

T.C.  
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI

**DAVRANIŞSAL MUHASEBE  
ÇERÇEVESİNDE MUHASEBE MESLEK  
MENSUPLARINDA İŞ STRESİ (ERZURUM  
İLİNDE BİR ARAŞTIRMA)**

Yüksek Lisans Tezi

**İlknur KAYIŞYAPAR**

**Danışman**

**Doç. Dr. Selami GÜNEY**

Erzincan 2019

## TEZ BİLDİRİMİ

" Davranışsal Muhasebe Çerçevesinde Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Stresi (Erzurum İlinde Bir Araştırma)" isimli "**Yüksek Lisans**" tezim tarafımda intihal programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.

İlknur KAYIŞVAPAR

## TEZ KABUL TUTANAĞI

### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu alışma, İşletme Anabilim Dalının İşletme Bilim Dalında jürimiz tarafından **Yüksek Lisans** Tezi olarak Kabul edilmiştir.

**Danışman / Jüri** : Doç. Dr. Selami GÜNEY



**Jüri** : Prof. Dr. Suat YILDIRIM



**Jüri** : Doç. Dr. Abdulkadir KAYA



**DAVRANIŞSAL MUHASEBE ÇERÇEVESİNDE MUHASEBE  
MESLEK MENSUPLARINDA İŞ STRESİ (ERZURUM İLİNDE BİR  
ARAŞTIRMA)**

**İlknur KAYIŞYAPAR**

**Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme  
Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2019**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Selami GÜNEY**

**ÖZET**

Davranışsal muhasebe ile iş stresi son yıllarda sıklıkla karşılaşılan iki kavramdır. Özellikle geleneksel muhasebenin göz ardı ettiği birey davranışlarını şekillendiren değerler; duygu, düşünce, kişilik ve kültür yapısı oldukça önemlidir. Davranışsal muhasebe tam bu aşamada devreye girerek elde bulunan verilerin karar alıcılar tarafından hangi ortamda ne şekilde aldığını ölçmeye çalışır. Muhasebe meslek mensuplarının iş ortamında stres yaşamaları doğal olarak kaçınılmazdır. Stres altında alınan her karar birey ve örgüt için farklı sonuçlar doğurur. Bu nedenle stresin oluşturduğu durumların bilinçli olarak giderilmesi ve kontrol altına alınması hem birey hem de örgütü için önem arz etmektedir.

Bu çalışmada Erzurum ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş stresi durumunu yaşayıp yaşamadıklarını tespit etmek ve yaşıyorlarsa iş stresi düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için Erzurum ilinde faaliyet gösteren, muhasebe meslek mensuplarına yönelik ankete dayalı bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen veriler, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H Testi ve Spearman Sıra Katsayı Korelasyonu aracılığıyla test edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda; muhasebe meslek mensuplarının iş stresi ve mesleki düşünce düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıkların olmadığı, mesleki düşünce düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki, mesleki düşünce düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, iş stresi düzeyinin tehlikeli boyutta olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe, Muhasebe Mesleği, Davranışsal Muhasebe, İş Stresi



**JOB STRESS IN ACCOUNTING PROFESSIONALS IN THE  
FRAMEWORK OF BEHAVIORAL ACCOUNTING (A RESEARCH IN  
ERZURUM)**

**İlknur KAYIŞYAPAR**

**Erzincan Binali Yıldırım University, Institute of Social Sciences,  
Department of Business**

**M. A. Thesis, May 2019**

**Thesis Supervisor: Assist. Doç. Dr. Selami GÜNEY**

**ABSTRACT**

Behavioral accounting and job stress are two concepts frequently encountered in recent years. In particular, values that shape individual behavior that traditional accounting ignores; emotion, thought, personality and culture structure is very important. Behavioral accounting works at this stage and tries to measure the way in which the data is obtained by the decision makers. It is naturally inevitable for professional accountants to experience stress in the work environment. Every decision taken under stress creates different results for the individual and the organization. For this reason, it is important for both the individual and the organization to remove and control the situations created by stress.

In this study, it is aimed to determine whether or not professional accountants working in the province of Erzurum are experiencing job stress status and to determine the level of job stress if they live. In order to achieve this goal, a survey based on a survey was conducted in Erzurum province. The data obtained were tested by Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H Test and Spearman Correlation of Coefficients.

In consequence of the study, It was concluded that there was no significant difference between job stress and occupational thinking levels and demographic characteristics of professional accountants, there was a significant and negative relationship between occupational thinking levels and gender, and a significant and negative relationship between occupational thinking levels and job stress levels. Finally, it has been found that the level of job stress is dangerous.

**Keywords:** Accounting, Accounting Profession, Behavioral Accounting, Job Stress



## ÖN SÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamın oluşmasında desteğini ve değerli katkılarını esirgemeyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Selami GÜNEY 'e, çalışmanın çeşitli aşamalarında verdikleri katkılardan dolayı Doç. Dr. Abdulkadir KAYA 'ya, Dr. Öğr. Üyesi Fatih YILDIRIM 'a ve Doç. Dr. Ogün COŞKUN 'a, çalışmanın uygulama kısmında verdiği katkılardan dolayı Prof. Dr. Suphi ÖZÇOMAK 'a, çok teşekkür ederim.

Bu çalışma süresince, benden hiçbir desteğini esirgemeyen arkadaşlarıma, bana bu süre boyunca maddi ve manevi destek olan aileme, çok teşekkür ederim.

**İlknur KAYIŞYAPAR**



## İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ .....	I
TEZ KABUL TUTANAĞI .....	II
ÖZET .....	III
ABSTRACT .....	V
ÖN SÖZ.....	VII
İÇİNDEKİLER.....	VIII
KISALTMALAR .....	XII
GRAFİK LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİL LİSTESİ .....	XIV
TABLO LİSTESİ .....	XVI
GİRİŞ.....	1

### I. BÖLÜM

MUHASEBE MESLEĞİ VE GELECEĞİ.....	3
I. 1. Muhasebe ve Muhasebe Mesleği.....	3
I. 1. 1. Muhasebe .....	3
I. 1. 2. Muhasebe Mesleği .....	4
I. 1. 3. Muhasebe Meslek Mensubu, Çalışma Konusu ve Şartları .....	5
I. 1. 4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Nitelikleri ve Görevleri.....	8
I. 1. 5. Muhasebe Mesleğinin Önemi .....	10
I. 1. 5. 1. Muhasebe Mesleğinin İşletme Açısından Önemi .....	10
I. 1. 5. 2. Muhasebe Mesleğinin Toplum Açısından Önemi .....	10
I. 1. 6. Muhasebe Mesleğinin Tehditleri / Zorlukları .....	11
I. 1. 6. 1. Muhasebe Mesleğinin Tehditleri .....	12
I. 1. 6. 2. Muhasebe Mesleğinin Zorlukları .....	13

I. 2. Muhasebenin Geleceği.....	14
I. 2. 1. Bulut Muhasebesi.....	14
I. 2. 2. Otomasyon .....	18
I. 2. 3. Sosyal Medya Stratejisi.....	18
I. 2. 4. İşbirlikçi (Ortak) Muhasebe .....	20
I. 2. 5. Dış Kaynak.....	21

## II. BÖLÜM

DAVRANIŞSAL MUHASEBE.....	23
II. 1. Davranışsal Muhasebenin Tanımı.....	23
II. 1. 1. Davranışsal Muhasebinin Genel Muhasebe İle İlişkisi .....	24
II. 1. 2. Davranışsal Muhasebinin Yönetim Muhasebe İle İlişkisi .....	26
II. 2. Muhasebenin Davranışsal Boyutunu Etkileyen Faktörler .....	27
II. 2. 1. İnançlar .....	27
II. 2. 2. Kültür .....	27
II. 2. 2. 1. Toplumsal Kültür.....	27
II. 2. 2. 2. Örgütsel Kültür .....	29
II. 2. 2. 3. Tinsel Kültür .....	29
II. 2. 3. Politik Yapı.....	30
II. 2. 4. Etik Anlayışı .....	31
II. 3. Davranışsal Muhasebede Sık Kullanılan Teoriler.....	32
II. 3. 1. Beklenti (Expectancy)Teorisi .....	32
II. 3. 2. Eşitlik (Equity) Teorisi .....	33
II. 3. 3. Amaç (Goal Setting) Teorisi.....	33
II. 3. 4. Durumsallık (Contingency) Yaklaşımı.....	34
II. 3. 5. Vekalet (Agency) Yaklaşımı .....	34

II. 4. Davranışsal Muhasebe ve İnsan Kaynakları.....	35
II. 4. 1. Muhasebe ve Motivasyon.....	35
II. 4. 2. Muhasebe ve Performans Ölçümü.....	36
II. 4. 3. Muhasebe ve Yabancılaşma .....	37

### III. BÖLÜM

İŞ STRESİ.....	40
III. 1. Stres Kavramı ve Kapsamı.....	40
III. 2. Stresin Belirtileri.....	41
III. 3. Stresi Nedenleri.....	42
III. 4. Stresi Etkileri.....	43
III. 5. İş Hayatında Stres.....	44
III. 6. İş Stresi Tanımı.....	44
III. 7. İş Stresi Kaynakları.....	45
III. 7. 1. Bireysel İş Stres Kaynakları .....	45
III. 7. 2. Örgütsel İş Stresi Kaynakları .....	47
III. 8. İş Stresinin Sonuçları.....	48
III. 8. 1. Bireysel Sonuçları .....	48
III. 8. 2. Örgütsel Sonuçları .....	48
III. 9. İş Stresi Yönetimi.....	50
III. 9. 1. Bireysel Stresi Yönetimi .....	50
III. 9. 2. Örgütsel Stresi Yönetimi .....	51

## IV. BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ STRESİ DÜZEYİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: ERZURUM İLİ ÖRNEĞİ.....	52
IV. 1. Literatür Araştırması.....	52
IV. 1. 1. Muhasebe Mesleği ve İş Stresi İlişkisi.....	53
IV. 2. Araştırma.....	57
IV. 2. 1. Araştırmanın Amacı.....	57
IV. 2. 2. Araştırmanın Önemi.....	57
IV. 2. 3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	57
IV. 2. 4. Araştırmanın Hipotezleri.....	58
IV. 2. 5. Araştırmanın Yöntemi.....	59
IV. 2. 6. Araştırmanın Değişkenleri.....	59
IV. 2. 7. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	59
IV. 2. 8. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	60
IV. 2. 9. Araştırmada Kullanılan Testler.....	60
IV. 2. 10. Bulgular.....	61
IV. 2. 10. 1. Demografik Özellikler İle İlgili Bulgular.....	62
IV. 2. 10. 2. Mesleki Düşünce İle İlgili Bulgular.....	66
IV. 2. 10. 3. Demografik Özellikler İle Mesleki Düşünce Bulguları.....	77
IV. 2. 10. 4. Demografik Özellikler İle İş Stresi Bulguları.....	89
IV. 2. 10. 5. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi.....	93
IV. 2. 10. 6. Araştırmanın Hipotezleri ve Elde Edilen Sonuçlar.....	96
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	97
KAYNAKLAR.....	103
İNTERNET KAYNAKLARI.....	114
EKLER.....	115

## KISALTMALAR

<b>AAA</b>	: American Accounting Association
<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ACCA</b>	: Association of Chartered Certified Accountants
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>BT</b>	: Bilgi Teknolojileri
<b>CPA</b>	: Certified Public Accountants
<b>DKBY</b>	: DeğiştirKabuletBoşverYönet
<b>GAAP</b>	: Generally Accepted Accounting Principles
<b>IFRS</b>	: International Financial Reporting Standards
<b>KPI</b>	: Key Performance Indicator
<b>LIFO</b>	: Last in First out
<b>md.</b>	: Madde
<b>M.Ö.</b>	: Milattan Önce
<b>SOX</b>	: Sarbanes–Oxley Act
<b>SMMM</b>	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
<b>SMMMO</b>	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
<b>U.K.</b>	: Birleşik Krallık
<b>YMM</b>	: Yeminli Mali Müşavir

## GRAFİK LİSTESİ

		Sayfa No
Grafik 1	İş Stresi ve Mesleki Düşünce Saçılma (Serpilme) Grafiği	94



## ŞEKİL LİSTESİ

		Sayfa No
Şekil 1	Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı	62
Şekil 2	Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Dağılımı	63
Şekil 3	Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	64
Şekil 4	Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	65
Şekil 5	Muhasebe Meslek Mensuplarının Tecrübe Sürelerine Göre Dağılımı	65
Şekil 6	“Muhasebe Mesleğini İsteyerek Seçtim” İfadesinin Yüzde Dağılımı	67
Şekil 7	“Muhasebe Mesleğini Severek Yapıyorum” İfadesinin Yüzde Dağılımı	68
Şekil 8	“Mesleği kendime uygun buluyorum” İfadesinin Yüzde Dağılımı	69
Şekil 9	“Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerededir” İfadesinin Yüzde Dağılımı	70
Şekil 10	“Daha Önce Hizmet İçi Eğitim ya da Kurs Aldım ve Almak İsterim” İfadesinin Yüzde Dağılımı”	71
Şekil 11	“Mesleğim Kişisel Gelişimime Katkıda Bulunuyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı	72
Şekil 12	“Mükelleflerimiz Mesleğimize Değer Veriyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı	73
Şekil 13	“Mükelleflerimiz Vermiş Olduğumuz Hizmet Konusunda Bizleri Takdir Ediyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı	74

Şekil 14	“Meslek Mensupları Birbirlerine Çalışma Sırasında veya Dışında Her Zaman Destek Vermektedirler” İfadesinin Yüzde Dağılımı	75
Şekil 15	“Meslekle İlgili Kurumların Mesleğe Katkısı Yeterlidir” İfadesinin Yüzde Dağılımı	76





## TABLO LİSTESİ

		Sayfa No
Tablo 1	Davranışsal Muhasebe Yaklaşımı ile Geleneksel Muhasebe Yaklaşım	25
Tablo 2	Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı	62
Tablo 3	Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Dağılımı	63
Tablo 4	Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	64
Tablo 5	Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	64
Tablo 6	Muhasebe Meslek Mensuplarının Tecrübe Sürelerine Göre Dağılımı	65
Tablo 7	Güvenilirlik Analizi	66
Tablo 8	“Muhasebe Mesleğini İsteyerek Seçtim” İfadesinin Yüzde Dağılımı	66
Tablo 9	“Muhasebe Mesleğini Severek Yapıyorum” İfadesinin Yüzde Dağılımı	67
Tablo 10	“Mesleği kendime uygun buluyorum” İfadesinin Yüzde Dağılımı	68
Tablo 11	“Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir” İfadesinin Yüzde Dağılımı	69
Tablo 12	“Daha Önce Hizmet İçi Eğitim ya da Kurs Aldım ve Almak İsterim” İfadesinin Yüzde Dağılımı	70
Tablo 13	“Mesleğim Kişisel Gelişimime Katkıda Bulunuyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı	71
Tablo 14	“Mükelleflerimiz Mesleğimize Değer Veriyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı	72

Tablo 15	“Mükelleflerimiz Vermiş Olduğumuz Hizmet Konusunda Bizleri Takdir Ediyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı	73
Tablo 16	“Meslek Mensupları Birbirlerine Çalışma Sırasında veya Dışında Her Zaman Destek Vermektedirler” İfadesinin Yüzde Dağılımı	74
Tablo 17	“Meslekle İlgili Kurumların Mesleğe Katkısı Yeterlidir” İfadesinin Yüzde Dağılımı	75
Tablo 18	Normal Dağılım Sınaması	79
Tablo 19	Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi	77
Tablo 20	Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Cinsiyet Faktörünün Etkisi	78
Tablo 21	Yaş Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi	79
Tablo 22	Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Yaş Faktörünün Etkisi	80
Tablo 23	Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi	82
Tablo 24	Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Eğitim Durumunun Etkisi	83
Tablo 25	Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi	84
Tablo 26	Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Medeni Durumun Etkisi	85
Tablo 27	Tecrübe Süresi Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi	86
Tablo 28	Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Tecrübe Süresinin Etkisi	87
Tablo 29	Güvenilirlik Analizi	89
Tablo 30	Meslek Mensuplarının Stres Puanları	89
Tablo 31	Normal Dağılım Sınaması	90

Tablo 32	Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi	90
Tablo 33	Yaş Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi	91
Tablo 34	Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi	91
Tablo 35	Medeni Durumu Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi	92
Tablo 36	Tecrübe Süresi Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi	92
Tablo 37	Değişkenler Arasındaki Korelasyon Matrisi	95



## GİRİŞ

Muhasebe, finansal nitelikli işlem ve olayları para ile ifade edilmiş şekilde kaydetme, sınıflandırma, özetleyerek rapor etme ve sonuçları yorumlama, bilim ve sanattır (Sevilengül, 1997: 10). Bu yönden bakıldığında muhasebe mesleği başta devlet olmak üzere işletme sahip ve yöneticilerine, yatırımcılara, müşterilere, çalışanlara, kredi kurumları gibi çeşitli çıkar gruplarına gereksinim duyulan bilgileri üreterek sunan bir meslek dalıdır.

Günümüzde ekonomik, sosyal ve teknolojik çevrede meydana gelen hızlı değişimlerle beraber rekabet eden işletmeler ve işletme yönetimleri gelecek programları için muhasebe verilerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu veriler ne kadar gerçek ve güvenilir olursa alınacak kararlarda o kadar yanılmaz olur. Ancak kararları bireyler aldığından bireyin o anki pozisyonu karar almada baskın rol yüklenecektir. Bu bağlamda davranışsal muhasebenin önemi ortaya çıkmaktadır. Davranışsal muhasebe, bireyin muhasebe olayı karşısında gösterdiği davranışları ve tutumları inceleyerek karar alma durumunda gösterecekleri hareket ve üslubu belirler.

Meslek mensuplarının karşı karşıya kaldığı stres olayı ise karar almada oldukça etkilidir. Gerek ailevi gerekse iş çevresinden kaynaklanan aşırı baskıya karşı birey farklı tepkiler göstermektedir. Stres birey ve örgütte olumlu ya da olumsuz etkiler oluşturabilir. Stresin azaltılması hem bireye hem de örgüte katkı sağlayacaktır. Böylece iş yaşamında stresin önemli sonuçlarına karşı yöntemler geliştirilip uygulanmalıdır.

Bu çalışmada Erzurum ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş stresi yaşayıp yaşamadıkları ve yaşıyorlarsa düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde muhasebe ve muhasebe ilgili kavramlar açıklanmıştır. Bu bölümde, muhasebe mesleğinin tanımı, çalışma konusu ve şartları, nitelikleri ve görevleri, önemi, zorlukları ve tehditleri, muhasebenin geleceği konuları ele alınmıştır.

İkinci bölümde, davranışsal muhasebe kavramı açıklanmıştır. Davranışsal muhasebeyle ilgili tanımlar, muhasebenin davranışsal yapısını etkileyen faktörler, davranışsal muhasebede sık kullanılan teoriler, davranışsal muhasebe ve insan kaynaklarına ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

Üçüncü bölümde, iş stresi kavramı açıklanmıştır. Stresin kavram ve kapsamı, iş stresi ile ilgili tanımlar, iş hayatında stres, iş stresinin sonuçları ve iş stresi yönetimi konularına değinilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde literatür taraması, araştırmanın amacı, önemi, kapsam ve kısıtları, sınırları, hipotezleri ve yöntemi açıklandıktan sonra yapılan anketler vasıtasıyla muhasebe meslek mensuplarının ölçülen meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ve iş stresi düzeyleri ortaya konmuş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

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

# I. BÖLÜM

## MUHASEBE MESLEĞİ VE GELECEĞİ

### I. 1. Muhasebe ve Muhasebe Mesleği

#### I. 1. 1. Muhasebe

Muhasebenin ilk olarak nerede, ne zaman ve nasıl oluştuğunu kesin olarak anlatmak muhtemel olmasa da üzerinde konuşulan sav ve bilgiler ışığında, primitif şekilde hesap tutma yönteminin doğuşunun, değişimin başladığı dönemlere kadar uzandığı ifade edilmektedir (Sevilengül, 1997: 12).

Tarihsel süreçte muhasebe ilk olarak Asurlar, arkasından Mısır ve sonralarında ise Pacioli zamanında İtalya'ya geçtiği yazılmakta; muhasebe ile ilgili ilk belgelere Sümer (M.Ö. 5000), İbrani (M.Ö. 4000), Mısır (M.Ö. 3000), Babil (M.Ö. 2000) ve Yunan (M.Ö. 500) toplumlarında karşılaştığı anlatılmaktadır (Can, 2007:2). Bir bütün olarak bakıldığında, muhasebenin doğuşu ve gelişimini etkileyen etkenler; din, hukuk sistemleri, devlet yapısı, ilerleyen ticari ilişkiler, bilimsel ve teknolojik gelişmeler şeklinde sıralanabilir (Gökgöz, 2011: 167).

Muhasebe, Arapçadaki “muhasaba” kelimesinden dilimize geçmiş olup; hesaplaşma, hesap ilmi anlamlarına gelmektedir. Kökeni ise yine Arapça olan “hisab” kelimesinden gelmekte ve Arapçada “hsb” köküne dayanmaktadır. İslam dini “, toplumsal düzenin sağlanması, mülkiyetin korunması, adaletin tecellisi, israfın önlenmesi ve verimliliğin artırılması” gibi hususlarda muhasebe ile esasta aynı şeyleri anlatmakta ve muhasebeye büyük önem vermektedir (Can, 2008: 3). Batı Avrupa dillerinde de muhasebe, hesap sözcüğünden meydana gelmiştir. Misal Fransızca 'da “Comptabilite”, “Compte” sözcüğünden, İngilizce 'de “Accounting”, “Account” sözcüğünden meydana gelmiştir (Güvemli, 1995:3). Türk Dil Kurumu sözlüğünde Muhasebe kelimesi, “hesaplaşma, karşılıklı hesap görme, hesap işleri ile uğraşma, hesap işlerinin yürütüldüğü yer” şeklinde ifade edilmektedir.

Muhasebe; yapılan ekonomik işlemlerin kaydedilerek, sonuçlarının ilgili işletme yöneticisi, devlet ve toplumla paylaşma bilimi olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde muhasebe sistemi belli kaideler çerçevesinde yapılarak tek düzen hesap planına uygun şekilde kayıt altına alınmaktadır. En bilinen anlamıyla muhasebe, işletmelerin gerçekleştirdikleri ekonomik faaliyetler sonucunda ulaştıkları bilgileri kaydeden, sınıflandıran, özetleyen bilgileri analiz edip, ilişkin bölümlere bildirmek üzere raporlayan bir bilgi sistemidir (Yükü, 1999:3).

Bir bilim dalı olarak muhasebe, işletmenin varlıkları ve kaynakları (sermaye ve borçları) üzerinde mübadele meydan getiren ve para ile anlatılan (mali) işlemlere ilişkin bilgileri; kaydetmek, sınıflandırmak, özetlemek, analiz etmek ve yorumlamak yoluyla ilişik kişi ve kurumlara raporlar tarzında takdim edilen bir bilgi sistemidir (Sürmeli, Cemalcılar ve Bengligiray, 2002:9).

### **I. 1. 2. Muhasebe Mesleği**

Bir çalışmanın meslek olarak nitelenebilmesi için çeşitli hususlar ortaya konulmuştur. Buna göre bir çalışmanın meslek olabilmesi için (Marşap, 1996: 119);

- Karmaşık ve sürekli gelişen bir bilgi yapısını içermesi,
- Uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünde mesleki yargı sarf edilmesi,
- Kamu yararına hizmet edecek mesleki bir mesuliyet taşıması, o çalışmayı meslek olarak nitelendirmektedir.

Bunun beraberinde mesleğin yasal düzenlemelerinin icra edilmiş olması, meslek standartlarının meydana getirilmesi ve meslek etik kurallarının tayin edilmiş olması toplum tarafından o çalışmanın meslek olarak kabul edilmesi ve meslek mensuplarına itimadın teşkilinde önemli bir rol oynamaktadır (Yıldız, 2010: 157).

Muhasebe mesleği, bir ülkenin ekonomik bütünlüğünü oluşturan özel ve kamu sektörüne ait bütün bölümlerin muhasebe işlemlerini var olan kanunlara, ilkelere, kurallara, standartlara mutabık olarak tarafsız, doğru, zamanında ve güvenilir bir biçimde belirli bir alanda ve kendi sorumluluklarında yürüten meslek mensuplarının devamlı olarak iktisap ettikleri iş veya uğraştır (Gül, 2015: 7).

Muhasebe mesleği bir hizmet mesleği olup meslek mensupları hizmetlerini topluma uygun bir düzeyde sunabildikleri sürece güven sağlarlar. Muhasebe mesleğinin farkı kamuya karşı sorumluluk kabul etmektir. İnsanların muhasebecilerden beklentileri yüksek olup, kamu güvenini muhasebeye bırakmışlardır ve meslek mensupları toplum tarafından kabul edilen genel ahlak ilkeleri ile beraber muhasebe işini en üst düzeyde sunmalıdırlar (Meymandi, Rajabdoory ve Asoodeh 2015: 138).

ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants) (Yeminli Mali Müşavirler Birliği) ‘Muhasebeciler – gelecek’ adlı rapor işletme ve muhasebe mesleğini önemli düzeyde etkileyen mevcut ve yeni ortaya çıkan yöneticilerin durumunu özetlemektedir. Bu yöneticilerin ve muhasebe meslek mensuplarının gelecek on yıl içinde ihtiyaç duyacağı teknik ve kişisel yeterlilikler üzerindeki potansiyel etkilerini göz önünde bulundurarak, profesyonel muhasebecilerin, eğitimcilerin, işverenlerin ve meslek kuruluşlarının dünyanın şu an ve 2025 yılları arasında neye ihtiyaç duyacağına cevap vermelerine yardımcı olacağını belirtmektedir (ACCA, 2016: 62).

### **I. 1. 3. Muhasebe Meslek Mensubu, Çalışma Konusu ve Şartları**

Muhasebe meslek mensubu, formel eğitim ve uygulamada kazandığı bilgi, beceri ve tecrübelerini talep edenlere (işletmelere, bireylere, muhasebe finansal işlemler konusunda hizmet talep edenlere) muhasebecilik mesleği ile ilgili yasaların ve mesleki kuruluşların öngördüğü sınırlar içinde hizmet takdim ederek yaşamını sürdüren bir profesyoneldir (Civelek ve Durukan, 1997: 131).



3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu (T.C. Yasalar, 1989)'na göre meslek mensubu "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler (SMMM)" ve "Yeminli Mali Müşavirler (YMM)" dir.

3568 sayılı Kanunu'nun 2.maddesine göre mesleğin konusu:

Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

"a-Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kar-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak",

"b-Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak",

"c-yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak",

"d-Kanununun 12. maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapmak"tır.

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler bu unvanları ile a-b-c maddelerindeki işleri yaparak, Yeminli Mali Müşavirler ise b-c-d maddelerindeki işleri yaparak kendi nam ve adları altında veya aynı unvana sahip birden çok meslek mensubunun kurduğu ortaklık bürosu veya şirket yapısı şeklinde "mesleki faaliyet" te bulunabilirler.

Meslek mensubu olabilmek için; 3568 sayılı Kanununun 4.maddesindeki "Genel Şartlar" ın, 5 ve 9.maddelerindeki "Özel Şartlar" ın sağlanması gerektiği hüküm altına alınmıştır. 3568 sayılı Kanununun 4.maddesinde Meslek mensubu olmanın genel şartları hüküm altına alınmıştır. Buna göre 4.maddede özetle "T.C. vatandaşı olmak", "Medeni hakları kullanma ehliyeti bulunmak", "Kamu haklarından mahrum bulunmamak", "Yasada belirtilen suçları işlememek", "Memuriyetten çıkartılmış olmamak", "Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumlarda bulunmamak" olarak sıralanmıştır (Aktaş, 2017: 230-231).

3568 sayılı Yasanın 5. maddesine göre Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olabilmenin özel şartları şunlardır:

a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkırdaki belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.

b) (Değişik: 10/7/2008-5786/3 md.) En az üç yıl staj yapmış olmak.

c) Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak. (Değişik ikinci paragraf: 10/7/2008-5786/3 md.) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz.

d) Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak.

B) (Mülga: 10/7/2008-5786/3 md.)

3568 sayılı Yasanın 9. maddesine göre; Yeminli mali müşavir olabilmek için:

a) En az 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmış olmak,

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 hizmet süreleri ve bunların bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu olarak geçen hizmet süreleri, yeminli mali müşavirlik ve serbest muhasebeci mali müşavirlik şirketlerinde geçen hizmet süreleri; serbest muhasebeci mali müşavirlerden bir işyerine bağlı olarak çalışanların bu işyerlerinde geçen hizmet süreleri ile hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve

siyasal bilimler dallarında öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış olanların bu hizmetlerinde geçen süreleri serbest muhasebeci mali müşavirlikte geçmiş süre olarak kabul edilir. (Ek cümle: 10/7/2008-5786/5 md.) Ancak, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış olanlardan yeterlilik sınavında başarılı olamayanların, sınav tarihinden sonra vergi inceleme yetkisini haiz olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri dikkate alınmaz.

(Değişik son fıkra: 10/7/2008-5786/5 md.) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavını vermiş olanlar, yeterlilik sınavını kazandıkları tarihten itibaren açılacak yeminli mali müşavirlik sınavlarına genel hükümlere göre katılabilirler. Ancak, bunların yeminli mali müşavir ruhsatını alabilmeleri için birinci fıkranın (a) bendindeki süreyi tamamlamaları şarttır (<http://www.mevzuat.gov.tr>).

#### **I. 1. 4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Nitelikleri ve Görevleri**

Genel olarak, muhasebeci aşağıdaki becerilere sahip olmalıdır (Isıavwe, 2012: 20):

- Finansal yönetim ve muhasebe becerisi,
- Bütçeleme ve Finansal tahmin becerisi,
- Organize, disiplinli ve hedef odaklı bir kendinden başlangıçlı olabilme becerisi,
- Bilgi Teknolojileri hakkında iyi çalışma bilgisi becerisi,
- İyi organizasyon ve yönetim becerisi,
- Nakit ödeme ve kayıt tutma becerisi,
- İyi analitik ve akıl yürütme becerisi,
- İyi liderlik ve denetleyici beceriye sahip olma,
- Her düzeyde insanlarla etkileşim kurma kapasitesi,
- Dürüstlük ve doğruluk,
- Sorunlara yaklaşımında dinamik ve üretici olma becerisi,
- Geniş fikirli ve büyük resme odaklanıyor olma becerisi.

Muhasebe meslek mensuplarının genel olarak görevleri şunlardır;

- Hesap bilgilerini derleyerek ve analiz ederek varlık, borç ve sermaye hesabı girişlerini hazırlar,

- Hesap bilgilerini girerek finansal işlemleri yapar,

- Muhasebe seçeneklerini analiz ederek finansal eylemleri önerir,

- Bilgi toplayarak mevcut finansal durumu özetler; bilanço, kar ve zarar tablosu ve diğer raporları hazırlar,

- Belgeleri denetleyerek finansal işlemleri kolaylaştırır,

- Politika ve prosedürleri hazırlayıp önererek muhasebe kontrollerini sürdürür,

- Rehberlik faaliyetlerini koordine ederek ve soruları cevaplayarak büro çalışanlarını yönlendirir,

- Hesap bilgilerini toplayarak ve analiz ederek mali tutarsızlıkları uzlaştırır,

- Veri tabanı yedeklemelerini tamamlayarak finansal bilgileri güvence altına alır,

- İç kontrolleri takip ederek finansal güvenliği korur,

- Belgeleri doğrularak ve ödeme talep ederek ödemeler hazırlar,

- Muhasebe politikaları ve yönetmeliklerinin araştırılması ve yorumlanması yoluyla soruların cevaplanmasını sağlar,

- Mevcut ve yeni mevzuatı inceleyerek, gereksinimlere bağlılığı güçlendirerek ve gerekli işlemler hakkında yönetime danışmanlık yaparak federal, eyalet ve yerel mali yasal gerekliliklere uygunluk oluşturur,

- Hesap bilgilerini ve trendleri toplayarak, analiz ederek ve özetleyerek özel finansal raporlar hazırlar,

- Müşteri güvenini korur ve finansal bilgileri gizli tutarak işlemleri muhafaza eder,

- Profesyonel yayınları gözden geçirir, kişisel ağlar kurar ve profesyonel toplumlarda yer alır,

- Eğitim atölyelerine katılarak mesleki ve teknik bilgi birikimini korur,

- Görevi yerine getirerek sonucu tamamlar,

- Gerektiğinde ilgili sonuçları gerçekleştirerek takım çalışmasına katkıda bulunur (<https://hiring.monster.com>).

### **I. 1. 5. Muhasebe Mesleğinin Önemi**

Muhasebe mesleği hem işletme hem de toplum açısından büyük bir öneme sahiptir. İşletme açısından ne kadar önemli ise toplum açısından da önemi büyüktür. Bu bölümde muhasebenin önemi, işletmeler ve toplum için ayrı ayrı iki başlık altında incelenmiştir:

#### **I. 1. 5. 1. Muhasebe Mesleğinin İşletme Açısından Önemi**

Paydaşlar bir işletmenin finansman, yatırım ve işletme faaliyetleri hakkında nasıl bilgi alır? Sorusu için muhasebenin rolünden bahsedilebilir. Muhasebe, yöneticilerin işletme için kullanacakları bilgileri sunarken, paydaşlara işletmenin ekonomik performansını ve durumunu değerlendirirken kullanmaları için bilgi sağlar. Bununla birlikte, buradaki birçok kavram bireyler, hükümetler ve diğer tüm organizasyonlar için de geçerlidir. Örneğin bireyler çalışılan saatler, yazılı çekler ve faturalar gibi faaliyetlerden sorumlu olmalıdır. Paydaşlar; alacaklıları, bağımlıları ve hükümeti içerirken hükümetin asıl amacı bireylerin uygun vergileri ödemesini sağlamaktır.

Muhasebe bazen “iş dili” olarak adlandırılır. İş bilgilerinin paydaşlara iletiildiği araçlardır. Muhasebe iş için birçok amaca hizmet ederek birincil amacı, firmanın bankalar ve devlet kurumları gibi harici kullanıcılar için mali performansını özetlemektir. İşletmeye harici kullanıcılar için rapor hazırlama finansal muhasebenin görevidir. Muhasebe ayrıca işletmeyle ilgili kararların alınmasında yönetime rehberlik etmek için kullanılabilir. Maliyet ve yönetim muhasebesi birçok alanda örtüşmektedir. Örneğin dış kullanıcılar için finansal raporlar genellikle yöneticilerin kararlarının etkilerini dikkate almalarında kullanılır (Maxwell, 2012: 13).

#### **I. 1. 5. 2. Muhasebe Mesleğinin Toplum Açısından Önemi**

Muhasebeciler yaşamın her alanında vardır; tüm insanlar, kaprisler, eğilimler ve önyargılara karşı duyarlı toplumda neyin kabul edilip edilmediğini tanımlayan sosyo-politik bir alanda bulunurlar. Onlar yetiştirilmelerinden, deneyimlerinden, kendi benlik kavramlarından ve toplumdaki yerlerinden etkilenirler (Gallhofer ve Haslam, 1996: 30).

Muhasebeciler tarafından hazırlanan bilgiler, gerçekliğin gerçek anlamda açık bir ifadesi olmayıp en iyi ihtimalle olayların makul bir iletişimi olarak düşünülebilir. Bir muhasebecinin önyargıları, sosyal alanlara ve modalara tepki gösterdiğinde, muhasebeci toplumun kabul edilen sınırları içinde tepki verdiği için herhangi bir tarafsızlık eksikliğinin sorun oluşturması mümkün değildir. Muhasebecinin tahriklere veya diğer baskılara maruz kalması durumunda sorunlar ortaya çıkar ve bilginin muhatabı olan alıcı tarafından muhasebeciye veya müdürüne bir avantaj oluşturmak amacıyla yanıltıcı bilgi üretilir. Bu durumlarda tarafsızlık algısı, muhasebecinin toplumdaki durumu ve muhasebe işlemlerinin karmaşıklığı gerçeğini gizlemek için kullanılabilir. En iyi muhasebe gerçeğin makul bir temsilidir, en kötüsü önyargıya ve yanlış beyanlara açık olanıdır (Hines, 1988: 259).

Bilgi; idealleri, değerleri ve beklenen davranışları iletmek için kullanılabilir. Muhasebeciler toplumda iletişimi sağlayan bilgileri raporlayabilirler (McSweeney, 1997: 694). Muhasebeciler, ihtiyaç duydukları bilgileri sağlayarak sadece toplumun ihtiyaçlarına cevap vermediklerini, bunun yerine bir sosyal düzen oluşturmak, insanları kontrol etmek ve davranışları meşrulaştırmak için bilgiyi kullanarak aktif bir şekilde muhasebe teknolojilerini kullanmayı amaçlamaktadır (Fleischman ve Tyson, 2004: 393).

Muhasebe, ciddi ve özgürleştirici proje için harekete geçirme potansiyeline sahiptir. Mevcut normlara, geleneklere, “bir şeyler yapmanın” yollarına meydan okuyabilir; eşitsizlikleri, adaletsizlikleri, baskıyı ve sömürüyü ortaya çıkarabilir. Bu sayede muhasebe, daha özgür, demokratik ve daha mutlu bir toplumun inşasına katkıda bulunarak değişime yardımcı olabilir (Gallhofer ve Haslam, 1996: 25).

### **I. 1. 6. Muhasebe Mesleğinin Tehditleri / Zorlukları**

Mevcut literatürün gözden geçirilmesine dayanan muhasebe mesleği, herhangi bir ülkede mesleğin gelişimini etkileyen bazı zorluk ve tehditlerle doludur. Muhasebe mesleğine yönelik tehditleri mesleğin gelecekteki gelişimini tehdit edebilecek şeyler olarak anlarken, muhasebe mesleğine yönelik zorluklar, hâlihazırda mesleğin karşı karşıya kaldığı tespit edilen sorunları ortadan kaldırmaktır.

### **I. 1. 6. 1. Muhasebe Mesleğinin Tehditleri**

Muhasebe Mesleğine Yönelik Tehditler: Aşağıda muhasebe mesleğinin geleceğine yönelik tehditler tanımlanmıştır:

- **Ekonomik Durum:** Ekonomik koşullar, bir ülkenin muhasebe mesleğinin geliştirilmesinde önemli bir belirleyicidir. Dolayısıyla, ekonomik çevrenin muhasebe gelişimi / uygulaması üzerindeki etkisi muhasebe literatüründe geniş bir tartışma oluşturmuştur. Ekonomiler geliştikçe ekonomik verilerin ölçülmesi ve iletilmesi için muhasebenin toplumsal işlevi önemli hale gelmektedir (Belkaoui, 1983: 357). Benzer şekilde Zeghal ve Mhedhbi (2006), ekonomik büyüme düzeyinin göreceli olarak yüksek olduğu ülkelerde muhasebe ve ölçme aracı olarak muhasebenin toplumsal işlevinin önemli olduğunu öne sürmektedir. Bu argümanlar, daha gelişmiş ekonomik kalkınma düzeylerinin göreceli olarak yüksek seviyelerde ifşa ve raporlama uygulamalarıyla ilişkili olduğu varsayımına dayanmaktadır. Son derece düşük ekonomik gelişme düzeyine sahip ülkelerde, çok az ekonomik aktivite olduğundan muhasebe mesleği henüz gelişmemiş durumdadır (Doupnik ve Salter, 1995: 200).

- **Genel Eğitim:** Muhasebecilerin eğitilme şekli ve bu eğitimin karmaşıklığı, mesleğin görev ve sorumluluklarını geliştirme ve yerine getirme yeteneği açısından kritik öneme sahiptir. Bu nedenle eğitim, modern karmaşık muhasebe sisteminin ayağı olarak görülebilir. BM Küresel Muhasebe Anketi, mesleğin statüsü ile muhasebe eğitiminin kalitesi arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Johnson ayrıca muhasebe eğitimini geliştirmeye yönelik girişimlerin sadece mesleğin niteliği ve statüsü yüksek olduğunda önemli bir başarı elde etmenin mümkün olduğunu belirtmektedir. Çünkü günümüzün karmaşık iş ortamında muhasebeciler, doğru kararları alabilmek ve yorumlayabilmek için yüksek düzeyde bir eğitim, yeterlilik ve uzmanlık sahibi olmalıdır (Johnson, 1996: 36).

- **Meslek:** Bir mesleğin gücü ve yetkinliği mesleğin kendisinden etkilenebilir. Yani bir mesleğin benimsediği politika benimsenir ve toplumun bu politikalara karşı tutumu, mesleğin statüsünü, ona giren kişilerin tipini ve güvenilirliğini etkileyebilir. Bazı ülkelerde, muhasebeciler toplumda oldukça saygın bir yer işgal ederler ve sonuç olarak yüksek kalibreli bireyleri kendilerine çekerler.

Yüksek kalibreli bireyleri cezbetmek, toplumda kalmak ve dolayısıyla hizmetlerini pazara tekelleştirmek için meslekler bazen üyeliklerini sınırlayacak şekilde hareket ederler. Bu onlara ya kolektif çıkarlarını sürdürme ya da çoğu zaman olduğu gibi mesleğe katılmak isteyen yabancılara savunmaya dayalı olarak yanıt verme fırsatı verir (Dauda vd., 2015: 99).

- **Borsa:** İyi gelişmiş bir sermaye piyasasının bulunmadığı durumlarda doğru ve güvenilir bir mali tabloya ihtiyaç duyulmayabilir. Ancak, iyi kurulmuş bir sermaye piyasası, yerleşik borsalar ve yüksek kamu payına sahip olmak güvenilir finansal raporlama için önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum muhasebe mesleğinin gelişmesine ivme kazandırmaktadır. Piyasadaki işlem hacmi arttıkça hem alıcılar hem de satıcılar şirketlerin daha fazla bilgi açıklamalarını talep etmektedir (Gray vd., 1984: 44).

#### **I. 1. 6. 2. Muhasebe Mesleğinin Zorlukları**

Muhasebe Mesleğinin Zorlukları: Aşağıda muhasebe mesleği için zorluklar tanımlanmıştır:

- **Siyaset, Yönetim ve Yolsuzluk:** Bürokratlar ve bürokrasiler, ister demokratik ister askeri rejimde olsun toplumda, yönetimde ve ekonomide önemli bir güç harcarlar. Örneğin, İran'da 1979 devriminin ardından İran'daki muhasebe ortamı değişmiştir. Aynı şekilde 1978'de İspanya'da demokratik bir anayasanın ortaya çıkmasını takiben yüksek derecede mesleki muhasebe etkisi, daha düşük muhafazakârlık ve daha düşük gizlilik olduğu ortaya çıkmıştır (Dauda vd., 2015: 99). İstikrarlı bir politik ortam uzun vadeli bir yönelimi teşvik etmektedir. Belirsiz siyasi ortamlar yatırımcıları ve kamu görevlilerini kısa vadeye odaklı hale getirmekte ve kişisel kazanımları takip ederken yasallığı feda etmektedirler (Habib ve Zurawicki, 2002: 294).

- **Yasal / Vergi Faktörleri:** Bir ülkenin yasal sisteminin muhasebe mesleğinin gelişmesine doğrudan etkisi vardır çünkü muhasebe doğrudan yasal gerekliliklere bağlı olup hükümet bu şartları belirler ve uygular.



Birçok ülkede mevzuat gereksinimleri ve yasaları, kapsamlı muhasebe kurallarını ve prosedürlerini belirten detayları içerir. Örneğin ülkelerin gelir vergisi kanunlarının muhasebe uygulamaları ve gelişimi üzerinde bir etkisi vardır (Lawrence, 1996: 81).

- **Rüşvet ve Yolsuzluk:** Muhasebe mesleği, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Enron ve Cadbury Plc'nin de dâhil olduğu mali beyan sahtekârlığı gibi kapsamlı kurumsal çöküşün ardından son zamanlarda ciddi eleştirilere konu olmuştur. Emenyonu (2007) tarafından da belirtildiği gibi yolsuzluk, dünyanın her ülkesinde var olan evrensel bir insan problemidir. Yolsuzluğun yaygın olduğu ülkelerde hesap verebilirlik süreçleri zayıf olabilir. Bu koşullar altında muhasebe mesleğinin / uygulamasının geliştirilmesinde ilerleme kaydetme çabasının hüsrana uğrayacağı belirtilmektedir (Dauda vd., 2015: 99).

- **Muhasebe Standartlarındaki Farklılıklar:** Amerikalılar Enron, WorldCom vs.nin düşmesinden sonra kendi GAAP ve U.K.'larına oluşturmuşlardır. Bu durum halen devam etmekte olan IFRS ile ortaya çıkmıştır. Birçok ülke IFRS' yi kabul etmiş, diğerleri ise kendi yerel standartlarından etkilenen kendi yerel GAAP' larını kullanmaktadırlar (Dauda vd., 2015: 100).

## **I. 2. Muhasebenin Geleceği**

Muhasebe, bir işletmenin işleyişinde önemli bir rol oynar. Küresel finansal kriz ve günlük bazda genişleyen bir dizi işletme ile güçlü bir muhasebe sisteminin varlığı, iş için önemli bir ihtiyaçtır. Yıllar boyunca, muhasebenin yürütülmesinde birtakım değişiklikler olmuştur. Birçok muhasebe ve muhasebe şirketi, işlerini yeniden şekillendirmek ve işlerini büyük ölçüde basitleştirmek için muhasebe trendlerine yönelmektedir.

Muhasebe için en yeni trendler şunlardır:

### **I. 2. 1. Bulut Muhasebesi**

Bulut muhasebesi, bulut bilişim kavramını benimsemek ve onu bir muhasebe bağlamına uygulamaktır. Bulut muhasebesi ile bulut bilişimi arasındaki ilişki, bulut bilişim, bilgisayar ve diğer aygıtlar üzerinden (genellikle internet) yazılım, bilgi ve paylaşılan kaynaklar gibi bilgi işlem hizmetlerinin teslimatıdır.

Bulut muhasebesi, muhasebe yazılımı ve internet üzerinden veri; son kullanıcılar, bir web tarayıcısı veya mobil uygulamalar aracılığıyla bulut tabanlı uygulamalara erişirken, yazılım ve veriler genellikle üçüncü bir tarafça sağlanan uzaktan konumlandırılmış sunucularda depolanır (Onyali, 2016: 114).

“Çevrimiçi muhasebe”, “web tabanlı muhasebe”, “gerçek zamanlı muhasebe” veya “bulut finansmanı” olarak da bilinen “bulut muhasebesi”, bağımsız muhasebe yazılımını değiştirmektedir. Günümüzde finansal yöneticiler, otomatikleştirilmiş görevleri yerine getirmekle beraber detaylı beyanlar sunmanın yanı sıra, farklı iş ihtiyaçlarına ve piyasa koşullarına uyum sağlamak için yeterince esnek olan maliyet-etkin ve pratik muhasebe çözümleriyle ilgilenmektedir. Doğru bir muhasebe uygulama sadece finansal verileri toplamak ve işlemek değil aynı zamanda yöneticilerin uygun ve zamanında karar verebilmelerini sağlamalıdır.

Bu konuları araştırmak ve muhasebecinin işini kolaylaştırmak için bulut muhasebe yazılımı geliştirilmiştir. Zaman geçtikçe artan sayıda şirket, zaman ve para tasarrufu için etkin bir araç olarak değeri daha fazla kabul edilmektedir.

Uygulayıcılara göre, çevrimiçi muhasebe hem muhasebe profesyonellerine hem de işletmenin kendisine fayda sağlayabilir. Bulut teknolojisinin en önemli avantajı, kaynaklara uzaktan ve talebe dayalı olarak erişme böylece iş çevikliğini artırarak tüm ekonomik alanı etkileme yeteneği oluşturur. Finansal verilerin (sağlayıcının veri merkezinde) bulunduğu ve internet üzerinden erişildiği için bulut muhasebesi, kullanıcıların verilerini istedikleri zaman ve herhangi bir yerden çalıştırmasını sağlar.

Hem büyük hem de küçük işletmeler, düşük bir fiyat için ileri teknoloji elde etme fırsatına sahiptir; sadece pahalı donanım ve uygulamalara yatırım yapmak yerine ihtiyaçlara (kullanıma) dayalı olarak periyodik bir abonelik ücreti ödemektedirler.

Bulut teknolojisinin en önemli faydalarından biri, BT bütçelerinde önemli maliyet tasarrufu oluşturmaktadır. Bulut muhasebesinin diğer önemli özellikleri kullanım kolaylığı ve sezgisel tasarımıdır. Bulut muhasebesi uygulamaları hem finansal uzmanlar (muhasebeciler, denetçiler) hem de gayrimenkuller (iş sahipleri, iş ortakları) tarafından kullanılmaktadır.

Bir başka faydası şirketler, bulut muhasebesi çözümünün deneme sürümünü kullanarak uzun vadeli bir taahhütte bulunmadan önce bulut muhasebesi modelinin onlar için uygun olup olmadığına karar verebilirler.

Bulut modeli, konumlarından bağımsız olarak, doğru ve gerçek zamanlı finansal bilgilere aynı anda uzaktan erişebilen kullanıcılar ve farklı iş ortakları arasında işbirliği ve iletişim sağlar. Bulut tabanlı işbirliği özelliğinin bir örneği müşterilerin faturalarını zahmetsizce çevrimiçi ödeme imkânı ile ödeyebilme kolaylığı sunmaktadır. Kâğıt bazlı muhasebe raporlarından zamanında finansal gösterge tablolarına geçiş işletme karlılığına daha iyi bir bakış açısı sağlayabilir.

Kuruluşlar tarafından dikkate alınması gereken bir başka konu bulut uygulamalarının sağladığı artan güvenlik seviyesidir. Kullanıcılar, bulut çözümüne kısıtlı ve özel erişim seviyelerine sahiptir. Bulutta barındırılan şirketin finansal verileri, şifreleme ve karmaşık güvenlik protokolleri ile düzenli olarak yedeklenmekte ve yakından korunmaktadır (Dimitriu ve Matei, 2015: 1261-1262).

Bulut bilişim ile ilgili dikkate değer zorluklardan bazıları şunlardır ve bunlardan bazıları bulutta daha fazla hizmet sunarken bir yavaşlamaya neden olsa da planlama aşamalarında özen ve dikkatle çözümlerse çoğu fırsat da sağlayabilir.

- **Güvenlik ve Gizlilik:** Bulut bilişim ile ilgili “sıcak düğme” verilerin saklanması ve güvence altına alınması sorunları bulutun hizmet sağlayıcılar tarafından kullanılmasının izlenmesi ile ilgilidir. Bu sorunlar genellikle bulut hizmetlerinin dağıtımını yavaşlatmaktadır. Örneğin kurum içi bilgiyi saklamak ancak bulutta kullanılmasına izin vermek suretiyle ele alınabilir.

Bunun gerçekleşmesi için, organizasyon ile bulut arasındaki güvenlik mekanizmalarının sağlam olması ve bir Hibrit bulutun böyle bir uygulamayı desteklemesi gerekebilir.

- **Standartların Olmaması:** Bulutların ara yüzlerinin belgelendirilmiş olması; standartla ilişkili değildir ve bu nedenle çoğu bulutun birlikte çalışabilir olması mümkün değildir. Open Grid Forum, bu sorunu çözmek için bir Open Cloud Computing Interface geliştirmekte ve Open Cloud Consortium, bulut bilişim

standartları ve uygulamaları üzerinde çalışmaktadır. Bu grupların bulgularının olgunlaşması gerekmekte, ancak hizmetlerin dağıtımını yapan insanların ihtiyaçlarını ve bu hizmetlerin ihtiyaç duyduğu özel ara yüzleri ele alıp almayacakları bilinmemektedir. Bununla birlikte geliştikçe en güncel standartlara uymak, uygunsa bunların kullanılabilir hale gelmesine izin verilecektir.

- **Sürekli Gelişen- Ara yüzler**, ağ iletişimi ve depolama gereksinimleri gibi kullanıcı gereksinimleri sürekli olarak gelişmektedir. Bu bir “bulut” un, özellikle de kamusal olanın durağan kalmayacağı ve sürekli olarak evrimleştiği anlamına gelmektedir.

- **Uyumlulukla İlgili Endişeler:** ABD'deki Sarbanes-Oxley Yasası (SOX) ve AB'deki Veri Koruma yönergeleri, bulutun kullanılmakta olduğu veri türü ve uygulamasına dayalı olarak bulut bilişimine etki eden pek çok uyum sorunu arasında sadece iki tanesidir. AB'nin tüm üye ülkeler arasında veri koruması için bir yasama desteği vardır, ancak ABD'de de veri koruma farklıdır ve devletten devlete farklılık gösterebilmektedir. Önceden bahsedilen güvenlik ve gizlilikte olduğu gibi verilerin Hibrit bulut uygulamasına dâhil edilmesi verinin güvence altına alınmasını sağlayacaktır (Dialogic, 2017: 6).

Bulut muhasebesi, herhangi bir proaktif iş için kesinlikle yararlı bir araç olabilir. Ancak uzmanlar sıkı bir ön kabul değerlendirmesini önermektedir. Mevcut bulut muhasebesi piyasası çeşitli ve çok kalabalıktır, bu nedenle şirketler en uygun online muhasebe uygulamasının tüm özel gereksinimlerini ve hedeflerini karşılayıp karşılayamadığına dikkat etmelidirler.

Organizasyonlar, başarılı bir muhasebe yazılımı seçim süreci için, şirketin bireysel ihtiyaçlarının ve potansiyel çözüm özelliklerinin ilkesel değerlendirmesine büyük ölçüde bağlı olduğunu akılda tutarak en iyi kararı vermelidirler (Dimitriu ve Matei, 2015: 1262).

### **I. 2. 2. Otomasyon**

Muhasebe otomasyonu, muhasebeye geldiğinde işletmelere çok fazla zaman kazandıran bir trend olmaktadır. Manuel veri girişi ihtiyacını yavaş yavaş ortadan kaldırmakta ve işletmelere büyük miktarda üretim zamanı kazandırmaktadır. Muhasebe de girişleri otomatikleştirmek girişimciler ve küçük işletme sahipleri için son derece faydalıdır. Muhasebede otomasyon, manuel defter tutma ve muhasebenin yükünü azaltmaya yöneliktir. Bundan dolayı işletmeler zamanını gerçek muhasebe sorunları ile başa çıkmak için kullanır. Otomasyon ve muhasebe yazılımı, muhasebeciler için bir tehdit gibi görünse de yakın gelecekte muhasebecilerin yerini alamayacaklardır. Muhasebede otomasyona ek olarak, pazarlama çözümlerinin otomasyonu da günümüzde trend olmaktadır. Mevcut araçlar, hem müşteri hem de muhasebe şirketlerine fayda sağlamak için mevcut müşteri bilgilerinin maliyet etkin bir şekilde kullanılmasını kolaylaştırmaktadır. Pazarlama içerikli haber bültenlerini videolara, makalelere ve daha fazlasına göndermek gibi her şey otomatikleşmektedir. İş sürecini basitleştirmenin yanı sıra, otomatik pazarlama da artan iş ve referanslar sağlamakta, zaman kaybını azaltmaktadır (<https://www.flatworldsolutions.com>).

### **I. 2. 3. Sosyal Medya Stratejisi**

Geleneksel olarak, muhasebeciler ve muhasebe pazarlamacıları öncelikli olarak pazarlama ve iş geliştirme için yüz yüze iletişim ağını tercih etmektedirler. Ancak sosyal medyanın çoğalmasıyla, kişisel görüşmelerden çevrimiçi ağa doğru bir paradigma kayması gerçekleşmiştir.

Bloglar, Topluluk Forumları, Facebook, Twitter ve LinkedIn gibi sosyal medya araçları, potansiyel müşterileri, kişileri ve rakipleri ile iletişimde kalmak, endüstri trendlerini izlemek ve yeni ekip üyelerini işe almak için daha ucuz, daha hızlı ve daha iyi fırsatlar sunmaktadır.

Birçok muhasebeci, muhasebe firmaları için risk almak ve rakiplerine karşı avantaj oluşturmak sebebiyle zaten sosyal medyayı kullanmaktadır. Aynı başarıya sahip olmak için web sitesinin mükemmel görünmesi ve sosyal medya profillerine uzanan tutarlı bir marka imajı oluşturmak önemlidir.

Profesyonel bir varlık oluşturduktan sonra mükemmel içerikler sunmak web sitesine yüksek oranda hedeflenmiş kitleyi getirmek için bir numaralı stratejidir. Bu içeriği tanıtmamanın en iyi yollarından biri çeşitli sosyal medya platformlarıdır (<https://topdogsocialmedia.com>).

### - Sosyal medya varlığı oluşturma

Anlamli bir sosyal medya varlığı oluşturmaya yönelik en önemli adım, bunu yapmanın iki farklı yönünün olduğunu anlamaktır. İlk olarak, bir platform seçmek ve kurmaktır. Muhasebeci veya kuruluş sosyal medya ağ etkilerini tam olarak nasıl kullanacağına özel olarak karar vermektedir. Bazı platformlar, dağıtılacak içeriğe (videolar, bloglar, fotoğraflar, makaleler, vb.) bağlı olarak organizasyonel veya bireysel stratejilere diğerlerinden daha iyi uyum sağlayacaktır. Başlamak için farklı platformlarda hesap açmak ve farklı içerikte hareket etmek için karar verildiyse ön içeriği ve hesabın silinebileceği düşünülerek hesaplar kurulmalıdır. İkincisi, uygun platformu seçtikten sonra bir sosyal medya stratejisi geliştirmektir. Bazı profesyoneller sosyal medyayı isteğe bağlı bir öğe olarak düşünmektedir. Teknolojiyi benimseyenler ise, erişimlerini en üst düzeye çıkarmak için bir plan sunmamaktadır. Piyasa ve iş geliştirme dâhil olmak üzere diğer herhangi bir stratejik girişim gibi bir sosyal medya kampanyası ve sosyal yardım programı, iş uygulamalarıyla tutarlı bir şekilde yürütülmelidir. Başarılı bir sosyal medya stratejisinin oluşturulması, geliştirilmesi ve sürdürülmesi için dört adım sunulmaktadır:

- **Kitlenin Tanımlanması:** Sosyal medya aracılığıyla uzmanlığı markalamak ve dağıtmak diğer içerik geliştirme ve dağıtımdan farklı değildir. Mevcut müşterileri, potansiyel müşterileri, medya kuruluşlarını veya yaşlılarını içerebilen hedef kitleye bağlı olarak içerik ve dağıtım yöntemi farklılık göstermektedir. Bir muhasebeci için, seyirciyi bilmek önemlidir. Bir muhasebe mesleği uzmanı olarak muhasebe standartları veya kişisel finans gibi teknik ana konular geniş tabanlı bir amaç oluşturmaktadır. Uzmanlığın ve kitlenin içeriğine uygun içerik oluşturmak veya paylaşmak, bu süreci başlatmak ve sürdürmek için mükemmel bir yoldur.

Örneğin odak noktası emeklilik planlamasıysa, Instagram gibi fotoğraf odaklı siteler en iyi araç olmayabilir.

- **İçerik Sunulması:** Sosyal medya varlığının oluşturulması, bu içeriğin anlamlı içeriklerle desteklenmemesi durumunda çok fayda sağlamayacaktır. Bir içerik takvimi oluşturmak ne tür içeriğin ne zaman dağıtılacağına karar vermek, dağıtımını daha verimli hale getirmektedir. Örneğin haftanın farklı günlerinde belirli içerik türlerini yayınlamaya karar verilebilir. Hootsuite gibi sosyal medya platformları, muhasebecilerin içeriği ve dağıtımını kontrol etmelerine ve yönetmelerine yardımcı olabilmektedir.

- **Anahtar Performans Göstergelerinin (KPI) Oluşturulması:** Muhasebeciler, KPI'ların ustalığı ile bilinir. Makale tıklamaları, paylaşımlar, retweetler, indirmeler veya site ziyaretçileri, sosyal medyanın etkisini ölçmeye başlamak için makul ölçümlerdir. Uygulanabilir ölçümler geliştirildikten sonra kriterler oluşturmak için birkaç ay boyunca bilgi kaydetmek sosyal medya stratejisini oluşturmada önem arz etmektedir.

- **Hedeflerin Belirlenmesi:** Belirli bir demografide artan pazar payından, belirli bir alanda uzmanlık için itibar oluşturmaya kadar değişen sosyal medya özellikleri ne olursa olsun, temel amaç değişmemelidir. Sosyal medya çalışmalarının hedefini geliştirmek ve iyileştirmek, zaman içinde iş dünyasında ve sosyal medya seçeneklerinde değişiklik yapmak, hedeflere odaklanmaya ve içerik dağıtımının platformlar üzerindeki etkisini en üst düzeye çıkarmaya yardımcı olacaktır (<https://www.journalofaccountancy.com>).

#### **I. 2. 4. İşbirlikçi (Ortak) Muhasebe**

Birçok şirket ilişkilerini kolaylaştırmak için işbirlikçi muhasebeyi desteklemektedir. İşbirlikçi muhasebe, muhasebe profesyonellerinin ve müşterilerin dünyanın her yerinden aynı anda aynı veri üzerinde birlikte çalışmasına olanak tanımakta hepsi de bulut bilişim tarafından etkinleştirilmektedir.

Bir CPA Uygulama Danışmanı makalesine göre, uygun şekilde yapılan bir ortak muhasebe önerisi şunları sağlamalıdır;

- Yüksek müşteri değeri,
- Yüksek karlılık,
- Takvim yılının çoğunda dengeli iş yükü,
- Sertifikasız personel tarafından gerçekleştirilebilen tekrarlanabilir aylık gelir,
- Artan müşteri tutma,
- Firmanın artan değeri,
- Daha az vergi, son teslim tarihi,
- Daha kolay iş vergisi beyannamesi hazırlığı,
- Artan müşteri danışmanlığı sözleşmeleri,
- Bir firma sahibi / ortağı olarak size daha fazla esneklik

(<https://www.vertexinc.com>).

İşbirliği muhasebesi bulut tabanlı olduğundan ek bir yazılım veya altyapının edinilmesi gerekmez, muhasebe işleminin maliyetini düşürür. Küçük işletmeler için, mevcut muhasebe ve raporlama süreçlerini geliştirme olanağı sunarak müşterilere düzenli olarak daha fazla değer verilmesini sağlar (<https://www.caseware.co.uk>).

### **I. 2. 5. Dış Kaynak**

Dış kaynak kullanımı, yoğunluğu tam olarak çalışır durumda tutmak için bir veya daha fazla farklı iş görevini yerine getirmek üzere bir üçüncü taraf hizmet sağlayıcısına ödeme yapmak anlamına gelir. Sağlanacak hizmetleri gösteren bir sözleşme imzalayarak, dış kaynak kullanımı yapan şirket sabit veya dalgalı bir ücret ödemeyi kabul etmektedir.

Bugün dışarıdan temin edilebilen birkaç farklı operasyon ve fonksiyon olsa da en yaygın olanlardan biri muhasebedir. Bunun nedeni hem ABD standartları hem de tüm finansal tabloları ve nakit defterlerini işlemek ve işlemek için kullanılan küresel bir standarttır. Dış kaynak kullanımı, işi yapmak için deneyimli herhangi bir profesyonel bulmayı kolaylaştırmaktadır (<http://www.online-accounting-schools.org>).

Dış kaynak kullanımı, işletmeye şu faydaları sağlamaktadır (Jordan, 2017: 8):

- Yardımcı fonksiyonlara yatırımın azaltılması,



- Ana iş faaliyetine odaklanmak,
- Oluşturulan ve desteklenen çalışma yerlerinin daha az olması nedeniyle maliyetlerin düşürülmesi,
- Astların hastalıklarına ve işten çıkarmalarına bağımlılığın olmaması,
- Yüksek vasıflı uzmanların derin çalışma tecrübesini kullanımı, kimin işe yarayacağını çok pahalı tutabilir,
- Firmanın erişim deneyiminin kullanımı ve hizmet veren firmalardan öğrenme imkânı,
- Piyasa değişimi ve iç değişimler üzerinde esnek tepki (yeniden yapılanmalar, yeniden yapılanmalar, birleşme ve devralmalar),
- Dış kaynak kullanımı, iş süreci hizmetlerinin maliyetlerini düşürdüğü için, işten elde edilen kârın büyümesi,
- Uzman dış kaynak kullanımıyla yenilikçi teknolojilerin tanıtılması,
- Dış kaynaklı hizmetleri kullanan şirketlerin rekabet gücünün artması.

Dış kaynak kullanımı için çeşitli görüşler vardır (Jordan, 2017: 8-9):

- Standartlaştırılmış hizmetlerin sunumu nedeniyle hizmetlerin fiyatı genellikle düşüktür;
- Önceden yapılandırılmış kararlar nedeniyle daha geniş bir pazara girme fırsatı sağlar;
- Maliyetlerin öngörülebilirliği; çoğu durumda dış kaynaklı hizmetlerin fiyatı açıkça belirlidir.

Bu nedenle, dış kaynak kullanımının çekici faktörlerinden biri, dış hizmet sağlayıcısının, uzmanlık ve daha ucuz işgücü maliyeti veya kapsam etkisi nedeniyle maliyet tasarrufu ve daha yüksek hizmet seviyesi sağlayabilmesidir. Ancak dış kaynak kullanımı, maliyet optimizasyonu ve üretim verimliliği artışı için bir yöntem olarak görülmemelidir. İşletmeler profesyonel odaklı firmaların hizmetlerini kullanarak kendi kaynaklarını en kârlı iş yönlerine doğru atayabilirler.

## II. BÖLÜM

### DAVRANIŞSAL MUHASEBE

#### II. 1. Davranışsal Muhasebenin Tanımı

İnsanların bir muhasebe olayı ile rastlaştığında yapmak istedikleri tutum ve davranımları inceleyen davranışsal muhasebe, insanların karar alma pozisyonunda gerçekleştirmek isteyecekleri tutum ve üsluplarını belirli kılar (Usul, 2007: 3).

Üçüncü kişilerin şirketle ilgili fikir ya da kararlarına sadece geleneksel muhasebenin takdim ettiği raporların neden olmadığı bellidir. Davranışsal muhasebe tamda burada konuya müdahale ederek, muhasebeyle bağlantılı kişi ve kurumlara tesir ederek muhasebe dışı etmenleri incelemektedir (Aslantaş Ateş, Çivi ve Öz, 2016: 26). Nicel verilerin yanında nitel değerler ile de uğraşan davranışsal muhasebe, insanların bilgi ve deneyimi, teknolojiyi kullanma yeteneği, grup çalışmalarına eğilimi ve kültürel yapıları gibi çeşitli öğelerin etkilerini anlamak için yakından ilgilenir (Usul, 2007: 11).

Davranışsal muhasebe, geleneksel muhasebenin noksan kaldığı yerleri doldurarak geleneksel muhasebe ile iş birliği içerisine girmektedir. Geleneksel muhasebe, ekonomi bilimini çok iyi bilirken davranışsal muhasebe, psikolojiyi ve sosyoloji bilimini çok iyi bilir. Bundan dolayı insanların muhasebe bilgilerinden etkilenme ve bu bilgileri faal bir şekilde kullanma evresinde gösterdikleri reaksiyonların değerlendirilmesinde birlikte hareket ederler (Yiğit, 2010: 5).

Muhasebe bilgi sistemi ile bilgi alıcısı arasındaki iletişim sürecinde muhasebe bilgiyi gönderir, finansal raporun okuyucusu bilgiyi alıcıdır. Fakat bilgiyi alan bütün alıcıların aynı ölçüde bilgiyi aldığı söylenemez. Araştırmalardan da görüleceği üzere aynı bilgi bütün alıcılar tarafından farklı şekillerde algılanmış, kazançlar ve maliyetler bakımından değişikliklerin olduğu saptanmıştır. Bu gerçeklikler ışığında davranış biliminin muhasebe bilimi için ne kadar gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin amortisman ve diğer yönetim politikalarının değişiklikler göstermesi farklı alıcıların aynı simge grubundan farklı ölçüde ve türde bilgi elde etmelerine sebep olmaktadır (Gönen ve Rasgen, 2017: 191).

## **II. 1. 1. Davranışsal Muhasebenin Genel Muhasebe İle İlişkisi**

Davranışsal muhasebeciler, geleneksel muhasebeyi geçmişle ilgilendiği ve standartlara bağlı kaldığı için dar ve kısıtlayıcı olarak vasıflandırmaktadır. Geleneksel muhasebe sadece finansal bilgileri raporlarken davranışsal muhasebe ortaya çıkan finansal raporlara insan etmenini de katmaktadır (Marşap ve Okan Gökten, 2016: 348). “Davranışsal muhasebe, muhasebe bilgileri ve problemleri ile insan davranışları arasında ilişki kurarak (Angay Kutluk, 2010: 6);

- Alınan kararların işletme ve birey üzerindeki etkisini ölçer ve anlamaya yardımcı olur,
- Stratejik planlama ile örgüt davranışları arasında ilişki kurarak; düşüncelerin ölçülmesini ve raporlanmasını sağlar,
- Birey davranışlarının işletme politikaları ile uyumlaştırılmasını ve yeniliklere açık olmasını sağlar,
- Muhasebe standartlarının oluşturulmasına yardımcı olurken, psikoloji ve sosyoloji bilimlerini kullanarak, bu bilgilerin nasıl kullanıldığını irdeler.”

**Tablo 1:** Davranışsal Muhasebe Yaklaşımı ile Geleneksel Muhasebe Yaklaşım

<b>Davranışsal Muhasebe Yaklaşımı</b>	<b>Geleneksel Muhasebe Yaklaşımı</b>
İşletmelerde kar maksimizasyonu temel amaç değil, amaçlardan birisi olabilir.	İşletmelerde temel amaç kar maksimizasyonudur.
İşletme düzenlemelerini, insan davranışlarını anlama ve çözüme üzerine kurulmuştur.	İşletme yapıları, temel amacı olan kar maksimizasyonunu ortaya çıkarmak için kurulmuştur.
Organizasyon; çalışanları psikolojik, sosyolojik ve ekonomik yönden motive etmeyi amaçlar.	Ürün odaklı bir organizasyon yapısı temel oluşturduğundan çalışanların psikolojik ve sosyolojik durumlarına gerektiği gibi önem verilmemektedir.
İşletme yönetimi, karar alma süreçlerinde çalışanların istek ve yeteneklerini daha çok dikkate alır.	Karar alma sürecine çalışanın istekleri ve yetenekleri dikkate alınmaz.
Sorumluluk, çalışanlar arasında yetki rasyolarına göre dağıtılır.	Yetki ve sorumluluk tevzinde isteksiz davranılır.
Muhasebe bilgi sistemi, bütün çalışanların istekleri hesaba katılarak hazırlanır.	Muhasebe bilgi sistemi, yalnızca üst yönetimin istekleri hesaba katılarak hazırlanır.
Muhasebe kontrol sistemi, muhasebe yöntemi ile çalışanların motivasyonu arasında balans oluşturabilmektedir.	İşletme idaresinin amaçları arasında çalışanların işten kaçınmalarını engellemek, verimliliği artırmak vardır.
Muhasebe organizasyonun yapısı, bölümler arasında bir çatışmaya yol açmayacak şekilde düzenlenmeli ve amaca müteveccih muhasebe yöntemleri oluşturulmaktadır.	Yönetimin temeli otokratiktir.
Muhasebe kontrol sistemi, çalışanları işletmenin amaçlarına motive eder olmalıdır.	Muhasebe kontrol sistemi, idareye çalışanların performansını tarif etme olanağını sunar.

Kaynak: Hayrettin USUL, 'Davranışsal Muhasebe', 2007, s.16.

## **II. 1. 2. Davranışsal Muhasebenin Yönetim Muhasebesi İle İlişkisi**

Davranışsal muhasebecilere göre yönetim muhasebesi, çalışanları takım odaklı yapıya güdülendirecek muhasebe raporları geliştirememiş, düzgü ve değerlere ahenkli ölçüm sistemi meydana getirememiştir. Başka bir deyişle yönetim muhasebesinde davranışsal konulara değinilmemesi ve meydana gelen varyasyonların ekonomik esaslı karar verme modelleriyle anlatılması büyük bir noksanlıktır (Yiğit, 2010: 6).

Lakin günümüzde zorlu rekabet ortamında işletmeler; fırsatları öğrenme veya farkına varma, yeniliklere açıklık, dönüşüm hızı ve zamanı, kalite, esneklik, güvenilirlik ve sorumluluk gibi pek çok alanda birbirleriyle rekabet etmektedirler. Bu rekabet işletmelerin kendi aralarında işbirliği ve ikili ilişkiler kurmalarına yol açmaktadır. Böylelikle rekabete karşı koymak maksadıyla uzman oldukları konularda birbirini tamamlama yoluna başvuran işletmeler tek başına rekabet eden bir birim olmaktan sıyrılarak bir değer zinciri içinde rekabet eder pozisyona gelmektedir. Bu kontekstte, yönetim muhasebesi aracılığıyla ortaya konulan ve işletmenin iç dünyasına yönelik finansal bilgilerin ölçüm vasıtası olarak kullanımı eskimiştir. Böylelikle rekabetçi başarı, yöneticilerin ve çalışanların işle ilgili ne düşündükleri, zamanlarını ve kaynakları nasıl tükettikleri, değer zinciri içindeki işletmelerin rekabet anlayışı gibi alanlara nitel olan alanlara, davranışsal alanlara kaymaktadır (Usul, 2007: 17-18).

Yönetim muhasebesinin, performans ölçüm sisteminde finansal dataları kullanması da tek başına tenkit konusudur. Yapılan bu ölçüm sistemi neyin olduğunu ve nasıl olduğunu ortaya koymaktadır yalnız sonucun nasıl meydana geldiğini izah edemezler. Oysa yerinde bir ölçüm sisteminden beklenen, geçmişi yorumlarken odaktaki insan etmenin davranışsal durumlarını da dikkate alarak gelecekle ilgili tahminlerde bulunmalıdır. Bu kontekstte, kullanılan ölçüm sistemi, işletmenin veya yönetimin başarımını ortaya koyarken, hem de müşteri ilişkilerini ve çalışanların motivasyonunu da içine alacak biçimde daha umumi ve bütünleşmiş olmalıdır (Kaplan and Norton, 1996: 31).

## **II. 2. Muhasebenin Davranışsal Boyutunu Etkileyen Faktörler**

Bir muhasebe olayı ile karşı karşıya kalan bireyin karar alma pozisyonunda, muhasebe uygulamalarının yönünü belirleyen çeşitli etmenlerin etkisi altında bu izlevi yerine getirmeye çalışır. Bu etkiler bireyin kendi iç âleminden kaynaklanan inançlar ve etik anlayış ile bireyleri tesir altına alan dışsal etmenler olan kültür ve politik yapılardan oluşur (Usul, 2007: 18).

### **II. 2. 1. İnançlar**

İnançlar; çocukluk vaktiyle başlayan öğrenme, fikri yapılar ile hadiseler arasındaki sebep sonuç bağlantısını kurmaktadır. Bu durum umumileştirilerek toplum yapısını meydana getirmekte ve daha sonra hadiseler inançlara göre yorumlanmaktadır. Muhasebecilerin bilgileri tetkik edilerek karar alma mekanizmasını etkileyen, inançlar öğrenme ve deneyim ile birlikte meydana gelir. Meydana gelen bu inançlar temel olarak öncelikle çevreye, sonra yöntemlere hükmederek sonunda karar vermek için harekete geçer (Gönen ve Rasgen, 2017: 192).

### **II. 2. 2. Kültür**

Kültür, toplumun çevresiyle mücadele ve birlikte yaşamaktan kaynaklanan problemlerin çözümü sırasında öğrenilmiş, fonksiyonelliği sebebiyle yeni katılan üyelere iletilmek istenen beceri, eksperyans, alışkanlık, prosedür, gelenek, görenek, değer ve inançların tümüdür (Schein, 1990: 111).

Bir toplumun sahip olduğu kültür yapısı, o ülkedeki muhasebe sisteminin teşkilinde önemli bir müessirdir. Örgüt yapısını, davranışlarını, muhasebe periferini, muhasebe olgusunu ve kognitif hareketleri etkileyip muhasebe organizasyonunun teşkilinde direkt tesirlidir (Gönen ve Rasgen, 2017: 192).

#### **II. 2. 2. 1. Toplumsal Kültür**

Gray (1998), bir ülkedeki muhasebe değerleriyle biçimlenen muhasebe sisteminin, o ülkenin kültür değerleri ile ilişkili olduğu düşüncesiyle muhasebe alt kültür değerlerini dört boyutta değerlendirmiştir. Bunlar:

- a) Profesyonelliğe karşı statükoculuk,
- b) Tekdüzelige karşı esneklik,
- c) Tutuculuğa karşı iyimserlik,
- d) Gizliliğe karşı şeffaflık (Gray, 1998: 8).

Değişik ülkelerin muhasebe uygulamalarında çeşitli değişiklikler görülmektedir. İngiltere’de muhasebe uygulamaları daha profesyonelce yapılırken Almanya, Hollanda ve Fransa gibi ülkelerde muhasebe mesleğine bakış biçimi bu kadar profesyonel olmamaktadır. Fransa ve Almanya’da muhasebe standartlarının oluşumunu ticaret ve vergi kanunları belirlerken Hollanda’da muhasebe uygulamalarının standartları bilgilendirme amaçlı oluşturulmuştur. Ülkelerdeki değişik muhasebe uygulamalarına misal vermek iktiza edersek, Hollanda’da stokların değerlendirilmesinde LIFO sisteminin uygulanmasına müsaade edilmişken, Avusturya ve İngiltere’de buna müsaade edilmemiştir. Almanya ve Japonya stok değerlemelerinde tarihi maliyet yöntemini değerlendirirken, İngiltere’de stok değerlemesi ya düşük maliyetle ya da net gerçekleştirilebilir maliyet yöntemleri ile yapılmaktadır (Usul, 2008: 31).

Muhasebe standartları ve muhasebe meslek ilkeleri muhasebe bilgilerinin güvenilirliğini düzenler. Bu düzenleme ülkeden ülkeye o ülkenin kültür yapısından kaynaklanarak başkılık sergileyebilir. Yalnız, yabancı yatırımcılar veya o ülke ile ticari ilişkide bulunan diğer ülkeler; ülkedeki muhasebe standartlarının uluslararası standartlara elverişli hale getirilmesini talep edebilir. Bu durumda muhasebe uygulamalarının uzlaşımı olarak, aslında varyasyona karşı tutuculuk ve direnç dışsal etmenlerin etkisiyle harekete geçilebilir Bir muhasebe sistemi yeni bir muhasebe sistemi ile değiştirildiğinde, yeni sistem kabul seviyesine ilişkin olarak kısa zamanda ikrar edilmeyebilir. Kabul seviyesi ise mevcut olan muhasebe kültürünün toplum tarafından ikrar edilmesi ile alakalıdır (Choi, 2001).

### **II. 2. 2. 2. Örgütsel Kültür**

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı sosyal değerler, standartlar, normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğu olarak tanımlanabilir. Örgütlerin bir muhasebe olayı ile rastlaştıklarında verecekleri reaksiyonlar birbirinden farklıdır. Değişik organizasyon olayları ve karakteristikleri her örgüt içinde farklı kültür oluşturur oluşan bu kültür örgüt içinde oluşturulacak muhasebe sistemini etkiler (Usul, 2007: 36).

Örgütlerde muhasebe teknolojisi ve üst yönetimin muhasebeden beklentileri de muhasebenin hudutlarını belirler. Birtakım örgütler muhasebeyi, örgüt yapıları içinde kayıt yapma ve finansal bilgileri bir araya getirmenin ötesinde mühim görürken; Birtakım örgüt yapılarında muhasebenin yeri yalnızca kayıt tutma veya yasal bir zorunluluğu yapmak biçimindedir (Abdul ve Goddard, 1998).

### **II. 2. 2. 3. Tinsel Kültür**

Tinsel (manevi) kültür, bir kültürdeki değerler, inançlar, bilgiler, davranış kuralları, gelenekler ve görenekler gibi kuralların tümüdür. Tinsel kültür zaman içinde toplumlarda muhasebe sisteminin teşkil etmesinde tesirli olmuş ve olmaya devam etmektedir. Topluların benimsedikleri dini inançları veya tinsel ilkeler muhasebe sisteminin oluşmasında direkt etkili olmuştur.

İslam dini ile muhasebe uygulamaları arasında sıkı bir ilişki vardır. İslam'ın koyduğu kanunlar ile hadisler ve bunların tefsiri olan icma ve kıyas da muhasebe uygulamalarına tesir etmektedir. İslam koymuş olduğu kanunlar ile insanoğlunun yaşam değerlerini, etik ve toplumsal tutumlarını etkilemiştir. Bu yüzden muhasebe uygulayıcıları da çalışmalarında İslami kurallar çerçevesinde hareket etmektedirler. Bu çalışma bilinciyle muhasebe standartlarının oluşumu kadar meydana gelecek muhasebe sistemi de o kadar etkin olur (Lewis, 2001).

Batı din anlayışına bakıldığında da bu kadar kesin bir yapı yoktur. Kilisenin dini veya dini olmayan gibi ayrımları İslam kültüründe yoktur. İslam da dini olmayan gibi bir anlayış yoktur. Bu nedenle batı din anlayışı İslam anlayışına göre sekülerdir ve muhasebe uygulamalarına doğrudan tesiri yoktur (Abdul ve Goddard, 1998: 185).



Muhasebe sistemlerinin gayesi, muhasebe bilgilerini kullanıcılarına gerçek, dürüst, haktanır ve itimatlı bilgi temin etmek; gerçek kalibrasyon ve tahmine olanak tanımak, bilgi kullanıcıları ile bilgi üreticileri arasındaki bildirişimi adaletli bir şekilde tanzim eder (Usul, 2007: 41).

Bu gayeye bakıldığında her iki tinsel kültür arasında başkalık yoktur. Fakat tanzim edilirken, İslam dini görüşleri dikkate alınırken, batı din anlayışı bu görüşleri dünyevi bir fonksiyon olarak değerlendirir. Bu yüzden İslam Hukuku'nda görev yapan muhasebe uygulayıcıları, muhasebe gayeleri doğrultusunda tinsel bir görüşü dikkate alırken, diğer semavi dindeki uygulayıcılar tinsel görüş yerine insanların oluşturdukları kaideleri dikkate alırlar (Al-Attas, 1995).

### **II. 2. 3. Politik Yapı**

Muhasebe sisteminden beklentileri belirleyen bir başka faktör de ülkenin politik veya ideolojik yapısıdır. Bir ülkede muhasebe sistemi, ülkenin siyasal yapısı, yönetim şekli, pazar yapısı, diğer ülkelerle ticari bağlantı seviyesi ile toplumun gayeleri arasında bir uzlaşım sağlamak gayesiyle meydana getirilmiştir (Gray, 1995). Kolektivist kültür yapısına sahip olan bir toplumun üyelerinin karar alma sırasında değerlendireceği ölçütler ile kapitalist veya liberal bir toplumun üyelerinin davranım ölçütleri ayrımlı olacaktır (Usul, 2007: 45).

İdeolojik olarak toplumcu yapıyı benimseyen eski Rusya ve eski Doğu Avrupa ülkelerinde işletmeler devlete ait olduğundan ve kâr amacı sürmediklerinden bu ülkelerdeki muhasebe sisteminin gayesi yönetimin istediği bilgileri iletmek olmuştur. Sistemde maliyet bilgilerine gereksinim duyulmamasından sebeple bir düzenleme yapılmamıştır (Ayanoğlu, 1999).

Politik yapının muhasebe sisteminin meydana getirilmesindeki tesiri, o ülkenin bürokratik yapısından da kaynaklanabilir. Bürokratik yapının daha az olduğu ülkelerde uygulanan muhasebe sistemi, muhasebe uygulamalarından umulan neticeyi verecek tarzda oluşturulmuştur.

İngiltere, Amerika ve Hollanda gibi gelişmiş sermaye piyasaları bulunan ülkelerde uygulanan muhasebe sistemi, muhasebe bilgilerinin devletten çok mudilere müteveccih hazırlanmasına dayanır. Bu ülkelerde devlet, muhasebe standartlarının tekevvününde doğrudan karışmayıp, gözlemci olarak kalarak bu yetkiyi meslek kuruluşlarına iletmektedir (Usul, 2007: 46).

#### **II. 2. 4. Etik Anlayışı**

Etik, ahlâk ve normlara uymanın içsel mükellefiyetliğini bilimsel olarak tetkik eden ve insan eylemlerini konu alan felsefî bir disiplindir. Günlük yaşamda “ahlâk” ve “etik” kavramları birbirinin yerine kullanılmasına karşın her iki kavram da birbirinden farklılık gösterir. Ahlâk kavramı, bir toplum içinde kişilerin benimsedikleri ve uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallarıdır. Buna karşın etik, doğru veya yanlış davranış teorisidir. Etik, olası davranış normları üzerinde tasarlamayı; ahlâk ise bu normlara tabi olmayı temsil eder (Usul, 2007: 47-48).

Bireylerin istedikleri şekilde bir muhasebe sistemi meydana getirmesinde faal rol oynayan etik kavramı, muhasebe uygulamaları için olabildiğince önemlidir. Genel etik kavramının bir parçası olan mesleki etik, meslek elemanlarının çalışmalarında ahlaki ve toplumsal değerleri göz önünde bulundurarak işletme ile ilgili çıkar gruplarının, alacakları kararlarda aldatılmalarını engellemek olarak ifade edilebilir (Cook and Winkle, 1975).

İşletme sahipleri veya yöneticileri kimi zaman muhasebe kurallarını kendi istekleri ve gayelerine göre uygulamaya koyabilirler. Yaratıcı muhasebe olarak ta bilinen bu fiilde uygulayıcılar, muhasebe ilkelerinde, standartlarında ve yasal hükümlerdeki esneklikleri çok iyi kullanarak gayeleri doğrultusunda muhasebe raporları hazırlayabilirler. Gider kaydedilmesi gereken bir tutarın aktifleştirilmesi, duran varlıkların ekonomik ömrü uzatılarak veya hurda değeri artırılarak giderlerin azaltılması, normal veya azalan bakiyeler usulü amortisman yöntemleri arasında işletmenin gayelerine oranlı olanın tercih edilmesi gibi ögelerle bu durum örneklendirilebilir (Usul, 2007: 49).

Potansiyel yatırımcıların veya karar alıcıların alacakları kararlarda önemli bir belirtisi olarak kullanacakları muhasebe bilgilerinin toplanması, etiğin bir yarısını; toplanan bu bilgilerin doğru biçimde değerlendirilmesi de diğer yarısını oluşturur. Bilgilerin toplanmasında ve bu bilgilerin değerlendirilmesinde mesleki etik kuralları dikkate alınarak hazırlanmış muhasebe raporları sağlam karar almayı kolaylaştırır (Mackenzie, 1998: 1397).

### **II. 3. Davranışsal Muhasebede Sık Kullanılan Teoriler**

Davranışsal muhasebede sık kullanılan teorilerden beklenti teorisi, eşitlik teorisi, amaç teorisi, durumsallık yaklaşımı ve vekâlet yaklaşımı aşağıda ele alınmıştır.

#### **II. 3. 1. Beklenti (Expectancy) Teorisi**

Beklenti teorisi Victor Vroom tarafından ilk olarak 1964 yılında söylenmiş, daha sonra 1968 yılında Porter ve Lawler'in gerçekleştirmiş oldukları çalışma ile ilerleterek daha detaylı bir örnek halini almıştır. Beklenti teorisinde bireyi güdülendiren esas etkenin bireyin davranışı sonucundaki beklentileri olduğu vurgulanmaktadır (Marşap ve Okan Gökten, 2016: 350).

Muhasebe bilgisini oluşturan birey, kayıtlarını nesnel belgelere dayalı olarak ortaya koymaktadır. Bununla beraber Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na uygun olarak işlemlerde muhasebe politikalarını ve tahminlerini belirli kılmakla mükelleftir. Belirlenecek olan politika ve tahminlerde bireyin geçmiş deneyimleri ve bilgi birikimlerinden yararlanılmakta, bu durum geleceğin değerlendirilmesinde muhasebeciyi güdülendiren esas etkenin bireyin davranışı neticesindeki beklentilerinden meydana gelmesine neden olmaktadır (Gönen ve Rasgen, 2017: 193).

### **II. 3. 2. Eşitlik (Equity) Teorisi**

Temel unsurları girdiler ve çıktılar olan eşitlik teorisi John Stacy Adams aracılığı ile 1963 yılında literatürde yerini almıştır. Çalışanların iş yerine verdikleri girdiler; çalışanların iş yerinden aldıkları ise çıktılar tarzında düşünülebilir. Genel olarak çalışanlar girdilerin çıktılardan çok olmasını arzulamaz. Bu nedenle çalışanların algıları da önem arz etmekte olup, en azından çalışanların doyumunu için girdilerin çıktılara eşit olması arzulanan bir vaziyettir (Marşap ve Okan Gökten, 2016: 350).

İşletmelerde eşitlik teorisinin inputları çalışanın sahip olduğu kabiliyetler, çalışanın eğitim seviyesi, çalışılan iş saatleri, sarf edilen emek printler ise maaş, prim, itibar, terfi, meşhur olmak biçimindedir. Bu durumda fayda maliyet analizlerinin karar proseslerine aksetmesi ve son değerlendirme eşitlik teorisi sınırları içerisinde tahavvül göstermektedir. Örneğin, işletmenin faaliyetleri neticesinde açıkladığı performansın yüksek seviyede karlılıkla raporlandığı farz edelim. Ortaya çıkan bu neticeye karşılık çalışanların işletmeden sağladıkları fayda eşitlik teorisi kapsamında talep edilebilir değil ise çalışanlarda motivasyon kaybı ortaya çıkacak bu nedenle çalışanların davranışları üzerinde negatif bir pozisyon meydana gelecektir (Gönen ve Rasgen, 2017: 193).

### **II. 3. 3. Amaç (Goal Setting) Teorisi**

Her bireyin belirli amaçları bulunmaktadır. Birey mevzubahis amaçlarına göre davranışlarını biçimlendirir. 1968 yılında Edwin Locke' un geliştirmiş olduğu amaç teorisinde, kazanılan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile bireylerin gösterecekleri başarı ve motivasyon arasında bir bağ vardır. Kolaylıkla ulaşılacak amaçları olan bir birey, muvasalası zor amaçları olan bireye göre daha az başarı göstererek daha az motive edinecektir (Erdem, 1998: 56). Muhasebe, amaç teorisi sınırları içerisinde, bireylerin davranışlarını biçimlendiren ilkelerden biridir. Finansal raporların şirketin genel durumu hakkında çıkardığı bilgi akını bilgi kullanıcılarının karar alma proseslerinde etkili bir rol oynamaktadır. Bu nedenle muhasebe, bireyin amaçları ile şirketin amaçlarının örtüşüp örtüşmediğini gösteren ehemmiyetli bir öge nitelikte olup, bilgi kullanıcılarının davranışlarının biçimlenmesinde esas rol oynamaktadır (Gönen ve Rasgen, 2017: 193).

### **II. 3. 4. Durumsallık (Contingency) Yaklaşımı**

Durumsallık yaklaşımı insanların farklı şartlarda farklı davranımlar ortaya koyabileceğini anlatır. Mevzuya işletme ve muhasebe tarafından bakıldığında işletmelerin içinde buldukları çevresel etmenler onların yönetim ve örgüt şekillerini biçimlendirmekte ve başka çevre yapılarına göre farklılaşma durumu meydana gelecektir. Bu nedenle çevreye uyum sağlayabilmek için hem örgüt hem de birey varyasyona ayak uydurmak mecburiyetindedir (Marşap ve Okan Gökten, 2016: 351).

Durumsallık formülasyonları, muhasebe sistemlerinin çeşitli konumlarda nasıl farklı olduğunu izahında, teknoloji, organizasyonel yapı, teori ve çevrenin tesiri dikkate alınmıştır. Bu formülasyonlar, organizasyonu etkilemeyen bazı durumsallık parametrelerini, muhasebe bilgi sistemi, diğer yönetim bilgi dizaynı, organizasyonel kontrol aranjmanları gibi bir organizasyonel kontrol paketinin komponentlerine angaje eden ve sonra bazı aracı parametreler vasıtasıyla bir organizasyonel verimlilik ölçütüne angajman oluşturan umumi bir çerçeve benimsemiştir (Angay Kutluk, 2010: 14).

### **II. 3. 5. Vekalet (Agency) Yaklaşımı**

İşletmeler yöneticiler, yatırımcılar, çalışanlar gibi çok sayıda farklı çıkar grubunu yapısında ibate etmektedir. Bütün bu grupların birbirinden farklı talep ve gayeleri bulunduğundan çıkarları tutarsız olmaktadır. Vekâlet teorisinde hissedarlar arasındaki bağlantı durumu araştırılır.

1970'li yıllardan itibaren tartışılan vekâlet teorisinin şiddet kazanması Jensen ve Meckling (1976) tarafından ortaya koyduğu say ile oluşmuştur. Vekâlet teorisi muhasebe, finans, iktisat, örgütsel davranış, pazarlama ve sosyoloji gibi çok sahada tatbik edilir (Eisenhardt, 1989: 57).

Vekâlet verme fiili temsil maliyetini meydana getirir. Yani vekâlet veren, vekâletin verildiği şahsı denetlemek ister ve bu ihtiyaç ek harcamalar gerektirir. Ortaya çıkan bu ihtiyacın esas gayesi ise vekalet veren ile vekâlet eden arasında oluşacak bilgi asimetrisinin minimize edilmesidir.

Ters bir durum teşkil eden yüksek bilgi asimetrisinin mevcudiyetinde vekâlet eden şahsi menfaatlerini maksimize ederek vekâlet vereni zarara uğratabilir. Muhasebe ve bilhassa denetim çalışmaları, hissedarlar arasındaki asimetric bilginin en aza indirilmesinde çok önemli rol oluşturur. Böylece kamu çıkarına denetim yapanların ve iç denetçilerin mevcudiyeti vekâlet teorisinin bir neticesidir (Marşap ve Okan Gökten, 2016: 352).

Yukarıdaki özetlemelerden de anlaşılacağı üzere bireylerin davranışlarını belirleyen belirli durumlar teorilerle açıklanmaktadır. Bu nedenle finansal raporlamanın belli standartlara uygun olarak düzenlenmesinde muhasebecinin kültürel ve davranışsal özellikleri önem arz etmektedir.

## **II. 4. Davranışsal Muhasebe ve İnsan Kaynakları**

Davranışsal muhasebe ve insan kaynakları kapsamında motivasyon, performans ölçümü ve yabancılaşma konuları ele alınacaktır.

### **II. 4. 1. Muhasebe ve Motivasyon**

Motivasyon, örgütün veya bireylerin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacağı bir ortam meydana getirerek bireylerin belirli bir hedefe yönelik harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecidir (Doğan, 1995: 243). Davranışsal muhasebecilere göre, çalışanların motivasyonu, katılımcı bir yönetim anlayışı ile üst seviyelere çıkarılabilecektir. Katılımcı yönetim ise yönetim bilimlerinin geliştirmiş olduğu yönetim teorilerinin başarılı bir biçimde yürütmesine bağlıdır. Yönetim bilminde, çalışanların motivasyonunu etkileyen üç tür yönetim teorisi bulunmaktadır.

X yönetim teorisini kabullenen yöneticiler, çalışanların motivasyonunu temin etmek için onları yakından izleme, yetkileri merkezileştirip korkutma ve disiplin cezaları ile işletme politika ve kurallarına uymalarını sağlama ve otokratik liderlik türünü kabullenme meylinde olacaklardır. Bu yönetim anlayışında çalışmak sevimsiz ve sıkıcı, insanlar fırsat buldukça çalışmaktan imtina eder; çalışanlar sorumluluk almaktan imtina eder, iş ve yükselme isteklisi değildirler ve her şeyden önce güven talep ederler (Doğan, 1995; 245).

X yönetim sistemine mukabele geliştirilen Y yönetim anlayışı çalışanların kendilerini kontrol etme ve yöneltme yeteneğine sahip olduğunu kabullendiğinden bu anlayışı benimseyen yöneticiler, motivasyon amacıyla, çalışanların yeteneklerini kullanabilecekleri iş ortamları oluşturmayı hedefler. Y yönetim anlayışında çalışanlar, iş yapmayı, oyun oynama veya dinlenme kadar tabii karşılarlar, çalışmak sevimsiz ve sıkıcı olmaktan çıkar; çalışan kişi görevlendirildiği işi yapmak veya belirlenen hedeflere ulaşmak için kendi kendini kontrol edebilir. Kişinin hedeflere yönelmesi, ödüllendirme ve başarı gereksiniminin tatminiyle sağlanır (Usul, 2007; 65).

Y yönetim teorisinin anlayışından hareketle daha da ileri gidilerek Z teorisi anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu yönetim anlayışında insan ögesine daha da önem verilmiş, işyerinde sürekliliğin sağlanması ve katılımcılığın verimlilik açısından ne denli önemli olduğu vurgulanmıştır (Aktan, 1999; 68).

Davranışsal muhasebe araştırmacıları, katılımcı yönetim anlayışının çalışanların başarısını üzerindeki olumlu etkilerini gösteren çok fazla araştırma yapmış ve bu araştırma sonuçlarına göre katılımcı yönetim anlayışı, yüksek iş tatminine, yüksek motivasyona ve bununla beraber yüksek bir başarıya neden olmaktadır (Belkaoui, 1989; 92-105).

#### **II. 4. 2. Muhasebe ve Performans Ölçümü**

Çalışanların performansının ölçümü ve değerlemesi, çalışanın örgüt hedeflerine yapmış olduğu katkılarla ölçülür ve yapılan katkının fazlalaştığı rasyoda çalışanın performans seviyesinin fazlalaştığı kabul edilir. Geleneksel yönetim anlayışında bireyin yerine getirdiği üretim göz önünde bulundurulurken, çağdaş yönetim anlayışında ise bireyler devamlı varyasyon ve tekâmül içinde bulunduğundan çalışanların potansiyelini ortaya koyacak bir ölçüm sistemi inkişaf etmelidir (Usul, 2007; 67).

Davranışsal muhasebeciler, sırf geçmişi aksettirip sonucun nasıl gerçekleştiğini izah edemeyen finansal verilere dayalı ölçüm sistemlerini kesin bir biçimde eleştirmektedirler.

Oysa bir ölçüm sistemi, geçmişini yorumlarken, odakta bulunan insan etmeninin davranışsal durumlarını da göz ardı etmeden, gelecekle ilgili tahminlerde de bulunabilmelidir. Bu yüzden, kullanılması gereken ölçüm sistemi, işletmenin yahut yönetimin başarımını ortaya koyarken, aynı zamanda müşteri ilişkilerini, çalışanların motivasyonunu da kapsayacak biçimde genel ve entegre edilmiş bir biçimde kullanılmalıdır (Kaplan ve Norton, 1996).

### II. 4. 3. Muhasebe ve Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını ilk olarak kullanan Hegel'dir. Hegel'e göre insanlık tarihi aynı zamanda insanoğlunun yabancılaşmasının tarihidir. Yabancılaşma kavramının esnek kullanımı nedeniyle, inkişaf edilen tanımlar da çeşitli şekillerdedir. Tradisyonel olarak yabancılaşma; herhangi bir varlığın kendi içindekini dışsallaştırmasıdır (Usul, Korkmaz ve Ömürbek, 2014: 151).

Yabancılaşmış hayat şekli, bireyi şahsı dışında belirlenmiş bir robot haline iletmekte ve bireyin öz tandansları ile mevcut hayat şeklinin zıtlaştığı süreçte psikolojik bozuklukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Akyıldız, 1998: 166).

Seeman (1959: 784–790; 1975: 94–113)'a göre yabancılaşmanın beş ayrı boyutu bulunmaktadır. Bunlar;

- **Güçsüzlük:** Bireyin sahip olduğu beklentiler ve inandığı olabilirliklerin bireyin zati tarafından belirlenememesi ve bunların sonucunu değiştirebilmek için elinden hiçbir şey gelmediğini düşünmesi durum olarak tanımlanır.

- **Anlamsızlık:** Bireyin düşlediği geleceğine ulaşabileceği ile ilgili olarak neymit olması, düşüncelerini gerçekleştiremeyeceğine inanması olarak tanımlanır.

- **Normsuzluk:** Kuralsızlık olarak ta bilinen bu boyut; toplumsal değer ve normların kişilere anlamlı gelmemesi ve şahsi başarı amaçlarına ulaşabilmek adına toplum dışı hareket edilmesi olarak tanımlanır.

- **Topluma Yabancılaşma:** Toplum tarafından ehemmiyet verilen amaçların ve inanışların, bireyler tarafından düşük değerde görülmesi olarak tanımlanır.



- **Kendine Yabancılaşma:** Bireyin tutumlarının geleceğe yönelik beklentileri ile uyuşmaması, şahsi gerçeklerini tanımlayamaması, değerlerinin farkında olmayıp kendinden uzaklaşması olarak tanımlanır.

Seeman'a göre yabancılaşma mevzusunda ortaya çıkan en büyük mesele, kavramın tek ve tam bir tanımının olmamasıdır. Bu yüzden Seeman, oluşturduğu bu başkalığın sınanabilir faraziler ortaya koymaya yardımcı olacağını ileri sürmektedir (Seeman, 1983: 172).

Muhasebenin iki boyutu bulunmaktadır. İlki; kaydetme, ikincisi ise yorumlamadır. Muhasebenin ilk boyutunu yerine getiren bir meslek elemanı için yaratıcı olmak, var olan sistemi değiştirmek veya muhasebe kayıtlarını yaparken kabiliyetlerinden faydalanmak gibi bir problemi yoktur. Zira muhasebe kayıtlarının nasıl yapılacağı yürürlükte bulunan mevzuatlar tarafından tayin edilirken, kullanılan muhasebe paket programları da muhasebecinin yerini alarak, herhangi bir yorum ve bilgiye sahip olunmadan kayıt yapılmasına olanak tanımaktadır (Korkmaz, 2013: 34).

Bu tekdüzelik fonksiyon üretici zekânın kullanılamaması, kendisini paket programlar karşısında tutsak hissetmesi veya kendini bir robot olarak görmesi, mesleğinde yabancılaşma vakasını harekete geçirecektir. Buna rağmen muhasebenin ikinci boyutu analiz ve yorumlamadır. Kendisine kayıtlı olarak takdim edilen bilgilerin analiz ve yorumlanması fonksiyonunu gören kişileri muhasebeci kabul edersek, bu kişiler defter tutanlar gibi tek düzen çalışma içine girmezler (Usul, Korkmaz ve Ömürbek, 2014: 153).

Analiz ve yorum yapan muhasebe meslek mensupları, analitik düşünce yapısına sahip, geleceğe projeksiyon tutabilen, müşteri ve kamuoyunun ihtiyaçlarını bilen ve bu ihtiyaçları karşılayacak düzeyde bilgi, görgü ve düşünceye sahip olan ve alternatif stratejileri takdim edebilen kişilerdir. Bu durumda, analiz ve yorumlarıyla muhasebe mesleğini yürüten meslek mensupları aynı zamanda; (Usul, 2007: 84-85):

- İleri teknolojilere uyum sağlayan,
- Karşılaştığı problemleri çözebilme yeteneğine sahip olan,
- İyi iletişim kurabilen,
- Grup ve ekip çalışmalarına katılabilen ve bunları yönlendirebilen,
- Bilgi üreten ve üretilen bilgileri daha da geliştirebilen,
- Sorgulama yeteneğine sahip olan,
- Değişen koşullara kolayca adaptasyon sağlayan kişilerdir.

Grup çalışması yerine bireysel çalışmaların ön planda olması, insanların yaptığı işten haz almamaları, yaptığı işte yeteneklerini gösterememeleri ve çalışanın bugünkü modern teknoloji karşısında kendini robot gibi hissetmesi, yabancılaşma vakasını harekete geçiren unsurlardır (Usul, 2007: 83-84).

## III. BÖLÜM

### İŞ STRESİ

#### III. 1. Stres Kavramı ve Kapsamı

Stres kavramı Latince “estrica”, eski Fransızca “estrece” kelimelerinden gelmektedir. Kavram 17. Yüzyılda felaket, bela gibi olumsuz durumları ifade eden bir anlam taşımaktadır. 18. Ve 19. Yüzyıllarda kavramın anlamı değişmiş, zor, baskı, güç, sıkıntı gibi anlamlarda kullanılmıştır (Koçer, 2015: 47). Genel olarak stresi tanımlayacak olursak stres; bireyin kendisi, ailesi, çevresi ve işi gibi durumlardan kaynaklanan, ruhsal ve fiziksel yönden pozitif veya negatif sonuçlar doğuran, bireyin kendisini, toplum ve iş yaşamını direkt ya da indirekt olarak etkileyen her türlü durum şeklinde ifade edebiliriz (Haktanır, 2016: 5).

Stres kavramı hayatın içinde olup, adeta günlük yaşamımızın bir parçası haline gelmiştir. İnsanlığın var oluşundan beri yüzleştiği, karşı karşıya kaldığı bir prosesi ibate eder. Geçmişte genellikle vahşi hayvanların avı olma korkusu gibi vaziyetlerde stres meydana gelirken günümüzde birçok faktörün bireyleri ve grupları strese çağırıldığını görmekteyiz (Biçki, 2016: 25).

Stres kavramına yalnızca negatif mana yüklemek doğru değildir. Burada önemli olan stresin nevi ve şiddetidir. Çok yüksek düzeydeki stres kişiye zarar verirken, orta düzeydeki stres kişi için yararlı olabilmektedir. İster iş yaşamında ister iş dışı yaşamda amaçlara ulaşmak için hissedilen orta düzey stres, kişiyi güdülemektedir. Başka bir ifade ile kişinin amaca odaklanmasına katkı sağlayabilmektedir. Kişinin gelişmesinde, başarılarında, yeni beceri ve sıfatlar kazanmasında stres önemli bir faktördür (Koçer, 2015: 48).

Tüm bunlar stresin kesin hatlarla sınırlarının çizilip kapsamının tayin edilemeyeceğini gösterdiği gibi, yeknesak tanımlar içine sığdırılamayacağı kadar derin bir konu olduğunu ortaya koymaktadır. Var olan stresin neyi veya kimleri tam olarak kapsadığını tayin etmek adına bir saptama çalışması ile sınırlarını oluşturmaya çalışmak, gereksizdir.

Akla gelebilecek değişik yapıda, sosyal statüde veya yaş gruplarındaki insanlarda görölmesi gerçeği bu durumu yeterince açıklamaktadır (Akpınar, 2006: 10).

Günümüz dünyasında stresten uzak kalmak artık imkânsızdır ve bireyler az veya çok stresle karşı karşıyadır. Bu nedenle her meslek belli ölçüde stres kaynağı olmasına karşın stres seviyeleri farklıdır. Bazı meslekler daha az stres kaynağı olurken, bazıları ise daha fazla stres kaynağı olmaktadır. Ya da belli bir meslek grubunda strese yol açan faktörler başka bir meslek grubunda strese yol açmayabilir (Kayıhan vd., 2015: 376).

### **III. 2. Stresin Belirtileri**

Stres kavramının anlamını ve insan yaşamında meydana getirdiği etkileri anlayabilmek için stresin insan üzerinde idrak edilebilen belirtilerinin neler olduğunun bilinmesi önem arz etmektedir. Stres belirtilerinin fiziksel, davranışsal ve psikolojik olarak adlandırılması stresin birey üzerinde meydana getirdiği etkinin tayin etmesini kolaylaştırmaktadır. Aşağıda stresin belirtileri incelenecektir (Çelik Örucü, 2);

#### **- Fiziksel Belirtiler**

Çarpıntı, yorgunluk, baş ağrısı, soğuk ya da sıcak basması, mide-bağırsak bozukluğu, sindirim zorlukları, nefes darlığı, mide bulantısı, ellerde titreme, uyku bozuklukları, iştahta bozulmalar (çok az yeme, aşırı yeme), gürültü-sese karşı aşırı duyarlılık, bitkinlik, boyunda, ensede, belde, sırtta ağrı ve kasılmalar şeklinde ortaya çıkmaktadır.

#### **- Davranışsal Belirtiler**

Huzursuzluk, sıkıntı, gerginlik, değersizlik, güvensizlik hissetmek, duygusal ilişkilerde (evlilikte) bozulma, kaygılı olmak, neşesizleşme, durgunlaşma, çökkünlük hali, sinirlilik, saldırganlık veya kayıtsızlık, duygusal olmak, aşırı hassaslaşma şeklinde ortaya çıkmaktadır.

#### **- Zihinsel Belirtiler**

Unutkanlık, konsantrasyonda azalma, kararsızlık, organize olamamak, zihin karışıklığı, ilgi azalması, matematik hataların artması, zihinsel durgunluk şeklinde ortaya çıkmaktadır.

### - Sosyal Belirtiler

İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek, insanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum, birçok kişiye birden küs olmak, konuşmamak gibi belirtilerle karşılaşılır (Güçlü, 2001: 95).

### III. 3. Stresin Nedenleri

Stres vakıası birçok nedenden kaynaklanabilir. Stresin meydana çıkmasına sebep olan bu nedenlere 'stresör' adı verilir. Stresör kişide fizyolojik, psikolojik, davranışsal değişimlere neden olan içeriden veya dışarıdan gelen ve tehdit olarak idrak edilen durumdur.

Genellikle stres kaynaklarını sürekli negatif düşünme, zahmetli bir iş hayatı ya da insanlar arasındaki ilişkilerdeki huzursuzluk olarak düşünürüz. Bununla beraber, sizden aşırı beklenti içinde olunması da strese neden olabilmektedir. Bu, evlenmek, bir ev satın almak, üniversiteye gitmek veya sürekli yarış içinde olmak gibi pozitif olayları da içerebilir.

Tabii ki, bütün stres dış etkenlerden kaynaklanmıyor. Stres içsel kaynaklı olarak insanın kendi kendine meydana getirdiği bir sonuç da olabilir. Yaşam hakkında doğru olmayan ve sürekli bedbin düşünceleriniz varsa, yaşanmayacak veya olmayacak bir şey hakkında aşırı derecede kaygılanırken stres oluşabilir.

#### - Stresin Dış Nedenleri

Büyük yaşam değişiklikleri

Çalışma veya okul

İlişki meşakkatleri

#### - Stresin İç Nedenleri

Kronik endişe

Karamsarlık

Katı düşünme, esnek olmama

Finansal sorunlar

Negatif içsel konuşmalar

Çok yoğun olma

Gerçekdışı beklentiler / Mükemmeliyetçilik

Çocuklar ve aile

Her şey yada hiçbir şey gibi ekstrem fikirler

(<https://psikolojigazetesi.com>).

### III. 4. Stresin Etkileri

- **Kişisel Etkiler:** Huzursuzluk, saldırganlık, duyarsızlık, depresyon, yorgunluk, asabiyet, suçluluk ve utanç, sinirlilik, kötümserlik, düşük özsaygı, yalnızlık, tehdit ve umutsuzluk.

- **Davranışsal Etkiler:** Kazaya meyil, ilaç alımı, duygusal patlamalar, aşırı yeme veya tat kaybı, aşırı alkol alımı veya sigara içme, heyecanlılık, kışkırtıcı davranışlar, az konuşma, hareketsiz kalamama, sinirsel kahkahalar, titreme.

- **Bilişsel Etkiler:** Karar verme ve konsantrasyon olmada yetersizlik, sık unutkanlık, tenkite aşırı duyarlılık ve psikolojik engeller.

- **Psikolojik Etkiler:** Kan ve idrarda yüksek katekolamin ve kortikostroid bulunması, gözbebeğinin genişlemesi, kan şekerinin yükselmesi, kan basıncı ve kalp atışlarının artması, ağız kuruluğu, terleme, solunum güçlüğü, sıcak ve soğuk nöbetler, boğazda şişlikler, kol ve bacaklarda halsizlik ve karıncalanma.

- **Tıbbi Etkiler:** Astım, adet görememe, göğüs ve sırt ağrıları, koroner kalp hastalıkları, şeker hastalığı, ishal, baş dönmesi ve bezginlik, hazımsızlık, ülser, sık idrara çıkma, migren ve baş ağrıları, kâbuslar, uykusuzluk, nevroz, psikoz, psikosomatik bozukluklar, ciltte görülen lekeler, cinsel isteksizlik ve güçsüzlük.

- **Organizasyonla İlgili Etkiler:** Görev başında bulunmama, düşük endüstriyel ilişkiler ve verimsizlik, yüksek iş kazası oranı ve düşük iş teslim oranları, işinden memnuniyetsizlik kötü iş ortamı ve nefret ortamı (Hughes ve Boothroyd, 1997).

### **III. 5. İş Hayatında Stres**

İş yaşamında iş başarısı açısından stres durumu incelendiğinde dört fonksiyonel bağlantının ehemmiyetli olduğu ifade edilebilir. (1) İş, temel bir stres kaynağı olup çalışanların kabiliyetlerini belirleyici ve zorlayıcı bir etki yapar. Bilhassa aşırı iş yükü, kötü yönetim, sorumlulukları yeterince yerine getirememe, mutabık olmayan çalışma ortamları, güven eksikliği vb. gibi sebeplerden dolayı çalışanların strese girdikleri belirtilebilir. (2) İşin dışındaki bazı durumlardan kaynaklanan stres faktörleri belirli bir müddet içerisinde işte de tesirli olmaya başlar. (3) Kişi meşgul olduğu işle beraber bazı stresli durumları da azaltmaya veya bertaraf etmeye çalışabilir. (4) İş başarımı veya bundaki bir azalma stres ölçüsü olarak değerlendirilebilir (Soysal, 2009: 19).

Bu dört fonksiyon ele alındığında çalışanların verimliliği ile iş hayatındaki stres yoğunluğu arasında bir bağlantı vardır. Verimliliği artırmak için iş hayatındaki stres yoğunluğunu kontrol altına almak iktiza etmektedir. Stresli bir iş yaşamı çalışanların olumlu kişisel özelliklerini olumsuz olarak yansıtmalarına neden olarak gerek çalışanlara karşı negatif ilişkiler kurmaya gerekse performans düşüklüğüne yol açabilmektedir.

İş hayatında ortaya çıkan stres, çalışanın normal görevlerini yerine getirmesinde bir engel olarak ortaya çıkmakta ve bireyin fiziksel ve duygusal olarak reaksiyonlarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Çalışanın davranışındaki bu değişim işteki entegrasyonu bozmakla beraber birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir (Cam, 2004: 2).

### **III. 6. İş Stresi Tanımı**

İş hayatının bireye yüklediği sorumlulukların her geçen gün biraz daha artması, bireylerin strese karşı geliştirdikleri tepkiler konusunda duyarlılıklarını arttırmaktadır (Güçlü, 2001: 101). Günümüzde belli bir örgütte çalışan bireyin, zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirerek bedihi gayeleri gerçekleştirmek için kendisinden umulan rolleri ve görevleri yerine getirmek zorunda olması, iş stresi kavramını oluşturmuştur (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 272). İş stresi, bireyin normal görevlerini yerine getirmesini engellemekte ve bireyin fiziksel ve zihinsel olarak aksülamel göstermesine neden olmaktadır (Cam, 2004: 3).

Yapılan literatür taramasında, iş stresi ile ilgili önemli görülen birkaç tanımlamalara yer verilmiştir. Jamal'a göre iş stresi (2005: 130), bireyi fiziksel ve duygusal manada tehdit eden, iş ortamının spesiyalitelere karşı sergilenen tepkilerdir. İş stresi, fiziksel stres kaynakları ile yetersiz mücadeleyi beraberinde getirerek zihinsel ve fiziksel hastalık ile sonuçlanması istenmeyen bir durumdur (Özdevecioğlu, 2004: 211).

İş stresi, bireyin doğal görevlerini yerine getirmesini engelleyen psikolojik ve fiziksel davranımlarını değiştiren (Işıkhani, 1999: 45) ya da işin iktizaları ile bireyin kabiliyetleri ve ihtiyaçları arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, olumsuz fiziksel ve duygusal yanıtlar olarak tanımlanabilir (Cam, 2004: 3).

İş stresi, bireylerin işten ayrılmasına, işe devamsızlık oranlarının artmasına, verim ve performansının düşmesine, bireylerde sürekli şikâyet ve rahatsızlıkların artmasına, kazalara ve yaralanmalara yol açmakta, bireylerde sigara, alkol, ilaç, uyuşturucu madde kullanımını tetiklemekte yani maddi ve manevi zararlara yol açmaktadır (Özmutaf, 2006: 76). İş stresi, bilhassa, büyük ekonomik ve sosyal varyasyon geçiren ülkelerle de ilgili olmaktadır (Siu, 2003: 338).

### **III. 7. İş Stresi Kaynakları**

İş stresi kaynakları; bireysel iş stresi kaynaklar ve örgütsel iş stresi kaynaklar olarak iki ana başlık altında incelenecektir.

#### **III. 7. 1. Bireysel İş Stres Kaynakları**

İşletmelerde meydana gelen stresin, bireyin kişisel birtakım özelliklerinden de kaynaklanabildiği ifade edilmektedir.

Bireyin örgüt içindeki davranışında kişilik ne kadar önemliyse, bireylerin örgütsel stres kaynaklarından müteessir olması da o denli önemlidir. Genellikle bireyler, strese temayüllü olma düzeyleri açısından birbirlerinden ayrılmıdır. (Güçlü, 2001: 96). Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri iş stresi kaynaklarından biri olarak onaylanmaktadır. Bu nedenle bireylerin sahip oldukları A, B ve C tipi kişilik özellikleri aşağıda tanımlanmaktadır.



A tipi kişilik, zamana karşı devamlı bir yarış halindedir. Kısa süre içinde çok iş yapmaya çalışır. Bu kişiler hızlı yer, hızlı yürür, hızlı konuşurlar. Devamlı bir acelecilik ve rekabet halindedirler. Sabırsızdırlar, hareket ve konuşmaları hızlıdır. Kişisel ve sosyal yaşantıya zaman ayırmaları çok güçtür. Niceliğe nitelikten çok daha fazla önem verirler. Kaybetmeyi kolay kabullenmeyen, zaman zaman agresif, mücadeleci, çok fazla hareketli kişilerdir. A tipi kişilerin kalp ve damar hastalıklarına yakalanma riski daha hızlıdır (Gültekin,2008: 15).

B tipleri ise daha rahat, yumuşak başlı, daha az rekabetçi ve daha az agresiftirler. A tipleri en ufak tafsilatlara takılma eğilimi gösterirken, B tipleri durumlara daha geniş bir çerçeveden bakabilmektedirler. B tipleri, A kişilik tipinden olan bireylere oranla daha az telaşlı bir tavır benimserler. B tipleri de stres yaşarlar, fakat baskılar ve zorluklar karşısında A tipinden olan bireylere mukayeseyle da az panik yaşarlar (Aytaç,2009: 14).

Bireyler, A ve B tipi kişilik özelliklerini karma bir biçimde taşıyabilmekte ve bu kişilik özelliği, karma veya C tipi kişilik olarak adlandırılmaktadır (Güney, 2000: 446). Bireyin, kişilik yapısı ve kişilik yapısını etkileyen öğelerin belirlenmesi, yaşamı boyunca vereceği kararlarda veya seçim yapmak zorunda kaldığında ona yardımcı olacaktır. Karma tip kişilik özelliklerini taşıyan bireyi, kendini daha iyi tanıyan, çevresindekilerle daha iyi bir iletişim biçimi geliştiren, tutum ve davranışlarına yön verme hususunda yararlı olarak vasıflandırabiliriz (Durna, 2005: 276).

İşletmelerde strese sebep olan diğer bireysel iş stresi kaynağı yaş unsurudur. Bireyler hayatlarının muaddel dönemlerinde çevrelerinde meydana gelen olayları farklı şekilde idrak etmektedirler. Böylece bireyin hayatının her döneminde, strese sebep olan etkenler farklılık göstermektedir. İş stresi ile ilgili araştırmalarda yaş; çocukluk, gençlik, orta yaşlılık ve yaşlılık dönemleri olarak sınıflandırılmaktadır (Ekinci ve Ekici, 2003: 100). İşletmelerde strese sebep olan, bireysel iş stresi kaynaklarından bir diğeri ise cinsiyettir. İş stresi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bilhassa son yıllarda kadınların erkeklerin hâkim olduğu organizasyonlarda çalışmaya başlamasıyla birlikte erkek çalışanlara göre daha fazla bir strese uğradıkları söylenebilir (Soysal, 2009: 27).

Kadın bireyleri iş ortamında etkileyen stres kaynakları; cinsiyet ayrımı, cinsel taciz, şiddet, aile yaşamındaki sorumlulukları ile iş yaşamının ortaya çıkardığı sorumlulukların çatışması olarak sıralanabilir (Ekinci ve Ekici, 2003: 101).

### **III. 7. 2. Örgütsel İş Stresi Kaynakları**

Örgütsel stres olarak anlatılan iş stresi, işin devam ettirilmesi, görev gereğini yapmak, ücret ve çalışma şartlarıyla ilgili beklentilerin karşılanması, görevin yerine getirildiği yerde kişilerarası ilişkilerin kalitesi, işin ve işletmenin geleceği, iş teminatı, sosyal teminat, sosyal dayanak, işleyişlerinin işlerliği, iş görenin fiziki ve psikolojik sağlığı gibi birçok mevzu ile yakından alakalıdır (Çakır, 2009: 100).

Çalışanlarda stres kaynakları üç temel noktaya odaklanmaktadır. Bunlardan en önemlisi Luthans tarafından izah edilen örgütsel faktörlerdir. Keyfi performans değerlendirmeleri, ücret eşitsizlikleri, katı kurallar, belirsiz yöntemler, sık bölüm değiştirme, esnek olmayan kurallar, gerçekçi olmayan iş tanımları, merkeziyetçilik, kararlara katılıma izin verilmemesi, sınırlı gelişme olanakları, personel-yönetici çatışması, bölümler arasındaki tabiiyet, resmiyetin çok fazla olması, bozuk iletişim, hedeflerin belirsizliği, taraflı kontrol sistemleri, hatalı dönüş, hatalı ve belirsiz performans ölçümü ve kontrol sistemlerindeki adaletsizlik gibi amiller işletmelerde örgütsel stres faktörü olarak ortaya çıkmaktadır (Aydın, Üçüncü ve Taşdemir, 2001: 390).

Bir örgütte iş görenlerin çok farklı stres kaynakları olabilir. Sıkça rastlanılan işle ilgili stres kaynakları; mevkiinin düşmesi, işten atılma, yetersiz destek, yönetici ile ilgili sorunlar, iş şartlarında değişimler, iş dizaynı, iş talepleri, sıkıcı/rutin işler, pozitif pozisyonlar, iş teslimleri, başarısızlık muhatarası, iş iphamı, rol çatışması, , örgütsel yapı, örgütsel liderlik, örgüt politikaları, örgüt kültürünün noksanlığı, iletişim sorunları, kontrol yetersizliği, yeni teknoloji, değişim, ekstrem veya verimsiz iş yükü, kararlara iştirakin yetersizliği, ekstrem kaideler ve düzenlemeler, adil olmayan ödemeler, ortak erek, görüş ve hislerin noksanlığı ve işletme ile çalışan değerleri arasındaki ayrımlılıklardır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64).

### III. 8. İş Stresinin Sonuçları

Stresin oluşumu beraberinde ortaya çıkan bazı menfi sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar hem bireysel hem de örgütsel, olumsuzluklar şeklinde görülebilir.

#### III. 8. 1. Bireysel Sonuçları

Stresin insanların davranışları, duyguları ve biyolojik yapıları üzerindeki sonuçları şu şekilde sıralanabilir (Yılmaz, 2008; Silah, 2005: 161; Albrect, 1988: 45; Sökmen, 2005:5; Kırel, 1994: 48; Griffin, 1990:586):

- **Fizyolojik Sorunlar:** Kalp atışlarının artması, çarpıntı, ateş basması, baş dönmesi, nefes darlığı, boğazda yutkunma güçlüğü, titreme, baş ağrısı, mide ve kaslarda gerginlik, hazımsızlık, yorgunluk, göğüs ağrısı, hipertansiyon, cinsel iktidarsızlık, şeker hastalığı, egzama, sedef hastalıkları, saç ve kıl dökülmesi kireçlenme, migren ve kronik baş ağrıları.

- **Zihinsel ve Duygusal Sorunlar:** Stres ve gerilim fazla enerji tüketmeye neden olduğu için bir süre sonra birey kendisini zayıf, güçsüz, her an kötü bir şey olacakmış duygusunu yaşayan nedeni belirsiz yoğun bir endişe duyan, uykusuzluk çeken, sinirli, çabuk heyecanlanan bir kişi durumunda hissedebilir. Dikkatini toplamakta güçlük çekebilir, hafıza sorunları yaşayabilir, öğrendiği konuları unuttuğu endişesine kapılabilir.

- **Davranışsal Sorunlar:** İçer kapanma, uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, yemede artış, konuşma güçlükleri, bir maddeye (sigara, alkol vb.) aşırı düşkünlük, sakarlık, gevşemede güçlükler olarak sıralanabilir.

#### III. 8. 2. Örgütsel Sonuçları

Stres, örgütler üzerinde işe geç gitme, devamsızlık, verimsizlik, işe gelmeme ve işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlara sebep olmaktadır (Güney, 2001: 515; Sökmen, 2005: 6). Stres, devamsızlıkla neticelenebilir. Devamsızlık, normal iş programında, işe gelmeme nedeniyle geri kalmaya sebep olabilmektedir (Sökmen, 2005: 7).

İşe uyumsuzluk ve kayıtsızlık, düşük moral ve iş doyumsuzluğu, günlük çalışma sürelerinin uzun olması gibi işten kaynaklanan sebepler (Yılmaz ve Ekici, 2003: 8), yaş, cinsiyet, aile, işyerinin uzaklığı, monotonluk, ağır çalışma koşulları devamsızlık sebebi olabilir (Güney, 2001: 122), Stres, iş gücü devri ve iş kazalarının yükselmesi ile neticelenebilir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 8).

Örgüt iklimi bireyin kendini gerçekleştirmesine, yeteneklerini kullanmasına ve kariyerini geliştirmesine elverişli değilse, şüphesiz örgütte işgücü devir hızı yüksek olacaktır (Sökmen, 2005: 7). Stres, örgütte çatışma ile neticelenebilir. Çatışma örgütlerde bireyler arasında gerilime, kavgaya, başarının engellenmesine, şüphe ve güvensizliğe, çıkarların bariz bir şekilde ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Tutar, Yılmaz ve Erdönmez, 2006: 31).

Stresin, bireyin üzerindeki bir diğer etkisi de çalışanların işe karşı yabancılaşmalarıdır. Bireyin çevresine olan uyumun azalması, bireyin yalnızlaşması, olarak ifade edilmektedir (Yıldız, 2012: 50). Yabancılaşma bireyi ayrımlı ve yaratıcı kılan özelliklerinin zayıflamasına sebep olur. Yabancılaşmış birey, üretkenliğini hayata geçiremeyen, kontrolü dışındaki güçler veya tanımlayamadığı ihtiyaçları tarafından manipüle edilen biri haline gelmektedir (İlgöz, 2014: 82). Bireyler, işlerinde bekledikleri ortamı bulamazlarsa, kendilerini yalnızca üretim yapan robotlar olarak hissederlerse ya da yöneticilerin katı ve sert davranımlarıyla karşı karşıya kalırlarsa; yabancılaşmak ya da saldırgan, dinamik davranımda bulunmak suretiyle tepki gösterebilirler. İşyerinde doyumsuzluklar, şikâyetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranımlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları, bir bakıma işyeri disiplinsizliği, çalışma huzursuzluğu olarak tavsif edilebilir (Özgün, 2015: 107).

Stresin en önemli ve göz önüne alınması gereken sonucu tükenmişliktir. Çünkü tükenmişlik, stresin kronikleşmiş şekli olup bireyin bundan sonra gücünün bittiği noktada oluşmaktadır. Tükenmişlik, süreklilik arz eden ve hayatın farklı dönemlerinde uğraş, iş ve görev faaliyetlerinde yaşanabilen bir tepkidir (Silah, 2005: 165).

### III. 9. İş Stresi Yönetimi

Stresle başa çıkma yöntemleri iki başlık altında incelenecektir. Bireysel yöntemler ve örgütsel yöntemlerdir.

#### III. 9. 1. Bireysel Stres Yönetimi

Bireyler dört farklı yöntemle stresle başa çıkabilir. Bunlar (Tutar 2000:277-278):

- **Bedenle Başa Çıkma Yolları:** Nefes egzersizleri, farklı gevşeme metotları (derinlemesine kas gevşetme, yoga, meditasyon vb.), gerçek beslenme şekilleri bu grup içindedir.

- **Zihinsel Başa Çıkma Yolları:** Uyumsuzluğa ve gerilime sebep olan etkinliklerden uzak kalma, zihinsel olarak bir düzenleme ve transformasyon yöntemleri bu grup içindedir.

- **Davranışla Başa Çıkma Yolları:** Davranışla stresle başa çıkmanın en önemli yolu A tipi davranışın B tipi davranışına dönüşmesidir.

- **İnançla Başa Çıkma Yolları:** Birey kendini manen geliştirmiş ve kendine iç zenginlik kazandırmış olup, evrensel kurallara, etiklere vb. uyumlu bir hayat tarzı seçerek stresle başa edebilir.

Stresle bireysel olarak baş edebilme yöntemlerinden biri de 'DKBY' yöntemidir. 'DKBY' modeli şu adımları içermektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 25-26):

'DKBY' modelinde ilk etap 'Değiştir' aşamasıdır. Mümkün ise birey strese sokan her türlü ortamı ve koşulları değiştirmelidir. İkinci etap 'Kabul Et' aşamasıdır. Birey bulunduğu ortamı ve koşulları değiştiremiyorsa pozitif bir yaklaşımla kabul etmelidir. Üçüncü etap 'Boş ver' aşamasıdır. Duygusal, zihinsel ve ruhsal açıdan işe yarayan kuvvetli bir yöntemdir. Bireyin değiştiremeyeceği ortam ve koşulları kontrol etmeye çalışması bireyi kontrol saplantısına götürerek strese sebep olur.

Dördüncü etap 'Yaşam Tarzını Yönet'tir. Bu aşamada ise birey farklı egzersiz, diyet, rahatlama yöntemleri ile strese sebep olacak ortam ve koşullara bugünden tedbir almış olacaktır.

### III. 9. 2. Örgütsel Stres Yönetimi

Luthans (1989: 211-213), örgütsel stresin azaltılması için kullanılacak stratejileri şöyle açıklamıştır:

- **Destekleyici Bir Örgüt İklimi Yaratmak:** Birçok örgütte bürokratik ve resmi bir yapı ile birlikte katı ve şahsi olmayan bir ortam vardır. Bu bir stres kaynağı oluşturur. Daha az merkeziyetçi, kararlara katılımı sağlayan, aşağıdan yukarıya doğru iletişime müsaade eden bir yapı önem arz etmektedir.

- **İş Zenginleştirme:** İşin özellikleri (sorumluluk, yetki, tanıma, başarı ve yükselme için fırsatlar kullanma gibi), işin esası ile ilgili (beceri farklılığı, işin önemi ve taşıdığı toplumsal değer, bağımsızlık ve geri bildirim gibi) faktörler motivasyon sağlar. Dikkat edilerek yapılmış fonksiyonel düzenlemeler iş stresi ile başa çıkmada oldukça etkilidir.

- **Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması:** Yöneticiler, rol belirsizlikleri ve çatışmaları bertaraf ederek bunların sebep olduğu stres seviyesini azaltabilirler.

- **Mesleki Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık:** Bireylerin yükselmesi ve ilerlemeleri yönetici aracılığıyla belirlendiğinden, doğal olarak çalışanlarda, ne tür bir mesleki gelişim yolunda ilerlediklerini bilmek ve bir sonraki aşamaya hazırlanmak isterler. Örgütlerde bireylerin sonraki konumlarının ne olacağını bilmemek büyük bir stres kaynağı meydana getirir.

- **İşyerinde Neşeli Bir Ortam Yaratmak:** Yapılan araştırmalarda işyerinde mizahın ve insanları güldüren faaliyetlerin artırılması sonucunda, iş görenlerin verimliliklerinin ve sağlıklarının arttığı görülmüştür (Şahin, 2015: 67).

## IV. BÖLÜM

### MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ STRESİ DÜZEYİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: ERZURUM İLİ ÖRNEĞİ

#### IV. 1. Literatür Araştırması

Konu ile ilgili yapılan literatür incelemesinde davranışsal muhasebe ve iş stresi konuları ayrı ayrı ele alınmıştır. Burada çalışma konusu muhasebe mesleği ve muhasebe çalışanları olduğu için, çalışma konusunu oluşturan bu iki faktörle ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Yapılan literatür taramasında bu iki faktörün birlikte değerlendirildiği çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu çalışma, iki faktörün birlikte değerlendirildiği ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır.

Davranışsal muhasebe alanıyla ilgili olarak ortaya koyulan bilimsel çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Dearman ve Shields (2005), bireylerin, ürün fiyatlarına, ürün üretim hacmine ve rekabet düzeyini belirten bir piyasa endeksine dayanarak ürün fiyatlandırma kararları verdiği bir ortam üzerinde çalışırlar. Çalışmada katılımcılara iki ayrı ürün maliyet sistemi tarafından ürün maliyeti hazırlanmış ve fiyatlandırma kararı almaları istenmiştir. Ürün maliyeti benzer olmasına karşın katılımcılar farklı yollarla gelen maliyetler için ayrı fiyatlar ortaya koymuşlardır. Muhasebecilerin farklı karar almaları uyumsuz davranış olarak gözlemlenmiştir.

Kim ve Waller (2005), çalışmalarında denetçilerin vergi uyumu ile ilgili bir rapor elde etmişlerdir. Rapor sonuçlarına göre belirli rasyonaliteye sahip olan denetçiler, mükelleflerin stratejileri hakkında bir görüşe sahip oldukları ve vergi mükelleflerinin raporlama dışı gelirlerini daima arttırdıklarını düşünmektedirler.

Arnold ve diğ. (2006), Avrupa Birliği'nin gittikçe artan bağımsızlığını ve firmaların operasyonel dağılımını dikkate alarak, bir ülkenin kültürünün bir başka ülkedeki davranış kurallarına uyumunu incelemiştir. Araştırmaya 8 Avrupa ülkesinden 294 kişi katılmıştır.

Ahlaki algılamadaki kültürle farklılıkların muhasebe firmasına yapılan başvurularda etkili olduğu belirlenmiş ve bireylerin belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi gibi kültürel yapılarının istihdam düzeyini belirlediği saptanmıştır.

Chung ve diğ. (2008), 102 denetim çalışanı ile yapılan deneyde farklı bilişsel niteliklerin stok değerlendirme kararlarına etkisi üzerine araştırma yapmışlardır. Ulaşılan sonuçlara göre belirsiz bir görev için gerekeni yaparken farklı bilişsel duyguların farklı mesleki yargılara neden olduğu ve düşük duyguduruma sahip denetçilerin sınırlı yargıları elde ettiği ve en düşük stok değerlemesini yaptığı saptanmıştır.

Aslantaş Ateş ve diğ. (2016), davranışsal muhasebe açısından muhasebe meslek mensuplarında duygusal zekâyı ölçmüşlerdir. Muhasebe sürecinde rakamlarla sürekli çalışan muhasebe meslek mensuplarının davranışsal ve duygusal durumlarının dikkate alınması gerektiğini savunarak, demografik özelliklerin duygusal zekâ üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. 235 kişiye yapılan anket neticesinde katılımcıların kendi duygularını değerlendirmede yüksek puan aldıkları saptanmış ve mükelleflerle yaşanan sıkıntılar sırasında duygularını kontrol edebilmenin önemli olduğu belirlenmiştir.

#### **IV. 1. 1. Muhasebe Mesleği ve İş Stresi İlişkisi**

Muhasebecilik mesleği fikri hareketliliğe istinat eden, sürekli dikkat gerektiren ve enerji sarf edilen şahsı çokça yoran ve yıpratıcı bir meslektir. Bu açıdan muhasebe mesleği stresli bir meslek vizyonuna sahiptir.

Meslek elemanın iş yaptığı sırada karşılaştığı güçlükler, karar verme durumunda icap eden bilgilerin olmaması veya yetersiz kalması, gibi meslek elemanlarının yeteneklerini zorlayan durumlarda stres ile karşı karşıya kalırlar. Yönetimin yeterince şahsına güvenmediğini sezdiği anda negatif hisler oluşmaya başlar ve meslek elemanı strese girerek işten memnun olmayarak işten ayrılmayı dahi düşünebilir.

Stres alanıyla ilgili olarak gerçekleştirilen bilimsel çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:



Usul (2007), meslek elemanı bir örgütte çalışıyorsa ve bu örgüt bürokratize olmuş, merkezi kontrol yapısına sahip, bireyin bilgisi dışında yeniliklerin işletmeye konulması ile oluşan belirsizlik durumunun oluşması bireyin yabancılaşmasına kendini değersiz hissetmesine sebep olarak ister istemez stresli ruh haline sokmaktadır.

Venkataraman ve diğ. (2005), muhasebecilik mesleğinden ayrılıp, başka bir işte çalışan kadınlar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre kadınların mesleği bırakmalarının nedeni stres olarak belirlenmiştir. Araştırmaya göre kadın muhasebecileri stres altında bırakan faktörler kendilerini yeterince izah edememeleri, kabiliyetlerini yükseltmemeleri veya gösterememeleri ve örgüt yapısında kaynaklanan faktörler olarak ifade açıklanmıştır.

Anderson ve diğ. (1994), erkek muhasebeciler kadın muhasebecilerden iş konusunda daha iyi performans göstermektedirler. Kadın muhasebecilerin mesleğinde başarı gösterememesinin ana sebebi stres olarak ortaya çıkmaktadır.

Yıldırım ve diğ. (2004), muhasebe meslek mensuplarının çalıştıkları iş gereği zamanla rekabet ederek sürekli rakamlarla savaştıkları için stresörlere etkilenmeleri tabiidir. Çalışılan ortamda oluşan stersin olumlu ve olumsuz yönleri olmasına karşın olumsuz yönler daha ön planda olmaktadır. Fakat stresin bu yönünü azaltmak için şu öneriler dikkate alınabilir;

- Aynı tür işlerin birlikte bir arada yapılabilecek şekilde gruplara ayrılması ve hızlı bir şekilde tamamlanarak zamanı verimli bir şekilde kullanılması,
- Plan ve program yapılırken hoşgörü payının bırakılması,
- İş ile ilgili görevlerin, önceliklerin ve gayelerin; iş ortamına mutabık olarak belirlenmesi,
- İş yoğunluğundan dolayı geç saatlere kadar çalışılsa bile kişi hobi ve sosyal aktivitelerde zaman ayırmalı,
- Birlikte çalıştığı iş arkadaşları ile etkili ve uyumlu ilişkinin geliştirilmesi,
- Çevreden gelen olumsuz etkilerin azaltılması vb.

Rekabetin çok olduğu günümüz iş ortamında ekip ruhuyla çalışmak, gereksiz üzüntüleri engellemek, mevcut olan ile yetinebilmek esasen stresle mücadele etmenin en makul davranım şekli olacaktır.

Bekçi ve diğ. (2007), Burdur ve Isparta illerinde faaliyette bulunan 118 meslek mensubunun katılımıyla muhasebe meslek mensuplarının stresle ilgili düşüncelerini belirlemek için anket çalışması yapmışlardır. Çalışma sonucunda katılımcıların stres altında oldukları ve stres kaynağının ise genellikle işten ve iş yüklerinin fazla olmasından kaynaklandığını belirlemişlerdir. Ayrıca stresin katılımcıların performanslarını negatif şekilde etkilediği ve stres düzeyi arttıkça performans düzeyinin de azalacağı tespit edilmiştir.

Collins (1993), muhasebe meslek mensuplarının işyerindeki yoğunluk ve yaşamış oldukları stres aile yaşantılarını olumsuz biçimde etkilemektedir. Yaşı genç ve daha az deneyimli bireylerin işteki yaşamış oldukları problemleri aile yaşantılarına yansıtmaları daha fazladır.

Robbins (1998), meslekler arasında hangi mesleğin daha stresli olduğunu belirlemek için yapılan çalışmada, 250 meslek ve mesleği yapanlar dikkate alındığında, muhasebe mesleği 173. sırada ve stres oranı %31,1 olarak tespit edilmiştir.

Çil Koçyiğit ve diğ. (2010), Ankara’da faaliyet gösteren 462 muhasebe meslek mensuplarının katılımı ile stres kaynaklarının belirlenmesi ve stres kaynaklarının demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği amaçlanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda muhasebe meslek mensuplarını etkilediği belirlenen stres kaynaklarının; mükelleflerin muhasebe ücretlerini zamanında ödememesi, çalışma saatinin uzunluğu, iş yükünün ağır olması, mevzuatın karışık olması ve odanın belirlediği ücretlerin yetersizliği şeklinde oluştuğu ve demografik değişkenlerden “cinsiyet”, “eğitim düzeyi” ve “mesleki unvan” a göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamışken, “yaş”, “bu meslekte çalışma süresi” ve “son işyerinde çalışma süresi” açısından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Ay ve Avşaroğlu (2010), 1494 muhasebe meslek mensupları ile yapmış oldukları araştırma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekillerine göre kendi ofisini işleten meslek mensubunun ücretli ve ortak çalışanlara göre tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bu sonuca göre ortak işletme sahibi olan meslek mensuplarının mesleki tükenme anlamında daha az yıprandıkları görülmektedir.

Yıldırım (2008), 48 muhasebe meslek mensubu ve 25 öğretim elemanı ile yapmış olduğu araştırma sonucu iş stresinin yüksek boyutta olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca ankete katılanlardan elde edilen verilere göre cinsiyet değişkeni bakımından kadınların erkeklere göre stres düzeyinin yüksek olduğu, unvan değişkenine göre stres düzeyinin değişmediği ve yaş grupları bakımından 20-29 yaş grubu stres ortalamasının diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Yukarıda belirtilen araştırmalar neticesinde, muhasebe meslek mensupları işlerindeki yoğunluk nedeniyle, zaman açısından sorun yaşadıkları ve bu sorununda iş kaynaklı olduğunu belirterek, stres altında olduklarını ifade etmişlerdir.

## **IV. 2. Araştırma**

### **IV. 2. 1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada Erzurum ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaç çerçevesinde, araştırmanın alt amaçları şunlardır.

- Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının meslekleri ile ilgili düşüncelerinin belirlenmesi.
- Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünceleri üzerinde demografik durumlarının olası etkilerinin belirlenmesi.
- Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklere göre iş stresi düzeylerinin belirlenmesi.
- Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikler, iş stresi düzeyleri ve meslek ile ilgili düşünce düzeyleri arasında ilişkinin olup olmadığını belirlenmesi.

### **IV. 2. 2. Araştırmanın Önemi**

Çalışma hayatının farklı alanlarında stresle ilgili çok sayıda araştırmanın yapılmakta olması konunun önemli olduğunu ve bu konudaki araştırmaların gelecekte de yapılacağını göstermektedir. Bu çalışma, muhasebe mesleğini icra eden meslek mensuplarının yaşadıkları iş stresi düzeylerini belirlemektir. Bununla beraber muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyması açısından çalışma önem taşımaktadır.

### **IV. 2. 3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları**

Bu araştırma, Erzurum ilinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı olan, muhasebe meslek mensuplarını kapsamaktadır. Bağımsız çalışanlar ise araştırmanın dışında tutulmuştur. Araştırmanın sağlıklı ve hızlı bir şekilde yapılabilmesi için ildeki SMMMO ile görüşmeler yapılarak muhasebe meslek mensuplarına ait bilgiler derlenmiştir. Derlenen bilgiler doğrultusunda muhasebe meslek mensuplarına tek tek gidilmiş ve anketler yüz yüze yapılmıştır.

Ancak meslek mensuplarının yoğun bir çalışma temposu içinde olması dolayısıyla tam bir katılım sağlanamamıştır. Öte yandan gidilen adreslerde meslek mensubunun bulunamaması da katılımı azaltmıştır. Katılımın az olmasına etki eden bu faktörler araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır.

#### **IV. 2. 4. Araştırmanın Hipotezleri**

**H<sub>1</sub>:** Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H<sub>1.1</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>1.2</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>1.3</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>1.4</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>1.5</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>2</sub>:** Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılıklar vardır.

H<sub>2.1</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>2.2</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>2.3</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>2.4</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

H<sub>2.5</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>3</sub>**: Muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikler, iş stresi düzeyleri ve meslek ile ilgili düşünce düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>3.1</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının tecrübe süreleri ile yaş grupları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>3.2</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının tecrübe süreleri ile eğitim durumları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>3.3</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>3.4</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

#### **IV. 2. 5. Araştırmanın Yöntemi**

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılan bu çalışma anket yöntemi ile veri toplanması ve analiz edilmesine yönelik bir saha çalışmasıdır. Elde edilen veriler SPSS Statistics 21 programı ile analiz edilmiştir.

#### **IV. 2. 6. Araştırmanın Değişkenleri**

Araştırmanın bağımsız değişkenleri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve tecrübe süresidir. Araştırmanın bağımlı değişkenleri ise meslek ile ilgili düşünceleri ve iş stresidir.

#### **IV. 2. 7. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Erzurum ilinde muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensupları bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma muhasebe meslek mensuplarını (SMMM ve YMM) kapsamaktadır. Araştırmanın yapıldığı ilin SMMMO ile yapılan görüşmeler neticesinde 165'i Erzurum SMMMO' ya kayıtlı, 135'i bağımsız olmak üzere mesleği aktif olarak icra eden toplam 300 muhasebe meslek mensubunun olduğu

tespit edilmiştir. Araştırma 165 kişi üzerinden yapılmış ve araştırmaya 103 kişi katılmıştır.

#### **IV. 2. 8. Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

Araştırmada veri toplama aracı olarak birincil veri toplama yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından toplanan ve 3 kısımdan oluşan bir soru formu kullanılmıştır (Ek-1).

Bu araştırmada meslek mensuplarının iş stresi düzeylerini belirlemek için veri toplama aracı olarak Suzanne G. Haynes tarafından geliştirilen, Türkiye'deki uygulaması ise Aktaş (2001: 26-42) tarafından yapılan "İş Stresi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Chronbach Alpha katsayısı Aktaş tarafından 0,88 olarak bulunmuştur. Ölçek maddeleri ve puanları Ek-1'de verilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 50'dir. Ölçekten alınan toplam puan arttıkça bireyin iş sebebiyle yaşadığı stres düzeyi de artmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan şu şekilde yorumlanmaktadır.

- Toplam puan 12'den küçükse; birey, işteki baskı ve sıkıntılarla etkili bir şekilde baş edebilmektedir.

- Toplam puan 12-30 arasında ise; bireyde fiziksel ve ruhsal stres belirtileri mevcuttur.

- Toplam puan 30'dan daha yüksek ise; bireydeki iş stresi tehlikeli bir boyuttadır.

Ankete katılan meslek mensuplarının iş stresi düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceğinden hareketle, Nazlıoğlu (2009) tarafından geliştirilen ve Taysı (2012) tarafından uygulanan anketin kişisel bilgi formu ile meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerinin tespitine yönelik form kullanılmıştır.

#### **IV. 2. 9. Araştırmada Kullanılan Testler**

Araştırma kapsamında uygulanan 25 soruluk anketten elde edilen verilerin analizinde SPSS Statistics 21 paket programı kullanılmıştır. Demografik özelliklerin dağılımını tespit edebilmek amacıyla frekans ve yüzde gibi tanımlayıcı istatistik değerler hesaplanmıştır.

Çalışmada iki farklı ölçekten yararlanılmıştır. Bunlardan ilki meslek ile ilgili düşüncelerin belirlenmesi ölçeği olup, ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alfa, 0 ile 1 arasında bir değer alır ve bu değer bire yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği de artar (Tavakol ve Dennick, 2011: 54). Güvenirliğe ait kabul edilebilir ve edilemez değerler şu şekildedir (Yaşar, 2014: 63):

$0,00 < \alpha < 0,40$  Aralığındaki değere sahip ölçek güvenilir değildir.

$0,41 < \alpha < 0,60$  Aralığındaki değere sahip ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,61 < \alpha < 0,80$  Aralığındaki değere sahip ölçek orta düzeyde güvenilirdir.

$0,81 < \alpha < 1,00$  Aralığındaki değere sahip ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir.

İkinci ölçek ise iş stresi ölçeğidir. İş stresi ölçeği puanlama esasına dayandığı için bu ölçekte faktör analizi uygulanmamıştır. Güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Değişkenlerin normal dağılım sınaması Kolmogorov Smirnov testi ile yapılmış ve değişkenlerin normal dağılım sergilememesi nedeniyle iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını, bu ilişkinin derecesini ve yönünü saptamak amacıyla Spearman'ın Sıra Korelasyonu Katsayısı hesaplanmıştır. Tüm analizler %95 güven düzeyinde test edilmiştir. (Kolmogorov Smirnov, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H) sonuçları %5 ( $p < 0,05$ ) anlamlılık düzeyinde, Spearman'ın Sıra Korelasyonu Katsayısı sonuçları ise %1 ( $p < 0,01$ ) ve %5 ( $p < 0,05$ ) anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

#### **IV. 2. 10. Bulgular**

Bu bölümünde, araştırmaya katılan 103 muhasebe meslek mensubunun demografik özellikleri, meslekleriyle ilgili düşünceleri, meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünceleri üzerinde demografik durumlarının olası etkileri, iş stresi düzeylerini ve bunları etkileyen demografik özellikler arasındaki ilişki araştırılarak analiz edilecektir.

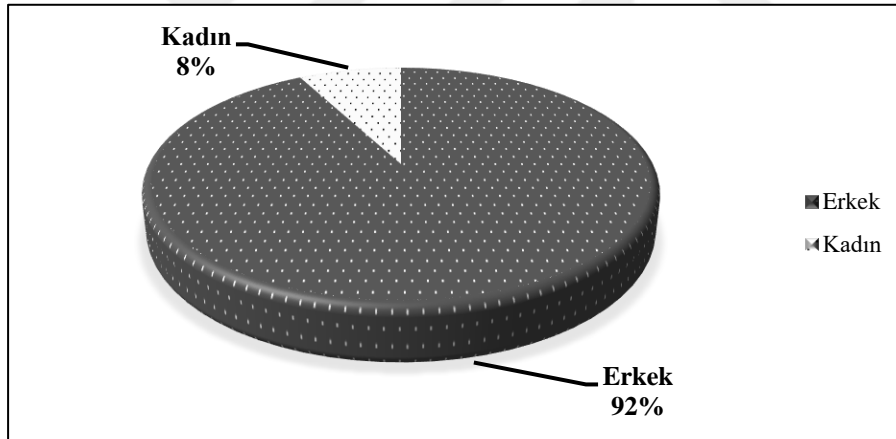


#### IV. 2. 10. 1. Demografik Özellikler İle İlgili Bulgular

**Tablo 2:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Erkek	95	92
Kadın	8	8
Toplam	103	100

**Şekil 1:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyete Göre Dağılımı

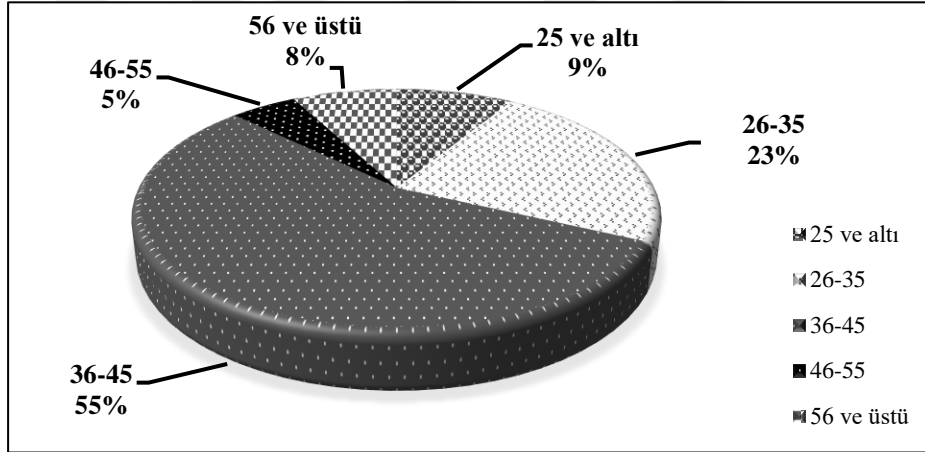


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde, %92'sinin erkek, %8'inin kadın olduğu tespit edilmiş, Tablo 2 ve Şekil 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 3:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Yaş	Sayı	Yüzde
25 ve altı	9	9
26-35	24	23
36-45	57	55
46-55	5	5
56 ve üstü	8	8
Toplam	103	100

**Şekil 2:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Durumuna Göre Dağılımı

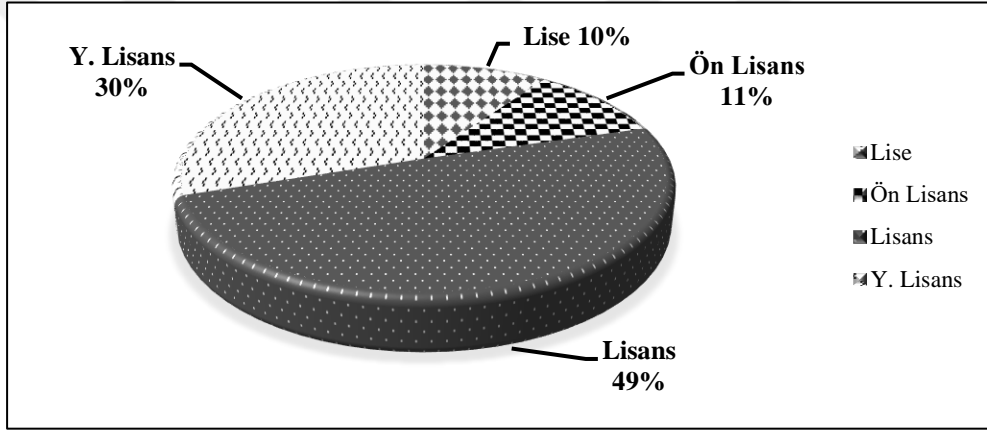


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre dağılımları incelendiğinde, %9'unun 25 ve altı, %23'ünün 26-35 yaş grubunda, %55'inin ise 36-45 yaş grubunda, %5'inin 46-55 yaş grubunda, %8'inin ise 56'dan fazla olduğu tespit edilmiş, Tablo 3 ve Şekil 2'de sunulmuştur.

**Tablo 4:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde
Lise	10	10
Ön Lisans	11	11
Lisans	51	49
Y. Lisans	31	30
Toplam	103	100

**Şekil 3:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

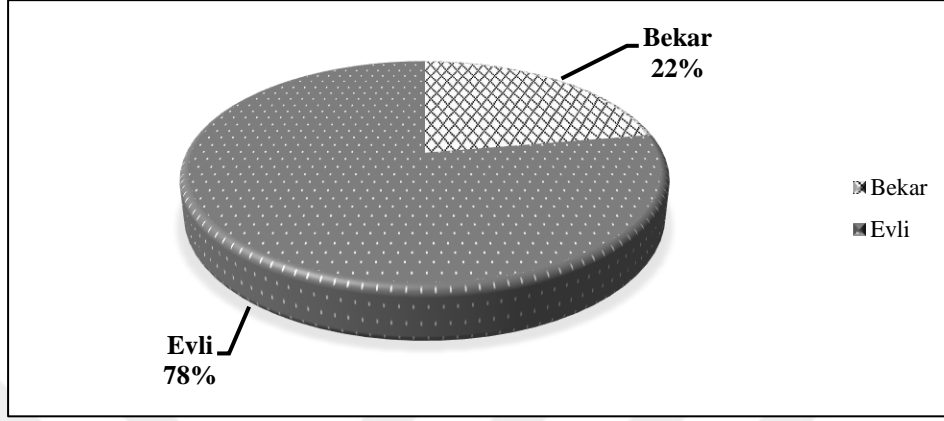


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %10'unun lise, %11'inin ön lisans, %49'unun lisans, %30'unun ise yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiş, Tablo 4 ve Şekil 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 5:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Bekâr	23	22
Evli	80	78
Toplam	103	100

**Şekil 4:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

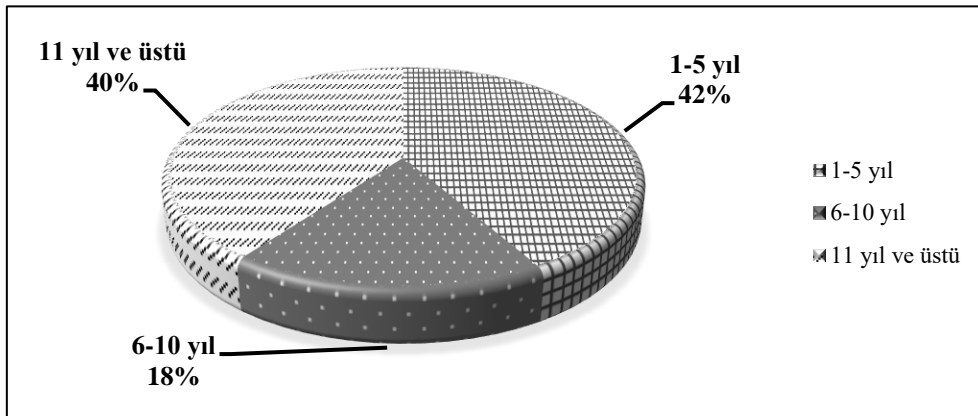


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %22'sinin bekâr, %78'inin evli olduğu tespit edilmiş olup, Tablo 5 ve Şekil 4'te sunulmuştur.

**Tablo 6:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Tecrübe Sürelerine Göre Dağılımı

Mesleki Tecrübe	Sayı	Yüzde
1-5 yıl	43	42
6-10 yıl	19	18
11 yıl ve üstü	41	40
Toplam	103	100

**Şekil 5:** Muhasebe Meslek Mensuplarının Tecrübe Sürelerine Göre Dağılımı



Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübelerine göre dağılımları incelendiğinde, %42'sinin 1-5 yıl, %18'inin 6-10 yıl, %40'ının ise 11 yıldan fazla olduğu tespit edilmiş, Tablo 6 ve Şekil 5'te sunulmuştur.

#### IV. 2. 10. 2. Mesleki Düşünce İle İlgili Bulgular

Anketin kendi içinde güvenilirliği Cronbach Alfa yöntemiyle test edilmiş ve aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 7:** Güvenilirlik Analizi

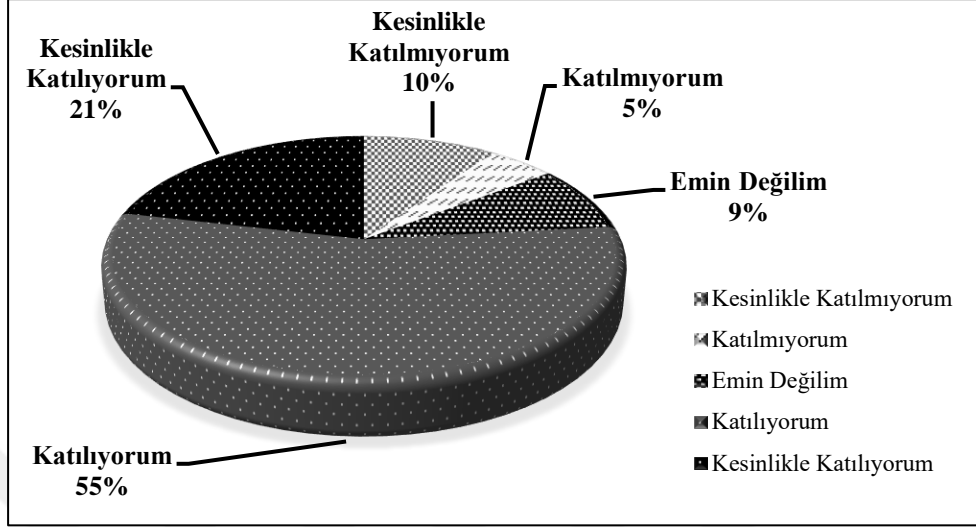
Ölçek	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Mesleki Düşünce	0,747	10

Tablo 7'den anlaşılacağı gibi ölçeğin tamamı için yapılan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı =0,747 olarak belirlenmiştir. Bu değer anketin iyi derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 8:** “Muhasebe Mesleğini İsteyerek Seçtim” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	10	10		
Katılmıyorum	5	5		
Emin Değilim	9	9	4	4
Katılıyorum	57	55		
Kesinlikle Katılıyorum	22	21		
Toplam	103	100		

**Şekil 6:** “Muhasebe Mesleğini İsteyerek Seçtim” İfadesinin Yüzde Dağılımı

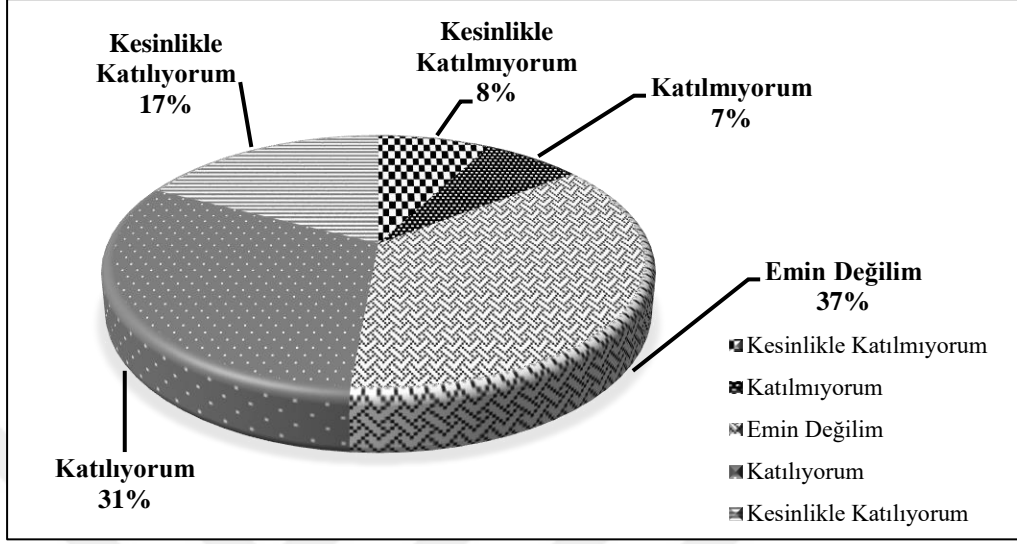


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “muhasebe mesleğini isteyerek seçtim” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %55’i “katıldığını” ve %21’i ise “kesinlikle katıldığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%76’sı) muhasebe mesleğini isteyerek seçtikleri anlaşılmaktadır.

**Tablo 9:** “Muhasebe Mesleğini Severek Yapıyorum” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	8	8		
Katılmıyorum	7	7		
Emin Değilim	38	37	3	3
Katılıyorum	32	31		
Kesinlikle Katılıyorum	18	17		
Toplam	103	100		

**Şekil 7:** “Muhasebe Mesleğini Severek Yapıyorum” İfadesinin Yüzde Dağılımı

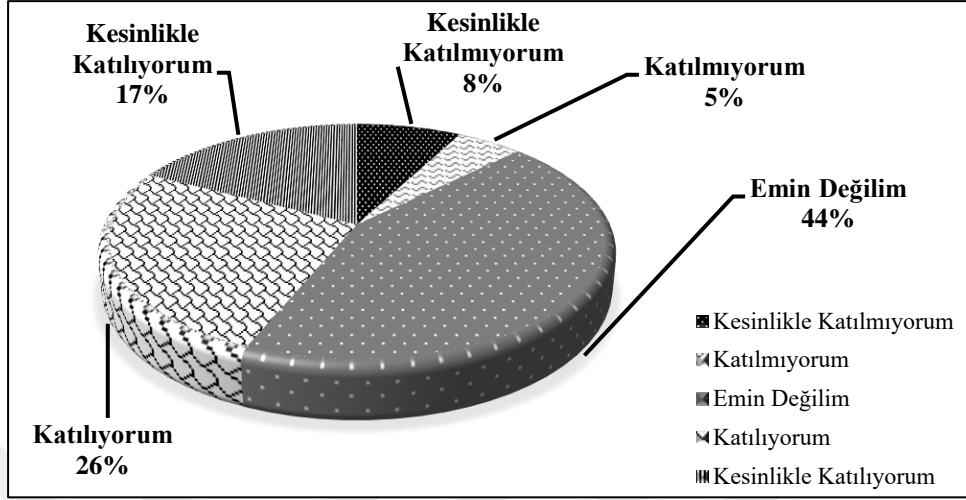


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “muhasebe mesleğini severek yapıyorum” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %37’si “emin değilim”, %31’i “katıldığını” ve %17’si ise “kesinlikle katıldığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcıların çoğunluğu (%48’i) muhasebe mesleğini severek yapmaktadırlar.

**Tablo 10:** “Mesleği kendime uygun buluyorum” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	8	8		
Katılmıyorum	5	5		
Emin Değilim	45	44	3	3
Katılıyorum	27	26		
Kesinlikle Katılıyorum	18	17		
Toplam	103	100		

**Şekil 8:** “Mesleği kendime uygun buluyorum” İfadesinin Yüzde Dağılımı



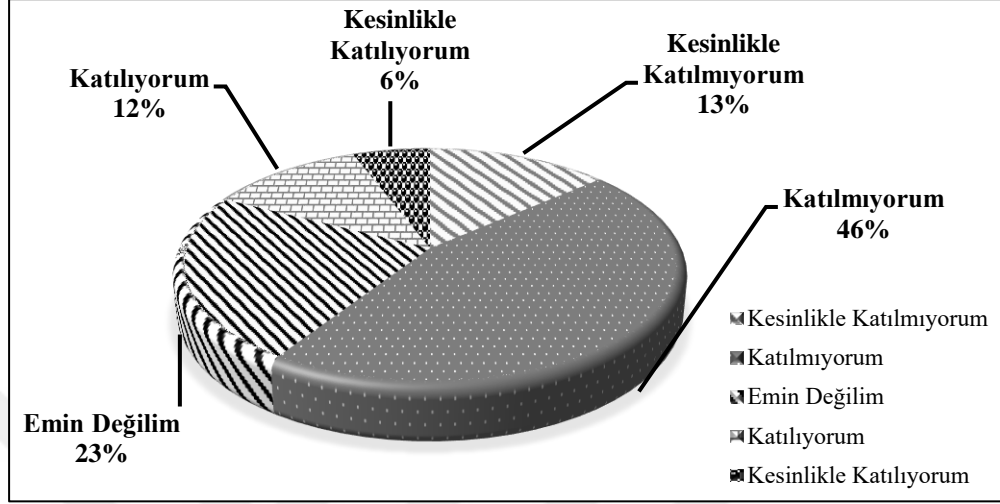
Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “mesleği kendime uygun buluyorum” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %44’ü “emin değilim”, %26’sı “katıldığını” ve %17’si ise “kesinlikle katıldığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcılar mesleğin kendilerine uygunluğu ifadesinde kararsızlık göstermişlerdir.

**Tablo 11:** “Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerededir” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	14	13		
Katılmıyorum	47	46		
Emin Değilim	24	23	2	2
Katılıyorum	12	12		
Kesinlikle Katılıyorum	6	6		
Toplam	103	100		



**Şekil 9:** “Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerededir” İfadesinin Yüzde Dağılımı

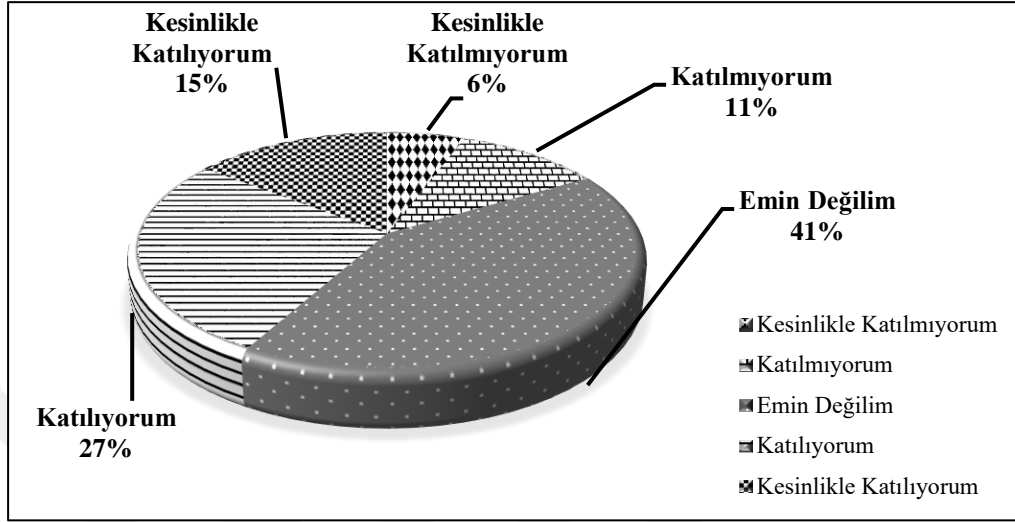


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerededir” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %13’ü “kesinlikle katılmadığını” ve %46’sı ise “katılmadığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcıların çoğunluğu (%59’u) muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olmadığına inanmaktadırlar.

**Tablo 12:** “Daha Önce Hizmet İçi Eğitim ya da Kurs Aldım ve Almak İsterim” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	6	6		
Katılmıyorum	11	11		
Emin Değilim	43	41	3	3
Katılıyorum	28	27		
Kesinlikle Katılıyorum	15	15		
Toplam	103	100		

**Şekil 10:** “Daha Önce Hizmet İçi Eğitim ya da Kurs Aldım ve Almak İsterim” İfadesinin Yüzde Dağılımı

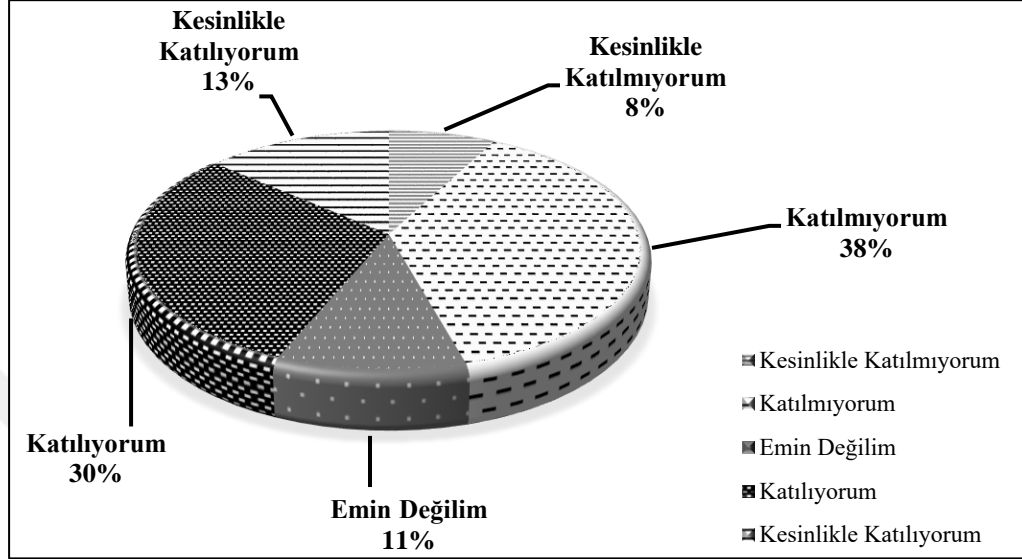


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %41’i “emin değilim”, %27’si “katıldığını” ve %15’i ise “kesinlikle katıldığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcıların çoğunluğu (%42’si) hizmet içi eğitimin alınmasını desteklemektedirler.

**Tablo 13:** “Mesleğim Kişisel Gelişimime Katkıda Bulunuyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	8	8		
Katılmıyorum	39	38		
Emin Değilim	11	11	2	3
Katılıyorum	31	30		
Kesinlikle Katılıyorum	14	13		
Toplam	103	100		

**Şekil 11:** “Mesleğim Kişisel Gelişimime Katkıda Bulunuyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı

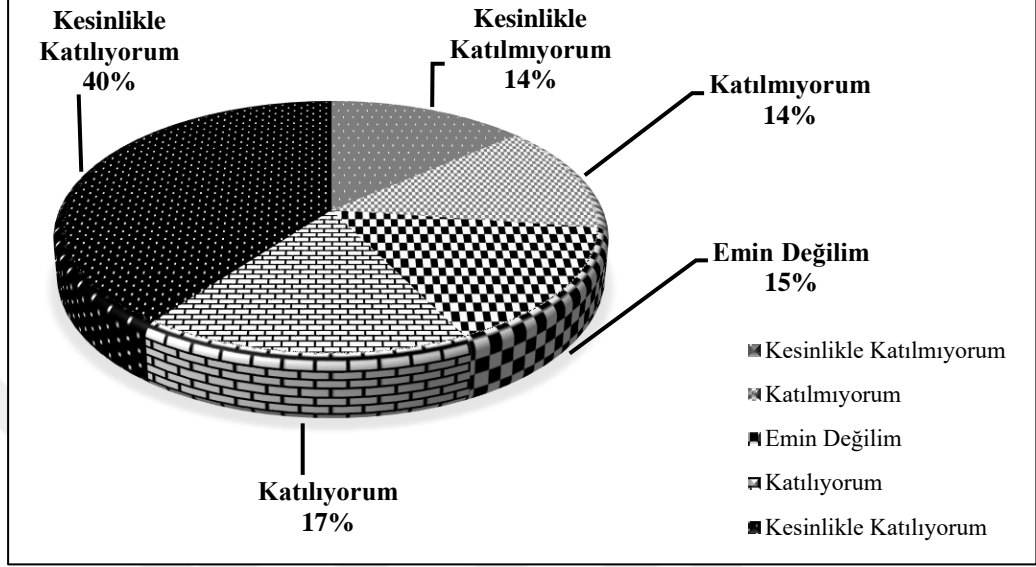


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %8’i “kesinlikle katılmadığını”, %38’i “katılmadığını” ve %30’u “katıldığını”, %13’ü ise “kesinlikle katıldığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcıların çoğunluğu (%46’sı) mesleklerinin kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğunu düşünmemektedirler.

**Tablo 14:** “Mükelleflerimiz Mesleğimize Değer Veriyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	14	14		
Katılmıyorum	14	14		
Emin Değilim	16	15	5	4
Katılıyorum	18	17		
Kesinlikle Katılıyorum	41	40		
Toplam	103	100		

**Şekil 12:** “Mükelleflerimiz Mesleğimize Değer Veriyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı

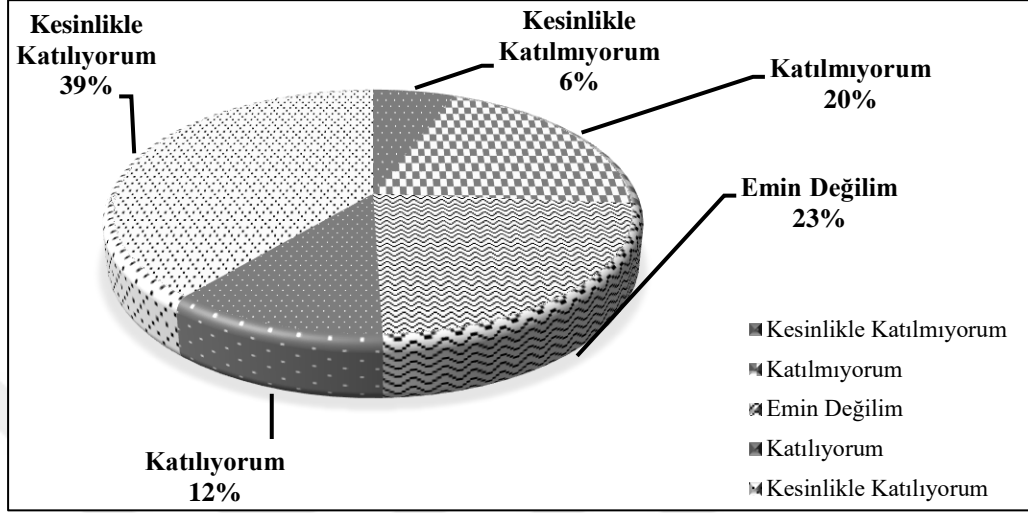


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %17’si “katıldığını” ve %40’ı ise “kesinlikle katıldığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcıların çoğunluğu (%57’si) mükelleflerinin mesleklerine değer verdiğini düşünmektedirler.

**Tablo 15:** “Mükelleflerimiz Vermiş Olduğumuz Hizmet Konusunda Bizleri Takdir Ediyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	6	6		
Katılmıyorum	21	20		
Emin Değilim	24	23	5	4
Katılıyorum	12	12		
Kesinlikle Katılıyorum	40	39		
Toplam	103	100		

**Şekil 13:** “Mükelleflerimiz Vermiş Olduğumuz Hizmet Konusunda Bizleri Takdir Ediyor” İfadesinin Yüzde Dağılımı

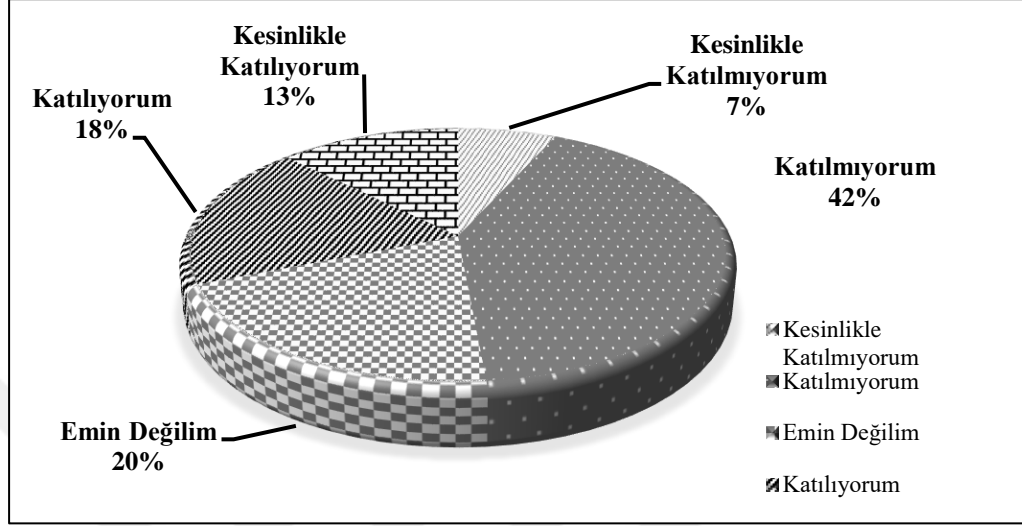


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %12’si “katıldığını” ve %39’u ise “kesinlikle katıldığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcıların çoğunluğu (%51’i) müşteri memnuniyetinin yakalandığını ifade etmektedirler.

**Tablo 16:** “Meslek Mensupları Birbirlerine Çalışma Sırasında veya Dışında Her Zaman Destek Vermektedirler” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	7	7		
Katılmıyorum	43	42		
Emin Değilim	21	20	2	3
Katılıyorum	19	18		
Kesinlikle Katılıyorum	13	13		
Toplam	103	100		

**Şekil 14:** “Meslek Mensupları Birbirlerine Çalışma Sırasında veya Dışında Her Zaman Destek Vermektedirler” İfadesinin Yüzde Dağılımı

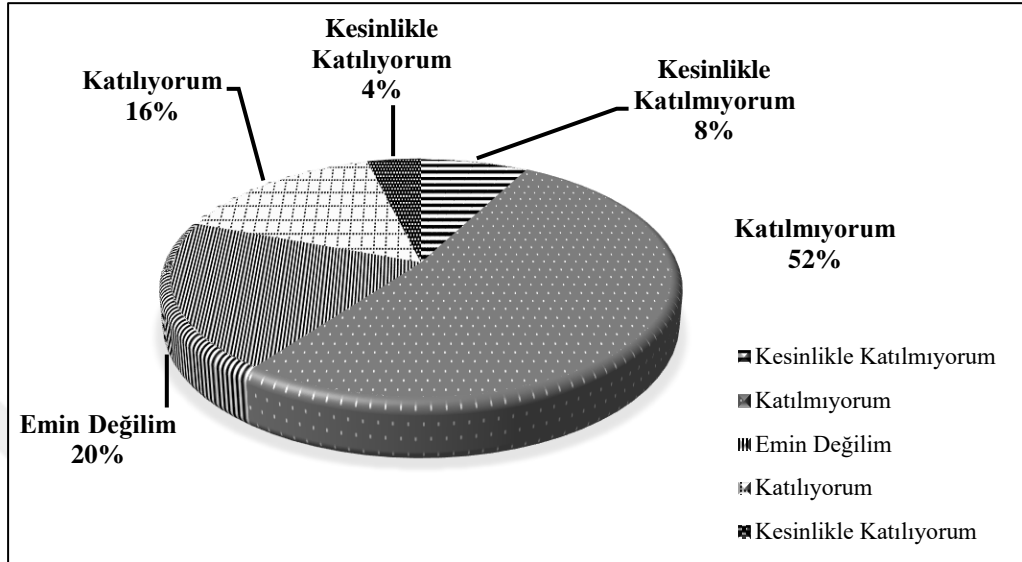


Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedirler” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %7’si “kesinlikle katılmadığını” ve %42’si ise “katılmadığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcıların çoğunluğu (%49’u) meslek mensupları arasında bir destek olmadığını ifade etmektedirler.

**Tablo 17:** “Meslekle İlgili Kurumların Mesleğe Katkısı Yeterlidir” İfadesinin Yüzde Dağılımı

	Sayı	Yüzde	Mod	Medyan
Kesinlikle Katılmıyorum	8	8		
Katılmıyorum	54	52		
Emin Değilim	21	20	2	2
Katılıyorum	16	16		
Kesinlikle Katılıyorum	4	4		
Toplam	103	100		

**Şekil 15:** “Meslekle İlgili Kurumların Mesleğe Katkısı Yeterlidir” İfadesinin Yüzde Dağılımı



Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının “meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir” ifadesi hakkındaki düşüncelerinin yüzde dağılımına göre, araştırmaya katılanların %8’i “kesinlikle katılmadığını” ve %52’si ise “katılmadığını” belirtmişlerdir. Buna göre, katılımcıların çoğunluğu (%60’ı) meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısının yeterli düzeyde olmadığını düşünmektedirler.

#### IV. 2. 10. 3. Demografik Özellikler İle Mesleki Düşünce Bulguları

Aşağıdaki analizlerde ise, meslek mensuplarının meslekle ilgili düşünceleri üzerinde demografik durumlarının muhtemel etkileri istatistiki analizlerle ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

**Tablo 18:** Normal Dağılım Sınaması

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	p
Mesleki Düşünce	0,184	103	0,000

Değişkenlerimizin normal dağılım sergileyip sergilemediğini tespit edebilmek için yapılan Kolmogorov Smirnov analizi sonucunda değişkenlerimizin normal dağılım sergilemediği tespit edilmiştir ( $p=0,000<0,05$ ).

$H_{1.1}$ : Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 19:** Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi

Ölçek	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Test İstatistiği	P
Mesleki Düşünce	Erkek	95	50,46	4794,00	234,000	0,069
	Kadın	8	70,25	562,00		
	Toplam	103				

Tablo 19’da da görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının mesleki düşünce ile ilgili görüşleri ( $p=0,069>0,05$ ) olduğundan verilen cevaplar cinsiyete göre değişmemektedir. Dolayısıyla meslekle ilgili düşünceler ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur ve  $H_{1.1}$  hipotezi reddedilir.

Tablo 20, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerle verdikleri cevaplar üzerinde cinsiyet faktörünün etkisini analiz etmektedir.



Buna göre, “Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor”, “Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir” ve “Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir” ifadelerine verilen cevapların Mann-Whitney U test değeri  $p < 0,05$  olduğundan verilen cevaplarda cinsiyetlere göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğu ve diğer ifadelerde ise Mann-Whitney U test değeri  $p > 0,05$  olduğundan verilen cevaplarda cinsiyetlere göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 20:** Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Cinsiyet Faktörünün Etkisi

İfadeler	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Test İstatistiği	P
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	Erkek	95	51,52	4894,00	334,000	0,531
	Kadın	8	57,75	462,00		
	Toplam	103				
Mesleği severek yapıyorum	Erkek	95	51,89	4930,00	370,000	0,897
	Kadın	8	53,25	426,00		
	Toplam	103				
Mesleği kendime uygun buluyorum	Erkek	95	51,19	4863,50	303,500	0,318
	Kadın	8	61,56	492,50		
	Toplam	103				
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir	Erkek	95	51,44	4887,00	327,000	0,488
	Kadın	8	58,63	469,00		
	Toplam	103				
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	Erkek	95	50,83	4829,00	269,000	0,150
	Kadın	8	65,88	527,00		
	Toplam	103				
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	Erkek	95	50,35	4783,50	223,500	<b>0,044</b>
	Kadın	8	71,56	572,50		
	Toplam	103				
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	Erkek	95	52,93	5028,50	291,500	0,256
	Kadın	8	40,94	327,50		
	Toplam	103				
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	Erkek	95	53,38	5071,50	248,500	0,091
	Kadın	8	35,56	284,50		
	Toplam	103				

**Tablo 20:** (Devam) Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Cinsiyet Faktörünün Etkisi

Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	Erkek	95	49,64	4716,00	156,000	<b>0,004</b>
	Kadın	8	80,00	640,00		
	Toplam	103				
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	Erkek	95	49,35	4688,00	128,000	<b>0,001</b>
	Kadın	8	83,50	668,00		
	Toplam	103				

H<sub>1,2</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 21:** Yaş Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Serbestlik Derecesi	P
Mesleki Düşünce	25 ve altı	9	40,61	7,095	4	0,131
	26-35	24	59,19			
	36-45	57	48,73			
	46-55	5	44,80			
	56 ve üstü	8	71,06			
	Toplam	103				

Tablo 21’de de görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının mesleki düşünce ile ilgili görüşleri ( $p=0,131>0,05$ ) olduğundan verilen cevaplar yaş dağılımlarına göre değişmemektedir. Dolayısıyla meslekle ilgili düşünceler ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur ve H<sub>1,2</sub> hipotezi reddedilir.

Tablo 22, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelere verdikleri cevaplar üzerinde yaş faktörünün etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, “Mesleği kendime uygun buluyorum”, “Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor”, “Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor” ve “Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir” ifadelerine verilen cevapların Kruskal-Wallis H test değeri  $p<0,05$  olduğundan verilen cevaplarda yaş dağılımlarına göre istatistiki

olarak anlamlı farklılıklar olduğu ve diğer ifadelerde ise Kruskal-Wallis H test değeri  $p>0,05$  olduğundan verilen cevaplarda yaş dağılımlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Anlamlı farkın hangi gruplar arasındaki farktan kaynaklandığını bulmak için ikili karşılaştırmalardan yararlanılmıştır. Bakılan ikili karşılaştırmada “Mesleği kendime uygun buluyorum” ifadesi için 36-45-56 ve üstü yaş grubunda farklılık olduğu gözlenmektedir. “Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor” ifadesi için 25 ve altı-36-45, 25 ve altı-46-55 ile 26-35-36-45 yaş gruplarında farklılık olduğu gözlenmektedir. “Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor” ifadesi için 25 ve altı-36-45 ile 26-35-36-45 yaş gruplarında farklılık olduğu gözlenmektedir. “Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir” ifadesi için ise 36-45-26-35 yaş grubunda farklılık olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 22:** Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Yaş Faktörünün Etkisi

İfadeler	Yaş	N	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Serbestlik Derecesi	P
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	25 ve altı	9	43,89	4,160	4	0,385
	26-35	24	47,04			
	36-45	57	53,34			
	46-55	5	51,40			
	56 ve üstü	8	66,81			
	Toplam	103				
Mesleği severek yapıyorum	25 ve altı	9	53,39	5,917	4	0,205
	26-35	24	58,15			
	36-45	57	47,13			
	46-55	5	47,50			
	56 ve üstü	8	69,50			
	Toplam	103				
Mesleği kendime uygun buluyorum	25 ve altı	9	61,50	12,367	4	<b>0,015</b>
	26-35	24	59,79			
	36-45	57	44,32			
	46-55	5	48,60			
	56 ve üstü	8	74,81			
	Toplam	103				

**Tablo 22:** (Devam) Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Yaş Faktörünün Etkisi

Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerededir	25 ve altı	9	45,61	2,417	4	0,660
	26-35	24	53,17			
	36-45	57	50,69			
	46-55	5	51,50			
	56 ve üstü	8	65,31			
	Toplam	103				
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	25 ve altı	9	47,22	6,241	4	0,182
	26-35	24	63,65			
	36-45	57	47,04			
	46-55	5	54,70			
	56 ve üstü	8	56,06			
	Toplam	103				
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	25 ve altı	9	48,78	8,247	4	0,083
	26-35	24	65,71			
	36-45	57	46,18			
	46-55	5	50,70			
	56 ve üstü	8	56,81			
	Toplam	103				
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	25 ve altı	9	18,94	24,336	4	<b>0,000</b>
	26-35	24	39,90			
	36-45	57	61,60			
	46-55	5	67,90			
	56 ve üstü	8	47,19			
	Toplam	103				
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	25 ve altı	9	25,00	17,833	4	<b>0,001</b>
	26-35	24	41,63			
	36-45	57	61,56			
	46-55	5	45,40			
	56 ve üstü	8	49,50			
	Toplam	103				
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	25 ve altı	9	55,89	11,830	4	<b>0,019</b>
	26-35	24	67,29			
	36-45	57	44,61			
	46-55	5	44,00			
	56 ve üstü	8	59,38			
	Toplam	103				

**Tablo 22:** (Devam) Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Yaş Faktörünün Etkisi

Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	25 ve altı	9	44,56	6,815	4	0,146
	26-35	24	56,71			
	36-45	57	48,66			
	46-55	5	48,00			
	56 ve üstü	8	72,56			
	Toplam	103				

H<sub>1.3</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 23:** Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi

Ölçek	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Serbestlik Derecesi	P
Mesleki Düşünce	Lise	10	49,70	0,371	3	0,946
	Ön Lisans	11	55,41			
	Lisans	51	52,84			
	Y. Lisans	31	50,15			
	Toplam	103				

Tablo 23'te görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının mesleki düşünce ile ilgili görüşleri ( $p=0,946>0,05$ ) olduğundan verilen cevaplar eğitim durumlarına göre değişmemektedir. Dolayısıyla meslekle ilgili düşünceler ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur ve H<sub>1.3</sub> hipotezi reddedilir.

Tablo 24, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelere verdikleri cevaplar üzerinde eğitim durumlarının etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, "Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yeredir" ifadesine verilen cevapların Kruskal-Wallis H test değeri  $p<0,05$  olduğundan verilen cevaplarda eğitim durumlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğu ve diğer ifadelerde ise Kruskal-Wallis H test değeri  $p>0,05$  olduğundan verilen cevaplarda eğitim durumlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Anlamli farkın hangi gruplar arasındaki farktan kaynaklandığını bulmak için ikili karşılaştırmalardan yararlanılmıştır. Bakılan ikili karşılaştırmada “Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir” ifadesi için p değeri 0,052 olduğundan anlamlı farklılığın olmadığı söylenilebilir.

**Tablo 24:** Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Eğitim Durumunun Etkisi

İfadeler	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Serbestlik Derecesi	P
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	Lise	10	52,05	0,439	3	0,932
	Ön Lisans	11	55,14			
	Lisans	51	50,36			
	Y. Lisans	31	53,56			
	Toplam	103				
Mesleği severek yapıyorum	Lise	10	49,25	0,221	3	0,974
	Ön Lisans	11	50,18			
	Lisans	51	53,13			
	Y. Lisans	31	51,68			
	Toplam	103				
Mesleği kendime uygun buluyorum	Lise	10	54,20	3,969	3	0,265
	Ön Lisans	11	67,50			
	Lisans	51	49,26			
	Y. Lisans	31	50,29			
	Toplam	103				
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir	Lise	10	41,30	8,974	3	<b>0,030</b>
	Ön Lisans	11	70,05			
	Lisans	51	55,00			
	Y. Lisans	31	44,11			
	Toplam	103				
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	Lise	10	64,05	2,795	3	0,424
	Ön Lisans	11	55,41			
	Lisans	51	51,73			
	Y. Lisans	31	47,35			
	Toplam	103				
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	Lise	10	64,85	5,017	3	0,171
	Ön Lisans	11	53,50			
	Lisans	51	54,24			
	Y. Lisans	31	43,65			
	Toplam	103				

**Tablo 24:** (Devam) Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Eğitim Durumunun Etkisi

Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	Lise	10	49,75	4,472	3	0,215
	Ön Lisans	11	36,36			
	Lisans	51	52,48			
	Y. Lisans	31	57,48			
	Toplam	103				
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	Lise	10	43,35	4,955	3	0,175
	Ön Lisans	11	39,00			
	Lisans	51	52,34			
	Y. Lisans	31	58,84			
	Toplam	103				
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	Lise	10	42,50	4,778	3	0,189
	Ön Lisans	11	55,36			
	Lisans	51	57,27			
	Y. Lisans	31	45,19			
	Toplam	103				
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	Lise	10	56,75	1,094	3	0,778
	Ön Lisans	11	57,95			
	Lisans	51	50,00			
	Y. Lisans	31	51,65			
	Toplam	103				

H<sub>1.4</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 25:** Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi

Ölçek	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Test İstatistiği	P
Mesleki Düşünce	Bekâr	23	51,17	1177,00	901,000	0,879
	Evli	80	52,24	4179,00		
	Toplam	103				

Tablo 25'te görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının mesleki düşünce ile ilgili görüşleri ( $p=0,879>0,05$ ) olduğundan verilen cevaplar medeni duruma göre

değişmemektedir. Dolayısıyla meslekle ilgili düşünceler ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur ve  $H_{1,4}$  hipotezi reddedilir.

Tablo 26, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelere verdikleri cevaplar üzerinde medeni durumlarının etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, “Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor”, “Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor” ve “Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir” ifadelerine verilen cevapların Mann-Whitney U test değeri  $p < 0,05$  olduğundan verilen cevaplarda medeni durumlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğu ve diğer ifadelerde ise Mann-Whitney U test değeri  $p > 0,05$  olduğundan verilen cevaplarda medeni durumlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 26:** Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Medeni Durumun Etkisi

İfadeler	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Test İstatistiği	P
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	Bekâr	23	48,20	1108,50	832,500	0,444
	Evli	80	53,09	4247,50		
	Toplam	103				
Mesleği severek yapıyorum	Bekâr	23	53,85	1238,50	877,500	0,725
	Evli	80	51,47	4117,50		
	Toplam	103				
Mesleği kendime uygun buluyorum	Bekâr	23	59,74	1374,00	742,000	0,136
	Evli	80	49,78	3982,00		
	Toplam	103				
Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yeredir	Bekâr	23	53,41	1228,50	887,500	0,785
	Evli	80	51,59	4127,50		
	Toplam	103				
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	Bekâr	23	59,65	1372,00	744,000	0,142
	Evli	80	49,80	3984,00		
	Toplam	103				
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	Bekâr	23	62,26	1432,00	684,000	0,051
	Evli	80	49,05	3924,00		
	Toplam	103				



**Tablo 26:** (Devam) Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Medeni Durumun Etkisi

Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	Bekâr	23	32,91	757,00	481,000	<b>0,000</b>
	Evli	80	57,49	4599,00		
	Toplam	103				
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	Bekâr	23	33,78	777,00	501,000	<b>0,001</b>
	Evli	80	57,24	4579,00		
	Toplam	103				
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	Bekâr	23	66,87	1538,00	578,000	<b>0,005</b>
	Evli	80	47,73	3818,00		
	Toplam	103				
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	Bekâr	23	59,52	1369,00	747,000	0,136
	Evli	80	49,84	3987,00		
	Toplam	103				

H<sub>1.5</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 27:** Tecrübe Süresi Değişkenine Göre Mesleki Düşünce Düzeyi

Ölçek	Kaç yıldır meslek mensubusunuz	N	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Serbestlik Derecesi	P
Mesleki Düşünce	1-5 yıl	43	52,15	1,846	2	0,397
	6-10 yıl	19	44,29			
	11 yıl ve üstü	41	55,41			
	Toplam	103				

Tablo 27’da da görüldüğü gibi, muhasebe meslek mensuplarının mesleki düşünce ile ilgili görüşleri ( $p=0,397>0,05$ ) olduğundan verilen cevaplar tecrübe süresi dağılımlarına göre değişmemektedir. Dolayısıyla meslekle ilgili düşünceler ile tecrübe süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur ve H<sub>1.5</sub> hipotezi reddedilir.

Tablo 28, muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerle verdikleri cevaplar üzerinde meslekteki tecrübe sürelerinin etkisini analiz etmektedir.

Buna göre, “Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor”, “Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor” ve “Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor” ifadelerine verilen cevapların Kruskal-Wallis H test değeri  $p < 0,05$  olduğundan verilen cevaplarda tecrübe süresi dağılımlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğu ve diğer ifadelerde ise Kruskal-Wallis H test değeri  $p > 0,05$  olduğundan verilen cevaplarda tecrübe süresi dağılımlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Anlamlı farkın hangi gruplar arasındaki farktan kaynaklandığını bulmak için ikili karşılaştırmalardan yararlanılmıştır. Bakılan ikili karşılaştırmada “Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor” ifadesi için 1-5 yıl-11 yıl ve üstü tecrübe süresi gruplarında farklılık olduğu gözlenmektedir. “Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor” ifadesi için 11 yıl ve üstü-1-5 yıl tecrübe süreleri arasında farklılık olduğu gözlenmektedir. “Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor” ifadesi için ise 11 yıl ve üstü-1-5 yıl ile 6-10 yıl-1-5 yıl tecrübe süresi gruplarında farklılık olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 28:** Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Tecrübe Süresinin Etkisi

İfadeler	Kaç yıldır meslek mensubusunuz	N	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Serbestlik Derecesi	p
Muhasebe mesleğini isteyerek seçtim	1-5 yıl	43	54,67	0,739	2	0,691
	6-10 yıl	19	49,42			
	11 yıl ve üstü	41	50,39			
	Toplam	103				
Mesleği severek yapıyorum	1-5 yıl	43	48,57	2,522	2	0,283
	6-10 yıl	19	47,92			
	11 yıl ve üstü	41	57,49			
	Toplam	103				
Mesleği kendime uygun buluyorum	1-5 yıl	43	48,08	2,247	2	0,325
	6-10 yıl	19	49,95			
	11 yıl ve üstü	41	57,06			
	Toplam	103				

**Tablo 28:** (Devam) Meslek İle İlgili Düşünceler Üzerinde Tecrübe Süresinin Etkisi

Muhasebe mesleği toplumda hak ettiği yerdedir	1-5 yıl	43	45,08	4,673	2	0,097
	6-10 yıl	19	54,47			
	11 yıl ve üstü	41	58,11			
	Toplam	103				
Daha önce hizmet içi eğitim ya da kurs aldım ve almak isterim	1-5 yıl	43	49,98	4,961	2	0,084
	6-10 yıl	19	41,92			
	11 yıl ve üstü	41	58,79			
	Toplam	103				
Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor	1-5 yıl	43	45,22	8,799	2	<b>0,012</b>
	6-10 yıl	19	45,18			
	11 yıl ve üstü	41	62,27			
	Toplam	103				
Mükelleflerimiz mesleğimize değer veriyor	1-5 yıl	43	63,59	13,755	2	<b>0,001</b>
	6-10 yıl	19	50,82			
	11 yıl ve üstü	41	40,39			
	Toplam	103				
Mükelleflerimiz vermiş olduğumuz hizmet konusunda bizleri takdir ediyor	1-5 yıl	43	66,92	20,310	2	<b>0,000</b>
	6-10 yıl	19	44,16			
	11 yıl ve üstü	41	39,99			
	Toplam	103				
Meslek mensupları birbirlerine çalışma sırasında veya dışında her zaman destek vermektedir	1-5 yıl	43	46,21	3,445	2	0,179
	6-10 yıl	19	52,74			
	11 yıl ve üstü	41	57,73			
	Toplam	103				
Meslekle ilgili kurumların mesleğe katkısı yeterlidir	1-5 yıl	43	46,66	3,031	2	0,220
	6-10 yıl	19	53,29			
	11 yıl ve üstü	41	57,00			
	Toplam	103				

#### IV. 2. 10. 4. Demografik Özellikler İle İş Stresi Bulguları

Çalışmanın bu kısmında ise meslek mensuplarının iş stresi düzeylerini belirlenmesi ve demografik özelliklerin iş stresi düzeylerini nasıl etkilediğini istatistikî analizlerle ortaya koyup belirlemektir.

Anketin kendi içinde güvenilirliği Cronbach Alfa yöntemiyle test edilmiş ve aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 29:** Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
İş Stresi	0,626	10

Tablo 29'den anlaşılacağı gibi ölçeğin tamamı için yapılan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı =0,626 olarak belirlenmiştir. Bu değer anketin iyi derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 30:** Meslek Mensuplarının Stres Puanları

Stres Puanı	Sayı	Yüzde	Ortalama
12'den az	0	0	
12-30	44	42,7	30,67
30+	59	57,3	
Toplam	103	100,0	

Araştırmaya katılanların tamamı için iş stresi düzeyi 30,67 olarak bulunmuştur. Bu değer iş stresinin meslek mensupları için tehlikeli bir boyutta olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılanların %42,7'sinde fiziksel ve ruhsal iş stresi belirtileri var iken %57,3'ünde ise iş stresi düzeyi tehlikeli bir boyut oluşturmaktadır.

**Tablo 31:** Normal Dağılım Sınaması

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	P
İş Stresi	0,378	103	0,000

Değişkenlerimizin normal dağılım sergileyip sergilemediğini tespit edebilmek için yapılan Kolmogorov Smirnov analizi sonucunda değişkenlerimizin normal dağılım sergilemediği tespit edilmiştir (0,000)- ( $p<.05$ ).

H<sub>2.1</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 32:** Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi

Ölçek	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Test İstatistiği	P
İş Stresi	Erkek	95	52,27	4965,50	354,500	0,751
	Kadın	8	48,81	390,50		
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U testi sonucu incelendiğinde ise, iş stresi düzeyinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p=0,751>0,05$ ). Yani meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri kadın ya da erkek olmaları bakımından farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık yoktur ve H<sub>2.1</sub> hipotezi reddedilir.

H<sub>2.2</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 33:** Yaş Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi

Ölçek	Yaş	N	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Serbestlik Derecesi	p
İş Stresi	25 ve altı	9	39,11	3,832	4	0,429
	26-35	24	55,13			
	36-45	57	54,08			
	46-55	5	56,70			
	56 ve üstü	8	39,38			
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonucuna göre meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri yaşa göre ( $p=0,429>0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır şeklinde ifade edilen H<sub>2.2</sub> hipotezi reddedilir.

H<sub>2.3</sub>: Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 34:** Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi

Ölçek	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	Serbestlik Derecesi	p
İş Stresi	Lise	10	67,65	3,236	3	0,357
	Ön Lisans	11	50,45			
	Lisans	51	51,26			
	Y. Lisans	31	48,71			
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonucuna göre meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri eğitim durumlarına

göre ( $p=0,357>0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasında farklılık vardır şeklinde ifade edilen  $H_{2,3}$  hipotezi reddedilir.

$H_{2,4}$ : Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 35:** Medeni Durumu Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi

Ölçek	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U Test İstatistiği	P
İş Stresi	Bekâr	23	54,09	1244,00	872,000	0,701
	Evli	80	51,40	4112,00		
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann-Whitney U testi sonucu incelendiğinde ise, iş stresi düzeyinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p=0,701>0,05$ ). Yani meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri bekâr ya da evli olmaları bakımından farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile medeni durum değişkeni arasında farklılık vardır şeklinde ifade edilen  $H_{2,4}$  hipotezi reddedilir.

$H_{2,5}$ : Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.

**Tablo 36:** Tecrübe Süresi Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi

Ölçek	Kaç yıldır meslek mensubusunuz	N	Sıra Ortalaması	$X^2$	Serbestlik Derecesi	P
İş Stresi	1-5 yıl	43	46,62	2,479	2	0,290
	6-10 yıl	19	56,97			
	11 yıl ve üstü	41	55,34			
	Toplam	103				

Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin tecrübe süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonucuna göre meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri tecrübe süresine göre ( $p=0,290>0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla iş stresi düzeyi ile tecrübe süresi değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır şeklinde ifade edilen  $H_{2.5}$  hipotezi reddedilir.

#### **IV. 2. 10. 5. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi**

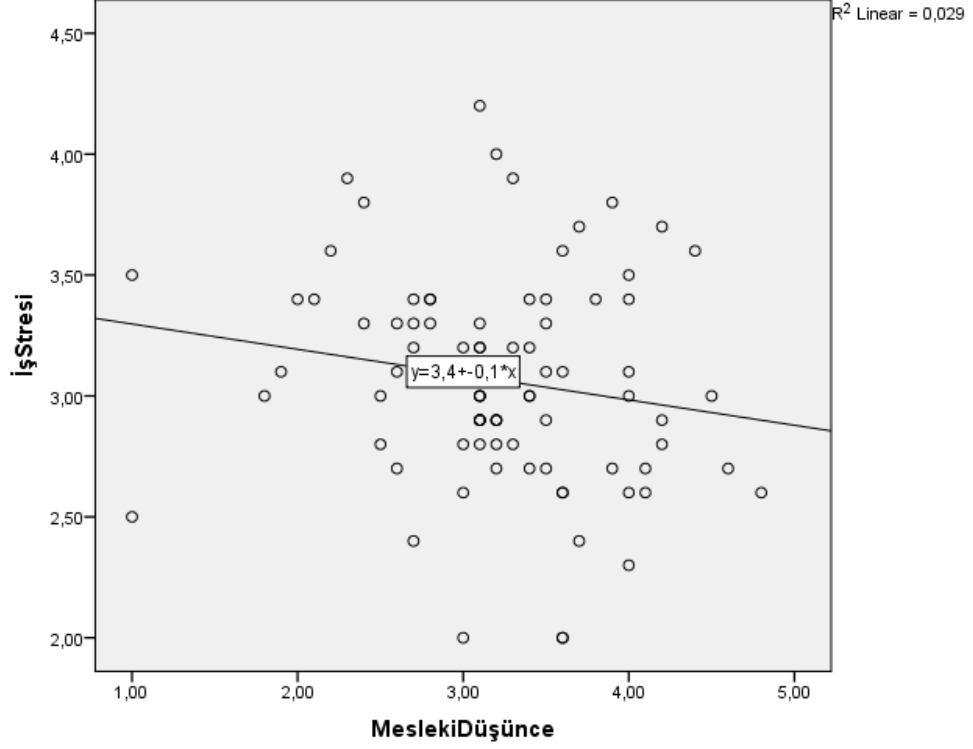
##### **İş Stresi Mesleki Düşünce İlişkisi**

Değişkenlerin hareket yönünü belirlemek özellikle araştırmanın merkezi konusu olan iş stresi ve mesleki düşünce arasındaki ilişkiyi test etmek ve değişkenlerimizden birinde meydana gelen harekete diğer değişkenimizin verdiği tepkinin yönünü göstermek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayılarının bulunmasında “Spearman Sıra Korelasyon Katsayısından” yararlanılmıştır.

Normal dağılmayan, iki sıralı değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçmek için Spearman sıra korelasyon katsayısı kullanılır. Spearman sıra korelasyon katsayısı, -1 ile 1 arasında değer alır. Katsayı -1 negatif yönlü tam ilişki, 1 ise pozitif yönlü tam ilişki vardır. Eğer katsayı değeri 0 ise iki değişkenin arasında ilişki yok anlamına gelmektedir. Katsayı sadece iki değişken arasındaki ilişkinin şiddeti konusunda bilgi vermektedir. Katsayı mutlak değerce 1'e yaklaştıkça ilişkinin gücü artar, sıfıra yaklaştıkça ilişkinin gücü azalır. Spearman korelasyon katsayısı simetriktir. Yani, X ve Y değişkenleri karşılıklı olarak yer değiştirdiğinde korelasyon katsayısı değişmez. Korelasyon katsayısının ( $\rho$ ) anlamlılık düzeyi örneklem büyüklüğünden etkilenebilmektedir. Küçük bir örnek ( $n=30$ ) için, büyük korelasyon değeri anlamsız veya büyük örnekler ( $n=100$ ) için çok düşük korelasyon değeri anlamlı olabilir. Bu durumda birçok yazar anlamlılık düzeyinin belirlenmesini, ancak üzerinde durulmaması gerektiğini ifade etmektedir (Karagöz, 2010: 432).



**Grafik 1:** İş Stresi ve Mesleki Düşünce Saçılma (Serpilme) Grafiği



Değişkenler arasında korelasyon analizi yapılmadan öncesinde saçılma grafiğinden ilişkinin yönü hakkında fikir sahibi olabiliriz. Saçılma grafiği incelendiğinde değişkenler arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

**Tablo 37:** Değişkenler Arasındaki Korelasyon Matrisi

Spearman's rho	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Tecrübe Süresi	İş Stresi	Mesleki Düşünce
Cinsiyet	1						
Yaş	-0,056	1					
Eğitim Durumu	-0,040	-0,031	1				
Medeni Durum	- 0,193*	0,547**	0,170*	1			
Tecrübe Süresi	0,087	<b>0,237**</b>	<b>-0,214*</b>	0,091	1		
İş Stresi	<b>-0,031</b>	<b>0,006</b>	<b>-0,122</b>	<b>-0,038</b>	<b>0,135</b>	1	
Mesleki Düşünce	<b>0,180*</b>	<b>0,043</b>	<b>-0,031</b>	<b>0,015</b>	<b>0,048</b>	<b>-0,212*</b>	1
**p<0,01							
*p<0,05							

Tablo 37' de yer alan korelasyon sonuçlarına göre, muhasebe meslek mensuplarında tecrübe süresinin cinsiyet ve medeni durum ile ilişkisiz, yaş (rho=0,237), (\*\*p<0,01) ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ve eğitim durumu (rho=-0,214), (\*p<0,05) ile arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre muhasebe meslek mensuplarının tecrübe süreleri arttıkça muhasebe meslek mensuplarının yaş düzeyleri artmakta ve eğitim düzeyleri azalmaktadır. Dolayısıyla H<sub>3.1</sub>, H<sub>3.2</sub> hipotezleri kabul edilir. Mesleki düşüncenin yaş, eğitim durumu, medeni durum ve tecrübe süresi ile ilişkisiz, cinsiyet (rho=0,180), (\*p<0,05) ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki, iş stresi (rho=-0,212), (\*p<0,05) ile arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre H<sub>3.3</sub>, H<sub>3.4</sub> hipotezleri kabul edilir. Araştırmanın merkezi konusu olan işi stresi demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve tecrübe süresi) ile arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Mesleki düşünce ölçeği (rho=-0,212), (\*p<0,05) ile aralarında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri arttıkça mesleki düşünce düzeylerinin azaldığı ya da iş stresi düzeyleri azaldıkça mesleki düşünce düzeylerinin arttığı görülmektedir.

#### IV. 2. 10. 6. Araştırmanın Hipotezleri ve Elde Edilen Sonuçlar

Sıra No	Hipotezler	p	Karar
H <sub>1.1</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.	0,069	Red
H <sub>1.2</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık vardır.	0.131	Red
H <sub>1.3</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık vardır.	0,946	Red
H <sub>1.4</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.	0,879	Red
H <sub>1.5</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.	0,397	Red
H <sub>2.1</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.	0,751	Red
H <sub>2.2</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık vardır.	0,429	Red
H <sub>2.3</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı farklılık vardır.	0,357	Red
H <sub>2.4</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.	0,701	Red
H <sub>2.5</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyleri ile tecrübe süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.	0,290	Red
H <sub>3.1</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının tecrübe süreleri ile yaş grupları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	0,237	Kabul
H <sub>3.2</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının tecrübe süreleri ile eğitim durumları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.	-0,214	Kabul
H <sub>3.3</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	0,180	Kabul
H <sub>3.4</sub>	Muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.	-0,212	Kabul

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Muhasebe meslek mensuplarında iş stresinin incelenmesine yönelik yapılan bu çalışmada öncelikli olarak belirlenen amaç doğrultusunda davranışsal muhasebe ve iş stresi ile ilgili olarak kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonrasında sektörde faaliyet gösteren 103 meslek mensubundan anket tekniği ile elde edilen veriler analiz edilerek yorumlanmıştır.

Kavramsal çerçevenin ilk kısmında davranışsal muhasebe ve iş stresi kavramları açıklanmıştır.

İnsanların bir muhasebe olayı ile rastlaştığında yapmak istedikleri tutum ve davranışları inceleyen davranışsal muhasebe, insanların karar alma pozisyonunda gerçekleştirmek isteyecekleri tutum ve üsluplarını belirli kılar (Usul, 2007: 3). Muhasebe mesleği, toplumların ve ülkelerin kalkınıp gelişmesinde çok önemli misyon yüklenmişlerdir. Muhasebe mesleğini icra eden meslek mensuplarının eğitilmiş, bilgili ve vizyonu geniş kişiler olmaları çok önemlidir. Muhasebe mesleği sürekli değişen kanun ve yönetmeliklere uyum sağlamasını bilen, okumayı kendilerini geliştirmeyi seven, değişen teknolojik gelişmelere uyum sağlayan kişilerce yapıldığı takdirde hem müşterileri açısından hem de devlet açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Muhasebe meslek mensupları iş koşulları, kanun ve yönetmeliklerin sürekli takip edilmesi zorunluluğu, sürekli gelişen ve yenilenen ticari hayat gibi birçok faktör sebebiyle ciddi bir stres içerisinde bulunmaktadırlar. Stres; bireyin kendisi, ailesi, çevresi ve işi gibi durumlardan kaynaklanan, ruhsal ve fiziksel yönden pozitif veya negatif sonuçlar doğuran, bireyin kendisini, toplum ve iş yaşamını direkt ya da endirekt olarak etkileyen her türlü durum şeklinde ifade edebiliriz (Haktanır, 2016: 5). İş stresi, bireyin normal görevlerini yerine getirmesini engellemekte ve bireyin fiziksel ve zihinsel olarak reaksiyon göstermesine neden olmaktadır (Cam, 2004: 3).

Muhasebe meslek mensuplarında iş stresi durumu yoğun olarak yaşanıyorsa, bu durumun tespit edilerek, gerekli önlemlerin bireyler ve mesleki kuruluşlar bazında bir an önce alınması gerekmektedir. Çünkü stres yaşayan birey, önce işinden soğumakta, sonra hizmet ettiği kişilere karşı duyarsızlaşmakta ve sonunda yaptığı işte kendini

başarısız olarak değerlendirmekte ve böylece yaşadığı bunalım hali ve ruhsal çöküş iyice derinleşerek bireyi iş tükenmişliğine kadar götürmektedir. Stres yaşayan bir muhasebe meslek mensubunun içinde bulunduğu ruh hali itibariyle, üreteceği finansal tabloların tam ve doğru olmayacağı söylenebilir. Meslek mensuplarının ifa ettikleri işin çıktısı olan finansal tabloların oldukça geniş bir kesim üzerinde etkisi olması dolayısıyla, sorumlu olduğu kişi ve kurumlar göz önünde bulundurulduğunda, stres yaşayan meslek mensuplarının üreteceği hatalı finansal bilginin pek çok kişi ve kurumu olumsuz şekilde etkileyeceği açıktır. Bu bağlamda davranışsal muhasebe dediğimiz olgu ortaya çıkarak olaylar karşısındaki tutumları ortaya koyar.

Bu çalışmanın amacı, davranışsal muhasebe konusunu ve davranışsal muhasebe çerçevesinde iş stresi konusunu ve iş stresi düzeyini muhasebe mesleği açısından incelemektir.

Bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarında stres olgusunun olup olmadığı, var ise hangi boyutta olduğunun ampirik olarak araştırılması önem kazanmaktadır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada Erzurum ilinde faal olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş stresi düzeyinin ne seviyede olduğunu ampirik analizlerle tespit edilmesi amaçlanmıştır. Analiz kapsamında 103 meslek mensubuna uygulanan anket çalışmasından elde edilen verilerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha değerine bakılmıştır. Meslek ile ilgili düşünce düzeyi için Cronbach's Alpha değeri 0,747, iş stresi düzeyi için Cronbach's Alpha değeri 0,626 olduğu ve dolayısıyla araştırmada kullanılan ölçeklerin bu örnekleme geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Değişkenlerin normal dağılım sınaması Kolmogorov Smirnov testi ( $p=0,000<0,05$ ) ile yapılmış ve değişkenlerin normal dağılım sergilememesi nedeniyle iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını, bu ilişkinin derecesini ve yönünü saptamak amacıyla Spearman'ın Sıra Korelasyonu Katsayısı hesaplanmıştır.

Tez çalışmasının teorik temelini oluşturan değişkenlerin açıklanmasından sonra çalışmanın uygulama bölümünü oluşturan ve 103 meslek mensubu üzerinde yapılan anket verilerine bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının çoğunluğunun erkek (%92), genç yaşta (26-45 yaş aralığında olan %78), lisans mezunu (%49), evli (%78), mesleki tecrübe süresinin (1-5 yıl sahip meslek mensubu oranı %42) olduğu görülmektedir.

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerini tespit etmeye yönelik ifadelerle verdikleri cevaplara göre, meslek mensuplarının mesleği isteyerek seçtikleri (%76), mesleği severek yaptıkları (%48), aldıkları hizmet içi eğitimlerin mesleklerine faydalı olduğunu ve bu nedenle yeni eğitimler almak istedikleri (%42), mükelleflerin mesleğe değer verdiğini (%57), mükelleflerin verilen hizmet konusunda meslek mensuplarını takdir ettiklerini (%51) düşündükleri tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının büyük çoğunluğunun muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olmadığına (%59), mesleğin kişisel gelişimlerine katkıda bulunmadığını (%46), meslek mensupları arasında bir destek olmadığını (%49), meslek ilgili kurumların mesleğe katkısının yeterli olmadığını (%60) düşündükleri görülmektedir. Mesleğin kendilerine uygun olup olmadığı konusunda aralarında fikir birliği olmadığı da görülmektedir.

Demografik özelliklere ait gruplar arasındaki farklılıkları ölçmeye yönelik yapılan analiz sonucunda muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim seviyelerine, medeni hallerine ve tecrübe sürelerine göre mesleki düşünce düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı, aynı şekilde iş stresi düzeyi arasında da farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların tamamı için iş stresi düzeyi %30,67 olarak bulunmuştur. Bu değer iş stresinin tehlikeli bir boyutta olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılanların %42,7'sinde fiziksel ve ruhsal iş stresi belirtileri mevcut iken %57,3'ünde ise iş stresi düzeyi tehlikeli bir boyuttadır.

Korelasyon analizine ait sonuçlar incelendiğinde muhasebe meslek mensuplarının tecrübe süreleri ile yaşları arasında anlamlı ve pozitif yönlü, tecrübe süreleri ile eğitim durumları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı ve pozitif yönlü, meslek ile ilgili düşünce düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri ile mesleki düşünce düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aynı şekilde iş stresi düzeyleri arasında da bir farklılık bulunmamıştır. Yani cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve tecrübe süresi fark etmeksizin bireyler için stres durumu yoğun bir şekilde oluşmakta ve tehlikeli boyut kazanmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili düşünce düzeyleri ile cinsiyet arasında erkekler lehine istatistiksel anlamlı pozitif yönlü ilişki görülmektedir. Meslekle ilgili düşünce düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı negatif yönlü ilişki görülmektedir. Buna göre, meslek mensuplarının, iş stresi düzeylerinin azalması mesleği daha çok sevmelerine ve bu sayede meslekte ilerleme kaydetmelerine katkı sağlayacaktır.

Sonuçlara bakıldığında gruplar arasında anlamlı farklılığın olmaması bize stres faktörünün her soru ve grup için etkili olduğu izlenimini vermektedir. Bu nedenle muhasebe mesleğinin iş hayatında ve dışında oluşturduğu stres ile ilgili olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir;

Stresli bir çalışanın, moral ve verimin azalması, davranışlarına yansiyarak hem kendi hem de çalıştığı örgüt üzerinde zararlı bir etki oluşturacaktır. Sürekli endişe dönemleri, yarış düşünceleri veya kafada aynı şeyleri tekrar tekrar yaşamak davranışlarda değişikliklere sebep olur. Öfkeyi daha kolay kaybedip, irrasyonel davranabilir ya da sözel veya fiziksel olarak agresif hale gelinebilir. Bu da arzu edilen bir durum değildir.

İş hayatındaki ve dışındaki stresi hafifletmek için aşağıdaki adımları sunabiliriz;

Herkesin kendine özgü bir “stres profili” vardır ve önemli olan stres tetikleyicilerinizin neler olduğunu anlamaktır. Tipik uyarı işaretleri ve tetikleyiciler kişiden kişiye değişir, bu nedenle kişisel gereksinimlerinizi ve strese verilen yanıtlarınızı bilmeniz önemlidir.

Yaygın uyarı işaretleri arasında baş ağrıları, kas gerginliği ve artan sinirlilik olabilir; ancak önemli tetikleyiciler çok büyük bir iş yükü, çok fazla şey üstlenmek, aç olmak veya yeterince uyumamak olabilir. Bu sebeple, uyku gücünü küçümsemeden, bireysel özelliklere göre ihtiyaç duyulan uyku saati belirlenerek düzenli bir uyku düzeni oluşturulmalıdır.

Çalışma masalarının her gün birkaç kez terk edilmesi, ofis çevresinde veya yakındaki yeşil alanda yürüyüş yapılması, öğlen yemeği molası mutlaka verilmesi ve gerekirse manzara değişikliği yapılması stres düzeyini önemli ölçüde azaltacaktır. Bir meslektaş ile yüz yüze görüşme yapılması da stresten uzaklaştırıcı bir etki oluşturacaktır. Özellikle stresli durumlarda, yaşanan duyguları kendi iç sesiyle dinlemek sağlığa ciddi zararlar verecektir, bu nedenle etrafınızdakilerle doğru tartışmalar veya bilgi ve duygu aktarımı yapmak için zaman ayırmak, iş yerindeki sağlıklı ortam ve performans için gerçek bir fark meydana getirecektir.

Yapılacak işlerin belirli bir sistematik içerisinde adım adım yapılması gerekir. Meslek mensupları ayrıntıya odaklı olma eğiliminde oldukları için büyük resmi düşünmeden kendi sağlıklarına bilmeden zarar verebilirler. Bu nedenle yapılacak işlerin ne zaman yapılacağına belirlenmesi ve bireyin günlük çalışma ritmine göre düzenlenmesi faydalı olacaktır. İş yükünün fiziksel ve zihinsel olarak bireyi zorlamasına izin verilmemeli, sorumlulukların daha küçük parçalara ayrılarak ve odaklanarak çözülmesi ciddi bir kolaylık sağlayacaktır. Dikkat dağıtıcı şeylerin çalışma ortamından kaldırılması için çalışma zamanınızdan vakit ayrılmalıdır. Bu işlev çalışma performansından en iyi sonuçları almaya yardımcı olacaktır. Bugün veya gelecek birkaç saat içinde başarmak için yapılacaklara odaklanılmalı ve gelecekte yapılması gerekenler için endişelenmekten kaçınılmalıdır.



İyi bir sosyal destek ağı geliştirerek, iş dışı arkadaşlar ve aile ile vakit geçirmek, stresi yönetmek için yararlı olacaktır. Çalışma ekipleri, bazı sosyal bağlar geliştirmek için sık sık ekip oluşturma gibi başka şeyler yapmak için zaman harcamalıdır. Bu sayede ekip içinde çalışanların birbirlerini iş ve stresle ilişkilendirmekten kaçınacaklardır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda yapılan değerlendirme ve öneriler Erzurum ilinden elde edilen anket verileriyle sınırlıdır. Bu nedenle, anket sonuçlarının tüm meslek mensuplarını kapsayacak şekilde genelleştirilmesi doğru olmaz. Elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesi için Türkiye genelinde farklı bölgeler ve illerde daha geniş katılımlı araştırmaların yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, gelecekte yapılacak araştırmalar iş yaşamında daha huzurlu, davranış kontrolü sağlayan, rasyonel karar veren ve stres seviyesi düşük bireylerin ortaya çıkmasına küçükte olsa bir katkı sağlayabileceği dikkate alınmalıdır.

## KAYNAKLAR

- ABDUL, A. Rahim, GODDARD, Andrew; “An İnterpretive İnquiry of Accounting Practices in Religious Organizations”, *Financial Accountability & Management*, 14(3), 1998, s.183-201.
- ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants); Professional Accountants – The Future, 2016, s.1-86.
- AKTAN, C. Can; *2000’li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri-4: İnsan Mühendisliği*, TÜGİAD Yayınları, İstanbul, 1999.
- AKTAŞ, Alp; “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlerin Gözaltı ve Tutukluluk Hallerinin Meslek Mevzuatı Yönünden Değerlendirilmesi”, *ISMMO Mali Çözüm Dergisi*, 2017, s.229-245.
- AKYILIDZ, Hüseyin; “Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı. 3, 1998, s.163-176.
- AL-ATTAS, S.M. Naquib; “Prolegomena to the Metaphysics of Islam”, *International Institute of Islamic Thought and Civilization*, Kuala Lumpur, Working Paper, 1995.
- ALBRECHT, Karl; “*Gerilim ve Yönetici*”, (Çev. K.Tosun, F. Saraçoğlu, C.Uyargı), İstanbul Üniversitesi. İşletme Fakültesi Yayın No: 197, İstanbul, 1998.
- ANDERSON, John C., JOHNSON, Eric N., RECKERS, Philip M. J.; “Perceived Effects of Gender, Family Structure, and Physical Appearance on Career Progression in Public Accounting: A Research Note”, *Accounting Organizations and Society*, 19 (6), 1994, s.483-491.
- ANGAY KUTLUK, Filiz; *Davranışsal Muhasebe Çerçevesinde Etik Konusunu Değerlendirilmesi* Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2010.

- ARNOLD, F. Donald, RICHARD A. Bernardi, NEIDERMEYER Presha E., SCHMEE Josef; “The Effect of Country and Culture on Perceptions of Appropriate Ethical Actions Prescribed by Codes of Conduct: A Western European Perspective Among Accountants”, *Journal of Business Ethics*, 70, 2007, s.327-340.
- ASLANTAŞ ATEŞ, Burcu, ÇİVİ, Gülbahar, ÖZ, Mesut; “Davranışsal Muhasebe Bağlamında Muhasebe Meslek Mensuplarında Duygusal Zeka”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17 (31), 2016, s.24-55.
- AY, Mustafa, AVŞAROĞLU, Selahattin; “Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 2010, s.1170-1189.
- AYANOĞLU, Yıldız; “Bulgaristan’da Uygulanan Muhasebe Politikaları Değerleme Esasları ve Standartlarının Değerlendirilmesi”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 1(4), 1999.
- AYDIN, Aytaç, ÜÇÜNCÜ, Kemal, TAŞDEMİR, Taner; “Akademik Performansı Etkileyen Stres Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 2011, s.387-399.
- AYTAÇ, Serpil; *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Türk-İş Yayını, 2009.
- BEKÇİ, İsmail, ÖMÜRBEK, Vesile, TEKŞEN, Ömer; “Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12 (1), 2007, s.145 161.
- BELKAOUI, Ahmed; “Economic, Political and Civil Indicators and Reporting and Disclosure Adequacy: Empirical Investigation”, *Journal of Accounting and Public Policy*, (2), 1983, s.356-412.
- BELKAOUI, Ahmed; *Behavioral Accounting: The Research and Practical Issues*, Quorum Books, New York, 1989.

- CAM, Erdem; “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1303-5134, 2004, s.1-10.
- CAN, A. Vecdi; “Bir Âyetin Işığında İslam Dininin Muhasebeye Bakışı”, *Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:15, Celalabat-Kırgızistan, 2008.
- CAN, A. Vecdi; “Muhasebe Ekonomik Terörün Bir Aracı Olabilir mi?”, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:19, Celalabat-Kırgızistan, 2010.
- CHOI, John See; “Financial Crisis and Accounting Reform: A Cultural Perspective”, *Third Asian Pasific Interdisciplinary Research in Accounting Conference*, Adelaide, Australia, 2001, s.15-17.
- CHUNG Janne O. Y., COHEN, Jeffrey R., MONROE Gary S.; “The Effect of Moods on Auditors’ Inventory Valuation Decisions”, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27(2), 2008, s.137-159.
- CİVELEK, A. Mehmet, DURUKAN, M. Banu; “Günümüz Koşullarında Muhasebe Mesleği ve Meslek Ahlakı. III. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, Muhasebe Denetimi Mesleğinde Yetkiler, Sorumluluklar ve Meslek Ahlakı”, *ISMMO Yayınları*, 20, 1997, s.31-132.
- COLLINS, Karen M.; "Stres and Departures From The Public Accounting Profession: A Study of Gender Differences", *American Accounting Assosiatin Accounting Horizons*, 7(1), 1993, s.29-38.
- COOK, John W, WINKLE, Gary M.; “Auditing”, Houghton Mifflin Company, Boston, 1975.
- ÇAKIR, Özlem; “Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi ile Başa Çıkmada Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir, 2009, s.100-105.
- ÇELİK ÖRÜCÜ, Müge; “Strese Yol Açan Kişisel Nedenler”, s.1-3.

- ÇİL KOÇYİĞİT, Seyhan, ÇINA BAL, Emine, ÖZTÜRK, Veli; “Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 2010, s.253-275.
- DAUDA, Ibrahim Adagye, OMBUGADU, Bala Azagaku, AKU, Sylvester Ubugadu; “Threats and Challenges to Accounting Profession: A Draw Back to the Development of Accounting Practices in Nigeria”, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5 (4), 2015, s.96-104.
- DEARMAN, T. David, SHIELDS, Michael D.; “Avoiding Accounting Fixation: Determinants of Cognitive Adaptation to Differences in Accounting Method”, *Contemporary Accounting Research*, 22(2), 2005, s.351-384.
- DIALOGIC; Introduction to Cloud Computing, 2017, s.1-8.
- DIMITRIU, Otilia, MATEI, Marian; “Accounting in The Cloud”, *Joint International Conference*, 2015, s.1259-1265.
- DOĞAN, Muammer; “İşletme Ekonomisi ve Yönetimi”, Anadolu Matbaacılık, 1995.
- DOUPNIK, Timothy S., SALTER, Stephen B.; “External Environment and Accounting Practice: A Preliminary Test of A General Model of International Accounting Development”, *The International Journal of Accounting, Education and Research*, 30(2), 1995, s.189-207.
- DURNA, Ufuk; “A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 2005, s.275-290.
- EISENHARDT, Kathleen M.; “Agency Teory: An Assessment And Review”, *The Academy of Management Review*, 14 (1), 1989, s.57-74.
- EKİNCİ, Hasan, EKİCİ, Süleyman; “Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 2003, s.93-111.

- ERDEM, Ali Rıza; “Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.4, 1998, s.51-57.
- EREN GÜMÜŞTEKİN, Gülten, ÖZTEMİZ, Ali Bircan; “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 2005, s.271- 288.
- EREN GÜMÜŞTEKİN, Gülten, ÖZTEMİZ, Ali Bircan; “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 2004, s.61-85.
- FLEİSCHMAN, Richard K., TYSON, Thomas N.; “Accounting in Service to Racism: Monetizing Slave Property in the Antebellum South”, *Critical Perspectives on Accounting*, 15(3), 2004, s.376–399.
- GALLHOFER, Sonja, HASLAM, Jim; “Accounting/art and the Emancipatory Project: Some Reflections”, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 9(5), 1996, s.23-44.
- GÖKGÖZ, Ahmet; “Tarihsel Perspektifte Muhasebenin Doğuşunu ve Gelişimini Etkileyen Faktörler”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 2011, s.167-177.
- GÖNEN, Seçkin, RASGEN, Mithat; “Davranışsal Muhasebe Alanını İçeren Araştırmalara Yönelik Literatür Taraması1”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (6), 2017, s.189-198.
- GRAY Sidney J., CAMPBELL, Leslie G., SHAW, John C.; “International Financial Reporting: A Comparative International Survey of Accounting Requirements and Practices in 30 countries”, London, U.K: Macmillan. 1984.
- GRAY, Sidney J., VINT, Hazel M.; “The Impact of Culture on Accounting Disclosure: Some International Evidence”, *Asia-Pacific Journal of Accounting*, December, 1995, s.33-43.
- GRAY, Sidney J.; “Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally”, *Abacus*, 24 (1), 1988, s.1-15.
- GRIFFIN, R. W.; “Management” Third Edition, Houghton Mifflin Company.

- GÜÇLÜ, Nezahat; “Stres Yönetimi”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 2001, s.91-109.
- GÜL, Hasan; *Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık, Çalışma Ahlakı ve Mesleki Etik Davranış İlişkilerinin Değerlendirilmesi*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2015.
- GÜLTEKİN, Fikret; *Stres Kaynakları ile Kariyer Yönetiminin Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- GÜNEY, Salih; “*Davranış Bilimleri*”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
- GÜNEY, Salih; “*Yönetim ve Organizasyon*”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.
- GÜVEMLİ, Oktay; “*Türk Devletleri Muhasebe Tarihi*”, 1. Cilt, MÖDAV Yayın No:1, İstanbul, 1995.
- HABIB, Mohsin, ZURAWICHI, Leon; “Corruption and Foreign Direct Investment”, *Journal of International Business Studies*, 33(2), 2002, s.291-307.
- HAKTANIR, Mücahit; *İş Stresi Yaratan Faktörler ve Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- HINES, Ruth D.; “Financial Accounting in Communicating Reality, we Construct Reality”, *Accounting Organizations and Society*, 13(3), 1988, s.251-261.
- HUGHES, Beatrix, BOOTHROYD Rodney; “*Günlük Hayatın Stresine Son*”, (Çev. Selami Koçak), Doruk Yayıncılık, İstanbul, 2002.
- ISIAVWE, David; *The Role of The Accountant in Modern Business Organisations*, 2012.
- IŞIKHAN, Vedat; “Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş Stresi Faktörleri”, *Hacettepe Üniversitesi Amme İdaresi Dergisi*, 32 (2), 1999, s.43-57.

- JAMAL, Muhammed; “Short Communication: Personal and Organizational Outcomes Related to Job Stres and Type-A Behavior: A Study of Canadian and Chinese Employees”, *Stres and Health*, 21, 2005, s.129-137.
- JOHNSON, Sonia R.; Education and Training of Accountants in Sub-Saharan Anglophone Africa. Technical Paper, No.305. Washington, D.C.; World Bank, 1996.
- JORDAN, Andreas; *Project Management in Outsourcing*, Jönköping University, Jönköping International Business School, 2017.
- KALAYICI, Şeref; “*SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*”, Beşinci Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2010.
- KAPLAN, Robert S., NORTON David P.; “Using The Balance Scorecard As A Strategic Management System”, *Harvard Business Review*, January-February, 1996, s.75-85.
- KARAGÖZ, Yalçın; “İlişki Katsayıları ile Öğrenci Başarısını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (9), 2010, s.425-446.
- KAYIHAN, Burak, TEPELİ, Yusuf, HEYBELİ, Burhan, BAKAN, Hakan; “Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Muğla İli Örneği”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (3), 2015, s.374-390.
- KIREL, Çiğdem; “*Stresin Bireysel Sonuçları, Stres Yönetimi*”, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 1994.
- KIM, K. Chung, WALLER, William S.; “A Behavioral Accounting Study of Strategic Interaction in a Tax Compliance Game”, *Experimental Business Research*, 3, 2005, s.35-56.
- KOÇER, Canan; *Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015.



- KORKMAZ, Sıdıka Şule; *Muhasebe Meslek Mensuplarında Yabancılaşma Düzeyi ve Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2013.
- LAWRENCE, S.; London: International Thomson Business Press, *International Accounting*, 1996.
- LEWIS, Moruyn K.; “Islam and Accounting”, *Accounting Forum*, 25 (2), 2001.
- LUTHANS, Fred; “Organizational Behaviour”, Mc Graw Hill Book Comp, New York, 1989.
- MACKENZIE, Craig; “Ethical Auditing and Ethical Knowledge”, *Journal of Business Ethics*, 17(13), 1998, s.1395-1402.
- MARŞAP, Beyhan, OKAN GÖKTEN, Pınar; “Davranışsal Muhasebe: Kuramsal Yaklaşım”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (4), 2016, s.345-359.
- MARŞAP, Beyhan; “Muhasebe Mesleği Fonksiyonları ve Meslek Mensuplarının Nitelikleri”, *Yaklaşım Dergisi*, 37, 1996, s.119-123.
- MAXWELL, Jhon C.; “*The 21 Irrefutable Laws of Leadership: The Law of Navigation*”, Harpercollins Leadership, New York, 2012.
- MCSWEENEY, Brendan; “The Unbearable Ambiguity of Accounting”, *Accounting Organizations and Society*, 22(7), 1997, s.691-712.
- MEYMANDI, Azam Roosta, RAJABDOORY Hossein, ASOODEH Ziba; “The Reasons of Considering Ethics in Accounting Job”, *International Journal of Management Accounting and Economics*, Cilt: 2, Sayı: 2, 2015, s.136-143.
- NAZLIOĞLU, Elif Hilal; *Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma*, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009.
- OKUTAN, Mustafa, TENGİLİMOĞLU, Dilaver; “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 2002, s.15-42.

- ONYALI, Chidiebele Innocent; “The Use Of Cloud Computing And Accounting Packages For Corporate Business Transactions in Nigeria: An Explorative Study”, *Journal of Business and Management*, 18 (7), 2016, s.113-117.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; “Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (1), 2004, s.209-233.
- ÖZGÜN, Ayşegül; *Duygusal Emek Davranışının İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- ÖZMUTAF, Nezh Metin; “Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım”, *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, 23 (1-2), 2006, s.75-81.
- ROBBINS, Stephan P.; *International Edition Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall International, Eight Edition), 1998, s.653.
- SCHEIN, Edgar H.; “Organizational Culture”, *American Psychologist*, 45 (2), 1990, s.109-119.
- SEEMAN, Melvin; “Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes”, *Social Psychology Quarterly*, 46 (3), 1983, s.171–184.
- SEEMAN, Melvin; “Alienation Studies”, *Annual Review of Sociology*, 1, 1975, s.91–123.
- SEEMAN, Melvin; “On The Meaning of Alienation”, *American Sociological Review*, 24 (6), 1959, s.783–791.
- SEVİLENGÜL, Orhan; “*Genel Muhasebe*”, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 1997.
- SIU, Oi-Ling; “Job Stress and Job Performance Among Employees in Hong Kong: The Role of Chinese Work Values and Organizational Commitment”, *International Journal of Psychology*, 38 (6), 2003, s.337–347.

- SİLAH, Mehmet; “*Endüstride Çalışma Psikolojisi*”, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005.
- SOYSAL, Abdullah; “İş Yaşamında Stres”, *Çimento İşveren Dergisi*” 23 (3), 2009, s.17-40.
- SÖKMEN, Alptekin; “Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 2005, s.1-27.
- SÜRMEİLİ, Fevzi, CEMALCILAR, Özgül, BENLİGİRAY, Yılmaz; “*Genel Muhasebe*”, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No:718. Eskişehir, 2002.
- ŞAHİN, Salih; “Work-Related Stress in Nurses”, *Journal of Strategic Research in Social Science*, 1 (1), 2015, s.63-78.
- TUTAR, Hasan, YILMAZ, M. Kemal, ERDÖNMEZ, Cumhuri; “*İşletme Becerileri Grup Çalışması*”, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006.
- TUTAR, Hasan; “*Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*”, Hayat Yayınları, Kişisel Gelişim Dizisi, No:14, İstanbul, 2010.
- USUL, Hayrettin, KORKMAZ, Sıdıka Şule, ÖMÜRBEK, Vesile; “Muhasebe Meslek Mensuplarında Yabancılaşma Düzeyi ve Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı. 31, 2014, s.147-165.
- USUL, Hayrettin; “*Davranışsal Muhasebe*”, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2007.
- VENKATARAMAN, M. Iyer, RAGHUNANDAN, K., DASARATHA, V. Rama; “Gender Differences in Perceptions of Accounting Firm Alumni” *Managerial Auditing Journal*, 20 (5), 2005, s.449-459.
- YAŞAR, Metin; “İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 36, 2014, s.59-75.
- YILDIRIM, Oya, TEKTÜFEKÇİ Fatma, ÇUKACI, Yusuf Cahit; “Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 2004, s.1-20.

- YILDIRIM, Suat; “Muhasebe Öğretim Elemanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma”, *Muhasebe Finansman*, 38, 2008, s.153-162.
- YILDIZ, Gülsevil; “Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 2010, s.155-178.
- YILDIZ, Mete; *Muhasebe Meslek Mensupları Sorunlarının İş Stresi ve İş Tatminleri Üzerine İstanbul İlinde Ampirik Bir Araştırma*, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012.
- YILMAZ, Abdullah, EKİCİ, Süleyman; “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2), 2003, s.1-19.
- YİĞİT, Fatih; *Bütçesel Katılım ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Rol Belirsizliğinin Ara Değişken Etkisi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- YÜKÇÜ, Süleyman; “*Yönetim Açısından Maliyet Muhasebesi*”, 4. Baskı, İzmir, 1999.
- ZEGHAL, Daniel, MHEDHBI, Karim; “An Analysis of the Factors Affecting the Adoption of International Accounting Standards by Developing Countries”, *The International Journal of Accounting*, (41), 2006, s.373–386.

## İNTERNET KAYNAKLARI

[http://www.sksdb.hacettepe.edu.tr/files/Stresle\\_Basa\\_Cikma.pdf](http://www.sksdb.hacettepe.edu.tr/files/Stresle_Basa_Cikma.pdf) StresNedir?

Nurgül YILMAZ (Erişim Tarihi: 02.05.2018).

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3568.pdf> (Erişim Tarihi: 8.10.2018).

<http://www.online-accounting-schools.org/faq/what-is-outsourced-accounting/>

(Erişim Tarihi: 8.10.2018).

<https://hiring.monster.com>. (Erişim Tarihi: 13.10.2018).

<https://topdogsocialmedia.com/social-media-marketing-for-accountants/> (Erişim Tarihi: 19.10.2018).

<https://www.caseware.co.uk/post/how-can-collaborative-accounting-benefit-your-firm> (Erişim Tarihi: 20.10.2018).

<https://www.flatworldsolutions.com/financial-services/articles/top-5-trends-in-accounting.php> (Erişim Tarihi: 18.10.2018).

<https://www.journalofaccountancy.com/newsletters/2016/sep/ways-accountants-can-get-more-out-of-social-media.html> 4 Ways Accountants Can Get More Out of Social Media Sean Stein Smith, 2016. (Erişim Tarihi: 16.10.2018).

<https://www.vertexinc.com/resources/insights/collaborative-accounting>

(Erişim Tarihi: 21.10.2018).

<https://psikolojigazetesi.com/stres-nedir-belirtileri-nelerdir/>

(Erişim Tarihi: 15.05.2018).

## EKLER

### Ek-1: Tez Anketi

**Sayın Katılımcı,**

Bu anket Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı'nda hazırlamakta olduğumuz “**Davranışsal Muhasebe Çerçevesinde Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Stresi**” konulu Yüksek Lisans Tezi kapsamında yapılmaktadır. Araştırma ticari olmayıp tamamen akademik amaçlı yürütülmektedir. Çalışmanın güvenilir ve doğru sonuçlar vermesi, sizlerin soruları dikkatle okuyup, doğrulukla cevaplamanıza bağlıdır. Katılım ve ilginiz için teşekkür ederiz.

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Selami GÜNEY**

**Tez Öğrencisi**  
**İlknur KAYIŞYAPAR**

#### S1. Cinsiyetiniz

Erkek  Kadın

#### S2. Yaşınız

25 ve altı  26-35  36-45  46-55  56 üstü

#### S3. Eğitim Durumunuz

Lise  Ön Lisans  Lisans  Y. Lisans  Doktora

#### S4. Medeni Durumunuz

Bekar  Evli

#### S5. Kaç yıldır meslek mensubu

**olarak çalışıyorsunuz?**

1-5 yıl  6-10 yıl  11 yıl ve üstü

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

## İŞ STRES ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki sorular, şu anki işinizi göz önünde bulundurarak yanıtlayınız.

### 1- Şu anki iş yükünüzle ilgili duygunuz?

- a) Beni çok fazla zorluyor ve bunaltıyor (5)
- b) Beni çok bunaltıyor (4)
- c) Beni zorluyor (3)
- d) Beni biraz zorluyor (2)
- e) Beni hiç bunaltmıyor (1)

### 2- Genellikle işten ayrılma kadar yapmanız gereken her şeyi bitirebiliyor musunuz?

- a) Çoğunlukla yapmam gereken her şeyi zamanında bitiririm (1)
- b) Ancak bir bölümünü bitiririm (2)
- c) Genellikle büyük bir bölümünü bitiririm (3)
- d) Çok azını bırakırım (4)
- e) İşte kalıp bitirmeye çalışırım (5)

### 3- "Bazı iş arkadaşlarımla, astlarımla çalışmak güçtür". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?

- a) Çoğunlukla çok fazla güç bulurum (5)
- b) Çok güç bulurum (4)
- c) Bazen güç bulurum (3)
- d) Çok az güç bulurum (2)
- e) Çok olumlu bulurum (1)

### 4- "İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumluluklar diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim". Bu ifadeye ne düzeyde katılıyorsunuz?

- a) Kesinlikle katılıyorum (5)
- b) Çoğunlukla katılıyorum (4)
- c) Bazen katılıyorum (3)
- d) Çok az katılıyorum (2)
- e) Hiç katılmıyorum (1)

**5- "İşimde çok az çeşitlilik ve sorun vardır". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?**

- a) Tamamıyla doğru (5)
- b) Çoğu zaman doğru (4)
- c) Zaman zaman doğru (3)
- d) Nadiren doğru (2)
- e) Hiç doğru değil (1)

**6- "İşimin gereklerini yerine getirmek için çoğunlukla aşırı yüklenirim". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?**

- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
- b) çoğu zaman doğru (4)
- c) Bazen (zaman zaman) doğru (3)
- d) Nadiren doğru (2)
- e) Kesinlikle doğru değil (1)

**7- "İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim". Bu ifade sizin için ne derece doğrudur?**

- a) Tamamıyla katılıyorum (5)
- b) çoğu zaman doğru (4)
- c) Zaman zaman doğru (3)
- d) Nadiren doğru (2)



e) Kesinlikle doğru değil (1)

**8- "İşimi gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum".**

a) Tamamıyla katılıyorum (5)

b) çoğu zaman doğru (4)

c) Zaman zaman doğru (3)

d) Nadiren doğru (2)

e) Hiç doğru değil (1)

**9- "Hem mükemmel bir yönetici hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir". Bu ifadeye ne derece katılıyorsunuz?**

a) Tamamıyla katılıyorum (5)

b) çoğu zaman katılıyorum (4)

c) Zaman zaman katılıyorum (3)

d) Nadiren katılıyorum (2)

e) Hiçbir zaman katılmıyorum (1)

**10- "İşim evde de devam eder, işimi bitirmeden hayatta uyuyamam". Yukardaki ifade sizin için ne derece doğrudur?**

a) Tamamıyla katılıyorum (5)

b) çoğu zaman doğru (4)

c) Zaman zaman doğru (3)

d) Nadiren doğru (2)

e) Hiç doğru değil (1)