



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BİREY-ÖRGÜT
UYUM DÜZEYLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ
ÜZERİNE ETKİSİ: SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

EMRAH DEMİR

Çorum 2019

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BİREY-ÖRGÜT UYUM
DÜZEYLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE
ETKİSİ: SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ**

Emrah DEMİR

**Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Anabilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

**TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Aykut İŞLEYEN**

Çorum 2019

KABUL VE ONAY

Emrah DEMİR tarafından hazırlanan “Muhasebe Meslek Mensuplarının Birey-Örgüt Uyum Düzeylerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sakarya İli Örneği” başlıklı bu çalışma, 11.03.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KARACA
(Başkan)



Dr. Öğr. Üyesi Aykut İŞLEYEN
(Danışman)



Dr. Öğr. Üyesi Ali BAYRAM
(Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Mehmet EVKURAN

Enstitü Müdürü

T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları aldığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (11.03.2019)



Emrah DEMİR

ÖZET

DEMİR, Emrah. *Muhasebe Meslek Mensuplarının Birey-Örgüt Uyum Düzeylerinin Tükenmişlik Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sakarya İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çorum, 2019.

Günümüzde önemli bir yere sahip olan muhasebe mesleği her geçen gün teknolojinin gelişmesiyle de daha çok önem kazanmaktadır. Dünyadaki bütün şirketler ve kurumların özel olsun kamu olsun bütün sektörlerin kesinlikle kullandığı ve başvurduğu bir araçtır diyebiliriz. Şirketlerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri muhasebe sayesinde gerçekleşir. Teknoloji ilerledikçe muhasebe mesleği sistemi de gelişen teknoloji ile paralel bir şekilde gelişmektedir.

Çalışmada birey örgüt uyum düzeylerinin tükenmişlik ve iş tatminine etkisini incelemiş bulunmaktayız. Çalışmanın ilk bölümünde muhasebe kavramı ve tarihsel gelişimine değinilmiştir. İkinci bölümde ise örgüt kavramı, birey örgüt uyumu, tükenmişlik ve iş tatminine ilişkin konulara değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise Sakarya ili muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik ve iş tatmininin olup olmadığının ölçümü yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, muhasebe meslek mensuplarının birey-örgüt uyum düzeylerinin tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları olan duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinde azalma ve duygusal tükenme üzerine etkisinin olmadığı, birey örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini ve iş tatmini alt boyutlarından olan dışsal tatmin üzerine etkisinin olduğunu ve iş tatmini alt boyutu olan içsel tatmin üzerine etkisinin olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik Sendromu, Muhasebe, Birey-Örgüt Uyumu, İş Tatmini, Sakarya ili

ABSTRACT

DEMİR, Emrah. *Individual And Organizational Compliance Accounting Profession Levels Of Burnout And Job Satisfaction: Sakarya Province Case*, Master's Thesis Çorum, 2019.

Today, an important work in the accounting profession every day with the development of technology is also gaining more importance. All companies and institutions in the world get all the public sector for private use and we can say definitely is a tool to which it refers. The change over to the accounting activities of the companies. Technology advances and the accounting profession system is evolving in parallel with developing technology.

Adapt to the level of individual organizations in the study of burnout and job satisfaction, we have examined the effect. In the first part of the study of accounting concept and historical development. In the second part the concept of individual organizations compliance organization, burn out and job satisfaction issues. The third part is the Sakarya province accounting types of burnout and job satisfaction is made the measurement of whether.

As a result, accounting analyses types of individual and organizational compliance levels of burnout and burnout lower dimensions, reduction in feel personal success and unaccomplishment emotional exhaustion is not the effect of, individual job satisfaction and job satisfaction, organizational compliance levels are on the lower dimension is of external satisfaction and job satisfaction on the effect the child size intrinsic satisfaction has been reached on the results.

Keywords: Burnout Syndrome, Accounting, Person-Organization Fit, Job Satisfaction, Sakarya Province

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
ÖN SÖZ	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MUHASEBE KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	2
1.1. MUHASEBE KAVRAMI.....	2
1.2. MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	3
1.2.1. Muhasebenin Dünya'daki Tarihsel Gelişimi.....	3
1.2.2. Muhasebenin Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi.....	4
1.3. MUHASEBENİN ÖNEMİ.....	5
1.4. MUHASEBENİN TEMEL KAVRAMLARI.....	6
1.4.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı.....	7
1.4.2. Kişilik Kavramı.....	8
1.4.3. Dönemsellik Kavramı.....	8
1.4.4. Parayla Ölçülme Kavramı.....	9
1.4.5. İşletmenin Sürekliliği Kavramı.....	9
1.4.6. Maliyet Esası Kavramı.....	10
1.4.7. Tutarlılık Kavramı.....	10
1.4.8. Tam Açıklama Kavramı.....	11
1.4.9. İhtiyatlılık Kavramı.....	11
1.4.10. Tarafsızlık ve Belgelendirme Kavramı.....	11
1.4.11. Önemlilik Kavramı.....	12
1.4.12. Özün Önceliği Kavramı.....	12

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜT KAVRAMI.....	13
2.1. ÖRGÜT VE ÖRGÜT YAPISINI BELİRLEYEN UNSURLAR.....	13
2.2. BİREY-ÖRGÜT UYUMU.....	14
2.2.1. Değerler Ve İhtiyaçlar.....	15
2.2.1.1. Değerler.....	15
2.2.1.1.1. Bireysel Değerler.....	17
2.2.1.1.2. Örgütsel Değerler.....	18
2.2.1.2. İhtiyaçlar.....	20
2.2.1.2.1. Bireyin İhtiyaçları.....	20
2.2.1.2.2. Örgütün İhtiyaçları.....	21
2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu İle İlişkili Kavramlar.....	22
2.2.3. Birey- Örgüt Türleri.....	23
2.2.4. Birey- Örgüt Uyumunun Önemi.....	24
2.2.5. Birey-Örgüt Uyumunu Etkileyen Faktörler.....	24
2.2.6. Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları.....	25
2.2.7. Birey-Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları.....	26
2.2.7.1. Stres.....	27
2.2.7.2. Çatışma.....	27
2.2.7.3. İşgören Devri.....	27
2.2.8. Birey- İş Uyumu.....	28
2.2.8.1. Birey-İş Uyumunun Önemi.....	30
2.3. TÜKENMİŞLİK.....	30
2.3.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları.....	31
2.3.2. Tükenmişlik Sendromu.....	32
2.3.3. Muhasebe Ve Finans Personellerinde Tükenmişlik Sendromu.....	33
2.3.3.1. Muhasebe Ve Finans Çalışanlarında Tükenmişliğe Neden Faktörler.....	34
2.3.4. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	35
2.3.4.1. Duygusal Tükenme.....	35
2.3.4.2. Duyarsızlaşma.....	35
2.3.4.3. Kişisel Başarı Hissinin Azalması.....	35
2.3.5. Tükenmişliğin belirtileri.....	36

2.3.6. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler.....	36
2.3.6.1. Bireysel Faktörler.....	36
2.3.6.2. Örgütsel Faktörler.....	36
2.3.7. Tükenmişlik Sendromuyla Başa Çıkma Yöntemleri.....	37
2.4. İŞ TATMİNİ.....	38
2.4.1. İş Tatmininin Önemi.....	39
2.4.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	39
2.4.2.1. Örgütsel Faktörler.....	39
2.4.2.2. Grup Faktörleri.....	40
2.4.2.3. Bireysel Faktörler.....	40
2.4.2.4. Kültürel Faktörler.....	40
2.4.2.5. Çevre Faktörleri.....	40
2.4.3. İş Tatminine Yönelik Motivasyon Teorileri.....	40
2.4.3.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	41
2.4.3.2. Frederick Herzberg'in İki Etmen Teorisi.....	41
2.4.3.3. Mc. Clelland'ın İhtiyaçlar Yaklaşımı.....	41
2.4.3.4. Alderfer'in VİG Kuramı.....	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BİREY-ÖRGÜT UYUM

DÜZEYLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ:

SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ.....43

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....43

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....43

3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....44

3.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....44

3.5. VERİ TOPLAMA METODUNUN BELİRLENMESİ VE

VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ.....47

3.6. ANKETİN TEST EDİLMESİ.....47

3.7. ANKET FORMUNUN TASARLANMASI.....	48
3.8. ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜNÜN BELİRLENMESİ.....	48
3.9. ANKET FORMUNUN DAĞITIMI.....	49
3.10. TEST İSTATİSTİĞİNİN BELİRLENMESİ VE VERİLERİN DÜZENLENMESİ.....	49
3.11. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	49
GENEL DEĞERLENDİRMEVE SONUÇ.....	60
KAYNAKÇA.....	64
EKLER.....	71
EK-1.....	71
EK-2	75

TABLolar LİSTESİ

Tablo	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1. Rokeach'ın Amaç ve Araç Değerler Tablosu.....	18
Tablo 2.2. Örgütsel ve Bireysel İhtiyaçlar Listesi.....	21
Tablo 2.3. Holland Mesleki Tercih Modeli Tipleri.....	29
Tablo 3.1. Sakarya SMMMO Kayıtlı Ve Kayıtsız Muhasebe Meslek Mensupları.....	48
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine İlişkin Bilgiler.....	49
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılanların Yaşlarına İlişkin Bilgiler.....	49
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumları İle İlgili Bilgiler.....	50
Tablo 3.5. Araştırmaya Katılanların Çalışma Sürelerine İlişkin Bilgiler.....	50
Tablo 3.6. Araştırmaya Katılanların Meslekleri İle İlgili Bilgiler.....	50
Tablo 3.7. Güvenirlilik Katsayıları.....	51
Tablo 3.8. Ankette Yer Alan İfadelerin Ortalama Ve Standart Sapmaları.....	51
Tablo 3.9. Korelasyon Matrisi.....	54
Tablo 3.10. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi.....	54
Tablo3.11. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin Tükenmişlik Alt Boyutu Olan Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi.....	55
Tablo 3.12. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin Tükenmişlik Alt Boyutu Olan Kişisel Başarı Hissinde Azalma Üzerine Etkisi.....	55
Tablo 3.13. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin Tükenmişlik Alt Boyutu Olan Duygusal Tükenme Üzerine Etkisi.....	56
Tablo 3.14. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi.....	57
Tablo 3.15. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin İş Tatmini Alt Boyutu Olan İçsel Tatmin Üzerine Etkisi.....	58
Tablo 3.16. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin İş Tatmini Alt Boyutu Olan Dışsal Tatmin Üzerine Etkisi.....	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. İhtiyaçlar Ve Tatmin.....	21
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	45
Şekil 3.2. Araştırmanın Metodolojisi.....	46



KISALTMALAR LİSTESİ

Bkz.	:Bakınız
DR.	:Doktor
ERG	:Existence (Var olma), Relatedness (İlişkide bulunma), Growth (Gelişme)
H	:Hipotez
M.Ö.	:Milattan önce
ÖĞR.	:Öğretim
S	:Sayfa
SM	:Serbest Muhasebeci
SMMM	:Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SMMMO	:Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
SPSS	:Statistical Package For The Social Sciences
SS	:Sayfa Sırası
Vb.	:Ve Benzeri
Vd.	:Ve Diğerleri
VİG	:Var olma, İlişkide bulunma, Gelişim
YMM	:Yeminli Mali Müşavir
YY	:Yüzyıl

ÖN SÖZ

Günümüzde muhasebe mesleği gelişen teknoloji ve değişen kurallara paralel bir şekilde gelişim göstermektedir. Sürekli gelişen muhasebe mesleğinin yanında muhasebe mesleğini icra etmekte olan muhasebe meslek mensuplarının da kendilerini bu gelişen teknoloji ve değişen kurallara paralel olarak kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir.

Çağın gerisinde kalan kurum ya da kuruluşların devamlılık sağlamaları oldukça zorlaşmaktadır. Oysaki muhasebenin temel kavramlarından olan süreklilik kavramı yaşanan teknolojik gelişmelerin ve değişen kuralların sağlanmasıyla oluşabilmektedir.

Bir diğer konu olan muhasebe meslek mensuplarında birey örgüt uyumu, iş tatmini ve tükenmişlik sendromu gibi muhasebe meslek mensuplarını doğrudan ilgilendiren önemli konulardır. Kurum ya da kuruluşun devamlılık sağlaması çalışan veya çalışanlardan geçmektedir. Dolayısıyla çalışanların motivasyonu oldukça önem kazanmaktadır.

Çalışmamızda birey örgüt uyumu, iş tatmini ve tükenmişlik sendromu konularına değindik bunların hangi durumlarda ortaya çıktığı ve ne gibi önlemlerin alınması gerektiğine değindik.

Bu çalışmada bana her zaman yardımcı olan ve bilgi birikimini benden esirgemeyen sayın Dr. Öğr. Üyesi Aykut İŞLEYEN hocama ve Dr. Öğr. Üyesi Ali BAYRAM hocama sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Aynı şekilde her zaman ve her konuda benim yanımda olan ailem ve dostlarıma teşekkür ediyorum.

Emrah DEMİR
Çorum/2019

GİRİŞ

Günümüzde ekonominin ilerlemesiyle birlikte muhasebe mesleği daha da önem kazanmaya başlamıştır. Bundan dolayı muhasebe meslektaşlarının sayısı da günden güne artmaktadır. Muhasebe mensuplarının sayılarının artması bu kişilerin denetlenmesi, iş uyumları, eğitim seviyeleri ve benzeri konuların önem kazanmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada söz konusu olan muhasebe meslek mensuplarının iş uyumu ve tükenmişlik sendromlarının incelenmesi, gereken bilgilerin toplanması daha sonraki dönemlere ışık tutması konusunda bazı önerilerin verilmesi amaçlanmıştır.

Tükenmişlik sendromunun nedenleri araştırma çerçevesinde ortaya çıkartılarak konu üzerine bazı önerilerin verilmesi ve muhasebe meslek mensuplarına yardımcı olmaktır.

Çalışmamızda birey iş uyumu ve örgüt iş uyumu üzerinde durulacak birey iş uyumu ve örgüt iş uyumu arasında kıyaslama yapılarak çıkan sonuca göre nedenlerin araştırılması ve hangi çalışma koşullarında daha reel verilerin elde edilmesi ortaya çıkartılacak ve muhasebe meslek mensuplarına uygun çalışma ortamı irdelenecektir.

Bu çalışmada yüz yüze anket yöntemi kullanılacaktır. Anket kapsamı ise Sakarya ilinde ikamet eden ve bu ilde çalışmalarını sürdüren ve Sakarya ili Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına bağlı olan muhasebe mensuplarıyla yapılacaktır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde muhasebe kavramı, muhasebenin önemi, muhasebenin tarihsel gelişimi ve Türkiye’de kullanılan muhasebe sistemleri hakkında bilgi verilecektir. İkinci bölümde; muhasebe meslek mensuplarının iş uyumu, birey iş uyumu, örgüt iş uyumu kavramları üzerinde durulacaktır. Üçüncü bölümde; Tükenmişlik Sendromu Kavramı, önemi, tükenmişlik kavramı nedenleri ve sonuçları üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. MUHASEBE KAVRAMI

Arapça bir kelime olan “muhasaba” kelimesi Türkçeye muhasebe olarak geçmiştir. Muhasaba, hesap ilmi, hesaplama anlamlarına gelmektedir. Bu kelimenin kökü ise yine kökeni Arapça olan ve bir diğer anlamı da “hisab” sözcüğünden türetilmiştir. Bu kelimenin kökeni ise Arapçada “hsb” köküne dayanmaktadır ve hesap, muhasebe, mahsup kökenleri aynı olan kelimelerdir (Gökgöz, 2011, s. 167).

Muhasebe kavramı hesap etmeden türetilmektedir. Türkçe sözlüklerde ise; hesap işleriyle uğraşma, hesap işlerinin yürütüldüğü yer, hesaplama, karşılıklı hesap görme ve saymanlık gibi anlamlara gelmektedir (Pekdemir, 1999, s. 4).

Muhasebe terimsel olarak; İşletme faaliyetlerinin kontrollerini olabilecek şekilde yapmak, ileriye dönük işletme faaliyetlerinin planlanmasını yapmak, işletme içerisindeki ve dışarısındaki işletmelerle alakalı etkili kararlar alabilmesi için işletmelerde oluşan mali faaliyetlerle ilgili verilerin bir araya getirilmesi ve iletilmesidir (Ataman, 2009, s.41). Başka bir tanımda muhasebe; mali nitelikli sonuç oluşturan faaliyet ve işlemlerin belirlenmesi, ölçüm yapılması, kayıt altına alınması, sınıflara ayrılması, özet halinde yorumlanmasıdır (Peker, 1988, s. 53).

Mesleki açıdan muhasebenin tanımına bakacak olursak; işletmede meydana gelen bütün faaliyetleri toplayan, kayıt altına alan, sınıflandırma yapılan, rapor halinde özetlenen ve bu raporları analizini yaparak yorumlandıran, ilgili kişilere kaynak sağlayan sanattan, bilimden oluşan ve uygulamalı bir sistemdir (Ergin, 2008, s.10-26).

Günümüzde gerçekleşen bazı ekonomik ve teknolojik ilerlemeler muhasebe mesleğinin de bu ilerlemelerle birlikte değer kazanmasına neden olduğunu söyleyebiliriz. Nedeni ise hızla büyüyen ekonomiler ve teknolojik ilerlemeler karşısında işletmeler devamlılığını ve sürekliliğini sağlayabilmek için büyüyen ekonomi ve ilerleyen teknolojik olaylara ayak uydurmaları gerekmektedir. Bunu yapan işletmeler devamlılığını ve sürekliliğini sürdürebilmişlerdir. Muhasebenin temel kavramlarından olan süreklilik kavramı işletmeler için en önemli kavramlardan birisidir diyebiliriz.

Muhasebenin fonksiyonları üç önemli ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar;

Defter tutma; işletmede meydana gelen parasal olarak ölçülebilen olayların sınıflandırılması ve kayıt altına alınması işlemini kapsamaktadır.

Asıl muhasebe; defter tutma işleminde elde edilen parasal olarak ölçülebilen olayların toplandıktan sonra yorum yapma, özetleme yapma, raporlandırma yapma ve ilgilenen kişilere kaynak sağlama işlemlerini kapsamaktadır.

Kayıtların denetimi ve onayı; önceki iki fonksiyondan elde edilen verilerin düzenli bir şekilde aktarıldığı bilanço ve gelir tablosu gibi iki ana mali tablonun işletme içinde veya dışındaki kişi (bağımsız denetim kuruluşları) ve kişilerce denetlenmesi ve onaylanması işlemlerini kapsamaktadır.

Muhasebenin temel fonksiyonları yardımıyla elde edilen bu verilerin hem işletme içi kişilerce hem de işletme dışı kişilerce takip edilmesi açısından bu verilerin doğru bir şekilde toplanılması ve analiz edilmesi gerekmektedir. Çünkü işletmenin daha sonraki yıllarda büyüebilmesi ve devamlılığını sürdürebilmesi bu verilere dayanmaktadır. Yani ileriye dönük politikalarını bir önceki yıl veya yıllarda elde edilen verilerin analizi doğrultusunda gerçekleştirmesi daha doğru olacaktır. İşletme dışı kişiler ise eğer işletme Borsa İstanbul'da işlem gören bir işletme ise elde edilen bu verilerin yatırımcılar için önemli bir kaynak olduğunu söyleyebiliriz. Buradan yola çıkarak muhasebenin bir amacı da budur diyebiliriz.

1.2. MUHASEBENİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Muhasebenin tarihsel gelişimi Dünya'daki tarihsel gelişimi ve Türkiye'deki tarihsel gelişimi olmak üzere ayrı başlıklarda ele alınmaktadır.

1.2.1. Muhasebenin Dünya'daki Tarihsel Gelişimi

Tarihte ilk envanter işlemlerinin M.Ö.3400 yıllarında Mısır'da stokların takibati amacıyla yapıldığı kayıtlarda yer almaktadır. Özellikle gıda maddelerinin alış ve satış işlemlerinin kayıt edilmeye başlanmasıyla muhasebe sistemine adım atılmıştır (Avder, 2007, s.1-6).

Muhasebe, ilk çıktığı zamandan 15. Yüzyıla kadar doğal seyrinde gerçekleşmiştir. O zamanlardaki işletmeler karşılaştıkları olaylara karşı pratik çözümler üretmekteydiler. Ancak asıl mesleği rahip olan ve ileri düzeyde matematik bilgisine sahip Luca Pacioli tarafından yayınlanan "Summa Aritmetica" adlı eser ile birlikte günümüzdeki muhasebe teorisinin alt yapısını ortaya çıkaran çift taraflı kayıtlama yöntemini 13.yy'da İtalya'da kullanılmasına başlandığı tespit edilmiştir. Çift taraflı kayıt yöntemi din adamı ve matematikçi Luca Pacioli tarafından 1494 yılında Venedik'te yayımlanmıştır (Güzel, 2010, s.2-8).

Abdullah İbn Muhammed İbnKiya Al Mazandarani tarafından 1363 yılında Farsça kaleme alınan “Risale-İ Felekiyyel / Kitab-us Siyagat” isimli el yazması kitapta da bugünkü uyguladığımız muhasebenin esasları görülmektedir (Özer, 2012, s. 11-25).

İlk zamanlarda muhasebe işletmelerin işlerini kolaylaştırması için sadece kayıt tutma amaçlı olarak kullanılmıştır. Günümüze gelene kadar doğal seyirinde gelişen muhasebe sistemi içinde yaşadığımız çağda işletmelerin olmazsa olmazları arasındadır. Bunun nedeni ise muhasebenin tanımında geçen verilerin toplanıp, kayıt altına alınıp ve analiz edilerek raporlar halinde işletme yöneticilerine sunulması ve yöneticilerin bu raporlara göre firma geleceğini etkileyecek kararlar almasıdır.

1.2.2. Muhasebenin Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde muhasebe sistemi yıllar bazında ele alınmıştır.

Ülkemizde muhasebe, sistematik bir düzen halini alması 1850 yılında yayımlanan “Kanunname-i Ticaret” ile başlamıştır. Kanunname-i Ticaret 1807 tarihli Fransız ticaret kanununun tercümesidir. Kanunname-i Ticaret metninde tüccarların tutmaları gereken defterler hakkında hükümler yer alır. Batı ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de muhasebe uzun yıllar boyunca ticaret muhasebesi veya genel muhasebe çerçevesinde kalmıştır.

1826 tarihinde yürürlüğe alınan Türk Ticaret Kanununda şirketlerin hesaplarının tutulma biçimi ve kar hesaplamaları konularının yanı sıra hesap dönemleriyle sınırlı olarak envanter, bilanço ve kar-zarar tablolarının düzenlenmesi gibi konularda da belli kurallar getirilmiştir.

Kamu iktisadi teşekküllerinin faaliyetlerinin düzenlenmesi amacıyla 1938 yılında yürürlüğe giren 3460 sayılı kanunun işletme bütçesini inceleme yolunu açmış başbakanlık umumi murakebe heyeti ise ülkemizde iktisadi karakter taşıyan inceleme usullerinin önderliği yapılmış devlet tarafından ortaya çıkarılan fiyat kontrol sistemi iktisadi teşekkülleri maliyet muhasebesi sistemlerine yöneltmiştir.

1950 yılında yürürlüğe giren gelir vergisi düzenlemesi ile birlikte daha geniş bir mükellef guruplarını muhasebe ile yakın ilişki içinde olma durumunda bırakmıştır. Vergi sistemi ve muhasebenin uygulamaları açısından belli kurallar getiren 5422 sayılı Vergi Usul Kanunu ile 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu kayıt düzeni konusunda işletmeleri yeni bir sistem içerisine sokmuştur.

1960 yılı sonrası Türkiye’de planlanmış kalkınma dönemleri ile birlikte gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde faaliyette bulunan işletmelerin planlanmış

hedeflerine göre yatırım harcamaları yapanların yeni muhasebe sistemini kullanmak zorunda bırakmıştır.

Mart 1964 yılında yürürlüğe giren 440 sayılı kanunun 1.maddesi göre kurulumu hedeflenen iktisadi devlet teşekküllerini tekrardan düzenleme komisyonu muhasebe kurallarının yenilenmesi ve tekdüzeni için esaslar tespit etmeye komisyonun mali işleri ve muhasebe örgütü tarafından başlanmıştır. Komisyon 1964-1968 yıllarında çalışmalarını sürdürerek batılı ülkelerde uygulamada olan tekdüzen muhasebe sistemini ülkemizde de programlı bir şekilde 5 yıllık kalkınma planlarına uygun bir hale getirmiştir.

1972 yılında uygulamaya sokulan tekdüzen muhasebe sistemini kamu teşekkülleri için zorunlu özel sektör için ise isteğe bağlı bir şekilde uygulamaya konulmuştur.

1992 yılında maliye bakanlığı tarafından çıkarılan muhasebe sistemi günümüz muhasebe sisteminin çerçevesini çizmiştir.

1994 yılında ise özel sektörde daha önce isteğe bağlı olan tekdüzen muhasebe sistemi zorunlu hale getirilmiştir.

1997 yılında ise yürürlüğe giren muhasebe standartları (Türkiye Muhasebe Standartları) diğer ülkelerle aynı muhasebe sistemini kullanmayı amaçlamışlardır.

Bütün bu muhasebe alanında atılan adımlar ve yapılan yenilikler işletmelerin faaliyetlerini daha da kolaylaştırması, düzenlemesi, sistematik bir ölçüde takip edilmesi ve denetiminin daha kolay bir şekilde yapılması amaçlanmıştır.

1.3. MUHASEBENİN ÖNEMİ

Tanımdan yola çıkarsak muhasebe; bütün kamu ve özel sektör kuruluşlarının bütün işlemlerinin takibini yapan ve işlemlerin kayıt altına alınmasını ve sonuçlanmasını sağlayan bir bilim olduğu için bütün kamu ve özel sektör kuruluşları için son derece büyük öneme sahiptir. Bu kuruluşların basit veya sistematik bir muhasebe sistemi olmak zorundadır.

İşletmelerin faaliyet gösterdikleri sektör bazında bakarsak eğer bir alanda faaliyet gösteren küçük ve büyük işletmelerin hepsinin bir muhasebe bölümü olduğunu düşünürsek muhasebe sisteminin ne kadar yaygın olduğunu bu nedenle de ne kadar önemli olduğunu çıkarabiliriz.

Muhasebe sadece kişiler ve kuruluşlar tarafından değil devlet ve üçüncü kişilerce de önemlidir. Devlet gözüyle baktığımızda muhasebe; vergi yükünün

hesaplanması konusunda son derece büyük bir öneme sahiptir. Kişiler ve kuruluşlar bir dönemde gösterdikleri faaliyetleri sonucunda ne kadar kar/zarar yaptıklarına göre devlete vergilerini vermektedirler. Bu hesaplamaların yapılması muhasebe sistemi aracılığı ile elde edilmektedir.

Üçüncü kişiler tarafından baktığımızda ise özellikle işletmelerin durumu hakkında bilgi sahibi olmak ve yatırımlarını bu doğrultuda yapmaları yatırımlarının boşa gitmemesi için muhasebe sistemi üçüncü kişilerce de çok önemlidir. Yani yatırım yapacakları sektörde faaliyet gösteren şirketlerin kıyaslamalarını muhasebe yardımıyla yaptıktan sonra elde ettikleri bilgiler doğrultusunda yatırımlarını yapıp yapmama konusunda sonuca ulaşırlar.

Muhasebe sistemi olmayan bir işletme hakkında ne işletme sahibi ne kişiler ne de devlet hiçbir şekilde bilgi sahibi olamazlar. Bundan dolayı işletme sahibi işletmesinin ne durumda olduğunu bilemez (kar/zarar açısından). Yatırımcılar bu işletme hakkında herhangi bir bilgiye ulaşamadıkları için yatırım tercihleri arasına dahil etmezler. Devlet ise işletmenin kazanç ve kayıp miktarını bilmediği için alacağı vergi miktarını hesaplayamamaktadır.

1.4. MUHASEBENİN TEMEL KAVRAMLARI

Muhasebe sisteminde 12 tane temel kavram vardır. Bunlar;

- Sosyal sorumluluk kavramı
- Kişilik kavramı
- İşletmenin sürekliliği kavramı
- Dönemsellik kavramı
- Parayla ölçülme kavramı
- Maliyet esası kavramı
- Tarafsızlık ve belgelendirme kavramı
- Tutarlılık kavramı
- Tam açıklama kavramı
- İhtiyatlılık kavramı
- Önemlilik kavramı
- Özün önceliği kavramı

1.4.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı

Bu kavram, gerçek ve tüzel kişilerin alanlarındaki, kendi davranışlarıyla birlikte yetkisi alanında bulunan kişilerin yapmış oldukları olaylarının sonuç ve etkilerini üstlenmesiyle oluşmaktadır. Bu kavramın, muhasebenin işlevlerini yerine getirme konusundaki sorumluluklarını belirlemek, muhasebenin kapsam, anlam ve amacını göstermektedir (Sevilengül, 2016, s.5-32).

Ayrıca bu kavram, muhasebe organizasyonlarında, muhasebe faaliyetlerinin devam ettirilmesinde, finansal tabloların düzenlenmesi ve sunulması konusunda belirlenmiş birey veya örgütlerin çıkarları için değil, bütün toplum çıkarlarının göz önünde bulundurulması ve bundan dolayı bütün bilgileri sunarken gerçekçi, dürüstçe ve tarafsızca bir şekilde olması gerektiğini ifade eder (Akdoğan ve Tenker, 2010, s.1-29). Sadece bilinçli bir sorumluluk duygusuyla hareket edilmesi muhasebe tarafından sağlanmış olan verilerin gerçeğe uygunluğu, tarafsızlığı, önyargısız ve adil bir şekilde olmasıyla sağlanabilir (Cemalcılar ve Önce, 1999, s.10-32).

Muhasebe sadece işletme içindeki üst düzey yöneticilere bilgi sağlama amacıyla değil işletme dışı kişi ve kişilere de işletme içindeki finansal durumu ve işleyişi hakkındaki bilgileri doğru, güvenilir ve anlaşılır bir şekilde sağlaması gerekmektedir.

Toplumdaki herkes sergiledikleri ve yapmış oldukları davranışlarının hem hukuki hem de ahlaki olarak savunulabilir olması gerekmektedir. Hukuki olarak savunulabilir davranmak; hukuka aykırı davranışlardan kaçınmak ve hukukun getirdiği kurallara uymak ile olmaktadır, ahlaki açıdan savunulabilir davranışlar sergilemek ise içinde yaşanılan toplumun geçerli ve herkesçe kabul görülen değer yargılarına uygun ve doğru hareketlerde bulunmak anlamındadır. Ahlaki davranışlar, yapılan eylemin hukuki açıdan uygunluğunun saptanması yerine, yapılan eylemin doğru ya da yanlış olup olmadığı ve toplumun değer yargılarına uygunluğu açısından değerlendirilmeyi gerektirmektedir. Finansal muhasebe ve raporlamada en büyük rol bir işletmenin iktisadi faaliyetlerini nesnel olarak ölçebilmek ve kaydedebilmek; kayıtları oluşturulan verileri açıklayıcı özetler halinde ilgilenen, işletmenin içinde ve dışında faaliyet gösteren taraflara bildirmektir. Finansal muhasebe ve raporlama sırasında faaliyetlerin yanlış değerlendirilmesi, tahminlerdeki hatalar, iktisadi olayların ölçülmesi ve bildirilmesindeki belirsizlik gibi nedenler iş ahlakı ve ahlaki davranışları muhasebe mesleği açısından özellikle önemli kılmaktadır. Bu alanlarda çalışma yapan kişi ve kurumlar herhangi bir karar almadan önce işletmelerin sundukları verileri temel kaynak

olarak almakta olup düzenlenen finansal tablolara ve düzenleyen muhasebe meslek mensuplarına güvenmek zorundadırlar. Hukuki ya da etik olmayan davranışlar sergileyen muhasebe meslek mensupları, finansal raporlama sürecinin tamamının doğruluğuna ve güvenilirliğine yüksek düzeyde zarar verecektir (Cemalcılar ve Önce, 1999, s.10-32).

1.4.2. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı, işletmeye sahip olan kişi veya kişilerinden, yönetenlerinden, çalışanlarından ve diğer sorumlu kişilerden ayrı bir kişi olduğunu, bu duruma bağlı olarak da işletmeye konulan varlıkların işletmeye ait oldukları ve işletmelerin yalnızca bu kişilik isimleriyle yürütülmesi gerektiğini belirtmektedir (Akdoğan ve Tenker, 2010, s.1-29). Muhasebede yer alan temel kavramların faaliyetleri için iktisadi olayların içinde olduğu belirlenmiş birimlerin oluşturulması ve düzenlenmesi gerekmektedir. Bu birimlerin hepsi bir kişi halinde değerlendirilip tanımlanması muhasebe kişisi olarak görülmelidir. Bu muhasebe kişileri, elde bulunan kaynakları kontrol etmekte, taahhütlerde bulunup bu taahhütleri üstlenip bunlardan doğan sorumlulukları yüklenmekte olup ve iktisadi faaliyetleri yürüten iktisadi bir birimi ifade ederek çalışmalarını yürütürse ve muhasebe kişisi elinde tutanlardan, çalışmakta olanlarından, alacaklılarından, yöneticilik yapanlarından ve diğer sorumlulardan ayrı bir varlık olarak düşünülüp ve açık bir şekilde belirtilmiş görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi halinde kişilik temel kavramı tam olarak sağlanmış olur (Cemalcılar ve Önce, 1999, s.10-32).

1.4.3. Dönemsellik Kavramı

Dönemsellik kavramının anlamına baktığımızda ise; işletmenin süreklilik kavramına dayanarak varsayım olarak belirlenen işletme ömrünün sonsuza kadar devam ettirilmesi ve buna göre her türlü faaliyetlerini yerine getirmesi kabul edilmektedir.. Bu sınırsız ömrün dönemsellik ilkesine göre belirli dönemlere ayrılması ve faaliyetlerini bu dönemlere bölerek yerine getirilmesi ile daha kolay bir şekilde takip edebilirler. Bununla birlikte her dönemin faaliyet sonuçları diğer dönemlerden ayrı bir şekilde belirlenip daha iyi sonuçlar elde edilmesi sağlanmaktadır. Gelir ve giderlerin tahakkuk esasına göre muhasebeleştirilmesi, gelir ve karların, hasılatın aynı döneme ait maliyetlerin, giderler ve zararlarla karşılaştırılması dönemsellik kavramıyla yerine getirilmektedir. Dönemsellik kavramının bazı işletmeler tarafından bazı durumlarda kullanılmaması olayında ise bu durumu açıkladıkları mali tabloların dipnotlarında

belirtmeleri gerekmektedir. Bu kavram özelliklerine göre dönemsellik ilkesini kullanan işletmelerin en fazla birer yıllık mali tablolar düzenlemesi gerekmektedir. Farklı durumlarda ise işletmeler 1 yıl yerine söz konusu döneme ait yılı birkaç eşit dönemlere ayırıp mali tablolarını düzenlerler tabii ki bunun için gerekli mercilerden izin alınması gerekmektedir. Ayrıca bir yıldan daha kısa dönemlere de hesap planlarını yayabilirler (Özer, 1998, s.9-37).

1.4.4. Parayla Ölçülme Kavramı

İşletmedeki faaliyetlerin kayıt altına alınması ve izlenebilmesi için farklı ölçümler ile hesaplanarak sayısal değerler olarak ölçülmesi gerekmektedir. Parayla ölçülebilme kavramı işletme olaylarının ölçülmesi ve bu ortak ölçümün para olmasını ifade eder. Bu durumla da muhasebe kayıtları objektif belgelerle kanıtlanması da sağlanmış olur (Sevilengül, 2016, s.5-32).

Daha öncede bahsettiğimiz gibi bir olayın muhasebeye konu olabilmesi için parasal anlamda gerçekleşen olayların kayıt edilmesi, raporlanıp analiz edilmesi muhasebenin gereklerindedir. Buda parayla ölçülme kavramının önemini ve muhasebedeki yerini ortaya koymaktadır.

1.4.5. İşletmenin Sürekliliği Kavramı

Süreklilik kavramı, işletmenin faaliyetlerinin belirlenmiş olan bir süreye bağlı olmadan işletmenin faaliyetlerini sonsuza kadar sürdüreceği şeklinde varsayılmaktadır. Bu sebepten dolayı işletmeye sahip olan veya kişi veya kişilerin yaşam sürelerinin işletmenin yaşam süresiyle herhangi bir bağlantısı olmamaktadır. İşletmenin süreklilik kavramı işletmelerin maliyet kavramının temelini oluşturuyor diyebilmekteyiz (Akdoğan ve Sevilengül, 1994, s.5-41). Bir işletme sürekliliğinin, sıra dışı bir olay olmadığı sürece sonsuz kadar devam edeceği, sonsuz sonsuza kadar olmasa bile mevcut planlamalarını, taahhütlerini ve kontratlarını yerine getirmeye yetecek kadar bir süre varlığının devam ettirebileceğini öngörür. Bu öngörü altında işletmenin iktisadi hayatını sürdürebilmesi işletmenin uzun vadeli varlıkları edinmesini, uzun süreli kaynak (finansal açıdan) planları yapabilmesini, uzun süreli yatırım yapabilmesini, ileriye dönük araştırma geliştirme çalışmalarında bulunmasını sağlamaktadır (Cemalcılar ve Erdoğan, 2000, s.5-36).

İşletmenin sürekliliği kavramı, işletmenin en önemli kavramıdır diyebiliriz. Bunun nedeni ise bir işletmenin faaliyetlerini uzun yıllar boyunca devam ettirebilmesi, değişen ekonomik koşullara ve teknolojik gelişmelere ayak uydurmakla sağlanmaktadır.

Örnek verecek olursak, eski zamanlarda bilgisayarlı muhasebe olanağı söz konusu değildi çünkü daha bilgisayar icat edilmemişti bilgisayar icat edildikten bir süre sonra gelişen teknoloji ile muhasebe sistemi de paralel bir şekilde gelişme göstermiştir. Günümüzde hiçbir işletme bilgisayarsız iş yapmamaktadır eğer yapmayan varsa da çağın gerisinde kalmış diğer işletmelerle rekabet etmesi zorlaşacak ve belki de bu rekabet şartlarına dayanamayıp sürekliliğine son verecektir.

1.4.6. Maliyet Esası Kavramı

Bu kavram; parasal mevcudunun, alacaklar ile maliyetin belirlenmesinde olanağı olan veya olmayan kalemlerden hariç, kuruluşun elde edindiği varlık ve hizmetlerin muhasebeleştirilmesinde, bunları elde edilme maliyetinin esas alınmasını ifade eder (Sevilengül, 2016, s.5-32). Para ve alacaklar dışındaki bütün aktifler ile gider hesabı kalemleri, elde edilme maliyetleri ile muhasebeleştirilir. İşletme içinde varlıkların şekil değiştirmesi ve giderlerin kullanılmasında da elde edilme maliyeti esas alınır (Yalkın, 2013, s.11-35).

Günümüzde işletmeler farklı maliyet sistemleri kullanmaktadırlar bunun nedeni ise işletmelerin farklı sektörlerde faaliyet göstermeleridir. Örnek olarak söyleyebiliriz üretim yapan bir işletme hem hammadde stok maliyetini hem de şekillendirme maliyeti sistemlerini kullanmaktadır. Öte yandan üretim yapmayan bir işletme düşünürsek şekillendirme söz konusu olmayacağı için bu maliyet sistemini kullanması gerekmemektedir.

İşletmeler ürünün şekillendirilmesi sürecinde; bu ürünün hammadde olarak alınıp nihai ürün olana kadar ki süreçte elde edilen ürünün maliyeti söz konusu ürünün satış fiyatına direkt etki edeceği söz konusudur. Bu nedenle işletmeler edilme veya şekillendirme süreçlerinde gerçekleşen maliyetin kayıt altına alınması konusunda oldukça hassas davranmaları gerekmektedir.

1.4.7. Tutarlılık Kavramı

Tutarlılık kavramı; muhasebe uygulamaları için oluşturulan muhasebe politikaları, takip eden yıllarda da aynı şekilde bu politikalara bağlı kalınması durumunu söyleyen bir muhasebe kavramıdır. İşletmelerin mali durumlarının, faaliyet sonuçlarının ve bunlarla ilgili yorumların önceki yıllarla karşılaştırılabilir olması tutarlılık kavramının temel amacını oluşturmaktadır. Tutarlılık kavramı, aynı durum ve faaliyetlerde, kayıt düzenleriyle değerlendirme ölçülerinin hiçbir şekilde değişmezliğini ve mali tablolarında şekil ve içerik bakımından tek düzeni öngörmektedir. Bazı

durumlarda haklı sebeplerden dolayı kuruluşlar, uygulamaya aldıkları muhasebe politikalarını değiştirebilmektedirler. Ancak yaptıkları bu değişiklikleri yayınladıkları mali tabloların dipnotlarında açıklama yapmaları gerekmektedir (Özer, 1998, s.9-37). Muhasebe bilgilerinin birbirini takip eden dönemler arasında karşılaştırmayı doğrulamak için değişmezlik kavramı kabul edilmiştir. Buradaki amaç muhasebenin hedeflerine ulaşması için her dönem uyguladığı politikaların aynı olması ve bu şekilde tutarlılığının sağlanmasıdır (Cemalcılar ve Önce, 1999, s.10-32).

1.4.8. Tam Açıklama Kavramı

Tam açıklama kavramı, mali tablolarda işletmenin faaliyetlerine ilişkin bütün olayları doğrudan ve dolaylı olarak verilmesi ve söz konusu tablolardan yararlanacak olan kişiler ve kuruluşların doğru bir şekilde karar alabileceği biçimde açık, yeterli ve anlaşılır olmaları gerekmektedir. Açıklama gerektiren bilgilerin; işletmelerin var olan durumuna ilişkin bilgiler ve ileride olabileceği olasılık dâhilinde olan hadiselerle ilgili bilgiler olarak gruplandırılması ve söz konusu bilgilerdeki açıklanması gereken yerlerin tam ve eksiksiz şekilde açıklanması bu kavramın gereklerindedir (Akdoğan ve Sevilengül, 1994, s.5-41).

1.4.9. İhtiyatlılık Kavramı

İhtiyatlılık kavramı, muhasebe faaliyetlerinin devamı sırasında dikkatli davranılması, objektif kararlar ile kuruluşların gelecekte rastlayabileceği olağan risklerden ve belirsizliklerden göz ardı edilmemesi gerektiğini ifade etmektedir. İhtiyatlılık kavramında sonuç olarak kuruluşlar, ihtimali olan gider ve zararlar için karşılık ayırmaları bu kavramın gerekliliğidir, ihtimali olan gelir ve karlar için ise gerçekleşme dönemine kadar herhangi bir muhasebe işlemi yapmazlar. Ancak ihtiyatlılık kavramı saklı yedek veya gereğinden fazla karşılık ayrılmasına gerekçe olarak gösterilemez (Sevilengül, 2016, s.5-32).

1.4.10. Tarafsızlık Ve Belgelendirme Kavramı

Bu kavram, muhasebedeki kayıtların doğruluğunu yansıtan belgelerin, kurallara uygun bir şekilde düzenlenmesi, tarafsız belgelere dayandırılması ve muhasebe kayıtlarını temel alabilecek sistemin seçilmesinde tarafsız ve önyargılı olmayacak şekilde davranılması gerektiğini söylemektedir. Bir işletmenin dönen ve duran varlıklarının ile borç ve özkaynaklarının değişiklikleri ve bu değişikliklerin gelir, gider ve sermaye üzerindeki etkilerinin ölçülmesi objektif belgeler dayanak olarak alınmalıdır. Muhasebe

işlemlerinin dayanağını ödeme emirleri, fişler, makbuzlar ve faturalar gibi objektif belgelerden oluşmaktadır (Yalkın, 2013, s.11-35).

1.4.11. Önemlilik Kavramı

Önemlilik kavramı bir hesap kalemlerinden biri veya finansal olayların nispi ağırlıklarının veya değerlerinin finansal analizlerin veya alınabilecek kararların etkili olabilecek düzeyde olması halinde, söz konusu hesap kalemi veya finansal durumun finansal raporların içinde olması gerektiğini ifade etmektedir.

Diğer işletmelerin alacakları yatırım kararları ve diğer kararları için konuyla ilişkili olan finansal bilgiler bazen gereğinden fazla bir şekilde olabilmekte ve bu durum az bilginin yanıtlanabileceği gibi fazla bilginin de karar alan kişileri yanıtlanabileceği olağan olabilmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının finansal raporlamadaki sorumlulukları arasında bulunan bu bilgi karmaşasını kullanacak yatırımcılar için anlamlı duruma getirebilecek biçimde özetlemektir (Cemalcılar ve Erdoğan, 2000, s.5-36).

1.4.12. Özün Önceliği Kavramı

Bu kavram, işletmelerin gerçekleştirdiği faaliyetlerinin muhasebe sistemine yansıtılmasıyla ortaya çıkan işlemlerin biçimleri ve özleri arasında farklılıkların çıkması neticesinde ilk olarak biçimlerinin değil finansal özelliklerinin ve işletmeler için ifade ettikleri gerçekleri göz ardı etmemeyi ifade etmektedir (Marşap, 1996, s.1-50).

Çoğu zaman gerçekleşen işlemlerin biçim ve özleri paralellik göstermekte olup bazı durumlarda ise farklılık ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda, özün önceliği esas alınmaktadır (Özer, 1998, s.9-37).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT KAVRAMI

2.1. ÖRGÜT VE ÖRGÜT YAPISINI BELİRLEYEN UNSURLAR

Bu kavramı farklı şekillerde tanımlamak gerekmektedir. Örgüt kavramını tam açıklayabilmek için örgütlenme ve örgüt dizaynı kavramlarını açıklamak gerekmektedir.

Örgütlenme; bu yapıyı oluşturan faaliyetlerin süreçlerine verilen isimdir. Yönetim fonksiyonlarının da bilindiği gibi faaliyetlerini gruplandırmak, gruplandırılan faaliyetleri örgüt açısından kademe ve mevki yapısına getirmek ve bu mevkilere uygun yöneticileri atamak ve bunlar gibi evrelerin belirlenmesini içermektedir (Sancaktar, 2008).

Örgüt Dizaynı; herhangi bir örgütün yapısını oluşturmakta olan başlıca ilişkilerin biçimi ve niteliklerini göstermektedir. Örgüt dizaynı oluşumu esnasında ele alınabilecek unsurlar şunlardır;

- Firmayı amaçlarına ulaştırabilecek işlerin belirlenmesi
- İşletmedeki temel iş bölümünün kararlaştırılması
- İş bölümü içinde yer alacak organların belirlenmesi
- Organlar arası yetki ve ilişkilerin belirlenmesi
- Temel koordinasyon mekanizmasının belirlenmesi
- Örgüt şema ve kılavuzlarının hazırlanmasıdır.

Bütün bunların eksiksiz yapılarak ortaya çıkarılan yapıya örgüt denilmektedir.

Başka bir ifade ile belirlenen amaç ya da hedeflere ulaşabilmek için bir topluluğunun gayretlerini düzenlemeye yarayan belirli süreç, kaide ve yapıların bütünüdür.

Farklı ve kısa olarak özetleyecek olursak eğer örgüt; insan, iş, teknoloji faktörleri birleştiren bir sistemdir (Sancaktar, 2008).

Bir kuruluşun faaliyetleri, makamları, iş görenleri ve birbirleriyle olan haberleşme ve otorite ilişkilerini gösteren bir yapıdır.

Örgüt teknik ve sosyal faktörlerle ilgili bir düzenlemedir.

Bu tanımlardan sonra örgüt yapısını belirleyen unsurları maddeler halinde yazabiliriz.

- Amaç
- İş bölümü ve uzmanlık derecesi

- Formalleşme derecesi
- Denetim alanı
- Örgütteki kademe sayısı
- Merkezileşme derecesi
- Departmanlaşma
- Emir-komuta ve kurmay organlarının oluşturulması
- Haberleşme kanalı ve şekli

Bu bahsettiğimiz unsurlar yöneticiler tarafından içinde buldukları ortamın kriterlerine göre değerlendirilir ve bu unsurlara göre organizasyon yapısı ortaya çıkmaktadır.

2.2. BİREY-ÖRGÜT UYUMU

İnsan davranışlarının ana sebebini ortaya çıkarmaya çalışan yaklaşımlar özellikle davranışlar üzerinde etkili olan iki faktör üzerinde durmuşlardır. Bu faktörler kişisel özellikler ve çevresel özelliklerdir (Aygündüz, 2003, s. 5).

Geniş anlamı ile birey ile çalıştığı örgüt arasında mevcut olan uyum (Kristof, 1996, s.1-49) veya örgütün değer ve normları ile bireyin değerleri arasındaki ahenk (Chatman, 1989, ss.333-349), başka bir ifadeyle birey-örgüt uyumu; örgütün bireyin ihtiyaç ve isteklerini tatmin ettiğinde gerçekleşirken, başka bir bakış açısına göre ise, bu uyum, ancak bireyin örgütün isteklerini yerine getirecek kabiliyetlere sahip olduğunda gerçekleşmektedir (Kristof, 1996, s.1-49).

Kişi ya da kişi gruplarından oluşan, bunların aralarındaki ilişkiyle olgunlaşan, kendilerine özgü gayelerini gerçekleştirebilmek ya da gerçekleştirebilmek üzere farklı girişimlerde bulunan sosyal organizmalar olarak adlandırılabilir (Efil, 2013, s.25-62). Örgüt, bir düzeni ve düzenlemeyi göstermektedir. Örgütü, iş-iş, iş-insan, insan-insan aralarındaki ilişkilerin düzen ve düzenlemeler olarak görmek mümkündür (Koçel, 2015, s.600-613).

Bir grubun en önemli unsuru, içinde bulunduğu politika ve prosedürler değildir, insanların ve bu insanların diğer başka kişiler ile olan etkileşimlerinden oluşması diyebiliriz. Belirlenen amaçlara ulaşabilmek için yardımcı olabilecek önemliliği olan fonksiyonları gerçekleştirmek üzere, grup içindeki kişilerin birbirleri ile etkileşim içinde olurlarsa örgüt biçiminde varlıklarını sürdürebilirler (Daft, 2001, s.12).

Birey ve örgüt uyumu, başka bir ifade ile bireyin yalnız başına gerçekleştiremeyeceği gayelerini, diğer bireyler ile bütünleşerek, örgüt halinde çaba sarf

etme, bilgilerini ve becerilerini birleştirmeleri yoluyla var olan amaçlarını gerçekleştirme hususunda iş bölümü ve koordinasyon sistemi söz konusu olan bir grupta mümkün hale gelmektedir. Bireylerin yalnız başlarına yapamayabilecekleri durumları örgüt halinde yapabilmeleri konusunda Bernard, kişinin kendinden çok irice bir kayayı yerinden oynatabileceği isteği ile bu duruma misal göstermektedir. Bu konuda, kişi yeteneksizliğinin iki durumdan oluştuğunun farkına varmaktadır. Bunlardan birincisi ya taş adama göre oldukça ağır ve büyüktür, ikincisi ise adam taşına göre oldukça küçüktür. Bu konuda daha farklı örnekler verecek olursak atasözlerimiz de bu konunun önemine epeyce değinmişlerdir.

Follet ve Bernard, birey ve örgütü daha iyi bir bütün olabilmelerinin yollarını araştırmışlardır. Follet, daha çok kişilere yoğunlaşmış, kişilerin amaçlarına ne şekilde yönlendirmeleri konusu üstünde durmuştur, Bernard ise hem biçimli hem de biçimli olmayan örgütsel yapının üstünde odaklanmıştır. Follet bireyin ve örgütün aralarındaki çıkar çatışmalarının 4 konu üzerinde durularak çözüleceği kanısına varmıştır;

- Bir tarafın diğer tarafa uyması
- Bir tarafın diğer taraf üzerinde zorlayıcı bir şekilde üstünlük kurması
- Her iki tarafın da uzlaşmayı seçmesi
- Ve her iki tarafında ortadan kalkarak bir olup bütünleşmesi

Yukarıda saydığımız baştaki iki yöntem güç ya da zorlama söz konusu olduğu için kabul görmemektedir. Uzlaşmada aynı şekilde boşuna vakit harcaması gerektiren bir yöntemdir. Bütünleşmede ise, uzlaşılması veya güç kullanımı olmaması her iki tarafı da memnun edecek ve iş tatminini yükseltecek bir çözüm içermektedir. Diğer taraftan Bernard ise üç tane faktör üzerinde durmuştur (Wren ve Voich, 1984, s.42-43).

- İşbirliğine isteklilik
- Ortak amaç
- İletişim

Konuları üzerinde durmuştur

2.2.1. Değerler Ve İhtiyaçlar

Bu bölümde değerler ve ihtiyaçlardan bahsedilmiştir.

2.2.1.1. Değerler

Toplumsal açıdan değer, bir sosyal grubun veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için bireylerinin çoğunluğu tarafından

doğru ve gerekli olarak kabul edilen; onların ortak duygu, düşünce, amaç ve menfaatini yansıtan genelleştirilmiş temel ahlaki ilke ve inançlardır (Şimşek vd., 2008, s.50).

Çalışanların, davranışsal olarak hangi davranışlarının iyi hangi davranışlarının kötü karşılanacağı konusunda bulunduğu örgütün değerleri çerçevesinde dikkat edilmesi gereken hususlardandır. Örnek verecek olursak bazı firmalar için müşteri memnuniyeti ve müşterinin haklılığı her zaman ön plandadır, bazı firmalar için ise çalışanlarına müşterilerden daha çok önem verilmektedir. Her iki örneğe baktığımızda, değerler, bireylerin örgütlerde nasıl davranmaları gerektiğini beyan etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001, s.178).

Her kültür, öz değerlerine ve toplumsal algılama şekillerine sahiptir (Ciulla, 2000, s.27). Bireyde oluşan değerler, o bireyin kendisinin de içinde yaşadığı çevrede şekil almasını ve kendi kişiliğine yansıtmaktadır. Değerler, bireyin dahil olduğu ve yaşamını sürdürdüğü çevrede yoğrulmakta ve biçim kazanmakta buradan yola çıkarak çevreden çevreye, kültürden kültüre farklılıklar olması normal bir durumdur. Bu kültürel farklılığın, kişilerin toplumsal tutumları ve değerleri üzerinde belirleyici olabilmekte; içinde bulunduğu çevreye bazı katkılarda bulunup bu kendine özgü farklılıklarda milletlerin karakteristik özelliklerini yansıtır. Örnek verecek olursak Türkiye’ de aile yapısı önemli ve hassasiyetle davranılması gereken konulardan birisiyken batılı ve diğer toplumlarda bu aile yapısı ve hassasiyetleri pekte önemli olmadığı gözlemlenmiştir (Altınköprü, 2003, s.25).

Kurallar ve değerler, toplumsal ilkeleri, amaçları ve belirli ölçüleri içermektedir. Sağlık, servet, özgürlük, gelenek, demokrasi gibi grubun üyelerinin önemseydiği ve özenlilik gösterdiği hususlardan diğerleridir. Değerler, doğru-yanlış, iyi-kötü gibi yargılama konularını kapsamakta, maneviyat veya ahlak kurallarına sahip olmaktadır. Norm ise, değer’e yakın yine toplum tarafından genel kabul görmüş özelliklere sahip ve yazılı olmayan kurallardan oluşmaktadır. Örnek verecek olursak çalışanın işe gelmesi-gitmesi, oturmasını-kalkmasını bilmesi, giyiniş tarzı, üstleriyle konuşma biçimi, üyenin diğer üyelerden gelen görevleri beklemekten sergilemiş olduğu davranış ve tutumlar hakkındaki adetler birer norm oluşturmaktadır. İşletme faaliyetlerinin başarılı şekilde uygulanması için, işletme içinde kültür uyumunun sağlanmış olması gerekmektedir. Kullanılmakta olan kavram ve lisan, grup normları ve sınırları, güç ve otorite dağıtım kriterleri, çalışma ve aile etrafındaki dostluklar ve sevgilerin göstergeleri, cezalandırma

ve ödüllendirme sistemi, dini ve ideolojik davranışlar, ortak semboller vb. temel içsel kültür uyum öğeleri olarak gösterilebilir (Dinçer, 2013, s.335-337).

Birey- örgüt uyumu literatürde işin değerleri ile ilgili olarak, içsel değerler ve dışsal değerler şeklinde farklılık söz konusudur. İçsel değerler; iş türünü, otonomiye, kendini ifade edebilmek gibi maddi olmayan konuları kapsar. Dışsal değerler ise; ücreti ve yükselme olanakları gibi maddi konuları içermektedir (Hegney vd., 2006, s.272).

2.2.1.1.1. Bireysel Değerler

Birey değerleri, kişiyi mutluluğa ve refaha götürmesi için bireyin isteği ya da elde edebilmek için sarf ettiği çaba olarak söylenebilir (James vd., 1990, s.51).

Birey değerleri, bireyin kendisine göre seçtiği değer verdiği ve önemsendiği şeylerdir. Değer sistemine baktığımızda ise, kişinin yaşam kuralları düzenini oluşturmaktadır. Değerler, olmaları gereken ile ilgilenmektedir, alternatif davranış biçimleri içinden karar vermemizi etkilemektedir. Değerler, tutumları şekillendirir. Değerler tutumlara benzemektedirler fakat tutumlardan daha istikrarlıdır (Lussier, 2002, s.93-95). Değerler, bireyin düşüncelerine ve faaliyetlerine yol gösterip, diğerlerinin düşünce ve davranış biçimlerini etkilemektedir, kendini ve diğerlerini değerlendirebilen kurallar şeklini almaktadır (Leithwood vd., 1999, s.105).

Rokeach, değerleri, amaç değerler ve araç değerler gibi iki farklı grupta ele almıştır. İstenilen davranışların biçimiyle ilgili inanışlar araç değerleri oluşturmaktayken, istenilen yaşam şekilleri ile ilgili inanışlar amaç değerleri oluşturmaktadır. Rokeach, Amerikalı kadın ve erkeklerin amaç ve araç değerleriyle yapmış olduğu çalışma aşağıdadır.

Tablo 2.1. Rokeach'ın Amaç ve Araç Değerler Tablosu

Amaç Değerler	Araç Değerler
Konforlu yaşama	Hırslı olma
Heyecan verici yaşama	Hoşgörülü olma
Başarı duygusu	Yetenekli olma
Barış içinde bir dünya	Neşeli olma
Güzellik	Namuslu olma
Eşitlik	Cesur olma
Aile güvenliği	Bağışlayıcı olma
Özgürlük	Yardımsaver olma
Mutluluk	Dürüst olma
İç uyum	Hayal gücüne sahip olma
Sevgi	Bağımsız olma
Ulusal güvenlik	Entelektüel-aydın olma
Haz	Mantıklı olma
Selamette olma	Sevecen olma
Özsaygı	İtaatkar olma
Sosyal tanınma	Kibar olma
Doğru arkadaşlık	Sorumlu olma
Bilgelik	Kendini kontrol edebilme

Kaynak: Bilgin, 1995

2.2.1.1.2. Örgütsel Değerler

Örgütsel değerler, grup kişilerinin durumları, eylemleri, nesnelere ve bireyleri iyi ya da kötü şekilde yargılama için kullandığı kıstaslar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel değerler, kültür faktörünün göz ile görülemeyen öznel ve içsel tarafını oluşturup, örgütsel problemlerin çözümlenmesinde uygunluğu kabul gören çözümlene şekli ifade etmektedir. Örgütsel değerler, bir grubun genel amaçlarını, hedeflerini ve kaidelerini yansıtmaktadır (Şişman, 2013, s.79).

Örgütte kültürün oluşumuna katkı yapan birkaç belirtici değer aşağıda sıralanmıştır (Öztürk, 2008, s. 322).

1. Teknik Değerler; fiziki olaylara, bilime ve mantığa dayalı değerlere dayanmaktadır.

2. Ekonomik Değerler; bir firmanın arz ve talep tarafından belirlenmiş pazar değerlerine dayanmaktadır.
3. Sosyal Değerler; grubun ve örgütün psikolojisine dayanmaktadır.
4. Psikolojik Değerler; grup içindeki bireylerin kişisel ihtiyaçlarına dayanmaktadır.
5. Politik Değerler; hükümetin idare biçimine, rejim ve devlet politikalarına dayanmaktadır.
6. Estetik Değerler; güzellikle ilgili algılamaya dayanmaktadır.
7. Ahlaki Değerler; içinde yaşanılan çevrenin genel ahlak, örf, adet ve gelenekler ile aile oryantasyonuna dayanır.
8. Dini Değerler; bireylerin bağlı oldukları din ve inançlarına dayanmaktadır.

Örgüt, çalışanların şahsi değerlerini grubun değerleri arasındaki uyumu sağlayarak kişileri gruplarıyla bütünleyici bir etki yaparak kişi davranışlarında değişim yaptırabilmekte. Örgütün kendisinin çıkarları doğrultusunda hizmet eden ve doğru davranışlar sergileyen grup üyelerini ödüllendirerek özendirir. Tam tersi bir durum söz konusu olduğunda ise cezalandırma yöntemi devreye girmektedir. Buradan yola çıkarak şunu söyleyebiliriz kişisel değerlerin gerçekleşmesi için örgütsel değerlerin benimsenmesi ve bu örgüt değerlerine uygun hareket edilmesi ile imkan bulmaktadır (Eren, 2012, s.220).

Örgütsel değerler, bütünleşme ve çeşitleme gibi iki farklı durumdan bahsedilebilir. Bütünleşme durumuna göre üstler, örgütsel değerlerin ve normların ortaya çıkarılması konusunda önyak olmaları gerektiğini savunup, bu örgütsel değerlerin ve normların bireyler tarafından özümsemesini sağlamalıdır. Toplumsal baskıların sonuçlarından biri olan grupta yer alan bireylerin aynı değerlere ve inanış tarzlarını ellerinde bulundurmakta ve her grupta ayrı özelliklere sahip, üstünde anlaşılmış ve genellikle tutarlı bir durum sergileyen değerler modelini oluşturmaktadırlar. Çeşitleme yaklaşımında ise, içinde yaşanılan ve iş görülen örgütün alt kültürlerinin olduğuna vurgu yapmaktadır. Yani örgüt içinde farklı inanışlara ve kültüre sahip bireylerin olabileceğini savunmaktadır. Bu yaklaşımın, grupta yer alan herkes tarafından kabul gören değerleri ve genel anlayışları, kişilerin mesleki, fonksiyonel ya da demografik özellikleri ile doğan çeşitli gruplar ile biçimlenmektedir. Bunların ışığında örgüt değerlerinin ve normlarının, alt gruplarının örgütle olan alakasının kapsamında ayrı ayrı ortaya çıkması muhtemeldir. Sonuç olarak, her bireyin

örgütü aynı miktarda etkilemesi durumu söz konusu olamayacaktır (Danışman, 2006, s.303).

2.2.1.2. İhtiyaçlar

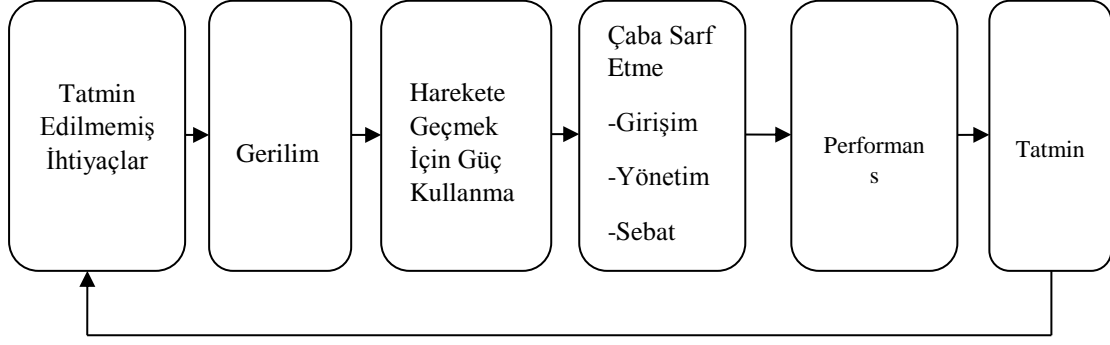
İnsanların ve toplumların sistemi olan örgütlerin, devamlılıklarını sürdürebilmeleri için değişik ve herhangi bir sınırı olmayan ihtiyaçların karşılanması gayesidir diyebiliriz. İhtiyacın tatmin edilmesi için yapılan çalışmalar, yönetim bilim açısından iş ve çalışma diye adlandırılmaktadır. Bireylerin, çalışma veya işle doğan amaçların tatminini gidermeyi hedeflemektedir (Arıcioğlu, 2000, s.91).

İhtiyaçlar, tatmini yapıldığında insana mutluluk ve haz veren, tatmini yapılamadığı zamanlarda ise ıstırap veren duygulardır diyebiliriz. İhtiyaçlar, arzulandığı miktarda karşılayamayan kişiler mutsuzluklarını giderememektedirler. Buna bağlı olarak değişik tepkilerde bulunabilmektedirler. Örnek olarak fiziki çekilme, içinde yaşadığı topluma yabancılaşma çekme, sergilediği saldırganlık içeren davranışlarda ve içine kapanma gibi tepkileri gösterilebilir (Örücü, 2009, s.90).

2.2.1.2.1. Bireyin İhtiyaçları

İnsanlar, ne için çalışır sorusuna verilen en güzel yanıt, yaşamın gereklerinden biri olan ihtiyaçların karşılanması için çalışırlar cevabı olmaktadır. İhtiyaçlar, hayatını devam ettirebilme, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kişisel bütünlük gibi 5 aşamalı bir süreç olarak değerlendirilebilir. Bu beş aşamalı yapıyı ortaya atan araştırmacı Maslow'dur. Maslow' a göre birey birer istekleri olan varlıklardır bu ihtiyaçların tatmin edilmesi gerekmektedir. Doyuma ulaştırılan herhangi bir ihtiyaç artık kişiyi motive etmez, başka ihtiyaçları doğurur ve doyuma ulaştırılması için tekrardan çaba içerisine girmektedir. Maslow ihtiyaçları, fizyolojik, güvenlik, sosyal, benlik ve kendini gerçekleştirme olarak hiyerarşik bir sistemde göstermektedir (Hodgetts, 1999, s.496).

İhtiyaçlar, hayatını devam ettirebilmeyi ve refah düzeyini garantilemek için her zaman karşılanması gereken fiziksel ya da psikolojik gereksinimlerdir. Aşağıda verilecek tabloda da görülecektir ki bireyin karşılanmayan ihtiyacı bir rahatsızlığı beraberinde getireceğini göreceğiz. İhtiyaçlar teorisine baktığımızda insanlar karşılanan ihtiyaçları kadar karşılanmayan ihtiyaçları tarafından da motive edilirler. Söz konusu ihtiyaç bir kez karşılandı mı, güdülenme de sona erecektir. İhtiyaçlar karşılandığı zaman doyuma ulaşılmış olur ve refah düzeyi oldukça üst seviyelerde olacaktır.



Kaynak:(Williams, 2000, s.652)

Şekil 2.1. İhtiyaçlar Ve Tatmin

2.2.1.2.2. Örgütün İhtiyaçları

Tüm iş örgütleri bireyler arasında iki ayrı ilişki şekline ihtiyaç duyar, birincisi, koordinasyon, ikincisi ise, işbirliğidir (Hampton vd., 1987, s.808).

Silverthorne, birey ve örgüt ihtiyaçlarını karşılaştırmalı olarak tablo biçiminde vermiştir.

Tablo 2.2. Örgütsel ve Bireysel İhtiyaçlar Listesi

Örgütsel İhtiyaçlar	Bireysel İhtiyaçlar
Örgüte bağlılık	İyi ücret
Çok çalışma	İş güvenliği
Çalışanların işbirliği	Diğer insanlarla birlikte olma
Yaratıcılık	İyi yönetim
Direktiflere uyma	Terfi fırsatı
Kaliteli iş	Becerilerini gösterebilme
Örgütün amaçlarına bağlılık	Başarı hissi
İş arkadaşları ile dostluk	İyi çalışma koşulları
Otoriteye saygı	Örgütsel iklime dahil olma
İşgören doyumu	Sorumluluk alabilme

Kaynak: (Silverthorne, 2004, s.595)

2.2.2. Birey-Örgüt Uyumu İle İlişkili Kavramlar

Koordinasyon; yapılan çalışmaların kolaylaştırılması ve başarının sağlanabilmesi için yapılan tüm eylemler ve bölümler arası uyumun sağlanabilmesi prosesine denilmektedir (Bright, 2007, ss.364-365).

İşbirliği; herhangi bir amacını gerçekleştirebilmek, belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için, birden fazla üyenin, kuruluşun ya da kurumun güç birliği yapmalarına denilmektedir (Örücü, 2009, s.90). Yönetim, örgütü kapsayan herkesin işbirliği etmesiyle oluşmaktadır. Yönetici ise, örgüt içinde yer alan çalışanların aralarındaki işbirliğinin teminini sağlamakla yükümlü kişidir (Bozkurt, 1997, s.85). Koordinasyon ile işbirliği kavramları birbirleri ile karıştırılmamalıdır. Koordinasyon, bir eylemi yapmak için katılan kişiler aralarındaki durumlarından haberdar olmaları gerekmektedir. İşbirliği ise, aynı amaç doğrultusunda çalışanların paylaşımlarda bulunmaları durumudur (Peker ve Aytürk, 2000, s.122).

Mutabakat; işbirliğinde çıkarların çakışması noktasında mutabakat doğar. Bireyleri, ortaklaşa hareketlendirmeye iten ve aynı çıkarların korunması için mutabakat sağlanmalıdır. Amaçlarda mutabakat, bunlara ulaşma sürecinde kullanılan araçlarda mutabakat, hem maddi hem de psiko-sosyal mutabakat, bireysel ya da örgütsel ile gidilecek yer arasında kalan mesafeyi azaltır, oluşabilecek engelleri ortadan kaldırmayı sağlar (Hesapçıoğlu, 1994, s.274).

Sosyalizasyon; örgütsel sosyalizasyon, kişilerin örgütteki görevlerini yapmalarını sağlaması için gerekli olan kültürel bakış açılarını (tavırlar, normlar değerler, inanışlar) öğrendikleri prodestir (Verbos vd., 2007, s.24).

Denge; modern yönetimlerde yöneticilerin en önemli özelliklerinden birisi, yönetimlerde etkin bir unsurun olabilmesidir. Yöneticilerin, yönetimine eden içsel ve dışsal baskının unsurlarını, çıkar gruplarını, çevresel koşullarını, diğer öğeler ve etki karşısında her zaman dengeyi korumak zorundadır. Modern yöneticiler, hükmeden ve emreden kişi olmasından çok, dengeyi sağlayan, sorunları çözebilen, yol göstermeyi bilen, koordinasyonu sağlayan bir temsilci olmalıdır. Ayrıca, modern yönetimlerde yönetici yalnız değildir; yönetimde çarkın olmazsa olmaz bir parçasıdır. Bundan dolayı modern yönetici içsel ve dışsal çevre ile (diğer kişiler ve kuruluşlar) uzlaşa sağlamayı, uyumlu olmak ve dengeyi sağlayıcı olmak zorundadır (Aytürk, 2014, s.226).

Uyma-İtaat; kişilerin, tutum ve davranışlarını, içinde yer aldığı grubun tutumlarına ve davranışlarına uyum oluşturmalarına denmektedir. Kişilerin, hukuki bir

otoriteden aldığı emirlere uyarak zorunlu bir şekilde bu emirleri yerine getirmesi olayına ise itaat denilmektedir. Örnek verecek olursak bir insanın trafik polisinden ceza almaması için arabasının hızını düşürmesi gibi (Silah, 2005, s.184-189).

2.2.3. Birey- Örgüt Türleri

Bireyin- örgütün uyumuna dair literatürde birçok tür vardır. Buna bağlı olarak yapılmış tanımların sayısı oldukça çok ve bu tanımlar Kristof'un yapmış olduğu tanımın temeline dayanmaktadır diyebiliriz. Kristof bireyin- örgütün uyumunu, birey ve örgüt aralarında 3 durumun oluşmasıyla gerçekleşen uyum durumu olduğunu dile getirmiştir (Piasentin, 2007, ss.8-9).

- Taraflardan birinin diğer tarafın ihtiyaçlarına yanıt vermesi
- Aynı standartları paylaşırlar veya
- Saydığımız her iki durumunda birlikte olmasıdır.

Bireylerin ve örgütlerin uyumunun yer aldığı araştırmalarında, en çok üstünde çalışma yapılan bireysel değişken olan “bütünleştirici uyum” en önemli değerdir. Değer, kendilerine has davranışların şekline karşılık yapılan kalıcı inanış ya da karşısına göre tercihen seçilen düşüncelerin şeklinde tanımlanabilir. Değerlerin yardımıyla kişilerde kanaat, tutum ve davranışlara yön verilebilmektedir. Değer, örgütün önerdiklerini çalışanların benimsemesi şeklinde yorumlanabilir (Taris ve Jan, 2001, s.54).

Dünya’da araştırmacılar tarafından üzerinde çalışılmış ve geliştirilmiş bazı uyum türleri şunlardır.

- Tamamlayıcı Uyum
- İhtiyaçların-Karşılananların Uyumu
- Beklenti-Kabiliyetin Uyumu
- Kişi-Benlik Uyumu
- Birey-Çevre Uyumu
- Bireyin-İşin Uyumu
- Birey-Grup Uyumu
- Birey-Yönetici Uyumu
- Birey-Kültür Uyumu
- Etik İklim Uyumu
- Görev-Teknoloji Uyumu
- Departmanlar Arası Uyum

- Değişime Uyum
- Ev-İş Uyum

2.2.4. Birey-Örgüt Uyumunun Önemi

Örgütler, insanların kendi yetersizliklerini yenmeleri için ya da ortadan kaldırılması için bir araya gelerek oluşturulan toplumsal sistemlerdir. Bu sistemle insan, amaçlarının çoğuna ulaşmaya engel olan önemli faktörlerin başında gelen yetersizliklerinin ne kendi kişisel gücünden ne de kendi zekasının yetersizliğinden kaynaklanmayıp, başka kişiler veya gruplar ile bir arada çalışmama isteğinden kaynaklandığını anlamaktadır (Şimşek, 2010, s.271). Başka kişiler ile bir arada çalışmak ise uyumu gerektirmektedir. Uyumlu olmayan bir grup içerisinde huzursuzluk ve çatışma ortaya çıkmaktadır.

2.2.5. Birey-Örgüt Uyumunu Etkileyen Faktörler

Birey-örgüt uyumunu etkileyen birçok faktör sayabiliriz bunlardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır.

- Örgüt kültürü
- Örgütsel iklim
- Kişilik
- Takım içi dayanışma
- Sosyal algılama
- İletişim
- Çeşitlilik
- Bağımlılık-bağımsızlık-karşılıklı bağımlılık
- Esneklik
- Bireycilik-Kolektivizm
- Liderlik
- Uyuma razı eden demokratik güç
- Mekanik ve organik organizasyon yapısı
- Karşılansınmayan ihtiyaçlar ve motivasyon
- Olumlu düşünme
- Bireyin örgütteki pozisyonu

Gibi faktörler söz konusudur.

2.2.6. Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları

Bireyin-örgütün uyumunun sağlanması girişimine, çalışan üstünde sıkıca bir denetleme kurarak elde edilmektedir. Bu yöntem geleneksel örgüt yöntemidir. Bu yöntemde söz edilen sıkı denetim yoluyla çalışanın, örgüte uyumu sağlanmaya çalışılmaktadır. Fakat bu yöntem çalışanların daha çok uyumsuzluk yaşamalarına neden olmakta olup araştırmacılar tarafından da benimsenmektedir. Modern yönetim kuramları ise, çalışanın uyum sağlanması için farklı yollara başvurmasıdır. Bu yöntemde yöneticilerin sağlam bir koordinasyon ağının kurulması, birim ve çalışanın arasının takımca çalışmaya itecek bir ortam yaratmaları iş görenlerin uyumsuz durumları azaltmakta ve yönetime katılma düzeyleri arttığında çalışanların hem iş doyumları hem de uyum düzeyleri artabilmektedir (Aykut, 2007, s.16).

Birey-örgüt uyumunun gerçekleştirilmesi halinde, hem örgüt için hem de birey için olumlu sonuçlar meydana getirecektir. Bu sonuçlar aşağıdaki terimleri ortaya çıkaracaktır.

- Güven
- İş tatmini
- Bağlılık
- Verimlilik

Güven; kişilerin veya organizasyonun doğrulukları, dürüstlükleri ve güvenilirliklerine duyulmakta olan inanç olarak tanımlanmaktadır.

Bireyin ve örgütün aralarındaki ilişkinin güvenlilik kavramı üzerine inşa etmek hem örgüt içinde çalışan bireyin hem de içinde çalışılan örgütün daha iyi sonuçlar elde edeceği bir ortamın oluşturulması söz konusu olmaktadır. Güven faktörü, bireyin örgüte uyumunu sağlama, uyumu da takip eden ve örgüte iki yönden de katkıyı sağladığını söyleyebiliriz.

İş tatmini; bir işte hem bireyin hem de örgütün elde ettiği tatmin düzeyi oldukça önemli bir başka kavramdır.

İşlerden dolayı elde edilen maddiyat olan çıkarlar ve çalışanın, diğer bireylerle birlikte çalışmadan zevk aldığı çalışma arkadaşları ile bir sonuç elde etmelerinin sağladığı mutluluk hazzı biçiminde tanımlayabiliriz (Şimşek vd., 2008, s.50). Başka bir tanıma baktığımızda, iş görenlerin istekleri, yapılan işten karşılıp karşılanmadığını yine çalışanların tarafsız bir biçimde değerlemesi diye ifade edebiliriz (Gülner, 2012, s.163).

Bağlılık; örgütsel değerlere ve hedeflere güçlü bir şekilde kabul etme ve inanma, örgütte kalmak için belirtilen istek, organizasyon adına çaba sarf etmek olarak tanımlanmaktadır (Clercq, 2007, ss.248-269).

Bağlılık; bireylerin belirlenen bir hareket şekline ve etrafındaki insanlara bağlı olması ile yine belirlenen davranışların yapılmasına kişinin, kendi kendini garantiye alma hissinden kaynaklanan bir kişisel arzudur diyebiliriz.

Verimlilik; bireylerin, içinde bulunduğu firmanın örgüt yapısının uyumun verimliliğini iyi yönde etkilemektedir. Bunun nedeni ise, örgüt ile uyumlu halde olunca, amaçları ve örgütün işleyişini benimseyecektir. Bir çalışan firmanın amaçlarını hangi düzeyde benimsediğini ise söz konusu olan amaçların gerçekleşmesi için de o kadar katkıda bulunacaktır (Dinçer ve Fidan, 2011, s.53).

Genel kavram olarak değerlendirsek verimlilik, birey gereksinimlerini karşılayan kaynak etkinliklerinin ölçüsü, yani firmalarda üretimi yapılan mal ve hizmet miktarlarıyla bunların üretiminde girdi şeklinde kullanımı yapılan üretimin faktörleri arasındaki ilişki biçimi olarak söylenmektedir (Alpugan, 1998, s.24).

2.2.7. Birey-Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları

Bireylerin, örgüte uyumlarının sonuçları olduğu gibi uyumsuzluklarının da sonuçları söz konusudur. İşgörenin, uyumunun yeterliliği ve uyuma güdülenmesi yüksek ise bulunduğu örgütteki birçok uyumsuzluklarını ortadan kaldırır. Eğer bunlarla başa çıkamaz ise bu uyumsuzluklarla birlikte örgütteki hayatına devam eder ya da ilk fırsatta örgütü terk eder. Ayrılmadığı takdirde aşağıdaki tepkilerden biri veya birkaçını yapar (Başaran, 2004, s.358-359).

1. Uyumun mekanizmalarının birini ya da birden fazlasını geliştirebilir.
 - i) Uyumsuzluğa neden olan gerçeklikleri göz önünde bulundurarak uyumsuzluğunu bastırabilir.
 - ii) Gerçeklikleri farklılaştırarak kendisini aldatabilir.
 - iii) Gerçekliklerden el çekerek uyumsuzluğa teslimiyet gösterebilir.
 - iv) Gerçekliklere saldırgan bir tavır sergileyerek onlardan kaçabilir.
 - v) Gerçekliklerle uzlaşma yolunu tercih edebilir.
2. Uyumsuzluğu hırsla dönüştürebilir

Bu durumun çalışmada tam tersi bir etki yaratması beklenebilir. Daha çok savaşıma isteği, daha yüksek makamlara gelme, ödül kazanma gibi davranışlara itebilir.

3. Uyumunu başka örgütlerde arayabilir

Çalışan, farklı topluluklara girip uyumsuzluğunu bu topluluklarla kapatmayı tercih edebilir. Farklı topluluklardan kasıt, dernekler, sendikalar vb.

4. Umursamazlık söz konusu olabilir.

5. Örgüte yabancılaşma olabilir

Birey-örgüt uyumsuzluğunun sonuçları aşağıda açıklamalı olarak verilmektedir.

2.2.7.1. Stres

Birey-örgüt uyumunun bulunmadığı bir örgütte, çalışanların iş ortamlarında görecekları huzursuzluk ve gerginlik beraberlerinde stresi getirecektir.

Psikolojik stres; fiziki çevrenin insan huzur ortamını ne biçimde etkileyebileceğini anlayabilmek için yararlı bulunmaktadır. Psikolojik stres, çalışan canlıların uyumunun kapasitelerini zorlayabilen ve aşabilen çevrenin isteklerine karşılık olarak gösteren davranışsal ve psikolojik durumlarla ilgili oldu söylenebilir. Bu istekler stresi doğuranlar diye nitelendirilir (Evans, 2001, s.3019).

2.2.7.2. Çatışma

Uyumsuzlukla birlikte örgüt içinde çatışmalarda söz konusu olacaktır. Organizasyonda yer alan üyelerin açık ve net bir şekilde koordine halinde olmaları, beraber çalışmadan tatmin oldukları ve kendi kendileriyle iletişim halinde olmaları durumun uyumu, tam tersi olduğunda ise çatışmayı doğurmaktadır (Öğüt, 2012, s.241-242).

Çatışma, iki ya da daha çok insanın aralarındaki uyumsuzluğun sonucunda ortaya çıkan anlaşmazlıklara denilmektedir. Örgütlerde, bireyler ve gruplar uyum içerisinde çalışmalarına devam edebilirler fakat bazı durumlarda söz konusu olan uyum kaybedilebilir ve çatışma ortamının oluşması sağlanabilir (Özkalp ve Kırel, 2001, s.178).

2.2.7.3. İşgören Devri

Uyumun gerçekleştirilememesi sonuçlarından en önemlisi olan işgören devridir. İşgörenler, çalıştıkları örgütlerdeki uyum düzeylerini yakalayamamışlarsa stres ortaya çıkacak, bu stresle birlikte örgüt içinde çatışmalar söz konusu olacak ve bunların hiçbir şekilde atlatılamaması en sonunda işgören devrini gerçekleştirilmesine neden olacaktır. İşgören devri yapılmaz ise, örgüt, işgören için yaşanılmaz bir ortam halini alacak buda beraberinde oldukça büyük huzursuzluklar getirecektir.

İşgören devri, ayrılan bireyin yerine getirilecek olan personelin maliyeti oldukça yüksek olduğundan önemli bir unsur olarak dikkate alınması gerekmektedir. Örgütten ayrılan personelin kilit personel olması daha da büyük bir sıkıntıyı beraberinde getirecektir (Borman, 2001, s.11238).

2.2.8. Birey-İş Uyumu

Bireylerin sahip oldukları meslek, hayatlarının tüm evrelerini etkileyen en önemli unsurlardan birisidir. Birey ile işin uyumlu olması, bireyin yaşam kalitesini ve çalışma yaşamındaki başarılarını olumlu yönde etkileyecektir. Holland araştırmasında mesleki tercih modeli kuramına değinmektedir. Holland'a göre, girişimci tip, gerçekçi tip, araştırmacı tip, geleneksel tip, sosyal tip ve artistik tip olarak farklı özelliklere ait tipleri bir sınıflandırmaya tabi tutmuştur. Bu tiplerin belirlenmesinde ise anket soruları ile yapılan araştırmalar sonucu ortaya konulmuştur. Birey ve iş arasında yüksek düzeyde bir uyum söz konusu ise tatmin olma seviyesi yüksek ve iş bırakımı eğilimindeki seviyesi ise düşük olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2011, s.50-55).

Bireylerin icra ettikleri işin kişilikleri ile uyumlu olmaması halinde çeşitli zorluklar çekmesine, mutsuz olmasına ve bu mutsuzluğunu çevresine olumsuz bir şekilde yansıtmasına neden olmaktadır. Holland'ın çalışmasına göz atacak olursak, modele göre her bir kişiliğin kendi içinde barındırdığı ve yapmış olduğu meslekle uyumluluğu, bu yeteneklerin daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmasına neden olmakta olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.3. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli Tipleri

Kişilik Tipi	Özellikler	Meslekler
Geleneksel Tip	Bireysel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için emirlerin ve rutin bir çalışma sisteminin gerekliliğine inanırlar. Belirsiz ve planlanmamış eylemlerden kaçınırlar, maddi ya da finansal başarılarla değer verirler. Bu başarıyı ise, uyumlu ve düzenli olmaya dayandırır	Bankacı, Muhasebeci
Artistik Tip	Sanat, Edebiyat ve Müzikle ilgili aktiviteleri tercih ederler, kuralları olan işlerden hoşlanmazlar, duygusal, yaratıcı ve hassas bireylerdir, büro işlerinde yeterince iyi değildir.	Müzisyen, Ressam
Araştırmacı Tip	Araştırma, anlayış ve tahmin içeren aktiviteleri tercih ederler, ikna etme ve satış yapma eylemlerden kaçınırlar, zeki, şüpheli ve eleştiricidirler ancak sosyallikleri pek iyi değildir.	Fizikçi, Kimyacı
Girişimci Tip	Bireysel ve örgütsel hedeflerine ulaşmak için başkalarını ikna etme ve yönlendirme konusunda beceriklidirler, bilimsel ve entelektüel konulardan kaçınırlar, kendine güvenen, sosyal ve lider kişilik özellikleri gösterirler, politik ve ekonomik değerlere önem verirler.	Pazarlamacı, Politikacı
Sosyal Tip	Başkaları ile ilişki içerisinde olmaktan hoşlanırlar, eğitim ve yardım vermekten hoşlanırlar, teknik beceri isteyen işlerden kaçınırlar, empatik, yardımsever ve anlayışlı bireylerdir.	Öğretmen, Psikolog
Gerçekçi Tip	Makine ve aletlerle çalışmayı tercih ederler, eğitim ve sosyal aktivitelerden hoşlanmazlar, işlerinde pratik ve inatçıdır	Mühendis, Teknisyen

Kaynak: Pike, 2006, s.802-803

2.2.8.1. Birey-İş Uyumunun Önemi

Araştırmacılar, birey ve işin uyumunu çalışmalarda, 2 yöntem arasından birisini kullanmaktadırlar. Birincisi kişisel özellik ve mesleki davranışlarının etkileşimini araştırmaya yöneliktir. İkincisi, bir örgütün standart özellikleriyle örgüt içindeki bireylerin özelliklerinin aralarındaki uyumu araştırmaya yöneliktir. 2. yöntem bireylerin, kabiliyetleri ile işin gerekliliğinin karşılaştırılması çalışmalarından, örgütün iklimiyle kişilerin karakter özellikleri arasındaki ilişkinin çalışmalarına kadar dayanmaktadır. Bir araştırma sonucu bireylerin kişilikleri ile mesleğinin gereklilikleri arasında artı yönde bir ilişki olduğunu ve çalıştıkları işlerde kalma durumlarında oldukça yüksek bir olasılığa sahip oldukları söylenmektedir (O'Reilly vd., 1991, s.488).

Örgütlerde genellikle iki ayrı strateji benimsenmektedir. Bunlardan birincisi, seçme stratejisi, geleneksel bir yaklaşımdır. Birçok endüstriyel psikolog tarafından uygulanan bu yaklaşım, belli bir iş için alternatif adaylardan en uygun olanının seçilmesi yöntemidir. Diğer yaklaşımın ise, sosyal psikologlar tarafından geliştirilen, işin düzenlenmesi yöntemidir. Bu yöntemde işe uygun adayların seçilmesi değil de, işin çalışana uygun hale getirilmesidir. Seçme yaklaşımı bireyin bilgi ve yeteneklerini göz önünde bulundururken, ikinci yöntemde, çalışanların gereksinimlerini göz önünde tutmaktadır. Her iki yaklaşımın da birbirlerini tamamlayıcı unsurlar olduğunu söyleyebiliriz. Bireyin örgüte getirdiği bilgi ve yeteneklerinin başvurduğu işin gerekliliği olan bilgi ve yeteneklerle ahenkli olması seçme yönteminde dikkate alınmaktadır. Birey işe kabul edildikten sonra verilen oryantasyon ile bilgi ve yeteneklerini geliştirilmesine ve yeni bilgi ve yeteneklerin kazandırılması sağlanmaktadır. Bundan yola çıkarak bireyin işe uyumu, daha sonrasında ise işin bireye uyumu sağlanmaya çalışılır (Argon ve Eren, 2014, s.244-245).

2.3. TÜKENMİŞLİK

Günümüzde kişiler, çalışma hayatlarında çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu zorluklar kişilerde strese yol açıp kişi dengesini bozarak çaresizliğe ve savunmasızlığa itmektedir. Bunların sonucunda kişilerin kendilerini güçsüz hissetmelerine neden olmaktadır. Bu sorunlarla başa çıkamadıkları takdirde tükenmişlik hissine kapılmaktadırlar.

Tükenmişlik kavramı literatüre ilk defa 1974 yılında Freudenberger' in yazmış olduğu bir makaleyle girmiştir. Bu makalede tükenmişlik "başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanmayan istekler sonucu bireyin

iç kaynaklarında tükenme durumu olarak tanımlanmıştır. Daha sonralarında 1976 yılında Maslach tarafından konuya ilişkin çalışmalar yapılmış ve tükenmişliğe ilişkin ölçek hazırlanmıştır (Freuderberger, 1974, ss.159-165). Maslach'a göre tükenmişlik, çalışma ortamında strese neden olan durumlara karşı ortaya çıkan uzun süreli psikolojik bir sendromdur ve özellikle iş ve işgören arasındaki uyumsuzlıktan kaynaklanan kronik bir gerginliktir (Maslach C. , 2003, ss.189-192).

İnsanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çalışmaları gerekmektedir. Kişinin çalıştığı ortamın rahat olması durumunda çalıştığı işte daha iyi bir verimlilik sağlayabileceği bilinmektedir. Tam tersi durumda ise kişi hem kendi yaptığı işte verimlilik sağlayamaz hem de çalıştığı örgütte diğer insanlarla olan kötü ilişkilerinden dolayı onları da olumsuz yönde etkilemekte ve örgütte huzursuz bir ortamın çıkmasına neden olabilmektedir. Kişilerin çalışma hayatlarını olumsuz yönde etkileyen bir unsurda tükenmişlik sendromudur. Tükenmişlik sendromu her meslek grubunda çalışan kişilerde görülebilmektedir. Daha çok insanlarla yüz yüze iletişim halinde olan meslek çalışanlarında görülmektedir.

Muhasebe mesleği de, insanlarla yüz yüze etkileşim düzeyi fazla olan bir meslek olduğu için daha çok stres ve tükenmişlik muhasebe meslek mensuplarında görülmektedir.

2.3.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları

Muhasebe terim anlamıyla; İşletmenin faaliyetlerinin kontrolünü devamlı olabilmelerini sağlamak, ileriye dönük işletme faaliyetlerinin planını yapmak, işletmenin içindekilere ve dışındakilere işletmeyle alakalı etkili kararların alınabilmesi için işletmede gerçekleşen finansal olaylarla alakalı verilerin toparlanması ve ilgili mercilere aktarılmasıdır (Ataman, 2009, s.41). Bu işlemleri yerine getiren kişiye de muhasebeci denilmektedir. Diğer mesleklerde olduğu gibi muhasebe mesleğinde çalışanların da bir takım çözülmeyi bekleyen sorunları bulunmaktadır (Türker, 1995, ss.16-22). Bu sorunlar;

- Bağımsızlıklarıyla alakalı problemler
- Meslek disiplini ve mesleki uygulamalarla alakalı problemler
- Mesleki ünvanların aralarındaki çatışmayla alakalı problemler
- Meslek ile özdeşleşmeyen işlerin tanımlanmasıyla alakalı problemler
- Mesleki ahlakın uygulanması hususundaki karşılaşılan problemler

- Ön denetimin yapılması, denetimin ve tasdikleme tekniklerinin ilkeleri ve standartları geliştirmesi çalışmalarıyla alakalı problemleri
- Haksız rekabetle alakalı problemler
- Tahsilatla alakalı problemler
- Muhasebedeki programın kullanılmasıyla alakalı problemler
- Tekdüzen muhasebe sisteminin ve uygulanmasıyla alakalı problemler
- Kariyer ilerlemesiyle alakalı problemler
- Muhasebe mükelleflerinin vaktinde ve yetersiz bilgi vermesi
- Mükellefler tarafından muhasebeye yeterli önemin verilmemesi
- Mükellefler tarafından teklif edilen kanuna aykırı isteklerin olması ve kanuna aykırı davranışlarda bulunmaları
- Mükelleflerin yerine verilen vergilerin, sigortalar ve benzeri ödemelerin vaktinde yapılmaması gibi problemler söz konusudur.

2.3.2. Tükenmişlik Sendromu

Çağımızın önemli bir sorunu haline gelen tükenmişlik, Greene'nin 1961 yılında yayınlanan ruhsal açıdan çöküntüye uğrayan bir mimarın işi bırakıp Afrika ormanlarına kaçışını anlatan "bir tükenmişlik olayı (A Burnt-Out Case)" adlı romanında terim olarak söz konusu olmuş olup yoğun bir şekilde bitkinliğin ve bireylerin işleri için hissettikleri öfkeyle beraber olarak çalışma isteğini yitirmesi biçiminde söylenebilir (Maslach vd., 2001, ss.397-422).

Tükenmişlik, toplumsal bir sorun olan ve öneminin anlaşılması ile beraber, araştırmacılar tarafından yoğun ilgi gören bir konu olmuştur. Tükenmişlik, en sade haliyle, "ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin bitmesi" olarak tanımlanmakta olup yine tükenmişlik, "çalışma ortamıyla bireyin etkileşimin sonucu olduğu" varsayımına dayandırılıp yapılan çalışmalar hem bireyler hem de örgütler için önemini ortaya koymaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005, ss.95-108).

Kişiler, özel ve iş yaşamlarında birçok zorlukla karşılaşabilmektedir. Bu zorluklar bazen kişiyi çaresiz durumda kalabilmektedir. Kendilerini çaresiz hisseden kişilerin bu çaresizliklerine çözüm bulamadıklarında hem kendilerine hem de çevrelerindeki bireylere faydasız olabilmektedirler. Bu durum kişilerin çalışma hayatlarını da olumsuz etkilemektedir. Tabi bu durum her meslek grubunda çalışan kişilerin karşılaşması mümkün olabilmektedir. Daha öncede söylediğimiz gibi müşterileri ile yüz yüze etkileşim içinde olan mesleklerde daha çok görülmektedir.

Bunlara birkaç örnek verecek olursak öğretmenlik, doktorluk, muhasebe meslek mensupları vb. (Polatçı, 2007, s.70-76).

Bireylerin, işleri için harcadıkları enerjileri arttırmalarına, bununla birlikte çalışmalarından sağladıkları doyumun az olması “tükenmişlik” diye adlandırılmaktadır (Ersoy ve Demirel Utku, 2005, ss.43-50). Tükenmişlik kavramı sözlükteki güç, enerji ya da elde olan kaynakların yoğun talepler sonucunda tüketilmesi, yorulma ve başarısızlık olarak belirtilmektedir. Başka bir ifade de ise, kişilerin kendilerine büyük hedefler belirlemelerine rağmen, amaçlarına ulaşamaması doğrultusunda oluşan hayal kırıklığına bağlı olarak yorgun olma ve enerji tükenmesini hissettiği durum olarak belirtilmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007, ss.465-484). Tükenmişlik bireylerin, örgütün etkililiğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bireyin şahsi olarak yaşadıkları durumudur (Şeşen ve Basım, 2006, ss.15-23).

Bu tanımlamalardan devam ederek tükenmişlik kavramını, bireylerin yoğun çalışmalarına bağlayarak sarf ettikleri enerjilerinin tükenmesi sonucunda hem kendisini hem de çevresindeki diğer insanları olumsuz etkilemesidir diyebiliriz. Literatürde birçok tükenmişlik modelleri vardır. Bunlar Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği, Copenhagen Tükenmişlik Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği’dir.

2.3.3. Muhasebe Ve Finans Personellerinde Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik, bireylerin yaptıkları iş gereği diğer insanlarla yüz yüze etkileşim içinde olmalarından kaynaklanan bir durumdur (Maslach, 1982, s.366). Bundan yola çıkarak muhasebe ve finans bölümlerinde çalışan personellerin iş gereği meslektaşları, bankalar, yöneticiler ve devlet çalışanları ile sürekli etkileşim içerisinde olmaları bu sendromun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Doğan ve Nazlıoğlu, 2010, ss.97-116).

Muhasebe mesleği, düşünceye dayalı, aşırı dikkat gerektiren, işlerin çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği özelliklerinden dolayı yoğun stresli bir meslek olduğu kabul edilmektedir (Yıldırım vd., 2004, ss.1-20). Daha öncede stres konusuna değinmiştik eğer önlem alınmazsa tükenme duygusunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Tükenmişliğe neden olan unsurların tespit edilmesi, tükenmişliğin etkisini göstermeden önce bu tespitlere karşı alınan önlemlerle bunun önüne geçilmelidir.

Türkiye’ de muhasebe ve finans alanında çalışanların, çalışma koşulları, eğitim şekilleri, işten beklentileri, işe karşı duyarlılıkları, hizmet verilen kişiye karşı tutumları ve ekonomik durumları gibi durumlar açığa çıkarılması gereken unsurlardır (Ay ve Avşaroğlu, 2010, ss.1170-1189).

2.3.3.1. Muhasebe Ve Finans Çalışanlarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Bireylerin, iş hayatlarında kendilerine tükenme hissini oluşturan nedenleri bilip ve bunlara karşı önlem almaları gerekmektedir. Bu önlemlerle tükenmişliğin önüne geçilip hem kendisi için hem de içinde bulunduğu örgüt açısından çok daha iyi sonuçlar elde edilebilecektir. Muhasebe ve finans meslek mensuplarının tükenmesine neden olan faktörler.

- Aşırı iş yükü
- Yüksek sorumluluk
- Tahsilat sorunu
- Değer çatışmaları
- Mevzuat karmaşıklığı

Aşırı İş Yükü; muhasebe bilgilerinin çokluğu muhasebe bilgi kullanıcılarının beklentilerine göre artış göstermektedir. Bu bilgilerin zamanında ve etkin bir şekilde sunumunu sağlayan kişiler ise muhasebecilerdir. Muhasebeci hesap işlemleri ile firmanın tüm faaliyetlerini miktar ve değer olarak izler, yasaları takip ederek mali sorumlulukları yerine getirip ayrıca karar almaya yönelik yürütülen faaliyetlerin değerlendirilip rapor edilmesi görevlerini de yerine getirmektedir (Yıldırım vd., 2004, ss.1-20).

Aşırı Sorumluluk; muhasebe mesleği nitelikli bilginin raporlanması işleminden sonra da büyük sorumluluk ve sır saklamayı gerektiren bir meslektir. Hesaplamalarda yapılacak en ufak hata bütün hazırlanan raporların sonuçlarının yanlış çıkmasına ve bu raporlar doğrultusunda verilecek yanlış kararlar alınmasına eden olmakta lup zincirleme olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bütün bu yanlışlıkların olmaması için de yüksek düzeyde özveri göstermeleri gerekmektedir.

Tahsilat Sorunu; muhasebe meslek mensuplarının en çok yorulduğu ve tükenme hissettiği konuların en başında tahsilat sorunu gelmektedir. Diğer yandan da tahsilat muhasebeciler için en önemli konudur diyebiliriz.

Değer Çatışmaları; muhasebeciler mükelleflerin ve resmi kurumların arasında arabuluculuk görevindedir. Yani bir nevi köprü görevi görmektedir. Her iki tarafın da isteklerini yerine getirmekle görevlidir. Muhasebe meslek mensupları her iki tarafında değer yargılarını göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Mevzuat Karmaşıklığı; muhasebe mesleğiyle alakalı mevzuatların daha yalın ve anlaşılır bir seviyeye getirilmesi ve sürekli mevzuat değişikliğinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu karmaşıklığın ortadan kaldırılması muhasebe meslek mensuplarının tükenme ihtimallerini daha da düşürebilmektedir.

2.3.4. Maslach Tükenmişlik Modeli

İşleri nedeniyle diğer insanlar ile devamlı iletişimde olan hizmetler veren mesleklerde çalışan bireylerde ortaya çıkan, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde oluşan düşme sendromu diye tükenmişliği ifade etmiştir (Armutçuk, 2010, s.1-26). Tanımda söz konusu edilen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalması tükenmişliğin üç boyuttan oluştuğunu bize göstermektedir.

2.3.4.1. Duygusal Tükenme

Oldukça fazla iş yükü, diğer kişilerle yaşanan anlaşmazlıklar ve olumlu olmayan çalışma ortamının neden olduğu duygusal tükenme; bireyin kendisini yorgun ve de kullandıklarını hissettirmekte olup ve yerine getirmeleri gereken işlerini veya mesleklerini icra etme isteği eskisi kadar olmayacaktır. Belli bir süre sonra bu yaşananların sonucunda oluşan tükenmişlik, bireyi işe karşı duyarsızlaştırmaya kadar götürecektir.

2.3.4.2. Duyarsızlaşma

Bireylerin diğer bireylere bulunduğu davranışlarda olumlu olmayan değişmelerin olduğu tükenmişliğin bir alt boyutu olarak ifade edilmektedir. Bu boyutta kişi, karşılaştığı diğer insanlara farklı ve birer nesneymiş gibi davranışlar sergileyebilirler (Sarıkaya, 2007, s.34). Duyarsızlaşmayla beraber bireylerde yorgun olma hissi, huzursuz olma, depresyon vb. belirtilerin meydana çıkmasıdır. Bu belirtilerle birlikte kişide kişisel başarı hissi azalması durumu ortaya çıkmaktadır (Gökoğlan, 2010, ss.278-294).

2.3.4.3. Kişisel Başarı Hissinin Azalması

Bireyin işinde yerine getirmekte olduğu kendisini başarısız olarak gördüğü diğer alt boyuttan biridir. Kişi, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın sonucunda diğerleri için geliştirmiş olduğu olumlu olmayan düşünceleri ile kendisinin başarısız olduğu hissine kapılmasıdır (Dinç, 2008, ss.6-15). Bu hisse kapılan kişilerde ise artık çalıştıkları işte iş tatmini veya doyuma ulaşamayacakları bilinmektedir.

2.3.5. Tükenmişliğin belirtileri

Tükenmişlik sendromunun belirtileri insanlarda farklı belirtiler ile anlaşılabilir. Bu konuda araştırmacılar insan vücudunun işlevlerini göz önünde bulundurarak bu belirtileri dört temel gruba ayırmışlardır (Keser, 2009, s.229-259). Bunlar:

Psikolojik-Duygusal Belirtiler; diğer insanları eleştirme, duygusuz bir davranış, insanlarla ilgilenmeme, düşük kişisel başarı hissi, hayal kırıklığı, sıkılma, depresyon, endişe, umutsuzluk, zayıf yoğunlaşma, alınganlık, yabancılaşma, tek başına kalma gibi belirtiler psikolojik-duygusal belirtiler olarak sıralanmaktadır.

Davranışsal Belirtiler; insanlarla daha az zaman geçirme, yavaşlık ve görev yerinde olmama davranışları sergileme, yetersiz kayıt tutma, herkese şüphe ile bakma, evde ve işte konuşmaktan kaçınma, sık sık gözyaşı dökme ya da duygusal patlama belirtileri gösterme gibi belirtiler davranışsal belirtiler olarak sıralanmaktadır.

Fiziksel Belirtiler; hızlı kalp atışı, uykusuzluk ve hafıza problemleri, yorgunluk ve zayıflık, kapılan enfeksiyona karşı gösterilen direnç düşüklüğü, kilolardaki değişimler, mide sıkıntıları, mutlu olamama, kronikleşen ve iyileşemeyen hastalıklar, çok yüksek tansiyon, kas ve baş ağrıları gibi belirtiler fiziksel belirtilere örneklerdir.

Ruhsal Belirtiler; bireyin değer yargılarının ve inançlarının getirdiği şüpheler, yapılacak değişikliğin büyük olması gerektiğine inanma, farklı meslek denemeleri, farklı bir yerde ikamet etme isteği, baş edilemeyen stres, ilaç ve alkol bağımlılığı, merhamet duygusundaki kayıp gibi belirtiler ise ruhsal belirtilere örnek verilmektedir.

2.3.6. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişliği etkileyen faktörler iki grupta incelenmektedir. Bunlar.

2.3.6.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişliği etkileyen bireysel faktörler; cinsiyet, sosyal destek, yaş, eğitim, medeni durumu, kişilik, gelir durumu ve beklentiler diye sıralanabilmektedir. Bu faktörler bazı vakitlerde tükenmişlik sendromuna yol veren ve tükenmişlik durumunu arttıran, bazı vakitlerde ise tükenmişlik durumunu azaltan ve etkisini azaltan faktörler olabilmektedir (Barutçu ve Serinkan, 2008, ss.541-561).

2.3.6.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişliği etkileyen bireysel faktörlerden sonra da örgütsel(çevresel) faktörler de tükenmişliği etkilemektedir. Bu faktörler, örgüt çatışmaları, alınacak kararlara katılmama, çalışmanın saatlerindeki uzunluk, çalışma alanındaki olumlu

olmayan fiziki koşulların olması, işin güvenliğinin olmaması, bulunduğu konumdan ilerlemesi yani yükselme olanağının olmaması, işlerde sağlanan başarının ödüllendirilmemesi gibi faktörler de çevresel faktörler olarak sıralanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008, ss.69-96).

2.3.7. Tükenmişlik Sendromuyla Başa Çıkma Yöntemleri

Bireylerin kendilerinde çaresizlik ve tükenmişlik hissine sebep olan tükenmişliğin doğması için kişisel ve çevresel durumların etkisi söz konusudur. Bunun ortaya çıkma durumunu engellemek için yine bireysel ve örgütsel tarzda başvurulması ve yapılması gereken hususlar olmaktadır (Gökoğlan, 2010, ss.278-294).

Bireysel Önlemler

- Belirlenen hedeflerin gerçekliliği
- Bireyin dinlenebilmesi ve gevşeyebilmesi
- Bireyin kendisini tanıması
- İçgörü geliştirilmesi
- Vaktin yönetilmesi
- İşin değiştirilmesi

Örgütsel Önlemler

- İşe uygun personellerin seçilmesi
- Örgütün geliştirilmesi
- Yönetimin geliştirilmesi
- Çatışma
- Çevresel koşulların iyileştirilmesi
- Hizmet içi eğitim
- Sosyal destek
- Performansın değerlendirilmesi
- Kariyer danışmanlığı
- Yetki devri

Yukarıda saydığımız hem bireysel hem de örgütsel önlemlerin alınması bireyin, tükenme olasılığını ortadan kaldırıp, çalışma performansı ve verimliliği en üst seviyeye çıkaracağını söyleyebiliriz.

2.4. İŞ TATMİNİ

Kişinin kendi duygusal sorunlarından doğan, başka kimseler tarafından gözlemlenemeyen ve kişi tarafından hissedilen içsel zevk ve içsel huzurdan oluşan bir durumdur.

Tatmin, bireyin mutlu olmasını ve yaşamından, işlerinden, ilişkilerinden ve çevresinden duyduğu hoşnutluğu ifade etmektedir (Sertçe, 2003, s.26).

Bireylerin fiili olarak elde edindikleri olanakların seviyesi, beklenti ve özlem seviyelerine yakın ise tatmin, altında ise tatminsizlik söz konusudur. İş tatmini ile ilgili tanımlardan bazıları şöyledir:

Çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap (Oshagbemi, 2000, s.331).

Bireyin bir işten beklediği ile iş sonuçlandırıldığında elde ettiklerinin fonksiyonu (Locke, 1969, s.309).

Yine iş tatmini denince, iş aracılığı ile elde edilmiş maddi çıkarların, çalışanın diğer çalışanlarla beraber iş yapmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile faydalı bir şey meydana getirmenin oluşturduğu mutluluk hissi akla gelir.

Tanım olarak iş tatmini, işinin olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucudur. Başka bir deyişle, işçilerin çalışmalarından duydukları hoşnutluk veya bunun tam tersidir. İş tatmini iş ve işin özellikleriyle işçilerin istekleri birbirine örtüştüğü zaman gerçekleşmektedir (Davis, 1982, s.96).

İş tatmini, yaşam tatmini ile doğrudan ilişkilidir. Yaşam tatminine bağlı olarak iş tatmininde farklılıklar görülebilmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmaların bir kısmı her iki tatmini birlikte ele almaktadır. Bununla birlikte, iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar çalışanların görevlerinin belirginliği, iş katılımları, para ödülleri, iş doğası, kişilerin verimli kullanılabilmesi gibi birçok etmenin iş tatminine etki ettiğini göstermektedir (Gilmore, 1999, s.165).

İş tatmini çalışanların işlerinin farklı yönleri hakkında ne hissettiğini ortaya koymaktadır. Çalışanlar işinden her yönü ile memnun olabilir, fakat ücret, fiziksel ortam gibi herhangi bir yönden de tatmin olmayabilir. Yapılan araştırmalar işin bu tür boyutlarına verilen önemin iş tatminini arttırdığını göstermektedir (Reitz, 1987, s.208).

2.4.1. İş Tatmininin Önemi

İş tatmininin örgütsel olarak öneminden bahsedecek olursak, yabancılaşma, işten ayrılma, çatışmalar, iş kazaları ve verimlilik gibi kavramlarla ilişkili olduğunu söyleyebilmekteyiz.

Verimlilik ile ilişkisi yapılan araştırmalar neticesinde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmininin yüksekliğinin doğrudan bireysel performans artışından ziyade örgütsel performans artışına da bağlı olduğunu söyleyebilmekteyiz (Başaran, 1998, s.206).

İş tatminsizliği ve yabancılaşma arasında ileri düzeyde bir ilişki olduğu ve yabancılaşan bireylerin işini yaşamından bir parça olarak görmediği ve kendisini içinde bulunduğu örgütün bir üyesi olarak saymadığı görülmektedir (Başaran, 1998, s.206).

Çalışanlar, işinden ve iş ortamlarından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğunda iş tatminsizliği oluşmaktadır. Bu da çalışanların verimliliğini düşürmekte ve işe olan bağlılığı sarsılmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda, iş tatmini seviyeleri düşük olan bireylerde sinirsel (baş ağrısı, uykusuzluk vb.) ve duygusal çöküntülerin (hayal kırıklığı, stres vb.) ortaya çıktığını ve iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Miner, 1992, s.119).

2.4.2. İş Tatmini Etkileyen Faktörler

İş tatmini bireyin işine karşı duyduğu tutumların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tutumlarla ilişkili olarak iş tatmini etkileyen faktörler şöyle sıralanabilir (Duman, 2000, s.14-15).

2.4.2.1. Örgütsel Faktörler

- Ücret
- Yükselme fırsatları
- İşin doğası ve niteliği
- Organizasyonların politika ve prosedürleri
- Çalışma şartları

Beş temel organizasyon faktörü bulunmaktadır. Açık olarak birey her bir faktör üzerinde değişik düzeyde tatmin duymaktadır. Örneğin bir çalışanın aldığı ücret üzerinde tatminsizlik duymasına rağmen organizasyonların diğer faktörleri hakkında olumlu duygulara sahip olabilmektedir.

2.4.2.2. Grup Faktörleri

- Çalışma grubu içerisinde bireylerin iş tatminleri
- Çalışma arkadaşları ve yöneticilerin tutum ve davranış şekilleri

Yöneticiler genelde örgütsel bir etken olarak düşünülse de onun çalışanlara davranış biçimi çalışanların tatminini etkileyebilir.

2.4.2.3. Bireysel Faktörler

- Kişinin ihtiyaçları ve beklentileri
- Bireyin organizasyonda yüksek statülü bir pozisyona ulaşma arzusu
- Bireyin işle ilgili çıkarları

Öğrencilik yıllarında masraflarını çıkartmak için geçici bir işte çalışan genç bu amacın gerçekleştirdiği ölçüde işinde doyuma ulaşacaktır. Ancak, okulunu bitirip bu işte devamlı olarak çalışmak zorunda olduğunda işinden elde ettiği tatmin düzeyi azalabilecektir.

2.4.2.4. Kültürel Faktörler

- Bireyin inançları
- Değerleri
- Tutumlardır

Örneğin işinde hemen yükselme olanağına inanmış bir kişi bu amacı doğrultusunda hareket edip gerçekleştiremezse iş tatmini azalacak ve işinde olumsuz tutumlar sergileyecektir. Örneğin, iş yavaşlatma, işe geç gelme gibi durumlardır.

2.4.2.5. Çevre Faktörleri

- Ekonomik,
- Sosyal
- Devlete ait tüm faktörlerdir

Örneğin, iş yoğunluğundan dolayı ailesine zaman ayıramayan bir kişinin bu durumu işine yansiyabilir ve iş doyumunu etkileyebilir.

2.4.3. İş Tatminine Yönelik Motivasyon Teorileri

Bu bölümde Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Frederick Herzberg'in İki Etmen Teorisi, Mc. Clelland'ın İhtiyaçlar Yaklaşımı, Alderfer'in VİG Kuramı'ndan bahsedilmiştir.

2.4.3.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İhtiyaçlar hiyerarşisi; Kendini Gerçekleme, Saygınlık, Sosyal, Güvenlik ve Fizyolojik İhtiyaçlar şeklindedir (Paksoy, 2002, s.90). Maslow'a göre hiyerarşide aşağıdan yukarıya doğru çıkarken, bir kademedeki ihtiyaçlar belli bir oranda giderilmeden, bir sonraki kademe motivasyon yönünden önem kazanmaz; yani fizyolojik ihtiyaçlar belli bir oranda karşılanırsa, güvenlik ihtiyaçları motivasyon kaynağı olarak görülebilirler (Paksoy, 2002, s.90).

2.4.3.2. Frederick Herzberg'in İki Etmen Teorisi

İş tatmini ile ilgili olarak geliştirilen en önemli kuramlardan biri Frederick Herzberg'e aittir. 1969 yılında ortaya konulan Herzberg kuramına göre, iş tatminin iki ayrı boyutu bulunmaktadır. Bu iki farklı boyut;

- Bireylerin tatminini sağlayan güdüleyici faktörler
- Tatminsizliğe neden olan koruyucu faktörlerdir

Herzberg'e göre koruyucu faktörler iş doyumunu sağlamamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu önlemektedir. Koruyucu faktörler yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret ve arkadaş ilişkileri olarak ele alınabilir. Ücrette yapılan artış doğrudan iş doyumuna neden olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunu da önlemektedir. Güdüleyici faktörler ise başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme olarak ele alınabilir. Koruyucu faktörler iş doyumunu doğrudan etkilemese de, dolaylı olarak etki etmektedir.

2.4.3.3. Mc. Clelland'ın İhtiyaçlar Yaklaşımı

Mc. Clelland diğerlerinden farklı olarak ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılacağını önerir. Bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir (Paksoy, 2002, s.90).

- İlişki kurma ihtiyacı; gruba girme, sosyal ilişkiler.
- Güç kazanma ihtiyacı; başkalarını etki altına alma
- Başarma ihtiyacı; hedefe ulaşmak için yetenek ve bilgi kullanma

2.4.3.4. Alderfer'in VİG Kuramı

ERG teorisi, organizasyonun ortaya koydukları içindeki insan ihtiyaçlarını tesis etmeye çalışır. Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini üç kategoride toplar;

- Var olma (V)
- İlişkide Bulunma (İ)
- Gelişme (G)

Alderfer, birden çok ihtiyaçın kişiyi aynı anda motive edebileceğini ileri sürmüştür (Paksoy, 2002, s.90).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ BİREY-ÖRGÜT UYUM DÜZEYLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMINİ ÜZERİNE ETKİSİ: SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu bölümde, muhasebe mesleğini icra etmekte olan ve Sakarya ilinde ikamet eden muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri, birey-örgüt uyumu düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri ile ilgili elde edilen bulgular arasında herhangi bir ilişki söz konusu olup olmadığı araştırılacaktır.

Hatırlanacağı üzere, çalışmanın teorik kısmının birinci bölümünde, muhasebenin tarihsel gelişimi, muhasebenin önemi ve Türkiye ve dünyada muhasebenin tarihsel gelişiminden bahsetmiştik. İkinci bölümde ise, örgüt kavramı adı altında birey-örgüt uyumu, önemi ve birey-örgüt uyumu düzeyleri konuları ele alınmıştı. Üçüncü bölümde ise tükenmişlik kavramı üzerinde durulmuştu.

Son bölümde ise, Sakarya ili muhasebe meslek mensuplarının bu meslekte çalıştıkları süre içerisinde tükenmişliklerinin olup olmadığı ve iş tatmini düzeylerinin ne derecede olduğu ve en son olarak birey-örgüt uyumunun söz konusu olup olmadığını elde edilen bulgular neticesinde araştırmaktır.

Bu araştırma ile elde edilmek istenen durumlar şunlardır.

- Araştırmaya dahil edilen Sakarya ili muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromunun söz konusu olup olmadığının ölçülmesi
- Birey-Örgüt uyumu ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin tespit edilmesi
- Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilmesi
- Birey-örgüt uyumu düzeyinin tespit edilmesi
- İş tatmini düzeylerinin tespit edilmesi

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın yöntemi kısmında, araştırmanın kavramsal modeli, hipotezleri ve örnekleme üzerinde durulacaktır.

3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H1: Birey-örgüt uyumunun tükenmişlik üzerine etkisi vardır.

H1A: Birey-örgüt uyumunun tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma üzerine etkisi vardır.

H1B: Birey-örgüt uyumunun tükenmişlik alt boyutlarından başarı hissinde azalma üzerine etkisi vardır.

H1C: Birey-örgüt uyumunun tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme üzerine etkisi vardır.

H2: Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi vardır.

H2A: Birey-örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutu olan içsel tatmin üzerine etkisi vardır.

H2B: Birey-örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutu olan dışsal tatmin üzerine etkisi vardır.

3.4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın temel aracı olan Sakarya ilinde ikamet etmekte olan ve muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlikleri, iş tatminleri ve birey-örgüt uyumlarının elde edilmek istenmesi ile hazırlanan anket formu 46 ifadeden oluşmaktadır. Bunların 22'si tükenmişlik, 20'si iş tatmini ve geriye kalan 4 ifade ise birey-örgüt uyumunun belirlenmesi için hazırlanmış ve 5'li likert ölçeği ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu 5'li likert ölçeği ile hazırlanmıştır. Ankette tükenmişlik için belirlenen ifadelerde 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum olarak hazırlanmıştır.

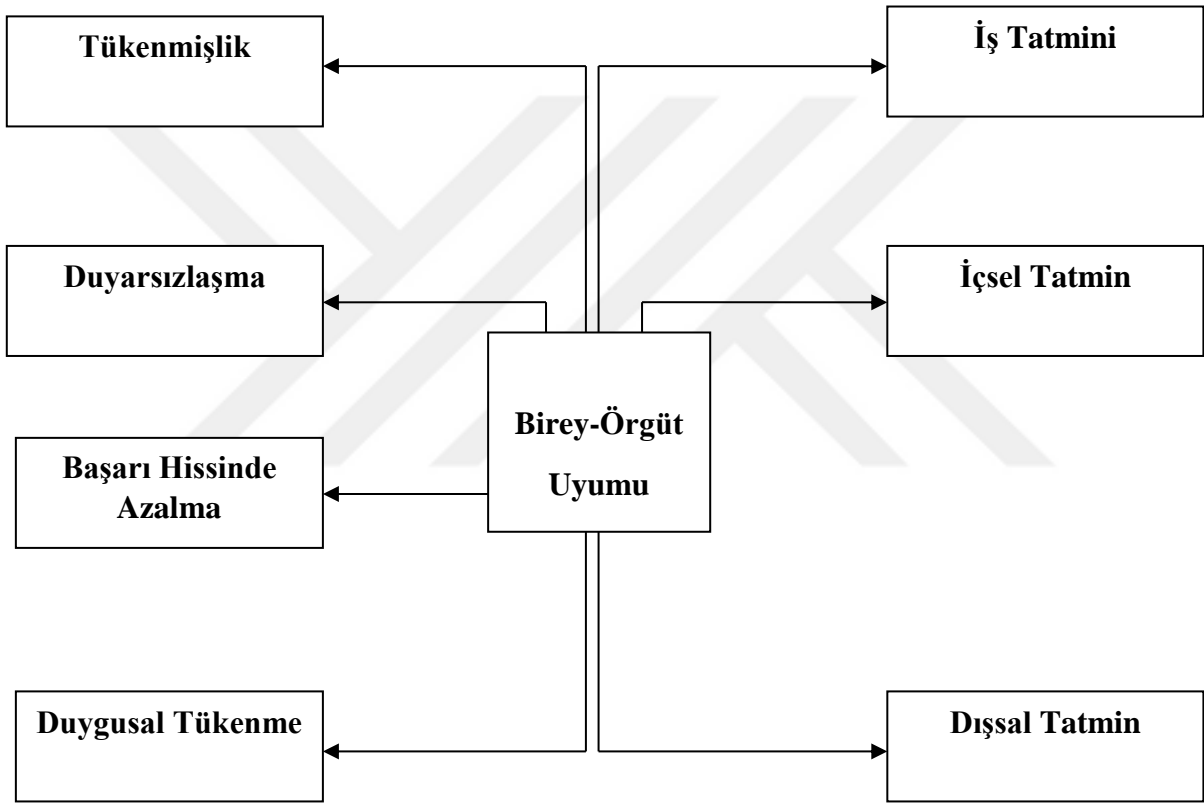
Yine anketteki ikinci bölümde yer alan ve iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi için hazırlanan ifadelerde 5'li likert ölçeği ile gerçekleştirilmiştir. Bunlar, 1-hiç memnun değilim, 2-memnun değilim, 3-kararsızım, 4-memnunum, 5-çok memnunum olarak hazırlanmıştır.

Yine ankette yer alan ve 4 ifadeden oluşan birey-örgüt uyumunun ölçümü için 5'li likert ölçeği ile hazırlanan ifadeler ise, 1-hiçbir zaman, 2-çok az, 3- bazen, 4-çoğu zaman, 5-her zaman olarak belirlenmiş ve hazırlanmıştır.

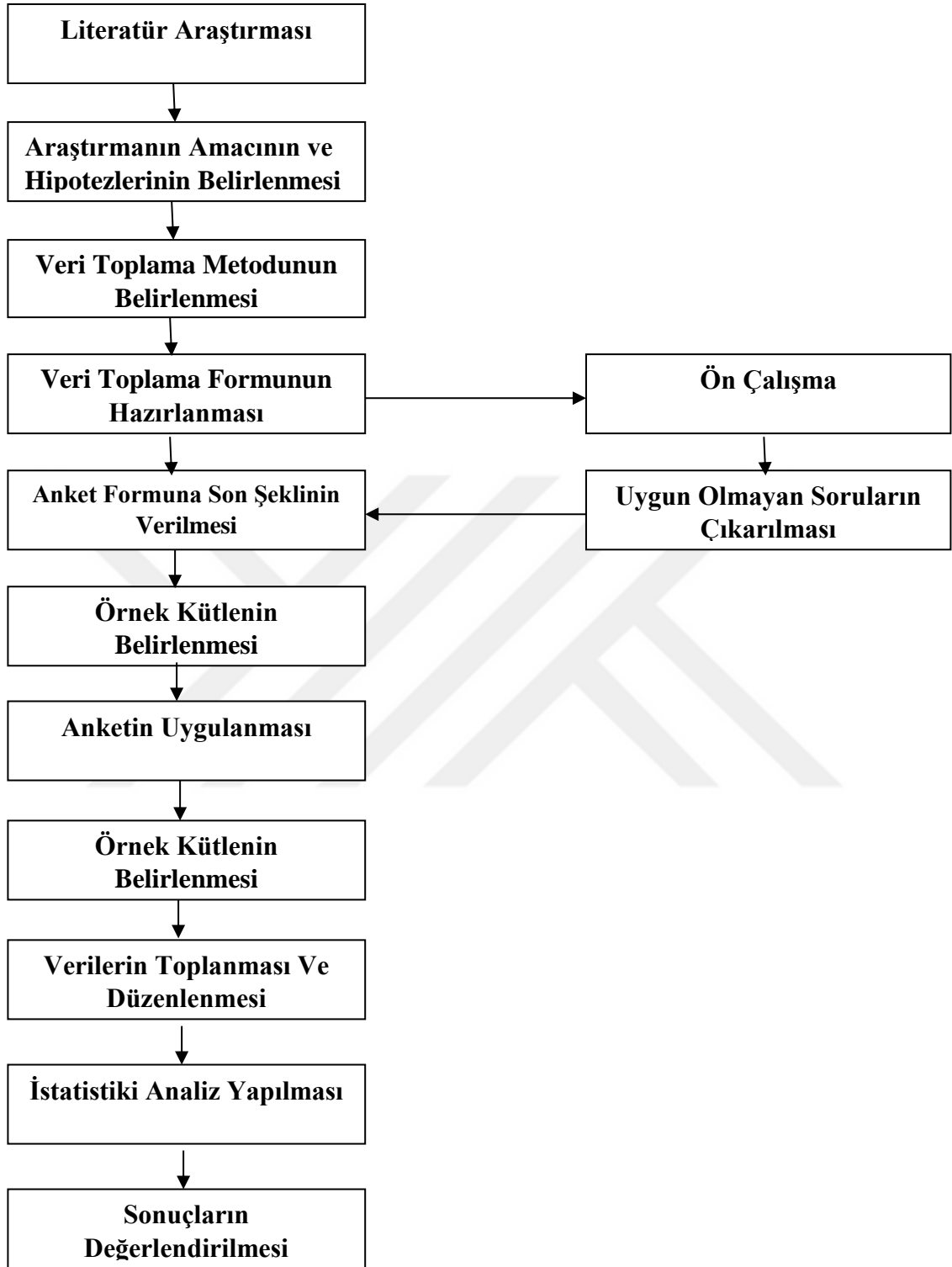
Bu araştırmada elde edilen verilerin etkin ve tutarlı olarak ortaya konulması araştırmanın sürecinde izlenmekte olan metodoloji ile doğrudan ilgilidir. Bu nedenle

araştırmanın metodolojisinin açıklanması elde edilmiş verilerin değerlendirilmesi ile doğrudan ilgilidir.

Araştırmanın amaçlarına ulaşabilmesi ve oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için, verilerin toplanması kapsamında kullanılan yöntem, araştırmaya dahil edilen ve araştırmanın yapıldığı örnek kütleinin belirlenmesi, anket formlarının hazırlanması, anket sorularına verilen cevapların belirlenmesi, düzenlenmesi ve elde edilen verilerin analizinde kullanılacak istatistikî yöntemlerin oluşturulması hakkında bilgi verilecektir. Araştırmada izlenen yöntemin her bir safhası aşağıda sıralanmıştır.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 3.2. Araştırmanın Metodolojisi

3.5. VERİ TOPLAMA METODUNUN BELİRLENMESİ VE VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ

Araştırmada birincil ve ikincil verilerden yararlanılmıştır. İkincil veriler, birincil verilerin toplanması ile gerçekleştirilecek faaliyetlerin ve elde edilecek sonuçların daha iyi bir şekilde anlaşılmasından dolayı hem gerekli hem de oldukça önemlidir. Bunun için birincil verilerin oluşturulması, ikincil verilerin toplanması sonucunda oluşturulmaktadır. İkincil verilerin toplanmasında, konuyla ilgili yazılmış olan tezler (yüksek lisans ve doktora), üniversitelerin kullarımlarına açık olan uluslararası veri tabanları, konuyla ilgili yazılmış olan kitap ve makaleler, üniversite kütüphaneleri, kurum ve kuruluşların süreli ve süresiz yayınları ve internette yer alan ve konuyla ilişkili olan güncel verilerden yararlanılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler 46 ifadeden oluşan bir anket aracılığı ile elde edilmiş olup ve ayrıca demografik özelliklerin de belirlenebilmesi için 5 tane ifade veri toplama aracında yer almakta olup toplamda 51 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmada yer alan tükenmişlik sendromunun belirlenmesi için 22 ifadeden oluşan ve 5'li likert ölçekli Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. İfadeler, 1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum ve 5- kesinlikle katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir.

Araştırmada yer alan iş tatmini konusu için 20 ifadeden oluşan ve yine 5'li likert ölçek ile oluşturulan Minnesota iş doyum ölçeğinden yararlanılmıştır. İfadeler, 1- hiç memnun değilim, 2- memnun değilim, 3- kararsızım, 4- memnunum ve 5- çok memnunum şeklinde ölçeklendirilmiştir.

Bir diğer konu ise, birey-örgüt uyumudur. Birey-örgüt uyumunun değerlendirilmesi için 4 ifadelik bir anket formu oluşturulmuş olup yine 5'li likert ile ölçeklendirilmiştir. İfadeler, 1- hiçbir zaman, 2- çok az, 3- bazen, 4- çoğu zaman ve 5- her zaman şeklinde değerlendirilmiştir.

3.6. ANKETİN TEST EDİLMESİ

Anket formunun bir ön teste tabi tutulması, ankette yer alan ifadelerin oluşturulacak hipotezlere uygun olup olmadığının öğrenilmesi amacıyla ön test uygulanmıştır. Burada amaç ankette yer alan ifadelerin yeterliliğinin belirlenmesi, oluşabilecek yanlış cevaplamaların ve yanlış anlaşılmanın ortadan kaldırılmak istenmesidir. Testin uygulanması konusunda küçük çapta bir örnek kütle seçilmiş olup

anketteki soruları değerlendirmeleri ve ifadelerden nasıl bir anlam çıkarımında buldukları istenmiş olup, bu çıkarımlardan sonra anket formuna son hali verilmiştir.

3.7. ANKET FORMUNUN TASARLANMASI

Yapılan ön testler sonucunda ankete son hali verilmiş olup ankette yer alması gereken ifade sayısı ve ölçeklendirme biçimi tasarlanmıştır. Anket formu 2 sayfa ve 5 demografik ifade dışında 46 ifadeden oluşturulmuştur. Bunlardan ilk 22 ifade tükenmişlik için 20 ifade iş tatmini geriye kalan 4 ifade ise birey-örgüt uyum düzeylerinin tespit edilmesi için oluşturulmuştur. (bkz. Ek-1)

3.8. ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜNÜN BELİRLENMESİ

Araştırmada örnek kütle olarak, Sakarya ilinde muhasebe mesleğini icra etmekte olan muhasebe meslek mensupları seçilmiştir. Bu araştırmada Sakarya ili merkezini oluşturan üç ilçede muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensupları üzerine yapılmaktadır. Sakarya ilinde mesleğini icra eden muhasebeciler, serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirler olarak araştırma kapsamını oluşturmaktadır. Sakarya ili ve ilçelerinde muhasebe mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının sayılarını gösteren tablo aşağıdadır.

Tablo 3.1. Sakarya SMMMO Kayıtlı Ve Kayıtsız Muhasebe Meslek Mensupları

İLÇE	SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR(YMM)						TOPLAM	
	SERBEST MUHASEBECİ(SM)		SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİR(SMMM)		YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİR(YMM)		KADIN	ERKEK
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK		
ADAPAZARI	14	70	74	355	-	-	88	425
ERENLER	0	5	7	17	-	-	7	22
SERDİVAN	0	4	13	25	-	-	13	29
GENEL TOPLAM	14	79	94	397	-	-	108	476

Kaynak: Sakarya serbest muhasebeci mali müşavirler odaları birliği (SMMMO).

Tabloda yer alan muhasebe meslek mensupları sadece Sakarya merkezini oluşturan üç ilçenin kadın ve erkek sayıları yer almaktadır. Çünkü araştırmamız sadece Sakarya ili merkezini kapsadığı için diğer ilçelerde muhasebe mesleğini icra etmekte olan muhasebe meslek mensupları araştırmaya dahil edilmemiştir. Tablo Sakarya SMMMO birliğinden alınmıştır. Muhasebeciler odasına bağlı olmayan muhasebe meslek mensupları ve odaya bağlı olan muhasebe meslek mensupları toplamları birlikte alınmış olup kadın ve erkek toplamlarından oluşmaktadır. Sakarya ili merkezinde

muhasebe mesleğini icra etmekte olan 108 kadın ve 476 erkek toplamda ise 584 muhasebeci bulunmaktadır.

3.9. ANKET FORMUNUN DAĞITIMI

Ankete son şekli verildikten ve örnek kütlenin seçilmesinden sonra anket doldurma yöntemlerinden biri olan yüz yüze yöntemi ile doldurulmuştur. Ankete katılan muhasebe meslek mensubu sayısı 200 kişidir. Anket formundaki sorular, Sakarya ili merkezinde muhasebe mesleğini icra etmekte olan hem serbest muhasebeci hem de serbest muhasebeci mali müşavir olan kişilere yöneltilmiştir. Ankete katılım yüzdesi %34.25'tir.

3.10. TEST İSTATİSTİĞİNİN BELİRLENMESİ VE VERİLERİN DÜZENLENMESİ

Araştırmada elde edilen veriler paket programlardan yararlanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler belirlenip "SPSS 25.0" programı ile analiz edilmiştir. Verilerin programa yüklendikten sonra verilerin analizinde kullanılması gereken istatistiki testler belirlenmiş olup bu yöntemler sınıflandırılmıştır.

3.11. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ait bilgiler istatistiki yöntemle belirtilmiştir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	Katılan Sayısı	Katılan Yüzdesi
Kadın	61	30,50%
Erkek	139	69,50%
Toplam	200	100,00%

Araştırmaya katılanların %30,50'si kadın (61), %69,50'si ise erkeklerden (139) oluşmaktadır.

Tablo 3.3. Araştırmaya Katılanların Yaşlarına İlişkin Bilgiler

Yaş	Katılan Sayısı	Katılan Yüzdesi
18-25	66	33,00%
26-40	64	32,00%
40-üstü	70	35,00%
Toplam	200	100,00%

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının yaşlarına baktığımızda ise %33,00'ü 18-25 yaş arasında, %32,00'si 26-40 yaş aralığında, %35,00'i ise 40 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır.

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumları İle İlgili Bilgiler

Eğitim Durumu	Katılan Sayısı	Katılan Yüzdesi
İlkokul	28	14,00%
Lise	43	21,50%
Lisans	95	47,50%
Lisansüstü	34	17,00%
Toplam	200	100,00%

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına baktığımızda %14,00 ilkokul, %21,50'si lise, %47,50'si lisans ve %17,00'si ise lisansüstü olduğunu görmekteyiz.

Tablo 3.5. Araştırmaya Katılanların Çalışma Sürelerine İlişkin Bilgiler

Çalışma Süresi	Katılan Sayısı	Katılan Yüzdesi
1-5yıl	56	28,00%
6-10yıl	69	34,50%
11-25yıl	46	23,00%
25-üstü	29	14,50%
Toplam	200	100,00%

Araştırmaya katılanların çalışma sürelerine baktığımızda %28,00'i 1-5 yıl, %34,50'si 6-10 yıl, %23,00'ü 11-25 yıl, %14,50'si ise 25- üstü yaş aralığında yer almaktadır.

Tablo 3.6. Araştırmaya Katılanların Meslekleri İle İlgili Bilgiler

Mesleği	Katılan Sayısı	Katılan Yüzdesi
SM	91	45,50%
SMMM	109	54,50%
YMM	0	0,00%
Toplam	200	100,00%

Araştırmaya katılanlardan %45,50'si serbest muhasebeci, %54,50'si serbest muhasebeci mali müşavirlerden oluşmaktadır. Serbest muhasebeci (SM) olarak nitelendirilen muhasebe meslek mensuplarının belgesiz olarak muhasebe mesleğini icra ettikleri ve serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM) olarak nitelendirilen ise belgeli muhasebe meslek mensupları oldukları açıklanmaktadır.

Tablo 3.7. Güvenirlilik Katsayıları

Değişkenler	Alfa Katsayısı
Tükenmişlik	0,86
İş Tatmini	0,67
Birey-Örgüt Uyumu	0,73

Güvenirlilik katsayılarına baktığımızda tükenmişlik için 0,86, iş tatmini için 0,67, birey-örgüt uyumu için ise 0,73 olarak çıkmıştır. Güvenirlilik katsayılarına baktığımızda tükenmişlik ve birey örgüt uyumunun 0,70 sınırının üstünde olduğunu iş tatmininin ise 0,70 sınırının çok az altında olduğunu görmekteyiz.

Tablo 3.8. Ankette Yer Alan İfadelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İfadeler (Tükenmişlik)	N	Ortalama	Standart Sapma
Kendini işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	200	4,5	0,6497
İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	200	4,63	0,571
Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.	200	4,46	0,6167
Müşterilerimin pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.	200	3,87	0,8547
Bazı müşterilerime onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum.”	200	4,46	0,6635
Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	200	4,34	0,5797
Müşterilerimin sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	200	4,56	0,5728
İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	200	4,37	0,7111
İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	200	3,83	0,8213
Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	200	4,03	0,7223
Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	200	3,97	0,7116
Kendimi çok enerjik hissediyorum.	200	4,45	0,616
İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	200	3,78	0,7664
İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	200	4,43	0,6058
Bazı müşterilerin başına gelenler gerçekten umurumda değil.	200	3,87	0,7914

Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.	200	4,26	0,6574
Müşterilerime rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.	200	4,36	0,6422
Müşterilerle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	200	4,14	0,8428
Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	200	4,03	0,856
Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	200	4,1	0,7229
İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.	200	4,22	0,6811
Müşteriler bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.	200	4,05	0,772

İfadeler(İş Tatmini)	N	Ortalama	Standart Sapma
Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi “bakımından	200	3,01	1,4734
Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	200	2,71	1,3992
Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	200	2,38	1,4749
Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	200	3,19	1,3352
Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından	200	2,4	1,4662
Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	200	3,37	1,1912
Şimdiki işimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	200	2,1	1,0322
Şimdiki işimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından	200	3,43	1,3982
Şimdiki işimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından	200	3,79	1,1717
Şimdiki işimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	200	3,26	1,0526
Şimdiki işimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	200	3,1	1,3171
Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	200	1,83	0,9828
Şimdiki işimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından	200	2,04	1,2416

Şimdiki işimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından	200	2,91	1,5679
Şimdiki işimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi “ bakımından	200	2,09	1,4134
Şimdiki işimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından	200	2,7	1,1955
Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından	200	2,39	1,355
Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	200	2,43	1,3319
Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	200	2,64	1,2245

İfadeler(Birey-Örgüt Uyumu)	N	Ortalama	Standart Sapma
Şimdiki işimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	200	2,63	1,2811
Çalışma arkadaşlarınızın size iş ile ilgili herhangi bir konuda yardımcı olduklarını düşünüyor musunuz?	200	2,76	1,38
Bireysel olarak daha verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?	200	3,5	1,3033
Çalışma arkadaşlarınızla iş ile ilgili olarak iyi geçindiğinizi düşünüyor musunuz?	200	2,96	1,2653
Çalışma arkadaşlarınızla iş dışında sosyal aktiviteler de bulunuyor musunuz?	200	2,89	1,3405
N	200		

Tablo 3.9. Korelasyon Matrisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
Birey-Örgüt Uyumu	1							
Tükenmişlik	-,025	1						
Duyarsızlaşma	,061	-,069	1					
Başarı Hissinde Azalma	,102	,000	,070	1				
Duygusal Tükenme	,112	,149*	-,127	-,008	1			
İş Tatmini	,155*	,094	,133	-,010	-,064	1		
İçsel Tatmin	,001	,068	,105	-,029	-,116	,850**	1	
Dışsal Tatmin	,291**	,071	,086	,027	,060	,563**	,042	1

Tablo-3.9'a baktığımızda değişkenlerin birbirleri ile olan korelasyon ilişkilerini görmekteyiz. Korelasyon, bir nevi değişkenler arasında ilişki ölçümünde kullanılmaktadır. Korelasyonda 0'a ne kadar yaklaşırsa ilişki zayıflar tam tersi durumda ise 1'e ne kadar yaklaşırsa ilişki güçlü olmaktadır. Bu tabloya göre yapılacak bazı yorumlar şunlardır.

- Birey-örgüt uyumu ile iş tatmin arasında pozitif yönlü ve zayıf(,155*)bir ilişki söz konusudur.
- Birey-örgüt uyumu ile dışsal tatmin arasında pozitif yönlü ve çok az zayıf(,291**) bir ilişki vardır.

Tablo 3.10. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Ölçümü

Değişken	Beta	T	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,175	37,377	,000					
Birey Örgüt Uyumu- Tükenmişlik	-,010	-,348	,728					
				,025	,001	,121	,728	Red

$Y=3,175+(-,010)$ tükenmişlik için regresyon modeli

H1: Birey örgüt uyum düzeylerinin tükenmişlik üzerine etkisi vardır.

Araştırmamızın amaçlarından biri olan birey örgüt uyumunun tükenmişlik üzerine etkisini ölçmemiz gerekmektedir. Tablo 3.10'a baktığımızda regresyon analizi sonuçları ve birey örgüt uyumunun tükenmişlik üzerine etkisinin analiz sonuçları verilmektedir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiki olarak geçerlilik ve anlamlılığı test edilmiştir. Analiz sonucuna baktığımızda F değeri ,121 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değeri olan Sig. Değeri p=,728 olarak görülmektedir.

Modelin anlamlılığını ölçen p değerimizin 0,05 ten büyük olması modelin hem anlamlı hem de geçerli olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.11. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin Tükenmişlik Alt Boyutu Olan Duyarsızlaşma Üzerine Etkisinin Ölçümü

Değişken	Beta	T	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	3,988	39,147	,000					
Birey Örgüt Uyum- Duyarsızlaşma	,028	,856	,393					
				,061	,004	,733	,393	Red

$Y=3,988+0,028$ duyarsızlaşma için regresyon modeli

H1A: Birey örgüt uyum düzeylerinin tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma üzerine etkisi vardır.

Araştırmamızın amaçlarından biri olan birey örgüt uyumunun tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma üzerine etkisini ölçmemiz gerekmektedir. Tablo 3.11'e baktığımızda regresyon analizi sonuçları ve birey örgüt uyumunun tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma üzerine etkisinin analiz sonuçları verilmektedir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiki olarak geçerlilik ve anlamlılığı test edilmiştir. Analiz sonucuna baktığımızda F değeri ,733 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değeri olan Sig. değerimiz $p=,393$ olarak görülmektedir. Modelin anlamlılığını ölçen p değerimizin 0,05 ten büyük olması modelin hem anlamlı hem de geçerli olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.12. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin Tükenmişlik Alt Boyutu Olan Kişisel Başarı Hissinde Azalma Üzerine Etkisinin Ölçümü

Değişken	Beta	T	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	4,047	42,478	,000					
Birey Örgüt Uyumu-Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,044	1,439	,152					
				,102	,010	2,070	,152	Red

$Y=4,047+0,044$ Kişisel Başarı Hissinde Azalma için regresyon modeli

H1B: Birey örgüt uyum düzeylerinin tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı hissinde azalma üzerine etkisi vardır.

Araştırmamızın amaçlarından biri olan birey örgüt uyumunun tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı hissinde azalma üzerine etkisini ölçmemiz gerekmektedir. Tablo 3.12'ye baktığımızda regresyon analizi sonuçları ve birey örgüt uyumunun tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı hissinde azalma üzerine etkisinin analiz sonuçları verilmektedir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiki olarak geçerlilik ve anlamlılığı test edilmiştir. Analiz sonucuna baktığımızda F değeri 2,070 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değeri olan Sig. değerimiz $p=,152$ olarak görülmektedir. Modelin anlamlılığını ölçen p değerimizin 0,05 ten büyük olması modelin hem anlamlı hem de geçerli olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.13. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin Tükenmişlik Alt Boyutu Olan Duygusal Tükenme Üzerine Etkisinin Ölçümü

Değişken	Beta	T	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	4,195	53,330	,000					
Birey Örgüt Uyumu- Duygusal Tükenme	,040	1,585	,115					
				,112	,013	2,512	,115	Red

$Y=4,195+0,040$ Duygusal Tükenme için regresyon modeli

H1C: Birey örgüt uyum düzeylerinin tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme üzerine etkisi vardır.

Araştırmamızın amaçlarından biri olan birey örgüt uyumunun tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme üzerine etkisini ölçmemiz gerekmektedir. Tablo 3.13'e baktığımızda regresyon analizi sonuçları ve birey örgüt uyumunun tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme üzerine etkisinin analiz sonuçları verilmektedir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiki olarak geçerlilik ve anlamlılığı test edilmiştir. Analiz sonucuna baktığımızda F değeri 2,512 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değeri olan Sig. değerimiz $p=,115$ olarak görülmektedir. Modelin anlamlılığını ölçen p değerimizin 0,05 ten büyük olması modelin hem anlamlı hem de geçerli olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.14. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisinin Ölçümü

Değişken	Beta	T	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,494	23,984	,000					
Birey Örgüt Uyum- İş Tatmini	,074	2,203	,029					
				,155	,024	4,853	,029	Kabul

$Y=2,494+0,074$ iş tatmini için regresyon modeli

H2: Birey örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisi vardır.

Araştırmamızın amaçlarından biri olan birey örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisini ölçmemiz gerekmektedir. Tablo 3.14'e baktığımızda regresyon analizi sonuçları ve birey örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisinin analiz sonuçları verilmektedir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiki olarak geçerlilik ve anlamlılığı test edilmiştir. Analiz sonucuna baktığımızda F değeri 4,853 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değeri olan Sig. değerimiz $p=,029$ olarak görülmektedir. Modelin anlamlılığını ölçen p değerimizin 0,05 ten küçük olması modelin hem anlamlı hem de geçerli olduğunu göstermektedir.

Birey-Örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisinin kısmen olduğu görülmektedir. Çünkü birey-örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini ve iş tatmini alt boyutu olan dışsal tatmin üzerine etkisinin olduğunu, iş tatmini alt boyutu olan içsel tatmin üzerine etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu nedenle birey-örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisinin kısmen olduğunu söylenebilmektedir.

Tablo 3.15. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin İş Tatmini Alt Boyutu Olan İçsel Tatmin Üzerine Etkisinin Ölçümü

Değişken	Beta	T	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	2,867	21,403	,000					
Birey Örgüt Uyum- İçsel Tatmin	,001	,016	,988					
				,001	,000	,000	,988	Red

Y=2,867+0,001 İçsel Tatmin için regresyon modeli

H2A: Birey örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini alt boyutu olan içsel tatmin üzerine etkisi vardır.

Araştırmamızın amaçlarından biri olan birey örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutu olan içsel tatmin üzerine etkisini ölçmemiz gerekmektedir. Tablo 3.15'e baktığımızda regresyon analizi sonuçları ve birey örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutu olan içsel tatmini üzerine etkisinin analiz sonuçları verilmektedir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiki olarak geçerlilik ve anlamlılığı test edilmiştir. Analiz sonucuna baktığımızda F değeri ,000 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değeri olan Sig. değerimiz p=,988 olarak görülmektedir. Modelin anlamlılığını ölçen p değerimizin 0,05 ten büyük olması modelin hem anlamlı hem de geçerli olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.16. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin İş Tatmini Alt Boyutu Olan Dışsal Tatmin Üzerine Etkisinin Ölçümü

Değişken	Beta	T	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
Sabit	1,800	11,855	,000					
Birey Örgüt Uyum- Dışsal Tatmin	,210	4,283	,000					
				,291	,085	18,347	,000	Kabul

Y= 1,800+0,210 dışsal tatmin için regresyon modeli

H2B: Birey örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini alt boyutu olan dışsal tatmin üzerine etkisi vardır.

Araştırmamızın amaçlarından biri olan birey örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutu olan dışsal tatmin üzerine etkisini ölçmemiz gerekmektedir. Tablo 3.16'ya

baktığımızda regresyon analizi sonuçları ve birey örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutu olan dışsal tatmin üzerine etkisinin analiz sonuçları verilmektedir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiki olarak geçerlilik ve anlamlılığı test edilmiştir. Analiz sonucuna baktığımızda F değeri 18,347 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değeri olan Sig. değerimiz $p=,000$ olarak görülmektedir. Modelin anlamlılığını ölçen p değerimizin 0,05 ten küçük olması modelin hem anlamlı hem de geçerli olduğunu göstermektedir.



GENEL DEĞENLENDİRME VE SONUÇ

Günümüz sıkıntılarında biri halini alan tükenmişlik sendromu genellikle müşterileri ile yüz yüze ilişki içerisinde olunan mesleklerde daha çok görülmektedir. Muhasebe mesleğini icra etmekte olan muhasebe meslek mensuplarının da en çok karşılaştıkları sıkıntı “tükenmişlik sendromu” dur diyebiliriz.

Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkış nedenlerinden daha önceki bölümde bahsedilmiştir. Kısaca belirtmek gerekirse, çalıştığı yerden yeteri kadar ücret alınamaması, yaptığı işler sonucunda gereken takdiri görememesi, çalışılması gereken saatten çok daha fazla çalışması, gereken altyapının verilmemesi gibi nedenler kişinin işten soğumasına ve tükenmesine yol açmaktadır.

Sakarya ili kapsamında yapılan bu çalışmada geçen muhasebe meslek mensuplarında tükenmişliğin olmadığı yapılan analizler sonucunda ortaya çıkmıştır.

İş tatmini, kişinin çalıştığı işinde gereken beklentilerinin karşılanması ve yaptığı işten rahat bir şekilde doyum sağlamasına denilir. Çalışanın işinde doyuma ulaşabilmesi için ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir.

Diğer bir konumuz olan birey-örgüt uyumu bir işyerinde çalışan sayısının çok olması ile ortaya çıkan bir durumdur. Burada kişi kendi yeteneklerini ortaya koymalıdır ama bu kendi çıkarı için değil çalıştığı kurum veya kuruluş için olması gerekmektedir. Kişinin kendi yeteneklerini çalıştığı yer için kullanması hem kendisi açısından hem de çalıştığı yer açısından oldukça olumlu sonuçlar doğuracağını söyleyebiliriz. Sadece çalışma olarak değil sosyal aktivitelerde de kendi çalışma arkadaşlarıyla birlikte hareket etmesi onlarla iş içerisinde olduğu kadarıyla dışarıda da gereken ilişkiyi sağlaması birey-örgüt uyumu için önemli etkenlerden birisidir diyebiliriz.

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Ölçümü	RED
H1A. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin Tükenmişlik Alt Boyutu Olan Duyarsızlaşma Üzerine Etkisinin Ölçümü	RED
H1B. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin Tükenmişlik Alt Boyutu Olan Kişisel Başarı Hissinde Azalma Üzerine Etkisinin Ölçümü	RED
H1C. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin Tükenmişlik Alt Boyutu Olan Duygusal Tükenme Üzerine Etkisinin Ölçümü	RED
H2. Birey Örgüt Uyum Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisinin Ölçümü	KABUL
H2A. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin İş Tatmini Alt Boyutu Olan İçsel Tatmin Üzerine Etkisinin Ölçümü	RED
H2B. Birey Örgüt Uyum Düzeyinin İş Tatmini Alt Boyutu Olan Dışsal Tatmin Üzerine Etkisinin Ölçümü	KABUL

Hipotezlerimize baktığımızda birey-örgüt uyum düzeylerinin hem tükenmişlik hem de iş tatmini üzerine etkilerinin sonuçlarını görmekteyiz. Sonuçlara baktığımızda birey-örgüt uyum düzeylerinin tükenmişlik üzerine hiçbir etkisinin olmadığını görmekteyiz. Birey-örgüt uyum düzeylerinin hem tükenmişlik hem de tükenmişlik alt boyutları olan duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinde azalma ve duygusal tükenme üzerine etkisinden bu çalışmamızda yaptığımız analizler sonucunda bahsedilmemektedir. Tabi bu sonuçlar Sakarya ilinde muhasebe mesleğini icra etmekte olan muhasebe meslek mensupları için geçerlidir.

Yine hipotezlerimize baktığımızda birey-örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini ve iş tatmini alt boyutları üzerine etkisinin sonuçlarını görmekteyiz. 5. Hipotezimize

baktığımızda birey-örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisinin ölçümünde H2 hipotezimizin kabul edildiği görülmektedir. Birey-örgüt uyum düzeylerinin bireyin veya örgütün iş tatmini üzerine etkisinin olduğunu söyleyebiliriz.

Birey-örgüt uyum düzeylerinin iş tatmini alt boyutlarından olan dışsal tatmin üzerine etkisinin ölçümü olan 7. Hipotezimizin sonucuna baktığımızda H1B'nin kabul edildiği görülmektedir.

Birey-örgüt uyum düzeylerinin iş tatminin üzerine etkisinin kısmen olduğu yaptığımız analizler sonucunda ortaya çıkmıştır.

Bireyin hem kendi başına yaptığı çalışma hem de çalıştığı yerdeki iş arkadaşlarıyla birlikte oluşturduğu örgütün çalışmalarının uyum içerisinde olması gerekmektedir. Daha öncede vurguladığımız gibi, çıkar ilişkilerinde bir zıtlık olmaması gerekmektedir. Bireyin hem kendi çıkarlarını gözetmesi hem de en önemlisi olan örgütün çıkarlarını gözetmesi gerekmektedir. Örgüt içinde çalışan bireylerin kendi çıkarlarından çok örgütün çıkarlarını önemsemeleri çalıştıkları örgütün başarı elde etmesini sağlayacaktır.

Bu araştırma Sakarya ilinde muhasebe mesleğini icra etmekte olan muhasebe meslek mensuplarına yönelik yapılmış olan bir çalışmadır. Araştırmaya katılanların %30,50'si kadın, %69,50'si ise erkek muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Yine araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının %33'ü 18-25 yaş arası, %32'si 26-40 yaş arası, %35'i ise 41 yaş ve üstü olarak görülmektedir. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına bakacak olursak %14'ü ilkokul, %21,50'si lise, %47,50'si lisans ve %17'si ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların muhasebe mesleğinde çalışmış oldukları süreler bakacak olursak, %28'i 1-5 yıl arası, %34,50'si 6-10 yıl arası, %23'ü 11-25 yıl arası, %14,50'si ise 25 yıl ve üstü aralığında çalışmış oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılanların %45,50'si serbest muhasebeci, %54,50'si ise serbest muhasebeci mali müşavir olarak görülmektedir. Serbest muhasebeci olarak nitelendirdiğimiz meslek mensupları muhasebe mesleğini icra edip belgesiz olan çalışanlar olarak nitelendirilmiştir.

Tükenmişlik günümüzde çözülmesi gereken ruhsal bir çöküntüdür. Bireylerde veya örgütlerde bu çöküntülerin olmaması için alınması gereken önlemler vardır. Bunlar; aşırı iş yükü, yüksek sorumluluk, tahsilat sorunu, değer çatışmaları, mevzuat karmaşıklığı gibi bazı nedenlerdir. Bu gibi nedenlerin önlenmesi gerekmektedir. Bunlar ikiye ayrılmaktadır.

Bireysel önlemler; belirlenen hedeflerin gerçekliliği, bireyin dinlenebilmesi ve gevşeyebilmesi, bireyin kendisini tanıması, içgörü geliştirilmesi, vaktin yönetilmesi ve işin değiştirilmesi.

Örgütsel önlemler; işe uygun personellerin seçilmesi, örgütün geliştirilmesi, yönetimin geliştirilmesi, çatışma, çevresel koşulların iyileştirilmesi, hizmet içi eğitim, sosyal destek, performansın değerlenmesi, kariyer danışmanlığı ve yetki devri.

İş tatmini, bireyin veya örgütün çalıştığı yerde ihtiyaçlarının karşılanması ile çözülebilecek bir diğer sorundur. İş tatmininin sağlanması bireylerde şu sonuçları doğuracaktır. Güven, iş tatmini, bağlılık ve verimliliği artıracak olan sonuçlardır. Kişinin çalıştığı işte kendine ve işine güvenmesi onun işini daha çok benimsemesine neden olacak onun işe olan bağlılığını artıracak ve yapılan iş sonucunda hedeflenen verimlilik elde edilecektir.

Tükenmişlik sendromunun ortadan kaldırılması ve iş tatmininin sağlanabilmesi bireylerin ve örgütlerin ortak ve uyumlu bir şekilde çalışmaları neticesinde ortadan kaldıracabilecekleri sorunlar olduklarını söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, N. ve Sevilengül, O. (1994). *Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'ne Göre Tek Düzen Muhasebe Sistemi Uygulaması*, Ankara: SMMMO.
- Akdoğan, N. ve Tenker, N. (2010). *Mali Tablo Analizi*, Ankara: Gazi Yayınevi.
- Alpugan, O. (1998). *İşletme Bilimine Giriş*, Trabzon: Per Yayınları.
- Altınköprü, T. (2003). *Şahsiyet Analizi*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). *Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 69-96.
- Argon, T. ve Altay, E. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın.
- Arıcıoğlu, M. A. (2000). *Batı ve Japon İşletme Yönetimi*, İstanbul: İz Yayıncılık.
- Armutçuk, A. K. (2010). *Denizli Devlet Hastanesinde Çalışmakta Olan Hekim Dışı Sağlık Personelinde Tükenmişlik Sendromu ve İlişkili Değişkenler*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Ataman, Ü. (2009). *Muhasebede Dönem Sonu İşlemleri*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Avder, E. (2007). *Geçmişten Günümüze Muhasebe Mesleği*. <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/erdogan/008/>, (Erişim Tarihi:18.01.2017).
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). *Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), 1170-1189.
- Aygündüz, E. (2003). *Personel Temin Ve Seçme Sürecinde Kişisel Ve Örgütsel Değerlerin Uyumunun Sağlanması ve K.K.K'da Çalışan Subaylar Üzerinde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi.
- Aykut, S. (2007). *Örgütsel Adalet Birey Örgüt Uyumunu İle Çalışanların İşle İlgili Tutumları (Pendik İlçesi Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı.
- Aytürk, N. (2014). *Yönetim Sanatı (Başarılı Yönetim ve Yöneticilik Teknikleri)*, Ankara: Emel Matbaacılık.

- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). *Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma*, Ege Akademik Bakış Dergisi, 8(2), 541-561.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*, Ankara: Nobel Yayınları, 3.Basım.
- Başaran, İ. E. (1998). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Gül Yayınevi
- Borman, W. C. (2001). *Performance Evaluation in Work Settings*, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, Elsevier Science Limited, 49(6).
- Bozkurt, R. (1997). *İşletme Odağı, Girişimci Sorunları*, İstanbul: Der Yayınları.
- Bright, L. (2007). *Does Person-Organization Fit Mediate Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees*, *Review of Public Personnel Administration*, 27(4), 364-365.
- Cemalcılar Ö. ve Erdoğan N. (2000). *Genel Muhasebe*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 5. Baskı.
- Cemalcılar Ö. ve Önce S. (1999). *Muhasebenin Kuramsal Yapısı*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları .
- Cemaloğlu, N ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), 465-484.
- Charles O’R. III, Jennifer A. C., David F. C. (1991). *People and Organization Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit*. *Academy of Management Journal*, 34(3), 488.
- Chatman, J. A. (1989). *Improving International Organizational Research: A Model Of Person-Organization Fit*, *Academy Of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Ciulla, J. B. (2000). *The Working Life Promise and Betrayal Of Modern Work*, New York: Three Rivers Pres.
- Clercq, D. D., Imanol B R. (2007). *Organizational Commitment in Mexican Small and Medium-Sized Firms: The Role of Work Status, Organizational Climate and Entrepreneurial Orientation*. *Journal of Small Business Management*, ABI/Inform Global, 12(1), 248-269.
- Daft, R. L. (2001). *Organization Theory and Design*. Cincinnati: Seventh Edition, South-Western College Publishing.

- Danişman, A. C. (2006). *Integration and Differentiation in Institutional Values: An Empirical Investigation in the Field of Canadian National Sport Organizations*, Canadian Journal of Administrative Sciences, 23(4), 301-317.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*, (Çev. Tosun, K. vd.) 5. İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Dinç, K. (2008). *Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu*, (Yayınlanmamış Dönem Projesi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dinçer, Ö. (2013). *Stratejik Yönetim Ve İşletme Politikası*, İstanbul: Beta Yayınları, 6. Baskı.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2011). *İşletme Yönetimine Giriş*, İstanbul: Beta Yayınları, 6.Baskı.
- Doğan, Z. ve Nazlıoğlu, E. H. (2010). *Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma*, İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(3), 97-116.
- Duman, G. (2000). *Yönetim Açısından İş Tatmini*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dursun, S., Kaya, U. ve İftar, E. (2015). *Kişilik - İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik İle İş Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(9), 55-69.
- Efil, İ. (2013). *İşletmelerde Yönetim Ve Organizasyon*, İstanbul: Dora Yayınları.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, H. (2008). *Muhasebeye Giriş (Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş)*, Kütahya: Ekspres Matbaası.
- Ersoy, A. ve Demirel Utku, B. (2005). *Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu – I*, MUFAD Muhasebe ve Finansman Dergisi, sayı-26, 43-50.
- Freuderberger, H. (1974). *Staff burn-out*. Journal of Social Issues, 18(3), 159-165.
- Gary, W. E. (2001). *Crowding and Other Environmental Stressors*, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Science, Elsevier Science Ltd.
- Gilmore, S. A. vd. (1999). *Job Satisfaction and Service Quality Perceptions*, University Food Service Employees.

- Gökgöz, A. (2011). *Tarihsel Perspektifte Muhasebenin Doğuşunu ve Gelişimini Etkileyen Faktörler*, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1), 167.
- Gökoğlan, K. (2010). *Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülнар, B. (2012). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*, İstanbul: LiteraTürk Yayınları.
- Güzel, M. (2010). *Muhasebenin Tarihçesi Ve Gelişimi*, <http://www.muratguzel.net/makale/36/arastirma-muhasebenin-tarihcesi-ve-gelisimi>, (Erişim Tarihi:18.01.2017).
- Hampton, D. R., Summer, C. E. ve Ross, A. W. (1987). *Organizational Behavior and the Practice of Management*, Glenview: Scott Foresman and Company.
- Hegney, D. , Plank, A. ve Parker, V. (2006). *Extrinsic and Instrinsic Work Valus: Their Impact on Job Satisfaction in Nursing*. Centre For Rural And Remote Area Health University Southern Queensland Journal Of Nursing Management, 14(4), 271-281.
- Hesapçioğlu, M. (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Hodgetts, R. M. (Çev Canan Ç. ve Esin C.). (1999). *Yönetim Teori Süreç ve Uygulama*, İstanbul: Beta Yayınları, 2.Baskı.
- Keser, A. (2015). *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kristof, A. L. (1996). *Person-Organization Fit: An Interative Review Of Its Conseptualizations, Measurement And Implications*. Personal Psychology, 49(1), 1-49.
- Lawrence R., James L. A. (1990). *The Meaning of Organizations: The Role of Cognition and Values, Organizational Climate and Culture Ed.Benjamin Schneider*, San Francisc: Jossey-Bass Inc. 7(8), 276-293.
- Leithwood, K., Jantzi, D. and Steinbach, R. (1999). *Changing Leadership for Changing Times*, Philadelphia: Open University Pres.
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction?*, Organizational Behavior and Human Performance.
- Lussier, R. N. (2002). *Human Relations in Organizations Applications and Skill Building 5th Edition*, New York: Published by M Graww-Hill, 93-95.

- Marşap, B. (1996). *Muhasebe Mesleği Fonksiyonları Ve Meslek Mensuplarının Nitelikleri*, Yaklaşım Dergisi, sayı-37, 1-50.
- Maslach, C. (1982). *Burnout, the Cost of Caring*, N.J.: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Maslach, C. (2003). *Job burnout: new directions in research and intervention*, American Psychological Society.
- Maslach, C. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology , 52, 189-192.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*, Mcgraw-Hill Inc. Singapore
- Oshagbemı, T. (2000). *Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers*, Women in Management Review, 15(7), 331
- Öğüt, A. (2012). *Bilgi Çağında Yönetim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Örücü, E. (2009). *Modern İşletmecilik*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özer, M. (2012). *Belgesiz Kayıt Ortamında Denetim*, (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi S.B.E. Ankara.
- Özer, M. (1998). *Vergisel Ve Teknik Boyutuyla Muhasebe*, Ankara: Özkan Matbaacılık 1.Baskı.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin Yayınevi 5.Baskı.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149, 178.
- Öztürk, M. (2008). *Fonksiyonları Açısından İşletme ve Yönetimi*, İstanbul: Papatya Yayınları.
- Öztürk, V., Çil Koçyiğit, S. ve Çına Bal, E. (2011). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 12(1), 84-98.
- Paksoy, M. (2002). *Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetim*, İstanbul: Santay yayınevi.
- Pekdemir, R. (1999). *Türkiye Muhasebe Mesleği Ve Meslek Ahlakı Muhasebe Ve Finans Öğretim Üyeleri Bilim Ve Araştırma Derneği(MUFAD)*, Muhasebe Ve Finans Dergisi, sayı-4, 125-142.
- Peker, A. (1988). *Modern Yönetim Muhasebesi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü Yayın no:53(4),

- Piasentin, K. A. (2007). *How do Employees Conceptualize Fit? Development of a Multidimensional Measure of Subjective Person-Organization Fit*. Ottawa, Canada: University of Calgary, A Thesis Submitted to The Faculty of Graduate Studies in Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree of Doctor of Philosophy, Department of Psychology, Calgary, Alberta, Library and Archives Canada, Published Heritage B.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tokat.
- Peker, Ö. ve Aytürk, N. (2002). *Yönetim Becerileri*, Ankara: Yargı Yayınevi.
- Resmi G. (1992). *Muhasebe Uygulama Genel Tebliği*, Tebliğ No:1, 21447 Sayılı Resmi Gazete.
- Reitz, J. (1987). *Behaviour in Organizations*, Third Edition.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Sancaktar A. (2008). *Örgüt Kavramı Ve Özellikleri*. https://groups.google.com/forum/#!topic/gizli_tarih/cUiHdJiEZkM. (Erişim Tarihi: 20.12.2016).
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schneider, B. (1976). *Staffing Organizations*, Pacific Palisades: Goodyear Publishing Company.
- Sevilengül, O. (2016). *Genel Muhasebe*, Ankara: Gazi Yayınevi.
- Silah, M. (2005). *Sosyal Psikoloji (Davranış Bilimi)*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Silverthorne, C. (2004). *The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan*. University of San Francisco, The Leadership & Organization Development Journal, Emerald Group Publishing Limited, 25(7), 595.
- Şeşen, H. N. (2006). *Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu'da Bir Araştırma*, Ege Akademik Bakış Dergisi, sayı-6, 15-23.
- Şimşek, M. Ş., Akgenci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Gazi Kitabevi, 6.Baskı.
- Şimşek, M. Ş. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Kitabevi.

- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No.732.
- Taris, R. ve Jan, A. F. (2001). *Longitudinal Examination of the Relationship Between Supplies – Values Fit and Work Outcomes*. Malden: Blackwell Publishers.
- Türker, M. (1995). *Muhasebe Mesleğinin Bugünkü Konumu ve Geleceği*, Mali Çözüm Dergisi, sayı-30, 16-22.
- Verbos, A. K., Joseph A. G., Forshey, P. R., Harding, C. S., Miller, J. S. (2007). *The Positive Ethical Organization: Enacting a Living Code of Ethics and Ethical Organizational Identity*, Journal of Business Ethics, 76(1), 17-33.
- Wren, D. A. and Voich, D. (1984). *Management process structure and behaviou*, New York: Third Edition, John Wiley and Sons.
- Yıldırım, O., Tektüfekçi, F. ve Çukacı, Y. C. (2004). *Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileleri*, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 9(2), 1-20.
- Yalkın Koç, Y. (2013). *Genel Muhasebe İlkeler Uygulamalar Tekdüzen Muhasebe Sistemi*. Ankara: Turhan Kitapevi, 12.Baskı.

EKLER

EK-1

ANKET FORMU

Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalında eğitimimi yüksek lisans düzeyinde devam ettirmekteyim. Anketimizin amacı Sakarya ilinde ikamet etmekte olan muhasebe meslek mensuplarının birey-örgüt uyum düzeylerinin iş tatminlerine ve tükenmişliklerine etkisini bulmaktır. Bu nedenle siz değerli katılımcılar, anket sorularını samimi duygularınızla doldurmanız çalışmanın doğru ve güvenilir bir şekilde sonuçlanmasına katkı sağlayacaktır. Ankete katılımınız için teşekkür ederiz.

Emrah DEMİR

Yaşınız? 18-25 25-40 40 Ve Üstü

Cinsiyetiniz? Kadın Erkek

Eğitim Durumunuz? İlkokul Lise Lisans Lisans Üstü

Çalışma Süreniz? 1-5 Yıl 5-10yıl 10-25yıl 25 Ve Üstü

Mesleğiniz? SM SMMM YMM

İfadeler(Maslach Tükenmişlik Ölçeği)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	1	2	3	4	5
Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.	1	2	3	4	5
Müşterilerimin pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.	1	2	3	4	5
Bazı müşterilerime onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum.”	1	2	3	4	5
Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	1	2	3	4	5
Müşterilerimin sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	1	2	3	4	5
Kendimi çok enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bazı müşterilerin başına gelenler gerçekten umurumda değil.	1	2	3	4	5
Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.	1	2	3	4	5
Müşterilerime rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
Müşterilerle yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	1	2	3	4	5
Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.	1	2	3	4	5
Müşteriler bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

İfadeler(Minesota Doyum Ölçeği)	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi “bak.	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden tek başıma çalışma olanağı olması bak.	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden iş içinde terfi olanağımın olması bak.	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi “ bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi “ bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	1	2	3	4	5
Şimdiki işimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	1	2	3	4	5

İFADELER(Birey-Örgüt Uyumu)	Hiçbir zaman	Çok az	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Çalışma arkadaşlarınızın size iş ile ilgili herhangi bir konuda yardımcı olduklarını düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
Bireysel olarak daha verimli olduğunuzu düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
Çalışma arkadaşlarınızla iş ile ilgili olarak iyi geçindiğinizi düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
Çalışma arkadaşlarınızla iş dışında sosyal aktiviteler de bulunuyor musunuz?	1	2	3	4	5

EK-2

ÖZGEÇMİŞ

1991 yılında Ağrı'da doğdum. Babam serbest meslek mensubu olup annem ise ev hanımıdır. Patnos Özdemirköyü İlkokulu'nu (2001), Patnos Şehit Üsteğmen Cengiz Çıkrık Ortaokulu'nu (2004), Sakarya 80. Yıl Cumhuriyet Lisesi'ni(2007) ve Hitit Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme (2014) bitirdim. Aynı Üniversite'de İşletme anabilim dalında yüksek lisans yapmaktayım.

2016 yılında İngilizce kursuna gittim ve C1 seviyesinde İngilizce bilgisine sahibim; yine aynı yıldan beri B sınıfı ehliyete sahibim.

