	22,4

Tabloya göre, katılımcıların % 57,1'i (84) özel yaşamının işi için gerekli olan enerjisini tüketmediğini söylemiştir. %55,1'i (81) özel yaşamından dolayı işinde moralinin düşük olduğunu ve %54,4'ü (80) işinden dolayı özel yaşamında moralinin düşük olduğunu söylemiştir.

#### 4.9. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Testler

Tablo 23. İş Yaşam Dengesi ile Cinsiyet Arasındaki İlişkiler

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Anlamlılık (2-kuyruklu)
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	2106,500	2926,500	-,146	,884
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	2113,500	2933,500	-,116	,908
İş-Yaşam Gelişimi	1934,000	2754,000	-,900	,368
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	1954,500	2774,500	-,820	,412

Cinsiyet		N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	Kadın	40	73,16	2926,50
	Erkek	107	74,31	7951,50
	Toplam	147		
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	Kadın	40	73,34	2933,50
	Erkek	107	74,25	7944,50
	Toplam	147		
İş Yaşam Gelişimi	Kadın	40	68,85	2754,00
	Erkek	107	75,93	8124,00
	Toplam	147		
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	Kadın	40	69,36	2774,50
	Erkek	107	75,73	8103,50
	Toplam	147		

Katılımcıların cinsiyeti ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için Mann Whitney U analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, tüm değişkenlerin anlamlılık değeri 0,05'ten büyük olduğundan, cinsiyet ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 24. İş Yaşam Dengesi ile Yaş Arasındaki İlişkiler**

	<b>Ki-kare</b>	<b>Serbestlik Derecesi</b>	<b>Anlamlılık</b>
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	5,896	4	,207
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	3,806	4	,433
İş-Yaşam Gelişimi	,716	4	,949
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	4,673	4	,322

Yaş		<b>N</b>	<b>Ortalama Sıra</b>
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	18-25	8	41,81
	26-35	31	69,55
	36-45	38	79,78
	46-55	33	77,05
	56 ve üzeri	37	76,04
	Toplam	147	
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	18-25	8	71,31
	26-35	31	69,76
	36-45	38	66,18
	46-55	33	84,50
	56 ve üzeri	37	76,80
	Toplam	147	
İş Yaşam Gelişimi	18-25	8	66,38
	26-35	31	73,48
	36-45	38	74,26
	46-55	33	71,50
	56 ve üzeri	37	78,04
	Toplam	147	
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	18-25	8	82,31
	26-35	31	65,55
	36-45	38	66,75
	46-55	33	82,85
	56 ve üzeri	37	78,84
	Toplam	147	

Katılımcıların yaşı ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, yaş ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 25. İş Yaşam Dengesi ile Eğitim Arasındaki İlişkiler**

	<b>Ki-kare</b>	<b>Serbestlik Derecesi</b>	<b>Anlamlılık</b>
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	8,792	1	,003
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	,381	1	,537
İş-Yaşam Gelişimi	,662	1	,416
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	7,008	1	,008

Eğitim		N	Ortalama Sıra
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	Lisans	110	80,02
	Lisansüstü	37	56,09
	Toplam	147	
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	Lisans	110	72,75
	Lisansüstü	37	77,73
	Toplam	147	
İş Yaşam Gelişimi	Lisans	110	72,35
	Lisansüstü	37	78,91
	Toplam	147	
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	Lisans	110	79,31
	Lisansüstü	37	58,22
	Toplam	147	

Katılımcıların eğitimi ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, işin kişisel yaşama etkisi ve eşle beraber çalışmanın etkisi değişkenleri ile eğitim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Analiz detaylı incelendiğinde, her iki değişkende de lisans eğitimi olanların ortalama sırasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 26. İş Yaşam Dengesi ile Medeni Durum Arasındaki İlişkiler**

	<b>Mann-Whitney U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Anlamlılık (2-kuyruklu)</b>
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	2177,000	3452,000	-1,017	,309
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	1845,000	3120,000	-2,378	,017
İş-Yaşam Gelişimi	1957,000	3232,000	-1,922	,055
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	2335,000	7088,000	-,374	,709

Medeni durum	N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	Evli	97	76,56
	Bekar	50	69,04
	Toplam	147	7426,00
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	Evli	97	79,98
	Bekar	50	62,40
	Toplam	147	7758,00
İş Yaşam Gelişimi	Evli	97	78,82
	Bekar	50	64,64
	Toplam	147	7646,00
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	Evli	97	73,07
	Bekar	50	75,80
	Toplam	147	7088,00

Katılımcıların medeni durumu ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için Mann Whitney U analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, işin kişisel yaşama etkisi değişkeni ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Analiz detaylı incelendiğinde, işin kişisel yaşama etkisi değişkeninde evlilerin ortalama sırasının daha yüksek olduğu görülmektedir.



**Tablo 27. İş Yaşam Dengesi ile Çocuk Sayısı Arasındaki İlişkiler**

	Ki-kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	2,297	4	,681
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	5,377	4	,251
İş-Yaşam Gelişimi	6,067	4	,194
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	1,932	4	,748

Çocuk sayısı		N	Ortalama Sıra
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	Yok	65	71,12
	1	21	66,14
	2	18	80,89
	3	18	82,11
	4 ve üzeri	25	77,28
	Toplam	147	
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	Yok	65	65,85
	1	21	73,64
	2	18	87,78
	3	18	81,19
	4 ve üzeri	25	80,40
	Toplam	147	
İş Yaşam Gelişimi	Yok	65	66,16
	1	21	71,05
	2	18	87,25
	3	18	76,08
	4 ve üzeri	25	85,82
	Toplam	147	
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	Yok	65	74,89
	1	21	80,26
	2	18	63,17
	3	18	70,50
	4 ve üzeri	25	76,74
	Toplam	147	

Katılımcıların çocuk sayısı ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, çocuk sayısı ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 28. İş Yaşam Dengesi ile Gelir Düzeyi Arasındaki İlişkiler**

	<b>Ki-kare</b>	<b>Serbestlik Derecesi</b>	<b>Anlamlılık</b>
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	8,889	4	,064
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	5,658	4	,226
İş-Yaşam Gelişimi	6,670	4	,154
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	5,095	4	,278

<b>Gelir düzeyi</b>		<b>N</b>	<b>Ortalama Sıra</b>
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	0-1500	1	66,00
	1501-2500	13	59,15
	2501-3500	22	54,50
	3501-5000	46	75,84
	5001 ve üzeri	65	82,39
	Toplam	147	
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	0-1500	1	143,00
	1501-2500	13	75,19
	2501-3500	22	66,75
	3501-5000	46	67,35
	5001 ve üzeri	65	79,86
	Toplam	147	
İş Yaşam Gelişimi	0-1500	1	135,00
	1501-2500	13	81,46
	2501-3500	22	56,11
	3501-5000	46	75,80
	5001 ve üzeri	65	76,35
	Toplam	147	
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	0-1500	1	136,00
	1501-2500	13	66,38
	2501-3500	22	63,11
	3501-5000	46	72,82
	5001 ve üzeri	65	79,09
	Toplam	147	

Katılımcıların gelir düzeyi ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, gelir düzeyi ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 29. İş Yaşam Dengesi ile Mükellef Sayısı Arasındaki İlişkiler**

	Ki-kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	8,489	4	,075
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	4,107	4	,392
İş-Yaşam Gelişimi	2,988	4	,560
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	3,799	4	,434

Mükellef sayısı		N	Ortalama Sıra
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	25 ve daha az	43	61,43
	26-35	36	69,57
	36-45	15	80,97
	46-55	30	87,60
	56 ve üzeri	23	82,15
	Toplam	147	
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	25 ve daha az	43	68,34
	26-35	36	68,60
	36-45	15	73,67
	46-55	30	86,65
	56 ve üzeri	23	76,76
	Toplam	147	
İş Yaşam Gelişimi	25 ve daha az	43	68,91
	26-35	36	78,22
	36-45	15	70,13
	46-55	30	69,67
	56 ve üzeri	23	85,09
	Toplam	147	
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	25 ve daha az	43	68,95
	26-35	36	66,94
	36-45	15	76,93
	46-55	30	80,27
	56 ve üzeri	23	84,39
	Toplam	147	

Katılımcıların mükellef sayısı ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, mükellef sayısı ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 30. İş Yaşam Dengesi ile Psikolojik Destek Alma Arasındaki İlişkiler**

	<b>Mann-Whitney U</b>	<b>Wilcoxon W</b>	<b>Z</b>	<b>Anlamlılık (2-kuyruklu)</b>
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	908,000	1013,000	-,152	,879
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	913,500	9824,500	-,116	,908
İş-Yaşam Gelişimi	710,000	815,000	-1,465	,143
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	867,500	972,500	-,426	,670

Psikolojik destek alma durumu	N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	Evet	14	72,36
	Hayır	133	74,17
	Toplam	147	1013,00
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	Evet	14	75,25
	Hayır	133	73,87
	Toplam	147	9824,50
İş Yaşam Gelişimi	Evet	14	58,21
	Hayır	133	75,66
	Toplam	147	815,00
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	Evet	14	69,46
	Hayır	133	74,48
	Toplam	147	972,50

Katılımcıların psikolojik destek alma durumu ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için Mann Whitney U analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, psikolojik destek alma ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 31. İş Yaşam Dengesi ile Meslek Yılı Arasındaki İlişkiler**

	<b>Ki-kare</b>	<b>Serbestlik Derecesi</b>	<b>Anlamlılık</b>
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	5,250	4	,263
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	2,466	4	,651
İş-Yaşam Gelişimi	1,235	4	,872
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	4,165	4	,384

Meslek yılı		N	Ortalama Sıra
Kişisel Yaşamın İşe Etkisi	1-5	11	50,09
	6-11	28	72,66
	12-17	44	71,23
	18-24	37	80,69
	25 ve üzeri	27	80,48
	Toplam	147	
İşin Kişisel Yaşama Etkisi	1-5	11	79,82
	6-11	28	65,50
	12-17	44	71,15
	18-24	37	76,85
	25 ve üzeri	27	81,19
	Toplam	147	
İş Yaşam Gelişimi	1-5	11	72,95
	6-11	28	73,00
	12-17	44	69,82
	18-24	37	74,81
	25 ve üzeri	27	81,17
	Toplam	147	
Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi	1-5	11	56,82
	6-11	28	75,23
	12-17	44	69,78
	18-24	37	75,26
	25 ve üzeri	27	84,87
	Toplam	147	

Katılımcıların meslek yılı ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının tespiti için Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Sonuç olarak, meslek yılı ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılın en yaygın toplumsal konuları, hemen herkesin hemfikir olduğu stres, işsizlik, işten ayrılma, çalışma yaşamında belirsizlik gibi temel sorunlar ve bunların tetiklediği olumsuzluklardır. Toplumların çalışma yaşamlarıyla ilgili genel tablo bu görünümü verirken, bir hizmet sektörü olan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlikteki yapı da çok farklı değildir.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sektöründe de nitelikli ve kaliteli çalışanlar bulmak zordur. Hizmet sektörünün doğrudan müşteri memnuniyetine yönelik olmasının getirdiği stres ve çalışma sezonlarının yüklediği emek yoğunluğu da düşünüldüğünde, sadece uzun çalışma saatleri ve düşük ücret gibi yaygın iki faktörün bile serbest muhasebeci mali müşavirliği meslek olarak benimseyen ve hem işinde hem iş dışı yaşamında maddi ve manevi tatmin isteyen işgörenlerin iş-yaşam dengesini etkilemesi kaçınılmazdır.

Çalışmada, işgörenlerin demografik özelliklerinin iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi olup olmadığını ölçmek amacıyla, Diyarbakır ilindeki serbest muhasebeci mali müşavirlerden toplanan 147 anket analiz edilmiş ve elde edilen bulgular değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcı grubun çoğunluğunu %72,8 ile erkekler oluşturmuştur. Elde edilen bu bulgu toplum tarafından muhasebecilik mesleğinin çoğunlukla erkekler tarafından yürütüldüğünü göstermektedir

Veriler sayısal olarak incelendiğinde, 147 katılımcıdan 37 tanesinin yüksek lisans olması da sektörde yer alan bireylerin eğitime verdikleri önemi göstermektedir. Ankete katılan 36-45 yaş arasındaki 38 kişilik işgören grubunun çoğunluğu oluşturdukları sonucu, sektörde çalışanların yaş ortalamasının orta yaşlarda kümelendiğini olduğunu göstermektedir. Yine anket sonuçlarına göre, çalışanların %66'sı yaş ortalamasının orta düzeyde olmasından bekleneceği üzere evlidir. Bununla birlikte evli katılımcıların sadece 15 tanesinin çocuğu bulunmamaktadır. Kadın-erkek ayrımı gözetilmeksizin, evli çalışanların eşlerine, çocuklarına ve kendilerine dair taşıdıkları yükümlülüklerinin ağırlığını taşıyan bu yüksek öğrenimli orta yaştaki grubun anket sonuçlarında etkisi ağırlıklı olmuştur. Sonuç olarak ortaya çıkan memnuniyet ve denge sorunu olmama durumu ankete katılan grubun bu önemli özelliğinden kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmaya katılanların %44,2 gibi bir çoğunluğunun 5.000 lira üzerinde bir gelire sahip oldukları tespit edilmiştir. Serbest muhasebeci mali müşavirlerin gelir düzeyleri, birlikte çalıştıkları mükellef sayısı ve mükellef başına alınan ücret ile doğrudan ilişkilidir. Buna göre katılımcıların %29,3 ile büyük çoğunluğunun 25 ve daha az mükellef ile çalıştıklarını söylemesi, mükellef başına alınan ücretlerin yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan katılımcıların %30 ile çoğunluğu 12-17 yıldır bu mesleği icra ettiğini belirtmiştir. Söz konusu meslek grubunun yoğun stres ortamına rağmen, sadece 14 kişi psikolojik destek aldığını ifade etmiştir.

Katılımcılara uygulanan anket formundaki ifadelerden en yüksek ortalamaya sahip olanın “Mükelleflerin ücretleri zamanında ödememeleri, özel yaşamıma negatif etki eder.” Olarak tespit edilmiştir. Bu bulgudan yola çıkarak, diğer tüm sektörlerde olduğu gibi, serbest muhasebeci mali müşavirler, mükelleflerinin ödemeleri konusunda hassasiyet sahibidir. Kendilerine yapılan geç ödemeler özel hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

En düşük ortalamaya sahip ifade ise “Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.” Olarak tespit edilmiştir. Buna göre serbest muhasebeci mali müşavirler, özel hayatlarının işlerine engel olmadığını düşünmektedir. Buna gerekçe olarak, iş hayatının öncelenmesi ya da iş-yaşam dengesinin doğru kurgulanmış olması gösterilebilir.

Ankete cevap veren katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeylerinin demografik özelliklerinin göstergesi olan cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, gelir düzeyi, mükellef sayısı, psikolojik destek alma durumu ve meslek yılı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis testleri yapılmıştır. Bu analizlere göre aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

- Cinsiyet, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.
- Yaş, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.
- Eğitim, kişisel yaşamın işe etkisi ve eşle beraber çalışmanın etkisi üzerinde anlamlı etkiler yaratmaktadır.
- Medeni durum, işin kişisel yaşama etkisi üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.
- Çocuk sayısı, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.

- Gelir düzeyi, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.
- Mükellef sayısı, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.
- Psikolojik destek alma durumu, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.
- Meslek yılı, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etki yaratmamaktadır.

Yapılan analizlerde sadece eğitim ve medeni durumun çalışanların iş-yaşam dengelerinde anlamlı bir farklılık yarattığı ortaya çıkmıştır. Çalışmaya başlamadan önce demografik özelliklerin iş-yaşam dengesi üzerinde fazlasıyla etkili olacağı düşünüldüğünde, anlamlı bir farkın olmaması oldukça dikkat çekicidir. Özellikle yazımda demografik etkenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olduğu kabul edilirken çalışmanın sonucunun bu şekilde olmaması, konunun ülkemizin içinde bulunduğu koşullara göre değerlendirilmesi ve yorumlanması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Farklılığın yaşanmamasının nedenlerinden biri sosyal yapı farklılığı olabilir. Küçükusta'nın tezinde Türkiye ve KKTC çalışanları karşılaştırıldığında Türkiye'de yaşayanların daha mutlu olduğu sonucu da bu önermeyi desteklemektedir. Geleneksel Anadolu kültüründe aile yapısı içindeki insan ilişkilerine olan yatkınlık, sadakat, fedakârlık, karşılıklı bağlılık ve dayanışma özellikleri, yani bir anlamda duygusal emeğin özneleri olarak ne kadın, ne koca ne de çocuklar yaşanan süreçte sıkıntılarını dile getirmemektedir.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sektörünün yapısal özelliklerinin iş-yaşam dengesinin bozulmasını tetikleyici etkenlere sahip oluşu da kavramsallaştırılabilir. Bu bağlamda, tez çalışması çerçevesinde yapılan anketle, literatürdeki belirleyici etkenlerin muhasebe çalışanlarının iş-yaşam dengesine etkilerinin saptanması amaçlanmıştır. Bu çalışmaya daha önce de bahsedildiği gibi yön veren kavramsal ve öncül çalışmaların bulgular ışığında yapılan bazı araştırmalarda değerlendirildiğinde, iş-yaşam dengelerini oluşturan etkenlerin genellikle bir rolün diğer role etkisinden ortaya çıktıkları, kurumlarca uygulanan tedbire yönelik programların denge sağlamada yardımcı oldukları, kadın ve erkek veya evli ve bekar çalışanların aynı sorunlardan farklı ölçüde etkilendikleri gibi genel kabul gören sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir:

Cleveland vd. (2007: 287), Singapur'daki otel yöneticileri ve eşleri üzerine yaptıkları bir araştırmada üst düzey katılımcıların %83'ünün iş yeri esnekliğinden memnun olduğu ve bu sayede iş-yaşam dengelerinde bir problem yaşamadıkları sonucu;



Beaumont (2003: 1), Avustralya’da 2003 yılında yapılan bir internet araştırmasında, işgörenlerin %60’nın halihazırdaki işlerini mükemmel iş-yaşam dengesi fırsatları nedeniyle seçtiklerini ve kadın işgörenlerin %36’sının bu dengeyi en önemli neden olarak gözettikleri sonucu; Ayçan vd., (2007: 179) özel sektörde bankalarda yönetici veya memur pozisyonunda görev yapanlar üzerinde yaptıkları çalışmada kadınların erkeklere kıyasla daha fazla iş-yaşam dengesizliğini yaşama eğiliminde oldukları sonucu; Brownell (1998: 109), turizm sektöründe çalışan işgörenlerin denge çabaları üzerine yaptığı bir çalışmada, sektörün gerektirdiği çalışma şartlarından dolayı özellikle kadın çalışanların aile sorumluluklarından uzaklaştıktan ve iş-yaşam dengesizliğini yaşadıkları gibi sonuçlara varılmıştır.

Bu araştırma geçmiş muhasebe literatürü açısından değerlendirildiğinde, Diyarbakır’daki Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde iş-yaşam dengesini araştıran bu tez çalışmasıyla, hem konuyu kavramsal açıklamalarıyla güncelleyerek, muhasebe çalışanlarının iş-yaşam dengesi sorunlarına dikkat çekmek hem de muhasebe meslek mensupları üzerine yapılmış ilgili bir çalışmaya rastlanmamış olması nedeni ile Diyarbakır’daki bazı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ile yapılan anket çalışmasının sağladığı verilerin değerlendirilmesini de ekleyerek, yazın alanına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırmanın sonuçları iş-yaşam dengesi konusunda çalışma yapan-yapacak olan başka araştırmacılar ve yöneticiler açısından önemli bilgiler sağlamaktadır.

Çalışmada, her ne kadar çalışanların iş-yaşam dengelerinde sadece eğitim ve medeni durumun olumsuz etkisi görülse de yöneticilerin çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemek için sadece iş yerini kapsayan iyileştirmelerle yetinmemeleri, çalışanların iş-yaşam dengelerini koruyabilmeleri için aile yaşamları için de iyileştirme politikaları geliştirmeleri gerekmektedir.

Özellikle evli işgörenlerin iş-yaşam dengelerini koruyabilmeleri adına alınacak danışmanlık hizmetleri, işgörenlerin aileleriyle geçirecekleri zamanı artırma bakımından yapılacak organizasyonlar çalışanların yaşam kalitelerini arttırabilir.

## KAYNAKLAR

- Ailen, T.D.,(2001), “Family Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 58, s. 414-435.
- Akbay, M., (1990), “Amerika Birleşik Devletleri’nde Ruhsatlı Kamu Muhasipliği”, Vergi Dünyası Dergisi, Sayı:106, Haziran 1990.
- Akbulut, Y., (1999), “Meslek Ahlak Kriterleri ve Muhasebe Mesleği Üzerine Bir Araştırma”, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1, 1999.
- Akın, M., (2008), “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri”, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, No. 25, s. 141-170.
- Alfares, H.K., (2003), “Four-Day Workweek Scheduling with Two or Three Consecutive Days Off”, Journal of Mathematical Modelling and Algorithms, No. 2, s. 67-80.
- Alkan-Meşhur, H.F. (2007), “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, Akademik BilişimT07-IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 31 Ocak- 2 Şubat 2007. s. 265-272.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C., ve Sutton, M. (2000), “Consequences associated with work-to-family conflict :A review and agenda for future research”. Journal of Occupational Health Psychology, 5 (2), 278-308.
- Andrews, R., Johnson, E. (2016). Energy use, behavioral change, and business organizations: Reviewing recent findings and proposing a future research agenda, Energy Research & Social Science, Volume 11, ss.195–208.
- Atay, (2006), “Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Auyeung, Pak K. (2002), “a Comparative Study of Accounting Adaptation: China and Japan During The Nineteenth Century”, Accounting Historians Journal, The, Dec. 2002.

- Aycan, Z. ve Eskin M. (2005), "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict For Men and Women: The Case of Turkey", *Sex Roles*, 53(7/8), October, s 453-471.
- Ayçan, Z.; Eskin, M.; Yavuz, S. (2007), *Hayat Dengesi İş, Aile Ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Aysan, M.A. (1995), "Dünyada ve Türkiye'de Muhasebe Eğitiminin Tarihi Gelişimi", *Muhasebenin Tarihsel ve Çağdaş Konumlarından Geleceğine Bakış*, TURMOB Yayınları, Ankara, 1995, No:23.
- Bailyn, L.; Drago, R.; Kochan, T.A. (2001). *Integrating Work and Family Life A Holistic Approach, A Report of the Sloan Work-Family Policy Network*.
- Barrah, J.I.; Shultz, K. S.; Baltes, B.; Stolz, H. E. (2004), "Men's and Women's Eldercare-Based Work-Family Conflict: Antecedents and Work-Related Outcomes", *Fathering*, Vol. 2, No. 3, s. 305-330.
- Başaran, İ. E. (2000), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Umut Yayınevi, Ankara, 172.
- Beatty, C.A. (1996), "The Stress of Managerial and Professional Women: Is the Price too High?" *Journal of Organizational Behavior*, Vol 17, No: 3, s. 233-251.
- Beaumont, J. "Helping Employees Find The Right Work-Life Balance" <http://www.zdnet.com.aU/news/business/0.39023166.20271302.00.htm>
- Beehr, T.A.; Farmer, S. J.; Glazer, S.; Gudanowski, D. M.; Nair, V. N., (b),(2003), "The Enigma of Social Support and Occupational Stress: Source Congruence and Gender Role Effects", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 8, No. 3, s. 220-231.
- Beehr, T.A.; Jex, S. M.; Stacy, B. A.; Murray, M. A., (a), (2000), "Work Stressors and Coworker Support as Predictors of Individual Strain and Job Performance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, 391-405.
- Blair-Loy, M.; Wharton, A. S. (2001), "Employees' Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context", *Social Forces*, Vol. 80, No. 3, The University of North Carolina Pres, (2002), s. 813-345.

- Borakazi, A. (1999), Vergilemede Etkinliği Sağlama Yönuinden Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kurumu (Türkiye Örneği), Yüksek Lisans Tezi, 1999, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Boyar, L., Maertz Jr., C.P., Pearson, A. W. (2005), “The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors”, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Breaugh, J.A., Frye, N. K. (2007), “An Examination of the Antecedents and Consequences of the Use of Family-Friendly Benefits”, *Journal of Managerial Issues*, Vol. 19, No.1, s. 35- 52.
- Bruck, C., Allen, T.D., ve Spector, P.E.(2002), “The relation between work family conflict and job satisfaction : A finer-grained analysis”, *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Burke, R.J. (1986), “Occupational and Life Stress and the Family: Conceptual Framework and Research Findings”, *International Review of Applied Pyschology*, Vol:35, ss:347-369’dan aktaran: Savcı; a.g.m., s 155-156
- Büyükbeşe, T.(2004), “Stres ve Stres Yönetimi”, *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*, Editör: İsmail Bakan, 1.b., Beta Basım Yayım, İstanbul, 40.
- Carlson, Dawn S., Kacmar, Michele K. ve Stepina, Lee P. (1995), An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity. *Women In Management Review*, 10(2), 17-25.
- Cemalcılar, Ö. (2003), “Muhasebenin Amaçlarına Ulaşmada Muhasebenin Kuramsal Yapısına Bağlılığın Gereği ve Önemi”, *Muhasebe ve Denetime BAKIŞ Dergisi*, Sayı:15, Mayıs 2005.
- Chacko, Thomas I. (1983), “Job and Life Satisfactions: A Casual Analysis of Their Relationships”, *Academy of Management Journal*, Vol:26, No:1.
- Chapman, F. (1987), “Executive guilt: Who’s taking care of the children?”, *Fortune*, February 16, 30-37.
- Cinamon, Rachel Gali ve Yisrael Rich. (2002), “Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict”, *Sex Roles*, 47(11/12), s 531-541.

- Cinamon, Rachel Gali ve Yisrael Rich. (2005), "Work-Family Conflict Among Female Teachers", Teaching and Teacher Education, 21,s 365-378.
- Clark, Gordon L., Daniel Mansfield ve Adam Tickell (2001), "Emergent Frameworks in Global Finance: Accounting Standarts and German Supplementary Pensions", Economic Geography, June 2001.
- Cohen, S.J. ve Waddell, M.W. (2009). Climate Change in 21st Century, McGill-Queen's University Press.
- Crosbie, T.; More, J. (2004), "Work-Life Balance and Working from Home", Social Policy & Society, Vol. 3, No. 3, Cambridge University Pres, s. 223-233.
- Çetin, B. (2004), "Serbest Muhasebecilik Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Mevzuatı", Bursa Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası Yayını, Sunuş Bölümü, 2004, Bursa.
- Danışman, A. (2000), "Kültürel Ortamın Araştırma Sonuçlarına Etkisi:Kuzey Amerika'da Geliştirilip Türkiye'de Tekrarlanan Bazı Araştırmalar Üzerine Bir Değerlendirme", 10. Yönetim Kongresinde Sunulan Tebliğ, <http://yonetim2000.erciyeedu.tr/Kongrecd/oturumsekiz3.html>.
- Davidow, W. (1995), "Accounting Systems Are Completely Wrong" , The Red Herring magazine, January 1995.
- David E. (2001), "Perspectives On The Study Of Work-Life Balance", ENOP Symposium Discussion Paper, Paris.
- De Santis, James (2005), "A Brief History of Accounting: From Prehistory To
- Demirkan, Ş. (1998), Türkiye'de Bağımsız Dış Denetimin Vergi Gelirlerinin Artırılmasında Etkinliği, Yayınlanmış Doktora Tezi, 1998, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Dennis, A. (2004), "Taking Account of History: How much and How Little Have Changed in a Century", Journal of Accountancy, May 2004.
- Desrochers, S. ve Sargent, L.D. (2004), Boundary/border theory and work-family integration. Organization Management Journal, 1(1), 40-48.
- Dicle, İ.A., (1980), Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ankara.

- Dolan-Gosselin; a.g.m., Edwards, Jeffrey R.; (2000), "Mechanisms Linking Work and Family:Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs", Academy of Management Review, January.
- Durgun, A. (2002), Vergi Kayıp ve Kaçaklarını Önlemede Yeminli Mali Müşavirlik Kurumunun Yeri ve Önemi, Yüksek Lisans Tezi,2002, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2001), Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go?, CPRN Discussion Paper No. W/12,
- Edward, J.R. ve Rothbard, N.P. (2000), "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs", Academy of Management Review, Vol. 25, No. 1, s. 178-199.
- Efeoğlu, İ.E. (2006), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş stresi, İş doyumunu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003), "İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma", C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 27, No. 1, s. 109-120.
- Erdoğan, M. (2000), "Teknolojik Gelişmelerin Muhasebe ve Muhasebe Eğitimine Etkileri", Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, Cilt:2, Sayı:4, Aralık 2000.
- Erdoğan, N. (2003), Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (1989), Yönetim Psikolojisi, 3. Baskı, İstanbul: 459.
- Ergenç, S. Esnek Çalışma Yöntemi ve Bir Örnek Uygulama, 19.6.2006 <http://sedatergenc.blogcu.com/esnek-calisma-vontemi-ve-bir-omek-uygulama/1822464>
- Ergin, D. (2000), "İtalya'da Muhasebecilik Mali Müşavirlik", Bilanço, TURMOB Yayın Organı, Yıl:6, Sayı:51, Ocak 2000.
- Ergin, H. (1991), "3568 Sayılı Kanun Çerçevesinde Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Geliştirilmesindeki Eğitim Sorunları", Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1-2, 1991.

- Erol, Mikail, Metin A. ve Levent Ş. (2004), “Bilişim Teknolojisindeki Gelişmelerin Muhasebe Meslek Elemanlarının (SM-SMMM-YMM) Mesleki Faaliyetlerine Olan Etkileri ve Ampirik Bir Çalışma”, Muhasebe ve Denetime BAKIŞ Dergisi, Sayı:13, Eylül 2004.
- Feldman, D. ve Hugh, A. (1986), Managing individual and group behavior in organization. Auckland, McGraw-Hill International Book Company.
- Felstead, A.; Jewson, N.; Walters, S. (2003), The Changing Place of Work, Working Paper No. 28, ESRC Future of Work Programme, Leicester.
- Foster, A.B. ve Mackie, B.L. (2002), “Icing on the cake- but where’s the cake? Experiences of working parents in micro & small organizations in provincial New Zealand”, 16. Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand toplantısında sunulan tebliğ.
- French, J.R.P. ve Caplan, R.D. (1973), “Organizational stress and individual strain”, In: A.J.Marrow (ed.), The failure of success, NY: Amacom.
- Frone, M.R. (1999), “Work Stress and Alcohol Use”, Alcohol Research & Health, Vol.23, No. 4, s. 284-291.
- Frone, M.R. (2000), “Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey”, Journal of Applied Psychology, 85, 888-895.
- Frone, M.R., Russell, M., ve Cooper, M.L. (1992), “Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work- family interface”, Journal of Applied Psychology, 77,65-78.
- GİB, [http://www.gib.gov.tr/fileadmin/HTML/VI/CVI/Tablo\\_44.xls.htm](http://www.gib.gov.tr/fileadmin/HTML/VI/CVI/Tablo_44.xls.htm),
- Glass, J.L.; Estes, S. B., (1997), “The Family Responsive Workplace”, Annual Review of Sociology, Vol. 23, s. 289-313.
- Goldberg, W.A.; Greenberger, E.; Koch-Jones, J.; O’Neil, R.; Hamil, S. (1989), “Attractiveness of Child Care and Related Employer-Supported Benefits and Policies to Married and Single Parents”, Child & Youth Care Quarterly, Vol. 18, No. 1, s. 23-37.
- Good, L.K., Sisler, G. F., ve Gentry, J. W. (1988), “Antecedents of turnover intentions among retail manageme personel”, Journal of Retailing, 64(3), 295-314.

- Greenblatt, E. (2002), "Work/Life Balance: Wisdom or Whining", *Organizational Dynamics*, Vol, 31, No. 2, s. 177-193.
- Greenhaus, J. H. ve Parasuraman, (1986), "A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and its Consequences", *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37-60.
- Greenhaus, J.H. ve Beutell, N.J. (1985), "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, 10,76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., ve Shaw, J.D. (2003), "The relation between workfamily balance and quality of life", *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Grzywacz, J.G.; Marks, N.F. (a), (1999), "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family", CDE Working Paper, No. 99-03, University of Wisconsin-Madison, February.
- Grzywacz, J.G.; Marks, N. F. (b), (2000), "Family, Work, Work-Family Spillover and Problem Drinking During Midlife", *Journal of Marriage and Family*, Vol, 62, No. 2, s. 336- 348.
- Guest, David E. (2002), "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", *Social Science Information*, 41, s. 255-279.
- Gupta, N. ve Beehr, T. (1981), "Relationship Among Employee's Work and Nonwork Responses", *Journal of Occupational Behavior*, Vol: 2, 204.
- Güçlü, N. (2001), "Stres Yönetimi", *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt. 21, Sayı. 1, s. 91-109.
- Gündüz, Ç.H., (2002), "Bireysel ve Örgütsel Yaratıcılık ve Yaratıcılık için İş çevresinin Düzenlenmesi: Bir Araştırma", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, GYTE, SBE, Kocaeli.
- Hammer, Leslie B.; Tayla N. Bauer ve Alicia A. Grandey. (2003), "Work-Family Conflict and Work-Related Withdrawal Behaviors", *Journal of Business and Psychology*, 17(3), s 419-436.



- Hanebuth, Dirk. (2005), "Absenteeism: A cross-sectional study in a high-tech metalworking plant in Germany", Thesis presented to the Faculty of Arts of the University of Zurich for the degree of, Doctor of Philosophy, Zurich.
- Heneman, R.L.; Greenberger, D. B.; Strasser, S. (1988), "The Relationship Between Pay-for- Performance Perceptions and Pay Satisfaction", *Personel Psychology*, Vol. 41, s. 745-759.
- Harman, W. (1998). *Global Mind Change: The Promise of the 21st Century*, Berrett-Koehler Publishers.
- Harrebye, S. (2016). *Social Change and Creative Activism in the 21st Century The Mirror Effect*, Palgrave Macmillan.
- Hill, E. J.; Hawkins, A. J.; Ferris, M; Weitzman, M. (2001), "Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Flexibility on Work and Family Balance", *Family Relations*, Vol. 50, No. 1, s. 49-58.
- Horngren, Charles T., ve Gary L Sundem,, (1988), *Introduction to Financial Accounting*, Third Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/398535.asp>
- <http://www.ftlcomm.com/ensign/historyAcc/ResearchPaperFin.htm>, 01.12.2016.
- Igodan. O.C. ve Newcomb, L. H. (1986), "Are you experiencing burnout?", *Journal of Extension*, 24 (1), 4-7.
- Iverson, R.D.(2000), "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community", *Human Relations*, Champoux, J.E. "The World of Nonwork: Some Implications for Job Redesign Efforts *Personnel Psychology*, Vol: 33, 1980, 61-76.
- İbasalilgiller, A. (1999), *Türkiye’de Muhasebe ve Muhasebe Mesleğinin Tarihi*, Yüksek Lisans Tezi, 1999, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jeffrey R. Edwards, ve Nancy P. Rothbard (2000), "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs", *Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 1., s 178-199.

- Judge Timothy A. ve Watanabe, Shinichiro, “Individual Differences In the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction”, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol: 67, Issue: 2, Jun. 94.
- Kahn R.L., D. Wolfe, R. Quinn, J. Snoe, ve R. Rosenthal (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*, Wiley, New York, 42.
- Kapız, Ö.S. (2002), “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, 139-153.
- Karakaya, M. (1993), “Küreselleşmede Bilişim Teknolojisinin Eğitime Etkisi”, *Muhasebe Dergisi*, Yıl:34, Sayı:35, İstanbul.
- Karasek, R.A.; Triantis, K. P.; Chaudry, S. S. (1982), “Coworker and Supervisor Support as Moderators of Associations Between Task Characteristics and Mental Strain”, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 3, s. 181-200.
- Karatepe, O. M. ve Kılıç, H. (2007), “Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family Interface With the Selected Job Outcomes of Frontline Employees”, *Tourism Management*, Vol. 28 , s. 238-252.
- Kasper, Helmut; Michael Meyer ve Angelika Schmidt. (2005), “Managers Dealing With Work-Family Conflict: An Explorative Analysis”, *Journal of Managerial Psychology*, 20(5), s 440-461.
- Katz D. ve Robert L. Kahn (1977), *The Social Psychology of Organizations*, Wiley, New York, 57.
- Kelly, Robert F. ve Voydanoff, Patricia (1985), Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34(3), 367-374.
- Kerka, S. (1991), *Balancing Work and Family Life*, ERIC Digest, No. 110.
- Kinnunen, Ulla; Ad Vermulst; Jan Gerris ve Anne Makikangas. (2003), “Work-Family Conflict and its Relations to Well-Being: The Role of Personality as A Moderating Factor”, *Personality and Individual Differences*, 35, s. 1669-1683.
- Kırel, Ç. (1999), “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, c.28, 2, s115–136.

- Kirchmeyer, C. (2000), Work- life initiatives : Greed or benevolence regarding workers' timr. In C..L. Cooper& D.M.Rousseau (Ed), Trend in organizational behaviour, (Vol. 7, pp. 79-93). West Sussex, UK:Wiley.
- Korman, Abraham K. (1978), "Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji", Milli Eğitim Basımevi, No.141, Ankara.
- Koslowsky, M. (2000), "A new perspective on employee lateness", Applied Psychology: An International Review, 49, 390-407.
- Kossek, Ellen Ernst; Cynthia Ozeki. (1998), "Work Family Conflict, Policies and the Job Life Satisfaction Relationship: A review and Directions for Organizational Behaviour –Human Resources Research", Journal of Applied Psychology , 83 (2), s139-148.
- Kotar, E. (1996), Genel Muhasebe Temel İlkeler, 1. Cilt, Etkin Kitapevi Yayınları, 1996, Bursa.
- Küçüksavaş, N. (1994), Kişisel Bilgisayar Destekli Genel Muhasebe İlkeler ve Uygulaması, 4. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Küçükusta, D. (2007), "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lapierre, L. M.; Spector, P. E.; Ailen T. D.; Poelmans, S.; Cooper, C. L.; O'Driscoll, M. P.; Sanchez, J. I.; Brough, P.; Kinnunen, U. (2008), "Family-Supportive Organization Perceptions, Multiple Dimensions of Work-family Conflict, and Employee Satisfaction: A Test of Model Across Five Samples", Journal of Vocational Behavior, Vol. 73, s. 92-106.
- Lazol, İ. (2000), Genel Muhasebe, 6. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Lee, C.M. ve Duxbury, L. (1998), "Employed Parents' Support From Partners, Employers, and Friends", The Journal of Social Psychology, Vol. 138, No. 3, s. 303-322.
- Lin, N.; Woelfel, M. W.; Light, S. C. (1985), "The Buffering Effect of Social Support Subsequent to an Important Life Event", Journal of Health and Social Behavior, Vol. 26, September, s. 247-263.

- Linehan, Margaret ve James Walsh. (2000), “Work – Family Conflict and The Senior Female International Manager”, *British Journal of Management*, Vol. 11, Special Issue, s 49-58.
- Lingard, Helen ve Valerie Francis. (2006), “Does A Supportive Work Environment Moderate The Relationship Between Work-Family Conflict and Burnout Among Construction Professionals?”, *Construction Management and Economics*, 24, s 185-196.
- Lockwood, N.R. (2003), “Work / Life Balance: Challenges And Solutions”, *HR Magazine*, s.2-10.
- Luther, Robert (2003), “Uniform Accounting Periods: An Historical Review and Critique”, *Accounting History*, Nov. 2003.
- MacDermid, S. M.; Marks, S.R. (1996), “Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance”, *Journal of Marriage and Family*, Vol. 58, No. 2, May, s. 417-432.
- Mansfield R. ve Evans, M.G. (1980), “Work and Nonwork in Two Occupational Groups”, *Industrial Relations*, Vol: 6, 1975, 48-54’ ve B. Kabanoff; “Work and Nonwork: A Review of Models, Methods, and Findings”, *Psychological Bulletin*, Vol: 88, , 60-77’den aktaran Dolan-Gosselin.
- Marşap, Beyhan (1995), *Muhasebe Mesleğinde İş Tatmininin Türkiye Açısından İncelenmesi*, Doktora Tezi, 1995, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.
- Meigs, F. Robert, A. Mary Meigs, Mark Bettner, ve Ray Whittington (1996), *Accounting The Basis for Business Decisions*, Tenth Edition, The McGraw-Hill Companies, New York.
- Moscove, Stephen A., ve Arnold Wright (1990), *Cost Accounting with Managerial Applications*, Sixth Edition, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., ve Steers, R.M. (1982), “Employee-organizational likages: The psychology of commitment”, *Absenteeism, and Turnover*, New York:Academic Pres.
- Muhasebenin Tarihsel ve Çağdaş Konumlarında Geleceğine Bakış Sempozyumu, Bildiri, TURMOB Yayınları, No 23, Ankara 1995.

- Nardone, T. J. (1986), "Part-time Workers: Who Are They", Bureau of Labor Statistics, February, s. 13-19.
- Narin, M., Marşap A., ve Gürol M.A. (2006), "Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma," Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 8 /1: 65-78.
- Netemeyer, R.G.,Boles, J., ve McMurrian, R. (1996), "Development and validation of work-family conflict and family work conflict scales", Journal of Applied Psychology, 81(4), 400-410.
- Nikitin, M. (2001), "Birth of Modern Public Sector Accounting System in France and Britian and in the Influence of Count Mollien, The", Accounting History, May 2001.
- O'Driscoll, Micheal P. (1996), "The Interface Between Job And Off-Job Roles: Enhancement And Conflict", International Review Of Industrial And Organizational Psychology, Vol:11.
- O'Driscoll Michael P., Ilgen, Daniel R. ve Hildreth, Kristin (1992), Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. Journal of Applied Psychology, 77 (3), 272-279.
- O'Driscoll, M. P.; Poelmans, S.; Spector, P. E.; Kalliath, T.; Allen, T. D.; Cooper, C. L.; Sanchez, J. I. (2003), "Family-Responsive Interventions, Perceived Organizational and Supervisor Support, Work-Family Conflict, and Psychological Strain", International Journal of Stress Management, Vol. 10, No. 4, s. 326-344.
- Poláková, J., Moulis, P., Koláčková, G. ve Tichá, I. (2016). Determinants of the Business Model Change – A Case Study of a Farm Applying Diversification Strategy, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 220, ss. 338–345.
- Ömürbek, V. ve Durmuş A. (2003), "Bilgi Teknolojilerinin Muhasebe Bilgi Sistemi Kullanımı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama:Gıda Sektörü", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı:20, 2003.
- Önel, N. (2006), İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine İlişkileri, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009), Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33(Temmuz-Aralık), 69-99.
- Özgen, H. (1989), Yönetici Geliştirme-Bildiriler, Çukurova Üni., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Üniversite Sanayi İşbirliği Yayınları, No:2.
- Özgen, H. (1991), “Çağdaş Muhasebe Anlayışı ve Gelişmiş Ülkelerdeki Muhasebe Uygulamaları”, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1-2, 1991.
- Özkol, Erdal, Dünder KÖK, Muhsin ÇELİK ve Seçkin GÖNEN (2005), “Meslek Etiği ve Muhasebe Meslek Elemanlarının Etik İlkelerine Duyarlılık Düzeyinin Araştırılması”, Muhasebe ve Denetime BAKIŞ Dergisi, Sayı:15, Mayıs 2005.
- Özkök, S. (2000), “Avrupa Birliği’ne Üye Ülkeler Arasında Muhasebe Standartlarını Uyumlaştırma Çalışmaları”, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, Sayı:2, Ekim 2000.
- Öztürk, A. ve Y.Selim Güzelsoydan. (2001), “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 15, Sayı 1–2, s 333–347.
- Parasuraman, S.; Greenhaus, J. H.; Granrose, C. S. (1992), “Role Stressors, Social Support, and Well-Being Among Two-Career Couples”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, s. 339-356.
- Pekdemir, R. (1999), ‘Muhasebe Mesleğinde Uzmanlaşma’, İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası Yayınları, Yayın No:27, İstanbul, 1999.
- Perrewe, P.L., Hochwarter, W.A., &Kiewitz, C. (1999), “Value attainment: An explanation of the negative effects of work family conflict on job and life satisfaction”, Journal of occupational Health Psychology, 4, 318-326.
- Perry-Jenkins, M.; Repetti, R. L.; Crouter, A. C. (2000), “Work and Family in the 1990’s”, Journal of Marriage and the Family, Vol. 62, 981-998.
- Pittman, J.F.; Orthner, D. K. (1988), “Predictors of Spousal Support for the Work Commitments of Husbands”, Journal of Marriage and Family, Vol. 50, No. 2, s. 335-348.

- Quattrone, Frank (2005), "Is Time Spent Passed or Counted? The Missing Link Between Time and Accounting History", *Accounting Historians Journal*, The, June 2005.
- Roehling, P. V.; Roehling, M. V.; Moen, P. (2001), "The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective", *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 22, No. 2, s. 141-170.
- Rotondo, Denise M.; Dawn Carlson ve Joel F. Kincard. (2003), "Coping With Multiple Dimensions of Work-Family Conflict", *Personnel Review*, 32(3), s 275-296.
- Rousseau, V.; Salek, S.; Aube, C.; Morin, E. M. (2009), "Distributive Justice, Procedural Justice and Psychological Distress: The Moderating Effect of Coworker Support and Work Autonomy", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14, No, 3, s. 305-317.
- Saban, M. ve Banu A. (2005), "Yönetim Muhasebecileri Açısından Etik ve Etik Davranışın Önemi", *Muhasebe ve Denetime BAKIŞ Dergisi*, Sayı:16, Eylül 2005.
- Savcı, İ. (1999). "Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 54/4, 155.
- Sayar, Z. (2002). "Oluşturulmakta Olan Türkiye Muhasebe Standartlar Kurulu'nun Işığında Türkiye'de Muhasebe Standartlarının Mevcut Durumu ve Kamuyu Aydınlatma", *Muhasebe ve Denetime BAKIŞ Dergisi*, Sayı:7, Ekim 2002.
- Schnittger, M. H.; Bird, G. W. (1990), "Coping Among Dual-career Men and Women Across the Family Life Cycle", *Family Relations*, Vol. 39, No, 2, s. 199-205.
- Selye, H.(1983), *The stress concept : Past, present, future*, In C.L. Cooper (ed.), *Stress Research* (pp.1-20). New York : Wiley.
- Shim, M. Ve Yang, H. (2015). The implications of changes in hours fluctuations on welfare costs of business cycles, *Economics Letters*, Volume 128, ss.75–78.

- Smith, B.D. (2005), "Job Retention in Child Welfare: Effects of Perceived Organizational Support, Supervisor Support, and Intrinsic Job Value", *Children and Youth Service Review*, Vol. 27, s. 153-169.
- Tan, H. H. ve Lim, A. K. H. (2009), "Trust in Coworkers and Trust in Organizations", *The Journal of Psychology*, Vol. 143, No. 1, s. 45-66.
- The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) Survey Report, October, 2004.
- The Information Age".
- Thompson, C.A.; Beauvois, L. L.; Lyness, K. S. (1999), "When Work-Family Benefits are not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 54, s. 392-415.
- Tınar, Mustafa Yaşar, Gürçay, Cemile, Demirbilek, Tunç,( 1997), "Bireysel İlgi Odağı Olarak Çalışma Yaşamı", *MPM Verimlilik Dergisi*, /1, 42.
- Tilly, C. (1991), "Reasons for the Continuing Growth of Part-time Employment", *Monthly Labor Review*, March.
- Topkara, N. (1997), *Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Meslekleri ve Türkiye'deki Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, 1997, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Usul, H. ve İsmail, B. (2002), "AB Ülkeleri ve Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Deneyim Standardı: Karşılaştırmalı Bir İnceleme", *Muhasebe ve Denetime BAKIŞ Dergisi*, Sayı:7, Ekim 2002.
- Uyargil, C. (1988), *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Üstündağ, S. (2000), "Muhasebe Standartlarının Oluşturulma Süreci", *Muhasebe ve Denetime BAKIŞ Dergisi*, Sayı:1, Nisan 2000.
- Van, Der Hulst M. ve Geurts, (2001), "Associations Between Overtime and Psychological Health in High and Level Reward Jobs", *Work Stres*, 15, 3.



- Vanderkolk, Barbara S. ve Young, Ardis A. (1991), *The Work and Family Revolution: How Companies Keep Employees Happy and Business Profitable*. New York:Facts on File Publishing.
- Vatansever, Ç. (2008), *Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation To Organizational Commitment and Career Satisfaction*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Vatansever, Ç. (2010), *İş ve iş dışı yaşam dengesi*. (Editör: Güler İslamoğlu). Kurumlarda İyilik de Var. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Veznedaroğlu, R.L.; Özgür, A. O. (2005), “Öğrenme Stilleri: Tanımlar, Modeller ve İşlevleri”, *İlköğretim-Online*, 4(2), s. 1-16.
- Vlems, E. (2005), *Work-Life Balance*, Yayınlanmamış Bitirme Tezi, Katholieke Hogeschool Kempen, 2005.
- Voydanoff, Patricia. (2004), “The Effects of Work Demands and Resources and Work-to-Family Conflict and Facilitation”, *Journal of Marriage and Family*, 66 (2), May, s 398-412.
- Walgenbach, Paul H., Ernest I. Hanson ve James C.Hamre (1990), *Principles of Accounting, Fifth Edition*, HJB Publishers, Florida.
- Wayne, J.H.; Randel, A. E.; Stevens, J. (2006), “The Role of Identity and Work-family Support in Work-family Enrichment and Its Work-related Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, s. 445-461.
- Wells, J.A. (1982), “Objective Job Conditions, Social Support and Perceived Stress Among Blue Collar Workers”, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 3, No. 1, s. 79-94.
- Winslow, S. (2005), “Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977 –1997”, *Journal of Family Issues*, 26(6), s 727-755.
- Yıldırım, B. (1990), *Bağımsız (serbest) Muhasebe Uzmanlığı Mesleği ve Türkiye’deki Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, 1990, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, İ. (1997), “Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenirliği ve Geçerliliği”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı. 13, s. 81-87.

Yıldız, H. (1998), Yeminli Mali Müşavirlik Mesleğinin Gelişimi, Bugünkü Konumu, Uygulama Alanları - Örnekler- ,Yüksek Lisans Tezi, 1998, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Yılmaz, A. (2003), “Avrupa Birliği Bilanço Hukuku’nda IAS-Tüzüğü’nün Yaptığı Değişiklikler ve Türkiye’deki Durum”, Muhasebe ve Denetime BAKIŞ Dergisi, Sayı:10, Eylül 2003.

Zedeck,ve K. Mosier, (1990), “Work In The Family And Employing Organization”, American Psychologist, Vol: 45, 240-251’den aktaran: O’driscoll, Micheal P., “The Interface Between Job And Off-Job Roles: Enhancement And Conflict”, International Review Of Industrial And Organizational Psychology, Vol: 11, 1996, 281.

## EKLER

### EK-1: Anket Formu

Bu anket Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde Yüksek Lisans programı çerçevesinde yürütülmekte olan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş – Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: DiyarbakırÖrneğiüzerinden inceleyen bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

- Bu bir test değildir. Ankette yer alan hiçbir sorunun doğru ya da yanlış yanıtı yoktur.
- Lütfen, **hiçbir soruyu yanıtı bırakmayınız.**
- Anket formlarına isim - soyadı yazılması gerekmemektedir.
- Bu araştırmanın sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi, sizin sorulara vereceğiniz yanıtların samimiyetine bağlı olacaktır.
- Anket 2 bölümden oluşmaktadır ve cevaplamak yaklaşık 10 dakikanızı alacaktır.

Değerli katkı ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

<b>I. BÖLÜM: FORMU DOLDURAN HAKKINDA BİLGİLER</b>	
<b>Lütfen aşağıdaki soruları yanıtlayınız</b>	
<b>1</b>	<b>Cinsiyetiniz:</b> <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
<b>2</b>	<b>Yaşınız:</b> <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46-55 <input type="checkbox"/> 56 ve üzeri
<b>3</b>	<b>Eğitim Düzeyiniz:</b> <input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
<b>4</b>	<b>Medeni durumunuz:</b> <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
<b>5</b>	<b>Çocuk sayınız kaçtır?</b> <input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ve üzeri
<b>6</b>	<b>Gelir düzeyiniz:</b> <input type="checkbox"/> 0 - 1500 TL <input type="checkbox"/> 1501 TL - 2500 TL <input type="checkbox"/> 2501 TL - 3500 TL <input type="checkbox"/> 3500 TL -5000 TL <input type="checkbox"/> 5001 TL ve üzeri
<b>7</b>	<b>Mükellef sayınız kaçtır?</b> <input type="checkbox"/> 25 ve daha az <input type="checkbox"/> 26 - 35 <input type="checkbox"/> 36 - 45 <input type="checkbox"/> 46 - 55 <input type="checkbox"/> 55 ve üstü
<b>8</b>	<b>Profesyonel anlamda Psikolojik destek aldınız mı?</b> <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
<b>9</b>	<b>Mesleği kaç yıldır yapmaktasınız?</b> <input type="checkbox"/> 1 -5 <input type="checkbox"/> 6-11 <input type="checkbox"/> 12-17 <input type="checkbox"/> 18-24 <input type="checkbox"/> 25 ve üzeri

<b>II. BÖLÜM: İŞ-YAŞAM DENGESİ</b>						
<b>Aşağıdaki iş yaşam dengesi ile ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz.</b>		<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>
<b>1</b>	Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	Özel yaşamdaki sorunlarım işimi tamamlamamı engelliyor.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	Mali Müşavir olarak iş yükünün ağır olması, Özel yaşamınıza olumsuz etkisi var mı?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçırırım.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	İşim özel yaşamımı daha zor hale getiriyor.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11</b>	Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	Bazı meslek mensuplarının ucuzca defter tutmaları işinize olan enerjinizi alıyor mu?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>14</b>	İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>15</b>	Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>16</b>	Eşimle aynı işyerinde çalışmam işimi olumsuz etkiler.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>17</b>	Eşimle aynı işyerinde çalışmam özel hayatımı olumsuz etkiler.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	Mükellefleriniz ücretlerinizi zamanında ödememeleri, Özel yaşamınıza negatif etki sağlıyor mu?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

## ÖZGEÇMİŞ

Murat SAYIN, 29.10.1989 yılında Diyarbakır’da doğdu. Orta öğretimi ve Liseyi Diyarbakır’da bitirdikten sonra, Bitlis Eren Üniversitesi İşletme Yönetimini Meslek Yüksek Okulunda 2011 yılında mezun oldu. Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümünde ise 2013 yılında mezun olmuştur. Halen Hasan Kalyoncu Üniversitesinde İşletme Tezli Yüksek Lisans Programına devam etmektedir. SAYIN, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Stajyeridir.2011 yılından bu yana Muhasebe ve Müşavirlik alanında çalışmalar sürdürmektedir. Aynı zamanda İş Hukuku alanındaki gelişmeleri takip etmektedir. SAYIN, sürekli kendini geliştirmek ve yetiştirmek için çaba sarf etmektedir.