



**T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
MUHASEBE VE FİNANSAL YÖNETİM ANA BİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUBU KADINLARIN İŞ VE YAŞAM
DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ**

**ŞULE ERTÜRK
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
DOÇ.DR. ALİ APALI**

BURDUR – 2020



**T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
MUHASEBE VE FİNANSAL YÖNETİM ANA BİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUBU KADINLARIN İŞ VE YAŞAM
DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ**

**ŞULE ERTÜRK
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN: Doç. Dr. Ali APALI
JÜRİ ÜYESİ: Doç. Dr. Mahmut Sami ÖZTÜRK
JÜRİ ÜYESİ: Dr. Öğr. Üyesi Nazlıgül GÜLCAN**

BURDUR – 2020

T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ETİK BEYAN

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların İş ve Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik etik ilkeleri ihlal etmediğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Şule ERTÜRK


20.07.2020

TEŞEKKÜR METNİ

Yüksek Lisans eğitimim süresinde desteğini ve yardımını esirgemeyen, çalışmam süresince yapmış olduğu teşviklerinden ve anlayışından dolayı saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Ali APALI' ya teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim öğretim hayatım boyunca maddi manevi benden hiçbir desteğini esirgemeyen her zaman yanımda olan değerli eşim Serhat ERTÜRK' e ve oğlum Yavuz Erdem' e teşekkürlerimi sunarım.

13.07.2020

Şule ERTÜRK

(ERTÜRK, Şule, *Muhasebe Meslek Mensubu Kadınların İş ve Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2020)

ÖZET

Son yıllarda ekonominin iyileşmesi, teknolojinin ilerlemesi ve insanların giderek sosyalleşmesi ile çalışmak için yaşayan insan anlayışının yerini, yaşamı elde etmek için çalışan insan anlayışı almıştır. İş yaşamında kişinin üretime sağladığı katkı kadar, duygusal istekleri de önemli görülmeye başlamıştır. İş yaşamında kişinin işindeki verimliliğini ve işteki başarısını sağlamak için, birey olarak özel hayatına ayırdığı zaman da önem kazanmıştır. Muhasebe mesleğinde iş yaşam dengesi; bireyin önce kendisine sonra ailesine ve daha sonra topluma sağlayacağı fayda açısından önemlidir.

Muhasebe mesleğinde, kadın meslek mensubunun artması ve mesleğin çalışma şartları, iş yaşam dengesi sorununu ortaya çıkarmıştır. Kadın meslek mensubu, uzun çalışma saatleri, mesleki sorunlar, aşırı iş yükü nedeni ile, iş yaşam dengesini sağlayamamakta, özel hayatını ertelemekte ve ihmal etmektedir.

Araştırma, muhasebe meslek mensubu olan kadınların iş-yaşam dengesini Antalya ili evreni üzerinden incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma tekniklerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak; 25 muhasebe meslek mensubu kadın ile yapılan derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Görüşmeler analiz edilerek kodlanmıştır. Elde edilen veriler Maxqda Analytics Pro 2020 analiz programı aracılığıyla çözümlenmiştir.

Araştırma sonucunda muhasebe meslek mensubu kadınların mesleki koşullar nedeniyle iş yaşam dengesini sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Mesleğin iş yoğunluğu, çalışma saatlerinin belirsizliği nedeniyle iş hayatı, özel yaşamı ve aile yaşamı arasında kalan meslek mensubu kadınlardan özellikle anne olanların iş yaşam dengesizliğinden daha fazla etkilendiği görülmüştür. Araştırma sonucundan hareketle; meslek mensubu kadınların iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik devletin ve işverenin çalışma koşullarını iyileştirici düzenlemeler yapması gerektiği belirlenmiş ve anne olan kadın meslek mensuplarına yönelik geliştirilmesi gereken politikalar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Kadın, İş Yaşam Dengesi, Antalya

(ERTÜRK, Şule, *The Research of Work-Life Balance of Female Accounting Professionals The Case of Antalya*, M.Sc. Thesis, Burdur, 2020)

ABSTRACT

In the past few years the concept of a person working to obtain a life has replaced the concept of a person living to work with economic recovery, technological advancement and people's gradual socialization. In professional life, emotional needs are now considered as important as the contribution the person makes to the production. The time a person individually devotes to their private life in order to assure their productivity and professional success has gained importance, too. In accounting, work-life balance is important considering that the individual brings benefit first of all to themselves, then to their family, and only after that, to the society.

In accounting, the increase in the number of female professionals as well as the working conditions of the job revealed the problem of work-life balance. Due to long working hours, professional issues and heavy workload, female professionals cannot create work-life balance; they postpone their private life and neglect it.

The purpose of this study is to look into the work-life balance of female accounting professionals living in Antalya. During the study, depth interview technique, which is one of the qualitative research techniques, was used. The research data was obtained as a result of detailed conversations with 25 female accounting professionals during which semi-structured interview form was used. After analysis the interviews were coded. The obtained data was cleared up by means of analysis tool Maxqda Analytics Pro 2020.

As a result of the study it was determined that due to professional conditions, female accounting professionals are not able to maintain work-life balance. It was discovered that due to professional workload and indefinite working hours, female employees, especially those who are mothers, are stuck between worklife, private life and family life and are more affected by work-life imbalance. Based on the results of the study it became clear that several arrangements that will improve working conditions need to be made by the government and employers to provide female employees with work-life balance and several policies oriented towards employees who are mothers were specified as the ones that need to be improved.

Key words: Accounting, Woman, Work-life balance, Antalya

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR METNİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	x
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYEDE MUHASEBE MESLEĞİ.....	3
1. Muhasebenin Tanımı	3
1.2. Muhasebe Mesleği	4
1.2.1. Muhasebe Meslek Mensupları	6
1.2.1.1 Serbest Muhasebeci Mali Müşavir.....	6
1.2.1.2 Yeminli Mali Müşavir.....	6
1.3. Muhasebede İnsan Faktörü.....	7
1.3.1. Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Yetkinlik.....	7
1.3.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Gereken Bilgi.....	7
1.3.2.1. Muhasebe Meslek Mensuplarında Sahip Olması Gereken Genel Bilgi.....	8
1.3.2.2. Muhasebe Meslek Mensuplarında Sahip Olması Gereken Mesleki Bilgi ...	8
1.3.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Gereken Beceri.....	8
1.3.3.1. İletişim Becerisi	9
1.3.3.2. Entelektüel Beceri	9
1.3.3.3. Kişisel Beceri	9
1.3.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Gereken Etik Değerler ve Tutumlar.....	9
1.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar	10

1.4.1. Mesleğin Yapısı Gereği Karşılaşılan Sorunlar.....	10
1.4.1.1. Eğitim Konusunda Yaşanan Sorunlar	10
1.4.1.2. Bağımsızlık Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	11
1.4.2. Teknolojik Gelişmeler Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	12
1.4.3. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	13
1.4.3.1. Meslek üyeleri arasında ve iş sahipleri arasında haksız rekabet	13
1.4.3.2. Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalar ile haksız rekabet.....	14
1.4.3.3. Reklam yolu ile haksız rekabet	14
1.4.4. Tükenmişlik Konusunda Yaşanan Sorunlar	15
1.5. Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak	17
1.6. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunlarına Beklenen Çözümler	19
1.6.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mükelleflerden Beklediği Çözümler	19
1.6.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Devletten Beklediği Çözümler	20
1.6.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Odalardan Beklediği Çözümler	22
1.6.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslektaşlarından Beklentileri	23

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR..... 28

2.1. İş -Yaşam Dengesi Kavramı.....	28
2.2. İş Yaşam Dengesinin Kuramsal Olarak Değerlendirilmesi	30
2.2.1. Taşma Kuramı	30
2.2.2. Dengeleme (Telafi) Kuramı	31
2.2.3. Rol Kuramı.....	31
2.2.4. Bölünme Kuramı.....	32
2.2.5. Araçsallık Kuramı	32
2.2.6. Çatışma Kuramı	32
2.2.7. Dağılma Kuramı.....	33
2.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	33
2.3.1. Örgütsel Faktörler	34
2.3.1.1. Rollerin Belirsizliği.....	34
2.3.1.2. Rollerin Çatışması.....	34
2.3.1.3. Kişilerarası Çatışma	35
2.3.1.4. Sorumluluk.....	35
2.3.1.5. Yönetime Katılım.....	35
2.3.1.6. İş Güvenliği.....	36
2.3.1.7. Yönetim Tarzı	36
2.3.1.8. Fiziki Mekan ve Çevre Şartları	36
2.3.1.9. Aşırı İş Yükü	37
2.3.1.10. Kariyer Engeli	37
2.3.2. Kişisel Faktörler	38
2.3.2.1. Cinsiyet	38
2.3.2.2. Eğitim.....	39
2.3.2.3. Kariyer Planlama.....	39

2.4. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları	40
2.4.1. Bireysel Sonuçlar	40
2.4.1.1. Stres	40
2.4.1.2. Psikosomatik Hastalıklar	41
2.4.2. Aile Yaşamındaki Sorunlar	42
2.4.3. İş Alanındaki Sorunlar	43
2.4.3.1. Doğrudan Maliyetler	43
2.4.3.2. Dolaylı Maliyetler	45
2.5. İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Politikalar.....	47
2.5.1. İşveren Açısından Esnek Zaman Düzenlemeleri	47
2.5.2. Çocuk Bakım Hizmetleri Desteği	48
2.5.3. Ebeveyn İzni.....	49
2.5.4. Sendika Düzenlemeleri	50
2.5.5. İş-Yaşam Programları	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME	52
3.1. Araştırmanın Konusu	52
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	52
3.3. Araştırmanın Temel ve Alt Problemi.....	53
3.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	54
3.5. Araştırmanın Yöntemi.....	54
3.6. Araştırma Desen.....	54
3.7. Araştırmanın Çalışma Grubu.....	55
3.8. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği	56
3.9. Araştırma Verilerinin Analizi.....	57
3.10. Araştırmanın Demografik Özellikleri.....	58
3.10.1. Tanımlayıcı Veriler	59
3.10.1.1 Katılımcıların Yaşı	59
3.10.1.2. Katılımcıların Medeni Durumu	60
3.10.1.3. Katılımcıların Hizmet Yılı	61
3.10.1.4. Katılımcıların Çalışma Saatleri	61
3.10.1.5. Katılımcıların çalışma usulleri	62
3.11. Meslek Seçim Kararlarını Etkileyen Faktörler.....	63
3.12. Kişilik Yönünden Muhasebe Mesleği.....	66
3.13. Muhasebe Mesleğinin Uygunluğu.....	70

3.14. Mesleğin Kadınlara Uygunluğu	75
3.15. İş Hayatında Kadın Meslek Mensubuna Bakış.....	78
3.16. Meslekte Karşılaşılan Sorunlar	85
3.17. İş Yoğunluğunun ve İş Stresinin Etkileri.....	88
3.18. İş Yaşam Dengesi	93
3.19. Özel Yaşamın İşe Etkisi.....	100
3.20. Muhasebe Mesleğinin Aile Yaşamına Etkisi	102
3.21. İş Yaşam Dengesinde Annelik ve Kadınlık Rollerini Öne Çıkarma Ya Da Geriye Alma	107
3.22. Muhasebe Mesleğinin Özel Yaşama Etkisi.....	111
3.23. Muhasebe Mesleğinde İş Yaşam Dengesi Açısından Sosyal Yaşam.....	116
3.24. Yaşamı Geriden mi İzliyorsun, Yaşamın İçinde misin?	119
3.25. Kadın Personel Çalıştırma İsteği.....	123
3.26. İş Yaşam Denge Planı	127
3.27. Kadınların İş Yaşam Dengesine Yönelik Çalışmalar	133
SONUÇ.....	138
KAYNAKÇA	146
EKLER.....	161
ÖZGEÇMİŞ.....	163

KISALTMALAR

SM: Serbest Muhasebeci

SMMM: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

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

YMM: Yeminli Mali Müşavir



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1:İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları.....	33
Tablo 2:İş Yaşam Dengesi Maliyetleri	43
Tablo 3:Katılımcıların Yaş, Çalışma Şekli, Hizmet Yılı ve Görüşme Bilgileri.....	56
Tablo 4:Katılımcı Bilgileri Frekans Dağılım Tablosu	59



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1:Katılımcıların yaşı	60
Şekil 2:Katılımcıların Medeni Durumu	60
Şekil 3:Hizmet Yılı	61
Şekil 4:Katılımcıların Çalışma Saatleri.....	62
Şekil 5:Katılımcıların Çalışma Usulleri	62
Şekil 6:Meslek Seçim Kararlarını Etkileyen Faktörler	63
Şekil 7:Kişilik Yönünden Muhasebe Mesleği.....	66
Şekil 8:Muhasebe Mesleğinin Uygunluğu	71
Şekil 9:Mesleki Şartların kKadınlara Uygunluğu	75
Şekil 10:İş Yaşamında Kadına Bakış	79
Şekil 11:Meslekte Karşılaşılan Sorunlar	85
Şekil 12:İş Yoğunluğu ve İş Stresinin Etkileri.....	89
Şekil 13:İş Yaşam Dengesi	94
Şekil 14:Özel Yaşamın İşe Etkisi.....	100
Şekil 15:Aile Düzeni	102
Şekil 16:Annelik ve Kadınlık Rollerini.....	107
Şekil 17:Muhasebe Mesleğinin Özel Yaşama Etkisi	111
Şekil 18:Sosyal Yaşam.....	117
Şekil 19:Yaşamı Geriden mi ilzliyorsun Yaşamın İçinde misin?.....	120
Şekil 20:Kadın Personel Çalıştırma İsteği	124
Şekil 21:Hayat Denge Planı	127
Şekil 22:Kadınların İş Yaşam Dengesine Yönelik Çalışmalar	133

GİRİŞ

Muhasebe mesleği, erkek çalışan ağırlıklı bir meslek iken; günümüzde bu algı değişmiş kadınlar da meslekte yer almaya ve uzmanlaşmaya başlamıştır. Muhasebe mesleğinin; hem devlet hem işveren hem de toplumun sorumluluğunu taşıyan bir meslek olması, meslek mensuplarının görev tanımlarını arttırmakta, bu yüzden mesleğin iş yükü gün geçtikçe ağırlaşmaktadır.

Muhasebe mesleğinin yoğun çalışma koşulları; özellikle birden çok rolü bulanan kadın meslek mensuplarını etkilemektedir. Muhasebe mesleğinin süreklilik gösteren yoğun iş süreçleri, mesleki problemler ve çalışma şartları; kadın meslek mensuplarının özel yaşamını etkilemekte, kişinin ailesine yetememe ve ailenin beklentilerine cevap verememe gibi sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum iş hayatı ile özel hayatı arasında kalan kadını, denge kurmaya zorlamaktadır.

Son yıllarda muhasebe alanında faaliyet gösteren, artan iş yükü ve sorumluluklarla beraber ailevi, özel ve sosyal yaşamlarına yeteri kadar zaman ayıramayan kadın meslek mensuplarının, iş yaşam dengesini ölçmeye yönelik ayrıntılı bir çalışma yapılmadığı literatür taramasında belirlenmiştir. Araştırmanın amacı; muhasebe meslek mensubu kadınların iş yaşam dengesinin belirlenmesidir. Araştırma Antalya ilinde mesleğini sürdüren meslek mensubu kadınlar üzerinde yapılmıştır.

Araştırma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ilk olarak muhasebe mesleğinin tanımı yapılmıştır. Muhasebede insan faktörü başlığı altında; muhasebecilerin sahip olması gereken bilgi, beceri, yetenek ile etik değer ve tutumlar belirtilmiştir. Daha sonra muhasebe mesleğinde karşılaşılan sorunlar ele alınmış ve “Muhasebe mesleğinde kadın olmak” başlığı altında kadının meslekteki yeri hakkında bilgi verilmiştir. Son olarak muhasebe mesleğinde sorunlara beklenen çözümler açıklanmıştır.

İkinci bölümde, iş yaşam dengesi kavramı açıklanmış, yaşam dengesinin kuramsal değerlendirilmesi yapılmıştır. İş yaşam dengesini etkileyen faktörler belirtilerek, iş yaşam dengesizliğinin sonuçları incelenmiştir. Son olarak, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulanması beklenen politikalar açıklanmış ve bölüm tamamlanmıştır.

Üçüncü bölümde “Muhasebe meslek mensubu kadınların iş yaşam dengesi “ne yönelik yapılan araştırmaya yer verilmiştir. Bu bölümde çalışmanın konusu, amacı, önemi ve yöntemi açıklanmıştır.

Sonuç bölümünde ise yapılan çalışmanın genel özeti sunulmuş ve araştırmadan elde edilen veriler kapsamında iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik yapılması gerekenler ifade edilerek, çalışmanın sonucuna ilişkin öneriler sunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYEDE MUHASEBE MESLEĞİ

Çalışmanın birinci bölümünde muhasebenin tanımı yapılmış, muhasebe mesleği ve muhasebede insan faktörü açıklanmıştır. Daha sonra muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar anlatılarak, muhasebe mesleğinde kadın olma ve muhasebe meslek mensuplarının sorunlarına beklenen çözümler konusunda bilgi verilmiştir.

1. Muhasebenin Tanımı

Günümüzde toplumlarında bireyler, hayatlarını devam ettirirken muhasebe ile iç içe yaşarlar ve gündelik hayatında muhasebe ile ilgilenmek durumunda kalırlar. Muhasebe kelime anlamı olarak hesap işleriyle uğraşma, hesaplama, hesap işlerinin yürütüldüğü yer ve hesapların tümü diye geçmektedir (www.tdk.gov.tr/)

İktisadi anlamda muhasebe, varlıkların üzerinde etki eden parasal nitelikteki olayları; kaydeden, sınıflayan, özetleyen, analiz ederek sonuçları raporlayıp sunan bilgi sistemi olarak tanımlanabilir (Cemalcılar, 2003: 9).

Muhasebe, ülke ve işletmeler açısından kişi, kurum ve işletmelerin hem kendi hesapları hem de birbiri ile olan ilişkilerini, karşılıklı sorumluluklarını belirleyen, kişilerin varlık ve sermayelerinde meydana gelen artış, azalış ve değişimleri yasalara, kurallara, ilkelere uygun şekilde saptayıp, raporlayıp, yorumlayan birçok alanı kapsayan bir bilimdir (Yazıcı, 1990: 5). Ayrıca muhasebe, bütün bu işlevlerinin yanında bilgi sistemi olarak da tanımlanmıştır (Erdogan, 2000: 114). Muhasebe bilgi sistemi, işletmelerin ekonomik sisteminin temelini oluşturarak, bilgi kullanıcılarına; işletme içinde ve dışında kullanılacak gerekli verileri sunar (Sevim, 1999: 42).

Bilgi ihtiyacından yola çıkarak, bilgi kullanıcılarının raporlama ile alacakları kararlar şekillenmekte; muhasebe sisteminin yorumlama işlevi de işletme yönetiminin izleyeceği yolu belirlenmektedir (Sevilengül, 2005: 11). Muhasebe, ekonomik amaçlı olarak kurulan işletmenin dilidir ve mali nitelikleri ortaya koyduğu için muhasebeyi işletmenin finansal dili olarak ifadelendirmek mümkündür (Sevilengül, 1996: 11).

Muhasebe; veriler, sayılar ve değerlerden oluşan mekanik tablolardan oluşuyor gibi görünse de eldeki sayısal değerleri bir araya getiren ve analizleyen bireylerdir ve bu

değerlere bakarak karar verecek olan yöneticilerdir. Bütün bu bilgileri kullanıma sunacak olan ise muhasebe meslek elemanlarıdır (Gökgöz, 2012: 35).

1.2. Muhasebe Mesleği

Muhasebe mesleği, muhasebe biliminin uygulanmasıyla ortaya çıkmış tarihsel bir geçmişe sahip, zamanla gelişim gösteren bir meslek dalıdır. Bakıldığında muhasebe mesleğinin geçmişi Osmanlı Devleti'ne kadar uzanmaktadır. Osmanlı Devleti'nin yükselme döneminde mali anlamda devlet muhasebesi örnekleriyle karşılaşılmalıdır (Topkara, 1997: 7-9). Osmanlı Devleti'nde bu muhasebe alanı gelişme göstermeye devam ederken, tanzimatla beraber çift yönlü muhasebe sistemi uygulamaya geçmiş ve işletmelerde uygulanan muhasebe uygulanmaya başlamıştır. Daha fazla ilerleme gösteremeyen muhasebe mesleği Cumhuriyete kadar böyle devam etmiştir.

Cumhuriyet döneminde beyan esaslı kayıtların tutulduğu ve muhasebe mesleğinin önem kazandığı bir dönem olmuştur. Cumhuriyetin ilanından sonra bir sürece giren muhasebecilik, işletme sayılarının artmasıyla da yasal bir düzenlemeyi zorunlu hale getirmiş ve 1989 yılında yayınlanan 3568 sayılı "Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu", mesleğin yasal kuralları olan ve örgüt olmasını sağlayan bir kanun olarak yürürlüğe girmiştir (Arıkan ve Güvemli, 2013: 33-34). Yasada üç unvan belirtilmiştir. Bunlardan ilki Serbest Muhasebeci (SM); muhasebe kayıtlarını tutan kişilere verilen unvandır. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM); bu kayıtlı işlemlerin denetimini yapan ve Yeminli Mali Müşavir (YMM) ise mali tabloları denetleyen ve onaylayan kişilerin unvanıdır. Fakat belirtilen bu üç meslekle ilgili 2008 yılında bir düzenlemeye gidilmiş ve "Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nun adı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" olarak değiştirilmiştir. Buna göre serbest muhasebecilik unvanı verilmesi durdurulmuş, fakat bu unvana sahip olanların unvanı kullanmalarına izin verilmiştir.

3568 sayılı kanunun 1. maddesinde açıklanan amaçları arasında; işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmi mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek mesleki standartları gerçekleştirmek üzere, "Serbest Muhasebecilik", "Serbest Muhasebeci Mali

Müşavirlik” ve “Yeminli Mali Müşavirlik” meslekleri ve hizmetleri ile Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğinin (TÜRMOB) kurulmasına yönelik esasları düzenlemek yer almıştır. Bu kanunun yayımlanmasından kısa süre sonra meslek mensupları örgütlenmesini tamamlayarak odalarda ve odaların üst birliği olan TÜRMOB çatısı altında toplanmışlardır.

Muhasebe mesleği ekonomik, sosyal, finansal, teknolojik gelişmelere bağlı olarak önemi artan, toplumun bütün kesimini etkileyici niteliklere sahip olması ve bilgi yoğun bir meslek özelliği taşımasından dolayı uzmanlık gerektiren bir meslek dalı halini almıştır (Toroslu, 2012: 68). Bu esastan yola çıkarak 3568 sayılı madde ile okuma yazma bilen herkesin muhasebeci olmasını engellenmiş ve belirli bilgi ve donanım sahibi olmadan bu mesleği icra etmenin mümkün olamayacağı yasalarla kesinleştirilmiştir (Engin, 1991: 88).

Türkiye’de geçirdiği bütün bu süreçlerin sonunda muhasebe mesleği; ekonomik bütünlüğümüzü sağlayan, ekonomiye destek olan ve oluşturan kamu kurumlar ile işletme, dernek, vakıf, siyasal yapılanmalar ile hesap ve finansal işlemlerin yapıldığı bütün oluşumların muhasebe işlemlerini yasalara, kurallara, ilkelere uygun belirli yöntemlerle objektif olarak uygun tarafsız ve güvenilir olarak gizlilik esasını da sağlayarak yerine getiren kişilere ait bir meslektir (Yazıcı, 1986: 10).

Muhasebeci; işletmedeki finansal nitelikteki olayları kaydeden, sınıflayan, özetleyip analiz eden, raporlayan, sonuçlandıran, bütçe ve denetim için bilgileri düzenleyen, aynı zamanda yönetim faaliyetlerini izleyen kişidir. Muhasebeci, muhasebe politikalarını oluşturur, hesap planı ve finansal raporları tasarlar, muhasebe işlerini yürütür. Aynı zamanda yönetimin ihtiyaç duyduğu özel raporları üreten ve vergi ile ilgili işlemleri de yürüten kişidir (Bektöre, 2003: 5).

Muhasebe mesleği diğer mesleklerle ortak özellik gösteren değerleri içerir. Bunları sıralamak gerekirse (TMMOB, 2006: 57);

- Mesleki kural ve ilkelere bağlı, etik değerlere uygun davranması gerekir.
- Dürüstlük esas olmalı şeffaf ve objektif davranılmalı, çıkar üzerine davranılmamalı, tarafsız ve hesap verebilir olmalıdır.

- Yapılan işlerde sadakatle davranılmalı, işveren ve müşterilerle profesyonel bir ilişki kurulmalıdır.
- Mesleğin onurunu korumaya, güvenilirliğini arttırmaya çalışılmalıdır.

1.2.1. Muhasebe Meslek Mensupları

1989 yılında yayınlanan “3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununu” ile bu mesleklerin çalışma şartları ve meslek kuralları belirlenmiştir. Fakat 2008 yılında Serbest muhasebeci unvanı kaldırılmış ve Muhasebe meslek mensupları iki unvanı kullanmaya devam etmiştir.

1.2.1.1 Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

Bu mesleğin konusu 3568 sayılı maddenin 2/A fıkrasında de şöyle belirtilmiştir:

Gerçek ve tüzelkişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

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

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

c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak. Bu işleri bir yere bağlı olmadan yerine getirmemek şartı belirtilmiştir.

1.2.1.2 Yeminli Mali Müşavir

3568 sayılı kanunun 2/B fıkrasında Yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu: (A) fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yazılı işleri yapmanın yanında Kanunun 12. maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapmaktır. Yeminli mali müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamaz, muhasebe bürosu açamaz ve muhasebe bürolarına ortak olamaz şeklinde belirtilmiştir.

1.3. Muhasebede İnsan Faktörü

Muhasebe melek mensubu olan kişinin bazı nitelikleri taşıması gerekmektedir. Bu nitelikler; mesleki yetkinlik, bilgi, beceri ile etik değer ve tutumlardır.

1.3.1. Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Yetkinlik

Muhasebe mesleğinin günümüzde önemi artmış ve bununla beraber iş alanı da genişlemiştir. Türkiye’de nitelikli eleman aranan mesleklerin başında muhasebe mesleği gelmektedir. Muhasebe meslek mensupları, bazı yetkinlikleri kazanmış olmalıdır. Bu yüzden bu önemli mesleği icra edenlerde bulunması gereken yetkinliklerin başında bilgi beceri ile etik değer ve tutumlar gelmektedir.

1.3.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Gereken Bilgi

Genel anlamda bilgi insanın en önemli dayanaklarından biridir ve her insanın bilgiyi kullanma yeteneğini bilmesi gerekmektedir. Bilginin problem çözmede, günlük hayatta, iş hayatında her zaman insanı yönlendiren bir kaynaktır (Önal, 1993: 331).

Muhasebe mesleği bilgi kaynaklı bir meslektir. Bu mesleğe başlayanlar öncelikle temel bilgileri edinmeli, gerekli yöntemleri bilmeli, muhasebe konularına ayrıntılı olarak hâkim olmalı ve bunlarla ilgili eğitimi almış olarak mesleğe adım atmalıdır (Yıldız, 2010: 158).

Muhasebecinin işletme için önemi; işletmenin içinde veya diğer işletmelerle olan ilişkilerinden olan mali olayları izlemek, kaydetmek, sınıflama yapmak, analiz etmek, özetlemek ve bilgi kullancılara bu bilgileri zamanında sunmaktır. Fakat bunu yaparken muhasebecinin sağladığı bilgiler önceki tarihli bilgiler değildir. Bu bilgiler yöneticilere yönetimin her aşamasında geleceği planlarken gerekli olacak şekilde bilgileri geniş bir perspektifte sunmaktır (Orhon, 1983: 69).

Edinilen bu bilgilerin işletme tarafından işletme dışı bilgi kullanıcılarına eksiksiz, doğru, tarafsız, zamanında, güvenilir bir şekilde sunulması için muhasebe elemanları önemlidir. Bu muhasebe elemanlarının ilgili bilgi ve beceri ile tam bir bilgi donanımında yetişmiş olması, ülke adına da önemlidir. Bunun içinde muhasebe eğitimi gereklidir (Daştan, 2008: 38).

1.3.2.1. Muhasebe Meslek Mensuplarında Sahip Olması Gereken Genel Bilgi

Muhasebecinin kendisi, meslektaşları ve iletişim halinde olduğu müşteri için mesleki olduğu kadar genel bir bilgiye de sahip olması gerekmektedir. Bu bilgiler için de meslek mensubu, mesleki yayın yapan dergi, site ve basın üzerinden takip yapmalı, bu anlamda her zaman kendini geliştirmeli ve yeterli bilgiyi kendinde toplamalıdır (Fidan, 2006: 50).

Muhasebeci, genel bilgileri kendinde toplayan, vizyon sahibi, günlük hayattan; politika, sanat, ekonomik ve iktisadi hayata kadar toplumda farklılığını hissettiren ve hem kendinde bunu gören hem çevrede böyle bilinen bir kişi olarak entelektüel bir vizyondadır (Çelik, 1997: 59).

1.3.2.2. Muhasebe Meslek Mensuplarında Sahip Olması Gereken Mesleki Bilgi

Muhasebe mesleğine ilişkin gerekli bilgi, bununla ilgili eğitimi almış olmakla başlar. Muhasebeci, meslekte gerekli bilgilere sahip; işletme ve yöneticiler için gerekli bilgileri seçen, düzenleyen, sunan ve bunları yaparken de her türlü bilgi sunucularını kullanmasına imkân veren bir eğitimi almış olmalıdır (Sürmeli, 2004: 111–121). Muhasebe eğitimi alan kişilerin teori ve uygulama alanında da gelişmiş olması gerekmektedir. Çünkü muhasebe elemanından asıl beklenen; öğrendiklerini doğru bir şekilde uygulayarak, dışardaki bilgi kullanıcılarına bu anlamda gerekli faydayı sağlamasıdır (Zaif ve Karapınar, 2002: 113).

1.3.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Gereken Beceri

Muhasebe mesleği, bilgi kadar becerinin de önemli olduğu bir meslektir. Gelişen ve değişen dünyada bilginin sürekli yenilenmesi, bunun yanında da mesleki yetkinliğini de arttırılması gerekmektedir.

Muhasebe mesleği temel kurallara, yasalara dayanan bilgi kaynaklı bir meslektir. Muhasebeci bu bilgiyi çağın gereklerine göre elde eder, kullanır, yorumlar ve kullanıcılarına sunarken; işletme, iktisat, ekonomi gibi birçok bilimle bu bilgileri geliştirip, tamamlayıp, raporlar (Daştan, 2001 :32-33).

Mesleki beceri; muhasebe meslek mensupları için hem yetkin hem de yeterli olmaktadır. Yetkinliği de bilgiyle, mesleki değer ve tutumla uygulamak ve mesleki hayatı boyunca geliştirmektir (Öncü ve Aktaş, 2004 : 159).

1.3.3.1. İletişim Becerisi

Muhasebe mesleği toplumun birçok kesimiyle ilgili ve dolayısıyla da iletişim içinde olmayı gerektirir. Muhasebecinin doğru bilgi vermesi için doğru bir iletişim becerisiyle bilgi alması gerekmektedir. Etkili bir iletişim ağı oluşturmayan muhasebeci, yanlış anlamalara neden olacak finansal bilgi ve raporlama hatasına düşebilir. Bu yüzden muhasebe meslek mensubu olan kişi, bilgi kullanıcılarının anlayacağı düzeyde teknik bilgiyi sunacak iletişim becerisine sahip olmalıdır (Demir, 2001: 19).

1.3.3.2. Entelektüel Beceri

Muhasebe meslek mensubu olan kişi, karşılaşılan sorunlara karşı sürekli çözüm geliştirmeli, problemleri çözebilmeli, karmaşıklığı gidermeli ve çok yönlü düşünebilmelidir. Karşılaşılan durumlara karşı çok dikkat göstermeli, sorunları farketmeli, bilmeli, çözüm geliştirmeli ama bunlar içinde önce anlama yeteneğini geliştirmelidir (Yıldız, 2010: 158).

1.3.3.3. Kişisel Beceri

Kişisel beceriye sahip olması; muhasebecinin öncelikle bir örgüt içinde bulunup ona değer katması, uyum içinde çalışmasıdır. Çalışma arkadaşlarını etkileme, moral ve motivasyonu arttırma, geliştirme ve mevcut problemlerin çözümüne katkı sunmasıdır. Krizlerin aşılmasını sağlama, krizleri yönetme, çalışma arkadaşlarını anlama, yönetme ve yönlendirmedir (Özyürek, 2012: 143).

1.3.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olması Gereken Etik Değerler ve Tutumlar

Etik, kelime anlamı olarak sahip olunması gereken ahlaki disiplinlerdir. Etik, ahlaki değerler ve toplumsal sorumluluklar açısından davranışları değerlendirerek, kişilerin davranışlarının ahlaki olup olmadığını sorgular (Muğan, 1999: 14).

Meslek mensupları, bağlı oldukları meslek kuruluşunun belirttiği mesleki kurallara uygun davrandığında, mesleğe devamını sağlıklı olarak sağlayabilir (Subaşı, 2006: 56). Meslek mensuplarının uyması için yayınlanan yönetmelikte, meslek mensuplarının mesleği icra ederken sözlerinin doğru ve davranışlarının da dürütlük ilkesine bağlı olması gerektiği belirtilmiştir (Yalçın, 2011: 56).

Muhasebeci, mükelleflerinde herhangi bir ayrıma gitmeden yapmış olduğu hizmetlerde doğru, kararlarında tarafsız olması gerekmektedir (Arslan, 2005: 197).

Ahlak, muhasebe mesleğinin en temel taşıdır. Muhasebecilik sorumluluğu özünde bulundurur. Topluma karşı sorumluluk içinde olan muhasebeci, mesleğini ahlaki değerlere bağlı olarak yerine getirmelidir. Muhasebenin kuralları, muhasebeciyi ahlaki davranmaya zorunlu kılmaktadır (Türk, 2004: 46). Muhasebeciyi karar alma aşamasında doğru ve yanlış davranmasına etkileyen meslek ahlakıdır. Bunun yanında yasal düzenlemeler de özgür davranma hakkı da bulunur. Muhasebe meslek mensubunu yasalara uyma ve özgür karar verme sürecinde dengede tutacak olan ve onun doğru davranmasına neden olacak norm; ahlaki normdur (Selimoğlu ,1998: 147).

1.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar

Muhasebe meslek mensupları mesleklerini icra ederken birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlar; muhasebe mesleğinin yapısından kaynaklanan, teknolojiye meydana gelen gelişmelere bağlı olan, mesleki rekabet ve mesleki tükenmişlikten doğan sorunlardır.

1.4.1. Mesleğin Yapısı Gereği Karşılaşılan Sorunlar

Meslek mensupları mesleğin yapısı gereği eğitim ve bağımsızlık konularında sorun yaşamaktadır.

1.4.1.1. Eğitim Konusunda Yaşanan Sorunlar

Türkiye’de 1989 yılında çıkan 3568 sayılı kanuna kadar muhasebe mesleğini yaparken herhangi bir eğitim alma zorunluluğu yoktu. Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber meslek eğitime dayalı uzmanlık gerektiren bir meslek haline geldi (Şeker ve Akdoğan, 2015: 2).

Muhasebe eğitimi, günümüzde lise düzeyinde ticari meslek lisesinde başlayıp meslek yüksek okullarında ve yüksek öğrenim kurumlarında verilmektedir. Bu verilen eğitimle muhasebecilerin meslek hayatları boyunca kullanacakları; bilgi, beceri, mesleki değer ve tutumlar kazandırılmış olur.

Muhasebe eğitimi ile kişi, kişisel gelişimini sağlayarak kendine ve sonrasında bağlı olduğu iktisadi kuruluş ve devlete fayda sağlar. İşletmelerin ve devletin kalkınması için

doğru işleyen bir muhasebe sistemine ihtiyaç vardır, bunun için de öncelikle kaliteli bir muhasebe eğitimi gereklidir (Daştan, 2008: 33).

Muhasebe mesleğinde; iş dünyasında her aşama için ihtiyaç duyulan, her seviyede muhasebe elemanlarına ihtiyaç vardır (Gökgöz, 2017:1). Lisede alınan muhasebe eğitimi ile mesleğe ait bilgilerin temelleri atılırken, lisans düzeyinde verilen eğitim ile öğrencilere meslekte kullanacakları genel bilgilerle beraber, muhasebe verilerini kolaylıkla analiz edecek bilimsel ve mesleki vizyon kazandırılır. Yüksek lisans eğitimi alan muhasebe mensuplarının bu eğitimle uzmanlaşması sağlanır, bilimsel araştırmalarla mesleğe katkı sağlayacak fonksiyon kazanırlar. Yine doktora eğitimi ile de ileri düzeyde muhasebe eğitimi olarak evrensel bir bakış açısı ve katkı sağlanması beklenir (Çaldağ ve Diğ., 2004: 124).

Muhasebe mesleği teoriği temel alan uygulamalı bir meslektir. Muhasebenin teoriden uygulamaya geçmesinin kolay olmasının sağlanması için muhasebe eğitiminde buna dikkat edilmelidir. Eğitim hayatı boyunca, teorik eğitimi ağırlıklı alan öğrenciler; iş hayatında zorluk yaşamaktadır. Uygulama alanında yaşanan eksikliklerden dolayı mezun olan öğrenciler için eğitim planlamasında düzenleme yapılmalıdır. Teknolojiden de faydalanarak muhasebe eğitimini kaliteli hale getirmelidir (Tosunoğlu vd., 2018: 188).

Muhasebe mesleğinde uzmanlaşma aşama aşama olmalıdır. Mezun olur olmaz genel muhasebeci olarak mesleğe başlayanlar için eğitim sürekliliği sağlanmalı ve eğitim toplu halde değil uzmanlaşma derecesine göre verilmelidir. Sürekli değişen ve eklenen yasalar karşısında muhasebeciler bilgi karmaşası içine düşebilir bunu engellemek için sürekli bir gelişim ve eğitim gerekmektedir (Zengin, 2016: 19).

1.4.1.2. Bağımsızlık Konusunda Yaşanan Sorunlar

Devlette veya özel sektörde çalışan muhasebeci hiçbir şekilde muhasebe standartlarının belirlediği kurallar ve yasalar dışına çıkmamalı, başka bir yerden emir ve talimat almadan bağımsız bir şekilde mesleğini icra etmelidir (Sanlı, 2002: 204). Yani muhasebecinin bağımsız olması, mesleği kurallara bağlı, dürüst ve doğruluk içinde olmasıdır.

Bazı durumlar muhasebecinin bağımsız davranmasını etkileyerek muhasebecinin mesleki itibarını da tehlikeye sokabilir. Bu yüzden muhasebecinin yasal olarak bir çıkar durumunda müşteri ile ilişkisi bulunmamalıdır. Muhasebeci müşteri hisselerine ortak

olmamalı, borç alacak durumu yaşamaması, müşteri ile herhangi bir dava durumunun olmaması ve yine müşterinin firmasında bir yönetim kadrosunda bulunmaması gereklidir (Güredin, 2014: 119-120).

1.4.2. Teknolojik Gelişmeler Konusunda Yaşanan Sorunlar

Günümüzde her alanda kullanılan bilgi teknolojisinden en fazla yararlanan mesleklerden birisi muhasebe mesleğidir. Muhasebe mesleğinde bilgisayarların kullanımı genel işlemleri olan verilerin toplanması, kaydedilmesi, işlenmesi, sınıflandırılması, raporlanmasına kadar her aşamanın yapıldığı bilgisayar ortamında yapılacak hatalar en aza indirilerek, en doğru bilginin en hızlı şekilde elde edilmesine olanak sağlamaktadır. Bu bilgi teknolojisinin hızla gelişmesi ve değişmesi, mesleğe de sürekli olarak yenilikler getirmektedir. Fakat bu gelişen ve değişen teknolojiye muhasebeciler aynı hızla yetişememektedir. Bu gelişmelerden bazıları olan e-devlet, e- ticaret gibi uygulamaları kullanma yeterliliğine sahip olunmasında zorlanılmaktadır (Fidan, 2006: 68-69).

Teknolojiyi kullanan işletmelerde artık personel, üretim, pazarlama, muhasebe gibi her aşamada bilgisayar ortamında işlemler yürütülmekte ve işletmelerin artık karar alma aşamasına etki etmektedir. Doğru bilgiye hızlı bir şekilde ulaşabilen işletmelerde muhasebenin fonksiyonu güçlenmekte, alınan kararlarda hata oranı azalmaktadır. İşletmelerin kendi içinde ve global bir ağ ile bilgi alışverişi içine girmesi bir taraftan bilgi güvenliği sorununu doğurmuştur. İşletmeye ait muhasebe bilgilerin güvenlik sorununun ortaya çıkması muhasebe personeline büyük bir sorumluluk getirmekte ve muhasebecinin kendini bu yönde geliştirmesi ve yetişmesi ihtiyacını doğurmaktadır. İşletmeye ait muhasebe verilerinin tehlikeye girmesi gerek yazılım gerek personel açısından güvenlik önlemi alınmasını gerektirmektedir (Güney ve Özyiğit, 2015: 286).

Bilgi teknolojilerinin kullanılmaya başlamasıyla geleneksel kalıptan çıkan muhasebecilerin kaydetme, sınıflandırma, raporlama gibi işlevleri azalmış; denetim ve danışmanlık görevleri aktifleşmiştir. Muhasebecilerin işlemleri hızlandığı için zamanı daha tasarruflu kullanmaya başlamışlardır. Maliyetler azalmış finansal ve mali tabloların karşılaştırılması, hazırlanması kolaylaşmıştır. Ve bütün bunlarla beraber muhasebeciler mesleğin asıl işlerine dönmüşlerdir. Teknolojinin bu kadar faydasının yanında getirdiği sorunlar, teknik arızalar ve servis sorunları yaşanmaya başlanmış, programlarda eksiklikler ortaya çıkmıştır.

Mevzuatların sık sık değişmesi de muhasebeciler için sorun oluşturmuştur. Bilgi teknolojisini kullanılmaya başlaması bu defa da teknoloji hilelerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Özdemir, 2003:120).

1.4.3. Haksız Rekabet Konusunda Yaşanan Sorunlar

3568 sayılı meslek kanununda 21 Kasım 2007 tarihinde resmî gazetede yayımlanan “Haksız Rekabet Ve Reklam Yasağı Yönetmeliği” ile meslekte haksız rekabetin önüne geçilmek reddi sürdürölmesi ve sona vermesinde reklam yasağı kapsamına giren her faaliyetlerde haksız rekabete neden olacak davranışlarda bulunulamaz denmektedir. ‘Haksız Rekabet Olarak Nitelendirilen Haller üç başlık altında ele alınmıştır (<https://www.resmigazete.gov.tr>). Bunlar;

1.4.3.1. Meslek üyeleri arasında ve iş sahipleri arasında haksız rekabet

Meslek mensuplarının haksız rekabete neden olacak faaliyetlerde bulunamaz denmiştir. Yönetmelikte bu rekabet halleri arasında;

- Muhasebe standartlarına uymamak ve mesleki faaliyetlerde gerekli özeni göstermemek,
- Yapılan sözleşmelere uygun davranmamak,
- İzinsiz faaliyetlerde bulunmak, yetkileri iptal olmasına rağmen faaliyetlere devam etmek,
- Yetkilerini ve ruhsatlarını başkalarına kullandırmak,
- Meslekten menedilenlerle iş birliği kurmak ve beraber çalışmak,
- Diğer meslek mensuplarını yükümlölüklerine aykırı davranacak şekilde yönlendirmek ve menfaat elde etmek,
- Aynı anda birçok işletmede mesleki sorumluluk almış olmak,
- Mevzuata aykırı olarak meslektaşları karşısında avantaj elde etmek yer almaktadır.

Meslek mensupları haksız rekabete neden olmamak için yukarıdaki maddelerde belirtilen davranışlarda bulunmamalı ve gereken mesleki özeni tüm faaliyetlerinde göstermelidir.

1.4.3.2. Ücret ve diğer mali nitelikteki uygulamalar ile haksız rekabet

Yönetmelikte meslek mensuplarının ücret ve mali nitelikli diğer durumlarda haksız rekabete neden olacak hallerde bulunamayacağı belirtilmiştir. Bu haller şöyle özetlenebilir;

- Asgari ücretin altında işçi çalıştırmak ya da ücretini vermemek,
- Yapılacak herhangi bir iş sonucu elde edilen menfaat üzerinden iş sahibi ile ortaklıkta anlaşmak,
- İş borcu olan meslek mensubuna hizmet vermek,
- Ücret karşılığında sahte makbuz ve fatura düzenlemek,
- Sözleşmede belirtilenin altında serbest meslek makbuzu ve fatura düzenlemek ya da düzenlememek ve mali yükümlülükten kaçmak,
- İş sahipleri için menfaat vaat ederek ya da menfaat sağlayarak iş almak,
- İş sahiplerine ait bilgilerini kullanarak çıkar elde etmek,
- Çalışanların ücretlerini ve sosyal haklarını vermemek ve maliyet düşürme yoluyla yasalara aykırı davranmak.

Meslek mensubunun ilgili maddelerde belirtilen fiil, faaliyet ve menfaat sağlayacağı işlemlerde bulunmaması ve bu yolla haksız rekabete sebep olmaması gerekmektedir.

1.4.3.3. Reklam yolu ile haksız rekabet

Yönetmelikte meslek mensuplarının, mesleki sorumlulukları nedeniyle, reklam yoluyla haksız rekabete neden olacak hallerde bulunamayacağı ve belli hallerin haksız rekabete neden olacağı belirtilmiştir. Bunlar;

- Meslek mensuplarının dürüstlüğü, güvenilirliği ve tarafsızlığı hakkında doğru olmayan ve mesnetsiz beyanlarda bulunmak.
- Meslek mensuplarını faaliyetleri konusunda yanlış, asılsız yere kötüleyici beyanlarda bulunmak,

- Meslektaşları hakkında doğru olmayan ihbar ve şikâyetle bulunmak.
- Kendisinin faaliyetleri konusunda asılsız ve doğruyu saptır beyanlarda bulunmak,
- Hem sahip olmadığı hem de mesleki ve akademik unvan dışında meslek unvanını kullanmak.
- İlgili yönetmelikteki reklam, ilke ve kurallarına aykırı davranmak.

Meslek mensubunun reklam yoluyla haksız rekabete sebep olmamak için yukarıda belirtilen davranış ve beyanlarda bulunmayarak, her zaman mesleğin ilke ve kurallarına bağlı kalması gerekmektedir.

1.4.4. Tükenmişlik Konusunda Yaşanan Sorunlar

Gittikçe yoğunluğu artan iş hayatında, bireylerin karşılaştıkları zorluklar ve sorunlar artmakta bu da kişilerin iş hayatında yorgun ve güçsüz kalmalarına neden olmaktadır. İş hayatında ve özel hayatında sorunlarla karşı karşıya kalan bireylerde zamanla uyum sorunu, yaptıkları işlerden doyum alamama görülürken bu süreçlerin sonunda tükenmişlik duygusu yaşanır. Tükenmişlik duygusu kişinin kendi kendisine yaşadığı bir duygu olsa da zamanla iş hayatına yansiyarak onu başarısızlığı götüren, çalıştığı ortamda verimini düşüren ve aktivitesini azaltan bir durum haline almaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 15). Tanım olarak tükenmişlik kişinin yaşamında yüksek hedefler belirlemesi, fakat bunlara ulaşamayınca büyük bir hayal kırıklığı yaşaması ve bunun sonucunda kendinde bir yorgunluk, enerjisinde düşme halidir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007: 467).

Günümüzde tükenmişlik konusunda en yaygın tanım, tükenmişliği ölçmek için geliştirdiği “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile bilinen Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach’a göre tükenmişlik : “iş yerinde sürekli duygusal olarak yıpranan, devamlı olarak diğer insanlarla çalışmak zorunda olan kişilerde oluşan fiziksel yorgunluk ve uzun süren bitkinlik, üzüntülü, çaresiz ve ümitsizlik içindeki duygularının, iş yerine çalışma arkadaşlarına, hayatına yansması ile oluşan bir sendrom”dur (Ardıç ve Polatçı, 2008: 70-71)Maslach tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalması olmak üzere üç boyut olarak ele almıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Duygusal Tükenme

Çalışma şartlarının ağır olması, iş arkadaşlarıyla çatışma yaşama, olumsuz iş ortamı nedeniyle görülen duygusal tükenme, kişilerde duygusal bir yorgunluğa neden olur ve kişilerde işlerine karşı ilgisiz davranmaya başladıkları bir boyuttur. Duygusal tükenmişliği yaşayan kişi; iş temposunun yoğunluğuyla duyarsız hale gelir. Kişi karşılaşılan sorunlara karşı çaresiz ve çözümsüz hissederek gücünün olmadığına inanıp, duyarsızlaşmayı kaçış olarak görmektedir (Özçınar, 2011: 75-76).

Duyarsızlaşma

Kişilerin, çalışma arkadaşlarına ve diğer insanlara karşı olumsuz bir davranış içine girmesi olarak ifade edilebilen duyarsızlaşmada; kişi, karşısındaki kişilere duygudan yoksun bir nesneymiş gibi davranış gösterir (Sarıkaya, 2007: 35).

Kisisel Başarı Hissinin Azalması

Kişinin sorunların üstesinde gelebilme ve kendini yeterli hissetmesi olarak görülen kisisel başarı duygusu kişide azalarak yetersiz, başarısız hissetme durumunun ortaya çıkmasıdır (Demirkol, 2006: 45).

Tükenmişlik sendromu; kişinin kendinde bulanan pozitif kaynakların ve yaşam enerjisinin azalması yani kişinin öz kaynak enerjisinin bitmesi olarak tanımlanmıştır. Tükenmişlikte iş ve çevrenin tetiklediği stresin etkisiyle bir süreç giren bireyler, bu durumdan hem fizyolojik hem biyolojik hem de sosyal hayatı bakımından olumsuz etkilenir (Sinat, 2007: 6-7).

Mesleki tükenmişlik; kişinin sahip olduğu mesleğe karşı soğuması yaptığı işten tatmin olmaması, mesleğin kendisiyle uyumlu olmadığını düşünmesi, mesleğini geleceğe yönelik olarak görmemesi, mesleğe psikolojik olarak pozitif duygularla bir yatkınlık hissetmemesi olarak ortaya çıkmaktadır. Meslekte tükenme ile kişinin mesleğini yaparken ortaya çıkan hal ve davranışları olumsuz bir psikolojik durum ortaya koymaktadır (Dinçerol, 2013: 37).

Muhasebe mesleği de sürekli insanlarla iletişim halinde olunan ve stres altında yapılan meslek dalıdır. Meslek mensupları iş yerinde müşterilerle ve kamu görevlileriyle sürekli etkileşim halindedir. İnsanlarla sürekli olarak değişik durumlarla bir araya gelerek

çalışmanın sonucu olarak muhasebe mesleğini icra edenlerde, tükenmişlik sendromuna maruz kalabilmektedirler (Nazlıoğlu, 2009: 1).

Kişilerin özel ve iş yaşamını etkileyen tükenmişlik sendromunun yaşamaması için bazı önlemler alınabilir. Bunlar (Ersoy ve Utku, 2005: 45);

- Bireysel yönetim becerilerini öğrenmek
- İlişkileri geliştirme becerilerini öğrenmek,
- Pozitif düşünme yöntemlerini öğrenmek ve olumlu bakış açısını edinmek
- Stresle başa çıkma yollarını öğrenmek,
- İş yerinde yaşanan sorunlarla yüzleşmek, çözüm yollarını bulmak için iletişim ve tartışma yöntemlerini öğrenmek,
- İş yerinde teknolojik gelişmelerden haberdar olmak,
- Geleceğe yönelik gerçekçi planlar yapmak,

Kişiler tükenmişlik duygusunu yaşamamak bu yöntemleri uygulamalı; kendini keşfetmeli, geliştirmeli hayatında içinde kalarak bu duyguyla baş etmelidir.

1.5. Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak

Kişilerin meslek seçiminde birden fazla etken rol oynamaktadır. Kişinin seçeceği meslekte olgunluk çok önemlidir. Bu kişinin ilgisi eğitimi becerisi yetkinliği istekleri gibi birçok unsurun bir araya gelerek mesleki seçimin yapısını ifade eder. Kişinin ilgisine, yeteneğine, kişisel özelliklerine, manevi değerlerine göre seçeceği meslek onun mutluluğuna, sağlığına, sosyal ve özel hayatına kadar birçok alanda etki edeceği için önemlidir (Çoban, 2005: 10–15).

Kadınlar uzun zamandır farklı şartlarda ve şekillerde çalışma hayatının içinde rol almışlardır. Fakat cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınların iş hayatındaki yeri, toplumdaki dönüşümün sonucunda değişmiş ve kadınlar; kariyer, kimlik kazanma imkânı elde etmiştir. Bu gelişmelerle beraber kadının sorumluluğu ailevi rollerine bağlı olarak da artmaya devam etmiştir. Toplumun kadına yüklediği aile rolü değerini kaybetmemiştir (Fidan, 2005: 186).

Toplum kadına cinsiyet esaslı roller yüklerken iş piyasası da cinsiyete göre çalışanlarını belirlemektedir. Kadınlara yönelik ayrımcılık işe alımlardan başlayıp iş dağılımı, meslek

eğitimlerinde önceliğin erkeklere verilmesi, ücretlerinin düşük tutulması, toplantılarda ikinci plana atılma, hamilelik sürecinde işine son verilme gibi birçok örnekte kendini göstermektedir (Parasız, 2002: 181).

Kadınların çalışma yaşamına katılması hem kişisel hem sosyal kalkınma sağlarken aynı zamanda ekonomiye de katkı sağlamaktadır. Kadınların iş hayatına katılım tercihlerini; onların kişisel özellikleri, aile durumları ve çevre gibi faktörler belirler (Palaz, 2005: 592).

Aile içindeki rolü nedeniyle kadın enerjisini işe ve eve bölmek durumunda kalmakta bu da kadının mesleki rekabetteki durumunu olumsuz etkilemektedir. Aile ve iş hayatındaki aynı anda olan beklentiler önemli bir stres nedeni olmaktadır (Hablemitoğlu, 1998: 136).

Kadın ve erkeklerin fizyolojileri farklı olmaları tepkilerini de farklılaştırmaktadır. Kadın çalışanın daha fazla stres altında kalması, iş hayatındaki rolünün yanında ailevi sorumlulukları da taşımak zorunda kalmasındandır. Evli bir kadının stresle karşı karşıya kalması daha fazladır (Tekin, 2010: 22).

Kadının evinde aldığı ev işi, çocuk bakımı gibi sorumluluklarının işe maddi açıdan yansımaları, doğum izni, hastalık vb. haklarının kullanırken işlerini aksatıp verimliliğinin azalması gibi nedenlerle işveren kadın çalışanın ücretini az tutmaktadır (Karadaş, 1993: 41).

Muhasebe mesleğinde kadın çalışan sayısı azdır. Muhasebe mesleğini seçen kadınlar ya seçim sırasında ya da mesleğe girdikten sonra çeşitli cinsiyete dayalı sorunlarla karşılaşmaktadır. Muhasebe mesleğine başlayan kadınlar birçok farklı sorunla karşı karşıya gelmektedir. Mesleki ilerlemede erkek çalışanlara göre adaletsiz davranılan, fırsat eşitliği sunulmayan, çalışanlara aynı zamanda ücret konusunda da erkek çalışanlarla aynı işi yapmalarına rağmen daha az ödeme yapılmaktadır (Uşul, 2007: 75–77)

Muhasebede kadın meslek mensupları üzerinde yapılan araştırmada görülmüştür ki başta erkek meslek mensupları kadın meslek mensuplarına engel olmaktadır.

Aileler de muhasebe mesleğini seçmeleri konusunda kadın meslek mensuplarına destek olmamaktadır. Toplumdaki yanlış bakış açısı nedeniyle, mesleği yapmaya karar vermiş olan meslek mensubu kadınlar, erkek ağırlıklı olan bu meslekte girişken davranmamakta, çekingen durmaktadır (Ağca ve Yalçın, 2009: 45).

Bayanlar hem meslek mensupları tarafından hem de toplum tarafından baskı görebilmektedir. Muhasebeci kadınlar hem aile içi hem meslekten dolayı stres altındalardır. Mesleği yaparken sağlamaya çalıştıkları iş yaşam dengesinde aile bir kadın için sorunmuş gibi görülürken, erkek için olumlu bir imaj sunar (Borgia, 1994: 42-46).

1.6. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunlarına Beklenen Çözümler

Muhasebe meslek mensupları mesleki birçok sorunla karşılaşmasına rağmen büyük bir fedakarlıkla mesleği sürdürmektedir. Muhasebe meslek mensupları görevlerini yaparken mesleki özeni göstermekte ve kanunların belirlediği şekilde bu mesleği taşımaktadır ve bunu kendilerine ilke edinmişlerdir (Yereli, 2006: 3).

Muhasebe meslek mensupları mesleği icra ederken çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının iş çevresinden, devletten, odalardan hem de çalışma arkadaşlarından dolayı yaşanan sorunlarını gidermeye yönelik bazı çözümler beklemektedir.

1.6.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mükelleflerden Beklediği Çözümler

Muhasebe meslek mensupları görevlerini yerinde getirirken mükelleflerin de bazı konularda sorumluluk içinde olmasını beklemektedir. Bir muhasebecinin en çok mükellefiyle sıkıntı yaşadığı dönem vergi dönemleridir. Türkiye’de vergi ahlakı kavramının gelişmemiş olması vergilendirme döneminde görülen sorunların problemlerin en önemli sebebidir (Tunçer, 2002:103). Mükelleflerin sorumluluklarını zamanında gerçekleştirmesi gerektiğini esas alan vergi ahlakı, verginin önemini, neden ve niçin alınması gerektiğini, vergilendirme olmadığında oluşacak sıkıntıları mükellefin bilmesi, farkında olması anlamına gelen vergi bilinci vergi ahlakının oluşmasında önemlidir (Karabulut, 1996: 70).

Vergi bilincine sahip bir mükellef, herhangi bir zorlama olmadan, içinden gelen bir istekle vergi ödemeyi kabul eder. Bir mükellef ya vergi ödemeyi kabul eder ya da her türlü cezai durumu göze alarak vergiden kaçır (Aktan, 2006:126).

Meslek mensuplarının karşılaştığı sorunlardan bir diğeri etik ikilemdir. Etik ikilem: Herhangi bir konuda birden fazla karar durumu ortaya çıkması, birbirine ters ama ikisinin de doğru olabileceği bir ikilem yaşanmasıdır. Etik ikileme göre; mükellefler meslek mensuplarından kişisel çıkarlarına yönelik bazı işlemler yapmasını isteyebilir. Meslek

mensubu bu istekleri yerine getirirse meslek ahlakıyla ters düşecek, getirmezse de mükellefini kaybedecektir (Alagöz, 2014:13-14). Buna göre mükelleflerin meslek elemanlarını böyle bir ikileme düşürmeyecek ahlak bilincine sahip olması gerekmektedir.

Muhasebecinin mükellefine karşı görevini yerine getirirken, karşılaşılan sorunları çözmesinde onun ahlaki davranmasına fırsat verilmelidir. Muhasebe mesleğinde erdem etiği denilen bir kavrama göre muhasebeci; baskı altında bile objektif olabilmeli, sağlam bir karakteri olmalı ve verdiği hizmetle güven sunmalıdır. (Toroman ve Akcan 2003: 64-65). Meslek mensuplarından bu değerlere ters düşecek isteklerde bulunmaktan mükellefler kaçınmalıdır.

Meslek mensuplarının en çok karşılaştığı sorunlardan biri de tahsilat sorunudur. Mükellefler muhasebe ödemelerini, ödeme yapılacakların sonunda görmektedir. Gecikmeyle yapılan muhasebe ödemeleri, meslek mensuplarının sıkıntı yaşamasına neden olmaktadır (Özdemir, 2003:122-123).

Muhasebe meslek mensuplarının sorumluluklarını aldığı mükelleflere yönelik isteklerini özetle sıralamak gerekirse, bunlar:

- Mükelleflerin meslek mensuplarına hak ettiği ücretleri; geciktirmeden, zamanında ödemeleridir.
- Vergi borçlarının ödemelerini muhasebecilerden istememeleri, ödemeyi kendileri gerçekleştirmelidir.
- Muhasebe evraklarını, faturaları süresinde ve tam olarak teslim etmelidir.
- Sorumluluklarının bilincinde olmalıdır.
- Karşı tarafa saygılı bir iletişim dili kullanmalıdır (Gökgöz ve Zeytin, 2012: 486).

Mükelleflerinin muhasebe meslek mensuplarına karşı davranışlarında ve sorumluluklarında yukarıda sayılan maddelere uyması, meslek mensubunun görevini yerine getirmesini kolaylaştırarak, mesleki motivasyonunu arttıracaktır.

1.6.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Devletten Beklediği Çözümler

Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştığı problemler mesleki işlerini yürütmelerini yavaşlatmaktadır. Karşılaşılan problemlerin çözüm bulması meslek adına sağlıklı bir işleyiş sağlayacaktır. En aza indirilmiş sorunların olduğu bir iş alanı hem meslek mensubu

hem devlet hem de mükellef için mali uyumun sağlandığı, güvenli bir ortamın oluşmasını sağlayacaktır (Gündüz ve Özen, 2016: 68).

Bürokratik işlemlere daha az yer verilerek, oluşacak gayriresmi ekonomik işlemlerin önüne geçilmesi meslek mensuplarının Maliye Bakanlığı'ndan istekleridir. Bunun yanında vergisel düzenlemelerin sadeleştirilmesi, vergi ile ilgili yapılacak çalışmalarda meslek mensuplarının görüşlerine başvurulması da istenmektedir (Uzay ve Tanç, 2005: 103).

Yaşanan vergisel sorunlar mevzuattan kaynaklansa da mükellefler de temel sıkıntılara neden olmaktadır. Mükelleflerin yeteri kadar bilgi sahibi olmaması ve vergiden kaçınmaları devlete zarar veren vergi sorunlarının yaşanmasına neden olmaktadır. Yasalardan yararlanarak mükellef muhasebe meslek mensubunun bilgisi dışında yasalara aykırı işlemlere başvurabilmektedir. Fakat bunu yaparken işlemleri kanunlara uygun hale getirmektedir. Zaman zaman bu sürece ödedikleri muhasebe ücretlerinden dolayı meslek mensuplarını da dahil etme istekleri olmaktadır (Bişgin vd., 2019: 297). Devlet bu gibi vergi kaçırmaya neden olacak yasal açıkları kapatacak yeni düzenlemelere gitmelidir.

Beyana dayalı vergilendirmede mükellef gerçekleri saklayabilmektedir. Bunun engellenebilmesi için vergi denetiminin etkin, muhasebe işlemlerinin de en doğru şekilde yapılması gerekmektedir. Bu gereklilik meslek mensubu açısından mükellef ile devlet arasında bir aracı olmasından kaynaklanmaktadır. Bilgilerin doğru sunulduğu, adaletli bir vergilendirme sistemi ile vergi kaçırma engellenebilir (Daştan, 2011: 182).

Devlet vergi kayıplarının önüne geçmek için vergi denetimini aktif hale getirmelidir. Vergilendirme yaparken gelir durumuna göre adaletli bir sistem oluşturmalı, gelir dağılımında adaleti sağlayacak düzenlemeler yapmalı, vergi oranlarını düşürmeli, vergi sayısı azaltılmalıdır. Muhasebe meslek mensuplarının da bu anlamda etkin davranmaları gereklidir (Daştan, 2011: 203).

Vergi kaçırma ve kayıplarına neden olabilecek sahte belge ile işlem yapmanın önüne geçebilmek için devletin; sahte belge kullanımına yönelik cezaları arttırması, sahte belgelere yönelik etkin bir analiz yöntemi ve sahte belgeleri incelemeye yönelik Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı'nca özel bir birim oluşturması gerekmektedir. (Gündüz, 2012:204-206)

1.6.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Odalardan Beklediği Çözümler

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları (TÜRMOB)3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik kanunuyla kurulmuştur. Bu meslek odaları kanunda yazılı esaslara göre;

- Muhasebe meslek mensuplarının istek ve ihtiyaçlarını karşılamak,
- Meslek faaliyetleri sırasında oluşan sorunları gidererek, faaliyetlerin işleyişini kolaylaştırmak
- Meslek mensuplarının genel yararlarının sağlanacağı adımlar atmak,
- Mesleki disiplini sağlamak, meslek ahlakının uygulamak,
- Meslek mensuplarının meslek içinde ve mükelleflerle dürüstlük ve güven içinde çalışmasını sağlamak,
- Meslek disiplinini ve meslek ahlakını korumak amacıyla kurulmuş meslek kuruluşlarıdır.

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliğinin amaçları ve görevleri yanında muhasebe meslek mensuplarının karşılaştığı sorunların çözümleri açısından meslek odalarından beklenen bazı düzenlemeler vardır.

Meslek kanununda düzenleme bulunmasına rağmen bazı meslek mensupları bu kurallara uymamaktadır ve mesleğe olan güveni zedeleyecek şekilde davranmaktadır. Özellikle haksız rekabet oluşturacak şekilde davranışlarda bulunan meslek mensuplarının tespitinin sağlanmalıdır. Haksız rekabeti engelleyecek uygulamaların etkinleştirilmesi meslek mensuplarının TÜRMOB'tan başlıca beklentileri arasındadır (Uzay ve Tanç, 2005: 103).

Meslek mensuplarının odalardan beklentileri;

- Aylık dergi çıkartılması,

- Meslektaşlar arasındaki haksız rekabeti önleyecek etkin çözüm yollarının bulunması ve bunların uygulanması,
- Mesleki stresi atıp mesleki dayanışmaya katkı sunacak gezi ve sosyal aktivitelerin artırılması,
- Kanunlarla ilgili değişikliklerin daha kısa zamanda bildirilmesi,
- Resmî kurumlarla yaşanan problemlerin giderilmesinde yardımcı olunması
- Meslek içi eğitimlerinin artırılması olarak sayılırken,

TÜRMOB'dan beklentileri ise;

- Vergi sisteminde düzenleme yapılması ve vergi dairelerinin daha etkin çalışması için Maliye Bakanlığı'ndan talepte bulunulması
- Meslek mensuplarının iş sorumluluğunun ve aşırı iş yükünün azaltılması için gerekli görüşmelerin ve işlemlerin yapılması
- Yargı sürecinin hızlı karar vermesinin sağlanması olarak sayılmıştır (Kalaycı ve Tekşen,2006: 99-100).

1.6.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslektaşlarından Beklentileri

Muhasebe meslek mensuplarının birbirleriyle olan ilişkilerini de düzenleyen meslek ahlakı, iş yaşamının önemli bir etkenidir. Meslek ahlakı; meslek örgütlerinin mesleğin ihtiyaçlarına göre oluşturduğu, meslek üyelerinin mesleğe yakışacak davranışlarda bulunmasını sağlayan, mesleki kurallara uymayan ve aykırı davranan üyelere bu yönde müdahale eden, haksız rekabeti önleyici tedbirler olarak bütün bir mesleği korumaya alan kurallar bütündür (Şahin, 2003: 56).

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) tarafından, meslek ahlak kurallarını düzenlemek amacıyla 31 Ekim 2000 tarihinde 24216 Resmî Gazete'de Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Disiplin Yönetmeliği'ni yayınlamıştır. Bu yönetmelikle, meslek mensuplarının çalışma kural ve esasları hakkında meslek ahlakına yönelik düzenlemeler yaparak, meslek mensuplarınca kurallara uyulmasını sağlama,

kural dışındaki davranışların tespit edilmesi ve bunlara yönelik cezai yaptırımların uygulanması amaçlanmaktadır (Düzmen, 2003:49).

Bütün bu amaçlar doğrultusunda yayınlanan bu yönetmelik, ortaya çıkan problemleri çözmekte yetersiz kalmıştır, yeniden bir düzenleme yapılması ihtiyacı oluşmuştur. Muhasebe meslek mensuplarının uyacağı meslek ahlakı iş hayatının genelinde uygulanan meslek ahlakının ayrı bir kolu gibidir. Muhasebe meslek ahlakı kavramı meslek mensuplarının bağımsızlığını, mesleğinin yaparken kontrolün kendinde olmasını ve işlemlerde dürüstlüğü ifade eder. Bir muhasebe meslek mensubu bu ilkere uygun hareket ederek mükelleflerine, vatandaşlara ve diğer muhasebe bilgi kullanıcılarına meslek ahlakının uygulayıcısı olarak temsilci durumundadır (Güner, 2007: 34).

TÜRMÖB'un Meslek Ahlak Kuralları ile İlgili Mecburi Meslek Kararları Yönetmeliği ' 18.10.2001 tarihinde 24557 Resmî gazetede yayınlanmıştır (www.turmob.org.tr/).

Bu yönetmelikte mesleki ahlakta uyulması gereken şartlar belirtilmiştir. Bu kurallar mesleğe girecek olan ve mesleği sürdüren kişiler için bir ölçü olarak sunulmuştur.

Yönetmelikte belirtilen mesleğin ahlakı kurallarından öne çıkanlardan biri mesleki yeterliliklerdir. Mesleki yeterlilik ilkesine göre meslek mensubu kişi bilgi sahibi olmadığı bir durumla karşılaştığında bunu konuda yeterli olmadığını ilgili kişi ve kuruluşlara belirtecek, meslektaşlarıyla bu konuda istişare edecek ya da konunun uzmana yönlendirme yapacaktır. Muhasebe meslek mensubu; mesleki işin yerine getirirken belirtilen ahlakı ölçüleri uygulayacak, muhasebe ilkelerinin dışına çıkmayacaktır. Çünkü muhasebe meslek mensubu hem kendine hem de meslek adına bu değerler korumak adına yükümlüdür (Armağan, 2006:114-116)

TÜRMÖB 'un Mecburi Meslek Kararları yönetmeliğinde muhasebe meslek mensuplarının birbirleriyle ilişkilerine etki eden diğer kurallar şöyledir (www.turmob.org.tr/):

Mesleki Özen ve Titizlik

Madde 7 de "Mesleki hizmetleri yerine getirirken, gerekli olan mesleki özen ve titizliği göstermek zorundadırlar." denilmiştir. Yani Meslek mensupları mesleğini yaparken

kişisel çıkar mücadelesi yapmaktan uzak dururlar ve çalışma yaşamında gereken özen ve titizliği gösterirler.

Ücret

İlgili kanunun 11. Maddesinde yapılan ücretler konusundaki düzenlemede “Başka bir meslek mensubu, asgari ücretin üstünde yapılan işlere haklı bir gerekçe göstermeksizin daha düşük ücretle yapmak üzere talip olamaz.” denilmiştir.

Ücret düşürmeye yönelik tekliflerde ve personel sağlanması gibi durumlarda meslek arkadaşlarına zarar verecek hal ve davranışlarda bulunamazlar.

Haksız Rekabet Yasağı

Madde 14- Bir meslek mensubu, mesleki dayanışma ve sorumluluk bilinci ile diğer bir meslek mensubunun iş yaptığı bir kişi veya kuruma, aynı işi yapmak üzere girişimde bulunamaz.

Bir müşteri, bağlı olduğu ve işlerini yapan bir meslek mensubu varken başka bir meslek mensubuna giderek herhangi bir hizmet talebinde bulunursa meslek mensubu bu durumu diğer meslek mensubuna bildirmelidir.

Reklam ve Teşvik Yasağı

Madde 17- Reklam yapılması yasaktır. Bu nedenle bir gazete, dergi ya da benzeri duyuru araçlarından herhangi birinden yararlanarak reklam yapmak yasaktır. Meslek mensubu, basına bülten dağıtmak veya demeç vermek suretiyle kendi firmasının mesleki deneyim hizmetlerini yüceltmez ya da reklam edemez.

Ücretlerin Düşürülmesi ve Komisyon Yasağı

Madde 18- Müşteriye sunulan hizmetler için önerilen ücretleri düşürecek parasal cezai yaptırımları taşıyan sözleşmeler yapılamayacağı gibi, komisyon ve benzeri ödemelerin yapılması yasaktır.

Denetimde Kamu Sorumluluğu

Madde 21- Denetim yapan ruhsatlı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ile Yeminli Mali Müşavirler, meslekten olmayan kimselere veya meslek mensuplarına yanlış ve hatalı bilgi

içermeyen raporlar vermesi, meslek mensubunun ahlaki sorumluluğunun gereği olan kamu yararı ilkesinin gözetilmesinin bir sonucudur.

Diğer Meslek Mensupları Aleyhinde Konuşma Yasağı

Madde 20- Ruhsatlı bir meslek mensubu başka bir ruhsatlı meslek mensubunun veya mesleki şirketin mesleki yeterliliği aleyhinde konuşması, yorumda bulunması veya görüş bildirmesi meslek ahlakına aykırı olup yasaktır.

3568 sayılı yasa kapsamında Resmî Gazetede 19.10.2007 tarihinde “Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirlerin Mesleki Faaliyetlerinde Uyacakları Etik İlkeler Hakkında Yönetmelik” yayınlanmıştır. Bu yönetmeliğin amacı:1. Maddede “Tüm üyeleri en üst derecede meslekî bilgiye sahip, sosyal sorumluluk bilinci olan, etik değerlere bağlı, rekabet anlayışı daha kaliteli hizmet sunumu biçiminde oluşmuş, güvenilir ve saygın bir meslek mensupları kitlesi oluşturmak hedefine ulaşmak için muhasebe meslek mensuplarının meslekî ilişkilerinde uymaları gereken asgari etik ilkeleri belirlemektir.” olarak açıklanmıştır. (<https://www.resmigazete.gov.tr/>).

Meslek mensuplarının uyması gereken mesleki etik ilkeleri şu şekildedir: (Sakarya ve Kara 2010: 61).

- a) Dürüstlük: Meslek mensupları tüm faaliyetlerinde bağlantılı olduğu kişilere karşı dürüst olmalıdır.
- b) Tarafsızlık: Meslek mensupları sorumlu olduğu kişilerin haklarını korumak adına tarafsız olması ve kararlarına etki edecek bir baskıya karşı etki altında kalmamasıdır.
- c) Meslekî Yeterlilik ve Özen: Meslek mensubunun meslekî faaliyetlerinde, belirlenen düzenlemelere ve standartlara bağlı, gerekli özen ve çaba içinde olmasıdır.
- ç) Gizlilik: Meslek mensubunun mesleği gereği elinde bulunan bilgileri koruması gerekli resmi bir gereklilik doğmadıkça üçüncü kişi veya gruplara açıklamaması ve bu bilgilerin meslek mensubunun veya üçüncü kişilerin çıkarları için kullanılmamasıdır.
- d) Meslekî Davranış: Meslek mensubunun mevcut yasa ve kanunlara uymasını ve mesleğe zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmasını ifade etmektedir.

Mesleki davranış ilgili yasanın 17.maddesinde; “Meslek mensubunun işini yaparken mesleğine zarar vermemesi, dürüst ve güvenilir olması, hizmetleri sunarken abartılı iddialarda bulunmaması ve diğer meslek mensuplarına karşı doğru olmayan karşılaştırmalar ve küçük düşürücü ithamlar yapmamalıdır.” olarak açıklanmıştır.

Bütün bu yasal düzenlemeler sonunda meslek mensuplarında beklenen kurallara uyularak, uyum içinde ve birbirlerinin haklarını gözeterek çalışmalarıdır.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK TANIM VE TEMEL KAVRAMLAR

Çalışmanın ikinci bölümünde iş yaşam dengesi kavramı açıklanmış ve iş yaşam dengesinin kuramsal olarak değerlendirilmesi yapılmıştır. İş yaşam dengesini etkileyen faktörlere değinilerek iş yaşam dengesizliğinin sonuçları açıklanmıştır. İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar hakkında bilgi verilerek bölüm sonlandırılmıştır.

2.1. İş -Yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam dengesi kavramı, aynı anda birçok sorumluluğu olan kişinin iş hayatı, aile yaşamı ve kişisel sorumlulukları arasında denge kurmasıdır. (Yeşiltepe, 2014: 3). İş-yaşam dengesi kavramı, aynı zamanda kişinin iş, aile ve özel hayatında çatışma yaşanmaması ve bu durumdan uzak kalması olarak da tanımlanabilir (Küçükusta ,2007: 244).

İş yaşam dengesi kavramı, bu yönde yapılan programların başlangıcı 1930'lara dayanmasına rağmen, 1986 yılında ortaya çıkmış yeni bir kavramdır. 2. Dünya Savaşı'ndan önce, W.K.Kellog adında bir şirket ilk kez, üç adet sekiz saatlik vardiya sistemi yerine dört adet altı saatlik vardiya sistemini geliştirerek işçilerin iş yaşam dengesini kurmalarına yönelik motivasyonlarını arttıracak ve verimliliğini sağlayacak bir imkan sunmuştur. Daha sonra 1980 ve 1990 yıllarına gelindiğinde şirketler iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik programlar hazırlamaya başlamışlar ve ilk olarak bu programlardan faydalananlar çocukları olan kadınlar olmuştur. Günümüze gelindiğinde ise iş yaşam dengesini kurmaya yönelik düzenleme her birey için gereklilik oluşturduğu için; iş yaşam programları aileleri olan bireyler kadar bütün bireyleri kapsar hale gelmiştir (Lockwood, 2003: 1-2).

Çalışan kişilerin amacı; kişisel ve toplumsal hayatını iyileştirmek, yüksek hayat standartlarına kavuşmak, iş ve aile yaşamında mutlu olmak ve kaliteli bir yaşam sürmek için iş ve aile hayatındaki dengeyi sağlamaktır. (Erdal, 2015: 36-42). Çalışanlar istedikleri kaliteli bir hayatı sağlamak için kendilerine zaman açmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu zamanlarını hobileriyle ya da çeşitli sosyal uğraşlar içinde doldurma isteğinde olan bu kişiler aynı zamanda aileleriyle de yeterince vakit geçirme gereksinimindedirler. Yapılan

araştırmalar ortaya koymuştur ki özellikle aileleriyle birlikte geçirilecek zamana ihtiyaç duyan çalışanlar artık kariyerleri yerine, ailelerine ve kendilerine ayırdıkları zamanı tercih etmekte ve aksi yönde tercihte bulunanların sayısında düşüş görülmektedir (Küçükusta, 2007: 241-268).

Günümüz çalışma hayatında görülen demografik değişiklikler iş yaşam dengesinin önemini arttırmıştır. Bu değişikliklere; ailedeki gelir sağlayan kişiye kadının da eklenmesi, kadının iş hayatında erkekler kadar aktif yer alması, çalışma hayatında bakıma muhtaç küçük çocukları olan kadınların artması örnek verilebilirken aile içindeki değişen bu gibi durumlara bağlı olarak kadının toplum içinde, çalışma hayatında ve eğitim hayatındaki varlığı artmıştır. Eğitim hayatını tamamlayıp çalışma hayatına atılan kadınlar için eş ve anne rollerinin de eklenmesiyle iş yaşam dengesi kurma sorunu yaşanır duruma gelmiştir (Kuru, 2014:11). Kadının iş hayatında daha fazla yer almasıyla aile yapısında ve alınan sorumluluklarda değişimler oluşmaya başlamıştır. Kadının iş hayatındaki sorumlulukları artarken erkeğe aile hayatında sorumluluk yüklenmeye başlamıştır. Artık aile yaşamındaki maddi ve manevi sorumluluklar eşitlenmeye başlamıştır. Ebeveynlerin çalışma hayatında yer almalarıyla iş hayatındaki verecekleri kararlarında birbirlerinin hayatlarını da dikkate almak durumundadırlar. Bu nedenlerden dolayı işverenler çalışanlarının iş yerinde başarıyı yüksek tutmak ve motivasyonlarını arttırmak için sadece iş hayatını değil iş dışındaki yaşamını da iyi bir şekilde sürdürmelerini sağlayacak ortamı sunmaktır (Barnett, 1999: 151-152).

Ekonominin iyileşmesi teknolojinin gelişmesi ile insanların giderek sosyalleştiği günümüzde çalışmak için hayatta olan insan anlayışının yerini yaşamı çalışmakla elde eden insanlar almıştır. Bir üretim aracı olarak görülen insanın artık duygularının isteklerinin olduğu da görülmeye başlanmıştır. Çalışan insanın işine kattığı performansın yüksek olması beklenirken bir birey olarak özel hayatı da önemli görülmeye başlanmıştır. İş yerinde beklenen başarısına katkı sağlayacağı kaçınılmaz olan duygusal istekler hem birey hem de iş veren için önem görmeye başlamıştır (Özaydın, 2013: 48).

Çalışma hayatına katılan bütün kişilerin yaşamının ortasında iş hayatının yer alması, mesai saatlerinin uzun ve yorucu olması bunun yanında hayat standartlarının sürekli artış göstermesiyle görülen ekonomik olarak bu duruma yetişme çabası ve bununla birlikte

aileye yetme ve ailenin beklentilerine cevap verme gibi sebepler iş ve aile beklentilerini karşılamada kişiyi denge kurmaya zorlar duruma gelmiştir (Kapız, 2002: 2).

İş ve yaşam arasında bir dengenin kurulması demek herkeste aynı karşılığı bulmayabilir. Kişilerin hayatlarındaki denge bazen işine fazla zaman ayırması ile sağlanabilirken bazen de aileye fazla zaman ayırmasıyla sağlanabilir. Eğer kişi hayatının merkezine işini koyduysa kendisine az zaman ayırması onun için iş yaşam dengesinin bozulması sonucunu doğurmayabilir (Kapız, 2002:142).

İş yaşam dengesini etkileyen nedenler, bazı yapısal faktörlerden kaynaklanabilir. Örneğin, iş yerinde iş yükünün fazla olması, yönetsel sorumluluğun fazla olması, yapılan iş sonucu istenilen değeri görememe ya da ailede de sorumluluğun fazla olması ve bunun paylaşılmaması, bakıma muhtaç çocuklara sahip olunması, eşlerin birbirine yardımcı olup olmaması gibi faktörler iş ve yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmakta ve her iki alanı da olumsuz etkilemektedir. İş yeri ve aile yaşamındaki denge sorunu kişiyi psikolojik olarak etkilemekte motivasyonunu düşürerek, iş ve aile yaşamında çatışmaya neden olup; kişiyi mutsuzluğa itmektedir (Coşkun ve Şener, 2013:3).

İş yaşam dengesini kişi yaşamındaki bu çatışmaları ortadan kaldırıp bireysel ve aile yaşamındaki rollerinin getirdiği sorunları çözerek sağlayabilir. Yapılan araştırmaların da ortaya koyduğu gibi kişi böylece sağlıklı bir ruh haline, kaliteli bir yaşama ve başarılı bir iş hayatında sahip olarak verimini arttırabilir (Erben ve Ötken, 2014: 108).

2.2. İş Yaşam Dengesinin Kuramsal Olarak Değerlendirilmesi

İş yaşam dengesi her ne kadar genel bir sorun haline gelse de bu dengenin kurulması objektif olarak değişmektedir. Kişilerin iş hayatında ve aile hayatındaki denge unsuru önemlidir. Fakat bunların birbirinden nasıl ve ne boyutta etkilendiği farklı kuramsal değerlendirilmelere konu olmuştur.

2.2.1. Taşma Kuramı

Taşma kuramı Wilensky tarafından Engles'in telafi kuramına karşı geliştirdiği bir kuram olarak ortaya çıkmıştır. Bireyin iş ile ailesi yaşamı arasında kalarak iş hayatını aile hayatına, aile hayatını da iş hayatına yansıtan bir davranış içinde olduğunu ortaya koyar. Bu davranışların iş ve aile arasında karşılıklı etkileşimi doğurur (Demirer, 2011:17).

Bu yaklaşıma göre işinde; tertipli, düzenli, kuralcı, detaycı olan kişi özel hayatında da bu davranışlarla benzer tavır ve davranışlar gösterebilir. Yine çalışma hayatında daha az sosyal ilişki içinde olan daha çok iş yeri ekipmanlarına odaklı iş üreten kişi dışarıdaki hayatında asosyal tavırlar gösterebilir, daha çok kendi kendine vakit geçiren bir birey olabilir (Keser, 2011: 903).

2.2.2. Dengeleme (Telafi) Kuramı

Zedeck ve Mosier, kişinin özel hayatında ve iş hayatında zıt bir ilişkinin olduğunu, eğer bunlardan birinde bir noksanlık ortaya çıkarsa diğerinde bunu karşılamaya çalışması ve kişilerin bölünmüş iki yaşamına da ayrı yatırım yapması olarak tarif edilmiştir (Zedeck ve Mosier, 1990:241).

Dengeleme kuramı, kişinin iş ve özel yaşamlarından birinde memnuniyetsiz ve mutsuz olması ve bunu gidermek için diğer yaşam alanına daha fazla yönelmesidir. Bu alanda tatmin olmaya çalışan kişinin bu durumun sonucu da iş ve özel yaşamı arasında çatışma yaşamasıdır (Efeoğlu, 2007: 239).

Bireylerin iş hayatında mutsuzluk ve tatminsizlik varsa bunu özel hayatında mutlu olup buradan telafi etmeye çalışması ya da tam aksi şekilde özel hayatında mutsuzsa bunu da kendini işine vererek mutlu olmaya çalışması ve böylece hayatında bir denge kurma çabasıdır (Ballica, 2010:7). Kişi bu dengeleme çabasına; başarıyı yakalamak, değer görmek sosyalleşmek ya da sevilen biri olmak ya da saygı duyularak tatmin olmak gibi birçok duyguyu temel alarak girer ve eksik olanı diğer alanda yükseltmeye çalışarak dengeye ulaşmayı amaçlar.

2.2.3. Rol Kuramı

Rol kavramı bireyin toplum içinde sahip olduğu konum itibarıyla yapabileceği ya da yapamayacağı davranışları belirler (Erdoğan, 1997: 84). Jeffrey ve arkadaşlarının 1970' li yıllarda yaptığı çalışmalarda iş-yaşam dengesi, iş hayatı ve aile hayatı arasında kişinin nasıl bir ilişki kurduğunu bulmak amacıyla bu kuram ortaya konulmuştur (Jeffrey vd., 2000:178).

Rol kuramı, kişilerin iş hayatında ve özel hayatında çeşitli rollerinin var olduğunu belirtir. Bu roller arasındaki baskı kişinin hayatında çatışmaya sebep olmaktadır (Küçükusta, 2007:42).

Araştırmacıların hemfikir olduğu kişilerin iş ve özel yaşamlarını ayırarak her iki alanda da farklı davranışlar ortaya koyduğudur. Kişiler bu alandaki rollerinin sınırlarını çizip bunların dışına çıkmaz; fakat aralarında her zaman bir bağlantı kurar. Kişiler bu roller arasında bağlantıyı uyumlu bir şekilde çelişki yaşamadan ve roller arası çatışma olmadan sağlanması konusunda belirleyicidirler (Sarker vd., 2012: 146).

2.2.4. Bölünme Kuramı

Bu kuramda araştırmacılar iş hayatında ve iş dışı hayatı arasında bir bağlantı bulunmadığını bölünme kuramını bularak ortaya koymuşlardır. Bu yaklaşıma göre kişiler işyerinde kazandıklarını tecrübe ve kazanımların alışkanlıkların etkisinde kalmadan özel hayatlarını sürdürmektedir (Gupta ve Beehr ,1981:204). Yani iş yaşamı ve özel yaşam arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Günümüz çalışma hayatındaki insanlar özel hayat ve iş hayatı arasındaki ayrımı başarılı bir şekilde sağlamış aralarında bir bağlantı kurmadan yaşamlarını devam ettirmektedir (Bostanoğlu, 2014: 16).

2.2.5. Araçsallık Kuramı

Bu kurama bireyin bir alanda istediği amaca ulaşmak için diğerini bir araç olarak kullanmaktadır. Kişi işinden elde ettiği edinimleri aile hayatındaki mutluluk için bir araç olarak görebilir (Zedeck ve Mosier, 1990:241).

Bu kurama göre bireyler bir alana daha fazla öncelik veriyorsa bu diğer alanda bir hedefe ulaşmak istediği anlamına gelir ki bu da bireyin bir alanda ulaşmak istediği başarı için diğerini bir araç olarak kullandığı anlamını taşır (Keser,2011: 907). Kişi bu kurama göre hayatının bir alanındaki etkinliğiyle diğer alanda başarı elde edebilir. Araçsallık kuramı özel hayatındaki mutluluğunu en üst düzeyde tutabilmesi için iş hayatında da kendisini üste taşımak için kararlı olmalıdır (Ballica, 2010: 8).

2.2.6. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramında kişinin bir alandaki başarı ve mutluluğu diğer alanda göstereceği özveriye bağlıdır. Bireyin iş yaşam alanı ve özel yaşam alanı birbiriyle yarış içinde değildir, iki alanında farklı kuralları ihtiyaçları ve beklentileri vardır (Zedeck ve Mosier, 1990 :241).

Çatışma kuramı, kişinin bir alanda fazla sorumluluk altına girmesi diğer alandaki sorumluluklarının kişide baskı oluşturarak çatışmaya sebep olacağı sonucunu ortaya koyar (Gerçek vd., 2015: 70). Kişinin iş alanı ve iş dışı yaşamı bir çatışma içindedir. Shamir bu iki alan arasındaki çatışmanın gerçek bir çatışmamı yoksa sadece bir algı mı olduğu konusunun önemli olduğunu söyler. Bireyin her iki alana da yetecek sınırsız zaman ve enerjisi yoktur (Savcı, 2015: 157).

2.2.7. Dağılma Kuramı

Dağılma kuramına göre iş hayatındaki mutluluk özel hayatında da mutluluk getirmektedir. Bireyin iş hayatındaki tavrı özel hayatında da devam etmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990:241).

Dağılma kuramında bireyin iş ve yaşam doyumu birlikte oluşur ve iş hayatı özel yaşamı doğrudan etkiler. Kişinin iş hayatındaki edinimlerini özel yaşamında kullanabilmesi, özel yaşamdaki doyumun iş yaşamından etkilenmesinin bir nedenidir. Bunun yanında iş alanındaki yaşanan olumsuzluklar da yaşam doyumunun üzerinde aksi yönde bir etki oluşturur (Özaydın, 2013: 52).

2.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Guest (2002), iş yaşam dengesinin yapısı, sebepleri ve sonuçlarını ortaya koyan bir model geliştirmiştir (Guest, 2002: 265).

Tablo 1:İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Doğası	Sonuçlar
Örgütsel faktörler • İş talepleri • İş kültürü • İş dışı yaşamın talepleri • İş dışı yaşamın kültürü	Öznel göstergeler • Denge-iş ve iş dışı yaşama eşit derecede verilen önem • Denge-iş merkezli • Denge-iş dışı yaşam merkezli • İşin, iş dışı yaşama müdahalesi veya taşması • İş dışı yaşamın, işe müdahalesi veya taşması	• İş tatmini • Yaşam tatmini • Zihinsel sağlık/iyilik • Stres, hastalık • İş davranışı ve performansı • İş dışı yaşam davranışı ve performansı • İşyerindeki diğer insanlara etkisi • İş dışı yaşamda insanlara etkisi
Bireysel faktörler • İşe yönelim • Kişilik • Enerji • Kişisel kontrol ve mücadele • Cinsiyet • Yaş • Yaşam ve kariyer aşamaları	Nesnel göstergeler • Çalışma saatleri • Boş zaman • Aile Roller	

Kaynak: Guest, 2002:265.

İş yaşam dengesini etkileyen faktörleri örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak iki şekilde ele alınıp açıklanmıştır.

2.3.1. Örgütsel Faktörler

İş yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörler; rollerin belirsizliği, rollerin çatışması, kişilerarası çatışma, sorumluluk, yönetime katılım, iş güvenliği, yönetim tarzı, fiziki mekân ve çevre şartları, aşırı iş yükü ile kariyer engeli olarak açıklanmaktadır.

2.3.1.1. Rollerin Belirsizliği

Rol belirsizliği, kişi yerine getireceği görevi tam olarak anlayamadıysa ve yapacağı işlemlerin sıralamasında bir belirsizlik yaşıyorsa ortaya çıkan duruma denir. Visotsky Amerika'da işçiler üzerinde yaptığı bir çalışma sonucu işçilerin işlerini daha iyi yapabilmek için ne yapmaları gerektiği konusunda bilgisizlik yaşadığını belirlemiştir (Gödelek, 1988: 29). İş görenin yaptığı işin ne önem taşıdığını bilmemesi ve amaçlanan işlerden bihaber olması işi yaparken motivasyonu düşürüp isteksizliğe ve strese neden olur. Sorumluluklarının bilgisine sahip olmayan iş gören, işini yaparken çelişki yaşamaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1989: 71).

Kişinin rolleri konusunda yaşadığı belirsizlik, çalışma yaşamı içinde motivasyonunu olumsuz etkileyerek, örgüt motivasyonuna da zarar vermektedir. Bireylerde görülen mutsuzluk gerginlik keyifsizlik kişiden alınan verimi düşürerek kişilerin bağlı olduğu örgüt içinde işe yaramadığı duygusunu yaşamasına neden olmaktadır. Rol belirsizliğini kurumda tam anlamıyla yapılmaması rol çatışmasına neden olacaktır. Bu da örgütsel çatışmaya neden olacaktır. Bu yüzden kişinin yapacağı işin tanımının tam olarak belirtilmesi ve belirsizliğe neden olunmaması önemlidir (Mutlu, 2016: 13-14).

2.3.1.2. Rollerin Çatışması

Rollerin çatışması; kişinin birden fazla rolünün olması ve bu rollerinden dolayı aynı anda kişiden talepte bulunulması ve bu taleplerin çatışma oluşturmasıdır. Birey arada kaldığı roller arasında karar vermek zorunda kalmaktadır. Rol çatışması kişinin gerçekleştirmek istediği değil de istemediği bir durumu seçmesi anında ortaya çıkan bir çatışmadır (Başaran, 2000:172).

İş ile diğer alanlar arasında çatışma yaşanmasına, iş yerindeki yöneticinin çelişkiye yol açacak istekleri ya da uyumsuzluk içinde olan kişilerin aynı yerde çalışmak durumunda olması gibi sebepler örnek verilebilir. Rol çatışmasına örgüt kuralları ve örgütün izlediği politikalar da neden olabilir (Ivancevich ve Matteson, 2002: 270).

2.3.1.3. Kişilerarası Çatışma

Kişiler arası çatışma bireyler arasında görüş, düşünce ve duygu farklılığından kaynaklanarak ortaya çıkan çatışma biçimidir. Bu çatışma örgütlerde alt-üst arasında kurmay yöneticiler ve komuta yöneticiler arasında görülen genellikle bireysel anlaşmazlıktan dolayı yaşanan çatışmalardır (Atiker, 2006: 6). Örgütteki çatışmaların sebebi bireysel farklılıklardır. Bu çatışmada yöneticilerin astların görevlerine bağlı isteklerinden ve bireylerin kendi çıkar çatışmalarından kaynaklanabilir (Şimşek vd., 2011: 360).

2.3.1.4. Sorumluluk

Çalışan bireylerin işlerinin getirdiği sorumlulukları, o iş ile ilgili tüm süreçleri kapsar. İşin başlangıcından bitimine kadar her türlü durumda sorumluluk sahibi olmaları olarak tanımlanır (Çekmecelioğlu, 2002:107).

Bir örgüt içinde kişi kendi sorumluluğunun yanında diğer iş görenlerin de sorumluluğunu alıyorsa bu durum kişinin devamlı stresli olmasına sebeptir. İşten dolayı sorumluluğu fazla olan kişinin aynı şekilde yetkisinin olmaması veya sınırlı yetki sahibi olması kişinin üstündeki baskıyı arttırmaktadır. Yapılan çalışmalar ortaya koymuştur ki sorumluluğu fazla olan yönetimdeki kişilerde sağlık sorunları daha çok görülmektedir (Ballica, 2010: 11-12).

2.3.1.5. Yönetime Katılım

Kişiler yaptıkları işlerle ilgili karar verici olmasalar bile yaptıkları işi yerine getirirken uygulamada bilgi sahibi oldukları iş için görüşlerinin alınması işi sahiplenmede motivasyonu artırır.

Yöneticilerin iş görenler hakkında karar verirken onların fikirlerini dikkate almaması, hem moral düşüklüğüne hem de verimliliklerinin düşmesine neden olabilir. İş görenlerin

fikirlerinin dinlenmesi, performanslarının artmasına katkı sağlarken hem iş alanında hem de özel alanda olumlu bir etki oluşturur (Dicle, 1980: 9-10).

2.3.1.6. İş Güvenliği

Güvenlik önlemleri alınmış bir işyerinde çalışmak öncelikle iş görenin kendisini güvende ve sağlıklı hissederek motivasyonun yükselmesini sağlayacaktır. Böylece iş gören yaptığı işte uyum sağlayacak, iş verimliliği artacaktır. İş görenin kendisini güvende hissetmemesi moralinin bozulmasına yaptığı işin kalitesini azaltarak, baskı, gerilim hissedip işin yavaşlamasına neden olur (Tekin, 1991:333-334).

Bu alanda yapılan çalışmalar iş güvenliği ve işgücü verimliliği arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. İş yerinde verimliliği arttırma ile iş güvenliğinin sağlanmasına beraber yürüyen bir ikili gözüyle bakılmaktadır (Aksoy, 1982:20).

İş güvenliği sağlanarak çalışanların, moral yönünden iyi olması, güvenli ve sağlıklı hissetmesi, iş yaparken uyumlu ve verimli olması, ruhsal yönden mutlu, kaygıdan uzak ve pozitif olması arzulanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000:64).

2.3.1.7. Yönetim Tarzı

Yönetici, örgüt içinde yönetim faaliyetlerini yerine getiren kişidir. Yönetici görevini yerine getirirken insanları etkiler, onlara yön verir, motivasyonlarını arttırır böylece örgütsel başarıyı arttırır. Yöneticiler, iş yerindeki tüm faaliyet alanlarının hemen hemen hepsinde etkin rol alan kilit kişilerdir. Bu yüzden yöneticiler iş görenlere bilgisiyle, insan ilişkileriyle, iletişimiyle doğrudan olumlu etki ederek örgütün verimliliğini arttırdıkları için çok önemli bir konumdadır (Uğur ve Uğur, 2014:123-124).

İş hayatında mutlu ve motivasyonu yüksek işgörenlerin olması için iyi bir yönetici; tarafsız, sabırlı, adil, olumlu, önyargısız, anlayışlı, kibar, güven veren, duyarlı, insana değer veren vb. birçok özelliğe sahip olmalıdır (Sarıtış, 1997:21).

2.3.1.8. Fiziki Mekan ve Çevre Şartları

Kişilerin mesailerini geçirdikleri çalışma ortamının fiziki şartları beden ve ruh sağlıklarını doğrudan etkiler. Çalışanların ortamında aydınlatmanın tam yapılmaması, yüksek sese maruz kalmaları, ortamın ısınma veya soğutma sisteminin uygun şartlarda

olmaması gibi koşullarda çalışmak işgörenleri olumsuz etkileyerek işgörenlerin verimlerini düşürür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 235).

Çalışanların işlerini motive olarak ve mutlu yapmaları için fiziki koşullar uygun hale getirilmelidir.

2.3.1.9. Aşırı İş Yüğü

İş yerinde çalışanları en çok etkileyen durumlardan biri aşırı iş yüküdür. Aşırı iş yükü altında kalan işgörenin stresi artar ve bu da kişinin görevini yerine getirmesini engeller. Çalıştığı örgüt içinde verimliliği düşen kişi örgütü de negatif yönde etkiler. Aşırı iş yükünün neden olduğu stres, kişide fiziksel ve zihinsel sorunları da beraberinde getirir, kişinin işteki devamlılığı azalır, hata yapma ihtimali artar, motivasyonu ve iş tatmini azalır (Gümüştekin ve Öztekin, 2005: 284).

Dayanma gücünün üzerindeki iş yükü nedeniyle stres altında kalan çalışan, tükenmişlik yaşamaya başlayarak mutsuz olur. İşinden zevk almayan ve bunun sonucunda verimliliği düşen işgörende işi bırakma isteği oluşur (Çelik ve Çıra, 2013: 13).

2.3.1.10. Kariyer Engeli

Kariyer kişinin çalıştığı iş yerinde sürekli ilerlemesi, kendisini geliştirmesi, tecrübe ve kabiliyet kazanması olarak tanımlanmaktadır. Kariyer kişinin para kazanma, saygınlık ve statü elde etme gibi maddi ve manevi birçok kazanımlar elde etmesini sağlar. (Eryiğit, 2007:98-99)

Kariyer planlaması yapan birey, örgütüyle bütünleşme içine girer, motivasyonunu arttırarak kendini geliştirir, potansiyelini ortaya koyar, iş tatmini artar ve kendine güvenir (Ergün, 2007:35).

Kariyer planlamasına kişinin içinde bulunduğu örgütün katkı sağlaması, yol açması ve imkân sunması gerekir. Bu birey kadar iş yerinin de sorumluluğundadır. Birey, hedef ve yeteneğini ortaya koymalı, örgütü de gerekli kariyer fırsatını kişiye sunmalıdır (Mutlu, 2010:55).

Çalıştığı iş yerinde kariyer yapma imkânı bulamayan birey; hedefsiz, isteksiz, umutsuz beklentisiz ve sönük bir ruh haline sahip olur (Tunçer, 2012:24). Böyle bir ruh haline giren bireyin ise iş verimliliği düşer.

2.3.2. Kişisel Faktörler

İş yaşam dengesini etkileyen kişisel faktörler; cinsiyet, eğitim ve kariyer planlama olarak üç başlık altında ele alınmıştır.

2.3.2.1. Cinsiyet

Toplumun kişilerden beklediği cinsiyet rolleri yaklaşımına göre kadınlar ve erkekler farklı yetiştirildikleri için bunların özellikleri ve tutumları da farklı gelişir. Bu durum meslek seçimine etki eder. Bireylerin mesleksel ayrıma maruz kalmaları ve cinsiyet ayrımcı faktörler kadın ve erkek iş ortamına girmeden oluşur. Bu durum işverenlerin kadın çalışanı işe alma tavrına yansır (Fischer ,1987:123).

Birçok toplumda meslekler yatay şekilde “kadın işi” ve “erkek işi” diye ikiye ayrılırlar. Genellikle “kadın işi”; aşağı statülü ve az gelirli, kalıcı ve süreklilik garantisi olmayan niteliksiz işlerden oluşurken “erkek işi”; yetki ve sorumluluk gerektiren, kalıcı ve süreklilik gösteren nitelikli işlerden oluşmaktadır (Parlaktuna, 2010:1222).

Cinsiyet ayrımcılığı genel olarak; mesleğe alınırken, ücretlerde ve yükselme durumlarında ortaya çıkmaktadır. Yapılacak işler, erkek işi ya da kadın işi olarak ayrılırken, bazen de sadece bir cinsiyete özel görülmekte ve diğer cinsiyet tamamen dışta bırakılmaktadır. Bütün bunlarla beraber kadınlar ailedeki sorumluluklarının da fazla olmasından dolayı işlerine gereken ilgiliyi veremeyecekleri düşünülerek ayrımcılığa tabi tutulmaktadırlar. Girdikleri işte aynı işi yapıyor olsalar da farklı ücret sistemine tabi olan kadınların uğradığı ayrımcılık ne kadar çabala gösterebilirler de yükselme imkânı verilmeyerek devam etmektedir (Nasır 1997: 94–95).

Çalışan kadın hem iş hem de aileye ilişkin sorumluluklarından dolayı baskı altında kalmaktadır ve eş-anne rolünü en iyi şekilde yerine getirebilmek için uğraşken işindeki yükselme gibi birçok fırsatı da kaybetmektedir. Evdeki rollerini yerine getirirken duygusal davranan kadından iş yerinde aklını işine vererek profesyonel olması, aktif ve hevesli olması beklenir. Bu da kadın için bir çelişki oluşturup iş aile dengesini kuramamasına ve bir gerilim yaşamasına neden olmaktadır (Adak, 2007: 144).

İş ve aile alanı içerisinde sıkışan kadın her iki tarafı da memnun edememekte, ailesine yeteri kadar zaman ayırmamakla işinde ise aktif verimli olmadığı kendini işine veremediği gibi suçlamalarla karşılaşmaktadır (Adak, 2007:149).

2.3.2.2. Eğitim

Eğitim, bireyin yaşam dengesini kurması açısından önemli bir noktadadır. Aldığı eğitime uygun işlerde çalışan bireylerin iş tatmini yüksektir. Kişinin eğitimine uygun bir işte çalışması kariyer yapmasını kolaylaştırır. Kişinin eğitimine bağlı olarak iş hayatında kendini geliştirmesi özel hayatına da olumlu yansır. Kişi iş yaşam dengesini işine ne kadar hakimse o kadar sağlayabilir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 338). Bilginin hâkim olduğu bu çağda kariyer; eğitime, bilgiye, çevreye uyum sağlamaya ve kişisel gelişime dayanır. Eğitim kariyerin temelini oluşturur. Kişinin almış olduğu eğitim farklı bir vizyon kazanmasına, mesleğinde yol almasına ve yaşam standartlarının yüksek olmasına katkı sunar (Atak ve Atik, 2007: 66).

Eğitimli ve performanslı bir çalışan, işletmeye verimliliğini arttırarak katkı sağlar. İşine bağlı kalır, örgütün amaçlarına ulaşması için çaba harcar ve işini değiştirmeyi düşünmez (Nortcraft an Neale, 1990: 465).

Bunun yanında kişinin aldığı eğitim, hayatında çeşitli imkanları da değerlendirme olanağı sunar. İş hayatında tahammül etme ve dayanma duygularını azaltır. Kişi, işinde memnun olmadığı şartlara dayanmak zorunda kalmaz, işindeki sorunlar yüzünden özel yaşamında mutlu olamayan kişi almış olduğu eğitim ve iş tecrübesine bağlı olarak daha uygun şartlarda bir işe geçebilir. Eğitimli bir kişinin bu değişikliği yapması düşük eğitimli birine göre daha kolaydır (Aycan vd., 2007: 90-91).

2.3.2.3. Kariyer Planlama

Kariyer planlaması; bireylerin karşılarına çıkan fırsatları değerlendirmeleri, etraflarındaki değişen durumlara karşı duyarlı olması bu doğrultuda kariyerlerini yönlendirmesi ve gerekli eğitimini, gelişimini bu yönde planlamasıdır (Ünver, 2005:33).

Kariyer bireyin karakterinin, toplumdaki konumunun, işinde statüsünün oluşmasını sağlar. Kariyer meslek hayatında elde edeceği maddi imkanlar için önemli bir araçtır. Kişinin işinde tatmin olması ve ruhsal olarak sağlıklı olmasına katkı sunar. Bütün bu faydalarından kişinin kişisel gelişim süreci olumlu etkilenir. Maddi ve manevi doyuma ulaşmış kişi; bu süreç içinde kendini daha da ilerletme isteği duyar. Kariyer planlamasında başarıyı elde eden kişinin işteki doyumu, işe bağlılığı, özgüveni gibi değerler edinmesi sağlanırken; işgören kişinin ihtiyaçları, yetenekleri, hedefleri ile

işletmenin şartlarını uyumlu hale getirerek, kişiye gerekli fırsatlar sunmalıdır (Şimşek vd., 2004 :93).

Örgütler personelin kariyer planlamasıyla; kişisel ve örgütsel ihtiyaçlara yönelik personelin geliştirilmesini sağlamak, çalışanının başarısını arttırmak ve onun işgücünü etkin kullanmak ile personelinin iş motivasyonunu arttırmak gibi faydalar sağlamayı hedefler (Gezer, 2010:51).

2.4. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş yaşam dengesinin bozulması bireyin etkileşim alanlarının hepsini etkileyen sorunları doğurmaktadır. İş yaşam dengesizliği, kişinin bireysel yaşamını etkileyerek fizyolojik sorunlar yaşamasına neden olurken, kişiyi aile yaşamındaki rollerine bağlı olarak çeşitli problemlerle kişiyi karşı karşıya bırakır. Bu dengesizlikten kişinin iş hayatını da etkilemekte ve kişinin iş performansında düşüş ve iş ilişkilerinde bozulma görülmektedir.

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

İş yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçları; kişide psikolojik sorunlar yaşamasına neden olarak görülen stres ve psikosomatik hastalıklardır.

2.4.1.1. Stres

İş-yaşam dengesinin bozulmasıyla bireyde görülen sorunların başında psikolojik sağlığın bozulması gelmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalarda, iş yaşam dengesizliği yaşayan kişilerin iş yaşam dengesi sorunu yaşamayanlara göre iki kat ile otuz kata kadar giden psikolojik sıkıntılarla karşılaştığı ve bunun kişide ilerde ciddi sağlık sorunlarına neden olduğu görülmüştür (Frone, 2000: 888-895).

Psikolojik sıkıntılara neden olan en büyük etken strestir. Yoğun iş-yaşam temposu arasında sıkışıp kalan günümüz insanının en büyük hastalık kaynağı stres, bireyde beraberinde birçok psikolojik sıkıntıları tetikleyen duyguları getirmektedir. Tükenmişlik, depresyon, yalnızlaşma, huzursuzluk, yaşamdan zevk almama, kaygı, endişe gibi duygular bunlara örnektir. Selye (1983) stresi, kişinin bedeninin bu olumsuz uyarılara karşı uyum sağlamak için verdiği tepki olarak tanımlamıştır (Selye, 1983:20).

Bu çağda uzun çalışma saatleri, yönetimsel sorunlar, aşırı iş yükü ve bunların sonucu iş yaşam dengesini oluşturmamak en çok stres oluşturan sebeplerdir. Aşırı stres altında kalan bireylerde sadece psikolojik sağlık sorunları değil fiziksel rahatsızlıklar da oluşmaktadır.

Psikolojik sorunlara neden olan stres, bireylerin iç dünyasını etkilemekle kalmayıp duygularında, davranışlarında gözlenebilir hale gelmektedir. Duygu dünyasında stres yaşayan bireyin dış dünyaya karşı davranışlarında stres somutlaşmaktadır (Silah, 2000: 159).

Psikolojik sorunların sebeplerinden biri de suçluluk duygusudur. İş yaşam dengesine etki eden suçluluk duygusu kişide cinsiyetine bağlı rollerini yerine getiremediğinde ve ondan beklenenlere cevap veremediğinde ortaya çıkar (Chapman, 1987: 30- 37).

Kişilerin evliliğinde, iş yerinde yaşadığı sorunların izleri görülür. Evliliğinde, zaman zaman yaşadığı sorunlar; kişinin iş yerindeki stresli dönemlere denk gelirse bu sorunlar çatışmaya dönüşebilir. Kişinin böyle kritik süreçlerde yeterli destek alamaması, ruhsal sıkıntılara neden olabilir. Kişinin sosyal destek görmemesinin strese iten bir durum olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalarda kişinin yakın çevresinden destek görmemesi, duygu durumunda bozulmaların sebebi olabileceği söylenmiştir (Işıksan, 2004: 132).

2.4.1.2. Psikosomatik Hastalıklar

Kişi karşılaştığı çeşitli durumları duygu, düşünme ve davranışlar açısından tehlike olarak algılar, bunlar da kişide strese sebep olur. Kişinin hayatında üstlendiği sosyal rollerle ilgili olarak psikososyal stresler ortaya çıkar. Kişide bu stresler ailesinde, işinde, arkadaş çevresinde yaşadığı olaylar sonucu oluşabilir.

Stres, kişide davranışsal ve bilişsel etkilere neden olduğu gibi fizyolojik hastalıklara da sebep olur. Psikosomatik hastalıkları açıklayan kuramlara göre; stres kişinin yapısal olarak güçsüz olması sonucunda bedenini ya da çeşitli organlarını etkileyebilir. Ya da bazı hastalıklarla stres arasında bağlantı olduğu için kişi de çeşitli hastalıklar görülebilir (Tunçer, 2005: 153-155).

İşinde aşırı stres altında kalan kişilerde çeşitli fiziksel rahatsızlıklar görülmektedir. Bunların başında kalp rahatsızlıkları gelmektedir. Bağışık sistemine etki eden stres buna bağlı birçok rahatsızlığa sebep olmaktadır (Randolfi, 2003: 42).

2.4.2. Aile Yaşamındaki Sorunlar

İş ve aile ile ilgili rolleri, kişilerin yaşamındaki en önde gelen rollerdir. Kişinin iş ve aile rollerinin öneminin fazla olmasına rağmen, her şeye yetecek fiziksel gücü ve vakti sınırlıdır. Ayrıca bu rollerin, belirli bir düzen içinde, ardı ardına gelecek şekilde gerçekleştirilmesine çok olanak yoktur. Bazen bu rollerin getirdiği görevlerin eş zamanlı olarak yapılması gerekebilir. İşte kişiler birden çok olan rollerinin oluşturacağı çatışmayı bu noktada yaşamaktadır. Birbiriyle bağlantılı olan ve hepsinin birbiri üzerine etki ettiği iş ve aile rollerinin arasında denge kurmak zorunda kalan kişi, bunu çok sağlayamayarak iş yaşam çatışması yaşayacaktır (Bostancıoğlu, 2014: 48).

Kişinin işinde yaşadığı sorunlar duygusal olarak gerginliğe ve yorgunluğa sebep olur ve kişi bu durumları özel hayatına yansıtır. Yorgunluk, yoğun iş temposu sonucu ve kişinin iş yükünün fazlalığından ortaya çıkar. Yoğun bir gün sonunda bütün bedensel yorgunluğa rağmen moral olarak yüksek olan kişinin bedensel yorgunluğu daha az hissedilir. Ama başarmış olduğunuz işlerinizin görülmediği ve enerjisiz olduğunuz gün ise kişiyi duygusal olarak çöküntüye sokabilir. Hem duygusal hem de bedenlen yorgun olan kişi eve tükenmiş olarak gelir ve ev onun için ancak dinlenilecek, konaklama yapıp temel ihtiyaçlarını giderecekleri yer halini alır (Bartolome ve Evans, 2001: 43).

Hayat dengesinin bozulmasının sebep olduğu ailevi sorunlar; çocuklarla ilgilenememek ve onlarla yeteri kadar zaman geçirememektir. Kişinin iş yaşam dengesizliğinin sonucu yaşanabilen sıkıntılar, çocuklara yansiyarak çocuklarda davranışsal, gelişimsel, ilişkisel problemlere sebep olabilir. Örneğin ailesine yetemediği için ve onların beklentilerini gerçekleştiremediği için iş yaşamına ara veren veya işinden ayrılmak zorunda kalan bir anne bundan dolayı çocuğunu sorumlu tutabilir ve bunu olumsuz bir tavır olarak yansıtabilir (Aycan vd., 2007: 58).

Evinde toplumsal normların belirlediği roller ile işinde çağın belirlediği iş koşullarına göre oluşan roller arasında kalan kadın, aile ve iş hayatında erkeğe oranla daha fazla çatışma durumu yaşanmaktadır. Kadın için işinden önce ailesi ile çocuğunun gelmesi

çalışma hayatına kendini verememesine ve meslekte ilerleme fırsatlarını kaçırmamasına neden olmaktadır. Kadının ailesinin ve çocuğunun öncelikli olması iş yaşamını ve kariyerini olumsuz etkilemekte, iş yaşamında motivasyonunu düşmekte ve bunun sonucunda iş yaşam dengesizliği kadınlarda daha fazla görülmektedir (Arslan, 2013:100).

2.4.3. İş Alanındaki Sorunlar

İş kavramı, bazı yaklaşımlarda çalışan kişinin hayatını idame etmesi, maddi zorunluluklarının üretilmesi, ihtiyaçlarının karşılanması ve geçimini temin etmesi ile sınırlı bir kavramdır. İş kavramı zaman içinde insanlar arasında birçok anlam bulmuştur. Zamanla değişime uğrayan iş kavramının değişen anlamı, kişinin iş dışındaki hayatını şekillendiren, onun iş dışı hayatındaki edinimlerine neden olan bir belirleyici halini almıştır (Güzel, 2007: 107-109).

İnsanın yaşamı hemen hemen tamamen örgütsel bir donanımdan oluşur. Günümüz insanının hayatının çoğu bir örgüt alanlarının içinde geçmektedir. Böyle bir durumda özel hayat ve iş hayatı ayrımı yapılmasına rağmen yaşam bir bütün görünüme sahiptir (Açıkalın, 1996:2).

İş ve yaşam dengesizliğinden doğacak olası sonuçları Quick v.d. (1997), “doğrudan maliyetler” ve “dolaylı maliyetler” şeklinde ayırmışlardır (Quick vd., 1997: 73). Tablo 2’de bu maliyetler yer almaktadır.

Tablo 2:İş Yaşam Dengesi Maliyetleri

Doğrudan Maliyetler	Dolaylı Maliyetler
Katılım ve Aidiyet	Enerji Kaybı
Devamsızlık	İş Tatminsizliği
İşgören Devri	Düşük Bağlılık Düzeyi
İş Yavaşlatma	İnsan İlişkilerinde Kalitesizlik
İş Başarısı	Güvensizlik
Nitelik ve Nicelik Olarak Çıktı	Nefret
İş Kazaları	Saldırganlık

Kaynak: Quick v.d.,1997: 73.

2.4.3.1. Doğrudan Maliyetler

İş yaşam dengesizliğinin neden olduğu doğrudan maliyetler; işe devam etmeme, işgücü devri, iş yavaşlatma, iş başarısı başlıkları altında açıklanmıştır.

- **İşe Devam Etmeme**

İş yaşam dengesizliğinin sonucu olarak kişide; işe gitme isteğinin azalması, işten kaçma isteği, motivasyon düşmesi, iş yerine karşı bağlılık hissetmeme gibi bazı sorunlar görülebilir. Bu durumların en yüksek noktasında tükenmişlik, verimliliğin düşmesi ve işten ayrılma kararı görülür (Ballica, 2010: 19).

İşinin ve iş dışı yaşamının sorumluluklarını yerine getirmekte güçlük yaşayan kişi, bu dengesizliğe işinin sebep olduğunu düşünerek işe karşı memnuniyetsizlik hissedebilir. İş motivasyonu düşen kişi işe karşı isteksiz davranır.

İş yaşam dengesini gösteren değişkenlerden birisi de iş motivasyonudur. Kişiler iş yerinde istekleri karşılandığı oranda motive olurlar. Özel hayatına zaman ayıran iş yerlerinde bireyin motivasyonu yüksektir. Çalışma saatleri uygun, bireysel istekleri karşılanan kişi böyle bir iş yerinde motive olarak işine devam eder (Aycan vd., 2007: 67-69).

- **İşgücü Devri**

İş yaşam dengesini kuramayan bireylerde iş yerinde görülen sorunlardan birisi işgücü devridir. Yaptığı işten tatmin olmayan ve kendini baskı altında hisseden kişiler hayatın sorunlarından kurtulmak için farklı iş arayışına girer ve işinden ayrılmayı bir yol olarak görürler (Eroğlu, 1998: 335).

Aşırı iş yükünün, çalışan üzerinde oluşturduğu etki kadar örgüt için de etkileri vardır. Çalışan kişilerde aşırı iş yükü nedeniyle zamanla tükenmişlik, işinde mutlu olamama, işe karşı isteksizlik, stres, gerginlik görülürken; örgüt içinde de kişiden alınan verimin düşmesi gibi durumlar görülmektedir (Gümüştekin & Öztemiz, 2005).

- **İş Yavaşlatma**

Bireyler iş yaşamı ile özel yaşamı arasında dengeyi sağlayamadıklarında, yaşadığı çatışma kişileri aşırı strese sokacak ve kişiler işe devamsızlık gösterecektir (Ulukapı, 2013: 34). Aşırı stres kişide tükenmişlik duygusunu yaşamasına neden olacaktır.

İş yaşam dengesinin sonuçlarından birisi olan tükenmişlik kişinin iş motivasyonunu düşürür, performansında azalmaya neden olur. Bireyin moral bozukluğu işteki konsantrasyonunu azaltır, kişiyi gerginleştirerek negatif davranışlar sergilemesine neden olur. Fizyolojik belirtiler göstermeye başlayan kişilerde göz teması azalır, davranışları değişir, çekingen olmaya başlayan kişiler dokunsal temastan uzak durmaya başlar (Örmen, 1993:32).

Tükenmişlik yaşayan bireyde görülen durumlar ileri sağlık sorunlarına kadar gidebilir. Psikolojik olarak yıpranan kişinin şüpheli, stresli, gergin, sinirli halleri psikolojik hastalıklara dönüşürken, fiziksel olarak da yorgun, uykusuz kalmak fiziksel hastalıklara neden olmaktadır (Dolu, 1997: 78).

İş yerinde tükenmişlik; yaptığı işi önemsememe, işi bırakmak isteme, sorunlu davranışlar sergileme gibi sonuçlar doğururken bunlar kişinin erken emekliye ayrılması, iş zamanında kayba neden olması, verimliliğin düşmesi gibi ekonomik kayıplara da neden olur (Soysal, 2011: 22).

- **İş Başarısı**

Kişinin iş başarısındaki düşüklük yaşadığı strese bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İş stresi çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir (Efeoğlu, 2006: 22). Stresin kişide neden olduğu fizyolojik rahatsızlıklar, psikolojik ve duygusal problemler doğrudan kişinin verimliliğini düşürmekte, örgütsel ilişkileri ve iş başarısını etkilemektedir (Gümüştökin ve Öztemiz, 2005: 282)

2.4.3.2. Dolaylı Maliyetler

Doğrudan maliyetler arasında iş doyumu, örgütsel bağlılık, ilişkilerde kalitesizlik gibi değişkenler ele alınmaktadır.

- **İş Doyumu**

İş doyumu kişinin işinden dolayı mutlu ve tatmin olma halidir. İş doyumunu sağlayamayan kişi huzursuz ve mutsuz olur. Bu da kişinin hem psikolojisini hem de fizyolojisini etkileyerek yaşamla olan bağının kopmasına neden olabilir. Kişinin bu

duygu durumunun sonunda işinden uzaklaşma isteği, şikayet hali, işe yönelik isteksizlik, umutsuzluk gibi durumlar ortaya çıkabilir (Izgar, 2008: 317-334).

İş yerinde geçen zaman hayatın büyük bir kısmını kapladığı için bireyin iş tatmini yaşam tatminini de etkiler. İş doyumunu hayattan alınan doyuma eşit olduğu için kişinin kendini gerçekleştirme, iş doyumunu sağlama, yaşamını renklendirme uğraşı her zaman önemli ve öncelikli olmuştur. Bireyin her anlamda gelişme göstermesi hayatına kattığı değer açısından önemlidir (Keser, 2005: 77-96). Kişinin hayatının doğal bir parçası olan işinin yaşama olan etkisinin bu derece fazla olması olağan bir durumdur. Kişinin işinde yaşadığı mutsuzluk, keyifsizlik, istediğini bulamama hali kişide yaşamdan zevk almamaya yol açar. Bu durum zamanla kişinin aile, özel ve sosyal hayatını etkileyerek psikolojik ve sosyolojik sorunları doğurabilir (Çetinkanat, 2000:48).

- **Örgütsel Bağlılık Düzeyi**

Bireyin işinde örgütüne karşı duyduğu sorumluluk bağının gücü örgütsel bağlılığı ifade eder. Bu bağ kişinin örgüt içindeki davranışlarında belirleyicidir. Bu bağ kuvvetli olursa birey, işe karşı hissedebileceği işi bırakma, işi aksatma, işe gecikme gibi işleyişe zarar verecek davranışlardan uzak kalır ve bundan işindeki verimliliğini olumlu yönde etkilenir (Bayram, 2005: 125).

İşe bağlılık sayesinde kişinin işindeki performansı artarken bireyin özsaygısının da artacağı, kişinin performansının düşmesiyle özsaygısının da düşeceği ifade edilmektedir (Kuruüzüm vd., 2010:184).

Bir işletmenin çalışanına sağlayacağı faydaların başında, onun gelişimine katkı sunarak kişiden alacağı verimi arttıracak yöntemlerle çalışanın işe bağlılığını sağlamak gelmektedir. Örgüte karşı bağlılığı artan bireylerin hem örgüt içindeki verimliliği artar hem de iş doyumunu artar (Obeng ve Ugboro, 2003: 83).

Araştırmacıların ortaya koyduğu yaklaşıma göre çalışanların işe olan bağlılığını azaltan etkenlerin başında kişinin sahip olduğu kişisel özellikler, beklentiler ve değerler gelirken başka bir yaklaşıma göre ise işin özellikleri, koşulları gelmektedir (Çakır, 2001: 80).

Burada önemli olan bireyin istekleri ile örgütün sundukları imkanların örtüşmesidir. Eğer çalışanın amaçlarını, isteklerini, kişisel ilkelerini örgüt karşılayabiliyorsa ve ona bunları gerçekleştirecek imkân sunuyorsa kişinin örgütsel bağlılığı artar. Kişi ile örgütü arasında böyle bir uyum olmazsa örgütsel bağlılık azalarak kişiyi ve işini olumsuz etkileyebilir (İnce ve Gül, 2005: 9).

- **İnsan İlişkilerinde Kalitesizlik**

İş yaşam dengesini kuramayan kişilerde görülen stres, duygusal tükenme kişinin istediği hedefe varmasını engeller. İş yerinde yaşadığı stresten dolayı amacını gerçekleştiremeyen kişiler çalışma arkadaşlarıyla problemler yaşamaya başlar, iş yerindeki uyumun bozulmasına neden olarak çalışma ortamına zarar verir. Ruhsal anlamda tatminsizlik yaşamaya başlayan bu kişinin gösterdiği olumsuz davranışlar insani ilişkilerini büyük oranda etkiler (Aydın, 2007:30).

Stres altındaki kişinin sosyal çevresi bundan olumsuz etkilenir. Stres altındaki birey güvensizdir ve devamlı suçlayıcı davranışlar sergiler. Bu kişiler randevularına gitmez, hata arar, saygısızdır ve iletişime kapalıdır (Güçlü, 2001: 95-96). Bu davranışlar hem kişiye hem sosyal çevresine hem de iş yaşamına büyük zarar verir.

2.5. İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Politikalar

İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar; işverenin esnek zaman düzenlemesi, çocuk bakım hizmetleri desteği, ebeveyn izni, sendika düzenlemeleri ve iş yaşam programları başlıkları altında açıklanmıştır.

2.5.1. İşveren Açısından Esnek Zaman Düzenlemeleri

Esnek zaman düzenlemesi günlük ve haftalık olarak çalışma şartıyla, çalışma saatlerinin çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Acar, 1992: 70).

İşletmeler açısından, çalışana yapılan esnek çalışma düzenlemesi, daha az düzenleme, kurallara daha az uyulması anlamına gelirken, işverenler için; işe kabul ve işten çıkarma özgürlüğü olarak görülmektedir. Çalışanlar açısından ise iş yaşam dengesini sağlayacakları çalışma şartlarının kendilerince düzenlenmesi ve belirlenmesidir (Demir & Gerşil, 2008: 69, Parlak & Özdemir, 2011: 3).

İş yaşam dengesi, çalışanların sosyal ve özel yaşamlarında birçok fayda sağlarken, kişilerin örgüte sağladıkları faydayı da arttırmaktadır. İş yaşam dengesini sağlayan çalışanların nitelikleri artmakta böylece çalışanlar örgütün kalitesi de artarak örgüte katkı sunmaktadır. İş yaşam dengesini uygulayan işletmelerin pazar başarılarının daha fazla olduğu, ekonomik durumlarının daha iyi olduğu belirlenmiştir. (Naithani, 2010, s.151).

İş yaşam dengesi; kişinin işiyle özel hayatı arasında yaşanan rekabeti azaltırken, yöneticileri de esnek çalışma düzenlemesi yapması ve iş bölümü yapılması noktasında isteklendirmektedir. Esnek çalışma saatlerinin örgüte sağladığı yararlar; istihdamı sağlamak, çalışan kişinin işe bağlılığını arttırmak, çalışanın işinde tatmin olmasını sağlamak ve verimliliğin artması olarak belirlenmiştir. Bütün bunların yanında etkin bir maliyet yönetimi ve işgücü performansında artış gibi olumlu etkileri de gözlenmiştir (Manfredi ve Holliday, 2004; Akt.Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544).

İşletmelerde iş görenlerin çalışma saatlerinin ve çalışma yerlerinin nasıl olacağına ilişkin esneklikler daha fazla artmalıdır. Çalışanların yaşamlarına alan açan uygulamalar yapan işyerlerinde, işe gelme isteğinin ve iş veriminin arttığı, işten kaçınmalarının azaldığı görülmüştür. Çalışma saatlerinin düzenlenerek iş sonrası yaşamlarına vakit bulabilecek olan çalışanlar, diğer sosyal aktivitelere katılarak, hayatın içinde olabileceklerdir. İş yaşam dengesinin sağlanması ancak çalışma saatlerinin düzenlenmesiyle olanak bulmuş olacaktır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13-14).

İş yaşam dengesinde kadınlar hem iş yerindeki hem de aile içindeki rolleri nedeniyle sorunlar yaşayabilmekteyken esnek çalışma uygulamaları, bu dengeyi kurmasına olanak sağlamıştır. Bunun yanında esnek çalışma uygulamaları sayesinde kadınlar iş hayatında daha fazla yer almıştır. Esnek çalışma düzenlemeleri bu anlamda kadınların önündeki engellerden birini kaldırmış olmaktadır (Kördeve, 2017: 143- 149). Esnek çalışma saatleriyle kadınlar hem çocuklarına hem ailevi sorumluluklarına karşı zaman bulmakta ve yaşam motivasyonu artmaktadır. Bunun yanında işlerine de daha fazla odaklanmaktadır (Giannikis ve Mihail, 2011: 426).

2.5.2. Çocuk Bakım Hizmetleri Desteği

Çalışan kişilerin en çok arada kaldığı, işi ve aile hayatı arasında dengesizliği en fazla hissedeceği etkenlerden birisi “çocuk bakımı”dır. Bu konuda sorun yaşayan kadınlar için

devletin destek politikaları bulunmaktadır. Özellikle bu destekler çalışan annelere yönelik yardımlardır. Devlet kadınların iş hayatında daha fazla yer alması için, ailesi ve işi arasında kalmadan ve seçim yapmak durumunda kalmadan istihdamının sağlanması için destek olmaktadır.

Devlet tarafından 2020 yılında da doğum yapan ve aynı zamanda çalışan kadınlara doğum yardımı, emzirme ve süt yardımı, kreş yardımı, yarım gün çalışma desteği verilmeye devam etmektedir.

Devlet kadınlara, yarım gün çalışma desteği ile doğum sonrası işyerlerinde yarı zamanlı çalışma hakkı vermiştir. Bu hak ile bir kısmı işverenden bir kısmı da İŞKUR tarafından tam maaş alınması sağlanmaktadır. Bu haktan yararlanmak için 3 yaşını doldurmamış çocuğu sahip olmak şartı aranmaktadır. Çalışan kadın bu haktan yararlanır ise günlük süt izninden mahrum kalacaktır. Kadın isterse onun yerine bu haktan eşi de yararlanabilmektedir. Yarı zamanlı çalışıp tam gün ücret almak kadınlara yönelik destekler arasındadır.

İş görmezlik ödeneği de çalışan ve doğum yapan annelere verilen destekler arasındadır. Doğum öncesinde 8 hafta, doğum sonrasında da 8 hafta olarak toplamda 16 hafta izin vermekte ve işten ayrı kaldıkları bu süre içinde anneler iş görmezlik ödeneğini 16 hafta boyunca alabilmektedir. (www.mevzuat.gov.tr/)

2.5.3. Ebeveyn İzni

Ebeveyn izni, çalışan anneler için iş ve aile içi dengesini sağlamak adına doğumdan sonraki süreci kolaylaştırmak, doğum nedeniyle iş hayatından vazgeçip uzak kalmasını önlemek, doğum izninin işverenlerin inisiyatifinden çıkarak bir hak olarak verilmesi işe alımlarda kadınların ayrıma maruz kalmasını önlemek ve babanın da ailevi sorumluluğuna bağlı bu haktan yararlanmasını sağlamak adına Türkiye’de yapılan bir uygulamadır (Işığışok, 2005: 785). 8 Kasım 2016 tarihli 29882 sayılı “Analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalar hakkında yönetmelik”te şöyle belirtilmektedir (www.resmigazete.gov.tr/).

MADDE 5 – (1) Kadın işçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

MADDE 6 – (1) Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

MADDE 7 – (1) Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

İlgili maddelerle devlet, kadın işçiye doğum sonrasında on altı haftaya kadar doğum izni, doğum izninin bitiminden itibaren de yukarıda bahsedilen sürelerle bağlı kalınarak isteğe bağlı ücretsiz izin vererek çalışan annenin doğum sonrası sürecini kolaylaştırmakta ve böylece çalışan anneye destek olmaktadır.

2.5.4. Sendika Düzenlemeleri

Sendikalar çalışanların haklarını korumak üzere oluşturulmuştur. Bu nedenle sendikalar, işverenlerin esnek çalışma düzenlemeleri yapması gibi çalışanların iş yaşam dengelerini kurmaya yönelik politikaların uygulanmasında destek olmalıdır. Sendikalar çalışanların iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik bilinci artırıcı eğitimlere katkı sağlamalıdır. Toplu iş sözleşmesi yapılırken iş yaşam dengesine yönelik uygulamaları talep etmeleri sendikaların çalışana destek faaliyetleri arasında bulunmalıdır (Turna, 2017: 23).

Sendikaların bu konuda üzerine düşeni yapması çok önemlidir. Sendikalar işçilerin çıkarına olacak ama işçi ve işvereni karşı karşıya getirmeyecek kararlar uygulamalıdır. Sendikalar iş yaşam dengesini sağlamak adına yaşanan sorunlara ilişkin gündem oluşturmalı, kampanyalar düzenlemeli, çalışanların yaşamsal haklarının savunuculuğunu yapmalıdır. Üyelerinin iş ve yaşam dengesizliğine sebep olan sorunların çözümüne yönelik politikalar yürütmeli ve bunları hayata geçirecek çözüm yolları bulmalıdır (Mutlu, 2016:28).

2.5.5. İş-Yaşam Programları

İş yaşam dengesinin sağlandığı bir işletmede elde edilen yararlar yalnız örgütsel olmayıp; iş ve iş dışındaki ortamda iyi ilişkiler geliştirerek ve daha iyi çalışma şartlarının oluşması şeklinde bireysel olarak kişiye de fayda sağlamaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).

Örgütler çalışanların hem işyerindeki verimliliğini arttıracak hem sosyal hem de özel yaşamına fayda sağlayacak aile dostu politikalarla, çalışanlarına ailevi ihtiyaçları noktasında destek olmakta, kişinin işe devamını sağlamakta, iş yerine bağlılığı arttırmaktadır. Çalışanları için hazırlanmış çalışan destek programları, işyeri tarafından, örgüt dışından veya örgüt içerisinde bir birim tarafından oluşturulabilir. Burada iş verenin amacı işe etki eden sorunlara çözüm bulmaktır. Bu sorunlar iş ile ilgili değil bireyin kendi şahsi problemleriyle de ilgili olabileceği için bunlarla baş edebilmelerini sağlamaktır (Küçükusta, 2007: 261-262).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı, temel ve alt problemi, kapsam ve sınırlılıkları ile araştırma yöntemi, deseni, veri toplama tekniği, araştırmanın analizi hakkında bilgi verilmiş ve araştırma sonucu elde edilen bulgular açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Konusu

Muhasebe mesleği görev alanının genişliği sebebiyle meslek mensuplarına çok fazla iş yükü yüklemekte ve kamuyla olan ilişkisi ile de sorumlulukları aralıksız devam etmektedir. Mesleğin ağır iş yükünün kesintisiz devam etmesi sadece çalışma zamanını etkilemeyip mensuplarının özel hayatına da yansımaktadır. İş hayatının yoğunluğu özel ve sosyal anlamda mensuplarını olumsuz etkilemekte, iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olmaktadır.

Muhasebe mesleğinin önem kazanmasıyla, mesleğin çalışma alanı genişlemiş ve meslekte kadın çalışanların sayısı da artmıştır. Gelişen ekonomik sistemde, bu mesleğin sorumluluğunun artması, kadın çalışanı erkek mensuplardan daha fazla etkilemiştir. Günümüz aile yapısında üzerine fazlaca görev ve sorumluluk verilen kadın için, iş yaşam dengesini sağlamak önemli bir sorun olmaktadır.

Birçok sektörde, iş yaşam dengesi araştırma konusu olmuştur. Muhasebe mesleğinde faaliyet gösterenler için de iş yaşam dengesini sağlamak, bir problem olarak ortaya çıkmıştır ve araştırma konusunu oluşturmuştur. Bu mesleği icra eden kadın meslek mensuplarının, iş yaşam dengesini sağlamada daha fazla zorluk yaşadığı düşünülüp, sağlıklı bir aile ve sosyal hayat ile başarılı bir iş hayatı için iş yaşam dengesinin önemi açısından incelenmiştir. Çalışmada, muhasebe çalışanlarının iş-yaşam dengesinde mesleki etkilerin neler olduğunun saptanması ve çözüm önerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; Antalya ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensubu kadınların iş-yaşam dengesini araştırmaktır. Muhasebe mesleğinde iş yaşam dengesine etki eden koşulların belirlenerek bu sorunların; kadın meslek mensuplarının iş yaşam dengelerini ne ölçüde etkilendiğini , mesleğin kadın çalışan gözüyle değerlendirilmesini

yapılarak hem aile hayatlarına hem özel yaşamlarına hem de sosyal hayatlarına olan etkilerini belirlemektir. Ayrıca araştırma, muhasebe meslek mensubu kadınların iş yaşam dengelerini sağlama yönündeki planlarını ve beklentilerini saptama açısından önemlidir.

Bu kapsamda amaçlanan, meslek mensupları kadınlar için iş yaşam dengesine etki eden sorunların çözümü ve çalışma şartlarının iyileştirmesi adına kadınlara pozitif ayrımcılık yapılan kararların alınmasına katkı sunmaktır.

3.3. Araştırmanın Temel ve Alt Problemi

Bu çalışmada temel problem olarak, muhasebe meslek mensubu olan kadınların iş yaşam dengelerini sağlamada etkili olduğu düşünülen; meslekte sahip olunması gereken kişisel özellikler, mesleki sorunlar, iş yoğunluğunun iş stresinin yaşamlarına etkisi, muhasebe mesleğinin kadına uygunluğu öne alınarak iş yaşam dengesi belirlenmeye çalışılmıştır. Muhasebe mesleğinin, kadın meslek mensuplarının özel yaşamındaki dengeye, aile yaşamındaki dengeye ve sosyal yaşamındaki dengeye etkilerine yönelik sorulara cevap aranmıştır. Araştırmanın alt problemleri ise aşağıdaki gibi maddelendirilmiştir.

- Araştırmaya katılan meslek mensuplarının demografik ve kişisel özellikleri nedir?
- Muhasebe mesleğinin size uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?
- Mesleğinizin kadınlara yönelik bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?
- Bu mesleği yaparken karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
- Muhasebe mesleğinin iş yoğunluğu, iş stresi hayatınızı nasıl etkiliyor?
- Bu mesleği yaparken hem iş hem de özel hayatınızı dengede tutabiliyor musunuz?
Bu konu hakkında sorun yaşıyorsanız nedeni nedir?
- Muhasebe mesleği aile düzeninizi nasıl etkilemektedir? Bir anne veya eş olarak aile hayatınıza etkilerinden bahseder misiniz?
- Muhasebe mesleği özel hayatınızı nasıl etkilemektedir?
- Muhasebe mesleği sosyal hayatınızı nasıl şekillendirmektedir?
- İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik belirlediğiniz hayat planınız var mı?
- İş yaşam dengesini sağlamak adına kadınlara yönelik nasıl bir çalışma olmasını isterdiniz?

3.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu çalışma, Antalya ilindeki bağımlı ve bağımsız faaliyet gösteren kadın meslek mensuplarını kapsamaktadır. Araştırmanın çalışma grubu 25 kişi ile sınırlandırılmıştır. Araştırma 2020 yılı ile sınırlıdır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi; bir başkasının bakışıyla bakmaktır. Yani yaşanan olayları, kuralları, yasaları, toplumsal yargıları bir başkasının gözüyle görüp anlamaya çalışmaktır.

Nitel araştırma yönteminin amacı; rakamlarla ifade edilemeyen verilerin toplanması, incelenmesi, değerlendirilmesi, analiz edilmesiyle araştırma konusu hakkında ayrıntılı verilere ulaşmaktır (Kurtulmuş, 2010: 35).

Nitel araştırma yöntemini kullananlar için amaç, belli bir konu ile ilgili yapılan araştırmada konunun iyi ya da kötü olduğunun değerlendirilmesinden çok konuyla ilgili daha geniş bir bakış açısı elde etmektir (Büyüköztürk vd., 2008: 200).

Nitel araştırmacılar, olayları incelerken onları oluş süreci içinde, doğallığını bozmadan ele alır. Sorunları, meydana geldiği ve geliştiği değerler sisteminden ayrıştırarak incelemeyi, olaylara neden olan sebepler ilişkisini kendi oluşum ortamında değerlendirmeye alır ve anlamlandırmaya çalışır (Neuman, 2012: 224).

3.6. Araştırma Desen

Bu çalışmada, muhasebe mesleğine mensup olan kadın çalışanların iş yaşam dengesine yönelik olguları derinlemesine ve ayrıntılı olarak belirlemek ve ilgili görüşlerini ortaya çıkarabilmek için olgubilim deseninden faydalanılmıştır.

Nitel araştırma desenlerinden biri olan olgubilim (fenomenoloji), bilinen ama hakkında ayrıntılı ve derinlemesine bir fikir edinemeyen olguları daha iyi anlamak ve öğrenmek amacı taşıyan bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 72).

Olgubilim (fenomenoloji) yöntemle yapılan araştırmanın, bireylerin yaşam tecrübelerinin ortaya konuluşu veya dışı vuruluşunun anlamlarını incelemek olduğunu ve bu yolla bir genellenmenin amaçlanmadığı ifade edilmektedir (Baş ve Akturan, 2008:184). Yani

olgubilim yöntem ile olgunun arkasındaki nedenleri ve ortak anlamları bulmak ve yaşam deneyimlerinin özünü keşfetmek amaçlanır.

Olgubilim araştırma olgusunun, zengin bir tanımının yapılmasını önemser. Burada asıl önemli olan, tek tek bireylerin bakış açılarından hareketle bireysel zihin yapılarını, istek ve düşüncelerini anlamaya çalışmaktır. Bu yüzden olgubilim daha çok bireylerin iç dünyasına, düşünce yapılarına yönelir (Mayring, 2011: 110).

3.7. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Antalya ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensubu kadınlar oluşturmuştur. Görüşme yapmayı kabul eden kadın meslek mensuplarının hepsinin unvanı “Serbest muhasebeci ve Mali Müşavir”dir. Katılımcı, meslek mensupları faaliyet alanları; şirkette bağımlı çalışan, ofiste bağımlı çalışan ve kendi ofisinde çalışan serbest muhasebeci ve mali müşavir olarak değişmektedir.

Araştırma yapılan katılımcıların yaş, çalışma şekli, hizmet yılı ve yapılan görüşme süresi bilgileri Tablo 3’ te gösterilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Yaş, Çalışma Şekli, Hizmet Yılı ve Görüşme Bilgileri

Katılımcının Adı	Yaşı	Çalışma Şekli	Hizmet Yılı	Görüşme Süresi (Dk.)
Ayfer Hanım	43	Kendi Ofisi	20 yıl	60.03
Aynur Hanım	27	Bağımlı Ofis	5 yıl	41.27
Ayşe Hanım	38	Bağımlı Şirket	22 yıl	58.10
Ayşegül Hanım	30	Kendi Ofisi	10 yıl	27.49
Çiğdem Hanım	39	Kendi Ofisi	13 yıl	36.57
Dursun Hanım	35	Bağımlı Şirket	17 yıl	34.56
Feriha Hanım	37	Kendi Ofisi	21 yıl	27.44
Havva Hanım	40	Bağımlı Şirket	12 yıl	40.24
Kamile Hanım	39	Kendi Ofisi	22 yıl	28.29
Kezban Hanım	41	Bağımlı Ofis	18 yıl	29.16
Leyla Hanım	29	Bağımlı Şirket	11 yıl	40.11
Medine Hanım	48	Kendi Ofisi	20 yıl	26.28
Neşe Hanım	48	Kendi Ofisi	19 yıl	41.08
Nihan Hanım	36	Kendi Ofisi	8 yıl	27.26
Özlem Hanım	41	Bağımlı Şirket	25 yıl	33.45
Rahime Hanım	35	Bağımlı Şirket	6 yıl	35.30
Raziye Hanım	53	Kendi Ofisi	26 yıl	43.46
Serpil Hanım	42	Bağımlı Şirket	22 yıl	34.32
Serpil K. Hanım	27	Bağımlı Şirket	4 yıl	26.58
Sevil Hanım	29	Kendi Ofisi	11 yıl	46.24
Sezen Hanım	40	Kendi Ofisi	10 yıl	25.49
Şükran Hanım	33	Bağımlı Ofis	10 yıl	35.18
Türkan Hanım	35	Kendi Ofisi	3 yıl	26.46
Yasemin Hanım	43	Bağımlı Şirket	18 yıl	26.14
Zeynep Hanım	45	Bağımlı Şirket	25 yıl	38.09

3.8. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği

Bu araştırmada nitel araştırmaların temel veri toplama araçlarından olan görüşme tekniği uygulanmıştır. Görüşme tekniği; insanların gerçekliğe yönelik bakış açılarını ve gerçeğe yönelik olgularını ortaya koymanın iyi bir yoludur. Bu karşındaki kişiyi anlamak için en güçlü yöntemdir (Punch, 2014: 165).

Muhasebe meslek mensubu kadınların iş yaşam dengesini belirleyeme yönelik daha derinlemesine ve detaylı bir araştırma yapmak amacıyla nitel araştırma yönteminin

araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji (olgubilim) deseni tercih edilmiştir. Bu araştırma desenine uygun olan veri toplama tekniği olarak derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme tekniği, araştırmacı tarafından önceden oluşturulmuş yarı yapılandırılmış soru formlarıyla uygulanmıştır.

Yarı yapılandırılmış soruların görüşmede araştırmacı tarafından görüşmeciye sorulması planlanan sorulardan oluşur. Ancak görüşmenin akışına göre yeni soruların sorulması gerekirse onlar da görüşmeciye yöneltilir (Mil, 2007: 8).

Görüşmede kadın meslek mensuplarının seçiminde kartopu yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleminin temeli, görüşme yapılmak istenilen özelliklerdeki birkaç kişi ile görüşme yaptıktan sonra, görüşmecilerin verdiği bilgi ve yönlendirmeleriyle zincirleme bir liste oluşturmaktır (Bruce, 2015: 71). Kartopu örneklemini ile farklı ofiste ve şirkette çalışan sosyal ve iş ilişkileri ile birbirine bağlı kadın meslek mensuplarına ulaşılmıştır.

Veri toplama safhasında, nitel araştırma yöntemlerindeki iletişim önerilerine bağlı olarak görüşmecilerle iletişim kurulmuş, çalışmanın kapsam ve amacı anlatılmıştır. Görüşme yapılan kişilere, kimliklerinin gizli tutulacağı ve konu hakkındaki görüşlerinin araştırma amacıyla kullanılacağı bilgisi verilmiştir.

Görüşmede ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Çünkü not almaya odaklanan araştırmacının görüşmedeki olguları kaçırma tehlikesi doğacak ve görüşmeden kopmaya neden olup motivasyonu düşürecektir. Görüşmenin güvenilirliğini arttırmak amacıyla, görüşmeye başlamadan önce görüşmecilere ses kayıt cihazı kullanma konusunda bilgi verilmiş ve izinleri alınmıştır.

Ses kaydı yapılan görüşme süreleri yirmi beş dakika ile altmış dakika arasında sürmüştür. Görüşmeler daha sonra yazıya dönüştürülmüştür.

3.9. Araştırma Verilerinin Analizi

Nitel araştırmada verilerin analizi bölümü genel anlamıyla üç aşamadan oluşur. Birinci aşamada araştırmacı verileri hazırlar, kategorize eder ve verileri yazılı hale dönüştürür. İkinci aşamada süreci yazılı halde hazırlanan veriler için temalandırma ve kodlama oluşturulur. Son aşamada ise veriler, tablolar, figürler ve tartışmalar ile raporlaştırılır (Güler vd., 2015: 44).

Çalışmada verilerin analizi aşamasında yarı yapılandırılmış görüşme formuyla ses kayıt cihazı kullanılarak toplanmış veriler tekrar tekrar dinlenerek MS Office Word programına aktarılarak metne çevrilmiştir.

Metne dönüştürerek elde edilen veriler, Maxqda Analytics Pro 2020 nitel veri analiz programından faydalanılarak analiz edilerek değerlendirilmiştir. Araştırmanın ana ve alt konulara göz önünde bulundurularak verileri belli özelliklerine göre kategorilere ayırmış, bu kategorilerden hareketle ana temaları ve alt temaları oluşturmuştur. Son olarak araştırmacı katılımcıların iş yaşam dengesine ilişkin ifadelerini ve algılarını yorumlayarak raporlaştırmıştır.

3.10. Araştırmanın Demografik Özellikleri

Bu kısımda katılımcıların yaşı, medeni durumu, hizmet yılı ve katılımcıların çalışma saatleri hakkında bilgi verilmiştir. Katılımcılara ait bilgilerin frekans dağılımları Tablo 4'te gösterilmiştir.

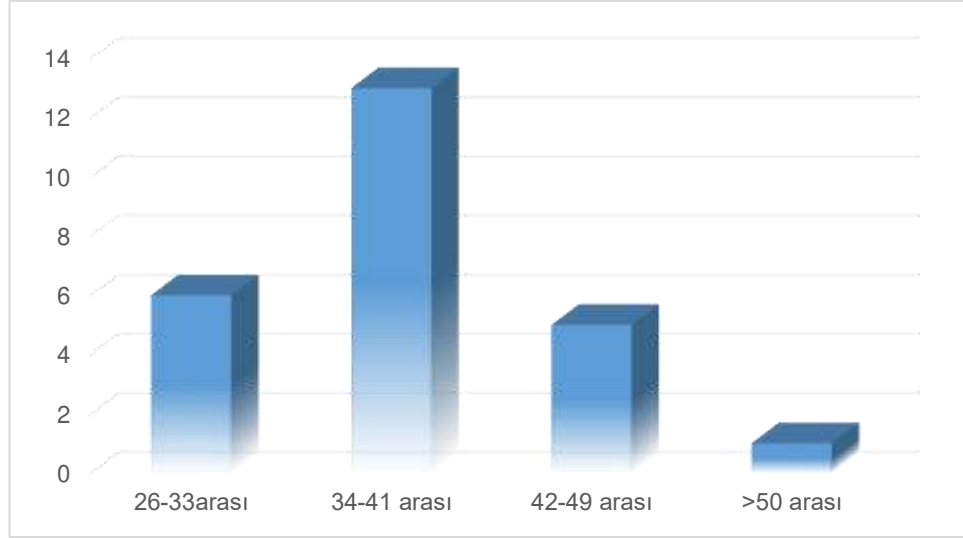
Tablo 4:Katılımcı Bilgileri Frekans Dağılım Tablosu

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde(%)
Yaş	26-33	6	24
	34-41	13	52
	42-49	5	20
	50 üstü	1	4
	Toplam	25	100
Medeni Durum	Evli	16	64
	Bekar	9	36
	Toplam	25	100
Hizmet Yılı	0-5	1	4
	5-10	4	16
	10-15	7	28
	15-20	4	16
	20 üstü	9	36
	Toplam	25	100
Çalışma Saati	35-44	6	24
	45-54	13	52
	55-64	6	24
	Toplam	25	100
Çalışma Şekli	Bağımlı Ofis	3	12
	Bağımlı Şirket	10	40
	Kendi Ofisi	12	48
	Toplam	25	100

3.10.1.Tanımlayıcı Veriler

3.10.1.1 Katılımcıların Yaşı

Araştırma kapsamında katılımcıların yaşına dair bulgular Şekil 1’de belirtilmiştir.

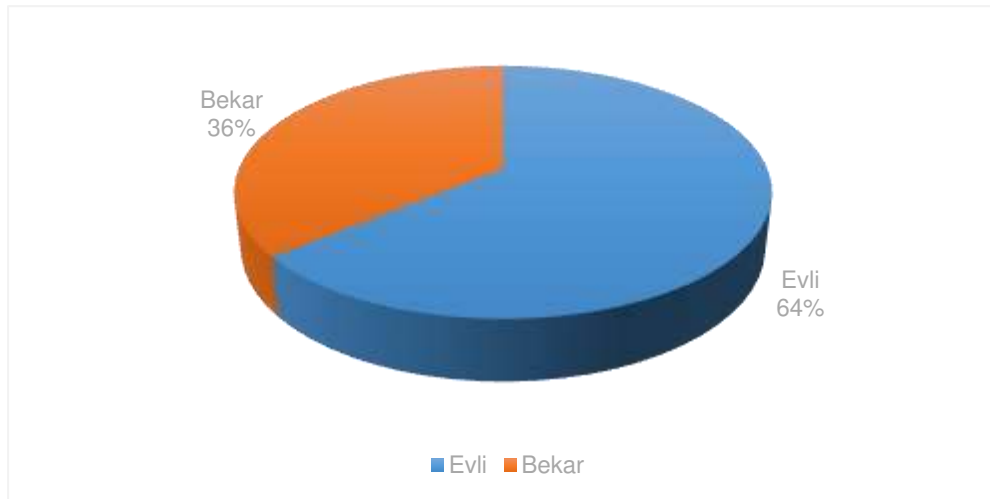


Şekil 1: Katılımcıların yaşı

Görüşülen muhasebe meslek mensubu kadın katılımcılardan; 26-33 yaş aralığında 6 kişi, 34-41 yaş aralığında 13 kişi, 42-49 yaş aralığında 5 kişi ve 50 yaş üstü de 1 kişi vardır. Şekil 1'e göre katılımcıların çoğunu orta yaş grubunun oluştuğu görülmektedir.

3.10.1.2. Katılımcıların Medeni Durumu

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının medeni durumuna dair bilgiler Şekil 2'de belirtilmiştir.

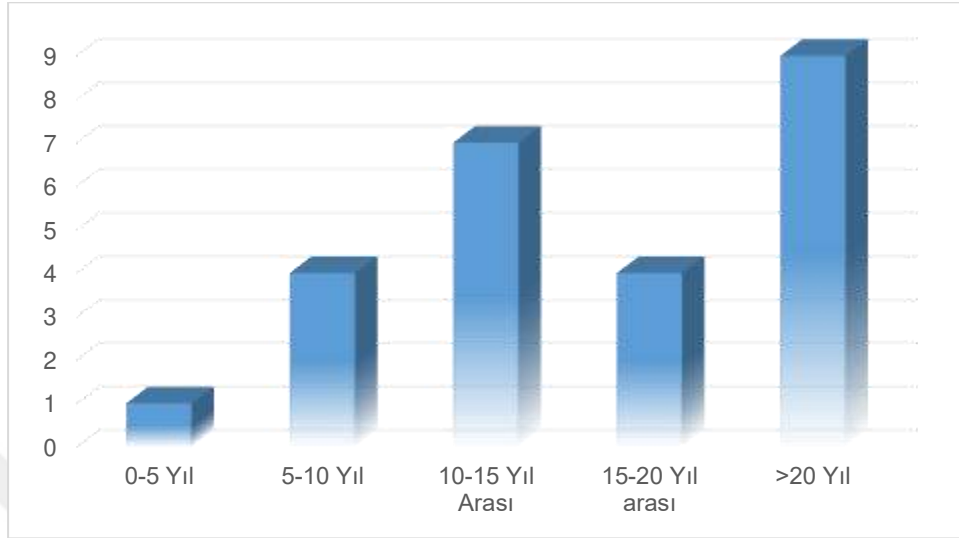


Şekil 2: Katılımcıların Medeni Durumu

Görüşülen katılımcıların medeni durumu değerlendirildiğinde, 16 kişinin evli, 9 kişinin ise bekâr olduğu görülmektedir.

3.10.1.3. Katılımcıların Hizmet Yılı

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının hizmet yılı Şekil 3'te belirtilmiştir.

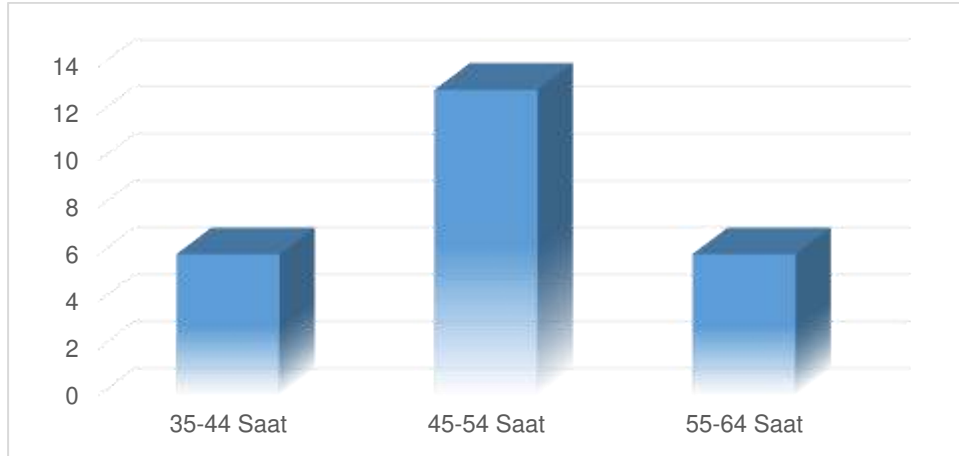


Şekil 3:Hizmet Yılı

Görüşülen meslek mensbu kadınların, meslekte geçirdikleri süreleri incelendiğinde; 0-5 yıl aralığında 1 kişi, 5-10 yıl aralığında 4 kişi çalışmakta iken ,10-15 yıl aralığında 7 kişi, 15-20 yıl aralığında 4 kişi ve 20 yılın üstünde 9 kişi bu meslekte çalışmaya devam etmektedir.

3.10.1.4. Katılımcıların Çalışma Saatleri

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının çalışma saatleri hakkındaki bilgiye Şekil 4'te yer verilmiştir.

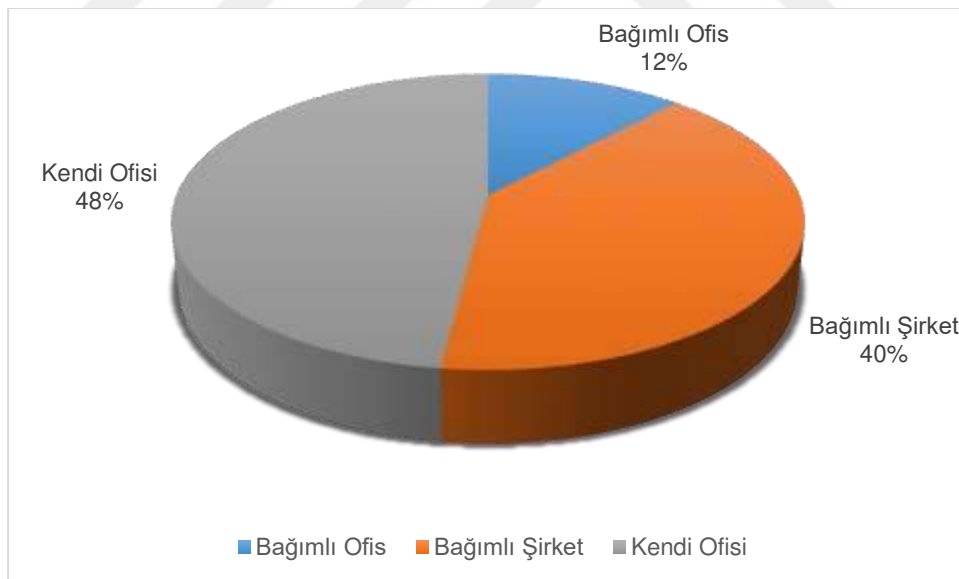


Şekil 4: Katılımcıların Çalışma Saatleri

Kadın meslek mensuplarının çalışma saatleri incelendiğinde; 35-44 saat arası çalışan 6 kişi ,45-54 saat arası çalışan 13 kişi ve 55-64 saat arası çalışan 6 kişi olduğu görülmüştür.

3.10.1.5. Katılımcıların çalışma usulleri

Meslek mensuplarının çalışma usullerine yönelik dağılımı Şekil 5’te verilmiştir.



Şekil 5: Katılımcıların Çalışma Usulleri

Muhasebe meslek mensubu kadın katılımcıların çalışma usulleri incelendiğinde %48’i kendi ofisinde faaliyette bulunurken, %40’ ı bağımlı olarak şirkette çalışmakta ve kalan %12’lik oranı da bağımlı olarak ofiste çalışan meslek mensupları oluşturmaktadır.

3.11. Meslek Seçim Kararlarını Etkileyen Faktörler

Muhasebe mesleği, erkek meslek mensuplarının egemen olduğu bir meslekken, günümüzde kadın meslek mensuplarının mesleğe girişlerinin artmasıyla kadınların içinde sayıca fazla olduğu bir meslek halini almıştır. Kadın meslek mensuplarının iş hayatında yer almasıyla beraber onların meslekte yaşadıkları problemler konuşulur hale gelmiştir.

Mesleğe girişle başlayan bu süreci iş yaşam dengesiyle ilişkilendirmek adına mesleğe girişe neden olan sebepler sorgulanmıştır. İlk olarak katılımcılara, muhasebe mesleğini seçerken kendilerini nelerin etkilediği sorulmuştur ve daha sonra muhasebe mesleğinin kendilerine uygun olup olmadığını değerlendirmeleri istenmiştir.

Katılımcıların, muhasebe mesleğini seçmelerine etki eden faktörlere verdikleri cevaplardan elde edilen veriler değerlendirilerek, katılımcıların meslek seçiminde öne çıkan etkenler dört başlık altında toplanmıştır.



Şekil 6: Meslek Seçim Kararlarını Etkileyen Faktörler

- **Mesleğe İlgili Duyma**

Katılımcıların bazıları mesleğe; çeşitli ortamlarda karşılaştıkları meslekle ilgili kişi ve olaylardan etkilenecek girmeye karar verdiklerini söylemişlerdir. Bu görüşlerden bazıları şöyledir:

“Okulda staj yaparken ilk iki üç ay çalıştım bir ofiste çalışırken muhasebe mesleğini çok sevdim muhasebe işlerini evrak işlerini sevdim sıkılmadım değişik işlemler vardı severek yapacağım bir meslek dedim. Okul bitince de oturdum düşündüm KPSS’ ye girip memur olmak mı yoksa mali müşavirlik mi diye. KPSS’yi kazansam memur olsam bir masa gösterecekler sabah 8 akşam 5 çalış diyecekler. Hep aynı masa hep aynı yüzler sabahtan akşama kadar otur otur yüzler aynı işler aynı emekli oluncaya kadar aynı kişiler dedim. Ben kesinlikle mali müşavir olmalıyım ister kendi ofisimi açarım ister bir şirkette çalışırım ister büroya girerim. Mükellefler hoşuma gitmedi mi defteri bırakırım, büromdan sıkılınca başka büro açarım dedim.” (Sevil Hanım)

“İşletme bölümü okuyordum, dershanede derse giren mali müşavir olan bayan bir öğretmenenden etkilendim, mali müşavirliğin bir kadına çok yakıştığını gördüm ve karar verdim mali müşavir olmaya.” (Nihal Hanım)

“Ben küçük yaşlarda karar verdim bu mesleği seçmeye. Ortaokulda ticaret dersi vardı, o dersten çok etkilendim, sevdim ve ticaret meslek lisesine gittim, sonra işletme okuyarak bu mesleğe giriş yaptım.” (Çiğdem Hanım)

- **Bilinçsizce**

Muhasebe mesleğine ilgi duyarak ya da fikir sahibi olarak seçenler kadar hiçbir fikri olmadan muhasebe mesleğine yönelenlerin olduğu görülmüştür. Bununla ilgili görüşlerin bazıları şöyledir:

“Mesleğe ilk adımım muhasebe bölümünü kazanarak oldu. Mesleğe hiçbir bilgim olmadan dahil oldum ve devam ettim.” (Ayşegül Hanım)

“Bilinçli olarak değil mesleğe girişim, üniversiteyi bitirdikten sonra karar verdim bu mesleği yapmaya, Antalya’ da iş imkanlarının sınırlı olmasından dolayı bu mesleğe yöneldim.” (Havva Hanım)

- **Biri Tarafından Yönlendirilme**

Muhasebe mesleğini seçmeye etki eden faktörlerin başında; aile içinden ya da dışından biri tarafından yönlendirme gelmektedir. Aile içindeki yönlendirme yapanların meslekte faaliyet gösteren meslek mensubu kişiler olduğu görülürken, yine dışardaki yönlendirme de eğitim sürecinde yaşandığı görülmüştür. Burada yönlendirmeler mesleği bilen kişiler tarafından bilinçli şekilde yapılmıştır. Katılımcıların bununla ilgili ifadeleri şu şekildedir:

*“Üniversite de karar verdim bu mesleği seçmeye. **Vergi hukukuna giren hocam;**” Sizden ricam sınavlara gireceğiz diye uğraşmayın, girin bir muhasebecinin yanına belgenizi alın. Ya büyük şirketlerde çalışın ya da kendi büronuzu açın.” dedi. Orada karar verdim ve başka hiçbir sınava girmeden sadece bu meslekte ilerledim.” (Ayfer Hanım)*

*“**Dayılarım mali müşavir** olduğu için, onların etkisiyle bu mesleğe yöneldim. Okulu bitirdikten sonra büroda çalışmaya başladım ve böylece mesleğe girmiş oldum.” (Aynur Hanım)*

*“Ticaret lisesi mezunuyum ben ticaret lisesinde stajyer olarak başladım bu işi yapmayı düşünmüyordum ama **ablam da mali müşavir** olduğu için onunla bu işi yaparız dedim ama ben daha sonra devam edemedim büroda.” (Ayşe Hanım).*

*“İşletmeyi kazandım okurken muhasebeyi sevdim, **okuldaki hocam sayesinde** çalışmaya başladım. Mesleği öncesinde hiç bilmiyordum ama staj sırasında çok sevdim.” (Neşe Hanım)*

*“Aslında istediğim bir meslek değildi **abim mali müşavir** olduğu için o yönlerdirdi. Meslek hakkında bilgim, yapmaya başladığında başladı.” (Leyla Hanım)*

- **Hayata Erken Atılma**

Muhasebe mesleği, diğer mesleklerin aksine kişilere erken yaşlarda mesleğe atılma imkânı sunmaktadır. Ticaret Meslek Lisesinde, muhasebe eğitimi almakla en erken başlatılabilen bu süreç; üniversite eğitimi ve mesleki unvanı alma süreci takip etmektedir. Katılımcıların bazılarında meslek seçiminde; mesleğe erkenden girip hayata atılma isteğinin etkili olduğu görülmüştür. Katılımcıların ilgili görüşleri şöyledir:

“Çocukluk yıllarımda babamın işi için gittiğim köy hizmetleri ofisinde çalışan muhasebe okuyan stajyer öğrenciler vardı. Onları gördüm, bunlar hem okuyor hem çalışıyor hem

de para kazanıyor dedim. O yüzden orada karar verdim bu mesleği seçmeye.” (Özlem Hanım)

“Ticaret meslek lisesine komşumuzun kızı gittiği için gittim hayata daha çabuk atılmak için seçmek istedim bu mesleği.” (Feriha Hanım)

“Lisede karar verdim bu mesleğe girmeye. Hayata daha çabuk atılmak için mesleğin geleceği olduğunu gördüğüm için de meslekte ilerlemeye karar verdim”. (Dursun Hanım)

3.12. Kişilik Yönünden Muhasebe Mesleği

Katılımcılara, muhasebe mesleğinde sahip olunması gereken kişisel özellikleri ve bu özelliklerin yaşamlarına yansımaları sorduk. Katılımcıların görüşleriyle elde edilen veriler altı başlık altında toplanmıştır.



Şekil 7:Kişilik Yönünden Muhasebe Mesleği

- **Yeniliğe uyumlu**

Katılımcılardan bazıları, muhasebe mesleğini yapan kişilerde öne çıkan özelliğin; yeniliğe uyum olduğunu ifade etmişlerdir. Yeniliğe uyum muhasebe meslek mensubu için; teknoloji çağında gelişen yeniliklere ayak uydurma, mesleğin dinamik yapısına uyum gösterme, elde ettikleri bilgileri pratik olarak yaşama katabilme olarak açıklanmıştır. Katılımcıların ilgili ifadeleri şöyledir:

*“Beyni, zihni açık tutan bir meslek muhasebe mesleği. Ben bulmaca çözmeye de benziyorum bazen. **Sürekli dinamik olunması gereken** bir meslek. Bu dinamiklik ile iletişimim arttı, daha sosyalleştim bu meslekte. Yapım gereği kuralcıyım, kuralları, kanunları takip ettiğimiz için o açıdan meslekle uyum içindeyim aslında.” (Yasemin Hanım)*

*“Bu meslekte biri senden bir şey beklediğinde; ona en kısa yoldan, en az zararla kurtaracak çözümler sunmak için pratik bir bilgiye sahip olmak gerekir. Mali müşavirlikte defter yazmak değil pratiklik **ve güncel olmak** önemlidir.” (Raziye Hanım)*

*“Sabırlı ve azimli olmak gerekiyor, yeniliğine ayak uydurmak gerekiyor, kişisel iletişiminizin de iyi olması gerekiyor, yaşımız genç olduğu için **teknolojiye de ayak uydurmak** gerekiyor. Bütün bunlar da olumlu anlamda mesleğe katkı sunmanıza neden oluyor.” (Aynur Hanım)*

*“Muhasebe mesleğinde sürekli **kendini yenilemek, geliştirmek** zorundasın ama bilgin arttıkça bunun yanında muhasebe mesleğinin de sürekli yükü artıyor.” (Serpil Hanım)*

*“Bu mesleği yaparken tutarlı olmak gerekiyor, dönemsellik gerekiyor, bilgilerinizin birbirini tutması gerekiyor ve **sürekli kendinizi yenilemeniz** gerekiyor.” (Sezen Hanım)*

- **Duygusal Davranmama**

Katılımcıların bazıları, mesleki faaliyetlerde duygusallığa yer olmadığını ifade etmişlerdir. Meslekte sert ve acımasız olmanın özellikle mükellefle ilişkilerde ve ücret tahsilatında gerekli olduğu, süreli işlerin etkin olduğu meslekte soğukkanlı davranıp paniğe kapılmamak gerektiği ifadelendirilmiştir. Meslekte iş hayatına yansıyan ve dalgınlığa neden olan duygusallık hatalara neden olmaktadır. Buna yönelik görüşler şöyledir:

*“Bu meslekte **acımasız olmak gerekiyor, sert olmak gerekiyor.** Mükelleflerle sürekli çatışma yaşıyoruz, kavga ediyoruz. Muhasebe ücretini ödemede sorun çıkarıyorlar o yüzden acımasız olmak gerekiyor. Normal de duygusalım ama meslek bunu götürmüyor. Eşimle aynı işi yapıyoruz aynı ofiste o yüzden bu kısımlarda eşim devreye girer. Mükelleflere asla tavizkar değildir. Ben ikna etmeye çalışırım mükellefin aklını buldurmaya çalışırım, üzmemeye çalışırım. Devletin amacı da mükellefi de küstürmemektir o yüzden biz de onu yapıyoruz aslında.” (Ayfer Hanım)*

*“**Soğukkanlı bir insanım** bu da mesleğime olumlu olarak katkı sunuyor. Mesela KDV ödemesinin son günü oluyor, panik yapmıyorum. Bu yüzden çok ağır iş yükünün olduğu zamanlarda dahi tek başıma baş etmeme sebep oldu.” (Kamile Hanım)*

*“Karakterim açısından yumuşak yüzlüyüm insanları kıramıyorum. Özellikle tahsilat konusunda gelip ödemeyeceklerini söylediklerinde **tamam diyor, olduğum kadar diyorum ve tahsil edememe neden oluyor.**” (Medine Hanım)*

- **Kuralcı Olma**

Muhasebe mesleğinde sahip olunması gereken özelliklerden biri de kurallara uyma olarak belirtilmiştir. Muhasebe mesleğini yaparken meslek mensubu, devlete karşı yükümlülüğünden ötürü; adaletli davranılmalı, kuralları uygulamalıdır. Bir katılımcı kuralcılığının iş yaşamıyla sınırlı kalmayıp, evde ailesine de kuralcı davranmaya başladığını söylemiştir. İlgili ifadeler şöyledir:

“Ben çok kuralcı bir insanım kanunları harfi harfine uygulamayı düşünürüm. Yani günah olmasından ve hak yenmesinden çekinirim, haksızlık olmaması için buna çok özen gösteririm. Muhasebecilik de genelde duruma uydurmak vardır ama bu bende yoktur. Adalet çok önem veririm bu meslek o yüzden kişiliğime çok ters bir meslek. Adalet anlayışıma uymuyor.” (Ayfer Hanım)

“Mesleğin kişiliğime yansımaları; aşırı kuralcı biriyim, özel yaşamımda da öyleyim aileme karşı. Meslekte kuralcı olmak gerekiyor. Devlete sağladığımız fayda açısından kuralcı olmak zorundayım. Eve de yansıyor kuralcılığım her şeye bu anlamda müdahale eder oluyor. Kalkış saati yemek yeme her şey belli bir saate bağlı oluyor.” (Zeynep Hanım)

“Duygusal olmamdan dolayı yıpranmam fazla oldu. Sertleşebiliyorsan kuralcıysan ya da boş veriyorsan mesleği daha kolay yapabiliyorsun.” (Özlem Hanım)

- **Hoşgörü**

Katılımcıların çoğu, muhasebe mesleğini yerine getirirken mesleğin gerektirdiği diğer özelliklerle beraber her zaman hoşgörü olmanın da önemli olduğunu vurgulamışlardır. Muhasebeci aynı zamanda bir esnaf gibi müşterileriyle hoşgörü içinde iletişime geçmeli, sorunlarında yardımcı olmalı ve empati kurarak anlayışlı davranılmalıdır. Hoşgörüü ifadelediren katılımcı görüşlerinin bazıları şöyledir:

*“**Hoşgörüü davranacaksın** her zaman. Kibar olmak lazım bir nevi esnaflık yapacaksın. Sabır isteyen bir meslek muhasebe, mükellefi aradığın zaman bazen insan anında olmuyor ters bir tavır olabiliyor burda da hoşgörüü davranmak gerekiyor.” (Sevil Hanım).*

*Bu mesleği bana **hoşgörüü yaklaşmayı** öğretti, sabrı öğretti. Mükemmellikten uzaklaşıp daha tolare etmeyi öğrendim aslında.” (Serpil Hanım)*

*“İnsanlara **hoşgörüü davranıyorum**, yardımcı oluyorum. Sonuçta biz devlet ile mükellefler arasında bir köprüyüz hem devlete faydamız olduğunu düşünüyorum hem de insanlara. O yüzden yardımcı olmayı sevmeli insan bu meslekte.” (Çiğdem Hanım).*

*“Müşterilere karşı **sabırlı olmak** zorunda kalıyorsunuz, bazı sorunlarda empati kurmanız gerekiyor. Her türlü insanlar muhatap olduğunuz için herkese göre davranış geliştirmek zorunda kalıyorsunuz. Adaletli davranmayı, vicdanı hak yememeyi öğreniyorsunuz meslekte.” (Ayşegül Hanım)*

- **Dikkatli Olmak**

Katılımcıların muhasebe mesleğinde en ufak bir hataya bile yer olmadığı, mesleğin ağır cezai sorumluluklarından dolayı ve muhasebe mesleğinde tutarlılık esastan dolayı dikkatin önemli olduğu ile ilgili görüşleri şöyledir:

*“**Dikkat çok önemli** bu meslekte, çok küçük hataların cezaları çok büyük olabiliyor o yüzden konsantre olabilen, dikkat oranı yüksek kişilerce yapılmalı bu meslek, süreçleri iyi takip edebilmesi gerekir kişinin yani sıradan bir kişinin yapabileceği bir iş değil aslında. Kesinlikle dikkat oranı yüksek kişilere yapılmalı ve okumayı sevmeli bu meslekteki kişi. Kanunları okumayı bilmeli ve kanun okumayı sevebilmeli bu mesleği seçen kişi.” (Kezban Hanım)*

*“Tutarlı olmak gerekiyor, dönemsellik gerekiyor, bilgilerinizin birbirini tutması gerekiyor bu meslekte. Sürekli kendinizi yenilemeniz gerekiyor ve **dikkatli, titiz çalışmak gerekiyor** aynı zamanda.” (Sezen Hanım)*

- **Düzenli ve Planlı Olmak**

Katılımcıların çoğunun ifade ettiği, muhasebe mesleğinin bir düzen ve plan mesleği olduğudur. Kadın katılımcıların kendi özellikleriyle, muhasebe mesleğindeki uyumun en çok sağlandığı özellikler; düzeli, programlı ve planlı olmaktır. Meslekteki bütünselliği yakalama, mesleki faaliyetleri sürdürmede ve yaşamı düzenlemede düzen ve plan gereklidir. Katılımcıların konuya yönelik cümleleri şöyledir:

*“İşin takibi, sürekliliği, başladığın işin bırakılmaması ve tamamlanması gerekliliği benim kişilik özelliklerimle örtüşüyor. Ben bir işi yarım bırakmayı asla sevmediğim için meslek bu anlamda bana uygun olmuş oluyor. Çünkü hesap işini sonlandırmamak benim canımı sıkıyor hataya da açık değilimdir. İşlerimde **hep düzenli, tertipli olmayı** kendimle eşleştiriyorum.” (Serpil Hanım)*

*“Olumlu anlamda mesleğin bana kattığı özellik; düzenli hale getiriyor bu meslek sizi, her şey **programlı planlı** oluyor. Elinizde bir defter sürekli bir şeyleri not aşırken buluyorsunuz kendinizi. Bu evdeki düzeni etkiliyor. Her şeyi ona göre ayarlamak zorunda kalıyorsunuz.” (Şükran Hanım)*

*“Meslekte kişilik olarak daha **disiplinli, planlı**, düzenli olmak gerekiyor ve işini ciddiye almak gerekiyor.” (Dursun Hanım)*

*“En çok **düzenli olmak, planlı olmak** gibi özellikler açısından mesleğe uyum sağlıyoruz.” (Feriha Hanım)*

*“**Çok düzenli çok titizimdir** dosyalamalarda buna çok önem veririm bu açıdan meslekte bir uyumum söz konusu.” (Çiğdem Hanım)*

3.13. Muhasebe Mesleğinin Uygunluğu

Muhasebe mesleğine sağlanan uyum, meslekte çalışmayı kolaylaştıran, meslekteki problemlerle başa çıkma ve çözüm üretme, işindeki motivasyonu nedeniyle yaşamına sunacağı olumlu katkı açısından önemlidir. Katılımcılara, muhasebe mesleğinin çalışma

koşullarının, kendilerine uygun olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların görüşleriyle elde edilen veriler altı başlık altında toplanmıştır.



Şekil 8: Muhasebe Mesleğinin Uygunluğu

- **Sürekli yenilenme**

Katılımcılardan bazıları, muhasebe mesleğinin kendilerine uygun gördükleri özelliğinin meslekte sürekli yenilenme güncellenme ve kendini geliştirme olduğunu ifade etmişlerdir. Bilgi arttıkça insanlara sağlandığı fayda da arttığı için, kişi meslekte kendini mutlu hissetmektedir. İlgili katılımcı görüşler, şöyledir:

*“Muhasebe mesleği, bilgi gerektiren bir meslek olduğu için, eğer bu konularda eksikseniz yapamadığınız çok şey oluyor, çok zorlanıyorsunuz. Ne zamanki bilgi konusunda donanımlı bir hale geldiniz, o zaman bu mesleği seviyorsunuz insanlar sizi arıyor, bilgi veriyor yardımcı oluyorsunuz. Siz onlara doğru cevap verdiğinizde özgüveniniz artıyor. Bu meslek akşama kadar oturup kalacağımız bir meslek değil, **sürekli bir değişen bir mevzuat, sürekli bir güncel değişiklik var.** Kafamızı kaşıyacak vaktimiz yok gerçekten*

ama ben seviyorum mesleğimi, zevk alıyorum. Aslında meslekte mutlu olmaya başlamam bilgi anlamında yetkin hale geldiğimde oldu.” (Şükran Hanım)

*“Hem uygun hem uygun değil diye düşünüyorum aslında ama güzel bir meslek çünkü **kendinizi yeniliyorsunuz, bilgilerinizi yeniliyorsunuz.** Esnaf olarak, piyasa olarak yeni şeyler öğreniyorsunuz. O yüzden güzel bir meslek.” (Raziye Hanım)*

*“İş tecrübesi arttıkça, iş ilerledikçe ilerlemelisin. Standart kalamazsın, standart kalırsan geride kalırsın. Kendini **sürekli geliştirmek zorundasın.** İş monoton bir iş değil iş öğrendikçe iş yükün artıyor. İnsanlar birçok şeyi senden bekliyor. Muhasebeciysen her işimi yapar muhasebeci diyor.” (Neşe Hanım)*

- **Esnek Çalışma**

Katılımcılardan bazıları, muhasebe mesleğinin çalışma saatlerinin esnetilebilmesinin, mesleğin kendi yaşamlarına uyum sağlamalarına neden olduğunu belirtmiştir. Zaman yönetiminin sağlanabiliyor olması, iş yaşam dengesini kurmada, özellikle aileye olan zamanın açılabilmesinde meslek mensuplarına bir avantaj sağlıyor. Katılımcıların esnek çalışmanın mesleği uygun hale getirmesine yönelik ifadeleri şöyledir:

*“Mesleğin bana uygun olduğunu düşünüyorum aslında. **Çalışma saatlerinin esnek oluşu** çocuklarla ilgilenme gibi durumlara daha uygun meslek bence. Çok yoğun çalışıyorum mesaiye kalıyoruz bazen ama ertesi gün telafi ediyoruz.” (Ayşegül Hanım)*

*“Mesleğin rahatlığı çok az ama kendi işimiz olduğu için onun rahatlığı var tabi. **Bir yere bağımlı değilsin** mesleğin güzel yanı bu sadece.” (Medine Hanım)*

*“Bağımsız çalışan için bence meslek çok uygun özel günlerinde gidebiliyorsun, kendi işinin başında olduğun için kimseden izin almaya gerek olmuyor. Tatillerimi de kendime ve işlerime göre ayarlıyorum o açıdan bence kadınlara çok uygun bir meslek. **Çalışma saatlerini kendinize göre ayarlayabiliyorsunuz** istediğim zaman çıkabiliyorum işten. İş yoğunluğu çok yok çünkü mükellef sayım az olduğu için iş yoğunluğum sadece bazı dönemlerde vergi döneminde sigorta haftasında yoğunluğumuz oluyor onun dışında zaman yönetimi bende oluyor.” (Nihan Hanım)*

- **Çalışma Ortamının Fiziki Şartları**

Muhasebe mesleğinin, gündelik hayatta tanımı yapılırken, masa başı bir iş olarak ifadelendirilmektedir. Bu ifade, özellikle kadınlar tarafından kendilerine mesleği daha uygun görmelerinde etkilidir. Bununla ilgili ifadeler şu şekildedir:

*“Hayalimdeki meslek muhasebeydi. **Masa başı bir iş** istiyordum liseyi muhasebe üzerine okudum üniversiteyi öyle en büyük hayalim masa başı çalışayım hafta sonlarım boş olsun çocuğumla ilgileneyim istiyordum hayalim buydu gerçek oldu”. (Rahime Hanım)*

*“Bu mesleğin ben bana uygun olduğunu düşünüyorum. Bayanlar için uygun bir meslek, **sürekli ofistesiniz** tabi çalıştığınız şirketlere göre değişiyor ama özellikle şirketlerde muhasebe departmanında çalışmak şirket içinde biraz daha saygı görüyor diğer departman dan daha fazla avantajlı görülüyor”. (Ayşe Hanım)*

*“Evet bana uygun bir meslek, **ofis ortamı rahat** oluyor masa başı bir iş ağı ve çalışma alanı da geniş olduğu için bana uygun olduğunu düşünüyorum. Kişiliğime uygunluğu açısından baktığımda da paranoyak oldum denebilir. Yılların getirdiği sinir stresle beraber tahammülsüzleşiyorsun anlayışın azalıyor.” (Dursun Hanım)*

- **Hem psikolojik danışman hem mali danışman**

Muhasebe mesleğinde müşteri ve mükelleflerle mali bir bağ içinde olmak, daha sonra ilişkilerde oluşan güvenle özel bir bağ oluşturuyor. Mükelleflerle zamanla aradaki ilişkinin, yaşam danışmanlığına döndüğünü ifade eden katılımcılar, her yönden mükelleflere danışmanlık yapmanın mesleğin güzel yanlarından biri olduğunu ifade etmişlerdir. Buna yönelik görüşler şöyledir:

*“Bu mesleği seviyorum. Herkesi tanıyorum, mükelleflerim gelip; ticari sorunları, çocuklarının problemleri, başka dertleri olsun her şeyi anlatıyorlar. Birebir sanki **hem psikolojik danışman hem mali danışman hem de muhasebeci** gibi oluyorsun. Çok çeşitli yüzler var; yarı sinirli yarı neşeli insanlarla karşılaşıyorum bu meslekte bana çok şey katıyor yani.” (Ayfer Hanım)*

“Danışmanmışız gibi davranıyor mükellefler bizlere. Gece bile arayıp size kafasına takılan bir şeyi sorabiliyorlar. Ayıramıyorsun iş ile özel zamanınızı mükelleflerin her açıdan danışmanı oluyorsun.” (Neşe Hanım)

*“Mükellefler tarafından çoğu zaman zaten beni erkek gibi görüyorlar. Ama mükelleflerle zamanla sırdaş gibi oluyorsun, mali sırlarını biliyorsun başka problemleri oluyor. Yeri geliyor, **psikolojik danışman gibi oluyoruz**, sonra artık daha aile gibi oluyoruz. “(Şükran Hanım)*

- Mesleği sevmek

Katılımcılar mesleği severek yaptıklarını, mesleği severek yapmanın mesleğin çalışma koşullarına ayak uydurmada önemli olduğunu ifade etmişlerdir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Meslek çok yoğun bir meslek ama **işimi seviyorum** severek yapıyorum yoğunluğu çok bitmiyor ama seviyorum mesleği.” (Feriha Hanım)*

*“Bu meslek de benim kişiliğimi gösteriyor. Bir yıldır bu mesleği yapıyorum kendi büromdayım ve çok **mutluyum severek gelip gidiyorum**. Etrafıma da öneriyorum bu mesleği.” (Sevil Hanım)*

“Bu meslek bana uygun bir meslek başka bir meslekte zorlanabilirdim.” (Leyla Hanım)

*“Bana uygun bir meslek ama **sevmek lazım gerekiyor mesleği**. Bağımsız çalışan için bence meslek çok uygun özel günlerinde gidebiliyorsun kendi işinin başında olduğun için kimseden izin almaya gerek olmuyor. Tatillerimi de kendime ve işlerime göre ayarlıyorum o açıdan bence kadınlara çok uygun bir meslek çalışma saatlerini kendinize göre ayarlayabiliyorsunuz. İş yoğunluğu çok yok çünkü mükellef sayım az olduğu için iş yoğunluğum sadece bazı dönemlerde vergi döneminde sigorta işlemleri haftasında yoğunluğumuz oluyor onun dışında zaman yönetimi bende oluyor. Kadın çalışan maddi anlamda mükellef sayısından ve kazanacağı gelirden feragat edip az tutarsa mükellef sayısını bence hayatına yetebilir.” (Nihan Hanım)*

*“Muhasebenin bana uygun olduğunu düşünüyorum **severek yapıyorum**. Hesap kitap işleri ödemeler firma diyetlerini severek yapıyorum. Sürekli iş olduğu için boş kalmıyorsun.” (Serpil K. Hanım)*

“Kesinlikle bana uygun olduğunu düşünüyorum mesleğimi çok severek yapıyorum.”
(Çiğdem Hanım)

“Kendimi bazen yorgun hissediyorum ama bazen. **İş tatmini çok yaşıyorum.** Bunu da haleftim diyorum. Bir sürü sıkıntı yaşıyorum çözdüğümde halettim diyorum. İş tatmini her zaman var bence bu meslekte. Yerinde duracağın bir meslek asla değil ilerlemen lazım.” (Neşe Hanım)

“Evet ben mesleğin bana uygun olduğunu düşünüyorum. Ben **insanlarla diyalog halinde olmayı seviyorum.**” (Kamile Hanım)

3.14. Mesleğin Kadınlara Uygunluğu

Meslek mensubu olan kadın katılımcılardan, mesleğin kendi özelinde uygunluğu değerlendirmeleri aldıktan sonra, katılımcılara; mesleğin çalışma koşullarının kadınlara uygun olup olmadığı sorulmuştur. Kadın katılımcıların çoğunluğu, mesleğin kadınlara uygun olduğu görüşünü bildirmişlerdir.



Şekil 9: Mesleki Şartların Kadınlara Uygunluğu

- **Meslek Kadınlara Uygun**

Mesleği kadınlara uygun bulan katılımcılar; kadınların düzenli tertipli çalışmasından, titiz olmasından, mesleği ciddiye almalarından dolayı olduğunu ifade etmişlerdir. Kadınların birçok sorumluluğunun olması ve bunlara yetişmek için de hayatlarında bir plan program uygulamaları kadınları mesleğe uygun hale getirmiştir. Ayrıca esnek çalışma modelini uygulayabilen kadın mensuplar, ailelerine ve işlerine göre de zamanı ayarlayabildikleri ve işi evden de yürütebildikleri için mesleği kadına uygun görmüşlerdir.

Mesleği kadınlara uygun bulan katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Kadınlara yönelik bence çünkü kadınlar bu mesleği erkeklere göre daha ciddiye alıyor. Kadınlar daha titiz çünkü. Kadınlar çok yönlü düşünüyor erkekler daha düz düşünüyor. Çok yönlü düşünüp çok yönlü karar verebiliyoruz o yüzden **kadınlar bu işi yapmalı** diyorum.” (Ayşe Hanım)*

*“Kesinlikle **kadınlara uygun** bir meslek bence. Özellikle son dönemlerde kadınların meslekte varlığı daha arttı daha da kadınların ağırlıklı olmaya başladığı bir meslek halini aldı. Nedeni ise kadınları kurallı, düzenli olarak bu mesleği daha güzel yapıyor olması. Kadınlar mesleği daha ciddiye alıp daha ilgili alakalı oluyorlar, mükellefin sorunlarıyla kadınlar mükellefin sorunlarına daha net çözümler sunabiliyor aslında.” (Çiğdem Hanım)*

*“Serbest meslek olduğu için **kadınlar için uygun** bence, erkeklerden ziyade kadınlara daha dışlayıcı bakıyor müşteri potansiyeli açısından. Ama genelde şirketlerde bağımlı olarak çalıştığım için ben böyle bir durum yaşamadım açıkcası. Erkek mesleği olarak görülüyor meslek ama artık kadınlarda yavaş yavaş çoğunluk oluşturmaya başladı bu meslekte. Bir bayan için özel sektörde yapılacak güzel mesleklerin biri bu meslek.” (Havva Hanım)*

*“Bu meslekte kesinlikle kadın olmalı hatta **çok yüksek oranda olmalı kadının bu meslekte** yeri. Kadınlar çok düzenli tertipli oldukları için erkelere göre daha çok yer almalı kadın bu meslekte. Kesinlikle kadın bu mesleği seçmeli.” (Leyla Hanım)*

“Bayanlara daha uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum. Daha düzen gerektiren bir meslek olduğu için kadınlara daha çok yakışıyor bence. Kadınlar her şeye yetişmek zorunda olduğu için planlı yaşıyorlar bu iş de plan gerektirdiği için bayanlara daha uygun bir meslek bence.” (Neşe Hanım)

“Ben kadınlara yönelik bir iş olarak görüyorum. Kendi işini zamanını kendin yönetebiliyorsun. Bilgisayarın yanında olduğu için evde de ofise bağlı kalmadığımız için işimizi her yerde halledebiliyoruz. Evde çocuğumla ilgilenip aileme vakit ayırdıktan sonra gece de işimle ilgilenabiliyorum. İşe fazla önem verdiğim için evde de işime ayıracak zaman buluyorum bir şekilde.” (Rahime Hanım)

“Evet kesinlikle kadınlara yönelik bir meslek; saatleri belli, masa başında çalışabiliyorum. İnternet tabanlı programlar olduğu için evde de takip edebiliyorum işimi. Çocuğumu okuldan alıyorum eve gidiyorum, evde alışıyorum herhangi bir şey yetişmediğinde evde çalışıyorum. Çocuğumla ilgileniyorum onu uyutuyorum sonra işimle ilgilenabiliyorum. Çalışma düzenimi bu şekilde ayarlayabiliyorum yani. Yerim belli işim belli görüştüğümüz insanlar belli o yüzden kadınlara yönelik bir meslek bence bu meslek. Ayrıca emekli olabileceğimiz bir meslek muhasebe mesleği diğer işlerde bir yere kadar çalışabiliyorsun yoruluyorsun, dış görünüş önemli oluyor. Ama bu meslek öyle değil sonuna kadar gidebilirsiniz bu meslekte bence.” (Şükran Hanım)

- **Uygun değil**

Muhasebe mesleğinin kadınlara uygun olmadığını düşünen katılımcılar, özellikle mesleğin çalışma koşullarının zor olduğunu ve bir kadın için uygun olmadığını belirtmişlerdir. Kadınların muhasebe faaliyetlerini yürütürken gerek bağımlı çalıştığı ofiste ve şirkette gerek de mükellefler gözünde yetersiz görülüp, meslekte geride tutulabiliyor. Ayrıca uzun çalışma saatleri, mesaiye kalma ve yıllık izin kullanma, doğum izni gibi konularda da meslek kadın mensuplarını zorlayabilmektedir. Bu yüzden katılımcıların bazıları iş yaşam dengesizliğinin daha çok yaşandığı bir meslek olduğu için muhasebe mesleğini kadınlara özellikle de evli kadınlara uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri şöyledir:

“Kadınlara yönelik bir iş değil bence ev işi çoluk çocuk açısından falan kadına uymuyor ama düzen açısından kadının işin içine girmesi güzel oluyor.” (Ayfer Hanım)

“Birçok meslek kadın için zor ama bu meslek bir kadın için kat kat zor oluyor. Ben kendi ofisimde çalışıyor bile olsam beyanname verme dönem ve süreçlerim belli olduğu için ben o süreçleri yerine getirmek zorundayım. Memuriyette hamilelik döneminde rapor alıp kenara çekilebilirsin, bizde böyle bir şey çok fazla mümkün olmuyor. Çünkü iş süreciniz belli ve o süreci devam ettirmek zorundasınız. O yüzden tam anlamıyla kenara çekileyim diyemiyorsunuz. Şirkette çalıştığını düşünürsek bu iş daha kolay aslında çünkü en çok iş yükü ofislerde oluyor. Ama şirkette sizin işinizi devam ettiren birileri oluyor ama ofiste bu sorumluluk devredilemiyor. Bizim sözde bir mali tatilimiz var, avukatların adli tatili olduğunda adliyeler tamamen tatil oluyor ve tüm süreçler duruyor. Ama bizde vergi daireleri açık oluyor SGK açık oluyor, mükellefler faaliyetlerine devam ediyor, bu yüzden tam anlamıyla mali tatil yaşayamıyoruz biz.” (Aynur Hanım)

*“**Bence kadınlara yönelik değil bu meslek.** Çalışma şartlarından dolayı söylüyorum; mükellefe gidiyorum sana karşı farklı bir tavır olabiliyor ya da mesaiye kalman gerekiyor, geç saatlere kadar ofiste oluyorsun.” (Kamile Hanım)*

*“**Aslında çok kadınlara uygun bir meslek olduğunu düşünmüyorum.** Özellikle mali müşavirlik olan kadınların müşterileri ikna konusunda ve de dışarda halledilecek işler konusunda yeterli olamadığını düşünüyorum. Kadınları güvenilir ve yeterli bulmuyorlar meslekte. Önyargılı davranılıyor kadın meslek mensuplarına. Evrak işleme gibi rutini işler kadınlar için uygun görülüyorken, mükellefle birebir görüşmeden, sigorta işlemlerinde, maliyede bir incelemede kadınları çok fazla göremezsiniz. Ağırlıklı olarak erkektir bu önemli görülen işlerin teslim edildiği meslek mensupları.” (Kezban Hanım)*

*“**Aslında düşünmüyorum** çünkü erkeklerin bu meslekte her yere girip çıkmaları sanki daha kolay gibi. Akşamları yemeğe gidiyorlar ya da erkek müşterilerle daha çok diolog kuruyorlar gibi geliyordu amanla bu durum daha sonra değişti. Kadınların da erkekler kadar bu meslekte var olduğunu gördüm.” (Raziye Hanım)*

3.15. İş Hayatında Kadın Meslek Mensubuna Bakış

Katılımcılara, kadın meslek mensuplarına iş hayatında bakış açısının nasıl olduğu araştırıldı. Hem erkek meslektaşları tarafından hem de mükellefler tarafından kadın meslek mensuplarının karşılaştıkları durumlar ve meslek mensubu kadınların ilgili görüşleri beş başlık altında toplanmıştır.



- **Erkeksileşiyorsun**

Kadın meslek mensupları erkeklerin daha çok faaliyet gösterdiği, iş hayatında erkek mükelleflerle daha ciddiye alınma amacıyla “erkeksileşme” diye tabir ettikleri bir üslupla iletişim kurduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların görüşleri şöyledir:

*“Kadının bu meslekte kadınsı değil **erkeksi olması** gerekiyor diye düşünüyorum. Mükelleflerimin çoğu erkek Bende mükelleflerimin yanında biraz erkeksileşiyorum sanki. Onlar gibi oturuyor onlar gibi konuşuyorum Böyle olunca resmî oluyor, güzel oluyor.”*
(Ayfer Hanım)

“Maddi yönden çok değer verilmiyor kadınlara, işyerlerinde kadın olarak düşük maaşlarla çalıştırmak istiyorlar büronuz varsa mükellefle ücret ödemede isteksiz davranıyorlar kadın olduğunuz için. Ayrıca kadın olarak meslekte cinsiyetinizi geri planda tutarak da davranmaya çalışıyorsunuz böyle bir çabaya girmek durumunda

kalabiliyorsunuz. Büroda para toplayabilmek için karşı tarafa sözünü geçirebilmek için erkek gibi davranan insanlar var.” (Sezen Hanım)

- **Mükellefler Kadın meslek mensubunu ciddiye almıyor**

Kadın meslek mensupları hem cinsiyetinden dolayı hem de genç yaşta mesleğe atıldığında yaşından dolayı ciddiye alınmıyor. Katılımcılar; kadınların meslekte tutunmakta sorun yaşadığını, erkek meslektaşlarına göre önyargıyla karşılandığını iş yaşamındaki sorunlardan biri olarak ifade ediyor. Katılımcıların konuyla ilgili ayrıntılı görüşleri şöyledir:

*“Bu meslek erkek mesleği olarak görülmüş. Bir kadın mali müşavir kâr hesaplıyor, zarar hesaplıyor. Erkek işveren bir erkek yıllarca çok büyük şirketler yönetmiş benim gibi 29 yaşında bir mali müşavirin ona vergileriyle ilgili bilgi vermesi, şöyle bir AR-GE yapalım demesi ciddiye alınmıyor kadın olduğunuz için. Ama **erkek bir mali müşavir daha fazla ciddiye alınıyor**. Bu durumda da ister istemez daha erkeksi bir tavırla bu işlemi şöyle yapalım diye konuşuyoruz açıkçası. Daha çözümcü keskin cümlelerle erkek gibi tavırlar sergiliyorsunuz.” (Sevil Hanım)*

*“Çevreniz yoksa bir kadın için çok zor bir meslek, **tutunması çok zor bu meslekte kadının**. Herkes bu mesleğe gerebiliyor artık ama aslında çok özel bir eğitim gerekiyor çünkü devlet adına iş yapıyorsunuz. Erkek meslektaşlarımız bu meslekte daha gevşek davranabiliyor ama kadın çalışanlar bence daha kuralcı duruyor. Erkekler mesleği suistimal edebiliyor ama bence kadınlar bunu çok yapamıyor bu açıdan kadınlar bu meslekte daha güven veriyor.” (Ayşe Hanım)*

*“Kadın olarak meslekte eşit görülüyor, **ciddiye alınmıyorsunuz**. Yine de kadın erkek önyargıyla karşılanabiliyorsunuz, ama bilgi merkezli bir meslek olduğu için muhasebe kadın bilgisiyle bu sorunları aşabiliyor.” (Nihan Hanım)*

- **Erkek meslektaşlar tercih ediliyor**

Meslek mensuplarının mali müşavir olarak kendi ofisleri dışında çalışma alanları yine bağımlı olarak çalışacakları ofis ve şirketlerdir. Fakat kadın meslek mensupları, iş sahasında erkek meslek mensupları kadar aktif olamayacakları düşünüldüğünden işveren tarafından tercih edilmeme durumu yaşayabilmektedir. Katılımcıların bazıları, kadın mali müşavirlerin ofiste ön muhasebe elemanı gibi kullanıldıkları, ilerleme fırsatı

tanınmadığını ifade etmiştir. Kadınların annelik ve ailevi sorumluluğu meslekteki sürekliliği engelleyeceği düşüncesi de işverenleri erkek çalışanlara yöneltmektedir. Mükellefler tarafından da muhatap olarak yine erkek mali müşavirler tercih edilmektedir. Katılımcıların ayrıntılı görüşleri şöyledir:

“Erkekler bu meslekte daha tercih ediliyor. Mükellef mükellef dolanıp evrak toplamanız gerekiyor. Bayan olarak bu işler için gittiğinizde kadın olarak size farklı tavırlarla karşılaşabiliyorsunuz. Mesleğinizi yaparken daha sert davranmalısınız ki daha ciddi davransınlar. İş yerlerinin sahibi erkek her sektörden her tarz insanla muhatap olduğunuz için seçemiyorsunuz maalesef ya erkek gibi duracaksınız suistimale maruz kalmamak için.” (Ayşe Hanım)

“Kadınların rekabet gücü yok aslında bilgi donanımında çok iyi olsalar bile **kadınlara rekabet olanağı sunulmamaktadır. Kadın mali müşavirleri, ofislerde ön muhasebenin içine tıktıkları için kadınlar çok fazla ilerleyemiyorlar. Mali müşavir bile olsanız yine sizi ofislerde ön muhasebeci gibi kullanmaktadırlar. Ofis açan sayısı da azdır, çoğu meslek mensubu kadın bağımlı olarak çalışmak zorundadır. İşverenlerin çoğu erkek olduğu için kendilerine muhatap olarak görmek istedikleri yine erkek meslek mensupları olmaktadır. Erkekleri daha otoriter görüyorlar aslında o yüzden seçimleri bu yönde.”** (Kezban Hanım)

“Bana göre bunun nedeni ilerde hamile olacak ailevi rollerinin de olacağı için evlenirse ya da bekarsa gidebilir gibi bakış açısından dolayıym da **kadınları seçmiyorlar bence.”** (Rahime Hanım)

- **Dış görünüme bakılıyor**

Kadınlar mesleki faaliyetlerini sürdürürken; kadın olarak görünüşlerine dikkat etmek zorunda kaldıkları, farklı yaklaşımlara maruz kalarak mağdur olduklarını ifade etmişlerdir. Konuyla ilgili görüşler şöyledir:

“Bazı firmalar muhasebeci çalışan alırken seçim açısından **dış görünüşünden dolayı kadını tercih ediyor, görsellik açısından değerlendiriyor mesleki bilgi açısından değerlendirmiyorlar. Kadının bu şekilde cinsiyetine yönelik bir mağduriyet yaşıyor bence.”** (Aynur Hanım)

“Bazen sıkıntılı durumlar oluyor bir mükellef geldiği zaman öncesinde kısa bir tanıtım yapıyorum evliyim iki çocukluyum **diye farklı bir yaklaşım olmasın diye olabiliyor çünkü**. Hemen öyle durumlarının önünü kesmeye çalışıyorum arada bir mesafe koyuyorum.” (Çiğdem Hanım)

“Bir müşteriyle görüşmeye gittiğimizde ister istemez sıkıntılar doğuyor siz **bayansınız giyiminize kuşamanıza dikkat etmek zorundasınız**. Bir müşteriyle görüşmeye gittiğinizde kadın olarak daha da resmi olmak zorunda kalıyorsunuz. Meslek mensupları tarafından bir sorunla karşılaşmadım açıkçası.” (Şükran Hanım)

- **Bilgiye Değer Veriliyor**

Muhasebe mesleği bilgi esaslı bir meslektir. Bilgi ve deneyimin öne çıktığı meslekte katılımcıların büyük çoğunluğu da meslekte bilgiye değer verildiğini, meslekte uzmanlaşmanın bir etiket olduğunu ve iş hayatında tercih edilirliliği etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili görüşler şöyledir:

“Bu meslekte haksızlığa eleman olarak çalışırken karşılaştım. Erkek elemana göre bir ayrımcılığı elemanken yaşadım. Erkek eleman her yere girip çıktığı için daha farklı davranılır ordu onlara. Ama deneyim bilgi ve tecrübe kazandıktan sonra böyle bir durum yaşamadım, İşi öğreninceye kadar sorun yaşanabilir ama işi öğrendikten sonra hiçbir sorun kalmıyor. **İşi bilen bu meslekte önde oluyor erkek ya da kadın olarak**.” (Ayfer Hanım)

“Kadınların bu mesleği seçmesindeki nedenlerden biri artık kadınların da her ortamda rahatlıkla bulunabilmeleri bence. Şirketlerde muhasebe departmanında ağırlıklı olarak bayanlar bulunuyor. Çünkü uzmanlaşmış, mesleki unvanını almış kişiler şirketlerin tercihi oluyor. **Mali müşavir olduğunuzda artık bir etiketiniz oluyor** ve meslekte seçilen kişi siz oluyorsunuz.” (Aynur Hanım)

“**Mesleğe toplumda bakış açısı bilgi açısından çok iyi**; avukatlara sormayacakları şeyler, sana soruyorlar aslında sen bilirsin sen yaparsın diyerek soruyorlar bilgi de süpersin onların gözünde ama iş yapmaya gelince orada seni basite alıyorlar. Ödemelerde de öyle düşünüyorlar o yüzden arada derede kalıyor. Belki bu bizim ülkemizde olan bir durum olabilir. Mesela avukatlar toplumda daha prestijli bir yerdeler

aslında bizim görevimizde çok önemli kanunlarla iç içeyiz ama mali müşavirliğin daha prestijli olması gerekiyor hakkettiği saygınlığı görmüyor bence.” (Raziye Hanım)

- **Saygı Duyuluyor**

Katılımcıların çoğunluğu meslekte kendilerine saygı duyulduğunu, kadın olarak meslekte saygı ile karşılandığını söylemişlerdir. Mükellefler kadın meslek mensubuna erkekler gibi rahat davranmadıklarını kendilerine çekidüzen vererek daha saygılı ve dikkatli olduklarını ifade etmişlerdir. İlgili ifadeler şöyledir:

*“Bir mükellef geldiğinde karşısındaki kadın mali müşavire karşı **daha saygılı duruyor seviyeli davranıyor.**” (Aynur Hanım).*

*“Ben herhangi bir cinsiyete yönelik bir ayrımla karşılaşmadım. Hatta mükelleflerden kadınların daha düzgün titiz çalıştığı yolunda yorumlar duydum Mükellefler konuşmalarına oturmalarına kalkmalarına dikkat ediyorlar daha **saygılı davranıyorlar** denebilir kadın çalışanlara karşı. Mesafeli resmi iletişim kuruyoruz. İş odaklı sohbet ediyoruz laubali olmuyoruz.” (Medine Hanım)*

*“Ben hiçbir sorunla karşılaşmadım. Genelde erkek mükelleflerle çalışıyoruz. Bayan olduğun zaman hatta daha da **kendilerine dikkat ediyorlar ve daha saygılı davranıyorlar.** Rahat davranamıyorlar.” (Neşe Hanım)*

*“İş hayatında erkek meslek mensubu arkadaşlarımdan duyduğum bu mesleğin kadına çok yakıştığıdır. Erkek evrak almaya mükellefine gittiğinde hazır değil bugün git yarın gel diyerek işleri öteleyebilirken, kadına karşı hemen hazırlayalım sizi bir daha yormayalım diye yaklaşıyor. Hatta evrakları kendi getirmek istiyor ki yormayalım diye. Meslek mensunu arkadaşlarımız da **her zaman saygı içinde yaklaşıyorlar. Ben bayan olarak saygıyla karşılandığımı ve davranışların da bu yönde olduğunu düşünüyorum.**” (Sevil Hanım)*

- **Cinsiyete Yönelik Ayrımcılık**

Kadınların meslekte yaşadıkları sorunlardan ayrı olarak cinsiyete yönelik sorun yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Çünkü; cinsiyete yönelik ayrımcılık kadınların işe girmelerinden, meslekte tutunmalarına kadar iş yaşamını zorlaştıran ve kadının bütün yaşamına etki edecek bir davranıştır. Kadın katılımcılara, meslekte cinsiyete yönelik bir

ayrım yaşıyıp yaşamadıkları sorulduğunda çok büyük çoğunluğu böyle bir ayrıma maruz kalmadıklarını ifade etmiştir. Meslekte cinsiyete yönelik ayrım olmadığını ifade eden katılımcıların bazılarının görüşleri şöyledir:

*“Ben kendi açımdan düşünmedim. Ben **böyle bir şeyle karşılaşmadım**. Bu işte kadın erkek önemli değil her şeyi beraber götürebilmek işini yürütmek önemli. Kadınlar da iş performansında gayet iyiler. Hatta erkelerden de iyi diyebiliriz. Erkek meslek mensupları başka işlerle de uğraşabiliyor. Ofisi bırakıp gidebiliyor başka iş alanlarıyla uğraşıyor bu anlamda erkek meslek mensubu işine çok sahip çıkmıyor ama kadınlarda bu yok. Kadın sabah geliyor akşama kadar işinin başında sadece bu işiyle ilgileniyor. O yüzden kadın bu meslekte daha iyi diyebilirim.”* (Raziye Hanım)

*“Hiç **böyle bir ayrımcılığa maruz kalmadım**, maaş da dahil öyle bir ayrım olmadı. Mükellefler tarafından da olmadı hatta genelde bayanları tercih ediyorlar. Bayan olduğun için daha da güveniyorlar vergi ödemelerini size yaptırıyorlar. Güven esas oluyor aslında mükellefle ilişkilerde.”* (Neşe Hanım)

*“Ben hiç **cinsiyete yönelik bir ayrımcılıkla karşılaşmadım**. Hem olumlu hem olumsuz bir ayrımcılıkla karşılaşmadım. Ben daha iyi karşılanıyor ya da farklı bir ayrım yok. Kadın erkek bu meslekte eşit bence. Mesela bir sağlık sektöründe olduğu gibi bir ayrım yok bence kadın daha üstün bu meslekte. Daha iyiler meslekte çünkü mali müşavirsin senin bildiğin konukları herkes biliyor beyanları kadın da yapıyor erkek de yapıyor.”* (Özlem Hanım)

*“Mükellefler açısından da meslektaşlar açısından da **cinsiyete yönelik bir ayrımcılıkla karşılaşmadım** ben. Kadın olarak bilgini ispat edeceksin çok net kendini ifade ettikten sonra mükelleften yana da bir sorun yaşamıyorsun. Cinsiyet merkezli değil bilgi merkezli değerlendiriliyorsunuz bence.”* (Kamile Hanım)

Meslekte cinsiyete yönelik bir ayrım olduğunu düşünenlerin görüşleri ise şöyledir:

*“**Erkekler aslında bize kapat git diyorlar aslında** çocuğun olacak, yetişemezsin diyorlar aslında direkt olarak. Erkeklerin bakış açısı neden bir öğretmenliği tercih etmedin diyorlar bu meslekte görmek istemiyorlar. Belki müşteri yarışı açısından olabilir.”* (Türkan Hanım)

“Kesinlikle cinsiyete yönelik bir ayrım olduğunu düşünüyorum. Özellikle mükellef tarafından tercih edilen genelde erkek meslek mensuplarıdır. Şirketlerde muhasebe müdürlüğü gibi üst pozisyonlarda erkekler vardır, yine mali müşavir seçiminde tercih erkek meslek mensuplarından yana olmaktadır. Kadınlar ancak ofis içinde evrak işlerine sıkışıp kalmaktadır.” (Kezban Hanım)

3.16. Meslekte Karşılaşılan Sorunlar

Muhasebe meslek mensubu olan kadınlara mesleki faaliyetler sırasında işleri ile ilgili yaşadıkları sorunların neler olduğu soruldu. Katılımcıların vermiş oldukları cevapları beş başlık altında toplamak mümkündür.



Şekil 11: Meslekte Karşılaşılan Sorunlar

- **Saygınlığı yok**

Muhasebe meslek mensubu devletle iş verenler arasında bir köprü konumundadır. Toplum adına vergilerin toplanmasına ve alınmasına aracılık eden muhasebe meslek mensupları hakkettiği saygınlığı görmemektedir.

Katılımcıların en fazla yaşadıkları sorunların başında, mesleğinin toplumda bir saygınlığının olmaması gelmektedir. Çok zorlu süreçlerin sonunda elde edilen ünvanlarının hakettiği değeri görmemesi katılımcıların en öne çıkan sorunudur. Konuya yönelik görüşler şöyledir:

*“Muhasebe mesleği önemli bir meslek ama her nedense Türkiye’de bu mesleğin değeri çok bilinmiyor. Mali müşavirim deyince çok saygıyla değerli karşılanmıyor meslek herkes öneminin farkında fakat **meslek hakettiği değeri görmüyor** toplumda. Ancak ve ancak başları çok sıkışınca ne yaparız diyerek danışıyorlar.” (Zeynep Hanım)*

*“Muhasebeciler oturduğu yerden iş yapan ne yapıyor ki onlar diye bakılan bir meslek. Muhasebe departmanına gereksiz bir birim olarak görülüyor. Muhasebecinin ücreti en sona bırakılıyor. İş verenler ve devlet arasında bir köprü muhasebeci kaynaklar bizim aracılığımla tespit ediliyor ama toplum bunu bir türlü kabullenemedi. **Değer verilmiyor muhasebecilere** aslında.” (Dursun Hanım)*

*“Mesleğin değeri bilinmiyor, meslek mensupları kendileri değersizleştiriyorlar. Mükelleflerin özel işlerine koşarak mesleği değersizleştiriyorlar. Bide sürekli vergi çıkaran tarafız gider olan tarafız o yüzden de değer görmüyoruz. Mali müşavir ödemesi en sondadır. Çok zor şartlarda birçok sınavdan geçerek bu meslekte ünvanımızı alıyoruz fakat bu zorluklara rağmen elde ettiğimiz **mesleki ünvan hakettiği değeri görmüyor. İtibarsızlaştırılıyor.**” (Sezen Hanım)*

- **Meslek Yoğunluğu**

Muhasebe mesleğinin yoğunluğu özellikle kadın meslektaşların evliliklerinde uyumsuzluğa neden olabilmektedir. İlgili katılımcı görüşü şöyledir:

*“Mesleğe girdikten sonra sevdim çünkü önemli bir yerdeyiz diyorum ama **çok yoğun zor bir iş** eşim öğretmen, eşim keşke sen öğretmen ben muhasebeci olsaydı diyor bana yoğunluğumdan dolayı uyumsuzluktan dolayı. Muhasebe mesleği önemli bir meslek ama her nedense Türkiye’de bu mesleğin değeri çok bilinmiyor. Mali müşavirim deyince çok saygıyla değerli karşılanmıyor meslek herkes öneminin farkında fakat meslek hak ettiği değeri görmüyor toplumda. Ancak ve ancak başları çok sıkışınca ne yaparız diyerek danışıyorlar ama ben yine de mutluyum çünkü mesleği düzgün bir şekilde yaparak ülkeme katkı sağladığımı düşünüyorum.” (Zeynep Hanım)*

- **Bürokratik Sorunlar**

Mesleki yoğunluğa neden olup iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olan bürokratik sorunlara, katılımcıların ifadesiyle sürekli değişip evrim geçiren kanun, yönetmelik ve mevzuat değişikliğine, meslek mensupları yetişememektedir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir.

*“Meslek zor bir meslek genel olarak. **Prosedürler aslında çok yoruyor çok fazla evrak işi var durmadan değişiklik oluyor değişiklikleri takip etmek çok zor oluyor bazı işlemler takipten çıkıyor kaçırabiliyoruz.**” (Medine Hanım)*

*“**Mesleğin en büyük sorunu sürekli kanun yönetmelik mevzuatın değişmesi** sürekli aktif olarak takip gerektiriyor aslında. Aynı zamanda mesleğin uygulandığında farklılıkların oluşması işini yaparken çatışma oluşturabiliyor.” (Dursun Hanım)*

*“Muhasebe mesleği mesleğe girdiğimiz andan beri **sürekli değişen tamamen evrim değiştiren dijitalleşen bir meslek** bunlara da ayak uydurması çok sancılı oluyor. Devlet bir düzenleme yapıyor önü arkası açık ama sorumluluk tamamen sizde bir yerden öğrenmek istiyorsun ama kimseye ulaşamıyorsun bu sefer de kendin çözüm bulmaya çalışıyorsun.” (Aynur Hanım)*

- **Ücret Tahsilatı**

Muhasebecilerin mesleklerini yaparken, ödemelerinin yapılmaması ya da en sona bırakılması katılımcıların ifade ettikleri sorunlardan biridir. Katılımcıların ilgili görüşler şöyledir:

*“**Tahsilatta çok sıkıntı yaşıyoruz.** Bu da mali müşavirlerini çok ciddiye almamalarından kaynaklanıyor. Her ödemelerine dikkat ediyorlar ama muhasebeciye geldiğinde sıra beni bu ay idare et diyorlar. Ama bunun maalesef hiçbir çözümü yok. Biz devamlılığı olan bir meslek olduğu için uzun yıllar süren iş ilişkisinden dolayı her ay ödeme zorunluluğu hissetmiyor mükellef.” (Raziye Hanım)*

*“**Ücret yönünden rekabet açısından sıkıntı yaşıyoruz.** Müşteriler ücret ödeme konusunda rekabete sokan bir tavırla yaklaşıyorlar alt taban üst tabana olmadığı için sorun yaşıyoruz aslında. **Tahsilat konusunda da sıkıntı yaşıyoruz.**” (Havva Hanım)*

- **Çalışma Saatleri**

Muhasebe mesleği yapısı gereği mesai kavramı belli olmayan, esnek çalışma saatleri uygulaması olabilen bir meslektir. İşlerin yoğunluğu ve dönemsel işlerin yetişmeme kaygısı nedeniyle meslek mensupları, çok uzun saatler çalışabilmektedir. Bu da meslek mensuplarının kendilerine kalan zamanı kısaltmakta ve iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Mükelleflerin de sürekli faaliyet göstermeleri her an muhasebeciye ulaşabilme ihtiyacını doğurmakta, bu da meslek mensubunun özel zaman kavramını yitirmesine neden olmaktadır. Katılımcıların ilgili görüşleri şöyledir:

“İş yerinin çalışma saatleri kadın olarak çalışma saatlerinin belli olmaması ağır geliyor. Kendi kişisel işlerimizi saatlerin uzunluğundan dolayı halledemiyoruz. İzinlerin belirsizliğinden dolayı zorlanıyoruz.” (Leyla Hanım)

“Çalışma saatleri çok yoğun, her daim çalışmamız lazım bu meslekte, angarya işleri çok fazla. Çok fazla gereksiz işlemler oluyor, mükellefler her türlü işlemlerini bize yaptırmak istiyor.” (Feriha Hanım)

“Meslekte en büyük problemimiz mükelleflerle iletişimde sorunu yaşamamız aslında. Mesai saatleri dışında da beni arıyorlar pazar günleri de arıyorlar bu tavizi verdikten sonra beni sürekli çalışıyormuş gibi görüp istedikleri an arayıp şu sorunu bir çözsene diyebiliyorlar. Rahatsız oluyorsunuz istihbarat edemiyorsunuz, sürekli arıyorlar, özel zaman bu anlamda çok ihlal ediliyor. Bazen TV’ de bir şey izliyorlar, duyuyorlar, kanun bile olmamış aslında, ama müşteriler arayıp hemen hesap soruyorlar bunula ilgili.” (Şükran Hanım)

3.17. İş Yoğunluğunun ve İş Stresinin Etkileri

İş yoğunluğunun fazlaca yaşandığı ve etkilerinin meslek mensuplarının özel yaşamında kendini gösterdiği bu meslekte, katılımcılara iş stresinin ve iş yoğunluğunun yaşamlarını nasıl etkilediğini sorduk. Elde edilen veriler altı başlık altında toplanmıştır.



- **Verimliliği düşürüyor**

Kadınların evlerinde ve işlerinde yüklendikleri sorumluluklar, birçok yere bölünmelerine, işte motivasyonlarının düşmesine neden oluyor. Artan iş yükünü taşımaya çalışan kadının, iş verimliliği de bunu azaltmaya yönelik bir adım atılmadığı için, her geçen yıl düşüyor. Bu duruma yönelik katılımcıların görüşleri şöyledir:

“Meslekte verimliliğim yıllar geçtikçe düşüyor, aslında yıllar geçtikçe iş yükün artıyor ama sen tek başına bu yükü taşımaya devam ediyorsun ve bunu görmelerini bekliyorsun ama bu konuda işveren iş yükünü azaltmaya yönelik bir adım atmıyor. (Dursun Hanım)

*“Kadınlar daha düzenli daha titiz ve daha çok yere bölünüyor. Hem işin hem evin hem çalışanın varsa onun sorumluluğu daha da iş yükü ağır oluyor kadının. Ama erkek sadece işiyle ilgileniyor. Kadın eşine de bölünüyor, çocuğuna da bölünüyor. **Bu yüzden daha çok yıpranıyorsun, daha çok yoruluyorsun, daha çok strese giriyorsun.** “(Nihan Hanım)*

- **Evde stresli ve gergin oluyorum**

İş yoğunluğu, muhasebe meslek mensuplarının özel yaşamlarını çok fazla etkilemektedir. Katılımcıların çoğu, iş yoğunluğunun neden olduğu iş stresini evde ailelerine yansıtıp, sürekli gergin olduklarını ifade etmişlerdir. Evde bekleyen sorumluluklarından dolayı gerginliklerinin arttığını ifade eden katılımcılar evlerine, ailelerine vakit ayıramadıklarını ve evdeki özel zamanını en aza indirmek zorunda kaldıklarını söylemişlerdir.” **Bizim işimizde, savaş da olsa hastalıkta olsa işimize devam ediyoruz karantinada bile mali müşavire özel izin vardı çalışması için.**” diyen katılımcı meslek mensuplarının yoğunluğunu böyle ifadelendirmiştir. Stres bu mesleğin temeli olarak görülmektedir. Kadın meslek mensupları, iş stresi yüzünden evde dahi sürekli iş düşündüklerini, gece kalkıp işlemleri kontrol ettiklerini, işin yaşamının tamamını neredeyse kapladığını ifade etmişlerdir. Konuya yönelik ayrıntı görüşler şöyledir:

“İş yoğunluğu hayatımı oldukça fazla etkiliyor. Vücut yorgunluğundan çok beyin yorgunluğu oluyor O da fazlasıyla insanı stresli yapıyor ve bu da istesen de istemesen de eve yansıyor. Eşim ve çocuklarda bu durumun farkında oluyorlar.” İş bitiremedi mi, çok mu yoruldu?” diye soruyorlar. Eve vakit ayıramıyorum açıkçası, eve geldiğimde sadece yemek yiyip hemen uyuma gereksinimi duyuyorum. Kafamı toparlayabilmek için. Tabi uykuda da rahat edemiyorum, rüyalarım giriyor akşama kadar yaptığım işlemleri rüyamda görüyorum.” (Zeynep Hanım)

“İş yoğunluğundan dolayı, çoğu zaman evde de çalışmak zorunda kalıyoruz. Evde iş yoğunluğu ve stresten dolayı gergin oluyorsunuz. eve getirdiğimiz iş yüzünden evde geçireceğin sosyal hayatınızı daha aza indirgemiş oluyorsunuz .Ömrünüzü muhasebe adıyorsunuz aslında.Başkada bir şeye çok vaktiniz kalmıyor ben bu işi yapmayacağım diyemiyorsunuz, şuan ki korona döneminde kısa çalışma durumundan yararlanıyor herkes ama benim işlerim yarıya düşmediği için, hakkım olan kısa çalışmayı kullanamıyorum.. Bizim işimiz savaş da olsa hastalıkta olsa işimize devam ediyoruz, karantinada bile mali müşavire özel izin var mesela.” (Sezen Hanım)

“İş stresi; her zaman bir stres altındayım aslında. Defalarca kontrol etmek zorunda kalıyorum bazen işlemleri gece yatağa girerken bile acaba eksik var mıydı deyip tekrar kalkıp kontrol ediyorum. Stres bu mesleğin temeli bence. Kadın olarak bu stres eve yansıyor. Aile içinde en ufak bir durum bile bu stresten dolayı büyüyebiliyor ev

ortamında. Zaten iş yerinde bir sürü iş oluyor bir de evde sorumluluk iyice stresi artıyor.”
(Sevil Hanım)

“Şirkette çalışırken çocuklara zaman ayırma konusunda tabi ki sıkıntı yaşıyorum bu beni çok yoruyor ve eve bu stres yansıyor. Mesleki **yoğunluk ailevi problemlere neden olmadı ama iş stresini eve yansıtıyorum gergin oluyorum**. Ev sorumlulukları çocuk, ev işleri, hepsi ayrı bir yorgunluğa neden oluyor. İş yerinde şef pozisyonunda olmamdan dolayı da bir bıkmışlık bir yılmışlık hissettim bir dönem.” (Havva Hanım)

“İş yoğunluğu ve iş stresi çok fazla iş stresi insan ilişkilerini ve aile yaşamınızı çok fazla etkiliyor. Sürekli yarının işini düşünüyorsunuz bürodaysanız. Evlere çok geç saatlerde gitmek zorunda kalıyorsunuz şirketteyseniz de neyi nasıl ödeyeceğim onu düşünüyorsunuz gecenin bir saati kalkıp hesap yapıyor oluyorsunuz. Siz gergin olunca bundan eşinizi aileniz arkadaşlarınız ilişkilerinizi çok etkiliyor çünkü kafanız sürekli dolu oluyor. Bu sebeple çok stresli çok yorucu. Ani parlamalar ve ani patlamalar yaşıyor çok sabırsız hale geliyorsunuz. En ufak bir olaya çok büyük tepkiler verebiliyorsunuz Herkese yansıyor bu gerginlik. Akşama kadar çok fazla insanla görüştüğünüz için eve gittiğinizde çocuğunuza karşı bile tahammülünüz kalmıyor.” (Ayşe Hanım)

- **Fizyolojimi Bozuyor**

Sürekli artan iş yükü, yaşanan stresi de artırıyor. Artan İş yoğunluğunun altından kalmaya çalışan meslek mensubunun yaşadığı stres, fizyolojik sorunlara neden olabiliyor. Yaşadıkları stresin; uyku düzensizliği, sürekli uyuma isteği, vücut ağrıları gibi fizyolojik sorunlara neden olduğunu ifade eden katılımcı görüşleri şöyledir:

“Çok stresli bir iş gün geçtikçe beyannameler artıyor bir sürü ek beyanlar çıkıyor kanunlar sık değişiyor, iş zorlaşıyor bu da stresimizi daha da artırıyor. İş yoğunluğumuz artarken malesef aldığımız ücret artmıyor. Zaman zaman değişen bir psikoloji oluyor bende zaman zaman stresi yönetebiliyorum. Ama bazen eve de yansıyor bu durum. **Stres, uyku düzenimi etkiliyor**, kafama takılan konular yüzünden sorun yaşayabiliyorum evde. Müşterinin bir işi olabilir bir incelemesi olabilir akşam sürekli bunu düşünüyor oluyorum.” (Raziye Hanım)

“Çok fazla stres altında kalıyoruz. Bu stres dönemsel oluyor, sürekli olmuyor. Özellikle vergi dönemleri, çok stres altında kalıyoruz ve bu özel hayatımıza yansıyor. **Fizyolojik**

olarak kendimi hasta hissediyorum, sürekli uyuma ağrı hissediyorum yoğun dönemlerde.” (Leyla Hanım)

- **Baş etmeye Çalışıyorum**

İş yoğunluğunu muhasebe mesleğinin doğal bir sonucu olarak görülüp, kabul eden meslek mensupları; iş yoğunluğunun neden olduğu iş stresiyle baş etmeye çalışmaktadır. İş stresini azaltmaya çalışan katılımcıların ifadeleri şöyledir:

“Çok yoğun bir meslek ben mesleğe ilk başladığımda bilgisayar programları yeni yeni oturuyordu, yüzden çok yoğun günlerimiz geçti. Mesai olarak çok zaman harcadığımız zamanlar oldu ama ona rağmen meslekten memnunum. Bu mesleğin doğasında olan durum. Muhasebede bazı zamanlar vergi dönemleri falan vardır yoğun geçen O dönemlerde fedakârlık yapmamız gerekebiliyor biz de bunu yapıyoruz.” (Özlem Hanım)

“İş stresi ve iş yoğunluğu yaşıyoruz ama ben iş stresini yansıtmamaya çalışıyorum bu daha çok kişilikle alakalı diye düşünüyorum. Ben işi işte bırakıyorum, evden çıkarken de sorunlarımı eve bırakıyorum. Yoksa hem evde hem işte kendinizden verim almanız mümkün olmuyor.” (Yasemin Hanım)

“Ay sonları çok yoğun oluyorum kendimizden feragat ediyoruz bayram izinleri oluyor ama izin günleri de o iş yoğunluğunu azaltmak adına gidip çalışıyorum ki kendimde biriken işler bir stres yaratmasın bunu için plan ve program yapıyorum stresi yaratmamayı çalışıyorum aslında.” (Rahime Hanım)

- **İş evin içinde**

İşin işte kalmadığını ve evde sürekli işin olduğunu ve konuşulduğunu ifade eden katılımcı; tatilde, gezmede, hafta sonları, her yerde işle ilişkili olduklarını, işteki bir problemin evde konuşulan tek konu olduğunu, evdeki konsantresini bozduğunu, gece uyuyamadığını, işleriyle ilgilenmediğini söyleyerek iş yaşamının yaşamına etkisini ortaya koymuştur. Katılımcının ifadeleri şöyledir:

“İşimi bitiremediğimde aklım büroda takılı kalıyor. Tatile gidemiyoruz, gezmeye gidemiyoruz. Mükelleflerde eşimin telefonu var telefon hiç susmuyor. Pazar günleri resmî tatillerde sürekli arıyoruz. Şunu nasıl yapacağız diye iş olduğu gibi evin içerisinde diyebilirim. Yemek yerken iş konuşuruz, eşim şu konuyu nasıl yapacağız der sürekli iş

konusuruz. Mükelleflerin işleri kaldığı zaman bitirinceye kadar içim rahat etmez, bitirince de gece hepsini düşünürüm işlemlerin doğru mu yaptım mı diye.” (Ayfer Hanım)

- **Ailevi Sorunlar**

Katılımcılardan bazıları, iş yoğunluğu nedeniyle işlerine kendilerini fazlaca vermek zorunda kalıp, evlerini, ailelerini ihmal ettiklerini ifade etmişlerdir. İşi ile evi arasında kaldığını söyleyen katılımcılar, fiziksel ve psikolojik yorgunluklarını eve yansıtmama konusunda büyük bir uğraş vermektedir. Ev sorumlulukları, çocuk, ev işleri hepsi ayrı bir yorgunluğa neden olmaktadır. Buna yönelik ifadeler şöyledir:

“İş yoğunluğu nedeniyle kendinizi işe fazlaca vermek zorunda kalıyorsunuz, evinizi eşinizi ihmal ediyorsunuz Böyle olunca da sorun yaşamaya başlıyorsunuz. İki arada bir derede kalıyoruz açıkcası.İş stresini eve yansıtmamaya çalışıyorum, işi işte bırakıyorum aslından ve bunun eve yansması da çok etik bulmuyorum ama fiziksel yorgunluğum oluyor tabi ,sürekli bilgisayara bakmaktan yorgun düşünüyorum bu halim evde enerjimin düşük olmasına neden olabiliyor.” (Nihan Hanım)

“Aileme hayatımı etkiliyor. Kafama takılan bir durum olunca evde çok mutlu olamıyorsunuz. Kafanızdaki sorundan dolayı gece kalkıp oturabiliyorsunuz. Eşim muhasebeyle alakalı biri değil ama artık o da bu durumlara alışmak zorunda kaldı. Öğrendi bu durumları. O da anlayışla karşılıyor. Eğer o bana işin işte kalsın evde seni böyle görmek istemiyorum deseydi daha zor olabilirdi.” (Medine Hanım)

“Şirkette çalışırken çocuklara zaman ayırma konusunda tabiki sıkıntı yaşıyorum bu beni çok yoruyor ve eve bu stres yansıyor. Mesleki yoğunluk ailevi problemlere neden olmadı ama iş stresini eve yansıtıyorum gergin oluyorum. Ev sorumlulukları çocuk ev işleri hepsi ayrı bir yorgunluğa neden oluyor.İş yerinde şef pozisyonunda olmamdan dolayı da bir bıkmışlık bir yılmışlık hissettim bir dönem.” (Havva Hanım)

3.18. İş Yaşam Dengesi

Katılımcılara “Yaşamınızda iş yaşam dengesini sağlayabiliyor musunuz?” diye soruldu. Sizin için iş yaşam dengesi sağlama nedir? İş öncelikli bir dengemi, özel yaşam öncelikli bir denge mi?” diye sorulduğunda; iş yaşam dengesini sağlıyorum diyen katılımcıların büyük çoğunluğu hayatlarındaki dengenin iş odaklı bir iş yaşam dengesi olduğunu ifade etmişlerdir. İş yaşam dengesi verilerine göre hazırlanan tablomuz aşağıda verilmiştir.



Şekil 13:İş Yaşam Dengesi

Katılımcılardan “iş yaşam dengemi sağlayabiliyorum” diyenlerin ifadeleri şu şekildedir;

- **İş yükümü az tutuyorum**

Katılımcı ailesine yeterli zaman açmak için mükellef sayısını az tutarak iş yükünü azaltmayı seçmiş ve iş yaşam dengesini bu şekilde sağlamaya çalışmıştır. Katılımcının ilgili görüşü şöyledir:

*“Ben iş yaşam dengemi sağlamaya çalışıyorum, o dengemi aslında. **Mükellef sayımı az tutarak** aileme ve kendime zaman açmaya çalışıyorum Ama yine de işimin sorumluluğu ve takip gerektirdiğinden dolayı işime karşı daha titiz davranıp öncelik veriyorum.”*
(Nihan Hanım)

- **Sadece Kendi Sorumluluğum Var**

İş yaşam dengesini sağlarken alınan sorumluluk ne kadar fazla ise kişi o kadar bölünüyor ve yaşamındaki dengeyi kaçırıyor. Katılımcı iş yaşam dengesini sağlayabilmesini sadece kendi yaşamının sorumluluğunu taşıması olduğunu söylemiştir. Katılımcının ifadeleri şöyledir:

“İş hayatımla özel hayatım dengede olduğunu düşünüyorum. Şu an başka bir sorumluluğum olmadığı için, kendime ait bir hayatım olduğu için hayatım dengede. Eğer benden beklenti içinde olan kişiler olsaydı dengeyi sağlamam zor olabilirdi. Ben bir birey olarak hayatımı devam ettirdiğim için şu an daha kolay.” (Leyla Hanım)

- **Zamanı Yönetebiliyorum**

“Evde çiçeklerim var onlarla da ilgileniyorum artık.” diyerek kendine zaman açtığını ifade eden katılımcı, yaşamındaki yoğunluğa rağmen zaman yönetimini öğrendiği için; ailesine kendisine ve hobilerine zaman açabildiğini söylemiştir. Aşırı yoğunluk yüzünden birçok şey erteleyen, tatile dahi gidemeyen meslek mensuplarının kendi ofislerinde çalışıyor olmaları zaman yönetiminde avantaj sağlamaktadır. Bir katılımcı eşiyile aynı ofiste çalıştığı için zaman yönetiminin kolay olduğunu söylemiş ama tek başına ofiste faaliyet gösteriyor olsaydım iş önceliğim olurdu mükelleflere olan sorumluluğumdan dolayı diyerek görüşlerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili katılımcıların görüşlerinin tamamı şöyledir:

“Hayatım çok fazla dengede değil açıkçası. Tatil olayını mesela o 25 yıldır meslek hayatımda 2 3 yıldır yapabiliyorum. Tabi yarımçı elemanım oldu onun da etkisi var yaşama zaman bulmakta.25 yıldır bu meslekteyim ve izinlerimi kullanamadım çocuklarımla istediğim gibi vakit harcayamadım. Son iki yıldır düzenli tatile gidebiliyoruz mesela onun öncesinde aşırı yoğunluktan dolayı tatile gidemiyordum. Ama şimdi yapabiliyorum bu kadar yoğunluğun arasında kendime zaman ayırmayı artık becerebiliyorum. Evde çiçeklerim var onlarla da ilgilenabiliyorum. Onlara da zaman ayırıyorum, arkadaşlarıma da çocuklarıma da zaman ayırıyorum artık. Ama büroda çalışıyor olsaydım yine mümkün olacağını düşünmüyorum.” (Zeynep Hanım)

“Evli ve çocuklu bir kadının mali müşavir olduktan sonra iş yoğunluğunu kendine göre yönlendirme şansı doğuyor. Kadın iş yoğunluğuna karşı mali müşavir olduktan sonra

*daha geride durup yetiştirdiği meslek elemanlarını mükelleflerle muhatap ediyor, o zaman daha rahata erişmiş oluyor kadın. **Meslek elemanları birçok işlemi hallettiği için de kadın kendine daha çok zaman açabilecek** diye düşünüyorum bürosu olan bir mali müşavir için. Ama bir yerde çalışan bir mali müşavir için şartlar daha ağır tabiki.zamanı kontrol etmek yönetmek çok elimizde olmuyor o zaman”. (Serpil Hanım)*

“Eşimle aynı işi yaptığımız için, zaman planlaması yaparak, iş yaşam dengesini sağlamaya çalışıyorum. Eğer iş yerinde tek başıma çalışmak zorunda olsaydım, işi tercih ederdim, işleri yetiştirebilmek için, mükelleflere olan sorumluluğumdan dolayı. Ev hayatım tamamen ikinci planda olurdu. İş öne alırdım. Başka bir meslek olsaydı her şey orda kalırdı ama muhasebe için bu söz konusu değil”. (Ayfer Hanım)

- **Kendimden fedakârlık ediyorum**

Meslek mensubu kadınlar, yaşam dengelerini sağlamak için büyük çaba harcamaktadır. İş yaşam dengesini sağlamak için kendinden fedakârlık ettiğini söyleyen katılımcılar, ya gündüz fazla çalışıp molalardan kısararak, ya da gece uykusundan kısararak yaşamlarına yer açmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri şöyledir:

“Ben iş yaşam dengesini sağlayabiliyorum ben. Aslında mesleki tecrübem arttıkça zaman yönetimini daha çok sağladım denebilir. Âmâ fedakârlık yapmam gerekirse kendimden fedakârlık yaparak hem işime hem eğitimime zaman ayırabiliyordum. Aileme yeterli zamanı ayırdıktan sonra ben gece uykumdan fedakârlık ederek yine işim için zaman açabiliyordum.” (Yasemin Hanım)

“Ben mesaiye kalamam çünkü özverili çalışıyorum mesai saatleri içinde derken ben diğeri ben kalırım mesaiye dediği zaman zor durumda kalan ben oluyorum .Ben mesai saatlerinde arkadaşlarım çay molası vs. verirken ben bundan fedakarlık yapıyorum yemek molasından kısıyorum yeri geliyor yemeğe çıkmıyorum çünkü akşam mesai bittiğinde benim motivasyonum yüksek olması gerekir, eğer ben kalırsam işler için aklım dışardaki yaşamınızda oluyor .Bu sefer işe konsantre olamıyorsunuz dinlenemiyorsunuz ertesi gün işe yorgun ve moralsiz geliyorsunuz oysaki o gün de yoğun bir gün ve sizin verimli olmanız için evde enerjinizi toplamanız lazım. Bu yüzden ben mesaisi bitiminden sonraki zamanı çok önemsiyorum. Ya öyle bir fedakârlık yapacaksınız ya da akşam mesaiye kalacaksınız. Ertesi günde yoğun olacağınız için bugünü bugün halletmemiz

gerekiyor. Ben özel yaşamından çalmıyorum işdeki kendime ayrılan zamandan çalışıyorum aslında". (Ayşe Hanım)

- **Planlı Programlı Çalışıyorum**

Muhasebe mesleğinin yapısı planlı, programlı, düzenli olmayı gerekli kılmaktadır. Özellikle kendi ofisinde çalışan meslek mensupları bazen para kazanma ve daha rekabetten dolayı bu dengeyi kaçırırlar ama hem iş programı, hem yaşam ve zaman programı yaparak meslekte iş yaşam dengesinin sağlanabileceğini ifade eden katılımcı görüşleri şöyledir:

"Planınız varsa aylık olarak ve zaman yönetimini güzel yaparsanız iş yaşam dengesini sağlarsınız ben planlı çalıştığım için de iş yaşam dengesini sağlıyorum sağlamaya çalışıyorum yani her şeye vakit ayırıyorum." (Türkan Hanım)

"Sağlıyorum neden sağlıyorum çünkü prensipli çalışıyorum prensiplerime uymayan işyerlerine restimi çekebiliyorum ben işimi çok iyi yaptığım için bu dengeyi sağlıyorum ama meslektaşlarımız bunu yapamıyor neden yapamıyor çünkü para kazanma ve daha rekabetten dolayı bu dengeyi kaçırırlar. Bunlar da mesleği aşağı çekiyor. Bunun sonun da mesleğin değeri kalmıyor. Ben mesleğin yoğunluğunu çok iyi dengeliyorum. İşimde iş süresince işin taşmasına izin vermeyecek şekilde iş zamanında kendime verilen zamandan fedakârlık yaparak iş dışı zamanıma yer açıyorum aslında. " (Ayşe Hanım)

- **İşim her zaman öncelikli**

İş yaşam dengesini sağladığını veya sağlamaya çalıştığını söyleyen katılımcıların neredeyse tamamı, yaşamlarındaki dengenin "iş öncelikli bir iş yaşam dengesi" olduğunu ifade etmişlerdir. Yaşamlarının merkezinde iş olduğunu geri kalan yaşamın onun etrafında şekillendiğini, işteki sorumluluktan sonra kendi yaşamlarına bakabildiklerini söyleyen katılımcılar, muhasebe mesleğinin sorumluluğunu, ertelenemez ötelenemez geriye bırakılmaz olduğunu da eklemişlerdir. İşlere öncelik vererek "Yapmak zorundayım işimi sorumluluğum var, takip etmem gerekiyor işlerimi çok ağır cezası var, mevzuat sürekli değişiyor bir gün bakmasam ertesi güne bir yasa değişmiş olabiliyor yani işi bekleteyim erteleyeyim diyemiyorsunuz sürekli takip gerektiriyor" diyen katılımcı aslında muhasebe mesleğinin bu cümleyle resmini çiziyor. Konuyla ilgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Muhasebeci bayanlarda ama anne de olsa eş de olsa her zaman **iş öncelikli hayatımda** İş odaklı bir dengem var yine de işim her zaman öncelikli. Ben normalde işkoluğım ama muhasebe mesleği daha çok iş odaklı yapıyor insanı maalesef.” (Zeynep Hanım)*

*“Sağlamaya çalışıyorum iş yaşam dengemi. Yani sağlamaya çalışıyorum önce **işi ortaya koyup geri kalan yaşamı onun etrafında şekillendiriyorum** aslında. “(Sevil Hanım)*

*“İş yaşam dengemi sağlamaya çalışıyorum çünkü **işi daha ön planda tuttuğumun farkındayım**. Bazı şeyleri öteliyorum erteliyorum özel yaşamımda. Ama o dengeyi sağlayama çalışıyorum yinede. Denge benim için iş merkezli aslında işi geriye çekmeyi düşünmem ama kalan zamanı etkinleştirmeye yönelik bir planlama yapabilirim.” (Serpil Hanım)*

*“Yapmak zorundayım işimi sorumluluğum var takip etmem gerekiyor işlerimi çok ağır cezası, mevzuat sürekli değişiyor bir gün bakmasam ertesi güne bir yasa değişmiş olabiliyor yani işi bekletyim erteleyeyim diyemiyorsunuz sürekli takip gerektiriyor. O yüzden de her zaman **iş bir adım önce oluyor**. (Nihan Hanım)*

“İş odaklı bir yaşam dengem var denebilir. Çünkü ailevi sorunlar problemler işime gelince son buluyor ve ben sadece işe konsantre olabiliyorum”. (Aysegül Hanım)

*“İş öne alıyorum **iş benim için çok daha önemli**. Çünkü ben bir yerde çalışmıyorum kendi ofisim var ben çalışırsam hayatımı devam ettirebilirim o yüzden işim çok önemli. Emeğimi kullandıkça kendimi geliştirdikçe meslekte devam edebilirim. Çocuğum da var onun geleceği için işimin ön planda olması zaten gerekiyor bence. Her zaman derim önce işim. Ama işimin sorumluluğunu yerine getirdikten sonra ancak özel hayatıma bakabilirim. “(Raziye Hanım)*

Sağlayamıyorum çünkü;

Muhasebe mesleği; süreklilik gösteren, takip gerektiren, sorumlulukları fazla, iş akışı ve iş yükü fazla olan bir meslektir. Muhasebe mesleğinde sorumluluk başkasına devredilemez ve ertelenemez olduğu için meslek mensupları işlerinin bizzat takibini yapmak ve işleyişe belirli süreler içinde uymak zorundadır. Hata yapılmasına izin vermeyen muhasebe sisteminin cezai yaptırımlarından dolayı meslek mensuplarının işlerini büyük bir titizlikle yapmaları gerekmektedir.

İş yaşam dengesini sağlayamadıklarını söyleyen katılımcıların tamamı bunun sebebinin çok yoğun çalışma olduğunu söylemişlerdir. Sağlık sorunlarının tedavisinden, düğün tarihi alımına kadar bütün süreçlerde belirleyici olan muhasebe iş yapısı; bireylerin iş yaşam dengesi sağlamalarını engelliyor. İş yükünün fazla olduğu meslekte yoğun iş temposu meslek mensuplarının; uzun saatler mesai yapmasına, hafta sonlarının iş ile dolu olmasına ve yıllık izin kullanamamaya neden olmaktadır.

Çok Yoğun Çalışıyoruz

“Haftada 6 gün çalışıp sadece pazar günü tatil olduğunda nasıl bir iş yaşam dengesi kurulabilir ki” diyen katılımcı yaşam için zaman kalmadığına dikkat çekmiştir. Ayın başından sonuna kadar bir yoğunluğun olması ve bu yoğunluğun içinde kadın olarak yer almanın zorluğu dile getirilmiştir. Katılımcıların görüşleri şöyledir:

*“Ben mesela annem ameliyat olacak ameliyat günü alamadım yok kov var yok ay sonu ödeme var ayın ilk günü bordro var diyerek bir ameliyat günü ayarlayamadım. **Yani ayın başından başlıyor sonuna kadar bir yoğunluk var ve bu yoğunluğun içinde kadın olarak yer almak gerçekten çok zor.**” (Kezban Hanım)*

“İş yaşam dengem yok. Denge söz konusu değil yani yaşamımda. Mali müşavir olan kişinin telefonu kapatma imkânın yok, bir yere bağımlı çalışmıyorsa ve yerine işlere bakacak kişi yoksa kafamı dinleyeceğim deyip rahat rahat tatile gitme imkânın dahi yok. Mesela düğünlerini ayarlıyoruz beyanname dönemine gelmesin, kışa gelmesin yapın 24 üne 26 sına gelmesin ay sonuna gelmesin ayın ilk on günü gelmesin bordro hesaplayacağız diyerek düğün tarihi ayarlıyoruz biz. Yani şu an nefes alacağımız bir zaman kalmadı.” (Kezban Hanım)

*“Türkiyede’ki çalışma koşulları ve iş yoğunluğu nedeniyle tabiki iş yaşam dengemi kuramıyorum İş ağırlıkta yani benim için. **Haftada 6 gün çalışıp sadece pazar günü tatil olduğunda nasıl bir iş yaşam dengesi kurulabilir ki.** Nasıl bir sosyal hayatın olabilir ki evli çalışan ve iki çocuk annesi olarak tabiki eksik kalıyor hayatımda bazı şeyler.” (Dursun Hanım)*

*“Hayır hayatım asla dengede değil. **Çok yoğun dönemlerden geçiyoruz,** şu an evde annem olduğu için biraz daha rahatım. Ama evli olduğumu düşünüyorum akşam sekiz buçukta eve geliyorum yemek bulaşık çamaşır gibi ev işleri gibi sorumluluklarımı yerine*

getirip bir de üstüne bir de mevzuat kanun okumam gerekiyor. Ya mevzuat kanunu bir kenara bırakmanız gerekiyor, ya ev işlerini bu açıdan da tercih etmeniz gerekiyor. Ama şöyle bir durum var iş düzeninizi kendiniz oluştursanız aslında çok tercih edilebilir bir meslek oluyor. “(Aynur Hanım)

3.19. Özel Yaşamın İşe Etkisi

Muhasebe meslek mensupları; işlerinde yaşadığı sorunların doğurduğu stres ve gerginliğin özel yaşamlarına yansıdığını ve bundan özel yaşamlarının olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir. İş yaşamının özel yaşamına etki ettiğini söyleyen katılımcılara özel yaşamının işe etkisi sorulduğunda çok büyük çoğunluğu özel yaşamını işine yansıtmadığını söylemişlerdir.



Şekil 14:Özel Yaşamın İşe Etkisi

- **Yansıtıyorum**

Evli olan iki katılımcı, evlilik yaşamıyla beraber özel yaşamının işe yansıdığını ifade etmiştir. İlgili görüşler şöyledir:

*“Maalesef çocuklarım küçük olduğu için işe gitmemi istemiyorlar. Ama zor da olsa ben işle beraber götürmeye çalışıyorum. **Özel hayatımı işime yansıtıyorum** evlendikten sonra daha fazla işime yansıyor özel hayatım bekarken olmuyordu.” (Havva Hanım)*

“Tabiki etkiliyor, şu an evden çalışıyorum ama evden çalışmakta çok zor oluyor. Çocuklar ilgi bekliyor, hatta en son söylediği; anne şu bilgisayar at artık demek oldu.” (Feriha Hanım)

- **Yansıtıyorum**

Özel yaşamını işe etkisini öğrenmeye yönelik soru yöneltilen katılımcıların tamamına yakını özel yaşamını işine yansıtmadığını söylemişlerdir. Mesleğin hata götürmemesi. Tam konsantre çalışmayı ve dikkatli olmayı gerektiriyor olması, yapılan bir hata hem mükellef için hem meslek mensupları için çok ağır sonuçlar doğurabileceği için meslek her zaman merkezde oluyor. İlgili görüşler şöyledir:

*“**İşim özel hayatıma yansıyor ama özel hayatım işime yansıtmıyor** çünkü buna izin vermiyorum. Bizim işimiz hata götürmez o yüzden buna fırsat vermiyorum.” (Sezen Hanım)*

*“Ben ikisini de birbirine karıştırmıyorum açıkcası. **Çünkü karıştığı zaman işin içinden çıkılmaz gibi geliyor bana.** Daha çok hata yapıyorsun o zaman çünkü işinde. Dalgın oluyorsun ya da bazı işlemleri unutuyorsun, bunların da çok ağır cezası olduğu için, bazen kendimi unutayım bildirimleri unutmayayım diyorum” (Nihan Hanım)*

*“Ama işimiz hata götürmediği için ve tam konsantre ve dikkat gerektirdiği için **her zaman merkezde olanda iş oluyor. Çünkü asla hata götürmüyor.** En ufak bir hata hem mükellef için hem bizim için çok ağır sonuçlar doğurabiliyor.” (Kezban Hanım,)*

*“Yansıtıyorum **aslında iş temelli bir dengede sağlıyorum aslında.** İş dengeliyorum işime hakkını vermek adına ama işi eve getiriyorum, orda özel hayatım işimden etkileniyor. Ben bu işi yapmalıyım bu işin üstünde hiçbir şey yok düşüncesi oldu hep bende aslında o yüzden özel hayatımın işime yansımasına izin vermedim. (Ayşe Hanım)*

3.20. Muhasebe Mesleğinin Aile Yaşamına Etkisi

Katılımcılara iş yaşam dengesi açısından muhasebe mesleğinin, aile hayatına etkisini sorduk. Katılımcılardan elde edilen veriler beş başlık altında toplanmıştır.



Şekil 15:Aile Düzeni

- **Evdeki sorumluluklarım aksıyor**

Çalışma koşullarından, çalışma yoğunluğundan dolayı kadın meslek mensupları evlerindeki sorumluluklarını ihmal edebiliyor, ailelerine zaman ayıramıyor ve çocuklarıyla yeteri kadar ilgilenemiyor. Yetiştirilmek zorunda olunan işlerden dolayı işine daha fazla vakit açmak zorunda kalınıyor. **“Bir tarafa yoğunluk versem diğer tarafta denge bozuluyor. İşe baksam özel yaşamım ihmal ediliyor özel yaşamıma baksam diye”** ifade edildiği gibi meslekte tam anlamıyla bir denge sağlanamıyor. Sorumluluk da devredilemediği için meslek mensuplarını işlerini başkasına devredemiyor. Bu konuyla ilgili görüşler şöyledir:

“Evdeki sorumluluğum çalışma koşullarından, çalışma yoğunluğundan dolayı aksadığı için eşimin yardımı çok oldu bu manada. Üstümden büyük bir yük alıyor eşim bazen de onun da gerildiği oluyor ama bir şekilde onunla olan ilişkimi dengede tutmaya çalışıyorum. Çocuklar konusunda da eşimin desteği çok fazla. Çocuklar konusunda ev işleri konusunda benim işe gitmem gerektiği ve yetişemediğim için eşim hep yardımcıdır.” (Zeynep Hanım)

*“Yaşamımızda bir terazi var **bir tarafa yoğunluk versem diğer tarafta denge bozuluyor.** İşe baksam özel yaşamım ihmal ediliyor özel yaşamıma baksam işim. Özel yaşamım içinde öyle eşim sürekli yoğunsun sürekli istesin diyerek bazen sitem edebiliyor. Ama yetiştirmek zorunda olduğum için, ceza almamak için işime daha çok vakit ayırmak durumunda kalıyorum.”* (Nihan Hanım)

“Çocuğum iki buçuk yaşından beri kreşe gidiyor. Çocuğumla ilgilenmek için büroya eleman aldık ki ben daha çok çocuklarıma vakit ayırayım diye ama yine de işler çok fazla olduğu için yetişmek zor oluyor. Personelle de olmuyor yani beyan için imza atmak gerekiyor kontrol etmek gerekiyor yani sizin işin başında olmanız gerekiyor. Sorumluluk devredilemiyor yani eleman almak da çözüm olmuyor.” (Feriha Hanım)

- **İşim için ailemden fedakârlık yapıyorum**

Muhasebe mesleğinin yoğun çalışma koşulları, özellikle anne olan muhasebe meslek mensupları için çocuklarıyla geçirecekleri zamandan ailelerinden fedakârlık yapmalarına neden olmuştur. Çocuklarıyla ilgili çok şey kaçırdığını düşünen katılımcı vicdanen kendini suçlu hissettiğini söylerken, çocuğunu çok küçük döneminde evde bırakıp çalışmak zorunda olan diğer katılımcı ise işine konsantre olamadığını aklının sürekli evde olduğunu söylemiş, duygusal olarak çok yıprandığını ifade etmiştir. Katılımcıların ayrıntılı görüşleri şöyledir:

*“**Ailemden, uykumdan, çocuğumla geçirdiğim zamandan** fedakârlık yapıyorum işim için aslında.”* (Dursun Hanım)

“Oğlum oldu oğlumun kreş dönemi olsun okul dönemi olsun, hiçbir etkinliğine hiçbir programına katılamadım ben oğlumun. Eşim öğretmen bir şekilde benim yerime o katıldı çoğu programına o yüzden oğlumla ilgili vicdanen bir rahatsızlık duyuyorum. Kızımda da annem hep ilgilendi. Kızımda ama oğlumda yaptığım şeyleri yapmamaya çalıştım

daha çok onun yanında olmaya çalıştım daha çok ilgilenmeye çalıştım. Ama şimdi oğlumda çok şeyini kaçırdığım için oğlumda onu şimdi ilgilenemediğimi telafi etmeye çalışıyorum. “(Zeynep Hanım)

*“Yoğun bir iş dönemine geldi çocuğumun gelişme dönemi o dönemde bir gün işe gitmemek demek ertesi gün iki günlük iş yapmak anlamına geldiği için, işimde olmak zorundaydım her an. **Sadece pazar günleri çalışmadım sadece ama yeteri kadar onunla ilgilenemedim.** 3 aylıkken bebeğim çalışma hayatına döndüm. Anneliğimden dolayı iş performansında bir düşme olmadı bu anlamda yansıtmadım işime yalnız çocuğumda aklım kaldığı için bir gerginlik stres yaşıyordum. Çocuğun evde sen çalışıyorsun. Bu duygusal anlamda beni etkiliyordu. Ben imkanlar dahilinde tabi ki 4- 5 yaşına kadar kendim bakmak isterdim çocuğuma. Belki bu mesleği yapmasam bir kamu kurumunda olsam daha çok fırsatım olurdu çocuğumla geçireceğim zaman açısından diyorum bazen kamuda olmalıydım.* “(Serpil Hanım)

- **Ailemle tatile dahi zaman yok**

İş yoğunluğundan dolayı, ailesine çok fazla zaman ayıramayan meslek mensupları, beyanname dönemleri ve işlerin yoğunluğu nedeniyle tatile dahi çıkamadıklarını söyleyerek, tatile çıkıldığında ise işleri takibe devam ettiklerini döndüklerinde ise yığılmış işlerle uğraşmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bununla ilgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Hayatım çok fazla dengede değil açıkcası. **Tatil olayını mesela o 25 yıldır meslek hayatımda 2 3 yıldır yapabiliyorum.** Tabi yardımcı elemanım oldu onun da etkisi var yaşama zaman bulmakta.25 yıldır bu meslekteyim ve izinlerimi kullanamadım çocuklarımla istediğim gibi vakit harcayamadım. Son iki yıldır düzenli tatile gidebiliyoruz mesela onun öncesinde aşırı yoğunluktan dolayı tatile gidemiyordum.”* (Zeynep Hanım)

“Tatile gidiyorsun mesela döndüğünde, seni birikmiş işler bekliyor. Bulduğun yerden değil kaldığın yerden daha da yığılmış işlerle boğuşmak zorunda kalıyorsun. Bir fabrikada çalışan bir işçi gibi değil aslında geldiğinde işe ara veremiyorsun.” (Dursun Hanım)

*“İş yoğunluğundan dolayı ailemize çok fazla zaman ayıramıyoruz. Bizim beyanname dönemleri ve işlerin yoğunluğu nedeniyle **tatile çıkmamız zor oluyor**”.* (Feriha Hanım)

“Yıllık izin kullanamıyoruz. Ancak yıllık izin adı altında bir kez bir hafta tatile gidebiliyoruz. Orda da telefonlarımızı bırakıyoruz ve mükelleflerle tatilde de görüşme yapıyoruz. Aslında işi orda bile bırakamıyoruz.” (Ayşegül Hanım)

- **Her şeye yetişmeye çalışıyorum**

Katılımcılar, iş yaşam dengesini sağlamak için mesleği sürdürürken işe yetişmeye, çocuklara yetişmeye, hayata yetişmeye çalıştıklarını; bir koşturma içinde yaşamlarını geçirdiklerini söylemişlerdir. Özellikle kendi ofislerinde mesleğini sürdüren kadın çalışanlar; esnek çalışma programıyla zamanı yönetip işten ödün vermeden, müşterileri ihmal etmeden yaşamlarına yer açtıklarını ifade etmişlerdir. Bununla ilgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Ben özellikle bu iş yerinde **iş yaşam dengemi çok iyi ayarlıyorum**. Çalışma saatlerimiz çok güzel akşamları kızımı alacağında çıkıyorum. Kızımın kursları oluyor ona göre saatlerimi ayarlıyorum işim olduğunda çıkabiliyorum. Ben bu anlamda sorun yaşamıyorum. Burda işimiz internet tabanlı olduğu için aslında daha yönetimi kolay oluyor eve gidip çocuğumla vakit geçirip onu uyuttuktan sonra arkadaşlarımla da vakit geçirip eve geldiğimde iş ile ilgili zamanı gece telafi edebiliyorum”* (Şükran Hanım)

*“Meslekte hem sınavlar hem yemek hem ev işi hem çocuk bakımı gibi sorumluluklarımdan dolayı çok zorlandım. Ama şu an çocuğum büyüdü, ev için sorumluluklarım azaldı mesleğimi ilerlettim ünvanımı aldım ama bu süreçler sonunda çok yoruldum diyorum. **Yorgunluk var ama kendimi toparlıyorum çünkü mesleği yapmaya devam ediyorum**. Muhasebede dinamik olmak gerekiyor. Çünkü hem ofisin içindesiniz işleriniz için hem dışarda kamusal alanda, vergi dairelerinde, müşterileri ziyaret ederek onlarla ilişkiler içinde olmanız gerekiyor. Bu piyasanın içinde olmak zorundasınız yoksa tutunamazsınız başarılı olamazsınız.”* (Raziye Hanım)

*“Hayatım bir koşturma içinde geçiyor ve bunun içinde aileme yer açmaya **çalışıyorum**. Her şeyi yetiştirmeye çalışıyoruz işi yetiştirmeye çalışıyoruz çocukları okuldan alıp onlarla zamanı yetiştirmeye çalışıyorum aslında her anımızı bir şeyle doldurup dolu dolu geçiriyoruz. Çocuğumla olan zamanı bir saat daha kısabiliyorum iş*

yüzünden. İşten asla ödün yok ama hayatımızda. İş o gün yapmam gerekiyorsa işleri başka her şeye erteleyebiliyoruz.” (Ayşegül Hanım)

- **Çocuk odaklı iş planı**

Meslek mensubu olan anneler, iş planını, programını çocuklarına göre yaparak çocuklarına zaman ayırmaya çalışmaktadır. Çocuklarına yetmek ve işleri yetiştirmek arasında kalan kadın meslek mensubu, kendi ofisinde çalışırken ya hafta sonlarını çocuklarına ayırmakta ya da ofislerini eve çevirerek onlarla ilgilenmeye çalışmaktadır.

Muhasebe mesleğinde anne olan çalışanların, çocuk odaklı iş sürecini yönetememeleri, işteki fırsatları ertelemelerine ve işten vazgeçmeye kadar gidebilmektedir. Bu yöndeki katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Kadın çalışan özellikle küçük çocuğu olan çalışma şartlarını çok net belirtmeli bence. Mesaiye kalamam diyecek saat altıya kadar işinde olacak sonra ev işi yemek temizlik değil, ev içi sorumluluklarını arkaya alarak, **çocuğuna o zamanı ayırmalı çalışan anne.**” (Kamile Hanım)*

*“Ben cumartesi, pazar büroyu açmıyorum **çocuklarımla daha fazla zaman geçirmek için.** Yani işinizi düzenli yaptığınız sürece her şey yetişiyor bence planlı programlı olarak zaman yönetimini sağlıyoruz.” (Çiğdem Hanım)*

*“Eşimle aynı iş yerinde çalıştığım için şu an **çocuklar odaklı planlıyorum işlerimi.** Okul dönemi onlarla beraber evden çıktım öğle yemeği için eve geldim tekrar işe döndüm akşam onlar gelmeden evde oldum bu yüzden de işleri takip edemedim işteki yeniliklerin gerisinde kaldım. Eşim olmasaydı aynı iş yerinde bütün bu işleri ben yapacaktım. Eşim askere gittiğinde ben yürüttüm tek başıma bu işleri .Ama eşimle aynı işi yapmasaydık ve çocuklarımla okulu olduğu için heralde ya eleman alırdım veya çocukları bir kenara koyup kendim işe yönelirdim .Eşim olduğu için ikili yürütüyoruz.biz ama Diğer muhasebeci arkadaşlarım için çok zor onların dedikleri; evi büroya taşıdık. Çocuklarla büroya gidiyoruz çocuklar bürodan okula gidiyor okuldan büroya geliyorlar. Okul çıkışı tekrar büroya geliyorlar. Büroyu eve çevirdik diyorlar yetebilmek için çalışma saatlerini uzatıyorlar, pazar günleri de çalışmak zorundayız diyorlar. (Ayfer Hanım)*

“Ben kızımın doğumuyla beraber işimi bıkmak zorunda kaldım. ara vermek durumundaydı çünkü götüremeyeceğimi farkettim. Benim için bu, iş açısından bir

vazgeçiş oldu açıkçası. Eğitim fırsatlarımı da yine erteledim; bağımsız denetçi olmak istiyordum ama kızımın doğumuyla beraber ertelemek durumunda kaldım. Yani bu anlamda öne geçen annelik sorumluluğum oldu.” (Havva Hanım)

3.21. İş Yaşam Dengesinde Annelik ve Kadınlık Rollerini Öne Çıkarma Ya Da Geriye Alma

Katılımcılara iş yaşam dengesini sağlamaya çalışırken, annelik ve kadınlık rollerinizi geriye alma ya da öne çıkarma durumunuz oldu mu? diye soruldu. Katılımcılardan büyük çoğunluğu işlerinin anne ve kadınlığa ilişkin sorumluluklarından önce geldiğini belirtmiştir.



Şekil 16:Annelik ve Kadınlık Rollerini

- İşimi öne alıyorum diğer rollerimden

Muhasebe mesleği; sürekli kendini yenilemeyi gerektiren, eğitmeyi gerektiren, takip gerektiren sorumluluğun meslek mensubu kişiye ait olduğu bir meslektir. Bu yüzden

meslek çalışanların yaşamında önceliklidir. Bir katılımcı; “Mesleği ertelersen geride kalırsın” diyerek işin ertelenemez olduğunu, öncelikli olduğunu vurgulamıştır. Muhasebe mesleğinin öncelikli olması, anne olan kadın meslek mensupları için çocuklarıyla az daha zaman geçirmelerine neden olmuştur.

Muhasebe mesleğinde doğum yapan kadınlar çok daha erken işlerine dönmek zorunda kalıyorlar; ücretsiz izin kullanma diye bir durum olamıyor. Çünkü meslekte sorumluluk kişisel olduğu için, meslek mensubunun işini başkası yapamıyor ya da başkasına devredilemiyor. Bu yüzden kadın çalışan, çocuklarından fedakârlık ederek, işine gelmek durumunda kalıyor ve ancak işleri toparladıktan sonra ailesine yetişebiliyor. Konuya ilişkin katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Kariyerimde daha iyi olmak için özel hayatımdan çok fazla ödün verdim, fedakârlık yaptım. Eşimle bu noktada çok çalıştığımızda oldu ama ben işimden ödün vermedim. **İşime her zaman öncelik verdim.** Kariyerim için ne yapmam gerekiyorsa onu yaptım, ertelemedim. İş konusunu bu kadar olsun diyemiyorum, işimde en iyisi olmaya çalışıyorum ve evden çok işime öncelik veriyorum daha çok. Muhasebe mesleği erteleme gelen bir meslek değil, sürekli kendini eğitmek zorundasın, ertelersen geride kalırsın o yüzden gelişmek ilerlemek zorundasın.”* (Zeynep Hanım)

*“**İşimin ön planda olduğu çocuklarımda sadece uyku zamanlarında ilgilenemediğim** bir durumum var aslında ama çocuklarımdan özel günlerinde yine okul içi etkinliklere katılmaya çalışırım.”* (Dursun Hanım)

“Yetiştirmem gereken işim olduğu için ve kendi işimiz olduğu işim her zaman daha önce oluyor, bazen pişman oluyorum ama kızım ile ilgilenmediğim için ama iş önce yani.” (Feriha Hanım)

*“Çocuğum da var onun geleceği için **işimin ön planda olması zaten gerekiyor** bence. Her zaman derim önce işim. Ama işimin sorumluluğunu yerine getirdikten sonra ancak özel hayatıma bakabilirim.”* (Raziye Hanım)

*“Şu an bir bebeğim olsaydı **şuanki işimde çocuğumla ilgilenmeme fırsat vermezdi o yüzden ikinci bir çocuğu düşünemiyorum.** Bakıcılara güvenemediğim için küçücük bir bebeği de bakıcıya bırakamayacağım için işten çıkmam gerekirdi. Bu yüzden kadınların iş hayatı çok zor. Kendilerinden fedakârlık etmek zorundalar. Şimdi benim çocuğum tek*

çocuk olarak yaşamak zorunda çünkü hayat şartları zor olduğu için işimi de bırakamayacağım için. “(Rahime Hanım)

*“Anneliğimde ilk zamanlar ben ilgilendim. Sonra bakıcıya verdim. Çok erken yaşlarda çocuklarımı kreşe vermek durumunda kaldım burada öne aldığım işim oldu. Kızıma 6 ay baktım ama oğluma 2 ay baktım. Yarım çalışmayla işyerine döndüm çünkü beyannameleri yapmak bildirmek durumundaydım. Bu meslekte ücretsiz izin kullanma diye bir durum olamıyor çünkü sizin işinizi başkası yapamıyor ya da devredemiyorsunuz sizin sorumluluğunuzda olduğu için. **Yani kendinizden çocuklardan fedakârlık ederek işinize gelmek durumundasınız, işleri topladıktan sonra ancak ailenize yetişebiliyorsunuz.**” (Ayşegül Hanım)*

- **Her şeye yetebiliyor kadın**

Meslekte düzenli olmak, hayatta düzenli olmak anlamına gelir diyen katılımcılar muhasebe mesleğinde kadının düzenli ve planlı olmasıyla çocuklarla da yetebildiği ifade edilmiştir. Kadınlar çok yönlü düşünmesi, çok pratik zekalı olması muhasebe için biçilmiş kaftan diyen bir katılımcı; meslekte bir kadın olarak hem çocuğunuza hem eşinize hem evinize hem de hem işinize yetebiliyorsanız çünkü bunu öğrenmiş oluyorsunuz diye ekliyor. Kadın meslek mensupları hayatta her şeye yetmeyi öğreniyor, çok yönlü becerileri gelişen meslek mensubu kadınlar için annelik rolü işinin gerisinde kalmıyor. Burada iş yeri koşullarının zaman yönetimine fırsat vermesi de gerekiyor. Katılımcıların ilgili görüşleri şöyledir:

“Kadın meslek mensubu olan kadınlar hem düşünme hem pratiklik açısından bir erkeğe göre daha iyiler. Çünkü kadın olarak çalışma sistemi ikna kabiliyeti ve hem eş hem anne olarak kendilerini yetiştirmeleri geliştirmeleri ve çok yönlü beceri kazanmaları bu meslekte onlara başarı katıyor bence. Sadece başarısı için kadının kafasının rahat olması gerekiyor. Yani ev işine çocuk bakımına yönelik sorunu olan kadının verimi düşebilir onun için de kadına kolaylık sağlanması önemlidir.” (Serpil Hanım)

“Hiç ihmal etmedim çocuğumu ve eşimi. İşin öne çıktığı bir durum da olmadı. Hiç böyle bir durum olmadı. Muhasebeci kadın olduğunda daha farklı aslında her yere yetişmelisin. bu yüzden kadına daha çok yakışıyor bu meslek aslında .Kadın erkekten daha düzenli olduğu için meslekte de o düzeni görüyorsun.” (Neşe Hanım)

“Kadınlar çok yönlü düşünmesi, çok pratik zekalı olması muhasebe için biçilmiş kaftan. Siz bir kadın olarak hem çocuğunuza hem eşinize eviniz hem işinize yetebiliyorsanız bunu öğrenmiş oluyorsunuz. İş yerinde de personel sizin çocuğunuz oluyor iş yeriniz eviniz oluyor ve müşterileriniz sizin eşleriniz oluyor denebilir nasıl eşinize zaman zaman susmanız gerekiyor müşterileri de öyle ya da nasıl çocuğunuza nasıl evde işler kalamaz muhasebe de işlerinizi bitirmeniz gerekiyor.” (Ayşe Hanım)

“Bütün bu rollerim benim enerjimi düşürmüyor, bunlardan güçlenip daha verimli oldum diyorum. Aldığım sorumluluklar beni daha da çok yönlü hale getirdi beni “(Yasemin Hanım)

- **Anneliğim öncelikli**

Bekar olan katılımcıların bazıları; anne olduklarında önceliğinin çocukları olacağını, bunu sağlamak için iş yüklerini azaltma yoluna gideceklerini ifade etmişlerdir. İş yükünü azaltarak anneliğe zaman ayırmak için iş değişikliğine gidebilir, ofiste ise mükellef sayısını az tutabilir bağımlı olarak ofiste çalışıyor ise iş anlaşmasını yeniden düzenleyebilir.

Anne olan katılımcıların bazıları ise çocukları öncelikli bir hayat planı uyguladığı söylerken, diğer bir katılımcı ise işinin çocukları odaklı bir çalışmaya fırsat vermediğini bu yüzden iş hayatına ara verdiğini ifade etmiştir.

“Şu an önceliğim iş ama anne olduğumda önceliğim çocuğum olur. İş yine olur hayatımda ama daha az stres yaparım, kafamda bir şeyleri kurmam daha rahatlarım. İş hayatımda çatışma oluşturmaz, iş yükümü psikolojik olarak hafifletirim.” (Serpil K. Hanım)

“Çocuklarıma öncelik veriyorum onlarla vakit geçirmeyi istiyorum. Eş olarak eşime destek olmaya çalışıyorum. Yorgunluktan gerildiğimiz oluyor o zaman kendimize zaman açmaya çalışıyoruz.” (Ayfer Hanım)

“Şu an bir çocuğum yok ama bu iş stresini ve yoğunluğunu azaltmadan çocuk sahibi olmayı asla düşünmüyorum yaptığım işin sorumluluğunun bir kısmına da başkasına yüklemeyen çocuk sahibi olmam. Yani yanıma bir eleman almadan ya da ortak almadan çocuk sahibi olma isteğimi gerçekleştirmem.” (Sevil Hanım)

*“Ben iş yaşam dengemi sağlayamıyorum iş ağırlıkta bir yaşam dengem var denebilir. İş yoğunluğundan dolayı aileme yetemediğimi hissettiğim çocuklarımın doğum sonrası dönemlerinde işe ara vermek durumunda kaldım, **çocuklarıma zaman ayırabilmek ve onlarla ilgilenebilmek için işi bıraktım** iş yeniden bulunabilir ama onlarla zaman geçirmek adına işi bıraktım.” (Havva Hanım)*

3.22. Muhasebe Mesleğinin Özel Yaşama Etkisi

Katılımcılara muhasebe mesleğinin özel hayatlarını nasıl etkilediği sorulmuştur. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar beş ana başlık altında toplanmıştır.



Şekil 17: Muhasebe Mesleğinin Özel Yaşama Etkisi

- **Özel yaşamımı yönetebiliyorum**

Katılımcıların bazıları zaman yönetimini yapabilmelerini bekar olmalarından dolayı olduğunu söylemiş, evlilerin bekarlara göre çok daha fazla sorumluluk altında iş hayatlarındaki sorumlulukları ve veriminin azalacağını ifade etmişlerdir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Şu an fazla mesai yapıyorum ama **bekar olmakla alakalı olarak da fazla çalışma tercihim oluyor.** Eşim olsa veya çocuğum olsa özel hayatım bu durumdan daha farklı etkilenir. “(Serpil K. Hanım)*

*“**Ben bekar olduğum için çok etkilenmiyorum** ama evli olanlar için daha fazla iş yükleri oluyor ve evlerine çocuklarına da yetismeye çalıştıkları için sorun olabiliyor. Evli bir bayan için sorumluluklarından dolayı verimlilikleri düşebiliyor ama mali müşavirler her alanı yönettikleri gibi ev hayatlarını da bence yönetebiliyorlar yine de. Kadının çok yönlü olması kadının birçok rolünün olması bu açıdan da işlerini kolaylaştırıyor.” (Türkan Hanım)*

- **Eğitim gibi kişisel faaliyetlerimi erteliyorum**

İşleri yetiştirmeye çalışmak ve işi önceliğe almak katılımcıların bazıları için özel yaşamlarındaki eğitim gibi planlarını ertelemeye neden olmuştur. Bir katılımcı iş yoğunluğundan dolayı mesleki eğitimlere dahi katılamadığını, eğitime öncelik verdiğinde evini ihmal edeceğini bu yüzden eğitim planlarını ertelediğini ifade etmiştir. Meslek mensupları gerek işlerinin evlerine sarkmasından dolayı gerekse de işten kalan zamanı ailelerine ayırdıklarından dolayı kişisel gelişimlerine vakit ayıramamaktadır. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Kadın olarak bu **meslekte özel hayatımı erteliyorum.** İş ile ilgili önemli bir şey varsa özel hayatımda yapmam gereken işleri ya erteliyorum ya da iptal ediyorum kesinlikle. “(Zeynep Hanım)*

*“Kendimle ilgili yüksek lisans yapmak istiyorum ama akşamları da çoğu zaman **iş yetiştirmeye çalıştığım için buna fırsat bulamıyorum.** O yoğunlukta bir de eğitimle uğraşsam zaten evi ihmal ediyorum tamamen ihmal etmiş olacak sonra iş yoğunluğundan dolayı mali müşavirlik eğitimlerine bile katılamıyorum yoğunluktan dolayı” (Sezen Hanım)*

*“İşimdeki fırsatlarımı eğitimimi önceliğime alarak yürüttüm bu açıdan da hedeflerime ulaşmada özel yaşamım bir engel olmadı. İşim bu açıdan benim için öncelikte oldu yani. Ama Yeminli Mali Müşavir olmak istiyorum ama şu an çocuklarla çok fazla ilgilenmek, onlara vakit ayırmaktan ötürü **ders çalışmaya fırsat bulamıyorum onu biraz erteledim***

ama başka bir ertelediğim bir şey olmadı. Yani özel hayatımın işteki ilerlemem bir sorun oluşturmadı.” (Çiğdem Hanım)

*“Ben iş yaşam dengemi kuramıyorum iş daha baskın geliyor bende. Özel hayatımdan dolayı işimde askıya aldığım şerhler yok ama işimden dolayı **özel yaşamımı askıya alıyorum aslında**. Arkadaşlarım dışarıya çağırıyor ben bu evrakı işlemem lazım bu işi bitirmem lazım diyorum böylece hep planları erteliyorum.” (Kamile Hanım)*

- **Özel yaşamımı işim belirler**

Muhasebe mesleğinde, beyanname dönemlerinin olması, işlemlerin yetişmesi gerekmesi ve diğer bildirim işlemlerinden dolayı sürekli bir iş yoğunluğu yaşayan meslek mensubu için, tarihsel olaylara göre yaşam planı yapmak gereklidir.

Katılımcılardan bazıları özel yaşamlarını ve zamanlarını işin belirlediğini ifade etmişlerdir. Düğün tarihinden, günlük faaliyetlerinden, özel günlere kadar belirleyici olan ve ertelenecek ne varsa işin yetişmesi için ertelerim diyen katılımlar, işlerin yetişmesi için buna mecbur olduğunu söylemiştir.

“Şu an mükellefim çok olmadığı için özel hayatıma müdahale etmiyorum ama mükellef sayım çoğaldığında işim varsa gezmem, şehir dışına gitmem gerekiyorsa gitmem, bütün sorumluluk mükelleflerin bende olduğu için ertelenecek ne varsa ertelerim. İşimden dolayı birçok şeyi erteliyorum bakınca aslında. Hayata yetişmeye çalışıyorum ama yetişemiyorum Düğüne gidemiyorum, mevlüte gidemiyorum gitmem gereken hiçbir yere gidemiyorum yoğunluktan dolayı. Özellikle işler yetişmediği zaman mecbursun.” (Sevil Hanım)

“İş yaşam dengem yok. Denge söz konusu değil yani yaşamımda. Mesela düğünlerini ayarlıyoruz beyanname dönemine gelmesin, kışa gelmesin ayın 24’üne, 26’ına gelmesin ay sonuna gelmesin ayın ilk on günü gelmesin bordro hesaplayacağız diyerek düğün tarihi ayarlıyoruz.” (Kezban Hanım)

- **En son kendime dair ne yaptığımı hatırlamıyorum bile**

Katılımcılara yöneltilen “En son kendin için ne yaptın? sorusuna katılımcılardan kimileri “En son kendim için ne yaptığımı hatırlamıyorum” diyerek cevap verirken, üzerinden haftalar hatta aylar geçmiş olmasına rağmen bir kitap dahi okuyamadığını söyleyen

katılımcılar da olmuştur.”24 saat içinde kendime 15 dakikalık dahi bir zaman ayırmamışım yalnız kendime kendi özüme.” ve “En son kendime kek yaptım herhalde.” cümleleri sorulara verilen en öne çıkan cümleler olmuştur. Meslek mensubu kadınlar kimi zaman en doğal ve günlük faaliyetleri dahi uzak olabilmekte ve kendilerinin olan bir zamandan mahrum kalabilmektedir. Bu duruma yönelik ilgili katılımcı görüşleri şöyledir:

“En son ne zaman kendime dair bir şey yaptığımı hatırlamıyorum bile yok denebilir. En son tatile gittiğimde döndüğümde birikmiş daha yoğunlaşmış işlerle uğraşıyorum. Kendime zaman ayıramaz mısın ayırırsın bir gün hiç çalışmaya bilirsın ama bunun dönüşü çok daha fazla olduğu için bunu yapamıyoruz. (Feriha Hanım)

“Kendim ait hiç zamanım yok. Çocuklarımla özel ilgilenmem gerektiği için kendime ayırdığım hiç zamanım yok, kitap okumaya bile zamanım yok kitap çıkardım sehpanın üstünde duruyor iki haftadır bir sayfasını bile açamadım. Belki okul zamanı bittikten sonra belki zaman bulabilirim. Arada eşimin demesiyle dışarı çıkabiliyorum. (Ayfer Hanım)

“Özel hayat açısından ve kendime ayırdığım zaman açısından bazen öyle zamanlar oluyor ki haftalar geçiyor mesela 3 hafta 4 hafta geçiyor kendine 15 dakika bir zaman ayıramamışsın. Kendine sırf kendine ayırdığın bir zaman yok bir kitap okuyamamışsın mesela. Bazen bakıyorum 24 saatin bir günün içinde kendime ben, 15 dakika ayırabiliyor muyum kendime, kendi özüme hiç zaman ayıramamışsın.,” (Dursun Hanım)

“Yani bazen kek yapıyorum. Biz gerçekten yılın yarısı çok yoğun çalışıyoruz ve hiçbir özel etkinlik için vaktimiz olmuyor. Yani şu an pandemiden dolayı bir yoğunluk var deniyor ya aslında her ay yoğun geçecek bir sürü bildirimler vardı. Ben bakıyorum 6 aydır kitap okumamışım yani sürekli döngümüz bu şekilde aslında.” (Kamile Hanım)

- **Kendime zaman açıyorum**

Katılımcılardan bazıları yaşam planı yaparak özel hayatına yer açtıklarını; kitap okuma, yürüyüşe çıkma gibi çok kısıtlı da olsa zaman bulmaya çalıştıklarını, eğer kendilerine bu zamanı vermezlerse hayattan sıkılıp, yorulacaklarını ifade etmişlerdir. Kişinin meslekteki ve yaşamındaki motivasyonu sağlaması için kendini ihmal etmemesi ve yaşam kalitesi için kendine zaman açması gereklidir.

Bir katılımcı kendini bütün mesleki yoğunluk ve koşuşturmaya rağmen ihmal etmemeyi ve motivasyonunu şöyle ifadelendiriyor:

“Ben varsam her şey var. Aslında öncelikle kendimi ihmal etmemeliyim çünkü ben varsam her şey var güneş var, yaşam var, hava var yağmur var yoksam hiçbir anlamı yok o yüzden biz değerliyiz her şeyden önce kendimizi ihmal etmemeliyiz bu yüzden “(Nihan Hanım)

“Ben özel hayatıma yeterli zaman ayırabiliyorum. Ben her zaman özel hayatıma ayıracak zamanı her zaman buldum planlayarak bu dengeyi her zaman sağladım.” (Çiğdem Hanım)

“Ben mesai saatlerine çok önem veriyorum aslında. Akşam mesai bitiminden sonraya iş bırakmamaya işi düşünmemeye çalışıyorum. Bunu sağlamak için akşam **kendimle ilgili mutlaka bir şey yapmaya çalışıyorum çünkü bunu yapmazsam işimden ailemden hayattan sıkılıyor ve yoruluyorsunuz buna neden olmamak için o yüzden kendime muhakkak zaman açıyorum. Bu tecrübemle geliştirdiğim bir şey oldu aslında. (Ayşe Hanım)**

“Kendime ayırdığım zaman çok kısıtlı oluyor kitap okumaya, yürüyüşe çok az vakit ayırabiliyorum ama ayırmaya çalışıyorum çünkü buna da yapmazsam iyice pasifleşeceğimi düşünüyorum. İşten gelip çocukların temel ihtiyaçlarıyla ilgileniyorsun yalnız çocuklarla ilgilenmeye çok az zaman kaldığı için bir de yürüyüşe çıkayım diyemiyorsun vicdanen onlarla yeteri kadar ilgilenmediğini düşünüp kötü hissediyorsun bu anlamda kendimden fedakârlık ediyorum “. (Ayşegül Hanım)

- **Kişisel faaliyetlerime zaman yok**

Katılımcılardan bazıları iş yoğunluğundan dolayı kişisel ihtiyaçlarına ve kişisel faaliyetlerine zaman bulamadıklarını, kişisel uğraşlarının iş yoğunluğuna göre zaman zaman olabildiğini söylemişlerdir. Kitap okumak yerine mevzuat okumak zorunda kaldığını ifade eden katılımcıların özel aktivitelerini bile mesleki sorumlulukların şekillendirdiği görülmektedir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

“Televizyon seyretmek yine kafamızı dağıtmak için oluyor **Kitap okumak deyince de mevzuat okuyoruz öyle roman falan okuyamıyoruz yani. Süreklilik gerektiren işlere**

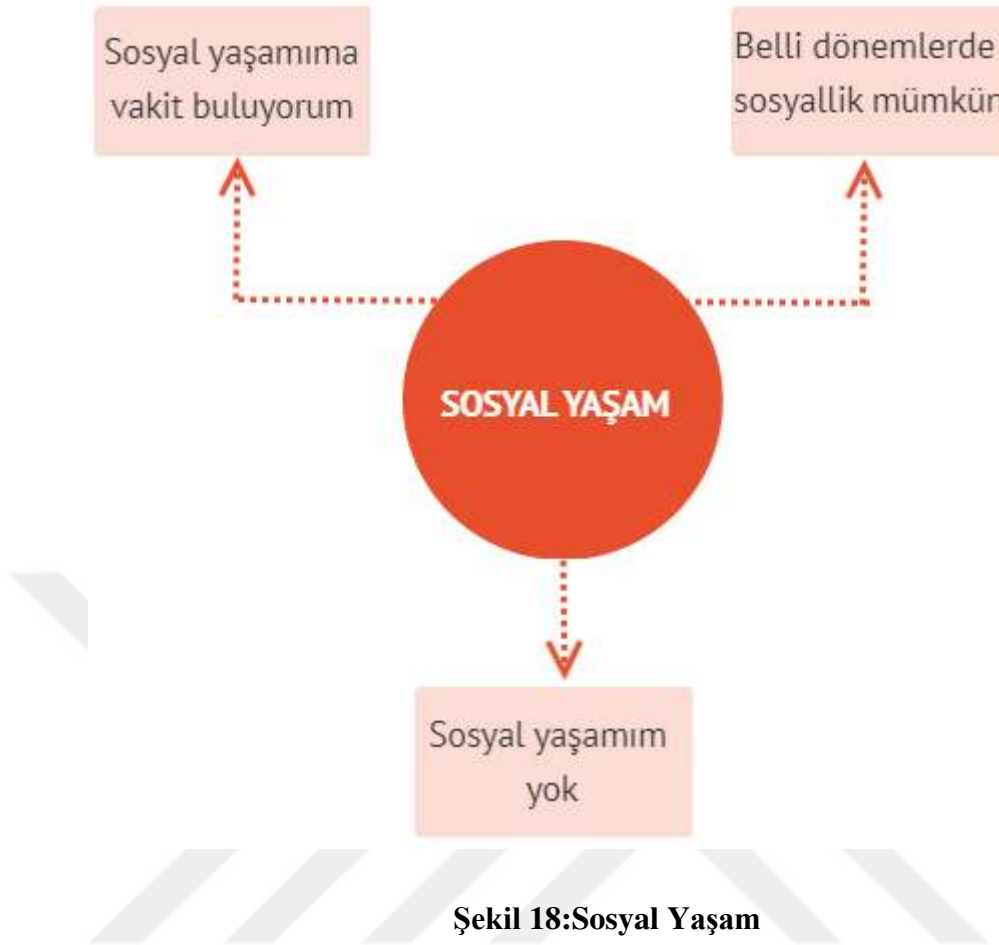
vaktiniz olmuyor. İki hafta gidip bir yerde tatil yapamıyorsunuz büroda elemanınız yoksa” (Medine Hanım)

“Özel hayatını askıya alırken ya da hayatı ertelerken insan işinde artı sorumlulukları almaya devam edebiliyor “(Dursun Hanım)

*“Şu an bekarım ama bayan olarak kişisel bakım **kuaför ihtiyaçlarım oluyor. Bunlar için zaman açmak bile iş yoğunluğundan dolayı çok zor oluyor.** Evli ve çocuklu olsaydım bu yoğunlukta benim bunu götürmem çok zor olurdu. Götürürdüm belki ama bir taraf sürekli eksik kalırdı. Bir taraf hep geride kalır. *Belli zamanlarda ara vermek zorunda kalsam da ben kitap okuyorum Tennis oynuyorum, filmimi dizimi izliyorum bunlara zaman açmaya çalışıyorum. Ama devamlılık gösterecek şekilde bir şeye vakit ayıramıyorum çünkü mevzuatlar çok fazla yenildiği için zaten oturup yine onları takip ediyoruz.*” (Aynur Hanım)*

3.23. Muhasebe Mesleğinde İş Yaşam Dengesi Açısından Sosyal Yaşam

Muhasebe meslek mensubu kadınlara” Muhasebe mesleği sosyal yaşamınızı nasıl etkilemektedir?” diye soruldu. Katılımcıların büyük çoğunluğu bu soruya “Sosyal hayatım yok.” cevabını verdi. Elde edilen verilere göre öne çıkan cevaplar şekilde verilmiştir.



- **Sosyal yaşamıma vakit buluyorum.**

Katılımcı “Sosyallik muhasebe mesleğinde bir gerekliliktir.” demiştir. Muhasebeciliğin çevre ve sosyallikle yapılabileceğini söyleyerek, muhasebe meslek mensuplarının sosyal olmalarını ifade etmiştir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir.

*“Benim mesleğimin sosyal hayatımda belirleyicisi olarak çevrem çok genişliyor. Muhasebe sosyallik gerektiren bir meslek olduğu için buna da gereklilik vardır. **Bu mesleğin ön büyük özelliği sosyal olmaktır.** Sadece ofiste akşama kadar oturup kapınızın çalınmasını bekleyemezsiniz. Kimsede çalmaz zaten o kapıyı. Biz ticaret yapmıyoruz bir ürün satmıyoruz. Mali müşavirlik zamanla olacak çevreyle olacak bir iş. Sabır gerektiren bir meslek bu meslek”. (Raziye Hanım)*

*“Çok fazla sosyal faaliyetim var belediyede görevlerim var siyasetle uğraşıyorum Türk Anneler derneğinde aktif görevim var ve başka derneklerle de görevlerim var. **Ben hepsine yetiyorum**”. (Neşe Hanım)*

- **Belli dönemlerde sosyallik mümkün**

Katılımcılardan bazıları, sosyal aktivitelere düzenli olarak devam edemediğini iş yoğunluğu buna her zaman imkân vermediğini ifade etmiştir. Muhasebe mesleğindeki zamansallık, muhasebecilerin sosyal yaşamlarında düzensizliğe ve bölünmeye yol açmaktadır. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Sosyal hayatımda aktivite olarak bir şeyler yapmaya çalışıyorum ama yine de zor oluyor tabi. İş yoğunluğu bazı zamanlar çok fazla olduğu için düzenli bir aktivite mümkün olmuyor, **bölünüyorsun devam edemiyorsun**. Böylece yapmayı düşündüğün şeylerden vazgeçiyor, kopuyorsun. Yorulduğun için de isteksiz oluyorsun”.* (Sevil Hanım)

*“Arkadaşlarıma vakit ayırıyorum, onlarla görüşebiliyorum bi şeyler yapabiliyorum. Aslında sosyal faaliyetlerimi belli bir dönem yapabiliyorum belli bir dönem de ara veriyorum. **Bunu süreklilik haline getiremiyoruz**. İşin yoğun olduğu zaman işe odaklanıyorum işin yetişmesi daha kolay daha iyi nasıl yapılabilir bunları çözmeye çalışıyorum onun haricinde sosyalleşebiliyorum yani.”* (Aynur Hanım)

- **Sosyal yaşamım yok**

Katılımcıların büyük çoğunluğu sosyal faaliyetlerinin olmadığını söylemiştir. İş yoğunluğu meslek mensuplarının sosyal hayatlarında da çok belirleyici olmuştur. Sosyal hayata ayıracak öyle bir vaktimiz yok diyen katılımcılar aileleri ve işe ayırdıkları zaman dışında bir zamanın kalmadığını, kimi kuaföre dahi gidemediğini, kimi ise ailesine dahi zor zaman açtığını ifade etmiştir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“**Sosyal hayatım sıfır denebilir**. Evde bir spor yapayım, bir müzik aleti çalayım onlar da olmuyor bu şekilde koşturmacayla geçiyor.* (Sezen Hanım)

*“Sosyal hayat mali müşavirlerde gerçekten yok. Kuaföre gidemiyorsunuz vakit ayırıp aklınız işte oluyor gezip tozamiyorsunuz çünkü o işi o bitirmeniz gerekiyor cezalı sonuçları var. İşi seviyoruz **ama sosyal hayatımız yok gerçekten**.”* (Medine Hanım)

*“Benim kadın olarak **iş dışı etkinliğim yok**. Yok yani yoğun çalışma ortamında sosyal aktivite için değil günlük faaliyetler için bile vaktimiz yok.”* (Kamile Hanım)

“İşler bitmiyor her şekilde çok çalışmamız gerekiyor ve sosyal hayatımıza da hiçbir şekilde vakit kalmıyor tabiki.” (Feriha Hanım)

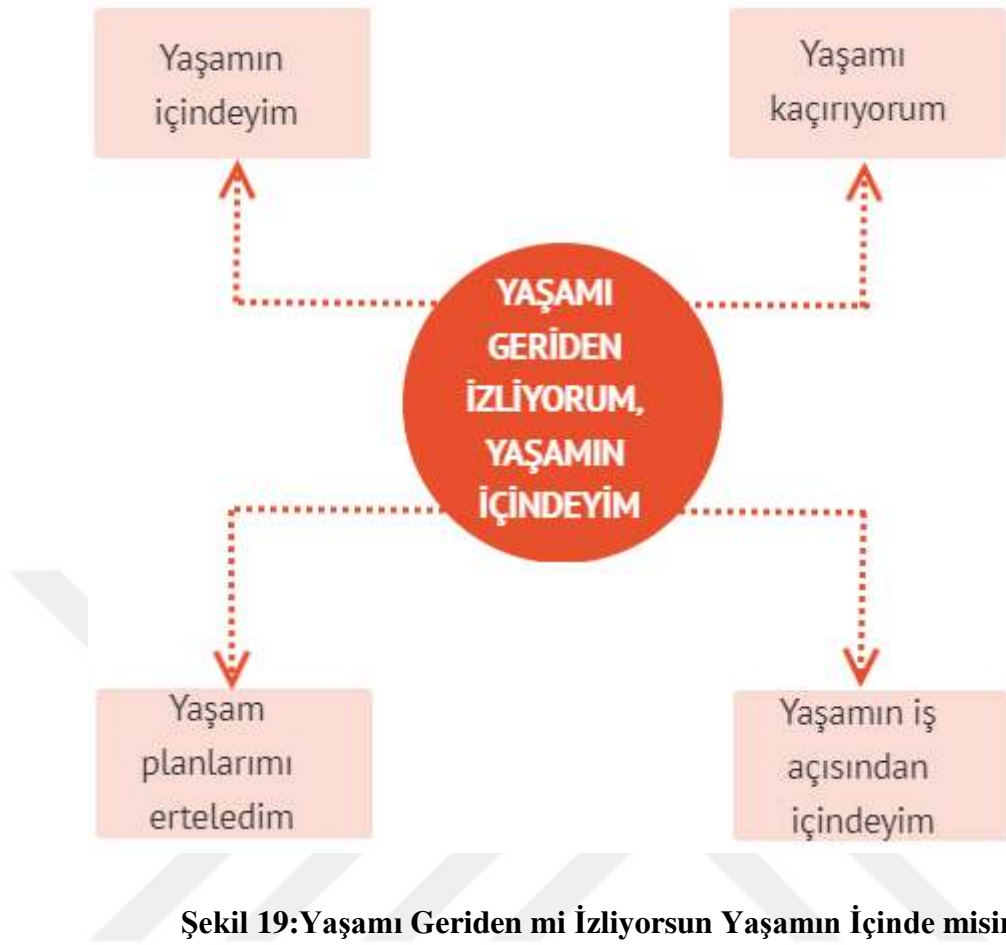
“Sosyal aktivitem yok evden işten eve zor yetişiyorum belki çocuklar büyüdüğünde olabilir ama 17 yılda olmadı böyle bir dönem olmadı. Ama erkenden başladığım için iş yoğunluğundan ve artan ailevi sorumluluklarımdan ötürü böyle bir zaman hiç olmadı açıkçası.” (Dursun Hanım)

“Sosyal hayatımız yok aslında dışarıya çıkayım vakit geçireyim gibi öyle bir zamanımız yok, şansımız yok açıkçası ancak arkadaşlarınız mali müşavir olacak ki ayn dönemde çıkabileceksin”. (Ayşegül Hanım)

“Genellikle çocuk merkezli bir hayatım var kendi adıma sosyal aktivitem yok açıkçası daha çok çocuklara yönelik aktivitelere vakit ayırıyorum”. (Çiğdem Hanım)

3.24. Yaşamı Geriden mi İzliyorsun, Yaşamın İçinde misin?

Katılımcılara “Yaşamı geriden mi izliyorsunuz yoksa yaşamın içindeyim diyor musunuz?” diye soruldu. Katılımcıların büyük çoğunluğu yaşamı kaçırıyorum, hayat planlarımı erteliyorum ve iş olarak içindeyim cevabını vermiştir. Katılımcılardan yaşamın içinde olduğunu düşünen kişi sayısı oldukça düşük olduğu görülmüştür.



- **Yaşamın içindeyim**

Katılımcılardan yaşamın içindeyim yanıtı verenleri; muhasebe mesleğinin bütün yorucu ve yoğun çalışma sistemine rağmen hayatın içinde olduğunu söyleyenler ile mesleğin yaşamlarına engel oluşturmadığını söyleyenlerden oluşturmaktadır. Muhasebe mesleğinde çok yoğun süreçler yaşansa da yaşamın içinde olmak isteyen kişinin bunu sağladığı görülmektedir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

“Yaşamı geriden izlediğimi düşünmüyorum tabiki kaçırdığım şeyler oldu ama yaşamın içinde aktif olarak bulunuyorum ben.” (Raziye Hanım)

“Ben hayatı kaçırmadım çok çalıştım çok mesai yaptım ama hayatı kaçırmadım.” (Özlem Hanım)

“Hayatı kaçırdığımı düşünmüyorum hatta hayatı dolu dolu geçirdiğim düşünüyorum. Mesleğimin burada etkisi yok denebilir. Muhasebe mesleği özel hayatına taşmıyor

aslında. Fazla çalışma aslında bazı dönemlerde var, onun dışında meslekte esneklik var. Hafta sonlarını da isteğime göre geçirebiliyorum. (Neşe Hanım)

“İstediğim kadar hayatın içindeyim ben. Mesleğim buna engel olmuyor ben istediğim kadar içindeyim.” (Ayşegül Hanım)

*“Plansız hareket edersem hayatı kaçırdım ama **planlı hareket ettiğim için hayatı kaçırmadım**”. (Ayşe Hanım)*

*“**Hayamın içindeyim** aslında evden kapıdan girdiğimde anneyim eşim ev hanımıyım, kapıdan çıktığımda ise iş kadınıyım ben.” (Yasemin Hanım)*

*“**Ben yaşamın içindeyim** aslında işimde de yaşamımda da hayatın içindeyim geriden izlemiyorum yaşamı ben.” (Nihan Hanım)*

- **Yaşamın iş olarak içindeyim**

Meslekleri gereği yaşamı takip etmek gerektiğini, gündelik sorunlardan haberdar olmak, güncel kalabilmek ve insanlara yardımcı olmak adına yaşamın içinde olduklarını söyleyen katılımcılar özel yaşamlarında yaşamın içinde olmadıklarını ifade etmişlerdir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“**İşimle ilgili hayatın içindeyim** aktifim, ama özel hayatımla ilgili yaşamın içinde değildim. Daha 2 -3 yıllık (25 yıldır meslekte) bir dönemdir özel yaşamıma zaman buluyorum. Ben nikahımda yarım gün çalıştım daha sonra nikahıma gittim. Bu kendi kararım oldu bu işleri yapmam gerektiğinden dolayı.” (Zeynep Hanım)*

*“**Biz mecburen yaşamın içindeyiz**, gündemi bir takip etmezsek işimizin gerisinde kalırız onun için gündemin içinde olmak zorundayız insanların ekonomik problemlerini bilmek zorundayız yani biz işimiz için yaşamın içinde olmak zorundayız. Aslında yine işin etrafında dönen bir yaşamdan bahsediyorum. Meslek açısından içindeyim ama kendi özelimde değilim.” (Kezban Hanım)*

- **Yaşamı kaçıyorum**

Meslekte çok uzun yıllarını geçirmiş olan katılımcı “Yaşamı kaçırdım, keşkelerim var, en güzel yıllarımı işlerin takibiyle geçirdim, mesleğin benden aldıkları var.” diyerek hayatıyla ilgili pişmanlığını ifade etmiştir. Katılımcılar yaşamı geriden izlediklerini ve hayatlarında çok şey kaçırdıklarını söylemiş, aileleriyle geçiremedikleri zamanın

pişmanlığı içinde olduklarını ifade etmişlerdir. Muhasebe mesleğinde iş koşulları ve çalışma şartları nedeniyle hayatın kaçırıldığı, yaşama geriden bakıldığı görülmektedir.

“Yaşamın içine sadece hafta sonları bir gün dahil oluyoruz onun dışında hafta içi tamamen işe odaklıyım sadece temel ihtiyaçlarımızı karşılarıyoruz; yeme içme uyuma.”
(Sezen Hanım)

“Yaşamın içindeyim diyemem bazen yaşamı geriden izlediğim oluyor, ama yaşamın içine dahil olmaya çalışıyorum. Fakat çalışıyorum demek değil de yaşamın içinde olmalıyım demem lazım aslında. Çünkü hayat bu sefer monotonlaşıyor ve asosyal olduğun bir hayat oluyor hayatın. Bu sefer işkolik olmaya başlıyorsun ama enerjisi düşük bir işkolik oluyorsun ama. yani özel hayatında moralimin yüksek olası işime olumlu yansıyor .O yüzden bunu sağlamak gerekiyor.” (Serpil Hanım,)

“Yaşamı kaçırdım diyorum ben keşkelerim var; hayatı dolu dolu yaşayamamaktan, gezip tozamamaktan. Hayatımızın en güzel yıllarını genelde işle, iş takibiyle geçirdik.Hayatı ertelerken şunu bitireyim sonra gezeyim, derken bir bakmışım yıllar geçmiş yüzümüzde çizgiler oluşmuş. O gençlik kalmamış. Eskiden resim çekilmeyi çok severdim şimdi onu dahi istemiyorum. Mesleğin bu anlamda benden aldıkları olduğunu düşünüyorum.
(Medine Hanım)

*“Hayatın iş olarak işindesin ama özel hayat olarak **çocuklarım açısından birçok şeyi kaçırdığı düşünüyorum.** Sabah erkenden evden çıkıp akşam geç eve geldiğim için yatma saatine kadar ancak çocuklarına vakit geçiriyorsun o süre içinde de yemek bulaşık vs olduğunu düşünürsen çocuğunla sadece uyurken vakit geçirebiliyorsun.”* (Dursun Hanım)

*“**Kesinlikle yaşamı kaçırıyorum bunu kesinlikle düşünüyorum.** Zaman geçiyor ve bu kadar yoğunlukta kalmamızı zamanı kaçırmamızı sorguluyorum aslında. Yılın ilk altı ayı çok yoğun oluyoruz ofiste yaşıyoruz denebilir. İkinci altı ayı da çok çabuk geçiyor o yüzden de bazı şeyleri kaçırmış oluyorsunuz yetişemiyorsunuz, bazı şeylerden uzak kalıyorsunuz ailenizle bir yere gidemiyorsunuz birlikte vakit geçiremiyorsunuz. Yaşamı kaçırdığımız kesinlikle doğru”. (Aynur Hanım)*

- **Yaşam planlarımı ertedim**

İş ile yaşamı arasında kalan meslek mensubu katılımcılardan bazıları iş yükü nedeniyle yaşam planlarını ertelediklerini ifade etmiştir. Meslek mensuplarının evliliği, çocuk sahibi olmayı, eğitimi, meslekteki kariyer planlarını yani yaşamlarının en önemli kararlarını erteledikleri görülmektedir. Bu konuda katılımcıların ifadeleri şöyledir:

“Hayatımızda her şeyi erteliyoruz biz çok fazla iş yükümüz var ve bu yükümüz azalmadıktan sonra bizim normalleşmemiz mümkün değil.” (Kezban Hanım)

“Hayatın içindeydim ama çalışma hayatına daha çok daldık. Evliliği erteledik iş yüzünden, evlendik işlerin durumuna göre çocuğu erteledik. Hep yaşamda bir şeyleri erteledik iş yoğunluğundan dolayı.” (Feriha Hanım)

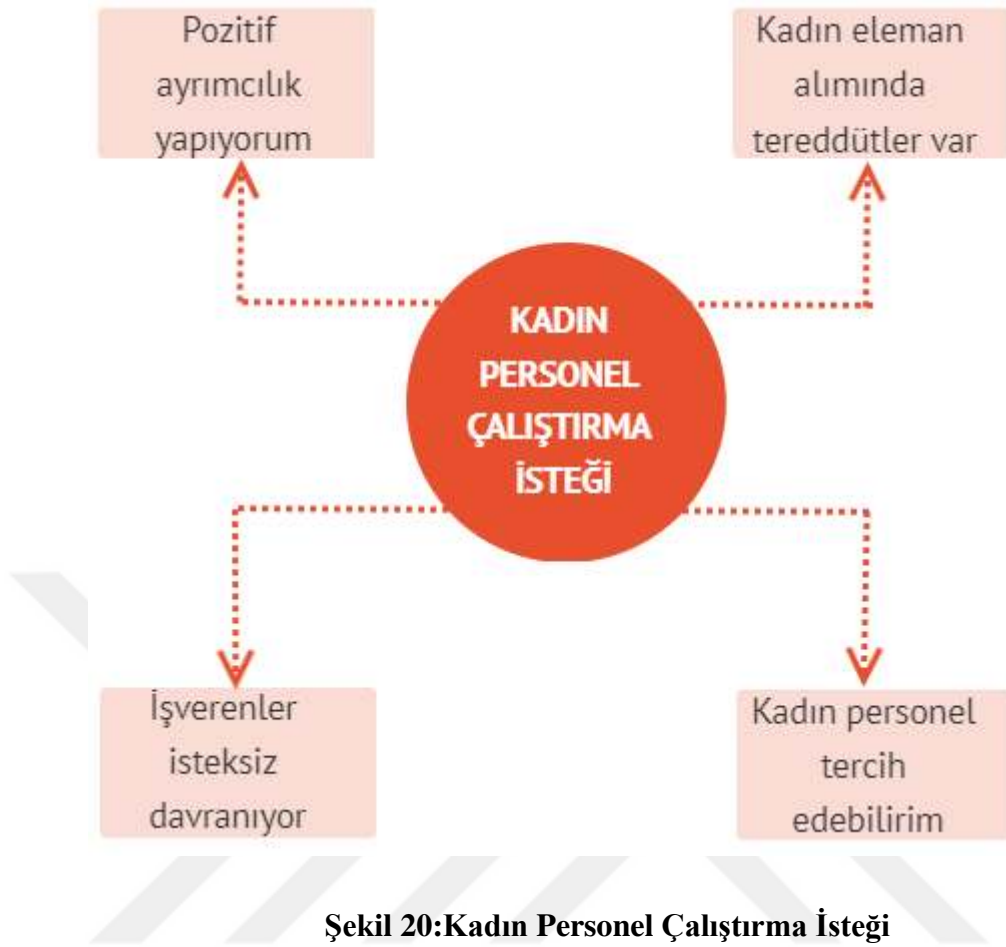
“Biz evlilik tarihimizi dahi beyanname dönemi sonrasına ertelemek durumunda kaldık. Yani bir şekilde hayatı da arada götürmeye çalıştık. 10 yıldır oldu belge alalı cesaret edememiştim evlilik ve çocuklardan dolayı. Ertelemişim yani ama umarım aileme de yeter bu işi başarabilirim.” (Havva Hanım)

*“İşe kendinizi o kadar veriyorsunuz ki iş bitmiyor birini bitiriyorsunuz başka iş başlıyor sonra enerjiniz kalmıyor başka şeye ve yapacağınız işten vazgeçiyorsunuz. **Kuaföre gidekseniz mesela erteliyorsunuz vazgeçiyorsunuz** açıkçası. İşler bitince de enerjiniz haliniz kalmıyor.” (Medine Hanım)*

3.25. Kadın Personel Çalıştırma İsteği

Meslek mensubu kadınlar, mesleki faaliyetlerinde bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Evli olan kadın çalışanların aile yaşamındaki sorumlulukları, birden çok yöne bölünmelerine neden olabilmektedir. Özellikle anne olan meslek mensupları, çocuklarına ayıracakları zaman ve işleri arasında kalabilmektedir. Bu durum işverenlerin, kadın personel çalıştırma konusunda isteksiz davranış göstermelerine neden olmaktadır.

Muhasebe meslek mensubu kadınlar mesleklerini hem işveren hem de iş gören olarak sürdürebilmektedir. Ofislerinde aynı zamanda işveren de olan meslek mensubu kadın çalışanlara “Siz kadın personel çalıştırmada nasıl bir tavır içinde oluyorsunuz?” diye sorulduğunda katılımcılardan alınan veriler dört başlık altında toplanmıştır.



- **Pozitif ayrımcılık yapıyorum**

Katılımcı, meslekteki kadın çalışanlara karşı empati içinde olduklarını, annelik sorumluluklarında kolaylık sağladıklarını ifade etmiştir. Bir diğer katılımcı her ne kadar tereddütümüz olsa da kadın çalışan işini daha özenli yaptığı için tercihimiz kadın çalışandan yana oluyor demiştir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Bayan yönetici olarak anne olan kadınlara karşı emzirme izni gibi izinler veriyoruz. Ya da senin işini biz tapalım diyerek gönderiyoruz. **Pozitif ayrımcılık tabiki yapıyoruz.** Çocuğuyla ilgilenmesine fırsat tanıyoruz.” (Neşe Hanım)*

*“Kadın personel konusunda tereddütlerimiz oluyor tabiki. O yüzden işe devam konusunda konuşup ona göre işe alım konusunda karar veriyoruz. Ama erkek gücüne yönelik bir işi değil ve **bayan eleman bence ofiste daha uygun** o yüzden bu yönde karar veriyorum.” (Ayşegül Hanım)*

- **Tereddütlerimiz oluyor**

Muhasebe mesleği iş odaklı, yoğun bir meslek olduğu için işverenler iş sürekliliğini aksatmayacağını düşündüğü için erkek personelleri tercih etmektedir. Kadın işverenler kendileri meslekte kadınların yaşadıkları sorunları bildiği için profesyonel davranıyoruz diyerek kadın personel çalıştırmak istememektedir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Kendiniz bu meslekte kadın olarak yaşadığınız sorunu bildiğiniz için bayan eleman aldığınızda da aynı sorunların doğacağını düşünüp **erkek personel alma yönünde eğilim gösteriyoruz**. Erkek personel dışarıdaki kurumlara gönderildiği için kadın erkek ayrımı meslekte yok desek de erkek personel daha çok tercihimiz oluyor aslında.” (Feriha Hanım)*

*“Sizin ofisinizde bayan çalışan alma konusundaki tercihiniz nasıl olur?” diye soruldu, ofis açacağı için: Bayan eleman alma konusunda işinde yürümesini de insan ister empati yapabilir miyim bilmiyorum ama daha iş merkezli düşünürüm sanırım ve bende yoğunluktan dolayı iş beklemeyeceği için devamlılık ve sorumluluk açısından da heralde tercihim ben de etkiler ve **erkek personel yönünde karar verebilirim**.” (Havva Hanım)*

- **İş verenler isteksiz davranıyor**

Katılımcılar, işverenlerin kadın personellerin hamilelik süreçleri, anne olduktan sonra çocuklarının okul, sağlık problemlerinden dolayı işlerin aksayıp yavaşlamasından endişelendikleri için kadın personel tercih etmediğini ifade etmişlerdir.

İşverenler beyannameler ve işler ertelenmez olduğu için sorumluluk da devredilemez olduğu için bu yönde bir tavır sergilemektedir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Ofislerde bu durum daha çok yaşanıyor. İşveren bütün iş döngüsünü iş sürecini size göre ayarlıyor, ofise gelen bi bayan elemanın hamilelik gibi süreci için izne ayrılması 3 kişiyle yürütülen işin 2 kişiye düşmesine neden oluyor bu da **süregelen işlerin aksamasına neden oluyor bu da tercih yönünden seçimi** etkiliyor.” (Aynur Hanım)*

“Muhasebe çok stresli sürekli resmi işlerle uğraşıyorsunuz o yüzden hata yapma şansımız yok ama anne olan kadınlar bunu pek sağlayamıyor. Kadınlar çocukları olduktan sonra iş yaşam dengesini kaçırıyor bence çok dağılıyor işlerine konsantre olamıyor. O yüzden

işverenler kadınlarla çok çalışmak istemiyor bence bu anlamda mesela çocuğunuz hasta akşama kadar moral bozukluğu yaşıyorsunuz iş veren bu halinizi çekmek istemiyor. Çünkü sürekli bir şeyler bekliyor.” (Ayşe Hanım)

“İşe almada evli ve çocuklu kadınlara yönelik bir seçim olmuyor genelde. Genç grup tercih ediliyor. Çocuk kriterine bakıyorlar, okulu olacak hastalığı olacak bunu da düşünüyorlar.” (Havva Hanım)

“Bana işe alırken sormuşlardı çocuk düşünüyor muşsunuz diye ben düşünmüyorum dediğim için alındım işime. Çünkü küçük bebeği olacak benim işlerim aksayacak diye düşünüp işe almak istemiyorlar. Beyannameler ertelenmez işler ertelenmez olduğu için sizin aldığınız sorumluluk da devredilemez olduğu için yerinize bakacak kimse olmadığı için size soruyorlar bebeğin var mı ya da bir daha düşünüyor musun buna göre alıp almama konusunda karar veriyorlar Açık Açık bunu size soruyorlar. Burada mesleki yeterliliğiniz önemli olmuyor. İşveren de sorun yaşadığı için gelenin rapor alıp gitmesinden onlarda kadın ve anne adayı olacaklar için talep kâr olmuyorlar. Şirkette yaptığın işlerin bilgisi sizde olduğu içinde başka bir kişiye devredilmesi mümkün olmuyor. (Sezen Hanım)

- **Kadın Personelle Çalışabilirim**

Evli, sorumluluklarını bilen, düzenini oturtmuş kişileri işverenler tercih edebilir. Mesleki disiplini edinmiş, sorumluluk sahibi meslek mensupları sorumluluk alabilir bakış açısıyla tercih edilmektedir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

“Bu meslekte evli olmak belirli bir aile düzenini oturtmuş olmak aranan özelliklerden olabiliyor aslında. Bazı işyerleri hayatı bir düzene oturmuş sorumluluk sahibi kişiler işlerinde de sorumluluk alabilir bu anlamda güvenilebilir olarak bakılır. İşine sahip çıkma işini kaybetmek istemedikleri için ailesi olanlar tercih edilebilir olabilir. (Dursun Hanım)

“Önemli olan mesleki disiplini edinmiş olmaktır. Özel hayatı düzenliyse işinde de düzenlidir. O yüzden önemli olan meslekteki duruştur.” (Kezban Hanım)

“Mali müşavir yönetici olarak, kadın” eleman alma konusunda farklı bir tavırm olmazdı heralde. Daha evrensel düşünüyorum ben bu anlamda. (Nihan Hanım)

3.26. İş Yaşam Denge Planı

Katılımcılara iş yaşam dengesini sağlama yönünde bir planlarını olup olmadığı soruldu. Elde edilen veriler Zaman Yönetimi Hafta sonu çalışmamak, Zaman yönetimi mümkün değil, Maddi fedakârlık, Özel yaşamıma öncelik vereceğim, Meslekte yön değiştirmeyi düşünüyorum, Mesleği sürdürmeyi düşünüyorum olarak yedi başlık altında toplanmıştır.



Şekil 21:Hayat Denge Planı

- **Zaman Yönetimi**

Zaman yönetimi, işte ve iş dışında geçirilen zamanın etkinliğini ve verimliliğini arttırmak amacıyla zamanı bilinçli şekilde kullanmayı gerekli kılar. Meslek mensubu iş yaşam dengesini sağlamak için çalışma düzenini sağlamalı ve zaman yönetimi öğrenilmelidir. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“İşin işte halletmeye yönelik **zaman yönetimi** çok iyi yapmak gerekiyor çalışırken. Zaman yönetimi öğrenilirse iş yaşam dengesi de bir nebze sağlanabilir.” (Kamile Hanım)*

*“Bunu kadın çalışan kendi oluşturmali. Muhasebe mesleğinde kadının daha rahat işini yapabilmesi için **çalışma saatlerinin düzenli olması gerekir**, işlerinin düzenli olması gerekiyor ve de iş paylaşımının yapılması gerekiyor. Meslekte amaç para kazanmaksa; kazanılıyor ama kendinden de ödün vermesi gerekiyor. Eğer kendime zaman açmak isterse de giderini arttıracak. Burda tercih yapmak gerekiyor aslında bir işi iki kişi yaparsa o zaman zaman kalır.” (Feriha Hanım)*

- **Haftasonu çalışmamak**

Muhasebe mesleğinde meslek mensuplarının çoğunluğu cumartesi de faaliyet göstermektedir. Hafta içi yoğun çalışma temposu yaşanan meslekte hafta sonlarını da geçirmek moral motivasyon düşürüyor, özel hayata kalacak zamanı tek güne sığdırmaya neden oluyor diyen katılımcının görüşü şöyledir:

*“Çalıştığım firma daha kurumsal bir firma olursa yani hafta sonum iki gün olursa o zaman hem sosyal hem özel hayatıma vakit kalabilir ama sırf cumartesi izin olduğu içinde iş yeri değiştirme kararı alamayacağım için bu durumun değişeceğini sanmıyorum. Ama artık cumartesi çalışmamaya doğru gidiyor aslında bürolar ofisler. **Cumartesi çalışmamak moral motivasyon açısından çok önemli bence ama bunu işverenler bir zaman kaybı olarak gördüğü için böyle bir uygulamaya yanaşmıyorlar.**” (Dursun Hanım)*

- **Zaman yönetimi mümkün değil**

İş yaşam dengesini sağlamada zaman yönetiminin çözüm olmadığını söyleyen katılımcıya göre; şirkette mesai saatlerinin belirli olması ve esnek çalışmaya uygun olmaması nedeniyle zaman yönetimi sağlanamıyor. Meslekte sürekli artan işyükü de zamanı etkin kullanmayı engelliyor. İlgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Diyorlar ki; zaman planlaması yaparsan olabilir ama **eve geldiğim saat belli gittiğim saat belli eve geldiğimde yaptığım işler belli.** Ancak; bir saat geç yatıp, bir saat erken kalkarak sağlanabilir, deniyor ama bu da çok mümkün olmuyor. “(Dursun Hanım)*

*“Ben tam işlerimi dengelemeye yönelik karar veriyorum yeni yasalar çıkıyor ve yeni bir yük olarak size geliyor işler o yüzden de işe yönelik karar alamıyorum. Ve **mesleğin fitratı olarak görüyorum bu yoğunluğu.**” (Sezen Hanım)*

- **Maddi fedakârlık**

İş yaşam dengesini sağlamak için iş yükünü azaltmaya gidilebilir. Kişinin yaşamında bir tercih yapması gerekebilir ya mükellef sayısını düşürecek ya da kendi vaktinden fedakârlık edecek. Kendine kalan vakti arttırmak için kişinin iş yükünü paylaşması veya mükellef sayısı azaltması gerekir. Bu ikisi de maddi anlamda fedakârlık yapması anlamına gelecektir. Meslek mensubu, iş yükünü arttıkça personel sayısını doğru oranda arttırmazsa iş yükü daha çok artar ve iş yaşam dengesini sağlanamaz. Bu görüşlere yönelik katılımcı ifadeleri şöyledir:

*“İş yaşam dengesini sağlamak için iş planması yapılmalı ya bir tercih yapacaksınız ya da kendi ofisiniz için mükellef sayınızı düşüreceksiniz, o zaman kendi hayatınıza da vakit bulabilirsiniz. O dengeyi sağlarsınız. Ama o zamanda maddi açıdan geriniz yaşam şartlarınız da ona göre olur. Bizim meslekte denge ancak böyle bir **maddi fedakârlık yapmakla mümkün olabilir.**” (Aynur Hanım)*

“İş yaşam dengesini sağlamak planlamayla ilgili bence siz iş yükünüz arttıkça personel sayısını doğru oranda arttırmazsanız daha çok iş yükü biner ve iş yaşam dengesini sağlayamazsınız. Ben mükellef sayım arttıkça yanımda çalışan personel sayımı da arttırdığım için bu dengeyi sağlayabiliyorum ben.” (Çiğdem Hanım)

*“Çalışma saatlerini kendinize göre ayarlayabiliyorsunuz, istediğim zaman çıkabiliyorum işten. İş yoğunluğu çok yok çünkü; mükellef sayım az olduğu için iş yoğunluğum sadece bazı dönemlerde vergi döneminde onun dışında zaman yönetimi bende oluyor. Kadın çalışan maddi anlamda mükellef sayısından ve **kazanacağı gelirden feragat edip az tutarsa mükellef sayısını bence** hayatına yetebilir.” (Nihan Hanım)*

*“Ama hem işe hem ailesine çocuğuna yetişemeyen meslek mensupları kadınlar **bence iş yükünü azaltmalı yetişebildiği kadarına bakmalı** onların sorumluluğu almalı, kim ne kadarına yetişiyorsa o kadarına yaşamına soksun ya da fazlaysa çıkarsın burada maddi anlamda feragat edebilir bence insan iş yaşam dengesini sağlamak adına ailesine ve çocuklarına yetmek adına.” (Türkan Hanım)*

- **Özel yaşamıma öncelik vereceğim**

Bekar olan meslek mensuplarının iş yaşam dengesine yönelik planı hem evli olup hem çocukla işi götürmenin mümkün olmayacağı için özel yaşamlarına öncelik vermek

amacıyla iş sorumluluklarını azaltmaktır. Evlilikle artan sorumluluklarıyla iş verimliliği ve iş konsantresinin sağlanması için iş yükünün azalması gerekmektedir. Bununla ilgili katılımcı görüşleri şöyledir:

*“Evlendiğimde iş düzenimi kesinlikle ona göre planlayacağım. Ya işimi bir belli şartlarda devam ettireceğim ya da iş yeri değişikliğine gideceğim, ya da kendi işimi kuracağım. İş yaşam dengemi sağlamak adına. İşim ve özel hayatım arasında tercihimde ailem için **işimi geri plana almayı düşünüyorum**. Hiçbir şeyin annelikten önemli olduğunu düşünmüyorum. **Seçim noktasında gelirsem ailem ve çocuğum derim**.*

Hem evli olup hem çocukla bu işi götürmenin mümkün olacağını düşünmüyorum. İki tarafında hiçbir zaman dengede gideceğini düşünmüyorum bizim meslekte. Yoğun çalışan kadın meslek mensupları için bu mesleğin dengede gitmesi mümkün değil.” (Aynur Hanım)

*“Ben meslekte ilerlemeyi düşünmüyorum. **Şu durum benim için yeterli. Çocuklarıma ayırabildiğim zamandan çalmak olacağı** için bir üstü buna vicdanen çok rahatsız eder. Eğitim açısından ya da yeminli mali müşavirlik için oturup ders çalışmam gerekir bu da benim çocuklarımdan çalacağım zaman anlamına gelir o yüzden bu kadarı bana yeterli diyorum ben. “(Ayşegül Hanım)*

*“Ama evlenince biraz daha farklı olacaktır, olmak zorunda çünkü diğer türlü bir evliliği sürdürmek mümkün değil. Evlendiğimde sorumluluklarım artacağından dolayı iş yeri verimliliğimin ve iş konsantresinin sağlanması adına **iş yükümün azalması gerekiyor bu yönelik çözümler bulunacaktır**, diye düşünüyorum. Bizim işimizde dikkat kadar önemli hiçbir şey yok, olabildiğince işe konsantre olunması gerekiyor, (Kezban Hanım)*

- **Meslekte yön değiştirmeyi düşünüyorum**

Katılımcılardan bazıları iş yaşam dengelerini sağlamak ve kendilerine açacakları zamanı arttırmak amacıyla meslekte yön değiştirmeyi düşündüklerini ifade etmişlerdir. Daha az iş yükü ile daha esnek çalışmak amacıyla; danışmanlık, sigorta gibi mesleki bilgi ve tecrübelerini kullanacakları iş yaşam dengelerine uygun bir mesleğe geçiş yapma planları vardır. Katılımcıların ilgili katılımcı görüşleri şöyledir:

“Danışmanlık olarak hizmet vermek istiyorum. İlerleyen zamanlarda daha esnek çalışma olarak daha az iş yükü, kendime daha fazla zaman ayırmak adına böyle bir değişikliğe gitmeyi ilerleyen yıllarda düşünüyorum aslında.” (Dursun Hanım)

“Büro açmayı düşünüyorum, serbest meslek olarak zamanımı daha iyi yöneteceğimi, en azından çalışma saatleri açısından esneklik sağlayabileceğimi düşünüyorum. Bu da yaşamıma bir denge getirecek diye düşünüyorum. Yani bağımlı çalışmaktan ziyada büroda çalışmak daha esneğe daha uygun ev hayatı çocuklar için büro daha uygun olacak kızım okula başlayacak okuluyla daha rahat ilgileneceğim bir de internet tabanlı çalışmaya geçildiği için evde de daha rahat olacak çalışmam o yüzden de aslında iş değişikliğine gitmiş oldum birazda.” (Havva Hanım)

*“Bir yön değiştirme planım var evlilik arifesindeyim ve çocukla beraber ben bu süreci bu şekilde yürütemem o yüzden **denetime yönelmeyi düşünüyorum**. Birden fazla sorumluluğun bu şekilde gitmeyeceği için her iki tarafında hakkına girmemek adına işimde farklı bir alana geçmeyi düşünüyorum.” (Kezban Hanım)*

*“Özel hayatım arka planda olduğu için, işimin önde olduğu bir denge var benim hayatımda. Özel hayatımı doldurmak istemediğim için sorun yok ama ilerde bu durumun ucu açılır. İlerde sorumluluğum arttıkça ilerde bu denge bozulacaktır. Bu meslek denge sağlamaya uygun meslek değil, belki ilerde ikisi bir arada yürümez ve seçim yapmak zorunda kalırsam tabi bu da meslek olur ve **saatleri düzenli bir meslek seçerim**. (Leyla Hanım)*

*“Mesleği bırakmayı düşünüyorum. Yani benzer **danışmanlık sigorta gibi işler yapmak istiyorum**. İş yükümü azaltıp kendime zaman açacağım bir iş yapmayı bırakıyorum.” (Neşe Hanım)*

- **Mesleği sürdürmeyi düşünüyorum**

Meslekte iş yaşam dengesini sağlamak için mesleğin olumsuz etkileri azaltılmalıdır. Stres yönetimini öğrenmek, kişinin kendini geliştirmesi, bilgi ve donanımı artırması mesleğin şartlarını da iyi hale getireceği için yaşam dengesini sağlamada etkili olacaktır. Katılımcılar görüşlerini şöyle ifade etmiştir:

*“**Mesleğimi değiştiremem ama stres yönetimimi değiştiririm**. İşte olan işte kalır diye bir düşünce yönetimine geliştirebilirim. İlerde sorumluluğum arttığında işte olanı işte*

bırakırım kendime ve başkasına zarar vermemek adına işi işte bırakma yoluna giderim.
(Leyla Hanım)

*“**Mesleği bırakmayı düşünmüyorum**, bir kadın için çok uygun; güç harcamıyorsun, temiz bir iş. Geliştirmek gerekiyor bilgini. Monoton bir işti muhasebe sen renk katmalısın kendini geliştirerek.* (Özlem Hanım)

*“Tabiki önce mükellef sayımı arttırmayı düşünüyorum. İşlerimi arttırıp eleman alarak yükümü hafifletmek benim yapacağım şey olur heralde. Bir şekilde yaşamı düzenlemeye çalışırım iş yükümü daha arttırdığımda. **Yeminli mali müşavir olmayı düşünüyorum ilerde**”.* (Sevil Hanım)

*“Düşünmüyorum mesleği bırakmayı. Mesleğe giriş var ama çıkış yok. **Ölmeden meslekten çıkış olmuyor**. İş bilgisi olduğu içinde başka bir iş yapmıyorsunuz ve sonuna kadar meslekte gidiyorsunuz. Yaş ilerledikçe iş bilginiz arttıkça değeriniz artıyor açıkcası. Başka bir meslekte yaşlı olmak sorun olarak görülürken bizim meslekte tecrübe olarak değerlendiriliyor ve daha kıymet görüyorsunuz.”* (Sezen Hanım)

3.27. Kadınların İş Yaşam Dengesine Yönelik Çalışmalar



Şekil 22:Kadınların İş Yaşam Dengesine Yönelik Çalışmalar

- **Anneler için esnek çalışma**

Muhasebe meslek mensubu kadınların yaşam dengelerini sağlamaları için devlet eliyle bir düzenleme yapılmalıdır. Katılımcıların devletten beklediği düzenleme, doğuma bağlı izinlere, haftalık izin günlerine ve esnek çalışmaya yöneliktir düzenlemelerdir. Doğum yapan meslek mensubu, bekleyen işler nedeniyle işine geri dönmek durumunda kalmaktadır. Sorumluluğundaki işlerde herhangi bir erteleme olmayan kadın çalışan için beyannameleri erteleyici bir düzenleme olmalıdır. Katılımcıların konuya yönelik görüşleri şöyledir:

*“Bunun aslında devlet tarafından sağlanmasını istiyorum. **Devlet çalışan anneler için aslında bir düzenleme yapmalı cumartesileri tatil yapmalı** bu konuda bir kolaylık işverenden beklemiyorum çünkü işveren asla böyle bir düzenleme sağlamaz. Ben cumartesileri işe geliyorum ama verimli geçiyor mu geçmiyor mu işveren için önemli*

olmuyor onun için önemli olman işe gelmiş miyim gelmemiş miyim bu aslında.” (Dursun Hanım)

“Bir saatlik emzirme izni var ama yetmiyor, çocuk 2 yaşına gelinceye kadar izinlerimiz artabilir ya da esnek çalışma saati uygulanabilir. Yarı zamanlı çalışma da bence küçük çocuğu olan kadınlar için daha kolaylaştırıcı olabilir. (Havva Hanım)

“Kadınlara yönelik doğum dönemlerinde bir erteleme yapılmalıdır bence. Her mali müşavir kadınların elemanı olmuyor. O yüzden doğum zamanına denk gelse bile beyanname zorunluluğu oluyor. Şimdi çıkan bir yasaya göre yakını kaybeden için 7 gün ertelenebilecek beyannameler yani doğum da bir mücbir sebep gibi görülmeli bence.” (Nihan Hanım)

*“Özellikle çocuklu anneler için iş yerleri **esnek çalışma yöntemi uygulanabilir**. Mesai saatlerinde değişiklik yapılması çalışmak zorunda olan anneler için daha iyi olacaktır. Bu şekilde kadınlar daha verimli olacaktır aynı zamanda bence.” (Serpil Hanım)*

*“Çalışma saatimin 8 saatin üzerine çıkmasını istemezdim cumartesi öğleye kadar çalışmayı pazarımın boş olmasını isterdim **Çalışma saatlerimde esneklik olmasını isterdim ve de talep ederdim.**”” (Serpil K. Hanım)*

“Ben cumartesi günü en azından yarım gün olmasını istiyorum aslında bu bile kendime zaman ayırmada iyi geleceğini düşünüyorum.” (Yasemin Hanım)

- **Meslekteki iş yükü azaltılmalı**

Mesleki iş yükü hem kadın hem erkek çalışanın da hayatlarını olumsuz etkilemektedir. İş yoğunluğundan dolayı erkek çalışanlar da ailelerine yeteri kadar zaman ayıramamaktadır. Mesleki iş yüküne yönelik devletin meslek mensuplarının yüklerini hafifletmeye yönelik kararlar vermesini bekleyen meslek mensupları devletin diğer meslek guruplarına sağladığı ayrıcalıkları mali müşavirlere de sağlamasını istemektedir.

Devlet ve şirket arasında bir köprü olmasına ve devlet için vergi tahsiline aracılık eden önemli bir görev üstlenen muhasebecilerin itibarının sağlanması, ücret ödemeleri konusunda düzenleme yapılması devletten beklenmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının hep bir geri planda olduğunu düşünen katılımcılar, mali müşavirlerin hak ettiği değeri görmelerini istemektedir. Genel olarak iş yoğunluğunun iş

yükünün hafiflemesini devletten bekliyoruz diyen katılımcılar, çalışmaların daha esnetilmesini, “Mali tatil oluyor çalışıyoruz ne beyanname erteleniyor ne mükelleflerin diğer işleri erteleniyor.” diye ifade ettiği gibi mali tatilde tatil yapmak istemektedirler. Mali tatillerde çalışmak zorunda kaldıklarını beyanname sürelerinin ertelenmediğini o yüzden çalışmaya devam ettiklerini ifade eden katılımcılar mali tatillerine yönelik düzenleme istemektedir.

“Şu pandemi döneminde mali müşavirlere özel izin çıktı, biz yine işimize gittik. Bu derece önemli ve kritik, ertelenemez bir mesleğin içindeyiz.” diyor bir katılımcımız ve ekliyor; “Kaç yıldır bu işin içindeyim daha yeni ilk defa hazine müsteşarlığından maliyeden ilk defa ama ilk defa bir mesaj geldi biliyor musunuz? Siz değerli meslektaşlarımız mükelleflerimizle bizim aramızda bağ kurmamızdan dolayı diyerek bir mesaj geldi o da şu dönemdeki aşırı yoğunluğumuzdan dolayı motive etmek için sanırım onun dışında hiç böyle bir manevi destek görmedik” diye ifade ettiği gibi manevi anlama da değer görmek istiyorlar meslek mensupları.

Genel olarak meslek mensubu kadın katılımcılar cinsiyete yönelik bir ayrıcalık beklemeden iş yoğunluğunun iş yükünün hafiflemesini çalışmaların daha esnetilmesini bekliyor.

Katılımcı meslekte yapılacak olan kadına yönelik düzenlemelerin uygulanabilirliğinin olmayacağını düşünmektedir. Bu konuyla ilgili görüşü şöyledir:

*“Cinsiyeye yönelik bir ayrım olmadığı için kadınlara yönelik bir ayrıcalık isteyemiyorum. Çünkü mesleğin sorumluluğu cinsiyetsiz. Benim büroda bir sorumluluğum var ve bunu her ne olursa olsun yerine getirmek durumundayım yani doğum sonrası izinlerde artış olsun desem bunun bu **meslekte uygulanabilirliği yok.** Çünkü beyannameler her ay devam ediyor. Müşterilerin faaliyetleri devam ediyor. Bence bu meslekle ilgili bir sıkıntı ve biz buna uymak zorundayız her durumda. Çünkü mali tatilde bile biz beyanname vermeye devam ediyoruz.” (Ayşegül Hanım)*

Meslek mensuplarının genel sorunlarına yönelik görüşleri şöyledir:

*“Meslekte kadın erkek ayrımına yönelik değil **genel olarak meslekle ilgili ciddi anlamda bir adım atılmalı;** çünkü bir erkek de fedakârlık yapıyor, onun da ilgilenmesi gereken bir ailesi var ve o da kaçırıyor birçok şeyi kadınlar gibi. Patronum erkek mesela çocuklarının*

yaş gününde ofiste kutlamak durumunda kaldı çünkü ofisten çıkma şansı yok.” (Kezban Hanım)

“Mesleğin kıymeti yok devlet **meslek mensuplarının yüklerini hafifletmeye yönelik kararlar vermeli** bence. Diğer meslek guruplarına sağladığı ayrıcalıkları mali müşavirlere de sağlamalı.” (Sevil Hanım)

“**Mükelleflerden çok, patrondan çok bizi bürokrasi yoruyor. O konuda bizi rahatlamaları lazım. Sadece kadın olarak değil erkek meslektaşlar içinde bu iş yükünün hafiflemesini istiyorum** Sonuçta erkek meslektaşlarında bir ailesi var ilgilenmeleri gereken. Muhasebe meslek mensupları hep bir geri planda, mali müşavirlerin değeri anlaşılamıyor. Yurt dışında bu meslek daha değerli. Ama ülkemizde bu değeri görmüyor o yüzden kadın erkek açısından bakamıyorum bu duruma. Bize bir imtiyaz sağlasınlar demiyorum. **Genel olarak iş yoğunluğunun iş yükünün hafiflemesini devletten bekliyoruz açıkçası. Çalışmaların daha esnetilmesini istiyoruz. Mali tatil oluyor çalışıyoruz. Ne beyanname erteleniyor ne mükelleflerin diğer işleri erteleniyor.** Gerçekten bir adli tatil oluyor herkes tatilde ama mali tatilde mali müşavirler işlerine devam ediyor. Şu pandemi döneminde mali müşavirlere özel izin çıktı biz yine işimize gittik.(Bu derece önemli ve kritik ertelenemez bir mesleğin içindeyiz) Kaç yıldır bu işin içindeyim daha yeni ilk defa hazine müsteşarlığından maliyeden ilk defa ama ilk defa bir mesaj geldi biliyor musunuz” Siz değerli meslektaşlarımız mükelleflerimizle bizim aramızda bağ kurmamızdan dolayı diyerek bir mesaj geldi o da şu dönemdeki aşırı yoğunluğumuzdan dolayı motive etmek için sanırım onun dışında hiç böyle bir manevi destek görmedik” (Zeynep Hanım)

“Muhasebecilere yönelik ücret ödeme politikası olması gerekiyor. Devlet ve şirket arasında bir köprüsünüz ama benim bir itibarım yok. Sürekli bir iş yükü var sadece. Koca şirketlerde bir tane muhasebeci çalışıyor çünkü muhasebe departmanını masraf olarak görüyorlar ama diğer departmanlar para getiriyor. Üvey evlat gibiyiz aslında tam sahiplenilenimiz yok aslında. İşleri kolaylaştırılmayan muhasebe meslek mensuplarının iş yaşam dengesi de kaçıyor işte.” (Ayşe Hanım)

- **Devlet işverene teşvik versin**

Katılımcı, işverenin kadın çalışanlara, hamilelik dönemlerinde ve anneliklerinde çalışma koşullarını düzenleyecek politikalar uygulaması için teşviğin devlet tarafından verilmesi

gerektiğini düşünmektedir. Bunun verimliliği arttıracak ve kadın çalışanların iş yaşam dengesine katkı sunacağını ifade eden katılımcının görüşü şöyledir:

“Devletin, işverenlere kadın çalışanların işe alımlarında, hamilelik dönemlerinde ve anne olan çalışanların çocuk bakımında; çocuk kreşleri gibi teşvik politikası geliştirilmesi gerekiyor. Ayrıca çocuk kreşleri konusunda daha genişletilmesi gerektiğini ve ulaşılmasının daha kolay hale gelmesi gerektiğini düşünüyorum.” ve “Ailesel anlamda yaşanan problemlerin çoğunun işe yansıdığını gözlemliyoruz. Özellikle anne olan meslek mensuplarının bu sorunları verimliliğini düşürmekte. İşverenler verimlilik açısından da bence anne olan meslek mensubu gerekli desteği sağlamalı”. (Aynur Hanım)

- **Mesleki ayrıcalık istemiyorum**

Katılımcılardan bazıları meslekte karşılaşılan sorunların genel olduğunu kadın çalışan ya erkek olarak ayırım yapılamayacağını çünkü sorunların cinsiyetten bağımsız olduğunu ifade etmişlerdir.

“Ben herhangi bir problem yaşamadığım için özel bir ayrımcılık beklemiyorum.” (Özlem Hanım)

*“Kadınlara yönelik özel bir faaliyet istersek o zaman ayrımcılık oluşabilir o yüzden eşit haklar adına **kadınlara yönelik sadece eşitlik istiyorum.**” (Medine Hanım)*

SONUÇ

Türkiye’de muhasebe mesleği; ekonomiye destek olan ve ekonomiyi oluşturan kurumlar ile finansal işlemlerin yapıldığı bütün oluşumların muhasebe işlemlerini yasalara, kurallara, ilkelere uygun ve objektif, tarafsız, güvenilir bir şekilde gizlilik esasını sağlayarak yerine getiren kişilerin mensubu olduğu bir meslektir.

Muhasebecinin devlete, işverene ve topluma karşı sorumluluğu bulunmaktadır. Meslek mensupları, üzerine düşen sorumlulukları meslekte karşılaştıkları bütün zorluklara rağmen büyük bir fedakarlıkla yerine getirmektedir. Meslek mensupları, faaliyetlerini kendilerinden, özel yaşamlarından, ailelerinden fedakârlık ederek sürdürmektedir. Görevlerini yaparken mesleki özeni göstermekte ve mesleğin ilke ve kurallarına bağlı şekilde bu mesleği taşımaktadır.

Kadınların son zamanlarda, farklı şartlarda ve şekillerde çalışma yaşamına dahil olmaları; toplumda meydana gelen ekonomik değişim ve dönüşümle muhasebe mesleği de kadınlar için tercih edilir hale getirmiştir. Muhasebe mesleğinin bilgi merkezli bir meslek özelliği taşımasından dolayı meslekte uzmanlaşma öne çıkmış ve kadınlar bu meslekte kariyer ve kimlik kazanma imkânı bulmuştur.

Kadının toplum içinde, çalışma hayatında ve eğitim hayatındaki varlığının artmasıyla eş ve annelik rollerinde sorun yaşanmaya başlamış, iş yaşam dengesizliği sorunu görünür duruma gelmiştir. Muhasebe mesleğinde uzmanlaşan kadın meslek mensuplarının iş yükü artmış, ailevi rolleri de artan kadın meslek mensupları, sorumluluklarına yetişememeye başlamıştır.

Artan iş yükü ile ailevi ve özel yaşam alanı içerisine sıkışan kadın meslek mensubunun, iş yaşam dengesizliği sorunu ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatına dahil olan meslek mensubu kadınların, yaşamının ortasında iş hayatının yer alması, mesai saatlerinin uzun ve yorucu olması ve bununla birlikte aileye yetme ve ailenin beklentilerine cevap verme gibi sebepler, iş ve aile beklentilerini karşılamada kişiyi denge kurma yolunu aramaya yöneltmiştir.

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensubu kadınların iş yaşam dengesi araştırılmıştır. İlk olarak katılımcılara tanımlayıcı sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğunu 34-41 yaş aralığındaki katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına

bakıldığında 16 kişinin evli, 9 kişinin ise bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun çalışma saatleri haftalık 45 saatin üstündedir. Muhasebe meslek mensubu kadın katılımcıların, çalışma usulleri incelendiğinde %48'i kendi ofisinde faaliyette bulunurken, %40' ı bağımlı olarak şirkette çalışmakta ve kalan %12'lik kısmı da bağımlı olarak ofiste çalışan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Katılımcıların hepsinin meslek unvanı; “Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir” dir.

Meslek mensuplarının iş yaşam dengesini kapsayan süreç; kadınların mesleği seçmeleriyle başlayan ve mesleği bırakmaya kadar devam eden bir süreçtir. Bu yüzden meslek mensuplarına, mesleği seçmelerinde etkili olan faktörleri sorulmuştur; öne çıkan cevaplardan ilki biri tarafından yönlendirme, diğeri de mesleğe ilgi duyma olmuştur. Kişilere, mesleğe yönlendirme; aile içindeki meslekte faaliyet gösteren meslek mensubu kişiler tarafından olduğu görülürken, yine dışardaki yönlendirmenin de eğitim sürecinde yaşandığı ortaya çıkmıştır.

İş yaşam dengesinde mesleki uyum sağlamada, kadın meslek mensubu için mesleğe isteyerek, bilinçli başlanması ve kişilik özellikleri ile mesleğe uygun olmasının önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Bu yüzden meslek mensubu kadınlara, kişilik olarak meslekte taşıması gereken özellikler sorulmuş ve öne çıkan bazı özellikler tespit edilmiştir; düzenli, planlı, titizlik, hoşgörölü, yeniliğe uyumlu olmak vb. Kişi bu özelliklerle mesleklerini yaparken; planlı çalışarak zamanlarını yönetebilmekte, hoşgörü ile mesleki sorunları tolere edebilmekte ve yeniliğe açık olduğu için de mesleği dinamik olarak sürdürmektedir. Bütün bunlar, kişinin iş yaşam dengesini sağlamada katkı sunan özellikler olarak da belirlenmiştir.

Muhasebe mesleğinin düzenli, planlı ve titiz olmayı gerektirmesi kadınların mesleğe uygun olması ve meslekte başarılı olmasının da en önemli etken olarak görülmektedir. İş yaşam dengesini sağlamada ve zaman yönetiminde, yaşamlarını kolaylaştırıp hem iş hem yaşamı düzenlemede, düzenin ve planın gerekli olduğu tespit edilmiştir

Katılımcılara, mesleği kendilerine uygun bulup bulmadıkları sorulduğunda, katılımcılardan büyük çoğunluğu, mesleğin kendisine uygun bulunduğunu ifade etmiştir. Değerlendirme sonucu öne çıkan ve uygun bulunan mesleğin sürekli yenilik gerektiren özelliği; meslekte standart kalınmayacağı, standart kalınırsa geride kalınacağı, sürekli

kendini geliştirmek gerektiğini ifade etmektedir. Fakat mesleğin monoton olmaması, sürekli öğrenmeyi gerektirmekte o da iş yükünü arttırmaktadır.

Mesleğin alışma koşullarını katılımcıların çoğunluğu, kadın için uygun olarak değerlendirmiştir. Mesleğin alışma koşullarının kadın için uygun olmasının, yaşamındaki dengeyi sağlamada katkı sağladığı grlmştır. Çalışma ortamının ve masa başı bir meslek olarak görülmesinin kadınlara uygun olarak değerlendirilmesine, ayrıca mesleğin esnek çalışmaya imkân tanınması da zaman yönetiminin yapılmasına olanak sunmaktadır. Zaman yönetiminin sağlanabiliyor olması, iş yaşam dengesini kurmada, özellikle aileye olan zamanın aılabilmesinde meslek mensuplarına bir avantaj sağlamaktadır.

Meslek mensubu katılımcılar, mesleğini severek yaptığını bu yüzden mesleği uygun bulduklarını ifade etmişlerdir. Mesleğin severek yapması; mesleki sorunlarla başa çıkma, meslekte aktif olma ve hem işine hem de kendisine motivasyon sağlama açısından kadın meslek mensubu için önemli bir etken olarak belirlenmiştir.

Katılımcılara bireysel değerlendirme yapmadan genel olarak mesleğin bir kadın için uygun olup olmadığı sorulmuştur. 25 katılımcıdan 17’ si mesleğin kadınlar için uygun olduğunu ifade etmiştir. Kadınların düzenli ve titiz olmasının, mesleği daha kolay yapmalarını sağladığı, esnek çalışma yapılabilmesinin de özellikle evli ve çocuklu kadınlar için iş yaşam dengesini sağlamalarını kolaylaştırdığı belirlenmiştir. Fakat meslekte esnek çalışma yapabilmenin, her çalışan için değil, kendi ofisinde faaliyet gösterenler için daha mümkün olduğu görülmektedir.

Muhasebe mesleğini kadınlara uygun bulunmaması, yoğun çalışma şartları ve iş yükünün fazlalığından dolaydır. Yoğun alışma temposu, mesaiye kalma ve yıllık izin kullanma, doğum izni gibi konularda da meslek kadın mensuplarına uygun görülmemektedir. Bu sebeple iş yaşam dengesizliğinin daha çok yaşandığı bir meslek olduğu için muhasebe mesleğini kadınlara özellikle de evli kadınlara uygun olmadığı ifade edilmiştir.

“Muhasebe meslek mensubu kadınlara iş hayatında bakış açısı nasıldır?” diye sorulduğuunda hem erkek mensuplarının hem de mükelleflerin bakış açısı değerlendirilmiş, en ne çıkan veriler “kadınlara saygı duyulduğu” ve “bilgiye değer verildiği” olmuştur. Katılımcıların çoğunluğu, meslekte kadınlar saygı ile karşılanıyor,

mükellefler kendilerine konuşmalarına ve davranışlarına çeki düzen veriyor yorumunda bulunmuştur.

Muhasebe mesleği bilgi merkezli bir meslek olduğu için, iş yaşamında meslek mensubu bilgi odaklı değerlendirilmektedir. Kadının cinsiyeti değil bilgisi öne çıkmaktadır. Ama kadın meslek mensupları mükellefler tarafından ciddiye alınmama gibi sorunlar yaşayabilmekte ve kadın çalışan meslekte değer görmek ve ciddiye alınmak için daha sert ve erkeksi bir görünüş sergilemek durumunda kalabilmektedir.

“Meslek mensubu kadınlara meslekte karşılan sorunlar nedir?” diye sorulmuştur. Mesleğin toplumda ve iş yaşamında saygınlığının olmaması en öne çıkan sorun olmuştur. Toplumda muhasebecilerin yaptığı iş hak ettiği değeri görmezken, işverenler muhasebecilere vergi çıkaran kişiler olarak bakıp, gerekli saygıyı göstermemektedir. Bu meslek mensubunun işteki moral ve motivasyonunu düşürmektedir.

Kadınların meslekteki iş yaşam dengesine etki eden asıl sorunlar ise mesleğin yoğunluğu ve meslekteki bürokratik işlemlerin fazlalığıdır. Kadın meslek mensubunun yaşadığı; iş yoğunluğu, bürokratik işlemlerin çokluğu ile oluşan çalışma saatlerinin düzensizliği sorunları, iş yaşam dengesine doğrudan etki etmektedir. Mesleki yoğunluğa neden olan bürokratik sorunlar, katılımcıların ifadesiyle sürekli değişip evrim geçiren kanun, yönetmelik ve mevzuat değişikliği, meslek mensuplarının tüm bu değişikliklere yetişme çabası, iş yaşam dengesizliğine neden olmaktadır. Meslek mensuplarının çalışma saatlerinin belirsiz olması ve mükellefin her an muhasebeciye ulaşma isteği meslek mensuplarının yaşamında, özel zaman kavramını yitirmesine neden olmaktadır.

Katılımcılara; iş stresinin ve iş yoğunluğunun yaşamlarını nasıl etkilediğini sorduk. Yapılan değerlendirmede görülmüştür ki iş yoğunluğu ve bunun oluşturduğu iş stresi; kişinin evde gergin ve sinirli olmasına, fizyolojik problemler yaşamasına, verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. İşteki yoğunluktan ve yetişecek işlerden dolayı evde sürekli gergin, stresli olduklarını söyleyen meslek mensuplarının, ailesine ayırdığı zaman azalmakta, özel yaşamın dengesizlik yaşanmaktadır. Sürekli bir stres altında olan ve stresi bu mesleğin doğal bir sonucu olarak gören meslek mensupları, “Mesleğimizi, savaş da olsa hastalıkta olsa devam ettirmek zorundayız.” diyerek mesleğin sorumluluğunun önemini vurgulamışlardır. Türkiye’de pandemi sürecinde uygulanan sokağa çıkma

yasağında meslek mensuplarına özel izin verilmiş ve işlerine devam etmeleri sağlanmıştır. Bu uygulama da mesleğin önemini ortaya koymaktadır.

Meslek mensubu katılımcılar; “Yaşamınızda iş yaşam dengesini sağlayabiliyor musunuz?” diye soruldu. Katılımcıların yarısı sağlayamadıklarını söylerken, iş yaşam dengemi sağlıyorum diyenlerin çoğunluğu da yaşamlarında” iş odaklı bir iş yaşam dengesi” olduğu belirlenmiştir.

Kadın meslek mensubuna iş yaşam dengesini; “Zaman yönetimini yaparak ve kendinden fedakârlık ederek sağlıyoruz.” demişlerdir. İş yaşam dengesi için zaman yönetimi yapılması, genel olarak bağımsız ofis çalışanı meslek mensupları için mümkündür. Kendinden fedakârlık eden kişiler, gündüz yoğun şekilde çalışarak ailelerine ve kendilerine zaman açmaya çalışmakta ya da gece uykularından fedakârlık ederek işlerini yetiştirmektedir. İş yaşam dengesini sağlayamayan bireyler, iş yoğunluğu sebebiyle yaşamlarını kaçırmaktadır. İş yaşam dengesizliği, kadın çalışanların ailelerine zaman ayıramamalarına, özel yaşamlarının ertelenmesine, çocuklarına dair birçok şeyi kaçırmalarına neden olmaktadır. Meslek mensubu kadınlar yaşamın içine dahil olamamakta, hayatı ya kaçırmakta ya da ertelemektedir.

İş odaklı bir yaşam dengesinden bahseden katılımcıların, yaşamlarının merkezinde iş olmakta ve yaşamlarını onun etrafında şekillenmektedir. İş yükünden dolayı, kendi yaşamlarına zaman bulmakta zorlanan meslek mensuplarının, mesleki sorumluluğunun ertelenemez, ötelenemez, geriye bırakılamaz olmasından dolayı iş odaklı bir yaşam söz konusudur.

Meslek mensubu kadınların özel yaşamlarının işe etkisinin olup olmadığı sorulduğunda, meslek mensubu kadınların çoğunluğunun, özel yaşamlarını işlerine yansıtmadıkları görülmüştür. İş, özel yaşama etki ederken; kadın çalışanlar tüm özel sorunlarını meslekten uzak tutmakta ve yansıtmamaktadır. Muhasebe mesleğinin hata götürmemesi, tam konsantre çalışmayı ve dikkatli olmayı gerektiriyor olması, kadın meslek mensuplarının, evi evde bırakarak çalışmalarını sağlamaktadır.

“Muhasebe mesleği aile yaşamınızı nasıl etkilemektedir?” diye sorulan meslek mensuplarının, çalışma yoğunluğundan dolayı, evlerindeki sorumluluklarını ihmal ettiklerini, ailelerine yeteri kadar zaman ayıramadıklarını, çocuklarıyla yeteri kadar ilgilenemedikleri belirlenmiştir. Muhasebe mesleğinin çalışma koşulları, anne olan

muhasabe meslek mensuplarının, çocuklarıyla geçirecekleri zamandan fedakârlık yapmalarına neden olmuştur.

Muhasebe meslek mensubu kadınlara iş yaşam dengesi kapsamında, “Annelik veya kadınlık rollerinizi geriye alma ya da öne çıkarma durumunuz oldu mu?” diye sorulmuştur. Bu rolleri üstlenen katılımcıların çoğunluğu, işin anneliğinden önce geldiğini söylemiş ve kadınların her şeye yetebildiği değerlendirilmiştir. Mesleği ertelersen geride kalırsın bakış açısı ile mesleğin her zaman önde olması gerektiği, muhasebe mesleğinde işin ertelenemez olduğu ve öncelikli olduğunu vurgulamıştır. Muhasebe mesleğinin öncelikli olması, anne olan kadın meslek mensupları için çocuklarıyla az daha zaman geçirmelerine neden olmaktadır.

Araştırmada muhasebe mesleğinin özel yaşama etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Meslek mensubu kadınların, yalnız kendilerine ait bir zamanlarının olmadığı, kişisel ihtiyaçları için dahi zaman bulamadıklarını ayrıca eğitimlerinden düşünlerine kadar birçok etkinliğin mesleğin yoğunluğundan dolayı ertelendiği tespit edilmiştir.

Kitap yerine mevzuat okuduğunu söyleyen, en son ne zaman kitap okuduğunu bile hatırlamayan, “Kendim için en son kek yaptım sanırım.” diyen muhasebe meslek mensubu kadınlar, mesleğin özel yaşama olan etkisini ortaya koymaktadır.

Araştırmada kadın meslek mensuplarının sosyal yaşamının ya çok az olduğu ya da hiç olmadığı tespit edilmiştir. Sosyal faaliyetlerin süreklilik göstermemesi, mesleğin iş döngüsünden kaynaklanmakta olup zaman zaman artan iş yoğunluğu, muhasebecilerin sosyal yaşamlarında düzensizliğe ve bölünmeye yol açmaktadır.

Araştırmada “Yaşamı geriden mi izliyorsunuz yoksa yaşamın içindeyim diyor musunuz?” diye sorulduğunda meslek mensuplarını çoğunluğu yaşamı kaçırıyorum, hayat planlarımı erteliyorum ve iş olarak içindeyim cevabını vermiştir. Katılımcılardan yaşamın içinde olduğunu düşünen kişi sayısı oldukça düşük olduğu görülmüştür. Meslek mensuplarının, mesleğin çalışma yoğunluğundan dolayı yaşamı geriden izledikleri ve hayatlarında çok şey kaçırdıklarını düşündükleri belirlenmiştir. Aileleriyle geçiremedikleri zamanın pişmanlığı içinde olan katılımcılar, iş yükü nedeniyle yaşam planlarını; evlilik, çocuk sahibi olma, eğitim, meslekteki kariyer planları gibi birçok önemli kararı ertelemişlerdir.

Meslek mensubu kadınlar aynı zamanda bir işveren konumundadır. Ofislerinde muhasebe elemanlarıyla mesleği yürüten kadın meslek mensuplarının, kendilerinin meslekte kadın meslek elamanlarına tavrının nasıl olduğunu öğrenmek amacıyla; “Siz kadın personel çalıştırmada nasıl bir tavır içinde oluyorsunuz?” diye sorulmuştur. Mesleki yoğunluktan dolayı kadın işverenlerin, iş sürekliliğini aksatmayacağını düşündüğü için erkek personelleri tercih ettiklerini, kadın işverenler kendileri meslekte kadınların yaşadıkları sorunları bildiği için profesyonel davranıp kadın personel çalıştırmak istemedikleri belirlenmiştir. Burada kadın meslek mensuplarının da iş odaklı karar verdikleri görülmüştür.

Araştırmaya göre, iş yaşam dengesini sağlayamayan kadın meslek mensuplarının, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik planları; meslekte yön değiştirme yani danışmanlık denetçilik gibi iş yükü daha az iş kollarına yönelme, iş yükünü azaltmasına giderek mükellef sayısını az tutma veya maddi fedakarlıkta bulunarak kendi yaşamına zaman açma olarak tespit edilmiştir.

Araştırma sonunda, muhasebe meslek mensubu kadınların iş yaşam dengesini sağlamak için yapılması gerekenler şöyle belirlenmiştir:

- Meslekte bağımlı olarak çalışan kadınlar için; iş yükünü azaltıcı programlar mümkün olmamaktadır. Bu yüzden devletin işverene vereceği teşviklerle, hamilelik dönemlerinde ve anneliklerinin ilk dönemlerinde çalışma koşullarını düzenleyecek politikalar uygulamaya konulabilir.
- Devletin kadın çalışanların ve genel olarak meslek mensuplarının iş yükünü azaltıcı düzenlemeler yapması, bürokratik işlemlerin azaltılması gerekmektedir.
- Kadın çalışanların, hayatlarında en çok dengesizlik yaşadıkları dönem olan hamilelik, annelik sonrasındaki dönemde doğuma bağlı izinlere, haftalık izin günlerine ve esnek çalışmaya yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
- Doğum yapan meslek mensubu, bekleyen işler nedeniyle işine geri dönmek durumunda kalmaktadır. Sorumluluğundaki işlerde herhangi bir erteleme olmayan kadın çalışan için, beyannameleri erteleyici bir düzenleme olmalıdır.

- Devlet için vergi tahsiline aracılık ederek, önemli bir görev üstlenen muhasebecilerin; mesleki itibarının sağlanması ve ücret ödemeleri konusunda düzenleme yapılması devletten beklenmektedir.

Araştırma sonunda elde edilen ve bundan sonraki çalışmalar için geliştirilen öneriler şu şekildedir:

- Türkiye’de muhasebe meslek mensubu olan kadınların iş yaşam dengesizliği ile mesleki sorunlarının daha kapsamlı belirlenmesi için bundan sonraki çalışmalarda, meslek mensuplarının ailelerine ve çocuklarına yönelik bir araştırma yapılabilir ve böylece mesleki sorunların ailevi ve toplumsal yansıması belirlenebilir.
- Muhasebe meslek mensubu erkekler ile yapılacak görüşmelerle kadın meslek mensubu olan çalışanlara meslek yaşamı içinde bakış açısının nasıl olduğu belirlenebilir ve bu kapsamda kadının mesleki sorunları saptanabilir.

KAYNAKÇA

- Acar A. C. (1992),” Alternatif Çalışma Saatleri”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C.21,S.2, (69-82).
- Açıkalın A.Ç. (1996), *Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi*, Pegem Yayınları, Ankara
- Adak N . (2007), Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı, *Sosyoloji Dergisi* ,S.17,(137-152)
- Ağca, A. ve Yalçın, N., (2009),”Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder mi?”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.24, (37-46) .
- Aksoy, C.,(1982), İş Kazaları Tanımı, Önemi, Nedenleri, İş Kazalarını Önleme Semineri, MPM Yayınları, Ankara.
- Aktan, C. C., (2006),” *Vergi Psikolojisinin Temelleri ve Vergi Ahlakı içinde: Vergileme Ekonomisi ve Vergileme Psikolojisi*”, Edt. Coşkun, C.A, Dileyici,D ve İstiklal Y.V., Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Aktürk Şahin S.(2003), “Meslek Etiği ve Sağlık Sektöründe Doktorlar Üzerine Bir Uygulama”, U.Ü. Sos. Bil. Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Alagöz H. (2014),” Muhasebe Etiği ve Bir Uygulama” , Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, *Yüksek Lisans Tezi*.
- Altan Tekin F. (1991), “İş Güvenliği ve Önemi “, *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi*, C. IX, S.1 - 2, (339-360).
- Ardıç, K. ve Polatçı, S., (2008), “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği) ”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.10 S.2, (69-96).
- Arıkan, Y. ve Güvemli, B., (2013), “Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası”, *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, S. 5 ,(33-34)
- Armağan C.(2006), ”Muhasebe Meslek Ahlâkının Kadın Ve Erkek Meslek Mensupları Tarafından Algılanış Biçimlerine İlişkin Bir Saha Çalışması “, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,*Yüksek Lisans Tezi*.

Arslan M . (2013,” İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi* , C.2 ,S.1 ,(99-114) .

Arslan, M., (2005), *İş ve Meslek Ahlakı*, Siyasal Kitabevi, Ankara

Atak M. ve Atik İ., (2007), “Örgütlerde Sürekli Eğitimin Önemi Ve Öğrenen Örgüt Oluşturma Sürecine Etkisi”, *JAST*, C.3, S.1, (63-70).

Atiker M., (2006), *Çatışma. Konya Ticaret Odası Etüd- Araştırma Servisi Bilgi Raporu*, http://www.kto.org.tr/d/file/catisma_rapor.pdf,(25.03.2020)

Aycan ,Z .vd.,(2007), *Hayat Dengesi,İş Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı* ,Sistem Yayıncılık,İstanbul.

Aydın, S., (2007),”İş Hayatında Tükenmişlik Ve Eminönü İlçesi Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama” ,İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

Balıca, S., (2010), İşgörenlerin İş-Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Roller ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme, , Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı , *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Baltaş, A. ve Baltaş, Z., (1989), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Barnett, Rosalind C.(1999) “A New Work-Llife Model fort he Twenty First Century”, Academy of Political and Social Science.

Bartelemo, F. ve Lee Evans, P. A., (2001), *Başarının Bedeli Bu Kadar Ağır Mı Olmalı*, Edt. F. Göloğlu, İş Yaşam Dengesi, Mess Yayınları, İstanbul.

Basım, H. N. ve Şeşen, H., (2006), “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Arastırma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 6, S.2, (15-23).

Baş, T. ve Akturan, U., (2008), *Nitel Veri Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık,Ankara

Başaran, İ. E., (2000), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Umut Yayınevi, Ankara,.

Bayram L. (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, S.59, (125-139)

Bektöre, S.- Sözbilir, H.-Banar, K.,(2003), *Genel Muhasebe İlkeleri ve Uygulaması*, Birlik Ofset, Eskişehir.

Bişgin,A.-Ünlüer, S. ve Üyümez, M., (2019), Muhasebe Meslek Mensupları ile Vergi Mükelleflerinin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Vergi Uyumuna İlişkin Bir İnceleme, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , C.19,S.4 ,(281-298)

Borgia, C. R. & Dwyer, P. D. (1994).” Recommendations For the Upward Mobility of Women: What do CPAs Think”, CPA Journal,(42- 46).

Bostancıoğlu A. İ. (2014), İş Yaşam Dengesi Ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği, Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise Ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

Bruce, B., (2015), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Eğitim Akademi Yayınevi, Konya

Büyüköztürk, Ş.- Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008)., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Cemalcılar, Ö.-Sürmeli ,F.-Benligiray, Y., (2003), *Genel Muhasebe*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir

Cemaloğlu, N. ve Şahin E. D., (2007), “Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, C.15,S.2, (465-484).

Chapman, F. (1987), “Executive guilt: Who’s taking care of the children?”, *Fortune*, Issue. 16,(30-37).

Coşkuner, S. ve Şener, A., (2013), “Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristik-lerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü”, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-dergisi*, 1-25 Kasım 2013.

Çakır,Ö., (2001), İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Çaldağ, Y., Bayırlı R. ve Altay A., (2004), “*Muhasebe Doktora Programlarının Etkinliğinin Artırılması*”, XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, İ.Ü. İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü, 19-23 Mayıs 2004, Antalya.

- Çelik, B., (1997), *Vizyon Oluşturması ve Koruması*, Evrim Yayınevi, İstanbul
- Çelik, M., ve Çıra, A., (2013), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, S.13, (11-20).
- Çetinkanat, C.,(2010), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık,Ankara.
- Çoban A.E. (2005), "Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.6, S.10 ,(10-15).
- Daştan A. (2001),” Meslek Ahlakı Kuralları ve Muhasebe Mesleğindeki Yeri, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Daştan, A., (2008),” Bilgi ve Eğitim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişmelerin Muhasebe Eğitimine Etkisi: Türkiye Değerlendirmesi”, SPK Yayını, Ankara.
- Daştan A. (2011),“Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Kayıp Ve Kaçaklarının Önlenmesindeki Rolü: Doğu Karadeniz Bölgesine Yönelik Bir Araştırma.”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , C.25, S. 2 ,(181-206).
- Demir B. (2001), "İşletmelerde Muhasebe İletişimi", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, C.3, S.4,(19).
- Demir, F. ve Gerşil, G., (2008), “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* S.16 ,(68-89)
- Demirer S.,(2011) ,İş-Yaşam Dengesi: Antalya’daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.
- Demirkol İ. (2006),” Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Degiskenler Baglamında İncelenmesi”, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Dicle, İ. A., (1980), *Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma*, ODTÜ İdari Bilimler Fakültesi Yayınları,Ankara.
- Dincerol C. (2013), “Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü ,*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Doğrul B., ve Tekeli S., (2010) , “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C.2,S.2, (11-18)

Dolu G.(1997), "Onkolojide Çalışan Hekimlerde Tıbbi Sosyal Çalışma Açısından Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması", İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

Düzmen S. (2003), “Muhasebe Mesleğinde Etik”, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Efeoğlu İ. (2006), “İş- Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri:İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , *Doktora Tezi* .

Efeoğlu, İ. E., ve Özgen H.,(2007), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C 16,S.2,(237- 254)

Erben, G.,Ötken S., Ötken A. B., (2014), Paternalist Liderlik Ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, S.22, (103-121).

Erdal M. (2015), “Yaşam Tarzı Analizi ve Psikografik.” *Pazarlama Dünyası*, S.89, (36-42).

Erdogan M. (2000), “Teknolojik Gelismelerin Muhasebe ve Muhasebe Egitimine Etkileri”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, C.2, S.4, (113-118)

Erdoğan, İ., (1994), *İşletmelerde Davranış*, Beta Basın Yayınları,İstanbul.

Ergin H. (1991), “3568 Sayılı Kanun Çerçevesinde Muhasebecilik ve Mali Müsavirlik Mesleginin Gelistirilmesindeki Egitim Sorunları”, *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C.9, S.1, (87-102).

Ergün E. (2007),” İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama”, Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Eroğlu, F., (1998), *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları,İstanbul.

Ersoy, A. ve Demirel U. B., (2005), “Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-1”, *MUFAD Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S.26, (43-50)

Eryiğit N. (2007), “Örgütsel Kariyer Planlama Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Feryal, O., (1983), Ulaştırma işletmelerinde Maliyet Muhasebesi ilkeler ve Türkiye’deki Uygulama, EKO-BİL Yayınları, İstanbul.

Fischer, C. (1987), "Toward a More Complete Understanding of occupational Sex Discrimination", *Journal of Economic*, Vol.21, Issue.1, (113-138).

Fidan H. (2006), “Bilgi Çağında Yeni Muhasebeci Kimliği Ve Eğitimi”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

Fidan F. (2011),” Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar Ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği ”, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , C.0, S.32 , (185-201)

Frone, M.R,(2000),”Work Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey “*Journal of Applied Psychology*, Vol.85, Issue.6, (888-895)

Gezer M. (2010), “Kariyer Planlanmasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Giannikis, S.K. & Mihail, D.M., (2011), “Flexible Work Arrangements in Greece: A Study of Employee Perceptions”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.22, Issue.2, (417-432).

Gödelek E. (1988), Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil- Boya- Çimento) Psikososyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*.

Gökgöz A. (2007), “Ticaret Meslek Liselerinde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Stajyerlikte Karşılaştıkları Problemler ve Çözüm Önerileri: İstanbul Örneği”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Gökgöz, A. ve Zeytin, M. (2012), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri

Uygulaması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.17, S.1,(477-493).

Gökgöz, A., (2012), *Muhasebenin Sosyal Yönü*, Dora Yayınları, Bursa.

Guest, David E. (2002),” Perspectives on the Study of Work-Life Balance, *Social Sciences Information*”, Vol.41, Issue.2,(255-279).

Gupta, N. ve Beehr, T.,(1981), “Relationship Among Employee’s Work and Nonwork Responses”, *Journal of Occupational Behavior*, Vol: 2,(204).

Güçlü N. (2001),” Stres Yönetimi”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.21,S.1,(91-109)

Güler, A.- Halıcıoğlu, M.- B. ve Taşgın, S., (2015), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gümüştekin, G.E., ve Öztemiz, A.B., (2005),”Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,C.14, S.1, (271-288).

Gündüz Çekmecelioğlu H. (2002), “Bireysel Ve Örgütsel Yaratıcılık Ve Yaratıcılık İçini Çevresinin Düzenlenmesi: Bir Araştırma” *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.

Gündüz F. (2012), “Kayıt Dışı İle Mücadelede Sahte Belge Düzenleme Fiilinin Önemi”, *Mali Çözüm Dergisi*, (204-206)

Gündüz, M.ve E. Özen, (2016), “Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Mesleki Memnuniyetlerinin Analizi: Uşak İli Örneği”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S.70,(67-90).

Güner M. (2007), ” Muhasebe Meslek Ahlakı ve Kars İli Merkezinde Bir Araştırma”, *Kars Üniversitesi Sosyal Bil.Enstitüsü , Yüksek Lisans Tezi*.

Güney ,S. ve Özyiğit, H., (2015), “Muhasebedeki Verilerin Yönetimde Kullanılması ve Elektronik Muhasebe Verilerinin Yönetim Kararlarına Etkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.14 S.53, (279-297).

Güredin, E., (2014), *Denetim ve Güvence Hizmetleri*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

- Güzel S. (2007), “İş Yaşamı İle İş-Dışı Yaşam İlişkisi Açısından Gündelik Yaşam” , *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.9, S.3 ,(107-109)
- Hablemitoglu S. (1998), “İş ve Aile Sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part-Time Çalışma Olanakları” , *Verimlilik Dergisi*, S.4, (127-144).
- İnce, M. ve Gül, H., (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitapevi, Konya.
- Işığışık Ö. (2005),” İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni” , *İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.55, S.1, (778-789)
- Işıkhani, V., (2004), *Çalışma Hayatında Stres*, Sandal Yayınları, İstanbul.
- Ivancevich, M. J. & Matteson, T. M. (2002), “Organizational Behavior and Management”, (Ed: Griffin, R. W. ve Moorhead, G.), Mc Graw-Hill Irwin, Boston.
- Izgar H. (2008), “Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık”, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 25,(317-334)
- Kalaycı, Ş. , ve Tekşen, Ö ., (2006),”Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S.31 ,(90-101).
- Kapız S. Ö. (2002),”İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni bir Yaklaşım: Sınır Teorisi.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Toplumsal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.4, S.3, (2-36)
- Karabulut M. (1996); “Vergi Aflarının Vergi Ahlakı Üzerine Etkileri–Türkiye Örneği” , , Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Karadağ N. (1992), “Ekonomide Kadın”, *İSMMM Yayın Organı*, S.19, (40-43).
- Keser A . (2011), "Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış". *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası* , C.55, S.1, (897-913)
- Keser A. (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi” , *Çalışma ve Toplum Dergisi* , C. 4., (77-96)
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E., (2014),”İş ve Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi” , *Ege Akademik Bakış Dergisi* , C.14, S.4, (541-557) .

Kozak, A.M., (2001), *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.

Kördeve M.K. (2017),”Kadınların Esnek Çalışma Uygulamaları İle Çalışma Hayatına Katılımının Sağlanması”, *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, C.3, S.1, (135-151)

Kurtuluş, K., (2010), *Araştırma Yöntemleri*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Kuru İ. (2014), *Y Kuşağı Ve İş Yaşam Dengesi*, , Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

Kuruüzüm, A., Irmak, S., ve İpekçi, Ç.E., (2010), İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 53., (183-198)

Küçükusta D. (2007), *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Doktora Tezi*.

Lockwood, R.N., (2003), “Work/Life Balance Challenges and Solutions,” USA, Society For Human Resource Management., (1-11).

Maslach, C., & Jackson, S. E., (1981), “The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior”, Vol. 2, Issue. 2, (99-113).

Mayring, P., (2011), *Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş*, (Çev. A. Gümüş ve M. S. Durgun), Bilgesu Yayınları, Ankara.

Mil, B., (2017), *Nitel Araştırma Tekniği Olarak Görüşme*, İçinde: Nitel Araştırma: Neden, Nasıl, Niçin?, Detay Yayıncılık, Ankara.

Muğan C.Ş. (1999), “Ahlak, Toplumsal ve Kişisel Değerler: Muhasebe Mesleği ve Eğitimi Üzerine Etkileri”, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, *MODAV Yayınları*, C.1, S. 2, (1-18).

Mutlu S. (2016), *Çalışanların İş Yaşam Dengesinin Çalışan Memnuniyetiyle İlişkisi Kamu Örgütlerine Yönelik Bir Uygulama*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

- Mutlu A., (2010), Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Mutlu S. (2016),”Çalışanların İş Yaşam Dengesinin Çalışan memnuniyetiyle İlişkisi Kamu Örgütlerine Yönelik Bir Uygulama”, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,*Yüksek Lisans Tezi*.
- Nasır A. (1997),İş Hayatında ve Yönetimde Kadınlar: Banka Sektöründe Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Nazlıoğlu E. H. (2009), “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Neuman, W. L. ,(2012), Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar ,I- II, Yayın Odası, İstanbul.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A., (1990),” Organitazational behavior, a management challenge”, The Dryden Press, USA
- Obeng, K. & Ugboro, I., (2003), “Organizational commitment among public transit employees: An assessment study”,Journal of The Transportation Research Forum, Vol.57, Issue.2., (83–98).
- Önal İ. (1993) , “Bilgi Ve Bilgi Gereksinimleri”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* ,C. 10, S.1, (331-345).
- Öncü, S. ve Aktaş H., (2004), “Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları” XXIII. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, İ.Ü. İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü, 19-23 Mayıs 2004, Antalya.
- Özaydın M. (2013), “Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırması Sorunu”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,C .15,S.3, (47-72).
- Özdemir, E., (2003), “Muhasebe Eğitiminde Karşılaşılan Güçlükler ve Muhasebecilik Mesleğinin Sorunları”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

- Öztürk, A.ve Güzelsoydan, Y.S., (2001), “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.15, S. 1–2, (333–347).
- Özyürek H. (2012), “Muhasebe meslek Mensuplarında Etik: Ankara’da Muhasebeciler Üzerine Araştırma”, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, C. 4,S.1, (125-137).
- Palaz, S., (2005), “*Women’s Labour Force Participation in Turkey*”,İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları, 50. Kitap, İstanbul.
- Parasız, İ., (2002), *Modern Emek Ekonomisi*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. ,(2011),” Esneklik Kavramı Ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C.0, S.60, (1- 60).
- Parlaktuna İ.(2010).”Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış* ,C. 10 ,S. 4,(1217 – 1230).
- Punch, K.F., (2014), *Sosyal Araştırmalara Giriş, Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*, (Çev. D. Bayrak, H. B. Arslan ve Z. Akyüz), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Quick, J.; Nelson, D. and Hurrell, J., (1997),”Preventive Stress Management in Organizations, American Psychological Association”, Washington D.C.
- Randolfi, E. A., (2003),”Developing a Stress Management and Relaxion Center for The Worksite” *Worksite Health*, Vol.4, Issue. 3, (40-44).
- Sabuncuoğlu, Z., (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., (2001), *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa
- Sakarya, Ş. ve Kara, S., (2010), “Türkiye’de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C.2010, S.1, (52-72).
- Sarıkaya P. (2007), “Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*.
- Sarıtaş M. (1997) ,“Yönetimde Kişilik Faktörü”, *Eğitim Yönetimi Dergisi*. C.3, S.4, (527-548).

- Sarker, S., Xiao, X., Sarker, S. and Ahuja, M. (2012), Managing Employees Use of Mobile Technologies to Minimize Work Life Balance Impacts. MIS Quarterly Executive.
- Savcı İ. (2015), “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.54, S.4., (145-166).
- Selimoğlu, S. K.,(1998), *Muhasebede Meslek Ahlakı (Etik) Yaklaşımı*, 3. Muhasebe Denetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, İstanbul.
- Selye, H. ,(1983), The stres concept: Past, present, future, In C.L. Cooper (ed.), *Stresss Research* (pp.1-20). New York: Wiley
- Sevilengül, O., (1996), *Genel Muhasebe*, Setma Matbaası, Ankara.
- Sevilengül, O., (2005),*Genel Muhasebe*, Gazi Kitabevi,Ankara.
- Sevim Ş. (1999), “Toplu Pazarlıkta Muhasebe Bilgilerinin Açıklanması”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.1, (42).
- Silah, M., (2000), *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi,Ankara.
- Sinat Ö. (2007), ”Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Arastırılması”, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Soysal, A., (2011), "*İş Yaşamında Tükenmişlik*",*Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını*", <http://www.ceis.org.tr/dergi/2011kasim/makale2.pdf>, (15 Kasım 2011).
- Subaşı Ş. (2006), “ Muhasebe Meslek Mensuplarının Sürekli Eğitimi ve Türkiye’deki Uygulamanın Değerlendirilmesi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,*Doktora Tezi*.
- Sürmeli F. (2004), “Muhasebede Doktora Eğitimi”, XXIII. *Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, (111–121).
- Şanlı S. (2002),” Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Şeker, Y. ve Akdoğan, H., (2015), “The Status Analysis of Accounting Courses in Turkish Universities”. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol.3,Issue.11, (1093-1096).

Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., Çelik, A., Soysal, A.,(2004), *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Şimşek, Ş. M., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Tekin, G. O., (2010). "Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları ve Kamu Kurumlarında Çalışanlar Üzerine Etkileri: Edirne Örneği", Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, (2006), *Küreselleşme, Etik Kodlar ve Örgütler*, EMO Yayın, Ankara.

Topkara N. (1997), "Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müsavirlik ve Yeminli Mali Müsavirlik Meslekleri ve Türkiye'deki Uygulaması", Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

Toraman C. ve Akcan A.,(2003),"Muhasebe Denetiminde Etik Teori" , *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*,S.8 ,(59-69).

Toroslul, M.V., (2012), *Muhasebe Teorisi*, Adalet Yayınevi, Ankara.

Tosunoğlu, B., Cengiz, S. ve Anadolu, Z., (2018), "Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartları Kapsamında Muhasebe Eğitiminin Türkiye'deki Akademisyenler ve Muhasebe Meslek Mensupları Açısından İncelenmesi", *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.5, S.2, (179-192).

Tunçer M.(2002), "Vergilemeye Yaklaşım ve Türkiye", *Vergi Dünyası Dergisi*, S. 249.

Tunçer P. (2012)," Değişen İnsan Kaynakları Yönetiminde Anlayışında Kariyer Yönetimi", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,C. 31, S.1, (203-233).

Tunçer Ö. (2005),"Stres, Psikosomatik ve Somatoform Bozukluklar ", İ. Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri". *Medikal Açından Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi* , Yayın No: 47 ,(153-162)

Turna, İ., (2017), "Çalışanlarda İş Yaşam Dengesinin Y Kuşağı Açısından İncelenmesi", Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,*Yüksek Lisans Tezi*.

Türk, Z.,(2004), *Muhasebe Meslek Ahlâkı*, Nobel Yayınları, Adana.

- Uğur Ö. (1993),“ Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Uğur, S. ve Uğur, U., (2014), "Yöneticilik Ve Liderlik Ayırımında Kişisel Farklılıkların Rolü", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, S.6, (122-136).
- Ulukapı H. (2013), Algılanan Örgütsel Desteğin İş Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği.. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.
- Uşul, H., (2007), *Davranışsal Muhasebe*, Asil Yayınları, Ankara.
- Uzay, Ş. ve Tanç, Ş.G.,(2004) “Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri:,Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, C.1,S.:22,(94-104)
- Ünver Y. (2005), İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerleme Sistemleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Dönem Projesi*.
- Yalçın S. (2011), “ Muhasebe Meslek Mensupları ve işletmelerin Etik Konusunda Tutumları: Türkiye Araştırması”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, S.52, (47-66).
- Yazıcı M. (1986), *Bağımsız Muhasebe ve Denetleme Mesleği Üzerine Araştırma*, Yüksek Ticaret Mezunları Derneği Yayınları, İstanbul.
- Yazıcı, M., (1990), *Muhasebe Tümleri ve Örgütlenmesi*, M.Ü. Nihat Sayar Eğitim ve Yayın Vakfı, İstanbul.
- Yereli, A. B., (2006), “Muhasebe Meslek Mensupları Anketi: Mesleki Profil, Sorunlar, Çözüm Önerileri”,
www.alomaliye.com/wpcontent/uploads/2015/08/meslek_mensuplari_anketi.pdf,
 (27.05.2020)
- Yeşiltepe B.(2014), " Konaklama İşletmelerinde İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları", Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *.Yüksek Lisans Tezi*
- Yıldırım, A. ve Şimşek H., (2011), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız G. (2010), "Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama" ,*Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, S.36,(155-178).

Zaif, F. ve Karapınar, A., (2002), “Muhasebe Eğitiminde Değişim İhtiyacı”, *Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.4, S.3, (111-134).

Zedeck, S. and Mosier, K. L., (1990),”Work In The Family And Employing Organization, *American Psychologist*, Vol.45,Issue.2,(240–251).

Zengin H. (2016), “Muhasebe Mesleğinde Meslek Mensubunun Problemleri ve Muhasebe Denetiminde Karşılaşılan Hileler, Meslek Mensubunun Tutumu”, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.

www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm>

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/11/20071121-6.htm>

https://www.turmob.org.tr/Arsiv/FCKEditor/userfiles/file/Yonetmelik_MMKarari_Yasa_10_4_2018/5-Meslek%20Ahlak%20Kur_Mec_Mes_Kar_.pdf, (28.05.2020)

www.tdk.gov.tr,: (10.12.2019).

EKLER

EK 1.Görüşme Formu

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans öğrencisiyim. “Muhasebe Meslek Mensupları Kadınların İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği” adlı tez çalışmam için görüşme yapmak istiyorum. Araştırmaya katkı sağlamak adına, konuyla ilgili görüş ve düşüncelerinizi öğrenmek istiyorum.

Katılımınız için, şimdiden çok teşekkür ediyorum.

- Bu görüşme tez çalışmamda kullanılmak amacıyla yapılmaktadır.İsminiz kesinlikle açıklanmayacaktır ve görüşmeler analiz edilip çalışmamda kullanılacaktır.
- Görüşmeyi ses kayıt cihazına almamı ister misiniz? İstemiyorsanız yazılı olarak not alacağım. Ses kaydı hiç kimse tarafından dinlenilmeyecek, görüşmeler yazılı metne tarafımda dönüştürülecektir.
- Görüşmenin en az yarım saat süreceğini düşünüyorum. İzin verirsiniz sorulara başlamak istiyorum.

BİRİNCİ BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız:
2. Medeni Durumunuz:
3. Mesleki unvanınız:
4. Haftalık çalışma süreniz?
5. Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?
6. Çalışma usulünüz nasıl?

İKİNCİ BÖLÜM: GÖRÜŞME SORULARI

1. Muhasebe mesleğini seçmeye nasıl karar verdiniz?
2. Muhasebe mesleğini yaparken hangi kişisel özelliklere sahip olunmalıdır?
3. Muhasebe mesleğini size uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?
4. Muhasebe mesleğinin kadınlara yönelik bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?

5. Muhasebe meslek mensubu kadınlara iş hayatı içinde bakış açısı nasıldır?
6. Muhasebe mesleğinde cinsiyete yönelik bir ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?
7. Bu mesleği yaparken karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
8. Muhasebe mesleğinin iş yoğunluğu ve iş stresi hayatınızı nasıl etkiliyor?
9. Yaşamınızda iş yaşam dengesini sağlayabiliyor musunuz?
10. Sizin için iş yaşam dengesi neyi ifade etmektedir? İş öncelikli bir dengemi, özel yaşam öncelikli bir denge mi?
11. Özel yaşamınızın işe etkisi nasıldır?
12. Muhasebe mesleği aile düzeninizi nasıl etkilemektedir?
13. İş yaşam dengesini sağlamaya çalışırken, annelik ve kadınlık rollerinizi geriye alma ya da öne çıkarma durumunuz oldu mu?
14. Muhasebe mesleği özel hayatınızı nasıl etkilemektedir?
15. Muhasebe mesleği sosyal hayatınızı nasıl şekillendirmektedir?
16. Yaşamı geriden mi izliyorsunuz yoksa yaşamın içindeyim diyor musunuz?
17. Siz, kadın personel çalıştırmada nasıl bir tavır içinde oluyorsunuz?”
18. İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik belirlediğiniz hayat planınız var mı?
19. İş yaşam dengesini sağlamak adına kadınlara yönelik nasıl bir çalışma olmasını isterdiniz?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Şule ERTÜRK
Doğum Yeri : Çukurca/Hakkari
Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu :

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversite İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
: Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi (Halen)
Yüksek Lisans Öğrenimi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/
Muhasebe ve Finansman

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi :

İngilizce/Orta Seviye

İş Deneyim :

Süleyman Demirel Üniversitesi/ İdari
Personel