

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
MUHASEBE BİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEK
MENSUPLARININ
İŞ – YAŞAM DENGESİ VE YAŞAM DOYUMU
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Burcu ÖZDEN KUYUCAK
2502150185

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. A. Taylan ALTINTAŞ

İSTANBUL – 2022

ÖZ

TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ

İŞ – YAŞAM DENGESİ VE YAŞAM DOYUMU

ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Burcu ÖZDEN KUYUCAK

Günümüzde ağırlaşan çalışma şartları altında çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş yükü arttığı görülmektedir. Sürekli yeni bir angarya ile uğraşmak zorunda kaldıklarını dile getiren muhasebe meslek mensuplarının iş dışında kendilerine, ailelerine veya sosyal çevresine daha az zaman ayırdıkları, çalışma saatlerinin arttığı düşünülmektedir. Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi incelenip, yaşam doyumu ile ilişkisi analiz edilmiştir. Araştırmanın verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anket sosyo-demografik sorular, iş – yaşam dengesi ölçeği ve yaşam doyumu ölçeğinden oluşmaktadır. Anket Türkiye’de faal olarak çalışan muhasebe meslek mensuplarına uygulanmıştır. Araştırmaya 569 meslek mensubu katılmış olup, araştırma verileri bağımsız örneklem t testi, tek yönlü anova testi, pearson korelasyon ve çoklu regresyon yöntemleri ile test edilmiştir. Sosyo-demografik faktörlerin iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler ayrı ayrı incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş – yaşam dengesinin alt faktörleriyle birlikte yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Mesleği, Muhasebe Meslek Mensubu, İş – Yaşam Dengesi, Yaşam Doyumu

ABSTRACT

A RESEARCH ON WORK – LIFE BALANCE AND LIFE SATISFACTION OF ACCOUNTING PROFESSIONALS IN TURKEY Burcu ÖZDEN KUYUCAK

It is observed that the workload of professional accountants, working under worsening working conditions, has increased today. Professional accountants state that they have to deal with a new chore all the time. It is thought that professional accountants spare less time for themselves, their families or their social environment outside of work, and their working hours have increased. In this study, the work – life balance of professional accountants was examined and its relationship with life satisfaction was analyzed. The data of the research was obtained by the survey method. The questionnaire consists of socio-demographic questions, work – life balance scale and life satisfaction scale, and it was applied to professional accountants working actively in Turkey. 569 professional accountants participated in the study and the research data were tested with independent sample t-test, one-way anova test, pearson correlation and multiple regression methods. The relationships between socio-demographic factors, work – life balance and life satisfaction were examined separately. As a result of the analyzes, there is a significant positive correlation between work – life balance, together with its sub-factors, and life satisfaction.

Keywords: Accounting, Accounting Profession, Professional Accountant, Work – Life Balance, Life Satisfaction

ÖNSÖZ

Doktoraya başladığım ilk günden itibaren desteğini esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. A. Taylan Altıntaş’a, tez konusu seçimimde yardımcı olan Sayın Prof. Dr. Ahmet Türel’e en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Tez süreci boyunca izleme komitemde yer alan Sayın Prof. Dr. Mert Erer’e, yeterlilik jürimde yer alan Sayın Prof. Dr. Kerem Sarıoğlu, Sayın Prof. Dr. Nazlı Kepçe’ye ve Sayın Doç. Dr. Nermin Çıtak’a teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca gelişimime katkıda bulunan İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi’ndeki tüm hocalarıma, özellikle, “bugün iyi bir muhasebeciysem onun sayesinde” dediğim Prof. Dr. Yakup Selvi’ye teşekkür ederim.

Doktora sürecinde birbirimizden desteğimizi esirgemediğimiz, birlikte öğrenip, birlikte geliştığımız dönem arkadaşlarıma içtenlikle teşekkür ederim.

Tez yazım sürecinde ruhsal sağlığımı korumak için destek veren psikolojik danışmanım Sayın Dr. Nazlı Altın’a teşekkürlerimi sunarım.

Bugünlere gelmemi sağlayan, her zaman arkamda duran ve emeklerinin karşılığını asla ödeyemeyeceğim babama ve anneme, tüm bu süreçte sabırla bana motivasyon sağlayan, destek olan eşim Sayın Gürkan Kuyucak’a ve yorgunluğumu, stresimi azaltan Alex’e sonsuz teşekkür ederim.

Burcu Özden Kuyucak

İstanbul, 2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEĞİ

1.1. Muhasebe ve Muhasebe Mesleği Kavramı.....	3
1.1.1 Muhasebe Bilgi Sistemi	4
1.1.1.1 Muhasebe Bilgi Sistemini Etkileyen Faktörler.....	5
1.1.1.1.1 Kültür.....	6
1.1.1.1.2 Yasal ve Politik Sistem.....	7
1.1.1.1.3 Ekonomi.....	8
1.1.1.1.4 Vergi.....	9
1.1.1.1.5 Eğitim.....	9
1.1.2 Muhasebe Mesleğinin Gelişimi	10
1.2. Dünya’da Muhasebe Mesleği	12
1.2.1 Birleşik Krallık’ta Muhasebe Mesleği.....	12
1.2.2 Amerika Birleşik Devletleri’nde Muhasebe Mesleği	14
1.2.3 Kanada’da Muhasebe Mesleği	15
1.2.4 İskandinavya’da Muhasebe Mesleği	16
1.2.5 Brezilya’da Muhasebe Mesleği	17
1.2.6 Rusya’da Muhasebe Mesleği.....	18
1.2.7 Japonya’da Muhasebe Mesleği.....	20
1.3. Türkiye’de Muhasebe Mesleği	21
1.3.1 1923 – 1925 Fransız Etkisi Dönemi	21

1.3.2 1926 – 1960 Alman Etkisi Dönemi	22
1.3.3 1961 – 2000 Amerikan Etkisi Dönemi	23
1.3.4 2000 Sonrası Karma Dönem	27

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ – YAŞAM DENGESİ

2.1 İş – Yaşam Dengesi Kavramı	29
2.2 İş – Yaşam Dengesinin Önemi	31
2.3 İş – Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	33
2.4 İş – Yaşam Dengesine Yaklaşımlar ve Teoriler	36
2.4.1 Yayılma Modeli (Spillover Model)	36
2.4.2 Telafi Modeli (Compensation Model)	36
2.4.3 Bölünme Modeli (Segmentation Model)	37
2.4.4 Araçsal Model (Instrumental Model)	37
2.4.5 Zenginleştirme Modeli (Enrichment Model)	37
2.4.6 Rol Çatışması Modeli (Role Conflict Model / Inter-Role Conflict Model)	38
2.4.7 Sınır Teorisi (Border Theory)	38
2.5 İş – Yaşam Dengesi ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	39
2.5.1 2000 Yılı Öncesi Yapılmış Çalışmalar	39
2.5.2 2000 – 2009 Arası Yapılmış Çalışmalar	40
2.5.3 2010 Yılı Sonrası Yapılmış Çalışmalar	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

3.1 Yaşam Doyumu Kavramı	53
3.2 Yaşam Doyumunun Önemi	54
3.3 Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	55
3.4 Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar	57
3.4.1 1980 Yılı Öncesi Yapılmış Çalışmalar	57
3.4.2 1980 – 1989 Yılları Arası Yapılmış Çalışmalar	59
3.4.3 1990 – 1999 Yılları Arası Yapılmış Çalışmalar	61
3.4.4 2000 – 2009 Yılları Arası Yapılmış Çalışmalar	63
3.4.5 2010 Yılı Sonrası Yapılmış Çalışmalar	65

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ – YAŞAM DENGESİ VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Önemi, Amacı ve Araştırma Problemi	69
4.2 Araştırmanın Yöntemi	70
4.3 Araştırmanın Kapsamı	71
4.3.1 Araştırmanın Evreni.....	71
4.3.2 Araştırmanın Örneklemi	74
4.4 Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri	75
4.5 Veri Toplama Araçları	76
4.5.1 İş – Yaşam Dengesi Ölçeği.....	77
4.5.2 Yaşam Doyum Ölçeği.....	82
4.6 Araştırmanın Hipotezleri	82
4.7 Tanımlayıcı İstatistikler	84
4.8 Analiz ve Bulgular	91
SONUÇ	103
KAYNAKÇA	108
EKLER	129
ÖZGEÇMİŞ.....	134

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yaşam Doyumu Belirleyici Faktörler.....	56
Tablo 2. Muhasebe meslek mensubu cinsiyet dağılım tablosu.....	71
Tablo 3. Meslek mensubu eğitim dağılım tablosu.....	72
Tablo 4. Meslek mensubu yaş grupları dağılım tablosu.....	73
Tablo 5. Meslek mensubu bağımlı – bağımsız dağılım tablosu.....	74
Tablo 6. İş – Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 7. Sosyo – Demografik Faktörlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	85
Tablo 8. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	88
Tablo 9. Pearson Korelasyon Testi Sonuçları.....	90
Tablo 10. Cinsiyete Göre Bağımsız T Testi.....	91
Tablo 11. Yaşa Göre Tek Yönlü Anova Testi.....	93
Tablo 12. Medeni Duruma Göre Bağımsız T Testi.....	94
Tablo 13. Çocuk Sayısına Göre Tek Yönlü Anova Testi.....	95
Tablo 14. Mesleki Unvana Göre Tek Yönlü Anova Testi.....	96
Tablo 15. Çalışma Statüsüne Göre Tek Yönlü Anova Testi.....	97
Tablo 16. Gelir Düzeyine Göre Tek Yönlü Anova Testi.....	99
Tablo 17. Haftalık Çalışma Saatine Göre Bağımsız T Testi.....	100
Tablo 18. İş – Yaşam Dengesi ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Tablosu	101
Tablo 19. Test Edilen Hipotez Sonuçlarının Özeti	102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş – Yaşam Dengesinde Dengenin Tarafları.....	31
Şekil 2. İş – Yaşam Dengesinde Belirleyiciler.....	34
Şekil 3. Sosyo – Demografik Faktörlerin İş – Yaşam Dengesi ve Yaşam Doyumu İlişkisi.....	75
Şekil 4. İş – Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisi.....	76

KISALTMALAR LİSTESİ

AAT	: Association of Accounting Technicians
ACA	: Associate Chartered Accountant
BOBİ FRS	: Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı
CIMA	: Chartered Institute of Management Accountants
ICAEW	: Institute of Chartered Accountants in England and Wales
IPAR	: Institute of Professional Accountants of Russia
KÜMİ FRS	: Küçük ve Mikro İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı
MSUGT	: Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği
NATO	: The North Atlantic Treaty Organization
SM	: Serbest Muhasebeci
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
TDK	: Türk Dil Kurumu
TESMER	: Temel Eğitim ve Staj Merkezi
YMM	: Yeminli Mali Müşavir

GİRİŞ

Türkiye’de muhasebe tarihi incelendiğinde muhasebe, uzun bir geçmişi olan, ticari hayata yön veren ve hem kamuya hem de özel sektöre bilgi sunan önemli bir meslektir. Ülkeler arasında hukuksal farklılıklar olsa da özünde muhasebe sistemi evrenseldir. Son dönemlerde çok ulusluluğun da artmasıyla, muhasebe sistemi, ülkeler arası farklılığı azaltmak ve karşılaştırılabilirliği arttırmak amacı ile birbiriyle uyumlu hale getirilmiştir. Bu sebeple muhasebe mevzuatı sürekli güncellenmektedir.

Değişen mevzuatı takip etmek, yeni kuralları işletmelerde uygulayabilmek için muhasebe sisteminde güncellemeler yapmak, büyüyen ekonomik sistemlerde değişime ayak uydurabilmek muhasebe meslek mensuplarına ağır sorumluluk yüklemektedir. Gün geçtikçe artan iş yükü ile iş dışındaki yaşamına daha az vakit ayırdığı, iş – yaşam dengesini sağlayamadığı ve bu durumun da yaşam doyumunu etkilediği düşünülmektedir.

Çalışmanın amacı, ülkemizde mesleğini icra eden muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumunu incelemektir. Hem serbest muhasebeci mali müşavir hem de yeminli mali müşavirlere uygulanan anket ile iş – yaşam dengesi ortalaması incelenmiş ve bu ortalamanın yaşam doyumu ortalamasıyla ilişkisine bakılmıştır. Yaşam doyumu ile ilişkilendirilmesinin sebebi; muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi ortalamanın altında olsa bile bu durumu kendi isteğiyle yaşadığı için yaşam doyumu ortalamasının yine de yüksek çıkabilmesidir. Başka bir deyişle yaşadığı iş yükünden memnun olabilir düşüncesi ile yola çıkılmıştır. Yapılan anket çalışmasının bulguları çalışmada sunulmuştur.

Tez dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde muhasebe mesleği kavramından, muhasebe bilgi sisteminden ve bu sistemi etkileyen faktörlerden, muhasebe mesleğinin tarihsel gelişiminden sonrasında da Dünya’da ve Türkiye’de muhasebeden bahsedilmiştir.

İkinci bölümde iş – yaşam dengesi incelenmiştir. İş – yaşam dengesi kavramı, iş – yaşam dengesinin önemi, iş – yaşam dengesini etkileyen faktörler, iş – yaşam

denmesine yaklaşımlar ve en son olarak da iş – yaşam dengesi ile ilgili yapılmış çalışmalar ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

Üçüncü bölümde yaşam doyumu kavramı incelenmiştir. Yaşam doyumunun önemi, yaşam doyumunu etkileyen faktörler ve yaşam doyumu ile ilgili yapılmış çalışmalar yıllara göre kategorilendirilerek açıklanmıştır.

Son bölüm olan dördüncü bölümde ise, muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu incelenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarına uygulanan ve sosyo-demografik bilgiler, iş – yaşam dengesi ölçeği ve yaşam doyumu ölçeğinden oluşan anket çalışması değerlendirilmiş ve analizden elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MUHASEBE MESLEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde muhasebe kavramı ve muhasebe mesleği kavramı açıklanacaktır. Muhasebe bilgi sistemi ve bu sistemi etkileyen faktörler ele alınacak, mesleğinin tarihsel gelişimi ve muhasebe mesleği ile ilgili gelişmelerden bahsedilecektir. Sonrasında Dünya’da muhasebe mesleği ülkelere göre sınıflandırılarak incelenecek ve en sonunda da Türkiye’de muhasebe mesleği etkisinde kaldığı dönemlere göre ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

1.1 Muhasebe ve Muhasebe Mesleği Kavramı

Muhasebe kelimesinin sözlükte karşılığı hesaplaşma olarak geçmektedir. (TDK çevrimiçi sözlük) Hesap kelimesi ise Arapçadan gelmekte olup aritmetik anlamına gelmektedir. Aritmetik kelimesi de dilimize Fransızcadan geçmiştir. Güvemli’ye göre hesap, aynı ölçü birimi ile dikkate alınan, çift yönlü bir çizelgedir (Güvemli, 1995: 3).

Cemalcılar ve Önce’ye göre, muhasebe; bir işletmenin finansal durumunu içeren bilgileri tanımlayan, ölçen, meydana getiren ve meydana gelen bu bilgiyi analiz edip yorumlayarak bilgi kullanıcılarına sunan analitik bir disiplindir. Ayrıca, işletmelerde kaynakların kullanımı ve dağılımı ile ilgili bilgiyi, bilgi kullanıcılarına karar vermelerinde yol göstermek için ileten bir hizmet faaliyetidir (Cemalcılar ve Önce, 1999:1-3). Özkan da, muhasebeyi, işletmenin varlık ve kaynaklarındaki değişimi bilgi kullanıcılarına raporlayan bir bilim olarak tanımlamıştır (Özkan, 2020: 137).

Altuğ, muhasebeyi, mali özellik taşıyan işlemler ile benzer ekonomik olayların, para cinsinden belirlenip, toplama, kaydetme, sınıflandırma ve raporlama işlemleri sonucu ortaya çıkan bilginin yorumlanarak bu bilgiye ihtiyacı olan kişilere sağlanması bilimi olarak ifade etmiştir (Altuğ, 2006: 5).

Muhasebecilik, işletmenin finansal işlemlerinin, kanun ve kurallara bağlı olarak objektif olarak yürütülmesidir (Şanlı, 2019: 4). Muhasebe, işletme faaliyetlerini sayısal olarak tanımlamakta ve bu bilgiyi sunmaktadır. Başka bir deyişle, işletmeler hakkında finansal bilgileri sağlayıp anlaşılır biçimde sunarak topluma fayda sunmaktadır. Muhasebe mesleği, bilgi kullanıcılarına kaynak tahsis kararlarını almada, işletme ve işletmelerin işlemleri hakkında güvenilir bilgi sağlamaktadır. Ayrıca, işletmenin hissedarları ve çalışanlar için de işletmenin geleceğini görebilmek için ışık tutar.

Genel olarak muhasebe, para ile ölçülebilen iktisadi faaliyetlerin, belirli kurallar içinde kaydedilmesi, sınıflandırılması ve raporlanması olarak ifade edilmektedir. (Ergüden, 2008: 4, Libby ve diğerleri, 2014: 4). Benzer bir ifade ile muhasebe, mali işlemler olarak adlandırılan işletme kaynaklarındaki değişimin tanımlanması, sınıflandırılması ve raporlanması işlemidir (Güner ve Çarıkçı, 2018: 628, Peker, 1988: 3). Muhasebe bilgi sistemi olarak da bilinen bu süreç, kullanıcılara bilgi sunumunun önemini ortaya koymaktadır.

1.1.1 Muhasebe Bilgi Sistemi

Muhasebe, günümüzde Pacioli tarafından belirlendiği zamana göre daha karmaşık ve gelişmiş haldedir. Ancak özünde bir bilgi sistemidir. Muhasebe, işletme faaliyetlerini tanımlar, ölçer, kayıt altına alır, veriyi işler, bilgi kullanıcılarına sunar. Bu sürece muhasebe bilgi sistemi denilmektedir. Sistemde bilgiler, girdi – çıktı şeklinde bir akış izler. Öncelikle bilgiler sisteme belgeler yoluyla girilir, sonrasında bilgi işlem yöntemiyle bilgiler kaydedilir ve sonrasında bu bilgiler çıktılara dönüştürülerek raporlanır (Gökdeniz, 2005: 86-87).

Muhasebe bilgi sistemi, işletmenin varlıklarını korur ve varlıklardaki değişimleri belirler, işletmenin finansal durumunu ve faaliyetlerinin sonuçlarını bilgi kullanıcılarına aktarır (Akgün ve Kılıç, 2013: 22-23). Muhasebe bilgi sisteminin oluşturduğu bilgilerden yararlanan ilgili taraflar veya diğer bir deyişle bilgi

kullanıcıları; yatırımcılar, çalışanlar, kredi verenler, tedarikçiler, müşteriler ve devlet gibi taraflardır (Harrison Jr. ve diğerleri, 2014: 10).

Bir organizasyonun yönetiminde ve iç kontrol sisteminin uygulanmasında muhasebe bilgi sisteminin rolü çok önemlidir. Muhasebe bilgi sistemi sayesinde karar verme süreci iyileşir, muhasebe bilgilerinin kalitesi artar, iç kontrol ve şirket işlemleri kolaylaşır. (Soudani, 2012: 137).

Eski dönemlerde muhasebe büyük, kalın, ciltli defterlere elle kayıt süreci iken, günümüzde teknolojinin de gelişmesiyle bilgilerin işlenmesi değişmiştir (Özkan, 2020: 174). Bilgisayar kullanımı ile muhasebe bilgi sisteminin akışı mekanik hale gelmiştir. Bilgisayar tabanlı bir sistem, bu akışın bir kısmını veya tamamını gerçekleştirebilmektedir. Yani, verileri kaydeder, saklar, veriler üzerinde işlem yapar, sınıflandırır, özetler ve raporlar. Bilgisayar sisteminin birçok avantajı olmasına rağmen dezavantajları da bulunmaktadır. Küçük işletmeler için sistemin kurulumu kolay olabilmekte ancak büyük işletmelerde sistemin kurulumu hem uzun zaman almakta hem de maliyeti oldukça yüksek olmaktadır. Ayrıca sistemin düzenli olarak kontrolü yapılmadığı takdirde çeşitli sahtekarlıkların olma ihtimali artmaktadır (Anthony ve diğerleri, 2015: 98-100).

Muhasebe bilgi sistemi, çevre ile etkileşim halindedir ve bu etkileşim sebebi ile muhasebe bilgi sisteminde farklılıklar oluşabilmektedir. Bu sebeple muhasebe bilgi sistemini etkileyen faktörleri incelemekte fayda vardır.

1.1.1.1 Muhasebe Bilgi Sistemini Etkileyen Faktörler

Bütün başarılı işletmelerin arkasında iyi kurulmuş bir muhasebe sistemi vardır. Muhasebe bilgi sistemi bize günlük, haftalık, aylık ya da yıllık finansal olayları, bilişim teknolojileri ile birleştirerek sistematik halde sunar. Muhasebe bilgi sistemi bilgi kullanıcılarına daha yararlı olabilmek için sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bu süreçte muhasebe bilgi sistemini etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerin tanımlanması sistemin daha iyi anlaşılabilmesini sağlamaktadır.

1.1.1.1.1 Kültür

Kültür, insanlığın varoluşundan beri hayatı etkileyen bir kavramdır. İşletmede  alışanlar arasındaki kültür farklılığı muhasebe sistemini de etkilemektedir.

Geert Hofstede, 40  lkede 116000 IBM  alışanı arasında kültürel farklılığı incelemiştir. Hofstede'e göre kişinin bireyci veya toplumcu olması kültürel farklılığa sebep olmaktadır. Bir başka deyişle kişinin kişisel amaçlarını ön planda tutması (bireycilik) veya ortak amaçların öncelik kazanması (toplumculuk), işbirliğine yatkınlığı işletme içinde kültür farklılığıdır. Kültür farklılığına başka bir yaklaşımı ise, grup  yeleri arasındaki g   mesafesidir. Yani, grup üyelerinin g   dağılımlarının ne derece eşit algılandığı, hiyerarşik yapıya yatkınlık, karar verme gibi değişkenler açısından ayırt edici özellikler taşımaktadır. Başka bir boyut ise, toplumun dişilik veya erkeksilik kültüründen hangisini benimsediğidir. Bir toplumda, atılganlık, materyalist değerler, bağımsızlık duygusu, yarışmacılık, egemen olma, saldırgan olma, baskıcı olma gibi değerler  n plandaysa ve insana verilen değer arka plandaysa erkek egemen kültür söz konusudur. İnsana verilen önemle beraber yaşamın genel niteliğini  nde tutmak biçiminde ortaya çıkan değerler ise dişi kültürün göstergeleridir. Son olarak da grup üyelerinin belirsiz ya da açıkça tanımlanıp yapılandırılmamış durumlara ne derece uyum sağlayabildiklerini gösteren düzenler, kültürel farklılığa sebep olmaktadır. Resmi kuralların ve kontrol sistemlerinin çokluğu, prosedür ve planlar, uzmanlık ve kariyer sürekliliğine verilen önem, çoğunluğu'nun eğilimlerinden sapan düşünce ve davranış biçimlerine anlayış gösterme derecesi belirsizlikten kaçınma seviyesi yüksek ve düşük olan kültürlerde farklılık göstermektedir (Sığrı ve Tığlı, 2006: 330).

Hofstede'nin yaptığı bu çalışmanın ışığında, iç, dış ve vergi muhasebe sistemleri, finansal ve maliyet muhasebe sistemleri gibi muhasebe sistemleri tespit edilmiştir (Kuchta ve Sukpen, 2011: 57-75). Bu muhasebe sistemlerinde, manuel ya da bilgisayarlı metotlar, geçerli bilgiyi zamanında elde etme, sınıflandırma, kaydetme, analiz etme, özetleme gibi işlemler kültür farklılığından etkilenerek çeşitliliğe yol açmıştır.

1.1.1.1.2 Yasal ve Politik Sistem

Yasalar muhasebe sisteminin nasıl yürütüleceğine karar vermektedir. Roma – Germen hukuk sistemi, Sosyalist hukuk sistemi, islam hukuk sistemi ve Anglo-saxon hukuku arasındaki farklılıklar muhasebe sistemini de etkiler.

Roma - Germen hukukunda muhasebe standartları ve prosedürleri yasama yoluyla belirlenir. Yapılan düzenlemeler ve muhasebe kuralları çok detaylı ve geniş kapsamlı olarak anlatılır ve çok küçük bir bölümünü yoruma açık bırakır. Bu durumda muhasebeci yasal olarak belirtilen kurallara uymak zorundadır. Roma hukukunu kullanan ülkeler Fransa, İtalya, Almanya, İspanya, Portekiz, Japonya ve Türkiye'dir (Yılmaz ve Altıntaş, 2012: 933).

Roma hukukunun aksine Anglo-saxon sistemde önemli kararlar, muhasebe kuralları özel sektörde profesyonel olan kuruluşlar tarafından yönetilmektedir. Bu tip yasal sistem daha uyum sağlanabilir, daha yenilikçidir. Yatırımcıların korunması ve ihtiyaç duyulan bilgi açısından bu sistem zamanında raporlamaya odaklıdır. Anglo-saxon hukuku kullanan ülkeler Birleşik Krallık, Amerika, Kanada, Avustralya, Yeni Zelanda'dır (Yılmaz ve Altıntaş, 2012: 933).

Anglo-saxon hukuk sistemlerinin olduğu ülkelerde, muhasebe sistemleri gerçeğe uygun sunum, şeffaflık ve tam açıklama kavramları etrafında şekillenmiştir. Finansal muhasebe ve vergi muhasebesi arasında ayırım bulunmaktadır. Muhasebe literatüründe, Anglo-saxon hukuk sistemlerinde muhasebe sisteminin daha iyi olduğuna inanılmaktadır. Yasalara dayalı hukuk sisteminin olduğu ülkelerde ise muhasebe sistemi, yetersiz ve şeffaf olmayan açıklamalarla şekillenmiş, finansal muhasebe ve vergi muhasebesi birbirinin içine geçmiştir. Başka bir açıdan, yasalara dayalı hukuk sistemine sahip ülkelerde hükümetin alacağı vergi önemliyken, Anglo-saxon hukuk sistemine sahip ülkelerde bilgi asimetrisini azaltmak önemlidir (Soderstorm ve Sun, 2007: 675).

Sosyalist ve islam hukuk sisteminde de muhasebe kuralları yasama yoluyla belirlenir. Roma – Germen hukukuna benzer şekilde işlemektedir (Elitaş ve diğerleri, 2011: 7).

Politik açıdan ele aldığımızda, merkezi planlamanın yapıldığı sosyalist ülkelerin muhasebe sistemleri ile serbest Pazar mekanizması üzerine şekillendirilen liberal ülkelerin muhasebe sistemleri arasında farklılık vardır. Liberal toplumlarda muhasebe bilgilerine ihtiyaç duyan taraf çokken, merkezi planlamada taraf devlettir ve muhasebe sistemi devletin isteklerine cevap verecek şekilde düzenlenmiştir (Elitaş ve diğerleri, 2011: 6). Liberal sistemin hakim olduğu toplumlarda muhasebe sistemi sürekli değişim içindedir.

1.1.1.1.3 Ekonomi

Dünyada yaşanan ekonomik gelişim ve değişimi ülkelerin muhasebe sistemindeki değişimlerinde rol oynamaktadır. Ekonominin büyük bir kısmını oluşturan sektörün değişimi muhasebede sisteminde değişikliklere sebep olabilir.

Gelişmekte olan ülkelere görülen enflasyon, sürekli bilanço kalemlerinin yeniden düzenlenmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla gelişmekte olan ülkelerin muhasebe sisteminin gelişmiş ülkelerin sahip olduğu muhasebe sistemine göre farklılaşmasına sebep olmaktadır.

Ekonomik krizin olduğu dönemlerde, işletme sahipleri ve yöneticiler, finansal tablolardaki kötü durumu gizleme gibi çabalara girip muhasebe sistemini etkileyebilmektedir (Güvenme Gençoğlu ve Ertan, 2012: 15).

Alman sosyolog Werner Sombart'ın ekonominin muhasebeye etkileri üzerine güçlü görüşleri vardır. Sombart “Modern Kapitalizm” (Der moderne Kapitalismus, 1902) isimli eserinde muhasebe ve kapitalizm arasında güçlü bir ilişkinin varlığına dikkat çekmiş ve günümüzdeki çift taraflı kayıt sisteminin kapitalizmin doğuşunun temelini oluşturduğunu iddia etmiştir (Elitaş ve diğerleri, 2011: 6).

1.1.1.1.4 Vergi

Vergi, devletin kamusal hizmetleri gerçekleştirmek için egemenlik gücüne dayanarak, karşılıksız olarak cebren özel ve tüzel kişilere ödettiği para şeklindeki ödemelerdir (Akdoğan ve Aydın, 1987: 44). Muhasebe sistemlerinin oluşumunda vergi düzenlemelerinin önemli etkisi vardır. Vergi matrahının hesaplanması sırasında ortaya çıkan muhasebe ve vergi ilişkisinin birbirlerini etkileme derecesi ülkeden ülkeye değişmektedir.

Anglo-saxon muhasebe geleneğine sahip ülkelerde vergi muhasebesi ile finansal muhasebe arasında kesin bir ayrım vardır. Anglo-saxon muhasebe sistemi, kârı potansiyel yatırımcılar veya hissedarlar için açıklarken Kıta Avrupası sistemi kârı alacaklılar veya devlet için vergisel olarak açıklamayı amaçlamaktadır (Yılmaz ve Altıntaş, 2012: 934).

Türkiye’de muhasebe sisteminin temelini oluşturan 1 Ocak 1994 yılından itibaren uygulanan Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği Maliye Bakanlığı’nca çıkarılmıştır. Tebliğin bağlayıcılığını Vergi Usul Kanunu sağlamaktadır. Bu yüzden Türkiye’de finansal raporlamanın temel amacının vergilendirme olduğunu görmekteyiz.

1.1.1.1.5 Eğitim

Muhasebe eğitiminin kalitesi, bir toplumun genel bilgi düzeyinden doğrudan etkilenebilmektedir. Buna göre, genel bilgi düzeyinin düşük olduğu ülkelerde muhasebe bilgisi de ortalamanın üzerinde olmayacaktır (Shima ve Yang, 2012: 282). Gelişmiş ülkelere muhasebe meslek mensubu getirmek veya muhasebe meslek mensuplarını eğitim için gelişmiş ülkelere göndermek bu durum için geçici çözüm olabilecektir.

Eğitim seviyesi ne kadar yüksek olursa o kadar geniş bir muhasebe sistemi ortaya çıkar. Çünkü muhasebe yazılı ve sayılı bir formda olduğu için okuma – yazma bilmeyen toplumlarda kullanımı pek yaygın olamayacaktır. Muhasebe sisteminin hazırlanması, planlanması ya da uygulanması, raporları anlamayan bir çalışan için

zor olacaktır. Oysaki gelişmiş ülkelerde okur – yazar seviyesi yüksek olduğundan muhasebe sisteminin gelişimi daha etkin olacaktır (Elitaş ve diğerleri, 2011:14).

1.1.2 Muhasebe Mesleğinin Gelişimi

Muhasebe mesleğinin ilk ortaya çıkış zamanı ve nasıl ortaya çıktığı kesin olarak bilinmemektedir. Bazı tarihçilere göre rakamlar ve yazılar, muhasebe ihtiyacından ortaya çıkmıştır denilmektedir. Muhasebe uygulamaları ile ilgili en eski bilgiler, milattan önce yaklaşık 4000 yılına aittir. Bu bilgiler, Mezopotamya'daki tapınaklardan elde edilen kil tabletler üzerine yazılı gelir kayıtları olarak ortaya çıkmıştır. Daha sonra, milattan önce 3400'lü yıllardan Eski Mısır'da, papirüs üzerine yazılı olan çalışan ücretlerine, devlet ve tapınak hesaplarına ait bilgiler elde edilmiştir (Taşçı, 2019: 13-15).

Envanter hesaplarının da kaynağı Eski Mısır'a kadar gitmektedir. Papirüslerin üzerine insanlar sahip oldukları ekmek ve değerli eşyalarının sayısını işaretlemiş ve sahip olduğu envanteri gösterdiği ortaya çıkmıştır. Gıda maddelerinin alım – satım işlemleriyle de envanter üzerinde yapılan değişikliklerle günlük kayıtların gözlemlendiği görülmektedir. Milattan önce 522 yılında Persler'in yaptığı kayıtlarda olayların zamanına da yer verilmiştir. Paranın bulunmasından önce altın, gümüş cinsinden veya seyahat izinleri olarak kayıtlar yapılırken, paranın bulunmasıyla yeni bir değerlendirme yöntemi bulunmuştur (Sultankhanova ve diğerleri, 2019: 510).

Çift taraflı kayıt sistemini kullanan daha gelişmiş muhasebe kayıtları ilk olarak 1340 yılında Cenova'da Massari Defterleri'nde görüldüğü söylenmektedir. Ancak Massari Defterleri ile ilgili çok az bilgi doğrulanabildiğinden İtalyan matematikçi Fra Luca Bartolomeo de Pacioli, muhasebe ve defter tutmanın babası olarak görülmektedir. Pacioli'nin 1494 yılında yazmış olduğu 27 sayfalık “Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni: et Proportionalite” adlı metni dönemin tüccarlarına satılmıştır. Metnin son bölümünde “İtalyan muhasebe metodu” ismiyle bilinen çift taraflı kayıt sisteminden bahsetmiş ve bu sistemin uzun süredir İtalya'da uygulandığından bahsetmiştir (Atmaca, 2020: 10). Aynı zamanda artı ve eksi

sembollerini içerdği bilinen ilk metin olduğu için Rönesans döneminde matematikçiler için de önemli bir belge haline gelmiştir (King, Case, Senecker, 2017: 70-71).

Fabio Besta, 1909 yılında yayımladığı bir çalışmasında tek ve çift taraflı girişin gelişimi, bilançonun başlangıcı, karşılık hesapları, tahakkuklar, borç ve alacak kelimelerinin kökenlerinden bahseder. Besta'nın öğrencileri, İtalya'da orta çağ döneminin muhasebe sistemini incelerken 1300'lü yıllarda tüccarların öz sermaye ve gider hesaplarını kullandıklarını ve karşılık olmadan asla borç olmayacağı kuralını benimsediklerini keşfetmişler ve böylece Besta'nın yazılarını doğrulamaktadırlar. Başka bir deyişle, her girdinin karşılık gelen bir borç veya alacakla ilgili bir referansının olduğu görülmüştür. Bu sebeple de hesap defterlerinin aslında çift kayıta tutulduğu sonucuna varılmaktadır (Roover, 1955: 405-420). İtalya'da başlayan çift taraflı kayıt sistemi, tüccarlar vasıtasıyla İngiltere ve Hollanda'ya, sonrasında da dünyaya yayılmıştır (Yaşar ve Kıymetli Şen, 2020: 222).

Muhasebe sisteminin batıda başlayan gelişimi zamanla doğruya doğru yayılmıştır. Geçmiş çok eskiye dayanan muhasebe bilgi sisteminin 20. yüzyılın ilk çeyreğine kadar aynı düzeyde seyrettiği görülmektedir. Dünya'nın her yerinde yaşanan iktisadi değişimler, sosyal koşullar ve pazardaki gelişmelerin muhasebe üzerinde etkileri olmuştur. 1920lerde görülen iktisadi gelişmeler, uluslararası ilişkilerin artması, büyük buhran, İkinci Dünya Savaşı ve teknolojinin gelişimi gibi sebepler muhasebenin gelişimini etkilemiştir. Bu gelişmelerin etkisiyle işletmelerde, planlama ve denetim önemli hale gelmiş ve işletmelerin kurumsallaşması, tek ortaklıktan çıkıp çok sahipli kuruluşlara dönüşmesi konusunda muhasebenin önemi artmıştır (Peker, 1988: 4-6).

Muhasebe mesleğini sadece kayıt altına almak veya defter tutmak tabirinden daha üst seviyeye taşıyan en büyük etken sanayi devrimidir. Sanayi devrimi sırasında işletmeler büyümeye başlamış ve bu büyüme ile birlikte işletmelerin muhasebecilere ihtiyacı artmıştır. İşletmelerin mali durumunu takip etmekten öte işletmelere yatırım yapmak isteyenlerin de artmasıyla muhasebeciler daha yüksek kalite standartlarına

sahip olmak zorunda kalmışlardır. Sanayi devrimi ile beraber işletmeler sadece büyümekle kalmayıp, aynı zamanda piyasada krizler ve iflaslar da yaşanmıştır. Yüksek sayıda iflas, bu dönemde muhasebecilerin tasfiye memuru olarak da görev almasına neden olmuştur (Omodero, 2019: 108).

Günümüzde, sanayi devrimi sonrası, ticari işlemlerin karmaşıklaşması, işletmelerde yolsuzlukların artması, işletmelerin başarısızlık yaşaması gibi sorunların önlenmesi için muhasebe mesleği önem kazanmıştır. Meslek mensupları, devlet ile mükellef arasında iletişimi sağlayıp vergi kaybı ve kaçağını azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Ekonomide başarının sağlanması için alanında uzman olan muhasebe meslek mensupları, verileri doğru işleyip kayıtlara doğru aktarılmasından sorumlu olmaktadır (Ayboğa, 2003: 332-333). Ayrıca devlet, işletmelerden daha çok bilgi isteyen ilgili taraf olmuştur.

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan yeni ürünler ve teknolojiler, pazarların önemli derecede genişlemesine sebep olmuştur. Pazarların genişlemesinin sonucunda sermaye piyasaları ortaya çıkmış ve ortaya çıkan bu ürün ve sermaye piyasaları üzerine, finansal muhasebe, maliyet muhasebesi ve denetim dahil olmak üzere birçok yeni mesleki uzmanlıklar ortaya çıkmıştır (Richardson, 2017: 3). Dünyada pazarlar geliştikçe muhasebe mesleğinin girdi ve çıktısını oluşturan bilgilerin de kapsamı genişlemektedir ve bu bilgiler işlenirken muhasebe bilgisine ek olarak hukuk, ekonomi ve teknoloji gibi alanlarda da bilgi sahibi olmanın gerekliliği ortaya çıkmıştır (Yıldız, 2010: 157).

1.2 Dünya’da Muhasebe Mesleği

1.2.1 Birleşik Krallık’ta Muhasebe Mesleği

Fra Luca Bartolomeo de Pacioli’dan sonra İngiltere’de kullanılan muhasebe metinleri ile muhasebe uygulamaları hızla yayılmıştır. Bilinen en eski muhasebe topluluklarından biri olan İngiltere ve Galler’deki Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü’ne (Institute of Chartered Accountants in England and Wales) göre, 1543 yılında Londra’da basılan “Borçlu ve Alacaklı” adlı yazıda defter tutma

yöntemlerinden bahsedilmektedir. Ayrıca, 1683 yılında yazılan İskoç muhasebe metninde borç ve alacak hesapları işlenişi için İtalyan yönteminin kullanılması tartışılmıştır. 1700'li yılların sonunda İskoçya'da, henüz bir dernek kurulmamış olmasına rağmen, büyük şehirlerde yayımlanan işletme rehberleri, muhasebe ile uğraşan kişilerin listesini yayımlamıştır. Bu listede yer alan muhasebe mesleğini icra eden kişiler daha sonra 1854 yılında İskoçya'da profesyonel muhasebeciler birliğini kurmuştur. Birliğin ortaya çıkmasıyla rekabeti azaltmak için muhasebe mesleğine girişte profesyonel sınavlar oluşturulmuştur. Bu profesyonel sınavlar o dönemde genellikle sözlü olarak yapılmaktaydı (King, Case, Senecker, 2017: 71-72).

İngiltere'deki derneklerin oluşmasında İskoçya öncülük etmiştir. Önceleri daha çok defter tutma üzerine ağırlıklı olan muhasebe mesleği, daha sonra imalat sektörünün de büyümesiyle teknik açıdan yetkin muhasebecilere ihtiyaç duyulan bir alana doğru odaklanmıştır. Varlık amortismanı, envanter değerlemesi ve şirketler mevzuatı önemli hale gelmiştir. İngiltere'de 1870 ile 1877 yılları arasında kurulan beş muhasebe derneğinin birleşimi ile 1880 yılında İngiltere ve Galler'deki Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü kurulmuştur. Başlangıcında 527 üyesi olan enstitüye üyelik sınavları İskoçya'daki gibi sözlü olarak yapılmaktaydı (Chatfield, 1974: 145-158). Ön sınavda İngilizce kompozisyon, matematik, coğrafya, tarih, temel Latince ve buna ek seçimli olarak iki sınavdan oluşmaktaydı. Seçmeli sınav konuları Yunanca, Fransızca, Almanca, fizik, kimya, hayvan fizyolojisi, elektrik, jeoloji ve yüksek matematikten seçilmekteydi. Ara sınav defter tutma, muhasebe, denetim, tasfiye gibi konuları içeriyordu. Final sınavında ise iflas kanunları, anonim şirketler, ticari uygulamalar ve sözleşmeden doğan anlaşmazlıklarda mahkemeye yardımcı olma gibi konulardan oluşuyordu. Daha sonra sınav sözlüden yazılı sınava dönüştürülmüştür (King, Case, Senecker, 2017: 73).

Birleşik Krallık'ta bir muhasebeciden beklenen minimum seviye Muhasebe Teknisyenleri Derneği (Association of Accounting Technicians, AAT) yeterliliğine sahip olmak gerekir. Üç seviyeden oluşan muhasebeciler, endüstri bilgisi ve pratik çalışma becerilerine sahip olmaktadır. Ancak yeminli mali müşavir olabilmek için Yeminli Mali Müşavirler Derneği (Association of Chartered Certified Accountants,

ACCA), Ortak Yeminli Mali Müşavir (Associate Chartered Accountants, ACA) veya Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü (Chartered Institute of Management Accountants, CIMA) niteliklerine ilerlenmesi gerekmektedir. ACCA yeterliliğine sahip olmak için şirket ve iş hukukundan, denetim ve güvence hizmetlerine kadar çeşitli konulardan oluşan yazılı sınavlardan başarılı olmak gerekmektedir (Accaglobal çevrimiçi). İngiltere ve Galler'deki Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü'ne kayıtlı ruhsatlı muhasebeci olabilmek ve ACA yeterliliğine sahip olabilmek için 450 günlük iş deneyimini tamamlamış ve yazılı olarak hazırlanan 15 sınavdan geçmiş olma şartını tamamlamış olmak gerekmektedir (ICAEW çevrimiçi). Lisansüstü seviyede görülen CIMA yeterliliği işletmeler için oldukça önemlidir. Yönetim muhasebecileri dünyanın her yerindeki işletmelerin mali durumlarını yönetmelerine yardımcı olmakta, tüm sektörlerde karar verici rolü oynamaktadırlar (Cimaglobal çevrimiçi).

1.2.2 Amerika Birleşik Devletleri'nde Muhasebe Mesleği

Sertifikalı muhasebecilik 19. yüzyılın son çeyreğinde Amerika'daki sosyal ve ekonomik değişimler sebebi ile çok önemli bir meslek haline gelmiştir. Hem büyük hem de küçük işletmeler, potansiyel yatırımcıların mali tablolarında algılayacağı riskin azaltılması için muhasebe meslek mensuplarına bağılıydı. Ticari bankaların kredi görevlileri, kredi verme kararlarını almada yardımcı olacak bilgiler için işletmelerin mali tablolarına bakmaya başlamış ve bu sebeple muhasebe meslek mensuplarına yönelmişlerdir. Özellikle 1909'da Federal kurumlar vergisinin ve 1913'te Federal gelir vergisinin kabulü ile muhasebe meslek mensuplarının özel bilgilerini kullanmalarına fırsat doğmuştur (Miranti, 1996: 51-58).

1887 yılında yine New York'ta, İngiliz mesleki geleneklerini takip eden yeminli mali müşavirler ile Amerikalı muhasebecilerden oluşan bir Amerikan Serbest Muhasebeciler Birliği (American Association of Public Accountants) kurulmuştur. 1957 yılında şimdiki ismi olan Amerikan Sertifikalı Mali Müşavirler Enstitüsü (American Institute of Certified Public Accountants) şeklinde değişmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde muhasebe meslek mensubu olmak isteyen kişiler mali müşavirlik sınavını geçmelidir (AICPA çevrimiçi).

Ayrıca enstitü 'ye bağlı kalabilmek için muhasebecilerin sürekli eğitim kredisi almaları şart koşulmuştur.

Amerika Birleşik Devletleri'nde muhasebeciler genel olarak, mali kayıtları hazırlar, potansiyel fırsat ve risk alanlarını belirler ve işletmeler için çözümler sunar (Zyl ve Villiers, 2011: 57). Mali ve verisel risklerin değerlendirilmesini ve vergilerin uygun şekilde hesaplanmasını ve ödenmesini sağlar.

1.2.3 Kanada'da Muhasebe Mesleği

Kanada'da ilk muhasebe dernekleri İngiltere ve İskoçya'nın ardından sonra gelişen, eyaletlerde ortaya çıkan enstitülerdir. 1902 yılında özel yasayla kurulan Kanada Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (The Canadian Institute of Chartered Accountants, CICA), ilk on yılını eyaletlerde gelişen derneklerle rekabet ederek geçirmiştir. Bu derneklerin en büyüğü Ontario'dadır. Derneklere üye olabilmek için sertifikalı bir muhasebecinin yanında beş yıl staj yapmalı ve eğitim süresinin birinci, üçüncü ve beşinci yıllarında yapılan sınavlardan başarılı olunmalıdır. Eğitim sürecinde ise denetim, genel muhasebe ve hukuk konularına ağırlık verilir (Horne, 1956: 43).

1908 yılında, Montreal'deki Kanada Pasifik Demiryolları bünyesinde çalışan muhasebeciler tarafından organize edilen Genel Muhasebeciler Derneği (General Accountants Association, GAA) kurulmuştur. Üyelik için lise mezunu olmak ve üç sınavdan geçmek şarttır. 1920'de kurulan Kanada Maliyet Muhasebecileri Derneği (Canadian Society of Cost Accountants, CSCA) maliyet muhasebesine yoğunlaşmıştır (Richardson ve Kilfoyle, 2012: 84-86). Adaylar her yıl iki ders olmak üzere dört yıl eğitim alır. Bu dersler; muhasebe ve işletme matematiğinin ilkeleri, orta seviye muhasebe ve endüstriyel mevzuat, maliyet muhasebesi ve endüstriyel yönetim, ileri maliyet muhasebesi ve maliyet konulu bir tezden oluşmaktadır (Horne, 1956: 44).

Günümüzde, Kanada'da önemli sayıda üyeye sahip üç profesyonel muhasebe kuruluşu vardır: Kanada Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü (The Canadian Institute of Chartered Accountants, CICA), Yönetim Muhasebecileri Derneği (The Society of

Management Accountants of Canada, SMAC) ve Kanada Sertifikalı Genel Muhasebeciler Derneği (The Certified General Accountants Association of Canada, CGA). Üyeler, denetim, muhasebe, vergi ve danışmanlık hizmeti olmak üzere doğrudan kamuya hizmet verenler ve işverenler için mali tabloların hazırlanması vb. yoluyla dolaylı olarak halka hizmet eden yönetim muhasebecileri olarak ikiye ayrılmaktadır (Brooks, 1989: 325-335). Kanada’da muhasebe meslek mensubu olabilmek için gerekli eğitimleri almalı, en az 30 aylık staj süresi tamamlanmalı ve staj süresi sonunda üç gün süren sınavlardan başarılı olunmalıdır (cpacanada.ca çevrimiçi).

1.2.4 İskandinavya’da Muhasebe Mesleği

İsveç’te ilk muhasebe yasası kabul edilmeden önce şirketler, şirket sözleşmesinin gerçek olduğuna dair meclisin önünde yemin ediyorlardı. 1848 yılında alacaklıları koruma amacıyla ortaya çıkan Şirketler Yasası ile şirketlerin faaliyete başlayabilmeleri için devletten onay alması şartı getirilmiştir. Bu yasada bilanço ve temettüler ile ilgili düzenlemeler yer alıyordu ancak, muhasebe veya denetim ile ilgili düzenlemeler yer almamaktaydı. 1855’te muhasebe ile ilgili çıkarılan yasada işletmelere kayıt tutma şartı getirildi. 1895 yılında Almanya’dan esinlenerek yeni bir Şirketler Yasası oluşturuldu. Bu kanunda, muhasebe düzenlemeleri ile ilgili bilgiler de yer almaktaydı ve şirketlere en az bir denetçi olma zorunluluğu getirildi. Hükümetin de desteğiyle 1923 yılında İsveç Yetkili Serbest Muhasebeciler Enstitüsü (Swedish Institute of Authorised Public Accountants) kuruldu (Fagerström ve Lundh, 2009: 9). Yetkili muhasebe danışmanları, vergi danışmanları ve kamu danışmanları gibi diğer muhasebe meslek mensuplarını da içerecek şekilde üyelerini kabul etmektedir. (ifac.org çevrimiçi)

Danimarka’da 1849 Anayasası’ndan önce şirket kuruluşunda hükümetten izin alınması gerekirken, bu anayasa sonrasında özel ticari işletmelerin kurulması kolaylaştırılmıştır. Bu kolaylıkla birlikte şirket sayılarında artış görülmüştür. 1909 yılında Devlet Onaylı Mali Müşavirlik Kanunu kabul edilmiş ve bu kanun, meslek örgütü olan Devlet Yetkili Mali Müşavirler Enstitüsü kurulmasına öncülük etmiştir

(Fagerström ve Lundh, 2009: 11). 1960'lı yıllarda denetçilere duyulan ihtiyacın hızla artışıyla devlet onaylı muhasebecilerin (State Authorized Public Accountant: SR-Auditor) sayısı yetersiz kalmış ve daha kolay olunabilen sertifikalı mali müşavirlik (Certified Public Accountant: RR-Auditor) ortaya çıkmıştır. Bu unvanlara sahip olabilmek için hem teorik hem de uygulamalı eğitimlerin tamamlanmış olması gerekmektedir. Teorik eğitimde; ileri düzey genel eğitim sertifikası, lisans mezuniyeti gerekmekte, uygulamalı eğitimde ise dört yıllık yarı zamanlı bir çalışmaya katılım gerekmektedir. Uygulamalı eğitimin sonunda da yazılı ve sözlü olmak üzere yeterlilik sınavı ile süreç tamamlanmaktadır. Denetim alanına yönelmek için ise yüksek lisans derecesine sahip olmak gerekmektedir (Holm ve Rasmussen, 2006: 8-10).

İlk muhasebe kuralları, Norveç'te, işletmelerin varlıkları hakkında bilgi sağlamak için defter tutma işlemleri üzerineydi. İsveç ve Danimarka'da olduğu gibi 1900'lü yılların başlarında işletmelerin sayısı arttığı için vergiye yönelim artmış, finansal tabloların nasıl hazırlanacağı ile ilgili gerekliliklerden bahseden vergi kanunları yürürlüğe girmiştir. Vergi kanunlarının çıkmasıyla, muhasebe, alacaklıları korumaktan öte vergilendirme amaçlı muhasebeye doğru evrilmiştir (Fagerström ve Lundh, 2009: 13). 1957 yılında çıkan Şirketler Yasası çıkarılmış olsa da, vergi kuralları hala uygulamada muhasebe kuralları olarak uygulanmaktadır (Alexander ve Schwencke, 2003: 551). Norveç'te, aynı Danimarka'da olduğu gibi devlet yetkili mali müşavirlik ve sertifikalı mali müşavirlik olmak üzere iki çeşit muhasebe uzmanlığı vardır. Devlet yetkili mali müşavirlerin muhasebe veya denetim alanında yüksek lisans yapmış olma şartı bulunmakta, sertifikalı mali müşavir olmak için ise lisans derecesi tamamlanmış olması yeterlidir (ifac.org çevrimiçi).

1.2.5 Brezilya'da Muhasebe Mesleği

19. yüzyılın sonunda, özellikle de kahve endüstrisinin genişlemesi ile işletme yönetimi için muhasebeye ihtiyaç duyulmuştur. O dönemde, muhasebenin yalnızca varlıklar ve yükümlülüklerin gerçek değerini saptamayı amaçlayan bir bilim değil, aynı zamanda kendi ilkeleri olduğunu savunan İtalyan muhasebesinden

etkilenilmiştir. 1921 yılında Brezilya Muhasebe Enstitüsü (Instituto Brasileiro de Contabilidade) kurulmuş olup, 1926 yılında gelir vergisi ile ilgili önemli bir düzenleme yapılmıştır (Rodrigues ve diğerleri, 2011: 114). Muhasebe bu düzenlemeyle birlikte vergiye dayanan muhasebeye dönüşmüştür. 1930 Brezilya Devrimi'nde hükümet, muhasebeciler ile koordine çalışmak istemiş ve onlara vergi tahsilatının denetlenmesinde ihtiyaç duymuştur. Bu sebeple 1931 yılında sertifikalı bir muhasebe mesleğinin kurulması için mesleki düzenlemeler yayımlanmıştır. Sertifikalı muhasebeci olabilmek için ticari eğitim müfettişi onaylı bir diplomaya sahip olmak gerekmektedir. 1932 yılında belgelerin yasal olması için sertifikalı bir muhasebeci tarafından onaylanması şartı getirilmiştir. Bu durumda daha fazla sertifikalı muhasebeciye ihtiyaç duyulduğundan, şartlar; yetkili bir okuldan mezun olmak, muhasebecilik sınavlarını geçmek, ticaret okullarında muhasebe eğitmenliği yapmış olmak, muhasebe çalışmaları yayımlamak olarak değiştirilmiştir (Rodrigues ve diğerleri, 2012: 16-17).

1945'te muhasebeci olabilmek için üniversite diploması zorunluluğu getirilmiştir. 1946 yılında, günümüzde de devam eden, Federal Muhasebe Konseyi ve Bölgesel Muhasebe Konseyleri kurulmuştur. (Cardoso ve diğerleri, 2014: 2)

1950'li yıllarda, Amerikan şirketlerinin Brezilya'da artmasıyla birlikte, muhasebe kuralları İtalyan etkisinden çıkıp Amerikan etkisine girmeye başlamıştır. 1970'li yıllarda borsanın gelişmesi ve petrol krizi etkisiyle muhasebe, vergi muhasebesinden çıkıp bilgi muhasebesine dönüşmeye başlamış ve denetim yaygınlaşmıştır (Rodrigues ve diğerleri, 2012: 18).

1.2.6 Rusya'da Muhasebe Mesleği

Rusya'da ilk muhasebe toplulukları 1880'lerin sonunda St. Petersburg'da kurulmuştur. Dönemin çarlık bürokrasisi sebebiyle, tüm sivil toplum kuruluşları ilgili olduğu bakanlıktan izin almak zorundaydı. Bu nedenle muhasebe derneklerinin sayısı sınırlıydı. Bu dönem 1917'deki Rus Devrimi'ne kadar devam etmiştir. Rus Devrimi'nden sonra muhasebe toplulukları Moskova'ya taşınmıştır. Rus muhasebe toplulukları akademik, sendika temelli ve profesyonel olmak üzere üç sınıfa

ayrılmaktadır. Akademik düşüncedekilere göre muhasebe metodolojisi tartışılmalı, muhasebecilerin temel amacı muhasebe teorisinin geliştirilmesi olmalıdır. Sendika temelli topluluğa göre yüksek maaşlar, sosyal statü, yasal olarak korunma gibi hedefler önemli olmaktaydı. Üçüncü tür olan profesyoneller ise, akademik ve sendika temelli yaklaşımların birbirinden ayrılmaması gerektiğini düşünen topluluktur. Muhasebeciler mesleki görevlerini dürüst ve samimi bir şekilde yerine getirmek zorunda ve hizmet ettikleri toplumun haklarını korumalıydı (Karelskaia ve diğerleri, 2016: 191-192).

Muhasebeciler enstitüsü oluşturmaya çalışan “Ticari Bilginin Yayılması Derneği” adındaki bir grup, muhasebeciler ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenleme yolunda adım atmıştır. Taraflar arası anlaşmazlıklarda veya muhasebecilerin suç işlediği davalar, enstitüden bir temsilcinin katılımıyla görülmekteydi. Enstitü üyeliği yaş ve kıdeme bağlı derecelendirilmişti. Üçüncü derece üyeler en az 18 yaşında, ikinci derece üyeler en az 21 yaşında ve üç yıl üçüncü derece üyeliği yapmış olmak zorunda, birinci derece üyeler ise beş yıl ikinci derece muhasebeci olarak çalışmak ve en az 26 yaşında olmak zorundaydı. Maliye Bakanlığı’na rapor ibraz etmesi gereken kuruluşlarda, sadece birinci dereceden üyeler baş muhasebeci olabilmekteydi (Sokolov, 2015: 387-388).

Günümüzde, dernekler bir araya gelmiş ve Rusya Profesyonel Muhasebeciler Enstitüsü’nü (Institute of Professional Accountants of Russia, IPAR) oluşturmuşlardır. Nisan 1997’de kurulmuş olup, kendisine bağlı 72 bölgesel enstitü bulunmaktadır (ipbr.org çevrimiçi)

Rusya’da profesyonel olarak muhasebe mesleğini yapabilmek için 4 yıllık bir lisans diploması veya 2 yıllık yüksek lisans diplomasına sahip olmak gerekmektedir. Borsada işlem gören bir şirkette muhasebeci olan bir kişinin, Yeminli Mali Müşavirler Enstitüsü’ne 240 saatlik bir eğitim alıp kaydolması ve sonrasında sınavları başarıyla geçmesi gerekmektedir. Enstitüye üyeliği sürdürebilmek için her yıl kırk saatlik mesleği eğitimi alması zorunludur (Cummings ve Gruber, 2005: 113). Kayıt tutma ve raporlama sadece vergi amacıyla değil, tüm ekonomik faaliyetler üzerinde hükümetin denetimi için de yapılmaktadır (Diakonoff, 1929: 32)

İlk zamanlarda muhasebe, muhasebe programına bilgi girmek olarak akla gelse de zamanla bilgilerin işlenip, elde edilen çıktılarla toplumun bilgilendirilmesi şeklinde evrilmiştir. Dijitalleşmenin de etkisiyle, muhasebe alanında eğitim programlarının arttırılması amaçlanmıştır (Lopukhova ve Erina, 2018: 356)

1.2.7 Japonya’da Muhasebe Mesleği

Batı tarzı çift taraflı kayıt sisteminin Japonya’ya ilk kez 1865’te geldiği söylenmektedir. 1878’de borsaların açılmasıyla anonim şirketler kurulmaya başlamış ve bu durumun da tetiklediği 1890 yılında Ticaret Kanunu yayımlanmıştır. Kanun ile mal varlığı envanteri ve bilançonun halka sunulması zorunluluk haline getirilmiştir. 1896’da gelir vergisinin yürürlüğe girmesi ile muhasebeciler iki ayrı alana yönelmişlerdir (Sakagami ve diğerleri, 1999; 343-344). Bunlardan biri, şirketler adına defter tutma ve hesap işlemlerini yapma, diğeri ise, vergisel danışmanlık yapma olarak bilinmektedir (Minato, 1988, 1)

Japonya’da, diğerk ülkelerde yaşanan yolsuzlukların (Enron, Worldcom vb.) da olduğu dönemde, şirketlerde yaşanan yolsuzluklar sebebiyle muhasebeciye olan ihtiyacın arttığı görülmüştür (Sugahara ve diğerleri, 2009; 5-6). 1948 yılına kadar muhasebe alanında üniversite mezunu olmak muhasebe meslek mensubu olabilmek için yeterli bir kriterdi. 1948 yılı nisan ayında Japon menkul kıymetler borsasına dahil olacak işletmelerin finansal tablolarına bir muhasebe meslek mensubu tarafından denetim zorunluluğu getirilmiştir. Bu sebeple, nisan ayını takip eden temmuz ayında muhasebe meslek mensupları için yasa çıkarılmıştır. Yasa ile, muhasebe meslek mensubu olabilmek için sınavları başaran kişiler, menkul kıymetler borsasında işlem gören şirketleri denetleyebileceklerdi. (Murase, 1962; 88-90).

Günümüzde, sertifikalı muhasebeci olabilmek için girilmesi gereken çoktan seçmeli ve kompozisyon tarzı olmak üzere iki sınav vardır. Çoktan seçmeli sınav olan ilk sınav dört dersten oluşmakta, ikinci sınav ise beş farklı kompozisyon tipi sınavdan oluşmaktadır (Sugahara ve Boland, 2009; 357). Bu sınavları başarıyla tamamlayan kişiler eğitim kurslarını tamamlamak ve bir muhasebe firmasında iki yıl

çalışmak zorundalardır (jicpa.or.jp çevrimiçi). Çalışmanın sonunda da devlet tarafından verilen bir lisansla serbest muhasebeci mali müşavir unvanını almaktadırlar. Sınavlara girmeden ilgili bölümden lisans mezunu olmak veya herhangi bir lisans bölümünden mezun olup muhasebe meslek mensubu olabilmek için kurulmuş olan muhasebe okullarında yüksek lisans yapmış olmak şartını sağlamış olmak gerekmektedir. Bu muhasebe okullarından mezun olan kişiler çoktan seçmeli sınavda üç bölümden muafiyete başvurabilmektedirler (Sugahara ve diğerleri, 2009; 7-8).

1.3 Türkiye’de Muhasebe Mesleği

Kurulduğu günden günümüze kadar, Türkiye’de muhasebe mesleği ve muhasebe sistemi çeşitli ülkelerin etkisinde kalmıştır. Bu sebeple Türkiye’de muhasebe mesleği bu etkilere göre ayrılarak incelenecektir.

1.3.1 1923 – 1925 Fransız Etkisi Dönemi

Türkiye kurulduğu dönemde dört kitaptan oluşan Fransız Ticaret Kanunu’nun birinci ve üçüncü kitaplarından uyarlanan Kanunname-i Ticaret uygulanıyordu (Altıntaş, 2011: 166). Dönemin tüccarlarının tutmakla yükümlü olduğu defterler bu kanuna göre belirlenmişti. Ayrıca Fransızlar ile, daha önce Osmanlı Devleti zamanında verilmiş olan kapitülasyonlar sebebiyle de yakın ticari ilişkiler yürütülmektedir (Dinç ve Atasel, 2016: 239). Hem kapitülasyonlar hem de sık görülen ticari ilişkiler sebebiyle bu dönemde Fransız etkisi görülmektedir.

1923 yılında Türkiye’de, çoğunluğu İtalyan ve Fransız olan çok sayıda işletme bulunmaktaydı. Bu işletmeler, tuttukları defterleri ve finansal tablolarını, çift taraflı kayıt sistemi kendi dillerinde geliştirildiğinden ana dillerinde yayımlamaktaydılar (Sipahi ve Nuhoglu, 2007: 64). Henüz harf devriminin gerçekleşmemesi de bu durumu tetikleyen sebeplerden biridir. Çünkü okullarda alınan muhasebe eğitimi de Türkiye’de yaşayan azınlıklar tarafından yapıldığı için, öğrenim dili Türkçe değildi (Yücel ve diğerleri, 2012: 95). Dönemin okullarında

sadece dil değil, ders programları da Fransa'daki okullara benzer nitelikteydi (Uçma, 2012: 158).

1.3.2 1926 – 1960 Alman Etkisi Dönemi

Birinci Dünya Savaşı'nda Almanya'nın yanında yer alınması ve sonrasında Almanya ile müttefik olunması sebebi ile bu dönemde Alman etkisi görülmektedir. Fransız etkisi tam olarak etkisini yitirmemiş, lise düzeyindeki eğitimlerde Fransızca ve Almanca dillerinin birlikte okutulduğu görülmüştür (Uçma: 2012: 159). Harf devrimi ile birlikte, zamanla Türkçe terminolojisi geliştikçe tüm şirketler kayıtlarını ve mali tablolarını Türkçe hazırlamaya başlamışlardır. 26 Nisan 1926 yılında çıkarılan kanuna göre iktisadi işletmelerin hesaplarında Türk dilinin kullanımı zorunlu hale gelmiştir (Kayra, 2009: 57). 1 Kasım 1928'de ise Arap harfleri yerine Latin harflerinin kullanılmaya başlamasıyla Türk dilinin kullanımı kolaylaşmıştır. Ayrıca çift taraflı kayıt sistemi soldan sağa yazı sistemine uygun bir yöntem olmasından dolayı Türkçe'nin Arap harfleriyle sağdan sola yazılması muhasebe yazımını zorlaştırmaktaydı (Güvemli ve diğerleri, 2012: 32).

Alman Ticaret Kanunu'ndan esinlenerek hazırlanan Ticaret Kanunu 1926 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla birlikte, tutulması zorunlu defterler belirlenmiş, işletme ile ilgili hesapların tutuluş şekli ve hesaplamalar ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu düzenlemeler işletmelerin ihtiyaçlarına göre değil, devletin ihtiyaçlarına göre vergi temelli olarak hazırlanmıştır. (Dinç ve Atasel, 2016: 270).

Muhasebe mesleğinin gelişimini etkileyen yasal düzenlemeler 1926 – 1930 yılları arasında çıkarılmış olan Kazanç Vergisi Kanunu (günümüzde Kurumlar Vergisi Kanunu), Muamele Vergisi Kanunu (günümüzdeki Katma Değer Vergisi Kanunu öncüsü), Dahili İstihlak Vergisi Kanunu (imalat ve ithalat üzerinden alınan vergi)'dur. Muhasebe mesleğini vergiciliğe yönlendiren temel sebep çıkarılmış olan bu yasalardır. Ancak yasaları uygulayacak yeterli bilgiye sahip muhasebeci olmaması nedeniyle, muhasebe eğitimin yaygınlaştırılmasına önem verilmiştir. Ticaret liseleri yaygınlaştırılmaya başlanmış ve akabinde İstanbul Üniversitesi İktisat

Fakültesi ve İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi kurulmuştur. (Arıkan ve Güvemli, 2013: 43-47).

1930 – 1940 yılları arasında iktisadi devlet kuruluşlarının sayısının artması ve bankacılığın gelişmesi de muhasebe mesleğinin gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası da bu dönemde kurulmuştur. (Güvemli ve diğerleri, 2012: 39-40).

Muhasebe mesleğinin gelişiminde en önemli etken olduğu düşünülen Türkiye Eksper Muhasipler ve İşletme Organizatörleri Derneği, şimdiki adıyla Muhasebe Uzmanları Derneği 1942 yılında kurulmuştur. Türkiye'yi uluslararası temsil etme, Dünya'daki uygulamaların Türkiye'ye getirilmesi konusunda önemli girişimleri olmuştur. Ayrıca meslek yasasının çıkarılması için yasa tasarıları hazırlamış, ilgili bakanlıklara önerilerde bulunmuştur (Utku, 2019: 10).

İkinci Dünya Savaşı (1939-1945) sırasında Almanya'dan Türkiye'ye göç edenler bilim adamları, akademisyenler muhasebe eğitime önemli katkıda bulunmuşlardır. O dönemlerde kullanılan hesap planı ve finansal tablolar Alman sistemine uygun olarak hazırlandığı için bu dönemde çok güçlü Alman etkisi görülmektedir.

1950'li yıllara gelindiğinde muhasebede Fransız ve Alman etkisi görülmekle beraber yavaş yavaş Amerika Birleşik Devletleri etkisi görülmeye başlamıştır (Güvemli, 2017: 51). 1950 seçimlerinde iktidarın değişmesi, iktisadi devletçiliğin yerini liberal iktisada bırakması özel kesimin gelişmesine olanak sağlamıştır. Bu değişim dönemi 1960 yılından sonra geçilen planlı ekonomiye kadar sürmüştür (Güvemli, 2018: 161).

1.3.3 1961 – 2000 Amerikan Etkisi Dönemi

1952 yılında Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü (NATO) üyeliği ile başlayan ve sonrasında Amerika Birleşik Devletleri ile siyasi, askeri ve iktisadi yakınlaşmalar sebebiyle, muhasebede de Amerikan etkisi görülmeye başlanmıştır (Dinç ve Atasel,

2016: 271). Ancak Türkiye'nin Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Birliği ülkeleriyle ilişkisi devam ettiğinden Batı Avrupa uygulamalarından kopamamıştır (Uçma, 2012: 167).

1960'lı yıllarda Amerikan etkisinin görüldüğü bu dönemde büyük işletmelerin çoğalması, özel sektörde işletmelerin sayısının artmasıyla muhasebeci ihtiyacı da artmıştır. Yükseköğrenimini muhasebe, işletme, iktisat gibi alanlarda tamamlayanlar özel sektör işletmelerde istihdam edilmeye başlamıştır (Arıkan ve Güvemli, 2013: 47).

1960 – 1972 yılları arası muhasebede tekdüzeni sağlamak için çalışmalar yapılmıştır. 1971 yılında oluşturulan Tekdüzen Muhasebe Sistemi Uygulama Komisyonu, Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde kullanılmak üzere Tekdüzen Muhasebe Sistemini hazırlamıştır (Öz ve Çevikcan, 2010: 118). Tekdüzen muhasebe sistemi, bir muhasebe bilgi sisteminden çıkan mali raporların karşılaştırılmasını ve konsolide edilmesini sağlayabilmek için çıkarılmış bir sistemdir.

Muhasebe mesleğini yasal statüye erdirmeye çalışırken, muhasebe meslek mensupları dernekleşme yoluna gitmişlerdir ve 1974 yılında Türkiye Muhasebeciler Dernekleri Federasyonu, 1976 yılında ise Mali Müşavirler Muhasebeciler Birliği Derneği kurulmuştur. Mali Müşavirler Muhasebeciler Birliği Derneği büyük şehirlerde örgütlenmiş ve meslek yasası çıkarılması için girişimlerde bulunmuştur (Utku, 2019: 11). Yasa çıkarılması girişimine Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği de destek olmuştur. Meslek yasası için 1949, 1956, 1961, 1972, 1987 ve 1989 yıllarında girişimlerde bulunulmuş ve sonunda 1989 yılındaki girişim sonuç vermiştir ve 1 Haziran 1989'da kabul edilen ve 13 Haziran 1989'de yayımlanan 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ortaya çıkmıştır (3568 sayılı kanun)

3568 sayılı kanunda serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olmak üzere 3 unvan belirlenmiştir (Ayboğa, 2003: 334). Serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirliğin konusu:

- Genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine ve ilgili mevzuata göre işletmelerin defterlerini tutmak, bilanço, kar zarar tablosu ve beyannamelerini düzenlemek
- Muhasebe sistemleri kurmak, geliştirmek
- Yukarıda yazılı konularda inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablolar ile ilgili görüş vermek, bilirkişilik yapmak

şeklinde açıklanmıştır (3568 sayılı kanun).

Yeminli mali müşavirler, muhasebe ve vergi denetimi, işletmelerin mali tablolarının ve beyannamelerinin tasdiki hizmeti ve danışmanlık hizmeti yapabilmektedirler (Çetinoğlu, 2015:78). Yeminli mali müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamaz veya ortak olamazlar (3568 sayılı kanun).

Türkiye’de muhasebe meslek mensubu olabilmek için özel şartlar:

- Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında lisans mezunu olmak veya diğerk fakülte bölümlerinden mezun olup bu bölümler üzerine lisansüstü diplomasına sahip olmak
- 3 yıl staj yapmış olmak
- Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak
- Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak

Yeminli mali müşavir olabilmek için ise:

- En az 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmış olmak
- Yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olmak
- Yeminli mali müşavir ruhsatını almış olmak

olarak belirlenmiştir (3568 sayılı kanun).

Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavının ilk adımı olan staj başlatma sınavı finansal muhasebe, denetim, maliyet muhasebesi, mali tablolar analizi,

ekonomi, maliye, meslek hukuku, iş ve sosyal güvenlik hukuku, vergi hukuku, ticaret hukuku, borçlar hukuku ve genel kültür sorularından oluşup çoktan seçmeli olarak yapılmaktadır (tesmer çevrimiçi). Sınavdan başarılı olunduktan sonra bir meslek mensubu yanında staj süresi tamamlanmalıdır. Staj süresi sonunda muhasebe denetimi, meslek hukuku, vergi mevzuatı, hukuk, finansal muhasebe, finansal tablolar analizi, maliyet muhasebesi ve sermaye piyasası mevzuatı konularından yazılı sınava tabi tutulurlar. Tüm sınavları geçen kişiler serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatı almaya hak kazanmaktadır (tesmer çevrimiçi).

Yeminli mali müşavirlik sınavları ise revizyon, harcama ve servet üzerinden alınan vergiler, ileri düzeyde finansal muhasebe, yönetim muhasebesi, finansal yönetim, sermaye piyasası mevzuatı, dış ticaret ve kambiyo mevzuatı, gelir üzerinden alınan vergiler, vergi tekniği, denetim, raporlama ve meslek hukuku konularından oluşmaktadır (tesmer çevrimiçi).

3568 sayılı yasanın çıkmasıyla artık serbest muhasebeci mali müşavirler için ve yeminli mali müşavirler için ayrı odalar kurulması gerekli olduğu görülmüştür. Bu sebeple 20 Mart 1990 tarihinde İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası (İSMMMÖ) kurulmuştur. 1992 yılında artık Türkiye’de farklı illerde hem serbest muhasebeci mali müşavirler hem de yeminli mali müşavirler odaları kurulmuş, odalar birliği olan Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) faaliyete başlamıştır (Arıkan ve Güvemli, 2013: 49-51).

1990’lı yıllarda artık küreselleşme daha da hissedilmeye başlanmış ve muhasebe uygulamalarında özel sektöre yönelik önemli gelişmeler ortaya çıkmıştır. Maliye Bakanlığı tarafından 26.12.1992 tarihinde yayımlanan ve 01.01.1994 tarihinde uygulanmaya başlayan Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği (MSUGT) küreselleşmenin getirdiği standardizasyonun en önemli adımlarından biridir. MSUGT’un hazırlanmasında Amerika Birleşik Devletleri’nde kullanılan Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkeleri (GAAP: Generally Accepted Accounting Principles) dikkate alınmıştır (Dinç ve Atasel, 2016: 272).

1.3.4 2000 Sonrası Karma Dönem

Bu dönemde Amerika Birleşik Devletleri'nin etkisi devam etmekte olup, Avrupa ülkelerinin etkisi de Uluslararası Muhasebe Standartları ve Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'na uyum sürecinde sürmüştür. 1999 yılında kurulan Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu, Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu'nun yayımlamış olduğu standartları Türkçe'ye çevirmiştir (Dinç ve Atasel, 2016: 273).

Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde yeni bir Türk Ticaret Kanunu hazırlanması fikri ortaya çıkmıştır (Keskin, 2021: 75). Buna göre yeni Türk Ticaret Kanunu 14.02.2011 tarihinde yayımlanmış ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni çıkan Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen kriterlere göre, sermaye şirketlerine Türkiye Muhasebe Standartları'nda belirtilen kurallara göre finansal tablo hazırlama zorunluluğu getirilmiştir.

29.07.2017 tarihinde yayımlanan ve 1 Ocak 2018 tarihinden itibaren uygulanmak üzere Büyük ve Orta Boy İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı (BOBİ FRS) yürürlüğe girmiştir. Ancak BOBİ FRS 2017 sürümünün bazı maddelerinde iyileştirme ihtiyacı duyulduğundan 30.03.2021 tarihinde uygulanmak üzere BOBİ FRS 2021 sürümü çıkarılmıştır. Bağımsız denetime tabi olup da Türkiye Finansal Raporlama Standartları'nı uygulamayan işletmelerin finansal tablolarını BOBİ FRS'ye uygun şekilde hazırlaması gerekmektedir (Kkg, çevrimiçi).

12.07.2019 tarihinde yayımlanan ve 01.01.2021 tarihinde uygulanması beklense de hala uygulamaya konmayan Küçük ve Mikro İşletmeler için Finansal Raporlama Standardı taslağı (KÜMİ FRS), defteri bilanço esasına göre tutulan ve bağımsız denetime tabi olmayan işletmelerin finansal tablolarının yayınlanma kriterlerini belirlemiştir (Kıymetli Şen ve Özbirecikli, 2019: 2).

2000 yılı sonrasında muhasebe alanındaki gelişmeler Avrupa Birliği uyum sürecine uygun ilerlemektedir. Küreselleşme ile birlikte, işletmeler de finansal tablolarını uluslararası düzeyde hazırlamaya başlamıştır. Muhasebe meslek mensubu,

işletmelerin finansal tablolarını hazırlarken güncel gelişmeleri takip etmeli, bu gelişmelerle ilgili eğitimler almalı, değişen yasal mevzuatı takip etmelidir.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ – YAŞAM DENGESİ

Çalışmanın bu bölümünde iş – yaşam dengesi kavramı ayrıntılı açıklanacak, bu kavramın önemi üzerine durulacaktır. Daha sonra iş ve yaşamı ayrı ayrı etkileyen faktörlerle birlikte, bu denge için geliştirilmiş teorilerden bahsedilecek ve son olarak literatürde iş – yaşam dengesi üzerine yapılmış araştırmalar yıllar bazında incelenecektir.

2.1 İş – Yaşam Dengesi Kavramı

Kadınların iş gücüne katılması, çalışan nüfusun yaşlanması, her iki eşin de çalışması gibi sosyo-demografik değişiklikler ve teknolojik gelişmeler, çalışanların iş yerinden beklentilerini ve ihtiyaçlarını etkilemektedir (Eby ve diğerleri, 2005: 125). Bu değişikliklerin yanında, esneklik konusunda işverenler ve çalışanlar arasında da büyük bir çatışma görülmüştür. İşverenler çalışanlarından, daha uzun çalışma saatleri ve daha fazla esneklik talep etmektedir. Çalışanları olumsuz etkileyecek bu iş baskısının farkındalığının artmasıyla, çalışanlara yönelik iş – yaşam dengesi tabiri ortaya çıkmış ve bu dengeyi sağlayabilmek için girişimlerde bulunmaktadır.

İş – yaşam dengesi kavramını ayrıntılı inceleyebilmek için öncelikle iş, yaşam ve denge kavramlarının açıklanması gerekmektedir. İş; ücret karşılığında hizmet üretilmesi ilişkisidir (Esener, 1978:1). Başka bir deyişle, insanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek için ücret karşılığı emek sarf etmek, değer yaratmak, işveren kuruluşa üye olmak demektir. Yaşam; organik bir varlığın varlığı, faaliyeti veya doğma, gelişme ve ölme yeteneği olarak açıklanabilir. Burada konu olan yaşam, iş hayatının dışında kalan zamanı ifade etmektedir. Denge ise; bir eşitlik durumu, duygusal ve zihinsel olarak dengeli bir zihin veya bir konunun her iki tarafının sunumu olarak tanımlanır (Dündar, Gerçek, Elmas Atay, 2015:70).

1930’lu yıllarda Büyük Buhran’dan hemen sonra W.K. Kellogg isimli Amerikan şirketi günde 8 saatlik 3 vardiya düzeninden 6 saatlik 4 vardiya düzenine geçerek hem toplumda işsizliği azaltmış hem de çalışanlarının moral ve performansı

üzerinde iyileştirme yapmış ve bu iyileştirme başarıyla sonuçlanmıştır (Lockwood, 2003:1-10). Yapılan bu iyileştirme o dönemde henüz iş – yaşam dengesi olarak adlandırılmasa da bu kavramın ortaya çıkmasına temel oluşturmuştur.

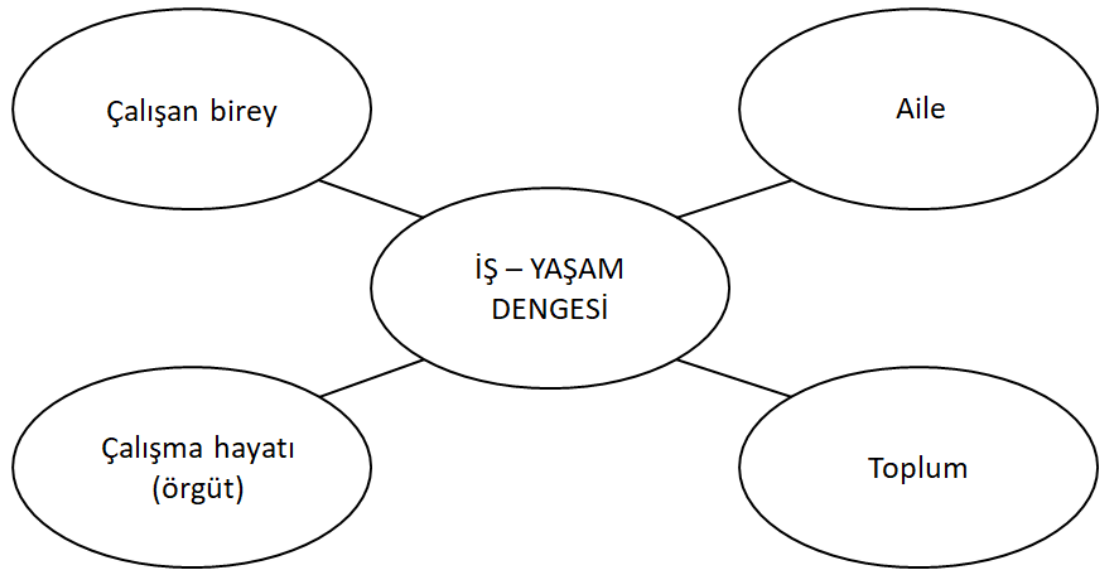
İş – yaşam dengesi kavramı ilk olarak iş – aile çatışması olarak ortaya çıkmıştır. 1973 yılında “Work in America” isimli araştırmada, kadınların iş ve aile arasında kalmasındaki trendin gittikçe yükseldiği öne sürülmüştür. 1970’lerde, 18 – 64 yaş arası kadınların yarısı halihazırda işgücünde olmasına ek olarak, Çalışma Bakanlığı’nın bir araştırmasına göre 10’da 9’u evlerinin dışında da çalışıyordu. Burada bahsedilen işgücü, evde kalmak ve çocuk yetiştirmektir. Ev hanımlığı da hemen hemen toplum için mal veya hizmet üretimini içeren her ücretli iş kadar yararlıdır olarak açıklanmıştır. Rosabeth Moss Kanter, iş yerlerinin genellikle sanki çalışanların aileleri yokmuş gibi düşündüğünü anlatan, iş ve aile arasındaki “ayrı dünyalar söylentisi” ni ortaya koymuştur (Kossek, 2006: 53).

1970’lerde iş – aile çatışması küçük bir kadın işgücü kesimiyle, yoksul ailelerle veya ev dışında çalışmayı bakıcılıkla birleştirmekten başka seçeneği olmayan, tek ebeveynlerle sınırlı bir sorun olsa da günümüzde bu durum artık sadece bununla sınırlı değildir. 1980 – 1990’lı yıllarda daha çok çocuklu kadınlara yönelik iş – aile dengesi programları sunulmaya başlanmış ve şirketler bu konuya önem vermeye başlamıştır (Lockwood, 2003:1-10). 2000’li yıllarda ise artık iş – yaşam dengesi hem özel sektörde hem de kamu sektöründe tartışılmaya başlanmış ve iş – aile çatışması olarak bilinen bu tanım zamanla iş – yaşam dengesine dönüşmüştür. Çalışanların ücretli istihdam talepleri ile özel hayatlarından kaynaklananlar arasında daha iyi bir denge kurmalarına yardımcı olmak için iş paylaşımı, esnek zaman, yarı zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma, evden çalışma gibi düzenlemeler ortaya çıkmıştır (Manfredi ve Holliday, 2004:5). Bu gelişimin ışığında iş – yaşam dengesi tanımını evde ve iş yerinde minimum çatışma ile memnuniyet, başarı ve etkinlik olarak tanımlayabiliriz (Parasuraman ve Greenhaus, 2002:301).

2.2 İş - Yaşam Dengesinin Önemi

Günümüzde insanlar, işlerini güvence altına almak, terfi almak veya daha fazla kazanabilmek için bir yarış içindedirler. Bu sebeple fazla mesai yapmaya, ailelerine veya kendilerine ayırdıkları zamanı azaltmaya hazırdırlar. Ancak bu durum çalışanlar üzerinde memnuniyetsizlik, kaygı, yorgunluk, ciddi zihinsel ve fiziksel sağlık sorunları gibi olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Bu sebeple iş – yaşam dengesinin sağlanması çok önemlidir.

Geyik Küçük (2019), İş – yaşam dengesini, aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi çalışan birey, aile, çalışma hayatı veya örgüt ve toplum olmak üzere dört farklı kavram üzerinden incelemiştir.



Şekil 1. İş – Yaşam Dengesinde Dengenin Tarafları

Kaynak: Geyik Küçük 2019’dan uyarlanmıştır.

Çalışanın ruh sağlığının bozulmaması, aile bütünlüğünün korunması ve aile ile kaliteli zaman geçirilmesi, iş performansı ve iş yerinde çalışmak için geçirilen süre ile kişinin sağlığı arasında denge kurulması için alınan yasal önlemler ve dengeyi kurmuş bireylerin topluma daha faydalı olacağı düşünülebileceğinden, iş – yaşam dengesi bu dört açıdan ele alınabilir. Bu incelemeyi yaparken bütün

sorumluluk çalışan bireye değil, aileye, işverenlere, ülke yöneticilerine de yüklenmelidir (Geyik Küçük, 2019: 67).

İş, yaşamın bir parçasıdır ve kişisel yaşamı bozmamalıdır. Aynı zamanda iş, bir geçim kaynağı olduğu için kişisel yaşam da çalışma motivasyonunu kötü yönde etkilememelidir. İş – yaşam dengesi, iş yerinde olduğu kadar evde de dengeli yaşamın sürdürülmesini ifade ettiği için önem kazanır. Dengeyi korumak genel verimliliği arttıran optimum çalışmayı teşvik eder. Çalışmaya ayrılan sürenin artmasıyla dengenin kalitesinin bozulma eğiliminde olduğu bir gerçektir. Çalışanın iş yükü fazla değilse, çalışma dışı hayatındaki sorumlulukları almak için motive olur. Kendini bitkin, bıkmış, tükenmiş hissetmez ve her gün sorumluluklarını yerine getirmeye hazır olur. Çalışan kişi isteyerek çalıştığında tatmin olur ve mutlu bir kişi sadece işinde değil iş dışındaki hayatında da mutlu ve başarılı olur (Muthukumar, Savitha ve Kannada, 2014: 828).

İş – yaşam dengesi kurulamaması sonucunda strese dayalı çatışma, çalışanın iş yerindeki veya aile içindeki rollerinden birinin çalışan üzerinde stres yaratması ve bu stresin bireyin rollerini etkilemesi ortaya çıkabilir. Bu stres, iş yerinde ve iş dışında uyumsuz ve çelişkili olduğunda görülmektedir (Delecta, 2011: 187). Oluşan stresle beraber anksiyete, memnuniyetsizlik, sorumluluktan kaçma, depresyon, tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlar da doğmaktadır.

Graham S. Lowe'un 2005'te yaptığı bir araştırmaya göre iş – yaşam dengesizliği kişide, hayat memnuniyetsizliği, uzun süreli mutsuzluk, hastalık, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, uyuşturucu veya alkol kullanımı gibi sorunlara neden olarak bireyin genel refahını etkilemektedir (Lowe, 2005: 27). Bu sebeple iş – yaşam dengesini sağlayabilmek çok önemlidir.

İş – yaşam dengesinin örgüt üzerinde de etkileri görülmektedir. Dengeyi sağlayan çalışanlar çalıştığı örgüte daha bağlı ve işe karşı pozitif bir tutum sergilemekte, çalışan devir hızını azaltmakta, örgütün imajını iyileştirmekte ve işe devamsızlığı azaltmaktadır. Bunların sonucunda örgütün de verimliliği artacaktır. Ayrıca artan refah, azalan stres ve tükenmişliğin etkisiyle de kuruluşlara dolaylı olarak fayda sağladığı iddia edilmektedir (Bell, Rajendran ve Theiler, 2012: 26).

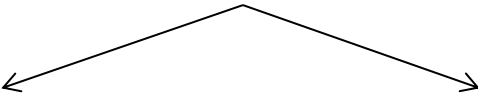
2.3 İş – Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş – yaşam dengesi, insanların işlerinde ve iş hayatı dışında dengeyi sağlamasıdır. Ancak bu dengenin sağlanmasına etki edecek, iş yaşamı ve iş dışı yaşamı etkileyecek faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin belirlenmesi için daha önce çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda belirlenen faktörler bu bölümde anlatılacaktır.

Muthukumar ve diğerlerine göre, iş – yaşam dengesini etkileyen faktörlerden biri çalışanın tavrıdır. Tutum, kişinin hoşlandığı ve hoşlanmadığı şeyleri tanımlar ve bir şey hakkında düşünme veya hissetme şeklidir. Denge, çeşitli psikolojik faktörlerden önemli ölçüde etkilenir. Kişinin belirli bir duruma nasıl tepki verdiği, bu durumu nasıl ele aldığı, işi nasıl yönettiği ve arkadaş/eş baskısı, psikolojik davranışların bazı yönleridir. Duygu yönetimi de bu dengenin sağlanmasında ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynar. Bir başka faktör, bireyin içinde bulunduğu ortamdır. Çalışma ortamı rahat olmalı aksi takdirde çalışanın verimliliği olumsuz etkilenebilir. Aynı şekilde, evdeki ortam da sakin ve samimi olmalıdır. İşin türü de iş – yaşam dengesini etkileyen diğer bir faktördür. Monoton ve zorlayıcı olmayan bir iş, çalışanı uyşuk hale getirebilir. İş profili, iş verimliliğini arttırmak ve ona iş tatmini sağlamak için çalışanın profiliyle eşleşmelidir. Denge hem kişisel hem de profesyonel yaşamla ilgili olduğundan, aile geçmişi, ailenin mali ve sosyal durumu, aile yapısı, çalışanın günlük rutini, arkadaş çevresi ve sosyal yaşam gibi faktörler de iş –yaşam dengesini etkileyecektir. Maddi açıdan zor durumda olan veya destekleyecek bir ailesi olmayan veya diğer ailevi sorunları olan bir çalışan bu sorunlarla ilgilenmek için daha fazla zaman harcayabilir. İşine odaklanabilmek için bu gibi yükümlülüklerden arınması gerekir. İş yerinde sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak da aynı derecede önemlidir. Çalışma yerindeki konfor ve kolaylık, performansın yanı sıra verimliliği de artırır (Muthukumar, Savitha, Kannadas, 2014: 829).

İş - yaşam dengesini etkileyen faktörler Guest'e göre bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmıştır.

İş – Yaşam Dengesinde Belirleyiciler



Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
İş odaklılığı	İşin talepleri
Kişilik	İş yerinin kültürü
Enerji	
Yaş	İş dışı yaşamın talepleri
Cinsiyet	İş dışı yaşamdaki kültür
Bireysel kontrol ve başa çıkabilme	
Yaşam ve kariyer basamakları	

Şekil 2. İş – Yaşam Dengesinde Belirleyiciler

Kaynak: Guest 2002

Bireysel faktörler; iş odaklılığı, kişilik, enerji, bireysel kontrol ve başa çıkabilme, cinsiyet, yaş, yaşam ve kariyer basamakları olarak belirtilmiştir. Ayrıca bireysel faktörler arasında bireyin işe yönelimi, başarı ihtiyacı ve işe katılım eğilimi dahil olmak üzere kişiliğin yönleri de yer alır (Guest, 2002: 265).

Örgütsel faktörler ise işin talepleri, iş yerinin kültürü, iş dışı yaşamın talepleri ve iş dışı yaşamın kültürüdür. Guest, iş dışı yaşamı (aile, sosyal hayat vb.) ve iş yerini iki ayrı örgüt olarak görmektedir. İşin talepleri çok düşük ya da çok yüksek olabilir bu da kişinin üzerinde etki bırakabilir. İş yeri kültürü ise organizasyon kültürüdür ve işten ayrılma, esnek saatler gibi politikalar uygulanabilir veya aksine uzun çalışma saatleri belirlenebilir ve ailevi acil durumlarda izin alma konusunda katı davranabilir. İş dışı yaşamın talepleri ise kişinin bireysel faktörlerine göre değişkenlik gösterebilir. Örneğin genç ve bekar bir kişiden ailesel beklentiler düşük olabilirken çocuğuna veya evde yaşlı bir bireye bakmak zorunda olan kişinin sorumlulukları daha fazla olabilir. Bu durum da iş – yaşam dengesizliğine sebep olabilir. Çocuk bakımı, yemek pişirme, ev işleri gibi ailesel görevlerin aile

üyelerinden kimin yerine getireceği üzerine yapılan anlaşma ise iş dışı yaşamın kültürüne örnektir (Guest, 2002: 265).

Delecta'ya göre ise, birey, aile, iş yeri ortamı ve sosyal çevre iş – yaşam dengesini etkileyen faktörlerdir. Amerikalı kardiyolog olan Rosenman ve Friedman'ın araştırmalarına göre, kalp rahatsızlıklarına ve bireysel davranışlara bağlı olarak iki farklı kişilik türü belirlenmiştir. Tip A, daha aktif, daha iş odaklı, daha tutkulu, daha rekabetçi birini ifade ederken; Tip B ise daha sakin, daha sabırlı, dengeli ve dürüst olanı ifade etmektedir. Tip A daha fazla iş odaklı olduğu için iş – yaşam dengesine olumsuz bir yansıması olacaktır (simplypsychology.org, çevrimiçi). Takıntılı bir davranış olarak kabul edilen ve tip A kişiliğinde yaygın olarak görülen işkoliklik, iş – yaşam dengesini bozan bir tutumdur. İşkoliklik, işe bağımlılık, çok uzun süre işte olma, aşırı çalışma ve iş dışı zamanlarda işle meşgul olmayı ifade eder. Hayat sadece işten ibaret olmadığından, işkolikler yabancılaşma, aile ve sağlık sorunlarından muzdariptir. Aile yönünden incelendiğinde, ailenin talepleri, iş yükü, zaman ayırma, ailedeki rol beklentileri, çocuk doğurma, yaşlı aile bireyine evde bakma ve eşin desteği iş – yaşam dengesini etkilemektedir. Bir çocuğa veya yaşlıya bakmak zorunda olanlar çalışma saatlerini kısmak zorunda kalabilir, ev ile iş arasında kalıp bu durum kişi üzerinde stres yaratabilir. Çalışma ortamı, aile faktörüne göre daha etkili bir faktördür. Kişinin çalıştığı kurum, zamanına, çabasına ve zihnine ihtiyaç duymaktadır. İş yerinin verimliliğini arttırmak için personelin örgüte olan bağlılığını arttırmak ister. Sosyal çevre ise kültürel olarak, bireyin ait olduğu sosyal çevreye karşı olan sorumluluğunu ifade etmektedir (Delecta, 2011: 187). Çalışma hayatı sebebiyle sosyal çevresinden mahrum kalan çalışan iş – yaşam dengesini kurmada zorluk yaşamaktadır. Örneğin sinemaya gidemeyen kişi, evinde sinema ortamı yaratmaya çalışabilir ve bunu sosyal eksiklik olarak yorumlamaktadırlar.- (Ogundoro, 2019: 110).

2.4 İş – Yaşam Dengesine Yaklaşımlar ve Teoriler

İş – yaşam dengesinin tanımına dayalı olarak, ortaya çıkışından bugüne farklı teoriler ve yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu başlık altında iş ve yaşam değişkenlerinin birbiri ile ilişkisinin incelenmesi sonucu ortaya Yayılma Modeli, Telafi Modeli, Bölünme Modeli, Araçsal Model, Zenginleştirme Modeli, Rol Çatışması Modeli ve Sınır Teorisi açıklanacaktır.

2.4.1 Yayılma Modeli (Spillover Model)

Yayılma, iş hayatının aile üzerindeki etkisini veya aile hayatının iş hayatı üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Yayılma her iki yönde de olabilir ve yayılmanın etkisi bir diğerinin üzerinde olumlu ya da olumsuz olabilir (Clark, 2000: 749). İş yerindeki enerji, mutluluk ve memnuniyet evdeki olumlu enerjiye sebep olursa bu olumlu etkidir. Çalışan kişinin terfi alması, o akşam ailesini yemeğe çıkarıp olumlu yayılma yaşaması buna örnektir. Ters yönden bakacak olursak çocuğunun üniversite kazanmasına sevinen çalışan kişi, iş yerinde de yaşadığı mutluluğun etkisiyle daha yüksek performans sergileyebilir. Olumsuz yayılma içinse kişinin işte kötü bir gün geçirmesi ile eve geldiğinde bu olumsuz durumu sürdürmesi evde huzursuz davranışlara sebep olabilir veya tam tersi ailevi sorunların bireye ağır gelmesi ve iş yerinde tam verimli çalışmaması örnek verilebilir. Yayılma teorisi, günümüzdeki iş – yaşam dengesi araştırmalarında en sık görülen popüler bir teoridir (AlHazemi ve Ali, 2016: 77). Guest, bu yaklaşımın çok genel olması sebebi ile araştırma verilerinin çok değerli olmadığını düşünmektedir (Guest, 2002: 758).

2.4.2 Telafi Modeli (Compensation Model)

Bireyin iş ve iş dışı yaşamındaki rollerini karşılaştırıp, eksik olduğu rolü telafi etmeye çalışarak dengeyi sağlamaya çalışması modelidir (Tabak, 2019: 15). Guest, telafi modelini tatmin anlamında bir alandaki eksikliğin diğerinde giderilebilmesi durumunu olarak açıklar (Guest, 2000: 258). Modele örnek olarak sıkıcı bir işe sahip kişinin, iş dışında sıkılmanın aksine eğlenceli etkinliklerle ilgilenmesi verilebilir (Kıdır, 2015: 41).

Bu modelde, literatürde iki türlü telafi biçimine değinilmiştir. Biri, bir kişi tatmin edici olmayan alana katılımı azaltabilir ve potansiyel olarak tatmin edici bir alana katılımı arttırabilir. Diğeri ise, kişi bir alandaki tatminsizliğe diğeri alandaki kazançları (ödülleri) takip ederek yanıt verebilir. Bu türe tamamlayıcı etki de denebilir (AlHazemi ve Ali, 2016: 76).

2.4.3 Bölünme Modeli (Segmentation Model)

Bölünme modeline göre, iş ve iş dışı yaşam birbirinden tamamen farklı alanlardır ve birbiri üzerinde etkileri yoktur. Bireyin bir alandaki olumlu veya olumsuz duyguları diğeri alanı kesinlikle etkilemez. Bu bakış açısı 1960'lı yıllarda mavi yaka işçiler için uygulanmıştır. Tatminsiz veya sıkıcı işlerde çalışanlar için iş ve evin bölümlendirilmesinin doğal bir süreç olduğu öne sürülmüş ve aralarında etkileşim olmadığı düşünülmüştür (Rincy ve Panchanatham, 2014: 3).

Günümüzdeki iş – yaşam dengesi araştırmalarında bu modele yakın bir araştırma sonucu görülmemiştir. En zayıf modeldir.

2.4.4 Araçsal Model (Instrumental Model)

Araçsal model, bir alandaki faaliyetin diğeri alanda bir şeyler elde etmeyi kolaylaştırmak için araçlar olduğunu öne sürmektedir (Guest, 2002: 259). Bireyin, bir araba satın alabilmek ve böylece aile hayatını veya kendi hayatını iyileştirebilmek için, uzun saatler çalışma pahasına bile iş performansını en üst düzeye çıkarmaya çalıştığı, böylece tek bir alandaki faaliyetlerin başarıyı kolaylaştırdığı geleneksel bir örnektir. Yayılma yaklaşımına benzer şekilde, araçsal yaklaşım iki alan arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Rincy ve Panchanatham, 2014: 13).

2.4.5 Zenginleştirme Modeli (Enrichment Model)

Literatürde “genişleme modeli” olarak da geçen bu model, bir roldeki deneyimin diğeri rol üzerinde de olumlu sonuçlar doğuracağından bahsetmektedir. Olumlu sonuca örnek olarak; esnek çalışma saatlerine sahip bir kişinin, ihtiyacı olduğunda dışıya gidebilmek gibi özel hayat taleplerini daha iyi karşılamasına yardımcı olabilmesi verilebilir. Tam tersi özel hayatın iş hayatına genişlemesine örnek olarak; geniş bir sosyal ağına sahip birinin işe alımla ilgili durumlarına bu sosyal

ağın yardımcı olabilmesi verilebilir. Bu durum pozitif yayılma ve bir alandan diğerine zenginleştirme olarak bilinmektedir (Canonico, 2016: 43).

Rincy ve Panchanatham'a göre, (2014) bireyin her iki rolden de olumlu sonuçlar elde ettiklerini düşünebilmeleri için iş ve iş dışı yaşamı arasında zamanını hangisine vereceğini düzenleyerek, üzerinde kontrole sahip olarak dengeye ulaşabilir. Bir alandaki olumlu beceri ve davranışlar, diğer alanda daha iyi performans göstermesine nasıl yardımcı olabileceğine odaklanmasını sağlamaktadır (Rincy ve Panchanatham, 2014: 5).

2.4.6 Rol Çatışması Modeli (Role-conflict Model / Inter-Role Conflict Model)

Rol çatışması model; çalışma hayatının aileye veya ailenin çalışma hayatına karşı sorumluluklarını engellediği çift yönlü bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Marchese ve diğerleri (2002) özellikle evli kadınlar veya çocuklu bekar kadınlar için ailedeki görevleri ve iş görevleri birbirleriyle çatışmaktadır demektir. Ayrıca, geç saatlere kadar süren toplantı sebebiyle çocuğunun spor müsabakasını kaçıran bir ebeveyn ile çocuğunun bakıcısının gelmemesi sebebi ile iş yerini hastalık bahanesiyle arayan ebeveyn de rol çatışması yaşamaktadır. Bu örnekler rol çatışmasının çift yönlü olduğunu göstergesidir (Marchese ve diğerleri, 2002:4).

Canonico (2016), bireylerin birden fazla role sahip olduğunu ve her rolün birbiri ile çatışabileceğini savunan rol kıtlığı teorisini (role scarcity model) rol çatışması ile ilişkili görmektedir. Bireylerin zaman ve enerji gibi birden fazla rolde yer alması gibi sınırlı kaynakları olduğundan, bu kıt kaynakların rol taleplerini karşılaması için rekabet anlamına gelir ve bu da çatışmaya neden olur (Canonico, 2016: 41).

2.4.7 Sınır Teorisi (Border Theory)

Clark (2000), iş ve aile yaşamındaki sınırların bütünleşmesi ve bulanıklaşmasını ele almıştır. İş ve aile sınırlarının yönetiminin anlaşılması gerektiğini düşünmektedir. Teoriye göre iş ve özel hayat birbirinden ayrı değil, ancak esnek ve geçirgen sınırları olan birbirine bağlı roller olduğu fikrine dayanmaktadır.

Esneklik, sınırların içinde bulunduğu duruma göre esneklik derecesidir. Geçirgenlik ise başka bir rolden gelen psikolojik kaygıların, kişinin halihazırda meşgul olduğu role girme derecesidir. (Clark, 2000: 754) Bir doktor randevusuna gidebilmek için iş yerinden geç gelineceğine dair izin alınması sınır teorisine örnek verilebilir. Esnek ve geçirgen sınırlar, kişide hangi rolü üstlenmesi gerektiği konusunda kafa karışıklığı yaratabileceğinden iş – yaşam çatışmasını arttırabilir (Canonico, 2016: 45).

Bellavia ve Frone (2005), iş ve aile arasındaki sınırların esnekliği ve geçirgenliği, bütünleşme düzeyini, geçişlerin kolaylığını ve bu alanlar arasındaki çatışma düzeyini etkileyeceğini düşünmektedir. Esnek ve geçirgen sınırlar, iş ve ev alanları arasındaki entegrasyonu kolaylaştırır. Etki alanları entegre olmaya yakın olduğunda geçiş daha kolaydır, ancak iş – aile çatışması daha olasıdır. Tersine, bu alanlar bölümlere ayrıldığında geçiş daha zordur, ancak iş – aile çatışması daha az olasıdır (Bellavia ve Frone, 2005: 120).

2.5İş – Yaşam Dengesi ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

1970’li yıllarda iş – aile çatışması adı altında ortaya çıkan bu kavram günümüze iş – yaşam dengesi olarak evrilmiştir. Ortaya çıktığı zamandan bu yana çeşitli çalışmalar yapılmış olup, bu çalışmalar yoğunlukla mülakat ve anket yöntemleriyle incelenmiştir. Farklı sektörlerin incelenmesiyle ortaya çıkan sonuçların, geçmişten günümüze incelenmesinde fayda vardır.

Bu bölümde literatüre katkı sağlayan çalışmalar yıllara göre incelenecektir.

2.5.1 2000 Yılı Öncesi Yapılmış Çalışmalar

İş – yaşam dengesi, her ne kadar 1970’li yıllarda ortaya çıkmış olsa da 2000’li yıllara kadar geçen dönemde, hakkında yazılmış uygulamalı kaynaklar kısıtlıdır veya erişilememektedir. Erişilebilen kaynaklar burada açıklanacaktır.

1977 yılında Kavanagh ve Halpern, üniversitelerde çalışan kadın ve erkeklerde iş – yaşam dengesi farklılığı olup olmadığını test etmek istemiş ve bunun için 411 kişiye anket uygulamıştır. Anket sonuçlarına göre kadınlarda iş – yaşam

dengeinde erkeklere göre g   l  farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Ancak bu g   l  farklılığın sebebini öğrenebilmek için daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç olduğuına karar vermişlerdir (Kavanagh ve Halpern, 1977: 66-73).

Jeffrey H. Greenhaus, iş – yaşam dengesi üzerine uzun süre çalışmalar yapmış olup, Collins, Singh ve Parasuraman ile birlikte hazırladığı makalesinde, muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesinin, işten ayrılma kararı üzerindeki etkilerini incelemiş ve kadınların ayrılma olasılığı erkeklerden daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Ancak bunun sebebi, kadınların daha çok aile baskısı altında kalması değil, kadınların erkeklere göre daha az ortaklığa terfi etme arzusuna sahip olmasıdır (Greenhaus, Collins, Singh ve Parasuraman, 1997: 249-268).

1999 yılında Burke, Amerika Birleşik Devletleri'nde yönetici seviyesinde çalışanların iş – yaşam dengesi üzerine bir araştırma yapmış ve araştırmaya 279 erkek, 251 kadın olmak üzere 530 kişi katılmıştır. Çalışmada kadınlar ve erkekler ayrı ayrı incelenmiş olup, kadınların iş – yaşam dengesi ölçeğinde daha düşük puan aldığı görülmüştür. Araştırmanın sonucunda da iş ve yaşamı bütünleştirici girişimlerde bulunulması gerektiğine dair öneri getirmiştir (Burke, 1999: 454-456).

2.5.2 2000 – 2009 Arası Yapılmış  alışmalar

2000'li yılların başında iş – yaşam dengesi ile ilgili literatürde artış görülmüştür. Yalnızca Amerika Birleşik Devletleri'nde değil Dünya'da da çeşitli araştırmalar yapılmaya başlanmıştır.

Birleşik Krallık 'ta, 2009 yılında, bir organizasyonda idari, el ve teknik işlerde çalışanlar arasında iş – yaşam dengesi üzerine nitel bir çalışma yapmış, örneklem ücretli istihdam, aile ve boş zaman (leisure) alanları üzerinden ayrı ayrı incelenmiştir. Profesyonel  alışanlar (doktorlar, üst düzey yöneticiler, profesörler gibi) ile profesyonel olmayan çalışanların arasında anlamlı farklılık bulmuştur (Gurney, 2009: 166). Profesyonel  alışanlar  zerine Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan başka bir araştırmada işkoliklik (workaholism) ile iş – yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. İşkolikler için iş – yaşam dengesi ile iş tatmini arasında g   l  bir ilişki vardır (Arrington, 2007: 42-45).

2003 yılında Greenhaus, Collins ve Shaw, muhasebede çalışanlar arasındaki iş – aile yaşam dengesi ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi zaman dengesi, katılım dengesi, memnuniyet dengesi olmak üzere üç bileşen ile incelemiştir. İş ve aile rollerine önemli zaman ayıran bireyler için, aileye işten daha fazla zaman ayıranlar, dengeyi kuranlardan daha yüksek yaşam kalitesine sahip olduklarını deneyimlediler. Diğer bir deyişle işe daha çok zaman ayıranlar daha düşük yaşam kalitesine sahiptirler. Katılım ve memnuniyet için de benzer bulgular gözlenmiştir (Greenhaus ve diğerleri, 2003: 510-528). Muhasebe meslek mensupları için bakıldığında, Yeni Zelanda’da Branch’ın yaptığı bir araştırmada iş – yaşam dengesi girişimlerinin sağlanması ve bu girişimin amacına ilişkin algısı araştırılmıştır. Yapılan analizde, iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş stresi, işten ayrılma niyeti, iş – aile çatışması üzerinde çalışanın algısı ölçülmüştür. İş – yaşam dengesini kullanmak veya kullanmayı amaçlamak, çalışanların örgütsel bağlılığını ve iş stresi ölçütlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Ama genel olarak muhasebe firmalarında sadece iş – yaşam dengesinin kurmanın yeterli olmadığı sonucuna varılmıştır. Firma içi sosyal destek önlemlerinin alınması da önemlidir. İş yerlerinin, bireysel ve demografik özelliklere uygun girişimler kurması gerektiği de varılan diğer bir sonuçtur (Branch, 2008: 47-50).

Haddon ve Hede (2009), Avustralya’da Queensland Hukuk Topluluğu üyeleri arasında 324 kişinin katıldığı iş – yaşam dengesi anketi uygulamış ve sonuçlarda nerede ve ne zaman çalışacakları konusunda bilgi sahibi olmadan çok az esneklikle uzun saatler çalışıldığı ortaya konmuş ancak katılımcılar yüksek düzeyde bağımsız ve kontrol sahibi olduklarını bildirmişlerdir. İşyerleri, avukatların kişisel yaşamlarını dengelemelerine yardımcı oluyor ve bazı avukatlar esnek zaman, işlerin sıkıştırıldığı bir çalışma haftası, evden çalışma ve yarı zamanlı çalışma gibi faydaları kullanacaklarını belirtmişlerdir. Bu faydaların düşük esneklik düzeyini arttırmaya yardımcı olacağı rapor edilmiştir.

Vietnam’da, 2009 yılında, Hoang’ın yaptığı çalışmada kadın girişimcilerin iş – yaşam dengesi telefonla mülakat yöntemi ile incelenmiş ve yüksek büyüme odaklı küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan kadınların iş – aile çatışması yaşadığı gözlemlenmiştir. Doğu kültüründeki kadınların, ağır aile sorumlulukları, girişimcileri olumsuz yönde etkilemekte ve bu da girişim performansında düşüşe sebep

olmaktadır. İş – aile çatışmasını engelleyebilmek için rol paylaşımı yaptıkları görülmüştür. Girişimci kadınlar düşük öncelikli olan sorumluluklarını aileye devretmektedir (Hoang, 2009: 33). Kadın çalışanlar için yalnızca doğuda zorluklar görülmemektedir. Emslie ve Hunt tarafından yapılan bir çalışmada, İskoçya’da yarısı erkek yarısı kadınlardan oluşturulmuş orta yaşlardaki (50-52 arası) örneklem ile iş – yaşam dengesi ile ilgili görüşmeler yapılmış ve kadınlar, evde küçük çocuk olmamasına rağmen sorunlardan bahsederken, erkekler ise aynı sorunları küçük yaşta çocukları varken yaşadıklarından bahsetmişlerdir (Emslie ve Hunt, 2009: 166-169).

Chang (2009), Tayvan’da şirkete bağlı olarak çalışan 658 katılımcı üzerinde uyguladığı anketin sonuçlarına göre örgütsel, süpervizör ve iş dışı desteğin iş – yaşam dengesini pozitif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte, iş – yaşam dengesi politikalarının varlığı ve kullanımı ile çalışanların iş – yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak iş – yaşam dengesinin sağlanmasında süpervizör desteğinin çok önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Kariyerinde henüz ilerlememiş, yeni mezunlar arasında da bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada katılımcıların iş – yaşam dengesi araştırılmış ve bireylerin kariyer başarıları konusundaki endişeleri sebebi ile giderek daha uzun saatler çalıştıkları ve ev ile iş arasında tatmin edici olmayan bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Sturges ve Guest, 2004: 17-18).

Türkiye’de çağrı merkezi çalışanları arasında, mülakat ve anket yöntemleri kullanılarak, iş – yaşam dengesi ve iş – yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti incelenmiştir. İşin nitelik algısı ile iş – yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki çıkmamış olup, işin nitelik algısı ile çalışanın değer verilme, liderlik desteği, gelişim ve terfi algısı arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür (Aşkun, 2007: 78-79).

2.5.3 2010 Yılı Sonrası Yapılmış Çalışmalar

2010 yılından sonra yapılan araştırmalar ve yayınların sayısında gözle görülür bir artış olmuştur. İş – yaşam dengesi kültürü Dünya’ya yayılmış; iş yerleri, işverenler ve örgütler, iş – yaşam dengesinin sağlanmasında çalışanlar için önemli girişimlerde bulunmuştur. Yapılan çalışmalar incelendiğinde birçok sektör ve iş dalı

üzerine çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu durumun pozitif etkisi, aynı meslek dalı için farklı şehir, kültür veya ülkeler arasında karşılaştırma yapılabilirliğidir.

Gabayi (2017), Güney Afrika’da bankacılık sektöründe örgütsel kültürün iş – yaşam dengesini nasıl destekleyebileceğini araştırmıştır. Çalışmasında tespit ettiği en önemli sorun, zayıf bir örgütsel kültür, iş – yaşam dengesini uygulamalarını önleyebilmesidir. Bir kuruluşun birinci odağı insandan çok satış üzerine olduğunda iş – yaşam dengesizliği meydana gelmektedir. Özel bankacılık alanında çalışan 44 kişiye anket uygulanmış ve sonucunda örgütsel kültürün iş tatmini ile pozitif bir ilişkisi olduğunu, iş tatmini ile de istenilen iş – yaşam dengesine ulaşılabileceği ortaya çıkmıştır (Gabayi, 2017: 85-91). Lübnan’da bankacılık sektöründen 320 çalışanın katıldığı başka bir çalışmada, iş stresi ile iş – yaşam dengesi arasındaki ilişki cinsiyet yönünden incelenmiş ve kadın ve erkek arasında benzer bir yön görülmüştür. Ancak cinsiyetten bağımsız olarak algılanan stres ile kişisel yaşamın işe müdahalesi ile algılanan stres ile iş yaşamının kişisel hayata müdahalesi arasında olumlu ilişki görülmüştür (Karkoulıan ve diğerleri, 2016: 4918-4923). İstanbul’da özel banka çalışanları arasında 281 kişilik bir örnekleme uygulanan anket ile kuşaklar arasında iş – yaşam dengesi incelenmiş ve hem X kuşağı hem de Y kuşağında iş – aile dengesinin iş tatmini üzerinde olumlu etkisi vardır ve bu etki Y kuşağı için daha güçlüdür sonucuna varılmıştır (Özcan, 2019: 63-64).

Avustralya’daki süpermarketlerde çalışan 1277 kişinin katıldığı bir araştırmada, iş – yaşam dengesi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi açıklayan Hughes, iş – yaşam dengesinin tükenmişlikle güçlü bir negatif ilişkisi olduğunu göstermiştir. İş – yaşam dengesi girişimlerinin tükenmişliği azaltmaya yardımcı olabileceği sonucuna varmıştır. Ayrıca iş – yaşam dengesinin kurulmasıyla işten ayrılma niyetinde de azalma olabileceğini bulmuştur (Hughes, 2014: 135-136).

Çınar (2019), Türkiye’de konaklama işletmelerinde iş – yaşam dengesinin örgütsel bağlılığa etkisini incelemiş ve iş – yaşam dengesindeki her bir iyileştirmenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğunu gözlemlemiştir. İş – yaşam dengesi kurulması halinde işe devamsızlığın azaldığı gözlemlenmiştir (Çınar, 2019: 90-93).

Türkiye’de kamu ve özel sektör çalışanlarında iş – yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ölçen Gerçek ve diğerleri (2015), dengenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğunu gözlemlemişlerdir (Gerçek ve diğerleri, 2015: 67-86).

Öğretmenlerin iş – yaşam dengesini sağlamalarına yönelik birçok araştırma yapılmıştır. İngiltere’de vaka çalışması şeklinde yapılan araştırmada iş gücü reformlarının pek etkili olmadığı görülmüştür. Bir başka deyişle iş – yaşam dengesini sağlayabilmek için girişimler yetersizdir. Ayrıca, kişisel kapasite ve kişisel kontrolün dengeyi sağlayabilmek için önemli etkenler olduğu öne sürülmüştür (Bruton, 2012: 194). Başka bir araştırmada, İzmit’te meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin genel olarak iş – yaşam dengesini sağlayabildikleri, sadece öğrencilerin öğrenim güçlüğü sebebiyle öğretmenler üzerinde stres oluşturduğunu düşündüklerini ve bu stresin de iş – yaşam dengesini etkileyebileceğini ortaya çıktığı görülmüştür (Akın, 2019: 88-89). İstanbul’da yapılan benzer bir çalışmada ise, özel okullardaki sınıf öğretmenlerinde iş – yaşam dengesi araştırma konusu olarak belirlenmiş ve 253 öğretmen ile gerçekleştirilen anket sonuçları analiz edilmiştir. Analizin sonucunda, iş – yaşam dengesi düzeyinin ortanın üzerinde, fakat çalıştığı kuruma olan bağlılıkları düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş – yaşam uyumu daha düşüktür (Dur, 2019: 139-144).

Tanner (2018), Amerika Birleşik Devletleri’nde derneklerde çalışan bölge müdürleri arasında, derecelendirilmiş dönüşümsel liderlik seviyeleri, iş – yaşam dengesi ve organizasyon kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapısal eşitlik modelinden elde edilen bulgularda, dönüşümsel liderlik dışında kişisel yaşamın işe karışması haricinde diğer araştırmalar istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu çalışmaya göre, iş – yaşam dengesi organizasyon kültürü, derneklere en büyük katkıyı sağlayan unsurdur (Tanner, 2018: 78).

Ergün (2019), Afyonkarahisar’da örgütlerde iş – yaşam dengesi ile esnek çalışma arasındaki ilişkiyi incelemiş ve iş – yaşam dengesi ile esnek çalışma arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır (Ergün, 2019: 72-76).

2019 yılında, Türkiye’de dört farklı üniversiteden (İstanbul Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İstanbul Medipol Üniversitesi ve Avrasya Üniversitesi) akademisyenlerin katıldığı bir araştırmada, iş – yaşam dengesi incelenmiş ve demografik verilere göre iş – yaşam dengesi arasında özellikle yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma değişkenlerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Medipol Üniversitesi’nde çalışan akademisyenlerin diğer üniversitelere göre yaşamı daha çok ihmal ettikleri görülmüştür. Ayrıca, çalışma saati 45 saat ve üstü olanların, 45 saat altı olanlara göre yaşamı daha fazla ihmal ettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Polat, 2019: 145-148). Ankara Üniversitesi öğretim üyeleri arasında yapılan bir araştırmada ise, öğretim üyelerinin dengeyi kurabildikleri ancak işlerinin, aile yaşamını olumsuz etkilediğini düşündükleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca unvanı daha yüksek olan öğretim üyesi kendine daha fazla zaman ayırabilmektedir. Sosyal bilimci öğretim üyeleri fen bilimcilerine göre daha fazla iş takıntısına sahip ve bu iş takıntısını ancak kendilerine zaman ayırdıklarında azaltabilmektedirler. Kendilerine daha çok değer vermelerinde iş – yaşam dengesi kurabilmeleri önemli bir etkidir (Apaydın, 2011: 212-216). Çiğdem Apaydın’ın geliştirmiş olduğu iş – yaşam dengesi ölçeği birçok çalışmaya ışık tutmuştur.

Kaliforniya’da emlak komisyoncularıyla yapılan mülakatta, ağırlıklı olarak aile hayatı ve kariyerlerinde sınırsız taleplerle karşılaştıklarından bahseden komisyoncular, iş – yaşam dengesinin olmaması sebebiyle, yüksek düzeyde kaygı duyduklarını, evde çatışmaya neden olduğunu ve sahip oldukları potansiyeli ortaya çıkaramadıklarını dile getirmişlerdir (Jones, 2018: 133-144).

Sağlık sektöründe yapılan iş – yaşam dengesi çalışmalarında Doğu Malezya’da iş – yaşam memnuniyetinin, çalışanın iş – yaşam dengesi ve paranın algılanan değeri üzerinden etkisi olduğu görülmüştür (Dousin, 2017: 157-160). Hemşireler üzerinde Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan bir araştırmada ise, 12 hemşire ile mülakat yapılmış ve hemşireler, zaman yönetimini sağlayamadıklarını, iş – yaşam dengesini kurmada zorlandıklarını, iş – yaşam dengesi kuramamanın işyeri ve hasta üzerinde de olumsuz etkiler yarattığını, bunun sonucunda da işten ayrılmayı düşünüyor olduklarını söylemişlerdir (Copeland, 2013: 152-153). Humphries ve diğerleri (2020), 2019’un sonlarında İrlanda’da bir hastanede çalışan doktorlar

arasındaki iş – yaşam dengesini incelemişlerdir. İrlanda diğer ülkelerden çok fazla doktor göçü almakta ve bu da çalışma koşullarında rekabeti arttırıp zayıf iş – yaşam dengesine sebep olmaktadır. Rastgele alınan örneklem, çevrimiçi dağıtılan bir ankete katılmış ve yanıt oranı %20 olmuştur. Tüm kıdem düzeylerinde yanıt veren hastane doktorları, iş – yaşam dengesizliğine ve iş yükünün çok olmasına değinmişlerdir (Humphries ve diğerleri, 2020: 32-35).

Güney Afrika’da çağrı merkezi çalışanlarında iş – yaşam dengesi ile memnuniyetinin bireylerin işe katılımı üzerindeki etkisi ölçülmüş ve çalışma saatlerinin iş – yaşam dengesi ile ilgili memnuniyeti ölçüldüğü, işe gidip gelme süresi ve iş kontrolünün iş – yaşam dengesiyle ilgili memnuniyeti arasında anlamlı ilişki olduğunu gözlemlenmiştir. Ama işe bağlılık ile iş – yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve iş kontrolünün işe bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı sonucuna varılmıştır (Parker, 2012: 55).

Evden çalışan çevirmenler arasındaki iş – yaşam dengesinin incelendiği bir araştırmada, yalnız yaşayanların diğer kişilere göre daha iyi denge kurdukları gözlemlenmiştir. Ayrıca evden çalışma, esnek mekan ve esnek zaman desteği sağladığı için iş – yaşam dengesine pozitif katkıda bulunmaktadır (Kıcı, 2015: 134-148).

Muhasebe alanında yapılmış çeşitli çalışmalar da mevcuttur. İran’da 12 soruluk bir anketle muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi araştırılmış ve cinsiyette önemli farklılıklar oluşturduğu görülmüştür (Ghanbari ve diğerleri, 2015: 2315). Türkiye’de Diyarbakır’da yapılmış bir araştırmada ise eğitim ve medeni durumun iş – yaşam dengesinde etkileri olduğu ortaya çıkarken diğer demografik verilerin etkisi olmadığı görülmüştür (Sayın, 2019: 90-93). Gündoğmuş (2017), İstanbul’da muhasebe meslek mensuplarında iş – yaşam dengesi, işe bağlılık ve meslek etiği arasındaki ilişkiyi incelemiş, işin kişisel yaşama etki ettiği durumlarda işe bağlılığın azaldığını, dengenin kurulmasında ise işe bağlılığın arttığı görülmüştür. Ayrıca iş – yaşam dengesinin sağlanmasıyla etik davranışta da artış görülmektedir (Gündoğmuş, 2017: 123-127). Smith ve diğerleri (2010), mezun olmaya yakın ve gelecekte muhasebeci olacak 293 katılımcıya uyguladığı anket yöntemi ile iş –

yaşam dengesini araştırmıştır. Sonuçlar, iş – yaşam dengesinin kariyer kararlarında çok önemli olduğunu göstermektedir. Bulgular, iş – yaşam dengesinin, iş tatmini, iş performansı ve etik karar verme ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada bir de mevcutta çalışan muhasebe profesyonellerinin iş – yaşam dengesini iyileştirmek için neler yapıldığından da bahsedilmiştir (Smith ve diğerleri, 2010: 15-16). Malezya’da yapılan bir araştırmada ise iş – yaşam kalitesini etkileyen faktörler ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiş ve aralarında negatif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle, iş – yaşam kalitesi yüksekse çalışanların işten ayrılmayı düşünmedikleri ortaya çıkmıştır (Suriyenti ve diğerleri, 2014: 405-420). Amerika Birleşik Devletleri’nin kuzeydoğu bölgesindeki muhasebeciler arasında iş tatmini, işten ayrılma ve iş – yaşam kalitesini arasındaki ilişki araştırılmış ve sonuçta iş tatmini ile işten ayrılma arasında anlamlı ve iş – yaşam kalitesi ile işten ayrılma arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Saroop, 2020: 95).

Nahkamaki (2015), Finlandiya’da oyun sektöründe çalışanların iş – yaşam dengesini incelemiş ve iş – yaşam dengesinin iyi durumda olduğu sonucuna varmıştır. Bununla birlikte iş ve özel yaşamın birbirleri üzerinde etkileri vardır. Hangisinin daha güçlü olduğu çalışanın cinsiyetine ve işyerindeki rolüne bağlıdır. Nahkamaki’ye göre iş yoğunluğu, uzun çalışma süreleri kişinin iş – yaşam dengesine olumsuz etki eden faktörlerdendir. İş – yaşam dengesini sağlayan en önemli faktörün esnek çalışma olduğu dile getirilmiştir (Nahkamaki, 2015: 39-45).

Almanya’da bilişim ve medya sektöründe sözleşmeli çalışanların iş – yaşam dengesi üzerinde araştırma eksikliği görmüş ve araştırmalar sonucunda uzun çalışma saatleri, seyahat nedeniyle eve gelememe ve işin zamanı ve yerine ilişkin esneklik gereksinimleri söz konusu olduğunda bireysel iş – yaşam dengesinin zorlandığı görülmüştür. Sözleşmede belirtilen esnek çalışmanın aydınlatılması bu konuda önemlidir. Sözleşmenin, sektörün özellikleri, çalışanın demografik özellikleri ve çalışma koşulları da göz önüne alınarak farklılaştırılması gerektiğini öne sürmektedir (Süss ve Sayah, 2013: 250-259).

2010 yılından günümüze, kadınlar üzerine iş – yaşam dengesi araştırmalarına da ağırlık verildiği görülmektedir. Güney Kore’de yüksek eğitilmiş ve evli çalışan

kadınların iş – yaşam dengesi ile esnek çalışma arasındaki ilişki araştırılmıştır. Katılımcılar çocuk bakımı, daha az stres, iş tatmini, çalışma programını kontrol edebilme ve kariyer sürekliliği açısından olumlu yaklaşmış fakat organizasyon kültürü, iş özellikleri ve sınırlı esnek çalışma saatleri açısından zorlandıklarını dile getirmişlerdir (Kang, 2016: 209-210).

Ogundoro (2019), Nijerya’da bankacılık sektöründe çalışan kadınların çok uzun saatler çalıştığını belirterek birçok zorlukla karşılaştığını ifade etmiştir. Bu sebeple, bankada ve yönetim danışmanlığında çalışan evli kadınların karşılaştığı zorlukları, kadınların aile ve sosyal yaşamlarını ve bu durumun sağlığı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Katılımcılar iş yerlerinin eşitlik uygulandığına inanmalarına rağmen, açıklamaları eşitlikten uzak olduklarını göstermektedir. Ogundoro, yaşanan zorluklar için işçi politikalarının gözden geçirilmesi gerektiğini önermektedir (Ogundoro, 2019: 127-131).

2016 yılında Güney Afrika’da bir üniversitede çalışan kadınlar üzerinde (akademik, idari ve temizlik personel) iş – yaşam dengesi, iş stresi, psikolojik problem ve genel sağlık arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre ise güçlü bir psikolojinin daha yüksek genel sağlık düzeyiyle ilişkili olduğu, iş – yaşam dengesizliğinin genel sağlığı direkt azaltmadığı ancak iş stresinin artmasında önemli rolü olduğu ortaya çıkmıştır (Sani, 2016: 74-76).

Aroosiya (2018), Sri Lanka’da özellikle öğretmenler ve devlet okulunda çalışan sekreterlerden oluşan 100 çalışan kadın üzerine, 15 soruluk bir anketle yaptığı bir araştırmanın sonucunda Nintavur’da çalışan kadınların iş – yaşam dengesi düzeyinin düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır (Aroosiya, 2018: 61-68).

İskoçya’da kadın muhasebeciler arasında yapılan bir araştırmada, yapısal kısıtlamalar olsa da birçok iş – yaşam tarzı seçiminin çocuklarla daha fazla zaman geçirme isteği ve kadınların annelik rolüne ilişkin algıları tarafından yönlendirildiğini göstermekte ancak yine de kadınların çoğu yaptıkları seçimlerden memnun olduğu gözlemlenmiştir (Gallhofer ve diğerleri, 2010: 440-467).

Texas'ta kadın dermatologların katılım sağladığı bir araştırmada, katılımcıların %85'i evli ve bunların büyük bir yüzdesi ev işleri için dadı veya ev yardımcısı tutmaktadır. Ayrıca eş katkısı da önemli bir rol taşımaktadır. Ayrıca kadınlar egzersiz için zaman ayıramamakta, iş – yaşam dengesini sağlayabilmek için de daha az uyumaktadırlar (Raffi ve diğerleri, 2019: 13-19).

Türkiye'de bilişim sektöründe çalışan kadınların iş – yaşam dengesi ile zenginleştirme teorisi arasında olumlu ilişki sağlanmış ancak iş tatmini ile iş – yaşam zenginleştirme arasında negatif ilişki gözlemlenmiştir. Ailenin talepleri yükseldikçe iş – yaşam dengesinde düşüş olduğu fark edilmiştir (Akçıl, 2019: 81-84).

Ödemiş (2018), İzmir'de kadın girişimcilerin iş – yaşam dengesi üzerine yaptığı araştırmada, orta yaşın üzerindeki kadınlar ile boşanmış olanların diğerlerine göre daha fazla iş yüküne sahip olduklarını, sağlık ve aile desteği açısından eksik olduklarını ve iş – yaşam dengesini kuramadıklarını bulmuştur (Ödemiş, 2018: 120-126).

Gender Studies (2011), tek bir çalışma altında dört farklı ülkede iş – yaşam dengesi incelemiş ve Sokacova, Çekya'da en büyük problemin doğum izni olduğuna ulaşmıştır. Porubanova, Slovakya'da kadınların erkeklerden çok daha kötü durumda olduğu, çalışırken aynı zamanda ailesi ile de ilgilenmek zorunda olduğu, genel olarak annelik rolü yüklendiği için kariyerinde yüksek seviyelere gelemeyeceği, iş – yaşam dengesi politikalarının çok gelişmediği sonucuna varmıştır. Kubisa ise Polonya'da yaptığı araştırmada yine çalışan annelerin yaşadığı zorluklar üzerinde durmuştur. Goldmann ve Feldmann da Almanya'da aynı şekilde doğum izni ve çocuk bakımı üzerinde durmuş ve doğum izni sonrası işe dönen anneler (katılımcıların %70'i) özellikle iş – yaşam dengesinin önemini vurgulamışlardır. Almanya'da nüfusun %69'u, genç ebeveynlerin %78'i daha iyi bir iş – yaşam dengesi olması gerektiğini düşünmektedir (Gender Studies, 2011: 6-25).

İş – yaşam dengesinin kültürler arasında çeşitli bireysel sonuçları üzerindeki etkilerini gözlemlendiği bir araştırmada, Malezya, Çin, Yeni Zelanda Maori kültürü, Yeni Zelanda Avrupa kültürü, İspanyol, Fransız ve İtalyan kültürlerinden oluşan 1416 katılımcıdan oluşan bir örneklem kullanılarak iş – yaşam dengesinin, iş –

yaşam doyumu ile pozitif, anksiyete ve depresyon ile negatif ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Başka bir deyişle, iş – yaşam dengesi arttıkça , iş – yaşam doyumu da artacak, kişide görülen anksiyete ve depresyon durumu da iş – yaşam dengesini olumsuz etkileyecektir (Haar ve diğerleri, 2014:361-373).

2020 yılında, İsveç Ulaştırma Dairesi’nde esnek çalışma düzenine sahip 2960 çalışan katıldığı bir araştırmada, iş – yaşam dengesi ile en güçlü olumsuz ilişkiler, fazla bağlılık, iş talepleri, işte var olma beklentileri ve fazla mesai olarak bulunmuştur. Sınır yönetimi, örgüt hakkında bilgi, sosyal destek ve ilişki odaklı liderlik için ise güçlü pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca algılanan esneklik de iş – yaşam dengesi ile pozitif ilişkilendirilmiştir (Bjarntoft ve diğerleri, 2020: 1-15).

İş yerlerinin iş – yaşam dengesini sağlayıp sağlamadığını ölçmek için Los Angeles Bölge Çocuk ve Aile Hizmetleri Departmanı’nda bir araştırma yapılmıştır. Çalışanlar arasından rastgele seçerek, e-posta ile kendilerine anket gönderilmiştir. Araştırmanın sonucunda da iş – yaşam dengesinin çalışan tutumu ve memnuniyet üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür (Perez, 2020: 23). Çalışan tutumunun üzerinde olumlu etkisi olması çalışan rotasyonunu azaltmaktadır.

Morrison (2010), Yeni Zelanda’da bir inşaat firmasının iş – yaşam dengesini analiz etmiş ve sonuçlarını Avustralyalı bir şirket ile karşılaştırmıştır. Çalışanların iş – yaşam dengesi ile ilgilendiğini ve bu konuda endişeleri olduğu ortaya çıkmıştır. Bulgular, çalışanlar için herkese uyan tek bir politika olmadığı ve çalışanların yaşamlarının farklı aşamalarında arasından seçim yapabilecekleri çok çeşitli girişimlerin sağlanmasının gerektiği fikrini desteklemektedir. Ayrıca çalışanların çok uzun saatler çalıştığı ve çalışma saatlerinin değişken olduğu tespit edilmiştir. (Morrison, 2010: 75-77). Türkiye’de Bandırma ilçe merkezinde inşaat sektöründe yapılan bir araştırmada ise, iş – yaşam dengesi ile iş – aile yaşamı dengesi arasında aynı yönlü ilişki tespit edilmiş ve çok çalışmanın her iki dengeyi de olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir (Coşkun, 2019: 88-93).

Filipinler’de kamu çalışanlarının iş – yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve genel olarak aralarında pozitif ilişki olduğu gözlemlenmiş ve çalışanların telafi edici izin, çocuk bakımı politikası, sağlık

sigortası ödenekleri ve ücretli hastalık izninin örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Kim ve Ryu, 2017: 260-273).

Crompton ve Lyonette (2011), Birleşik Krallık'ta çeşitli profesyonel meslekler üzerinde iş –yaşam dengesini araştırmıştır. Tıpta, mesleğin cinsiyete göre ayrılmış olduğunu göstermekte ve kadın doktorların daha çok klinik olarak yetersiz olan pratisyenliği tercih ettiğini ortaya çıkarmıştır. Muhasebede cinsiyete göre ayrışma daha az belirgindir fakat kadınlar örgütlerde yeterince yükselememektedir. Nitelikli doktorlar ve muhasebecilerle yapılan görüşmeler, cinsiyet ayrımının hala bir sorun olduğunu, ancak bu sorunun temel sebebinde kadınların ev işleri için hala sorumluluğu elinde tutması olduğunu göstermektedir. Ayrıca doktorların çalışma saatlerinde muhasebecilerden daha fazla kontrol sahibi oldukları, muhasebeciler yarı zamanlı bile çalışsa sözleşmeli olduğundan daha uzun saatler çalıştıkları gözlemlenmiştir (Crompton ve Lyonette, 2011: 231-251).

Romanya'da medeni durumun iş – yaşam dengesi üzerinde bir etkisi olup olmadığı dört ayrı kategori üzerinden incelenmiştir. Bu kategoriler; bekar, evli, 18 yaş altı çocuğu olan evli ve 18 yaş üstü çocuğu olan evli olarak belirlenmiştir ve analiz sonuçlarına göre iş – yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ifade edilmiştir (Panisoara ve Serban , 2013: 21-25).

Alkan (2019), İstanbul, Sancaktepe'de okul yöneticilerinin iş – yaşam dengesi ile çalışmaya olan tutkunlukları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Kıdem süresinin artmasıyla işine olan tutkunlukta artış görülmüş, iş – yaşam dengeleri genel olarak yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır (Alkan, 2019: 96-102).

Belediye çalışanları üzerinde İstanbul'da yapılan bir araştırmada, stres ile iş – yaşam dengesi ve yine stres ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ancak stresin çalışma şartları memnuniyetini etkilemediği sonucuna varılmıştır (Tabak, 2019: 107-113).

Akaoğlu (2019), Denizli'de tekstil sektöründe kuşaklar arasındaki iş – yaşam dengesini demografik değişkenlere göre araştırmış, X kuşağı, işin kişisel yaşamı geliştirdiğini Y kuşağına göre daha fazla düşünmektedir. X kuşağı kadınlar, işin

kişisel yaşama daha fazla müdahale ettiğini dile getirmekte, Y kuşağında ise böyle bir farklılık bulunmamıştır (Akaoglu, 2019: 122-129).

Türkiye’de beyaz yakalıların iş – yaşam dengesi incelendiğinde, iş – yaşam dengesinin olumlu olması durumunda iş performansının da pozitif etkilendiği görülmüştür. Ayrıca iş performansı eğitim seviyesinden etkilenmektedir. Yüksek eğitim almış kişilerin iş performansı diğerlerine göre daha yüksektir (Akbarova, 2019: 48).

İş – yaşam dengesi ile ilgili yapılan çalışmalarda örneklemin tek bir sektörden seçilmemiş olduğu da görülmektedir. Canonico (2012), iş – yaşam dengesinde daha çok yaşam aşamasına yaklaşımda bulunmuş ve iş – yaşam çatışmasını yaşam evresine göre incelemiştir. İngiltere’de 507 çalışan arasında yaptığı bu nicel çalışmada, yaşamın erken dönemindeki çalışanlarının sonrakilere göre en faydalı iş – yaşam dengesine sahip olduğunu görmüştür. Ayrıca evden çalışmanın iş – yaşam dengesi üzerindeki etkilerini araştırmış ve bu durumun örgütsel performansı olumsuz etkileyeceğini ortaya koymuştur (Canonico, 196-197). Türkiye’de, iş – yaşam dengesi, sosyal destek, sosyo-demografik faktörler ile tükenmişlik arasındaki ilişki çeşitli sektörlerde çalışan katılımcılar üzerinden incelenmiş ve yaş ilerledikçe veya kişi kendine daha fazla zaman ayırabiliyorsa duyarsızlaşma ve tükenmişlik seviyeleri azalmakta olduğu sonucuna varılmıştır (Tuğsal, 2017: 90-94).

Literatürde çeşitli ölçeklerle, çalışanlar üzerinde iş – yaşam dengesi araştırmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda kullanılan ölçeklerin muhasebe meslek mensubu için yeterli ayrıntıda olmadığı görülmüş ve yukarıda adı geçen araştırmaların ölçeklerinden de yararlanarak yeni bir iş – yaşam dengesi ölçeği oluşturulmuştur. Bu ölçekten dördüncü bölümde bahsedilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

Çalışmanın bu bölümünde yaşam doyumu kavramının nasıl ortaya çıktığı açıklanacak ve bu kavramın kişinin hayatı için ne kadar önemli olduğu üzerine durulacaktır. Bölümün devamında yaşam doyumunu belirleyen faktörlerden bahsedilecek ve literatürde yaşam doyumu üzerine yapılmış araştırmalar incelenecektir.

3.1 Yaşam Doyumu Kavramı

18. yüzyılda aydınlanma düşüncesi ile beraber, varoluşun amacı kral veya Tanrı'nın hizmetinden, yaşamın kendisine evrimleşmiş ve 19. ve 20. yüzyıllarda bu fikir, “kendini gerçekleştirme ve mutluluk temel değerlerdir” haline gelmiştir. Daha iyi bir toplum için cehalet, hastalık, yoksulluk gibi kötülöklere yönelik iyileştirmeler yapılmıştır. Yapılan iyileştirmeler, herkes için iyi bir yaşam ve bu iyi yaşamı sağlayan bir devlet yaratma çabalarıdır. 1960'larda çoğu Batı ülkesinin burada bahsedilen refaha sahip olduğu bilinciyle post-materyalizm ortaya çıkmaya başlamıştır (Veenhoven, 1996: 1-2). Kişi, materyalist, fiziksel ve ekonomik değerlerdense kendini geliştirmeyi, kendini özerk bir birey olarak görmeyi tercih etmektedir. Post-materyalizm kavramı ile “yaşam kalitesi” kavramı ortaya çıkmıştır.

Literatürde ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılan yaşam doyumu tabiri, kişinin beklentisi ile sahip olduklarının karşılaştırılmasıyla oluşan sonuçtur şeklinde tanımlanmıştır. Yaşam doyumu genel olarak tüm yaşamı içermektedir (Şener, 2009'dan akt., Şahin, 2019: 41). Başka bir düşünceye göre ise, yaşam kalitesi kavramı demografik verilere göre değişken olabileceğinden tam tanımını yapmanın zor olacağı söylenmektedir. Yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve mutluluk gibi kavramlarla iç içedir. Kişinin yaşamı ile ilgili koyduğu hedeflere ulaşması ve mutluluk duyması olarak tanımlanabilir. Bu kişinin hedeflerine bağlı olarak yaşam kalitesini de değiştirir (Çetin, 2016: 56).

Yaşam doyumu kavramı, yaşam kalitesinin göstergelerinden biridir. Literatürde yaşam tatmini, yaşam memnuniyeti olarak da görülen bu kavram bir ruh halidir. Bilişsel olduğu kadar duygusal değerlendirmeleri de kapsar. Yaşam memnuniyeti, bir kişinin bir bütün olarak yaşamının genel kalitesini olumlu olarak değerlendirme derecesidir. Bir başka deyişle hayatı ne kadar sevdiğidir (Veenhoven, 1996: 7). Yaşam doyumu tanımı gereği, onu belirleyen bireye özgüdür (McMillan, 2011: 32). Antaramian'a (2017) göre, yaşam doyumu öznel iyi oluşun bilişsel bileşeni kabul edilir ve kişinin yaşam kalitesinin küresel bir değerlendirmesini içerir. Öznel iyi oluşun en önemli bileşeni olduğu için yaşam doyumu genellikle bireyin algılanan yaşam kalitesinin en iyi göstergesidir (Antaramian, 2017:2).

3.2 Yaşam Doyumunun Önemi

Çoğu insan mutluluğun, yaşamın temeli olduğunu düşünür. İçsel iyi oluş, psikoloji literatüründe mutluluk, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu açısından tartışılır. Yaşam doyumu düşük olan bireyler, depresyon, anksiyete ve zayıf sosyal etkileşimler gibi psikolojik sorun yaşamada yüksek riske sahiptir (Seligson ve diğerleri, 2005: 355-357). Ayrıca, doyumun sağlanamadığı durumlarda stres ve intihar gibi uç göstergeler de olabilmektedir (Ahn, 2005:2). Bireyin psikolojik sorunlar yaşamamasında yaşam doyumunun önemi büyüktür.

Yaşam doyumunun, kişi üzerinde olumlu etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Sürekli yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin yaşam doyumu düşük olan bireylere kıyasla iyi sosyal ilişkilere sahip olduğu ve daha fazla evlilik doyumu yaşama eğiliminde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, yaşam doyumu yüksek olan bireyler işlerinde daha başarılıdır. Yaşam doyumu kariyer tatmini, artan örgütsel bağlılık, azalan işten ayrılma niyetleri ile de ilişkilidir. Ayrıca, yüksek yaşam doyumu daha uzun süre sağlıklı yaşam, daha az psikolojik sorunlar ve düşük ölüm riski ile de bağlantılıdır. Yaşam doyumu yüksek olan kişinin anksiyete, depresyon veya çeşitli psikolojik sorunlarının düşük olması sebebiyle ölüm riski daha düşüktür. (Antaramian, 2017: 2).

Yaşam doyumunun önemini daha iyi kavrayabilmek için yaşam doyumuna etki eden faktörlerin ayrıntılı incelenmesinde yarar vardır.

3.3 Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumu, çok boyutlu bir kavramdır. Kişinin yaşamı ve sağlığı ile ilgili öznel tatminini veya mutluluğunu tanımlar. Yaşam doyumu için önemli olan etkenler; psikolojik iyi oluş, dış görünüş, fiziksel sağlık, meslek, sosyal ilişkiler, finansal durum ve günlük aktiviteleri gerçekleştirebilme yeteneği gibi alanlardır. Bireyin bu etkenlere uyum sağlaması yaşam doyumu için önemlidir (Maden Turgut, 2010: 41-45).

Başka bir deyişle, bireysel mutluluk için kişinin geliri, işgücü piyasası durumu, işin özellikleri, sağlık, aile, sosyal ilişkiler, güvenlik, özgürlük, ahlaki değerler gibi sayısı daha da arttırılabilecek birçok etkene bağlıdır. Ahn (2005), faktörleri açıklarken gelişmiş ülkelerde kişi başına düşen milli gelirin, yıllar içinde artmış olmasına rağmen kişilerin mutluluk seviyelerinin sabit kaldığından bahsetmiştir. Bu paradoksun açıklanmasında ise bireylerin mutluluğunu belirlemede mutlak gelirden ziyade, beklentinin ve uyumun daha önemli olduğunu dile getirmiştir. Bu uyumun sadece gelir için geçerli değil, çalışma saatlerinin düşmesi, ev işlerinin azalması, artan sosyal ilişkiler gibi faktörlerde de önemli olduğu görülmüştür (Ahn, 2005:2).

Yaşamı, yaşam deneyimlerinin akışından yararlanarak yargıladığımız düşünülür. Veenhoven'ın hazırladığı aşağıdaki tabloya göre, yaşam doyumunu etkileyen faktörler günlük hayattaki yaşam deneyimlerinden gelmektedir.

YAŞAM ŞANSI	OLAYLARIN AKIŞI	TECRÜBE AKIŞI	YAŞAMIN DEĞERLENDİRİLMESİ
Toplumsal kaynaklar Ekonomik refah Sosyal eşitlik Siyasi özgürlük Kültürel çokluk Ahlaki düzen Diğer vb.			
Kişisel kaynaklar Sosyal pozisyon Mal varlığı Politik etki Sosyal prestij Aile bağları Diğer vb.	Yüzleşme İhtiyaç veya zenginlik Saldırma veya korunma Yalnızlık veya birliktelik Aşağılama veya onur Rutin veya rekabetçi Güzellik veya çirkinlik Diğer vb.	Tecrübe Özlem veya doygunluk Anksiyete veya güven Yalnızlık veya sevgi Reddetme veya saygı Donukluk veya heyecan İtme veya kendinden geçme Diğer vb.	Ortalama etkinin değerlendirilmesi İyi yaşam şartlarıyla karşılaştırma Genel bir denge kurmak
İçsel yetenekler Fiziksel uygunluk Psşik dayanıklılık Sosyal yetenek Entelektüel beceri Diğer vb.			
<i>Yaşam tatmini şartları</i>			Değerlendirme süreci

Tablo 1. Yaşam Doyumu Belirleyici Faktörler

Kaynak: Veenhoven 1996

Bu tabloya göre; tecrübelerin akışı, yaşam olaylarının akışına tepkidir. Bu tepki evlilik veya göç gibi büyük olayların yanı sıra bulaşık yıkamak gibi sıradan olayları da içermektedir. Hayatta meydana gelen olaylar kısmen iyi ya da kötü talihtir. Örneğin trafik kazalarının iyi organize edilmiş bir toplumda daha az görülmesi olasılığı daha yüksektir. Buna yaşam şansı denmektedir. Toplumsal kaynakların kötü olduğu bir toplumda kişi kendini endişeli, kızgın ve yalnız hissedecektir. Bu sebeple de hayatını tatmin edici bulmayacaktır. Olayların akışındaki tüm durumların sebebi yaşam şanslarından kaynaklanmayabilir. Bunun sebebi kötü talih olabilir. Aynı şekilde üçüncü adım olan tecrübelerin akışının tamamen sebebi ikinci adımdaki olayların akışı değildir. Kişinin mizacı da bu durumu etkilemektedir. Ayrıca değerlendirme sürecindeki denge ne kadar olumlu olursa, yaşamdan duyulan memnuniyet de o kadar yüksek olmaktadır (Veenhoven, 1996: 13-21).

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler belirlenmiş olsa da, bireyler bu faktörleri kendileri için belirler ve onlara bir değer verir. Pavot ve Diener, yaşam doyumunun üç bileşenden oluştuğunu ileri sürmüştür. Bunlar; kişilik ve istikrarlı yaşam koşullarını içeren uzun vadeli etkiler, güncel yaşam olaylarını içeren orta vadeli etkiler, mevcut ruh halini ve hemen göze çarpan yaşam olaylarını içeren kısa vadeli etkilerdir (Pavot ve Diener, 1993: 164-171).

3.4 Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Yaşam doyumunu, çeşitli bilim dalları tarafından incelenmiş olsa da özellikle psikoloji biliminin literatüre katkısının büyük olduğu görülmektedir. Bu bölümde yaşam doyumunu ile ilgili literatüre katkı sunan çalışmalar geçmişten günümüze incelenecektir.

3.4.1 1980 Yılı Öncesi Yapılan Çalışmalar

Yaşam doyumunu kavramının ortaya çıkışının ilk zamanlarından 1980 yılına kadar yapılan araştırmalar ve sonuçları bu başlık altında incelenmiştir. Bu dönemde yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun Amerika Birleşik Devletleri'nde yapıldığı gözlemlenmiştir.

1971 yılında Grant, kırsalda yaşayan, dar gelirli bir kesimin yaşam doyumu üzerinde yaptığı araştırmada, bu kesimin metropolde yaşayanlara göre yaşam doyumu daha yüksek görülmüştür. 400 kişinin dahil olduğu bu araştırmada çıkan başka bir sonuç da her iki yerleşim bölgesinde de yaşlıların daha doyuma ulaştığı, bunun sebebinin ise yaşlıların yaşam koşullarına gençlere kıyasla daha iyi uyum sağlamalarıdır (Grant, 1971: 6-7).

Donnenwerth ve diğerleri (1978), 60 yaş ve üzerinden oluşan 2034 kişilik bir grubun, özellikle ırk ve ikametın yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisiyle ilgilenmişlerdir. Araştırmada yaşam doyumunu etkileyen yaş, gelir ve sosyal temasların sıklığına değinmişlerdir. Bulgularda ise, ırk ve ikamet diğer etkenlere göre önemli değişken çıkmış, kırsalda yaşayan kişilerin yaşam doyumu kentte yaşayanlara göre daha iyi, beyaz ırkın da doyuma daha yakın olduğu gözlemlenmiştir (Donnenwerth ve diğerleri, 1978: 580-581).

Yine 60 yaş ve üstü, 20'si bakımevinde 20'si kendi evinde yaşayan 40 kişiden oluşan bir grup üzerinde yapılan araştırmaya göre bireysel olarak kendi evinde yaşayan kişilerin yaşam doyumu daha tatmin edici olarak görülmüştür. Bunun muhtemel sebepleri ise kişinin kendi hayatını kontrol edebilme, istediği yere gidebilme, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme yeteneğine sahip olması olarak çıkarım yapılmıştır. Bireysel yaşayan kendine yeten, bakımevindeki kişi ise kendine yetemeyen, başkasına muhtaç yaşayan kişi olarak dışarıdan kontrol edilme ihtiyacı duyan (yemek saati, uyuma saati, dışarı çıkma saati gibi) kişi olarak ifade edilmiştir (Queen ve Freitag, 1978: 73-74).

Schmitt ve diğerleri'ne (1979) göre, yaşam doyumuna ulaşmada sağlık önemli bir etkidir. Emekli olan 353 kişinin katıldığı araştırmada emekliler genel olarak iyi gelire sahip olup, geçim derdi olmadığından yaşam doyumunu en çok etkileyen değişkenin sağlık olduğunu dile getirmişlerdir (Schmitt ve diğerleri, 1979: 290-291).

Palmore ve Luikart (1972), 45 – 69 yaşları arasındaki 502 katılımcının oluşturduğu örneklemin verilerine göre orta yaşta yaşam doyumunu etkilediği düşünülen sağlık, aktivite, sosyo-psikolojik ve sosyo-ekonomik faktörlerin içinde en

baskını sağlık olarak test edilmiştir. Sağlığı sırasıyla örgütsel etkinlik, iç kontrole olan inanç takip etmektedir. Yaşam doyumu ile ilgili ilişkisi olduğu düşünülen yaş, cinsiyet, sosyal temas, kariyer, medeni durum ve zekanın düşünülenenden daha az ilişkisi olduğu veya hiç ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Palmore ve Luikart, 1972: 73-75). 1978 yılında 1041 kişi arasında yapılan başka bir araştırmada yaşam tatmini ile sağlık arasında orta düzeyde ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Near ve diğerleri, 1978: 251)

Üniversite çalışanları arasında araştırma yapan Kavanagh ve Halpern (1977), 411 çalışanın katılımıyla iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada, kadın ve erkekler arasında doyum açısından büyük farklılık olduğu görülmüştür. Önceki araştırmalarda kadınların iş ve yaşam tutumları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamışken bu araştırmada ilk defa anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Bunun sebebi kadınlarda görünen tutum değişiklikleri, örneklemin içinde bulunduğu farklı ortam, örneklemin çalışma türündeki farklılıklar, iş ve yaşam tatminine yüklenen anlam değişimi olabileceği dile getirilmiş ancak daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğundan bahsedilmiştir (Kavanagh ve Halpern, 1977: 72-73).

3.4.2 1980 – 1989 Yılları Arası Yapılan Çalışmalar

1980’li yılların olduğu dönemde yapılan çalışmalarda örneklemin ağırlıklı olarak 60 yaş üstü kişilerden oluştuğu gözlemlenmiştir. Çalışmaların yapıldığı bölgeler de ağırlıklı olarak Kuzey Amerika bölgesidir.

Kushman ve Lane (1980), tamamı yaşlılardan oluşan 551 kişilik bir örneklem üzerinde yaşam doyumu ile gelir arasındaki ilişkinin incelemesini yapmış ve eşiyile birlikte yaşamayan yaşlılarda, yaşayanlara göre daha az yaşam doyumu görülmüştür. Ancak gelir eşiyile yaşamayan yaşlılarda çok belirgin bir kriter değildir. Bunun sebebi tek başına yaşayanların nispeten daha yüksek gelire sahip olmaları veya ek paraya fazla ihtiyaç duymamaları, eş dışında başka birileriyle birlikte yaşayanların diğer hane halklarından maddi yardım alması olabilir. Ayrıca sağlık değişkeninin kötü olması yaşam doyumu ile önemli negatif ilişki içinde olduğu gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, seyrek sosyal hayat da yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkiye sahiptir (Kushman ve Lane, 1980: 271-274).

Kanada’da yaşıyan 65 yaş üstü yaş grubunda yapılan bir araştırmada ise, sağlık değişkenleri, yaşlılar tarafından yaşam doyumu için algılanan en güçlü değişken olarak bulunmuştur ve gelirin sağlığa herhangi bir şekilde anlamlı müdahalesi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Sneider, 1980: 256-258). Tappe ve Duda (1988), orta yaş ve üstünden oluşan 85 kişinin yaşam doyumunu, sağlık ile ilişkilendirerek incelemiş ve fiziksel aktivitenin yaşam doyumu üzerinde pozitif etkisi olduğunu, ancak destek kazanmak veya tanınır olabilmek başka bir deyişle gösteriş için yapılan egzersizler yaşam doyumunu negatif etkilediğini bulmuştur (Tappe ve Duda, 1988: 560-562).

Golant (1984), 60 yaş üstü yaş grubu 400 kişiden oluşan bir grubun yaşam doyumunu araştırmıştır. Araştırmanın sonucunda ise, kendi hayatları üzerinde kontrol sahibi olan yaşlıların diğerlerine göre daha memnun olduğu ortaya çıkmıştır ve daha baskın kişiliğe sahip oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca masraflarını kendine yük görmeyen, istediği şeyleri satın almaya yetecek parası olan veya bu kaygıyı daha az yaşıyanların yaşam doyumu daha yüksektir (Golant, 1984: 12).

Romsa ve Bondy 1983’te yaptığı araştırmada 55 yaş üstü kişilerin yaşam doyumunu incelemiştir ve örneklemini Kanada’da yaşıyanlar arasından seçmiştir. Bu dönemde emekliler, emekli olduktan sonra genelde yaşadıkları yerde yaşamaya devam etmeyi tercih etmişler ve şehir merkezindeki emekliler kırsalda yaşıyan emeklilere göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca yaşam doyumu ev tipine göre incelendiğinde tek müstakil konutta yaşıyan emeklilerin ortalaması daha yüksek çıkmıştır. Sonuçta hem yaşıyan yerin hem de konut tipinin yaşam doyumuna etkisi olduğu görülmüştür (Romsa ve Bondy, 1983:15-16)

Yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin incelendiği, örneklemin 160 yaşlı kişiden oluştuğu, Fry ve Gosh (1980) tarafından yapılmış olan çalışmada, yaşam doyumu ne kadar yüksekse şans, din, para ve sosyal statü gibi faktörlerin de öneminin o kadar az olduğu görülmüş. Bununla birlikte yaşam doyumu ne kadar yüksekse çalışkanlık, kişisel yetenekler ve arkadaşlık faktörlerinin çok önemli olduğu görülmüştür (Fry ve Gosh, 1980: 205).

Bu çalışmaların yanında, yaşlılar üzerine inceleme yapılmamış çalışmalara da yer verilmiştir. Örneğin, bu çalışmalardan en önemlilerinden biri King ve Hautauluoma tarafından 1980'lerin sonuna doğru gerçekleştirilmiştir.

King ve Hautauluoma (1987), aktif olarak çalışanlar üzerinde yaptığı bir araştırmada, 120 kişilik örnekleme, yüksek eğitilmişler ile normal düzeyde eğitilmişler arasında yaşam doyumunu incelemiş ve fark olmadığını görmüştür. Ancak yüksek eğitilmiş çalışanların iş dışı aktivitelerinden daha fazla doyum aldığı görülmüştür. Burada bahsedilen iş dışı aktiviteler, o bölgenin eğlence kültürü veya aynı şehirde yapılabilecek sosyalleşmelerdir (King ve Hautauluoma, 1987: 428).

Thompson ve Traub (1983), kırsalda yaşayan 249 kişiye yaptıkları anket sonucunda ırk ve yoksulluğun yaşam doyumunu üzerinde etkileri olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmanın sonucunda beyaz ve geliri iyi olanlarındaha yüksek yaşam doyumunu ortalamasına sahip olduğu görülmüştür (Thompson ve Traub, 1983: 9-10).

1983 yılında herhangi bir kritere bağlı olmadan yapılmış genel bir araştırmada, Ball ve Robbins 18 yaş üstü 3674 erkeğin yaşam doyumunu incelemiştir. Medeni duruma göre yaşam doyumunu en yüksek olan dul bireyler, sonrasında sırayla boşanmış bireyler, ayrılmış bireyler ve bekarlar olarak gözlemlenmiştir. Yaş kriteri anlamlı bir etken çıkmamıştır. Ayrıca sağlığı daha iyi olanlar daha çok yaşam doyumuna ulaşmış ve evli erkekler diğer erkeklerle göre daha az doyuma ulaşmış olduğu görülmüştür (Ball ve Robbins, 1983: 8).

3.4.3 1990 – 1999 Yılları Arası Yapılan Çalışmalar

Yaşam doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar bu dönemde Kuzey Amerika'dan diğer kıtalara yayılmaya başlamıştır. Dünya'nın çeşitli yerlerinden de farklı çalışmaların yer aldığı bu bölümde 1990 – 1999 yılları arasında yapılmış çalışmalardan bahsedilecektir.

Radhakrishnan ve Chan, 1997 yılında yaptığı araştırmada 55 Amerika'lı ve 54 Hint'liden oluşan 109 kişinin yaşam doyumunu incelemiştir ve iki farklı ülkede yaşayan kişiler arasında yaşam doyumunu farkı var mı diye bakılmıştır. Analizlerin

sonucunda iki ülke için de doyum oranı yüksek çıkmıştır (Radhakrishnan ve Chan, 1997: 392). Buna benzer bir araştırma olarak Tang ve diğerleri, aynı yılda. 207'si Amerika'da, 102'si İspanya'da olmak üzere 309 üniversite profesörünün yaşam doyumunu incelemiştir. Demografik değişkenlerin cinsiyet hariç hepsi ülkeler arası değişkenlik göstermiş. Ayrıca bu farklılığın bütçe, etik olmayan davranış, eşitlik ve başarı faktörüyle ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Amerikan örneklemini için medeni durum, bütçe, başarı, cinsiyet ve eğitim yaşam doyumunu ile ilişkilidir. İspanyol örneğinde ise medeni durum ve yaş daha belirleyicidir (Tang ve diğerleri 1997: 8-9).

Bailey ve Miller (1998), üniversitede okuyan 243 kişinin olduğu bir örneklemin yaşam doyumunu incelemiş ve sorumluluklar, zaman baskısı ve stresin yaşam doyumunu etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Yaşam doyumunun iyi seviyede olması okul performansı, flört memnuniyeti ve aile memnuniyeti ile ilgili yargıları yumuşattığı gözlemlenmiştir (Bailey ve Miller, 1998: 54).

Amerika Illinois Üniversitesi'nden emekli olan 532 kişinin yaşam doyumunun incelendiği bir araştırmada, yaşam doyumunda yakın zamanda emekli olanla uzun zaman önce emekli olan arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Uzun zamandır emekli olanların yaşam doyumunu düzeyi daha düşük çıkmıştır. Ayrıca evcil hayvan sahibi olan yeni emekliler uzun süredir emekli olan evcil hayvan sahiplerine göre hayatlarından daha memnun olduklarını bildirmişlerdir. Bununla birlikte evcil hayvan sahipliği daha ayrıntılı incelendiğinde evcil hayvan sahibi olanla olmayan arasında da anlamlı farklılık görülmüştür. Evcil hayvan sahipleri arasında yalnızca gelir düzeyinden memnuniyet konusunda anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Başka bir etken olan mülk sahibi olmayan uzun zamandır emekli olanlar kişisel güvenlik düzeyinden memnuniyet, seyahat özgürlüğü, sağlık memnuniyetinden düşük puanlar bildirmişlerdir (Norris ve diğerleri, 1999: 74).

Hong ve Giannakopoulos 1993 yılında, Avusturya'da, 17-40 yaş arası 1749 kişiden oluşan bir örneklemin yaşam doyumunu incelemiş ve yaşam doyumunun en çok etkilendiği faktörün özgüven olduğu görülmüştür. Özgüvenden sonrasında depresyon, öfke, dindarlık ve yaş yaşam doyumunu etkileyen diğer etkenler olarak gözlemlenmiştir (Hong ve Giannakopoulos, 1993: 551).

Linn ve diğerleri 1992’de, 1982-1985 yılları arasında Lübnan’da olan savaştan sağ kurtulan kişilerden 31 kişinin katıldığı bir araştırma yapmışlardır. Bütün gazilerin sağlık durumu ve vücudundaki yaralar incelenmiş. En düşük yaşam doyumu, beklenildiği gibi, yaralanmanın hemen arkasındaki zaman diliminde belirtilmiştir. Ancak kişinin ne kadar eğitimliyse yaralanma sonrası tedavi ve rehabilitasyon sürecinde yaşam doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca evli olanların da ortalaması diğerlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Linn ve diğerleri, 1992: 539).

Greeno ve diğerleri (1997), araştırmaya katılan 2032 kişi arasında vücut kitle endeksi ve iştah kontrolünün yaşam doyumuna etkisini ölçmek istemişlerdir. Vücut kitle endeksi yüksek olan ve iştah kontrolünde zayıf olan kişilerin yaşam doyumu daha düşük gözlemlenmiştir (Greeno ve diğerleri, 1997: 417).

3.4.4 2000 – 2009 Yılları Arası Yapılan Çalışmalar

2000’li yıllara gelindiğinde yaşam doyumu araştırmaları daha da çoğalmıştır ve Türkiye’de örneklerini bu yıllarda görmekteyiz.

Ünal ve diğerleri (2001), Malatya ilinde çalışan ve çalışmaya katılan 384 doktorun yaşam doyumu üzerine yaptığı araştırmada, cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe süresi, akademik unvan, ek iş yapan/yapmayan, medeni durum ve gelir tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Yaşam doyumunu sağlamak için eğitim kalitesinin artırılması, stres yönetimi, düzenli spor gibi aktivitelere zaman ayrılması önerilerinde bulunulmuştur (Ünal ve diğerleri, 2001:113-117).

Gündoğar ve diğerleri (2007), üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu incelemiş ve depresyon, umutsuzluk ve kaygı ölçeğini 373 öğrenciye uygulamışlardır. Üniversiteden aldığı puan doğrultusunda açıkta kalmamak için herhangi bir bölüme kaydolan öğrencilerin yaşam doyumu, okuduğu bölüme isteyerek girip severek okuyanlara göre daha düşük, ayrıca depresyon ve umutsuzluk seviyeleri yüksek çıkmıştır (Gündoğar ve diğerleri, 2007: 14-26).

2005 yılında, Norveç’ten 461 ve Grönland’dan 180 olmak üzere toplam 641 kişinin katıldığı bir araştırmada, iki ülke arasında yaşam doyumunda bir farklılık

olup olmadığı incelenmiş ancak bir fark bulunamamıştır. Puanlar, ülkeler için ayrı ayrı incelendikten sonra Norveçliler genel olarak Grönlandlılara göre hayatlarından daha memnun olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak Grönland cevaplarında bir altgrup oluşmuş ve bu grup Norveçten daha doyuma ulaşmış görünmektedir. Araştırmacılar bunu açıklayabilmek için daha fazla araştırma yapmak gerekli olduğunu dile getirmişlerdir (Vitterso ve diğerleri, 2005: 342-343).

Gouveia ve diğerleri, 2008 yılında yaşam doyumunu Brezilya için uyarlamışlardır. Lisans öğrencileri, lise öğrencileri, genel nüfus, ilkokul öğretmenleri ve doktorlar olmak üzere 2180 kişiden oluşan örneklem beşe bölünmüştür. Sorulan sorular arasında “hayatımı baştan yaşayabilseydim neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim” sorusu en düşük faktör yüküne sahiptir. Bunun sebebi olarak da bu soru aslında mevcut bir yönelimi değil, daha ziyade geçmişi temsil etmesidir. Yaşam doyumunun yaşamın sonuna kadar hep aynı olamayacağından bahsedilmiştir. Bu nedenle de yaşın uyum indekslerini etkilediği, örneklem yaşı ne kadar büyük olursa uyum indeksinin o kadar arttığı görülmüştür. Ayrıca yaşam doyumunu olumlu tutumla pozitif etkileşime, psikolojik sıkıntıyla da negatif etkileşime sahiptir (Gouveia ve diğerleri, 2008: 274-274).

Knight (2009), orta yaşlı 101 kadının katıldığı bir çalışmada kariyer tatmini ve yaşam doyumunu incelemek için bir teori üretmiştir ve elde ettiği bulgular sonucunda kariyer tatmini ve yaşam doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğunu açıklamıştır (Knight, 2009: 52-70).

2008 yılında Batı Avrupa (Avusturya, Belçika, İsviçre, Almanya, İrlanda, Hollanda, Lüksemburg, Danimarka, İsveç, Finlandiya, Norveç, İspanya, Yunanistan ve Portekiz) genelinde gelir ve yaşam memnuniyeti arasındaki bağlantıya bakılan bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda gelir ve yaşam doyumunu arasında güçlü bir pozitif ilişki çıkmıştır. Veriler 2002-2004 arası toplanmış olup, sonuçlara göre evli olmak yüksek yaşam doyumunu ile ilişkili çıkmıştır. Ayrılığın olumsuz etkisi olmakla birlikte, boşanma düşük yaşam doyumunu ile ilişkilidir. Daha önce yapılan çalışmalarda çocuk sahibi olmanın yaşam doyumuna etkisi üzerine yeterli bir kanıt bulunamamasına rağmen bu çalışmada yaşam doyumunu olumsuz etkilediği

görülmüştür (Georgellis ve diğerleri, 2008: 336). Sadece, Frijters ve diğerleri, 2005 yılında yaptığı araştırmada Batı Almanya’da çocuk sahibi olmanın sağlığı kötü etkilediği, Doğu Almanya’da çocuk sahibi olmanın yaşam doyumunun üzerine olumlu etkisi olduğunu görmüşlerdir. Ayrıca her iki çalışmada da sağlığın yaşam doyumu üzerinde önemli etkisi olduğu görülmüştür.

Magjar-Moe ve diğerleri, 2001 yılında Amerika’da 42 kişi üzerinde yaşam doyumu ile ilgili araştırma yapmış olup, bu araştırmada depresyon, kötü sağlık belirtileri, umut ve maneviyatın yaşam doyumu üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Yaşam doyumu ile depresyon arasında negatif, yaşam doyumu ile kötü sağlık belirtileri arasında anlamlı olmayan bir negatif ilişki, umut ve maneviyat ile de pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Magjar-Moe ve diğerleri, 2001: 9).

3.4.5 2010 Yılı Sonrası Yapılmış Çalışmalar

Bu bölümde, 2010 yılından günümüze kadar gelen çalışmalardan bahsedilecektir. 2010 yılından sonra yapılan çalışma sayısında artış görülmüştür ve yaşam doyumu ile ilgili çalışmaların gelecekte de hem Türkiye’de hem de Dünya’da popüler bir çalışma alanı olduğu düşünülmektedir.

Choi (2022), Güney Kore’de 360 kişiden oluşan üniversite öğrencileri arasında Facebook ve Instagram’ın yaşam doyumunu nasıl etkilediğini incelemiştir. Sonuçlar sosyal medyayı kullanım türüne göre değişkenlik göstermektedir. Sosyal destek için aktif kullanım yaşam doyumunu olumlu etkilemekte, ancak pasif kullanım ve sosyal ağlarda algılanan olumsuz sosyal karşılaştırma kişinin iyi oluşunu ve yaşam doyumunu etkilemektedir. Aktif kullanımda olumlu etkiyi Facebook ve Instagram birlikte verirken, pasif kullanım ve olumsuz sosyal karşılaştırma yalnızca Instagram ile ilişkilidir. Facebook’ta sosyal etkileşim daha karşılıklıken Instagram’da daha çok tek yönlüdür. Ayrıca Instagram, Facebook’a göre daha şekilci olması sebebiyle, Instagram’ı pasif kullanan biri olumsuz sosyal karşılaştırmalara girebilir. Cinsiyetin sosyal medya ve yaşam doyumu arasında herhangi bir etkisi yoktur (Choi, 2022: 10-11).

Maden Turgut (2010), İstanbul'da çalışan hemşirelerin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 194 ameliyathane hemşiresinin örneklemini oluşturduğu araştırmada, iş doyumu arttıkça yaşam doyumunun da olumlu etkilenmekte olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuca göre yayılma (spillover) modelinin etkili olduğu görülmektedir (Maden Turgut, 2010: 82-84).

Kaur (2017), sosyal destek ve problem çözme ile başa çıkmanın yaşlılarda algılanan stres ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ölçmüş ve sosyal desteğin stres ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi yumuşatacağına dair destek bulamamış ancak problem çözmenin stres ile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi hafiflettiğini bulmuştur (Kaur, 2017: 16-22).

Dindar olan insanlarla, dindar olmayan insanlar arası arasında yaşam doyumu araştırması yapan Lim ve Putnam (2010), bulgulara göre dindar insanların hayatlarından daha memnun olduklarını, çünkü düzenli olarak dini etkinliklere katılıp sosyal ağlar kurdukları ve güçlü bir dinsel dostluk edindikleri sonucuna varmışlardır (Lim ve Putnam, 2010: 927-929).

Gyorgy (2015), yaşam doyumu ile hayatın anlamı arasında güçlü bir ilişki olup olmadığını test etmek istemiş ve Kanada'da ortalama yaşları 74,5 olan 126 kişi üzerinde araştırma yapmıştır. İntihar düşüncesi, yaşam doyumu ve hayatın anlamı ile anlamlı olarak negatif, depresyon ve günlük zorlukların sıklığı ile pozitif ilişkili olarak bulunmuştur (Gyorgy, 2015: 58-59).

Coning (2016), brüt ücret, ücret tatmini, iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Bunun için 763 veri üzerinde yapılan analizlere göre, brüt ücretler ile yaşam doyumu arasında veya iş tatmini arasında doğrudan bir bağlantı olmadığını göstermiştir. Ancak brüt ücret ile ücret tatmini arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş tatmini ile yaşam doyumu, ücret tatmini ve yaşam doyumu arasında ve ücret tatmini ile iş tatmini arasında ilişki olduğu sonucuna da varılmıştır (Coning, 2016: 59-65).

Amerika'da bulunan Southeastern University'de Executive MBA programına kayıtlı 491 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada problem çözme ile başa çıkmanın

iş – yaşam çatışması ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulunmuştur. İletişimle başa çıkmanın ise iş – yaşam çatışması ile iş – yaşam doyumu arasındaki ilişkiye etkisi olmadığı görülmüştür (McMillan, 2011:114-115).

Türkiye’de Muğla ilindeki çeşitli liselerde eğitim gören 150 kız ve 150 erkek öğrenci arasında yaşam doyumu araştırılmış, sosyal kaygı ve psikolojik iyi oluş ölçülmüştür. Sonuçlar genel olarak negatif çıkmıştır, kız öğrencilerin sosyal kaygı düzeyi daha yüksek olmasına karşın, yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun cinsiyetler arasında bir farklılaşma görülmediği belirtilmiştir (Kermen ve diğerleri, 2016: 21-26).

Coşkuner (2013), İstanbul’da bulunan üniversitelerde akademisyen olarak görev yapan kişilerin yaşam tatminini incelemiştir. 445 akademisyenin katıldığı araştırmada işe daha fazla zaman ayırmanın iş – aile çatışmasına sebep olarak yaşam tatminini azalttığı görülmekte, aile yaşamına yönelik desteğin bulunmasıyla iş – aile çatışması azalarak yaşam tatmininin arttığı görülmektedir. Kadın katılımcılarda iş yükünün çok olması evlilik ve yaşam doyumunu azaltmakta, aile yükünün artması da aile tatminini azaltmaktadır. Bu durum aile yaşamına destek ile dengelenmektedir. Erkek katılımcılarda ise aile yükü yaşam doyumunu azaltırken eşin desteği ile yaşam doyumu dengelenmektedir. Küçüker (2016), aynı çalışmayı bankacılık sektöründe çalışanlar üzerinde yapmış ve iş – aile çatışmasının yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkisi olduğunu, bu olumsuz etkinin azaltılmasında eşin desteğinin önemli bir rolü olduğu sonucuna varmıştır (Coşkuner, 2013: 145-152).

Fişek (2020), mimarların iş stresi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve 202 katılımcıya uyguladığı anket üzerinden analiz yapmıştır. Analiz sonucunda iş tecrübesi ile yaşam doyumu arasında ve iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ancak iş stresi ile yaşam doyumu ve iş doyumu arasında negatif bir ilişki vardır (Fişek, 2020: 96-98).

Yenihan ve diğerleri (2016), Sakarya’da AVM’lerde çalışanlarda iş doyumu ve yaşam doyumunu araştırmış, iş doyumu ile yaşam doyumu arasında orta derecede bir ilişki olduğu ortaya çıkmış ancak cinsiyetin iş doyumu ve yaşam doyumu

üzerinde bir ilişkisi olmadığını, diğer demografik değişkenlerin ilişkili olduğu belirtilmiştir (Yenihan ve diğerleri, 2016: 45-47).

Güney Kore’de, 150 kadın 150 erkekten oluşan 300 kişinin yaşam doyumu incelenmiş ve mükemmeliyetçiliğin ve yüksek öz yeterliliğin yüksek yaşam doyumu ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak yüksek eleştirel mükemmeliyetçilik ve düşük öz yeterlilik, düşük yaşam doyumu belirtilerini göstermiştir. Eleştirel mükemmeliyetçilik, kendini suçlama demektir ve bu da öz yeterliliği azaltmaktadır (Kim ve Kim, 2022: 7).

Bu başlıkta, Dünya’da ve Türkiye’de yaşam doyumu ile ilgili çalışmalardan bahsedilmiştir. Radhakrishnan ve Chan (1997), Norris ve diğerleri (1999), Hong ve Giannakopoulos (1993), Ünal ve diğerleri (2001), Gündoğar ve diğerleri (2007), Vitterso ve diğerleri (2005), Gouveia ve diğerleri (2008), Knight (2009), Choi (2022), Maden Turgut (2010), Kaur (2017), Lim ve Putnam (2010), Gyorgy (2015), Kermen ve diğerleri (2016), Coşkun (2013), Yenihan ve diğerleri (2016) ve Kim ve Kim (2022) yaşam doyumu ölçümü için, Diener ve diğerlerinin, 5 maddeden oluşturduğu yaşam doyumu ölçeğini kullanmışlardır. Bu çalışmada da muhasebe meslek mensuplarının yaşam doyumunu incelemek için Diener ve diğerlerinin 1985 yılında oluşturduğu ölçek kullanılmıştır. Ölçek ile ilgili ayrıntılı bilgi dördüncü bölümde verilecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ

İŞ – YAŞAM DENGESİ VE YAŞAM DOYUMU

ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde ilk üç bölümdeki açıklamalar dikkate alınarak muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu üzerine Türkiye çapında yapılan bir araştırma yer almaktadır. Bu bölüm araştırmanın önemi, amacı, araştırma problemi, araştırmanın yöntemi, kapsamı, modeli ve değişkenleri, veri toplama araçları, hipotezler ve analiz bilgilerini içermektedir. Araştırmanın verileri analiz edilip bulgular değerlendirilecektir.

4.1 Araştırmanın Önemi, Amacı ve Araştırma Problemi

Muhasebe meslek mensubu, yarattığı finansal bilgiler ile sosyal sorumluluğu ağır basan bir meslek icra etmektedir. Muhasebe mesleği, meslek kurallarının getirdikleri standartlar ve düzenlemeler ile meslek mensuplarına önemli sorumluluklar yüklemektedir. Mevzuat ve uygulama değişiklikleri iş yoğunluğunu arttırmakta ve meslek mensuplarının iş dışındaki yaşamını etkilediği gözlemlenmiştir. İş hayatında karşılaşılan zorluklar ve yaşanan stres muhasebe meslek mensubunun bütün hayatını etkilediği düşünülmektedir.

Yoğun iş temposu sebebiyle muhasebe meslek mensubu, işi ile yaşamı arasında belirgin bir ayrım yapmada zorlanmaktadır. Günlük işlerinin yanında angarya olarak adlandırılan ek işlerin gün geçtikçe artmasıyla mesai saatleri uzamaktadır. Yoğun iş temposu nedeniyle sadece mesai saatleri dışında çalışmak zorunda kalmamakta, iş ortamından ayrılmış olsa bile zihinsel olarak işlerinden kopamamaktadır. Bu durumun iş dışındaki yaşamı olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. İş ile yaşam arasındaki dengenin bozulması durumunda muhasebe meslek mensubunun, yaşam doyumunun da negatif etkileneceği düşünülmektedir. Bu sebeplerle araştırmanın sonuçlarının muhasebe meslek mensuplarına faydalı olacağı öngörülmektedir.

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensubunun iş – yaşam dengesi, yaşam doyumu ile ilişkilendirilip incelenecektir. Literatürde muhasebe meslek mensupları arasında çeşitli iş – yaşam dengesi çalışmaları mevcuttur (Saroop, 2020; Branch, 2008; Ghanbari vd., 2013; Moralez, 2009; Sayın, 2017; Turan, 2017; Gündoğmuş, 2017). Yurtiçi ve yurtdışında yapılan çalışmalarda iş – yaşam dengesinin, yaşam kalitesi, işten ayrılma kararı, işten ayrılma niyeti, işe bağlılık ve meslek etiği ile ilişkisi araştırılmış ancak yaşam doyumu ile arasındaki ilişki yorumlanmamıştır. Bu çalışma ile iş – yaşam dengesi, yaşam doyumu ile incelenip literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmanın ana problemi “Muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi var mıdır ve yaşam doyumu ile ilişkili midir?” şeklinde belirlenmiştir.

Daha önce iş – yaşam dengesi ile ilgili benzer çalışmalar yapılmış olsa da, bu çalışmada artan veya değişen iş yüküne bağlı olarak muhasebe meslek mensubunun, iş – yaşam dengesinin olup olmadığı, denge olmaması durumunda ağırlığın hangi yöne kaydığı incelenecek ve bu durum yaşam doyumu ile ilişkilendirilecektir. Denge olmamasına rağmen yaşam doyumunun yüksek olma ihtimali bu çalışmanın yapılması için önemli bir sebep sunmaktadır.

4.2 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada verileri elde edebilmek için anket tekniği uygulanmıştır. Anket; demografik veriler, iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ölçeklerinden oluşmuştur. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB), İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası ve İstanbul Yeminli Mali Müşavirler Odası Google Forms üzerinde oluşturulan anketi elektronik posta yoluyla muhasebe meslek mensuplarına iletmiştir. Ayrıca anketin çevrimiçi bağlantısı LinkedIn ve Twitter sosyal medya hesapları üzerinden muhasebe meslek mensupları ile paylaşılmıştır.

4.3 Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı Türkiye’de Türmob’a bağlı muhasebe meslek mensuplarıdır ve bu ana kütlenin içinden örneklem seçilmiştir. Evren ve örneklemin ayrıntılı açıklanması gerekmektedir.

4.3.1 Araştırmanın Evreni

Araştırmanın hedef ana kütlesi TÜRMOB’a bağlı muhasebe meslek mensuplarıdır ve 6.932 serbest muhasebeci, 111.365 serbest muhasebeci mali müşavir ve 4.892 yeminli mali müşavirden oluşmaktadır.

CİNSİYE T	SM SAYIS I	%SM	SMM M SAYISI	%SMM M	YMM SAYIS I	%YM M	TOPLA M SAYI	%TOPLA M
Erkek	5686	82,03 %	75682	67,96%	4487	91,72%	85855	69,69%
Kadın	1246	17,97 %	35683	32,04%	405	8,28%	37334	30,31%
TOPLAM	6932	100%	111365	100%	4892	100%	123189	100%

Tablo 2. Muhasebe meslek mensubu cinsiyet dağılım tablosu

Kaynak: TÜRMOB (erişim tarihi: 20.04.2022)

Türmob’a kayıtlı muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre dağılımı yukarıdaki tabloda görülmektedir. Türmob’un üye toplam 123.189 meslek mensubu vardır. Serbest muhasebecilerin %82,03’ü erkek, %17,97’si kadın, serbest muhasebeci mali müşavirlerin %67,96’sı erkek, %32,04’ü kadın, yeminli mali müşavirlerin de %91,72’si erkek, %8,28’si kadındır. Meslek mensuplarının %69,69’u erkek, %30,31’i kadınlardan oluşmaktadır.

OKUL TÜRÜ	SM SAYISI	%SM	SMMM SAYISI	%SMMM	YMM SAYISI	%YMM	TOPLAM SAYI	% TOPLAM
İlköğretim	712	10,27%	345	0,31%	0	0,00%	1057	0,86%
Lise	3174	45,79%	7118	6,39%	0	0,00%	10292	8,35%
Ön lisans	1001	14,44%	2400	2,16%	0	0,00%	3401	2,76%
Lisans	2011	29,01%	90167	80,97%	3783	77,33%	95961	77,90%
Yüksek Lisans	34	0,49%	11133	10,00%	795	16,25%	11962	9,71%
Doktora	0	0,00%	202	0,18%	314	6,42%	516	0,42%
TOPLAM	6932	100 %	111365	100 %	4892	100 %	123189	100 %

Tablo 3. Meslek mensubu eğitim dağılım tablosu

Kaynak: TÜRMOB (erişim tarihi: 20.04.2022)

Eğitim durumuna göre meslek mensupları incelendiğinde; serbest muhasebecilerin %10,27'si ilköğretim, %45,79'u lise, %14,44'ü ön lisans, %29,01'i lisans, %0,49'u yüksek lisans mezunudur. Serbest muhasebeciler arasında eğitim düzeyi doktora olan meslek mensubu bulunmamaktadır. Serbest muhasebeci mali müşavirlerin %0,31'i ilköğretim, %6,39'u lise, %2,16'sı ön lisans, %80,97'si lisans, %10'u yüksek lisans, %0,18'i ise doktora seviyesinde eğitime sahiptir. Tabloya göre ilköğretim, lise ve ön lisans mezunu yeminli mali müşavir yoktur. En düşük eğitim seviyesi olarak lisans mezunları %77,33, yüksek lisans mezunları %16,25, doktora mezunları da %6,42'sini oluşturmaktadır. Meslek mensuplarının %0,86'sı ilköğretim, %8,35'i lise, %2,76'sı ön lisans, %77,90'ı lisans, %9,71'i yüksek lisans, %0,42'si ise doktora seviyesinde eğitim almışlardır.

YAŞ ARALIĞ I	SM SAYIS I	%SM	SMM M SAYIS I	%SMM M	YMM SAYIS I	%YM M	TOPLA M SAYI	% TOPLA M
0-25 Araşı	0	0,00%	3	0,00%	0	0,00%	3	0,00%
26-30 Araşı	0	0,00%	2093	1,88%	0	0,00%	2093	1,70%
31-35 Araşı	1	0,01%	11659	10,47%	30	0,61%	11690	9,49%
36-40 Araşı	21	0,30%	21343	19,16%	183	3,74%	21547	17,49%
41-45 Araşı	203	2,93%	23414	21,02%	577	11,79%	24194	19,64%
46-50 Araşı	538	7,76%	18626	16,73%	672	13,74%	19836	16,10%
51-55 Araşı	766	11,05 %	12238	10,99%	549	11,22%	13553	11,00%
56-60 Araşı	1572	22,68 %	8938	8,03%	637	13,02%	11147	9,05%
61-65 Araşı	1551	22,37 %	5406	4,85%	588	12,02%	7545	6,12%
65 üzeri	2280	32,89 %	7645	6,86%	1656	33,85%	11581	9,40%
TOPLA M	6932	100%	111365	100%	4892	100%	123189	100%

Tablo 4. Meslek mensubu yaş grupları dağılım tablosu

Kaynak: TÜRMOB (erişim tarihi: 20.04.2022)

Serbest muhasebeci unvanı günümüzde artık kullanılmadığından 30 yaşa kadar olan meslek mensuplarında görülmemektedir. Serbest muhasebecilerin %0,01'i 31-35 yaş arası, %0,30'u 36-40 arası, %2,93'ü 41-45 arası, %7,76'sı 46-50 arası, %11,05'i 51-55 arası, %22,68'i 56-60 arası, %22,37'si 61-65 arası ve %32,89'u 65 yaş üzeri meslek mensubundan oluşmaktadır. Yalnızca 3 kişi 25 yaşından önce serbest muhasebeci mali müşavir olabilmiş, sayı çok az olduğundan yüzdelik dağılıma girememiştir. Serbest muhasebeci mali müşavirlerin %1,88'i 26-30 arası, %10,47'si 31-35 yaş arası, %19,16'sı 36-40 arası, %21,02'si 41-45 arası, %16,73'ü 46-50 arası, %10,99'u 51-55 arası, %8,03'ü 56-60 arası, %4,85'i 61-65 arası ve %6,86'sı 65 yaş üzeri meslek mensubundan oluşmaktadır. Yeminli mali müşavir olabilmek için 10 yıl serbest muhasebeci mali müşavirlik yapmak şartı bulunduğundan 30 yaş altında yeminli mali müşavir yoktur. Yeminli mali

müşavirlerin %0,61'i 31-35 yaş arası, %03,74'ü 36-40 arası, %11,79'u 41-45 arası, %13,74'ü 46-50 arası, %11,22'si 51-55 arası, %13,02'si 56-60 arası, %12,02'si 61-65 arası ve %33,85'i 65 yaş üzeri meslek mensubundan oluşmaktadır. Tüm muhasebe meslek mensuplarının %1,70'i 26-30 arası, %9,49'u 31-35 yaş arası, %17,49'u 36-40 arası, %19,64'ü 41-45 arası, %16,10'u 46-50 arası, %11'i 51-55 arası, %9,05'i 56-60 arası, %6,12'si 61-65 arası ve %9,40'ı 65 yaş üzerinden oluşmaktadır.

ÇALIŞAN	BAĞIMSIZ SAYISI	% BAĞIMSIZ	BAĞIMLI SAYISI	% BAĞIMLI	TOPLAM SAYI	% TOPLAM
TOPLAM	57058	46,32%	66131	53,68%	123189	100%

Tablo 5. Meslek mensubu bağımlı – bağımsız dağılım tablosu

Kaynak: TÜRMOB (erişim tarihi: 20.04.2022)

Türmob'a kayıtlı muhasebe meslek mensuplarının %46,32'si kendi ofislerinde işveren olarak bağımsız çalışmaktadır. %53,68'si ise hizmet akdine bağlı olarak işletmelerde görev almaktadır.

Araştırmada tüm muhasebe meslek mensuplarına ulaşmak mümkün olmadığı için örneklem alma yoluna gidilmiştir.

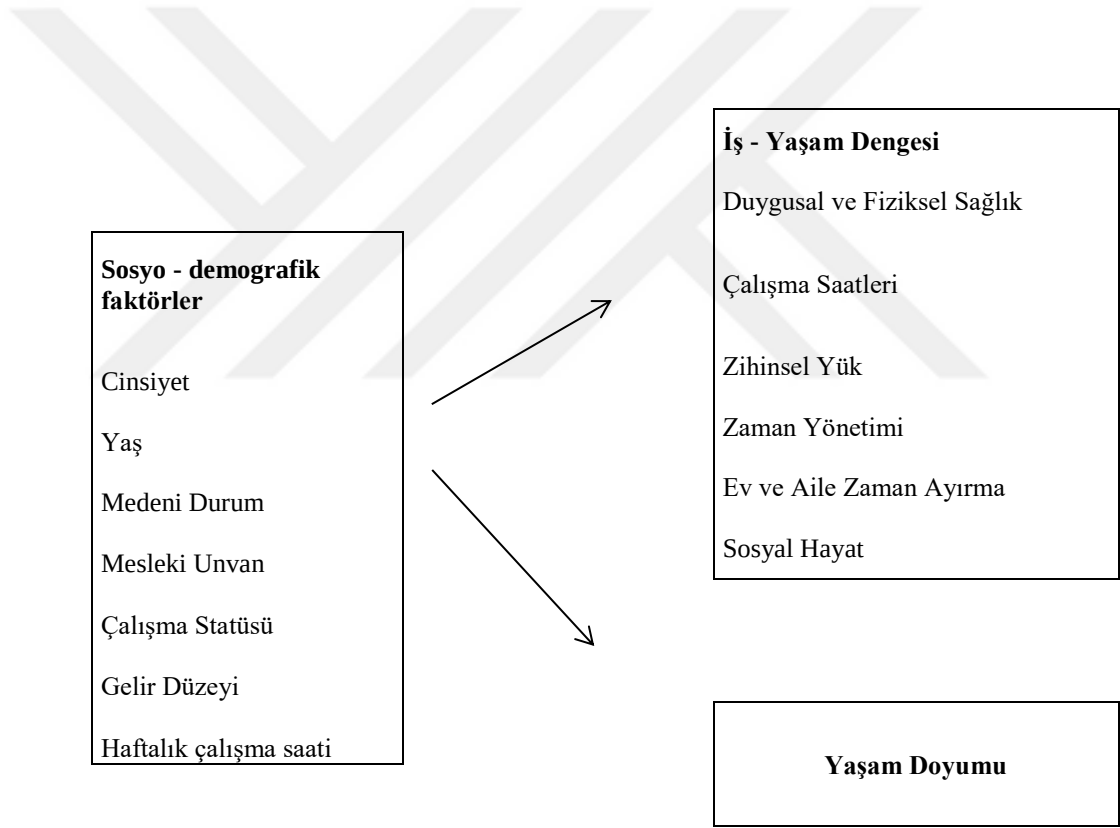
4.3.2 Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenine ulaşmak hem maliyetli olacağından hem de zaman kısıtlaması olduğundan tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiştir. Uygulanan anketle 598 muhasebe meslek mensubuna ulaşılmıştır. 9 adet meslek mensubu çalışmıyor olduğunu ifade etmiş ve bu kişilerin cevapları değerlendirmeye alınmamıştır. Ayrıca anket formunun çevrimiçi doldurulması sebebiyle yinelenen veriler analiz kapsamına alınmamış ve örneklem sayısı 569 olmuştur.

4.4 Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri

Araştırmada muhasebe meslek mensuplarının sosyo – demografik özellikleri, iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ile ilişkilendirilmektedir. İş – yaşam dengesi; duygusal ve fiziksel sağlık, çalışma saatleri, zihinsel yük, zaman yönetimi, ev ve aile zaman ayırma ve sosyal hayat alt faktörlerinden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılmak üzere iki model geliştirilmiştir. Birinci modelde önemli olduğu düşünülen sosyo – demografik faktörlerin iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ile ilişkisi ayrı ayrı incelenmiştir.

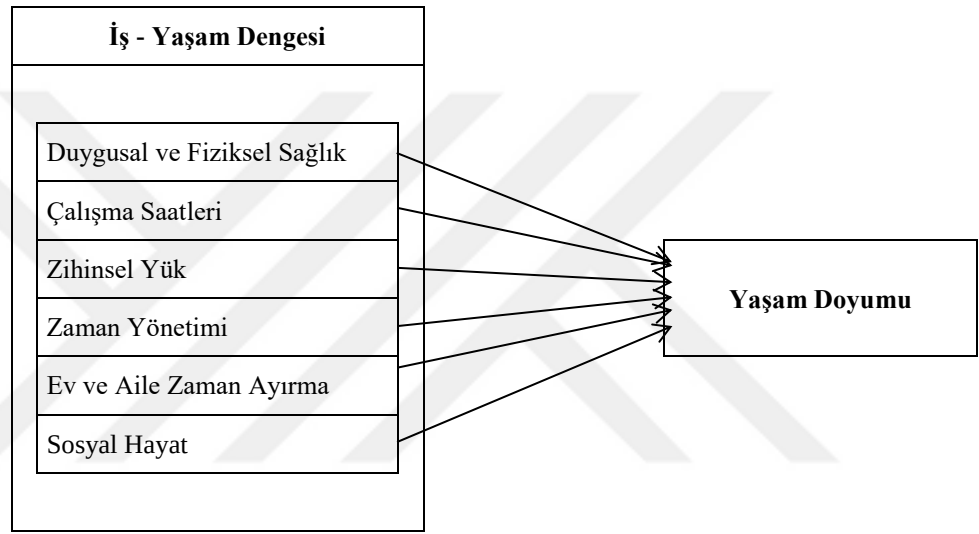


Şekil 3. Sosyo – Demografik Faktörlerin İş – Yaşam Dengesi ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Bu modele göre sosyo – demografik faktörler ile iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ayrı ayrı olacak şekilde parametrik testlerden bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü anova testleriyle incelenmiştir. Bu yönetime göre sosyo

– demografik veriler modelin bağımsız değişkenlerini, iş – yaşam dengesi alt faktörleri ve yaşam doyumu bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. Testlerin sonucunda gruplar arasındaki ortalamalar farklılıklar incelenecektir.

İkinci modelde ise iş – yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenecektir ve model aşağıdaki gibidir.



Şekil 4. İş – Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisi

Bu modelde ise iş – yaşam dengesi alt faktörlerinin yaşam doyumunu anlamlı olarak etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Bu modele göre, modelin bağımsız değişkenleri iş – yaşam dengesi alt faktörleri olan duygusal ve fiziksel sağlık, çalışma saatleri, zihinsel yük, zaman yönetimi, ev ve aileye zaman ayırma ve sosyal hayat değişkenlerinden oluşmaktadır. Yaşam doyumu değişkeni ise modelin bağımlı değişkenidir. Bağımsız değişkenin birden fazla olması sebebi ile çoklu regresyon analizi yapılmış ve bulgular raporlanmıştır.

4.5 Veri Toplama Araçları

İş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ölçekleri uygulanmaya başlamadan önce ön uygulama yapılmıştır. Ölçeklerin anlaşılabilir olup olmadığını test etmek

için anket, tesadüfi seçilen ve denek olan 25 kişiden oluşan bir muhasebe meslek mensubu grubuna deneme amaçlı yaptırılmıştır. 25 kişilik bu grubun sonuçları incelendiğinde anketin anlaşılır olduğu görülmüş ve 2021 yılı temmuz – ekim ayları arası anket muhasebe meslek mensuplarına uygulanmıştır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların sosyo – demografik verileri ile ilgili olmak üzere 16 soru yer almaktadır. Bunlar; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki unvan, çalışma statüsü, mesleki tecrübe, gelir düzeyi, günlük ve haftalık çalışma saati gibi sorulardır. Demografik veriler iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu soruları ile ilişkilendirilecektir.

İkinci bölümde iş – yaşam dengesi, üçüncü bölümde de yaşam doyumu ölçeği yer almaktadır. Ölçeklerin her ikisinde de beşli Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Derecelendirmeler; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır. İş- yaşam dengesi ölçeği araştırmacı tarafından hazırlanmış, yaşam doyumu ölçeği ise literatürde yer alan ölçeklerden seçilmiştir. Her iki ölçeği de ayrıntılı incelemekte fayda vardır.

4.5.1 İş – Yaşam Dengesi Ölçeği

. Muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesini ölçmek amacıyla iş – yaşam dengesi ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesinde ilk aşamada ölçme aracının amacının muhasebe meslek mensuplara uygulanmak olduğu ifade edilmiştir.

İkinci aşamada soruları oluşturabilmek için iş – yaşam dengesi ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklardan (AlHazemi ve Ali, 2016; Bellavia ve Frone, 2005; Canonico, 2016; Clark, 2000; Delecta, 2011; Dünder ve diğerleri, 2015; Greenhaus ve diğerleri, 1997; Guest, 2002; Geyik Küçük, 2019; Muthukumar, ve diğerleri, 2014; Lowe, 2005; Ogundoro, 2019; Kıcı, 2015; Rincy ve Panchanatham, 2014; Marchese ve diğerleri, 2002; Tuğsal, 2017) kavramsal çerçeve incelenmiştir. Türkiye’de özellikle Apaydın (2011)’ın oluşturduğu ölçek yaygın kullanılmakta olup, bununla birlikte yabancı kaynaklarda mülakat yöntemi ile uygulanan sorular ve

anketler incelenmiş (Arrington, 2007; Aroosiya, 2018; Bellavia ve Frone, 2005; Branch, 2008; Bruton, 2012; Canonico, 2016; Chang, 2009; Copeland, 2013; Hughes, 2014; Jones, 2018; Kang, 2016; Manfredi ve Holliday, 2004; Morrison, 2010; Nahkamaki, 2015; Ogundoro, 2019; Parker, 2012; Tanner, 2018) ve ölçek için 48 adet soru oluşturulmuştur. Bu çalışmaların ışığında, sorular oluşturulurken muhasebe meslek mensubunun ailesiyle zaman geçirmesi, boş zamanlarında dinlenebilmesi, zihinsel ve fiziksel sağlığı, sosyal çevre ile iletişim, (varsa) çocuğu ile ilgilenme, kendine zaman ayırabilme gibi konulara odaklanılıp sorular hazırlanmıştır.

Üçüncü aşamada anket, muhasebe meslek mensuplarından oluşan 25 kişilik bir denek grubu üzerinde uygulanmış ve soruların anlaşılıp anlaşılmadığı ölçülmüştür. Bu ön uygulama anketin geçerliliğinin sağlanması için yapılmıştır.

Öncelikle, iş – yaşam dengesi ölçeğinin tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik hesaplama yöntemlerinden Cronbach Alfa yöntemi kullanılmıştır. Güvenilirlik testi yapılmadan önce ölçekteki olumsuz maddeler ters çevrilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği 0,957 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin yüksek derecede iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Çakır, 2014: 3).

Ölçeğin geçerliliğini ölçmek için ise faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır.

KMO testi sonuçlarına göre 48 maddenin KMO = 0,952 ve $p = 0,000$ olarak hesaplanmıştır. Bartlett testinin anlamlı ($p < 0,05$) olması, KMO değerinin de 0,952 olması faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. KMO değerinin minimum 0,6 olması iyi bir faktör analizi için önerilmektedir (Balcı ve Berat, 2020: 201).

Faktör analizi, bir değişkenler grubu arasındaki karşılıklı ilişkileri en iyi temsil etmek için kullanılabilecek en küçük faktör sayısını belirlemeyi içermektedir. Bu araştırmada faktör çıkarma yöntemlerinden en yaygın olan temel bileşenler analizi (principal components) kullanılmıştır. Ayrıca iyi ve basit bir faktörlere ayrılma yapısı elde etmek için dik döndürme yöntemlerinden varimax kullanılmıştır

(Apaydın, 2011: 119). Bir maddenin faktör içindeki yük değeri, katılımcı sayısı yüksek olduğundan minimum 0,40 olacak şekilde alınmıştır (Şencan, 2014: 11). Döndürme işlemi sonucunda ölçekten hiçbir faktöre girmeyen 22 ve 34 numaralı maddeler çıkarılmıştır ve 46 maddelik ölçek elde edilmiştir. 46 maddelik ölçek için döndürme işlemi tekrar yapıldığında 29, 33 ve 42. maddelerin hiçbir faktörle ilişkili olmadığı görülmüştür. Döndürme işlemi diğer faktörlerle ilişkisi olmayan madde kalmayana kadar tekrar edilmiş ve 20, 21 ve 25 numaralı maddeler de elimine edilmiştir. Kalan 41 maddelik ölçekte 18, 24, 26, 38 ve 39 numaralı maddelerin birkaç faktörde faktör yüküne sahip olduğu görülmüş ve bu faktör yüklerinin arasında farkın az olması sebebiyle bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 35 madde için tekrar döndürme işlemi yapılmış ve karşılaşılan 6 faktörün toplam varyansının %52,902 olduğu, yani elde edilen 6 faktörün toplam varyansın %52,902'sini açıkladığı görülmüştür. Faktör analizi ile ilgili bilgiler tablo 6'da verilmektedir.

Md no	Maddeler	Ortak varyans (Communal.)	Duyusal ve Fiziksel Sağlık	Çalışma Saatleri	Zihinsel Yük	Zaman Yönetimi	Ev ve Aile Zaman Ayırma	Sosyal Hayat
IYDT 47	İşim yüzünden depresif ve yorgun hissediyorum	.733	0,740					
IYDT 48	İşim yüzünden sürekli stresli ve endişeliyim	.722	0,705					
IYDT 44	İşim sebebiyle uzun dönemli sağlık sorunları yaşadım	.457	0,641					
IYDT 46	Öğlen yemek yiyecek vakit bulamıyorum	.505	0,605					
IYDT 43	İşimin yoğunluğu sebebiyle düzenli beslenemiyorum	.45	0,575					
IYDT 37	İşten eve döndüğümde yorgun olduğum için arkadaşlarıma zaman ayıramıyorum	.67	0,539					
IYDT 45	Yemek yapacak vaktim olmadığından genelde dışarıdan sipariş veriyorum	.475	0,530					
IYDT 17	İşimden kaynaklı problemler özel hayatımı etkiliyor	.644	0,482					

IYDT 16	Sadece çalışıyorum, özel hayatımı yaşayamıyorum	.652	0,464					
IYDT 30	İşten eve döndüğümde yorgun olduğum için aileme zaman ayıramıyorum	.584	0,461					
IYDT 4	Gece çalışmak zorunda kalıyorum	.741		0,769				
IYDT 2	İş yerinden geç saatte çıkıyorum	.673		0,735				
IYDT 3	Çalışma saatlerim belirsizdir	.692		0,730				
IYD 1	İşimi mesai saatleri içinde bitirebiliyorum	.566		0,675				
IYDT 7	Mesai saatleri dışında evden çalışmak zorunda kalıyorum	.530		0,628				
IYDT 13	Beyannamelerin son günü fazla mesai yapmak zorunda kalıyorum	.602		0,526				
IYDT 23	İşim sebebiyle evde geçirdiğim zaman istediğimden daha az oluyor	.588		0,403				
IYDT 12	Tatildeyken bile aklımda iş olduğundan rahatlayamıyorum	.733			0,730			
IYDT 11	Tatildeyken çalışmak zorunda kalıyorum	.594			0,685			
IYDT 15	İş yerinde değilken aklım hep işte oluyor	.716			0,612			
IYDT 19	Yatağa yatınca ertesi günün işlerini düşünüyorum	.685			0,590			
IYDT 14	Yıllık izin dönüşü işler birikmiş olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum	.641			0,540			
IYD 9	Yıllık iznimden daha fazla izin kullanabiliyorum	.756				0,770		
IYD 8	Senenin istediğim haftasında veya gününde yıllık iznimi kullanabiliyorum	.728				0,726		
IYD 10	1 haftadan uzun süre tatile gidebiliyorum	.654				0,709		
IYD 6	İşlerimi ayarlayıp kendime izin günü verebiliyorum	.630				0,685		
IYD 5	Çalışma saatlerimi kendim belirleyebiliyorum	.641				0,630		
IYD 28	Çocuğumu okuldan almaya gidebiliyorum (Olsaydı gidebilirdim)	.643					0,745	

IYD 31	Çocuğumun öğretmeniyle sık sık görüşebiliyorum. (Olsaydı görüşebilirdim)	.636					0,717	
IYD 27	Ailemle ilgili acil bir durumda işlerimi erteleyebiliyorum	.483					0,616	
IYD 32	Ev ihtiyaçları için alışveriş yapacak vaktim oluyor	.465					0,594	
IYDT 35	İşim sebebiyle planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	.612						0,633
IYDT 41	Arkadaşlarımla özel günlerini kaçıyorum	.602						0,569
IYDT 36	İşim düğün, cenaze gibi etkinliklere katılmama engel oluyor	.560						0,509
IYDT 40	Mesai saatleri dışında mevzuat okumaktan kitap okumaya vakit bulamıyorum	.422						0,498
Açıklanan Toplam Varyans %			13,037	10,308	8,781	8,623	6,452	5,701
Açıklanan Kümülatif Varyans %			13,037	23,345	32,126	40,749	47,201	52,902
Cronbach Alfa			.903	.872	.869	.838	.714	.721
Keiser - Meyer - Olkin Örneklem Yeterliliği			.949	Genel Cronbach Alfa .957				
Bartlett Küresellik Testi df			780	IYDT: ters madde				
Sig.			.000					

Tablo 6. İş – Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi sonucunda çıkan faktörlerden birinci faktör “Duygusal ve Fiziksel Sağlık”tır. Bu faktör 10 maddeden oluşmakta, faktör yükleri .461 ile .740 arasında değişmektedir. Bu faktörün açıkladığı varyans oranı %13,037’dir ve iç tutarlılığı .903’tür. ikinci faktör “Çalışma Saatleri”dir. Bu faktör 7 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri .403 ile .769 arasında değişmektedir. Açıkladığı kümülatif varyans oranı %23,345’tir ve iç tutarlılığı .872’dir. Üçüncü faktör “Zihinsel Yük”tür. Faktör yük değerleri .540 ile .730 arasında değişmektedir. Açıkladığı kümülatif varyans oranı %32,126 ve iç tutarlılığı .869’dur. dördüncü faktör “Zaman Yönetimi”dir. Faktör yük değerleri .630 ile .770 arasındadır. Bu faktörün açıkladığı kümülatif varyans oranı %40,749 ve iç tutarlılığı .838’dir. Beşinci faktör “Ev ve Aile Zaman Ayırma” faktörüdür. Bu faktörün yük değerleri

.594 ile .745 arasındadır. Açıkladığı kümülatif varyans değeri %47.201'dir. Beşinci faktörün iç tutarlılığı .714'tür. Son faktör olan altıncı faktör "Sosyal Hayat"tır. Sosyal hayat faktörünün yük değerleri .498 - .633 arasındadır. Açıkladığı kümülatif varyans oranı %52,902 ve iç tutarlılığı .721'dir. Her faktörün iç tutarlılık oranı faktörlerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.5.2 Yaşam Doyumu Ölçeği

Araştırmada kullanılan yaşam doyumu ölçeği 1985 yılında Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından geliştirilmiştir. Ölçek beş maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin faktör yükleri .61 ile .84 arasındadır ve güvenilirliği .87 olarak hesaplanmıştır (Diener ve diğerleri, 1985: 71-73). Ölçeğin orijinal dili İngilizce'dir. İki İngilizce öğretmeni tarafından birbirinden bağımsız olarak Türkçe'ye çevrilmiş ve çeviriler karşılaştırılıp, konusunda uzman kişiden de görüş alınmıştır ve ölçeğe son şekli verilmiştir (Bekmezci ve Mert, 2018: 169-170).

Ölçek orijinalde 7'li likert olarak uygulanmış ancak bu araştırmada 5'li likert tipi uygulanmıştır. Ölçeğin bu araştırma için de güvenilirliği test edilmiş ve Cronbach Alfa katsayısı .890 çıkmıştır. Bu da ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Çakır, 2014: 3). Diener ve diğerleri ölçeğe faktör analizi uygulayıp tek faktörlü bir ölçek elde ettikleri için ölçeğe tekrar faktör analizi uygulanmamıştır.

4.6 Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada sosyo-demografik faktörlerin iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu arasında Araştırmanın amacına yönelik oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir. Hipotezlerde H₁ ilişki vardır anlamındadır.

- H_{1a}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1b}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1c}: Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.

- H_{1d}: Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1e}: Muhasebe meslek mensuplarının medeni duruma göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1f}: Muhasebe meslek mensuplarının medeni duruma göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1g}: Muhasebe meslek mensuplarının çocuk sayısına göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1h}: Muhasebe meslek mensuplarının çocuk sayısına göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1i}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvana göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1j}: Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvana göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1k}: Muhasebe meslek mensuplarının çalışma statüsüne göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1l}: Muhasebe meslek mensuplarının çalışma statüsüne göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1m}: Muhasebe meslek mensuplarının gelir düzeyine göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1n}: Muhasebe meslek mensuplarının gelir düzeyine göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1o}: Muhasebe meslek mensuplarının haftalık çalışma saatine göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1p}: Muhasebe meslek mensuplarının haftalık çalışma saatine göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.
- H_{1r}: Muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı olarak ilişkilidir.

4.7 Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Düzye	N	%
Cinsiyet	Kadın	169	29,70%
	Erkek	400	70,30%
Yaş	20-25	5	0,80%
	26-30	25	4,40%
	31-35	63	11,10%
	36-40	101	17,80%
	41-45	112	19,70%
	46-50	76	13,40%
	51-55	65	11,40%
	56-60	56	9,80%
	61-65	36	6,30%
	65 üzeri	30	5,30%
Eğitim	Lise	21	3,70%
	Ön lisans	7	1,20%
	Lisans	355	62,40%
	Yüksek lisans	168	29,50%
	Doktora	14	2,50%
	Diğer	4	0,70%
Medeni durum	Bekar	96	16,90%
	Boşanmış	37	6,50%
	Evli	430	75,50%
	Partnerimle yaşıyorum	6	1,10%
	Diğer	0	0,00%
Çocuk sayısı	Yok	181	31,80%
	1	157	27,60%
	2	168	29,50%
	3	50	8,80%
	4	9	1,60%
	5 ve üzeri	4	0,70%
Eş çalışıyor mu	Evet	222	39,00%
	Hayır	230	40,40%
	Eş/Partner yok	117	20,60%
Mesleki unvan	SM	4	0,70%
	SMMM	487	85,60%
	YMM	78	13,70%
Çalışma statüsü	Bağımlı	135	23,70%
	Uluslararası ağa bağlı şirkette	22	3,90%
	Bağımsız	412	72,40%
Tecrübe	1-5 yıl	40	7,00%

	6-10 yıl	55	9,70%
	11-15 yıl	98	17,20%
	16-20 yıl	102	18,00%
	21-25 yıl	98	17,20%
	26 yıl ve üzeri	176	30,90%
Meslek dışı gelir	Evet	176	30,90%
	Hayır	393	69,10%
Meslekten gelir	3000 TL ve altı	26	4,60%
	3001-5000 TL	104	18,20%
	5001-7000 TL	108	19,00%
	7001-9000 TL	70	12,30%
	9001-11000 TL	78	13,70%
	11001 TL ve üzeri	183	32,20%
Birlikte çalışılan kişi	Tek	117	20,60%
	2-5 kişi	318	55,90%
	6-9 kişi	76	13,40%
	10-13 kişi	23	4,00%
	14-17 kişi	8	1,40%
	18 ve üzeri kişi	27	4,70%
Haftalık çalışma saati	45 saat ve daha az	197	34,60%
	45 saatten fazla	372	65,40%
Günlük çalışma saati	8 saatten az	142	25,00%
	8-9 saat	203	35,60%
	9 saatten fazla	224	39,40%
Haftalık çalışma günü	5 gün ve daha az	224	39,40%
	5,5 gün	93	16,30%
	6 gün	189	33,20%
	7 gün	63	11,10%
Psikolojik destek	Evet	34	6,00%
	Hayır	535	94,00%

Tablo 7. Sosyo – Demografik Faktörlerin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Araştırmada kayıp veriler çıkarıldıktan sonra katılımcı sayısı 569’dur. Bu 569 kişi 169 kadın, 400 erkekten oluşmaktadır. Kadın katılımcılar, katılımcı sayısının %29,70’i erkek katılımcılar da %70,30’unu oluşturmaktadır.

Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında 20-25 yaş arasından 5 kişi katılmış ve toplam katılımcı sayısının %0,80’ini oluşturmaktadır. 26-30 yaş arasından 25 kişi katılmış, bu da katılımcıların %4,40’ını, 31-35 yaş arasından 63 kişi katılmış,

katılımcıların %11,10'unu, 36-40 yaş arasından 101 kişi katılmış, katılımcıların %17,80'ini, 41-45 yaş arasından 112 kişi katılmış, katılımcıların %19,70'ini, 46-50 yaş arasından 76 kişi katılmış, katılımcıların %13,40'ını, 51-55 yaş arasından 65 kişi katılmış, katılımcıların %11,40'ını, 56-60 yaş arasından 56 kişi katılmış, katılımcıların %9,80'ini, 61-65 yaş arasından 36 kişi katılmış, %6,30'unu ve 65 yaş üzeri 30 kişi katılmış, bu da katılımcıların %5,30'unu oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 21 kişi lise mezunudur ve katılımcıların %3,70'ini oluşturmaktadır. 7 kişi ön lisans mezunudur ve katılımcıların %1,20'sini oluşturmaktadır. 355 katılımcı ile çoğunluk lisans mezunudur ve katılımcıların %62,40'ını oluşturmaktadır. 168 kişi yüksek lisans mezunudur ve toplam içinde payı %29,50'dir. 14 kişi doktora yapmıştır ve katılımcıların %2,50'sini oluşturmaktadır. 4 kişi de eğitimin diğer olduğunu belirtmiş ve katılımcıların %0,70'ini oluşturmaktadır.

Medeni duruma göre bakıldığında 96 kişi bekar ve %16,90'ını oluşturmaktadır. Boşanmış kişiler 37 kişi ile toplamın %6,50'sini oluşturmaktadır. En yüksek katılım 430 kişi ile evlilerden olmuştur. Bu da toplam katılımcı sayısının %75,50'sini oluşturmaktadır. 6 kişi de partneriyle yaşamaktadır ve pay oranı %1,10'dur.

Araştırmaya katılan 180 kişinin çocuğu yoktur ve toplam katılımcı sayısının %31,80'ini oluşturmaktadır. Tek çocuğa sahip kişi sayısı 157'dir ve toplam katılımcı sayısının %27,60'ını oluşturmaktadır. 168 kişi iki çocuğa sahiptir ve toplam katılımcı sayısının %29,50'sidir. 50 kişinin 3 çocuğu vardır ve katılımcı sayısının %8,80'ini oluşturmaktadır. 9 kişinin 4 çocuğu, 4 kişinin de 5 ve üzeri çocuğu bulunmakta ve katılımcı sayısının sırasıyla %1,60'ı ve %0,70'ini oluşturmaktadır.

Eşi çalışan katılımcı sayısı 222 olup toplam katılımcıların %39'unu oluşturmaktadır. Eşi çalışmayan katılımcı sayısı da 230'dur ve katılımcıların %40,40'ını oluşturmaktadır. 117 kişi eşi veya partneri yoktur ve katılımcıların %20,60'ını oluşturmaktadır.

4 kişi serbest muhasebeci unvanıyla ankete katılmıştır ve katılımcıların %0,70'ini oluşturmaktadır. Ankete 487 kişi serbest muhasebeci mali müşavir olarak

katılmış olup %85,60'ını oluşturmaktadır. Yeminli mali müşavirlerden ise 78 kişi katılmış olup katılımcıların %13,70'ini oluşturmaktadır.

Hizmet akdine bağlı olarak çalışıp ankete katılan kişi sayısı 135'tir ve katılımcıların %23,70'ini oluşturmaktadır. Uluslararası ağa bağlı şirkette çalışan 22 kişi araştırmaya katılmış ve toplamın %3,90'ını oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların çoğunluğu kendi ofislerinde bağımsız çalışan muhasebe meslek mensupları olarak 412 kişi ile katılımcıların %72,40'ını oluşturmaktadır.

Tecrübe değişkenini incelediğimizde, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcı 40 kişidir ve katılımcıların %7'sini oluşturmaktadır. 6-10 yıl tecrübeye sahip 55 kişi %9,70'ini, 11-15 yıl tecrübeye sahip 98 kişi %17,20'sini, 16-20 yıl tecrübeye sahip 102 kişi %18'ini, 21-25 yıl tecrübeye sahip 98 kişi %18'ini, 26 yıl ve üzeri tecrübeye sahip 176 kişi de toplam katılımcı sayısının %30,90'ını oluşturmaktadır.

Katılımcıların %30,90'ını oluşturan 176 kişinin meslek dışında kira, kar payı, emekli maaşı gibi gelirleri vardır. %69,10'unu oluşturan 393 kişinin ek geliri yoktur.

Sadece meslekten elde edilen gelir incelendiğinde 3000 TL ve altı geliri olan 26 kişi katılımcıların %4,60'ını oluşturmaktadır. 3001-5000 TL arası geliri olan 104 kişi katılımcıların %18,20'sini oluşturmakta, 5001-7000 TL arası geliri olan 108 kişi %19'unu oluşturmakta, 7001-9000 TL arası geliri olan 70 kişi %12,30'unu, 9001-11000 TL arası geliri olan 78 kişi %13,70'ini, 11001 TL ve üzeri geliri olan 183 kişi katılımcıların %32,20'sini oluşturmaktadır.

İş yerinde tek başına çalışan 117 kişi katılımcıların %20,60'ını oluşturmaktadır. Kendi dahil 2-5 kişi ile çalıştığını ifade eden 318 kişi katılımcıların %55,90'ını, 6-9 kişi ile çalışan 76 kişi %13,40'ını, 10-13 kişi ile çalışan 23 kişi %4'ünü, 14-17 kişi ile çalışan 8 kişi %1,40'ını ve 18 ve üzeri çalışan 27 kişi katılımcıların %4,70'ini oluşturmaktadır.

197 kişi haftada 45 saat ve daha az çalıştığını ifade etmiştir ve katılımcıların %34,60'ını oluşturmaktadır. Geri kalan %65,40 ise 372 kişiden oluşmakta olup haftada 45 saatten fazla çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Günlük çalışma saatleri incelendiğinde 142 kişi günde 8 saatten az çalışmakta ve toplam katılımcıların %25'inden oluşmaktadır. Günde 8-9 saat çalıştığını ifade eden kişi sayısı 203'tür ve katılımcıların %35,60'ıdır. Günde 9 saatten fazla çalışanların sayısı ise 224'tür ve katılımcıların %39,40'ını oluşturmaktadır.

Haftada 5 gün ve daha az çalışan 224 kişi ankete katılanların %39,40'ını, 5,5 gün çalışan 93 kişi %16,30'unu, 6 gün çalışan 189 kişi %33,20'ini, 7 gün çalışan 63 kişi ise %11,10'unu oluşturmaktadır.

Ankete katılanlara göre işi sebebiyle psikolojik destek alanların sayısı 34 ve toplamın %6'sını oluşturmakta, katılımcıların %94'ü ise herhangi bir psikolojik destek almamıştır.

Veriler analiz edilmeden önce kayıp değer, uç değer ve normallik varsayımı incelemeleri yapılmıştır ve araştırma değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Değişken	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$	ss	Ç.K	B.K
İş Yaşam Dengesi	37,00	173,00	94,43	29,73	,373	-,574
Yaşam Doyumu	5,00	25,00	13,91	4,99	,059	-,700
Duygusal ve Fiziksel Sağlık	1,00	5,00	2,74	1,00	,259	-,787
Çalışma Saatleri	1,00	5,00	2,54	1,08	,342	-,841
Zihinsel Yük	1,00	5,00	2,30	1,09	,607	-,571
Zaman Yönetimi	1,00	5,00	2,83	1,19	,248	- 1,004
Ev ve Aile Zamanı	1,00	5,00	3,25	1,02	-,202	-,644
Sosyal Hayat	1,00	5,00	2,61	,99	,235	-,619

Tablo 8. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Ölçeklerde kullanılan 5’li likert tipe göre, sorular minimum 1 maksimum 5 olmak üzere puanlanmıştır. İş – yaşam dengesinde en düşük toplam puan değeri 37, en yüksek toplam puan değeri 173 olarak görülmüştür. Yaşam dengesinde ise minimum değer 5 maksimum değer 25 olarak ölçülmüştür. İş – yaşam dengesinin tüm alt faktörleri de minimum 1 maksimum 5 değerindedir.

Ortalama değerlere baktığımızda iş – yaşam dengesinin ortalaması 94,43; yaşam doyumunun ortalaması da 13,91 olarak ölçülmüştür. İş – yaşam dengesi alt boyutlarında da duygusal ve fiziksel sağlık ortalaması 2,74; çalışma saatleri 2,54; zihinsel yük 2,30; zaman yönetimi 2,83; ev ve aile zamanı 3,25; sosyal hayat 2,61 olarak hesaplanmıştır. Buna göre en düşük ortalama sahip faktör zihinsel yük, en yüksek ortalama sahip faktör ise ev ve aile zamanıdır.

İş – yaşam dengesinin standart sapması 29,73; yaşam doyumunun standart sapması 4,99; duygusal ve fiziksel sağlık standart sapması 1; çalışma saatleri standart sapması 1,08; zihinsel yük standart sapması 1,09; zaman yönetimi standart sapması 1,19; ev ve aile geçirilen zamanın standart sapması 1,02 ve sosyal hayatın standart sapması 0,99’dur.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için istatistikte farklı yöntemler vardır. Bu çalışmada Çarpıklık ve Basıklık (Skewness and Kurtosis) değerleri üzerinden normal dağılım incelenmiştir. Tabloda görüldüğü gibi çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında olduğundan verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (George ve Malley, 2010).

İş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ikili ilişki Pearson Korelasyon testiyle test edilmiştir. Buna göre, hem iş-yaşam dengesi hem de yaşam doyumu değişkenlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ila +2 arasında olmasından dolayı değişkenlerin normal dağıldığı yorumu yapıp parametrik bir test olan Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır (George ve Malley, 2010). Analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

	Yaşam Doyumu (r)
İş-Yaşam Dengesi	.508*
Duygusal Fiziksel Sağlık	.466*
Çalışma Saatleri	.329*
Zihinsel Yük	.313*
Zaman Yönetimi	.494*
Ev Aile Zamanı	.446*
Sosyal Hayat	.356*
p < .05	

Tablo 9. Pearson Korelasyon Testi Sonuçları

Tablo 9’da iş – yaşam dengesi ölçeği toplam puanları ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki ve iş yaşam dengesi ölçeği alt boyutları ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişkiler sunulmuştur. Buna göre iş-yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r = .508$, $p < .05$). Ek olarak iş yaşam dengesinin alt boyutları olan duygusal fiziksel sağlık ($r = .466$, $p < .05$), çalışma saatleri ($r = .329$, $p < .05$), zihinsel sağlık ($r = .313$, $p < .05$), zaman yönetimi ($r = .494$, $p < .05$), ev aile zamanı ($r = .446$, $p < .05$) ve sosyal hayat ($r = .356$, $p < .05$) alt boyutları da yaşam doyumuyla pozitif yönde anlamlı olarak ilişkilidir.

Bu analiz sonucunda iş yaşam dengesi arttıkça yaşam doyumunun da arttığı yorumu yapılabilir. Diğer bir deyişle, bireylerin iş yaşamı ile özel yaşamları arasındaki dengenin sağlanması yaşam doyum düzeylerini artırmaktadır. İki değişken pozitif yönde anlamlı olarak ilişkilidir. Biri arttıkça diğeri de artmaktadır. Bu anlamlı ilişki ölçeğin alt boyutlarının tamamı için de geçerlidir. Tabloda yer alan anlamlılık değerleri, değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını açıklayamadığı için ilişkinin anlamlı olup olmadığının kararı çoklu regresyon analizi sonrasında incelenecektir.

4.8 Analiz ve Bulgular

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerinin analiz sonuçları ve bulgular sunulacaktır. Verilerin analizinde SPSS 26 programı kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık değerine ilişkin güven aralığı %95 olarak belirlenmiştir.

Sosyo – demografik verilerin iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ile arasında anlamlı farklılık olup olmadığının bağımsız örneklem t testi ve tek yön anova testleriyle analizi yapılmıştır. Önemli olduğu düşünülen her bir sosyo – demografik verinin iş – yaşam dengesi, iş – yaşam dengesi alt faktörleri ve yaşam doyumuna ilişkin analizleri tek tabloda verilmiştir.

Buna göre cinsiyet değişkeninin iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ölçeklerinden aldıkları toplam puana ilişkin ortalamaların farklılıklarının testine dair bilgi Tablo 10’da sunulmuştur.

Değişken Adı	Grup Adı	n	$\bar{x}$	ss	t	p
İş-Yaşam Dengesi	Kadın	169	86,19	25,72	-4,367	,000*
	Erkek	400	97,92	30,63		
Yaşam Doyumu	Kadın	169	12,82	4,63	-3,408	,001*
	Erkek	400	14,37	5,07		
Duygusal Fiziksel Sağlık	Kadın	169	2,46	,90	-4,369	,000*
	Erkek	400	2,86	1,02		
Çalışma Saatleri	Kadın	169	2,31	,98	-3,355	,001*
	Erkek	400	2,64	1,11		
Zihinsel Yük	Kadın	169	2,03	1,02	-3,759	,000*
	Erkek	400	2,41	1,11		
Zaman Yönetimi	Kadın	169	2,55	1,13	-3,786	,000*
	Erkek	400	2,95	1,19		
Ev Aile Zamanı	Kadın	169	3,04	,99	-3,286	,001*
	Erkek	400	3,34	1,02		
Sosyal Hayat	Kadın	169	2,56	,96	-,800	,424
	Erkek	400	2,63	1,01		

*p < .05

5 Tablo 10. Cinsiyete Göre Bağımsız T Testi

İş yaşam dengesi ölçeği toplam puanları (t = -4.367, p < .05) ve ölçeğin alt boyutları olan duygusal fiziksel sağlık (t = -4.369, p < .05), çalışma saatleri (t = -

3.355, $p < .05$), zihinsel yük ($t = -3.759$, $p < .05$), zaman yönetimi ($t = -3.786$, $p < .05$), ev ve aile zamanı ($t = -3.286$, $p < .05$) anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Ek olarak yaşam doyumu değişkeni de cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($t = -3.408$, $p < .05$). Ancak iş – yaşam dengesi ölçeği alt faktörü olan sosyal hayat $p < .05$ olmaması sebebi ile anlamlı bir farklılık görülememiştir. Buna ek olarak tabloyu incelediğimizde erkeklerin hem iş – yaşam dengesi hem de yaşam doyumu kadınlara kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olduğu bilgisi göze çarpmaktadır.

Bu tabloya göre H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri kabul edilmiştir.

Yaş aralığına göre iş yaşam dengesi ve yaşam doyumu değişkenlerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı sorgulanmıştır. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda elde edilen anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için post-hoc testlerinden faydalanılmıştır. Buna göre varyansların eşit dağılması durumunda Tukey, eşit dağılmaması durumunda Dunnett T3 kullanılmıştır.

Değişken Adı	Yaş Aralığı	n	$\bar{x}$	ss	F	p
İş-Yaşam Dengesi	20-45	93	91,9892	27,21193	16,719	,000*
	46-65	354	90,4689	28,85276		
	65 üstü	122	107,8279	30,43695		
Yaşam Doyumu	20-45	93	13,5591	5,04860	16,207	,000*
	46-65	354	13,2401	4,77440		
	65 üstü	122	16,1230	4,99186		
Duygusal Fiziksel Sağlık	20-45	93	2,6495	,95754	13,758	,000*
	46-65	354	2,6288	,97592		
	65 üstü	122	3,1607	1,03153		
Çalışma Saatleri	20-45	93	2,5822	1,10139	10,207	,000*
	46-65	354	2,4060	1,06512		
	65 üstü	122	2,9110	1,05336		
Zihinsel Yük	20-45	93	2,3118	1,01957	12,570	,000*
	46-65	354	2,1525	1,08568		
	65 üstü	122	2,7197	1,09715		
Zaman Yönetimi	20-45	93	2,5204	1,12950	14,458	,000*
	46-65	354	2,7576	1,18733		
	65 üstü	122	3,3131	1,12227		
Ev Aile Zamanı	20-45	93	3,1720	1,08095	8,302	,000*
	46-65	354	3,1645	,98965		
	65 üstü	122	3,5861	1,00863		

Sosyal	20-45	93	2,6425	1,01911	4,235	,015*
Hayat	46-65	354	2,5325	,97217		
	65 üstü	122	2,8340	1,02682		

*p < .05

Tablo 11. Yaşa Göre Tek Yönlü Anova Testi

Yapılan analizler sonucunda gelir düzeyine göre iş-yaşam dengesi ölçeği toplam puanı, yaşam doyumu, duygusal fiziksel sağlık, çalışma saatleri, zihinsel yük, zaman yönetimi, ev ve aile zamanı, sosyal hayat değişkenleri yaş aralığına göre anlamlı olarak en az iki grup arasında farklılaşmaktadır ($p < .05$). Buna göre tutarlı bir biçimde tabloda yer alan tüm sürekli değişkenler için 65 üstü bireylerin daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Bu tabloya göre H_{1c} ve H_{1d} hipotezleri kabul edilmiştir.

Bekarların ve evlilerin iş yaşam dengesi ve yaşam doyumu ölçeklerinden aldıkları toplam puanlara ilişkin ortalamaların hangi grupta daha fazla olduğu merak edilmiştir. Ortalama farklılıklarının test edilmesinde Bağımsız Gruplar T Testi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Değişken Adı	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	t	p
İş-Yaşam Dengesi	Evli	139	89,8345	25,45146	-2,107	.036*
Yaşam Doyumu	Bekar	430	95,9279	30,86933		
	Evli	139	12,3597	4,75792	-4,273	.000*
	Bekar	430	14,4116	4,97269		
Duygusal Fiziksel Sağlık	Evli	139	2,5935	,91843	-2,062	.040*
	Bekar	430	2,7956	1,03022		
Çalışma Saatleri	Evli	139	2,4522	1,01112	-1,135	.257
Zihinsel Yük	Bekar	430	2,5724	1,10839		
	Evli	139	2,2158	1,00695	-1,041	.299
Zaman Yönetimi	Bekar	430	2,3274	1,12747		
	Evli	139	2,5683	1,15301	-3,091	.002*
	Bekar	430	2,9251	1,19223		
Ev Aile Zamanı	Evli	139	3,0845	,98105	-2,286	.023*
	Bekar	430	3,3116	1,02985		
Sosyal Hayat	Evli	139	2,6187	,91105	,049	.961
	Bekar	430	2,6140	1,02480		

*p < .05

Tablo 12. Medeni Duruma Göre Bağımsız T Testi

Analizin sonucunda medeni duruma göre iş – yaşam dengesi, yaşam doyumu, iş – yaşam dengesi alt faktörlerinden duygusal ve fiziksel sağlık, zaman yönetimi, ev aile zamanı faktörlerinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p < .05$). Ancak iş – yaşam dengesi alt faktörlerinden çalışma saatleri, zihinsel yük ve sosyal hayat değişkenlerinde medeni duruma göre katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Bu tabloya göre H_{1e} hipotezi %50 kabul ve H_{1f} hipotezi %100 kabul edilmiştir.

Çocuk sayısına göre iş yaşam dengesi ve yaşam doyumu değişkenlerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı sorgulanmıştır. Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda elde edilen anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için post-hoc testlerinden faydalanılmıştır. Buna göre varyansların eşit dağılması durumunda Tukey, eşit dağılmaması durumunda Dunnett T3 kullanılmıştır.

Değişken Adı	Yaş Aralığı	n	$\bar{x}$	ss	F	p
İş-Yaşam Dengesi	0	181	97,6851	30,19171	,854	,512
	1	157	92,5032	31,00158		
	2	168	93,8452	29,46468		
	3	50	91,0800	25,10943		
	4	9	88,5556	27,92450		
	5	4	103,7500	27,03547		
Yaşam Doyumu	0	181	14,0276	5,26037	,973	,434
	1	157	13,4459	4,80971		
	2	168	13,8274	5,15391		
	3	50	14,7000	4,07206		
	4	9	15,8889	4,28499		
	5	4	16,0000	4,76095		
Duygusal Fiziksel Sağlık	0	181	2,8497	1,02109	,664	,651
	1	157	2,6669	1,03480		
	2	168	2,7315	1,00853		
	3	50	2,6600	,86779		
	4	9	2,7556	1,02970		
	5	4	2,8500	,94340		
Çalışma Saatleri	0	181	2,6780	1,06896	1,012	,410
	1	157	2,4914	1,12000		

	2	168	2,4932	1,10445		
	3	50	2,3829	,91060		
	4	9	2,4127	1,42041		
	5	4	2,8571	,78246		
Zihinsel Yük	0	181	2,4442	1,12340	1,801	,111
	1	157	2,2089	1,07902		
	2	168	2,3274	1,11804		
	3	50	2,0880	,96482		
	4	9	1,6889	1,02524		
	5	4	2,2500	1,18181		
Zaman Yönetimi	0	181	2,8221	1,21872	,531	,753
	1	157	2,8217	1,21625		
	2	168	2,8702	1,22609		
	3	50	2,8960	,98581		
	4	9	2,3111	,78174		
	5	4	3,3000	,62183		
Ev Aile Zamanı	0	181	3,2486	1,07416	,289	,919
	1	157	3,2532	1,06443		
	2	168	3,2440	,97995		
	3	50	3,3250	,91647		
	4	9	3,0833	,43301		
	5	4	3,7500	1,19024		
Sosyal Hayat	0	181	2,7790	1,02208	2,254	,051
	1	157	2,5573	1,00035		
	2	168	2,5283	,96473		
	3	50	2,3950	,86616		
	4	9	2,9444	1,37374		
	5	4	3,1250	,92421		

*p < .05

Tablo 13. Çocuk Sayısına Göre Tek Yönlü Anova Testi

Yapılan analizin sonucunda iş – yaşam dengesi, yaşam doyumu ve iş – yaşam dengesi alt faktörlerinin hiçbirinde $p < .05$ olmadığı için çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Bu tabloya göre H_{1g} ve H_{1h} hipotezleri reddedilmiştir.

Mesleki unvan değişkeninin iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ölçeklerinden aldıkları toplam puana ilişkin ortalamaların farklılıklarının testine dair bilgi Tablo 11’de sunulmuştur.

Değişken Adı	Mesleki Ünvan	n	$\bar{x}$	ss	F	p
İş-Yaşam Dengesi	Sm	4	93,00	43,11	14,606	,000*
	Smm	487	91,80	28,79		

	ymm	78	110,94	29,94		
Yaşam	Sm	4	7,75	3,59	21,145	,000*
Doyumu	Smm	487	13,46	4,87		
	ymm	78	16,98	4,55		
Duygusal	Sm	4	2,57	1,60	15,388	,000*
Fiziksel	Smm	487	2,65	,97		
Sağlık	ymm	78	3,31	,97		
Çalışma	Sm	4	3,14	1,44	5,035	,007*
Saatleri	Smm	487	2,48	1,07		
	ymm	78	2,87	1,05		
Zihinsel	Sm	4	2,65	1,83	8,475	,000*
Yük	Smm	487	2,22	1,07		
	ymm	78	2,76	1,11		
Zaman	Sm	4	2,20	,67	14,709	,000*
Yönetimi	Smm	487	2,73	1,17		
	ymm	78	3,49	1,09		
Ev Aile	Sm	4	3,00	1,13	4,322	,014*
Zamanı	Smm	487	3,20	1,01		
	ymm	78	3,56	,99		
Sosyal	Sm	4	2,25	1,33	7,908	,000*
Hayat	Smm	487	2,55	,98		
	ymm	78	3,02	,94		

*p < .05

Tablo 14. Mesleki Ünvana Göre Tek Yönlü Anova Testi

Tek Yönlü ANOVA testi sonucunda elde edilen anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için post-hoc testlerinden faydalanılmıştır. Buna göre varyansların eşit dağılması durumunda Tukey, eşit dağılmaması durumunda Dunnett T3 kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda gelir düzeyine göre iş-yaşam dengesi ölçeği toplam puanı ($F = 14.606$, $p < .05$), alt boyut duygusal fiziksel sağlık ($F = 21.145$, $p < .05$), çalışma saatleri ($F = 15.388$, $p < .05$), zihinsel yük ($F = 8.475$, $p < .05$), zaman yönetimi ($F = 14.709$, $p < .05$) ev ve aile zamanı ($F = 4.322$, $p < .05$) ve sosyal hayat ($F = 7.908$, $p < .05$) değişkenleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğu incelendiğinde YMM mesleki ünvanına sahip bireylerin diğer mesleki ünvanlara kıyasla tutarlı olarak daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Bu tabloya göre H_{1i} ve H_{1j} hipotezleri kabul edilmiştir.

Çalışma statüsü değişkeninin iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ölçeklerinden aldıkları toplam puana ilişkin ortalamaların farklılıklarının testine dair bilgi Tablo 12’de sunulmuştur.

Değişken Adı	Çalışma Statüsü	n	$\bar{x}$	ss	F	p
İş-Yaşam Dengesi	Bağımlı	135	89,4519	26,99273	2,602	,075
	Ulus.	22	93,2727	26,97827		
Yaşam Doyumu	Bağımlı	412	96,1359	30,59039	18,579	,000*
	Bağımsız	412	96,1359	30,59039		
	Bağımlı	135	11,6963	4,09454		
	Ulus.	22	15,0909	4,53462		
Duygusal Fiziksel Sağlık	Bağımlı	412	14,5728	5,08392	1,681	,187
	Bağımsız	412	14,5728	5,08392		
	Bağımlı	135	2,6193	,95640		
	Ulus.	22	2,6318	,99589		
Çalışma Saatleri	Bağımlı	412	2,7939	1,02192	2,827	,060
	Bağımsız	412	2,7939	1,02192		
	Bağımlı	135	2,7090	1,05707		
	Ulus.	22	2,7662	,98042		
Zihinsel Yük	Bağımlı	412	2,4768	1,09534	,120	,887
	Bağımsız	412	2,4768	1,09534		
	Bağımlı	135	2,3407	1,06001		
	Ulus.	22	2,2818	,99840		
Zaman Yönetimi	Bağımlı	412	2,2879	1,11915	35,552	,000*
	Bağımsız	412	2,2879	1,11915		
	Bağımlı	135	2,1496	,97268		
	Ulus.	22	2,5364	1,13034		
Ev Aile Zamanı	Bağımlı	412	3,0796	1,17039	14,748	,000*
	Bağımsız	412	3,0796	1,17039		
	Bağımlı	135	2,8593	1,07707		
	Ulus.	22	3,1250	,99028		
Sosyal Hayat	Bağımlı	412	3,3932	,97137	,214	,807
	Bağımsız	412	3,3932	,97137		
	Bağımlı	135	2,6019	,98273		
	Ulus.	22	2,7500	,95119		
	Bağımlı	412	2,6123	1,00636		

*p < .05

Tablo 15. Çalışma Statüsüne Göre Tek Yönlü Anova Testi

Tabloda görüldüğü gibi çalışma statüsüne göre düzeyine göre yaşam doyumu ölçeği toplam puanı (F = 18.579, p < .05), zaman yönetimi (F = 35.552, p < .05), ev ve aile zamanı (F = 14.748, p < .05) değişkenleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğu post hoc testleriyle incelendiğinde uluslararası bir ağa bağlı şirkette çalışan bağımlı çalışanların bağımlı çalışan ve bağımsız çalışanlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları söylenebilir.

Bağımsız meslek statüsüne sahip çalışanların zaman yönetimi ve ev/aile zamanı alt boyutları ortalamaları bağımlı çalışan ve uluslararası bir ağa bağlı şirkette çalışan bağımlı çalışanların kıyasla daha yüksektir.

Buna göre H_{1k} hipotezi kısmi kabul, H_{1l} hipotezi ise kabul edilmiştir.

Gelir düzeyi değişkeninin iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ölçeklerinden aldıkları toplam puana ilişkin ortalamaların farklılıklarının testine dair bilgi Tablo 13’te sunulmuştur.

Değişken Adı	Grup Adı	n	$\bar{x}$	ss	F	p
İş-Yaşam Dengesi	3000 TL ve altı	26	91,69	29,72	9,417	,000*
	3001-5000	104	85,95	23,49		
	5001-7000	108	86,79	25,91		
	7001-9000	70	89,22	28,52		
	9001-11000	78	95,79	30,75		
	11001 ve üzeri	183	105,57	31,75		
Yaşam Doyumu	3000 TL ve altı	26	10,88	4,99	16,030	,000*
	3001-5000	104	11,54	4,14		
	5001-7000	108	13,05	4,73		
	7001-9000	70	13,60	4,18		
	9001-11000	78	14,52	5,30		
	11001 ve üzeri	183	16,04	4,82		
Duygusal Fiziksel Sağlık	3000 TL ve altı	26	2,58	,93	8,410	,000*
	3001-5000	104	2,47	,84		
	5001-7000	108	2,55	,96		
	7001-9000	70	2,49	,97		
	9001-11000	78	2,83	1,09		
	11001 ve üzeri	183	3,09	1,00		
Çalışma Saatleri	3000 TL ve altı	26	2,59	1,19	2,504	,030*
	3001-5000	104	2,42	,99		
	5001-7000	108	2,39	1,00		
	7001-9000	70	2,47	1,03		
	9001-11000	78	2,42	1,11		
	11001 ve üzeri	183	2,76	1,14		
Zihinsel Yük	3000 TL ve altı	26	2,40	1,09	4,112	,001*
	3001-5000	104	2,04	,93		
	5001-7000	108	2,13	1,00		
	7001-9000	70	2,13	1,10		
	9001-11000	78	2,36	1,14		
	11001 ve üzeri	183	2,55	1,16		
Zaman Yönetimi	3000 TL ve altı	26	2,55	1,16	17,043	,000*
	3001-5000	104	2,32	1,97		
	5001-7000	108	2,42	1,05		
	7001-9000	70	2,75	1,09		
	9001-11000	78	2,97	1,11		
	11001 ve üzeri	183	3,39	1,22		

Ev Zamanı	Aile	3000 TL ve altı	26	3,15	1,25	5,261	,000*
		3001-5000	104	3,00	,97		
		5001-7000	108	3,06	1,05		
		7001-9000	70	3,12	1,06		
		9001-11000	78	3,35	,90		
		11001 ve üzeri	183	3,53	,96		
Sosyal Hayat		3000 TL ve altı	26	2,56	,86	3,510	,004*
		3001-5000	104	2,58	,85		
		5001-7000	108	2,36	1,00		
		7001-9000	70	2,49	,92		
		9001-11000	78	2,59	1,02		
		11001 ve üzeri	183	2,83	1,06		

*p < .05

Tablo 16. Gelir Düzeyine Göre Tek Yönlü Anova Testi

Tablo 13'te gelir düzeyine göre iş yaşam dengesi ve yaşam doyumu değişkenlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü Anova testiyle incelenmiş ve gruplar arasın anlamlı farklılıklar post hoc testleriyle belirlenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda gelir düzeyine göre iş-yaşam dengesi ölçeği toplam puanı (F = 9.417, p < .05), alt boyut duygusal fiziksel sağlık (F = 8.410, p < .05), çalışma saatleri (F = 2.504, p < .05), zihinsel yük (F = 9.417, p < .05), zaman yönetimi (F = 17.043, p < .05) ve sosyal hayat (F = 3.510, p < .05) değişkenleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun test edilebilmesi için yapılan post hoc incelemelerinde tutarlı olarak 11001 ve üzeri gelire sahip grubun diğer gelir gruplarına kıyasla anlamlı olarak daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür. Ek olarak, gelir düzeyine göre yaşam doyumu ölçeği toplam puanları anlamlı farklılaşmaktadır (F = 16.030, p < .05). Buna göre tutarlı olarak 11001 ve üzeri gelire sahip grubun diğer gelir gruplarına kıyasla anlamlı olarak daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür.

Bu tabloya göre H_{1m} ve H_{1n} hipotezleri kabul edilmiştir.

Haftalık çalışma saatine göre iş yaşam dengesi ve yaşam doyumu değişkenlerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız gruplar t testiyle incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 14'te sunulmuştur.

Değişken Adı	Çalışma Saati	n	$\bar{x}$	ss	t	p
İş-Yaşam Dengesi	0-45	197	114,92	27,40	13,819	.000*
Yaşam Doyumu	46 ve üstü	372	83,58	24,81		
Yaşam Doyumu	0-45	197	15,48	4,90	5,606	.000*
Yaşam Doyumu	46 ve üstü	372	13,07	4,84		
Duygusal Fiziksel Sağlık	0-45	197	3,30	,94	10,454	.000*
Duygusal Fiziksel Sağlık	46 ve üstü	372	2,45	,91		
Çalışma Saatleri	0-45	197	3,30	,96	14,818	.000*
Çalışma Saatleri	46 ve üstü	372	2,12	,90		
Zihinsel Yük	0-45	197	2,89	1,12	10,218	.000*
Zihinsel Yük	46 ve üstü	372	1,98	,94		
Zaman Yönetimi	0-45	197	3,42	1,18	9,069	.000*
Zaman Yönetimi	46 ve üstü	372	2,52	1,07		
Ev Aile	0-45	197	3,64	,98	6,88	.000*
Ev Aile	46 ve üstü	372	3,04	,97		
Sosyal Hayat	0-45	197	3,10	,95	9,183	.000*
Sosyal Hayat	46 ve üstü	372	2,35	,92		

*p < .05

Tablo 17. Haftalık Çalışma Saatine Göre Bağımsız T Testi

Tablo 17'ye göre haftalık çalışma saatine göre iş – yaşam dengesi, yaşam doyumu ve iş – yaşam dengesinin tüm alt faktörlerinde anlamlı farklılık ölçülmüştür. Haftada 45 saatten az çalışan muhasebe meslek mensuplarının tüm değişkenlerde ortalamasının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Buna göre H_{10} ve H_{1p} hipotezleri kabul edilmiştir.

İş – yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek için çoklu regresyon (Multiple Regression) analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 18'de sunulmuştur.

	B	S.H	t	p
Sabit	4,25	,64	6,63	,000
Duygusal Fiziksel Sağlık Çalışma Saatleri	1,49	,30	4,90	,000*
Zihinsel Yük Zaman Yönetimi	,20	,24	,84	,398
Ev Aile Zamanı	-,66	,25	-2,57	,010*
Sosyal Hayat	1,22	,18	6,73	,000*
	,99	,20	4,88	,000*
	-,05	,25	-,23	,817

*p < .05

Tablo 18. İş – Yaşam Dengesi ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Çoklu Regresyon Analizi Tablosu

Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde kurulan model anlamlıdır ve bağımsız değişkenler yaşam doyumuna ilişkin toplam varyansın %34'ünü açıklayabilmektedir ($R^2 = .340$ $F(6;562) = 48.259$, $p < .001$).

İş yaşam dengesine ait duygusal fiziksel sağlık alt boyutu ($t = 4,90$, $p < .05$), zaman yönetimi alt boyutu ($t = 6.73$, $p < .05$) ve ev aile zamanı alt boyutu ($t = 4.88$, $p < .05$) yaşam doyumunu değişkeni pozitif yönde etkilemektedir. Diğer bir deyişle, katılımcıların duygusal fiziksel sağlığı arttıkça, kendilerine ve ev/aileye ayırdıkları zaman miktarı arttıkça zaman doyumları artmaktadır.

Zihinsel yük ($t = -2.57$, $p < .05$) yaşam doyumunu değişkenini negatif yönde etkilemektedir. Daha açık bir ifadeyle, katılımcıların zihinsel yük puanları arttıkça yaşam doyum düzeyleri azalmaktadır.

Son olarak sosyal hayat değişkeni yaşam doyumunu anlamlı olarak etkilememektedir ($p > .05$).

Buna göre H_{1r} hipotezi %50 kabul edilmiştir.

Analizlerin sonuçlarına göre hipotezler ve hipotezlerin kabul edilme durumları Tablo 19'da sunulmuştur.

Hipotez	Durum
H _{1a} : Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1b} : Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1c} : Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1d} : Muhasebe meslek mensuplarının yaşa göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1e} : Muhasebe meslek mensuplarının medeni duruma göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	%50 Kabul
H _{1f} : Muhasebe meslek mensuplarının medeni duruma göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1g} : Muhasebe meslek mensuplarının çocuk sayısına göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Ret
H _{1h} : Muhasebe meslek mensuplarının çocuk sayısına göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Ret
H _{1i} : Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvana göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1j} : Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvana göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1k} : Muhasebe meslek mensuplarının çalışma statüsüne göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	%66 Ret
H _{1l} : Muhasebe meslek mensuplarının çalışma statüsüne göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1m} : Muhasebe meslek mensuplarının gelir düzeyine göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1n} : Muhasebe meslek mensuplarının gelir düzeyine göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1o} : Muhasebe meslek mensuplarının haftalık çalışma saatine göre iş – yaşam dengesi düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1p} : Muhasebe meslek mensuplarının haftalık çalışma saatine göre yaşam doyumu düzeyi anlamlı olarak farklılaşır.	Kabul
H _{1r} : Muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı olarak ilişkilidir.	%50 kabul

Tablo 19. Test Edilen Hipotez Sonuçlarının Özeti

SONUÇ

Günümüz koşullarında, dijitalleşmenin de etkisiyle her ne kadar muhasebe mesleğine kolaylıklar sağlandığı görülse de bu kolaylaşma ile birlikte her geçen gün yenileri eklenen iş yükünde artış gözlemlenmektedir. Muhasebe meslek mensubu yoğun iş temposu sebebiyle işlerini mesai saati içinde bitirmede zorlanmakta, iş dışındaki hayatına zaman ayıramadığı ve bunun da etkisiyle yaşam tatmininde eksiklik olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi demografik veriler ile incelenmiş ve iş – yaşam dengesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Anket yöntemi uygulanan araştırmaya 569 muhasebe meslek mensubu katılmıştır. Ankette iş – yaşam dengesini ölçebilmek için katılımcılara duygusal ve fiziksel sağlığını, çalışma saatlerini, zihinsel yükünü, zaman yönetimini, ev ve aileye zaman ayırmayı ve sosyal hayatı ölçebilecek sorular sorulmuştur ve bu soruların yaşam doyumu ile ilişkisi incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda demografik veriler ile iş – yaşam dengesi arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Bu farklılıklar bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü Anova testi ile test edilmiştir.

Cinsiyete göre yapılan analizlerde, iş – yaşam dengesi alt faktörlerinden sosyal hayat üzerinde cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Ancak diğer iş – yaşam dengesi alt ölçeklerinde, iş – yaşam dengesinin genelinde ve yaşam doyumunda anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde erkeklerin iş – yaşam dengesi düzeyleri -hem ölçeğin toplam puanlarında hem de alt boyutlarında- ve yaşam doyumu ortalamaları daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun sebebi kadın toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili olabilir. Kadınlara toplum tarafından belirlenmiş geleneksel cinsiyet rolleri onların evleriyle, varsa çocuklarıyla daha fazla vakit ayırmalarına sebep olmuş olabilir. Bu nedenle hem çalışan hem de evle ilgilenmek zorunda kalan kadınların iş – yaşam denge düzeyleri ve yaşam doyumu olumsuz etkilenebilir. Kadınların kariyerleri ve ev-aile hayatları arasındaki dengeyi sağlamaları konusunda iyileştirmeler yapılmalıdır.

65 yaş üstü muhasebe meslek mensuplarının kendinden gençlere göre daha iyi iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ortalamalarına sahip olduğu görülmüştür. En düşük iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ortalaması ise 46-65 yaş arasında görülmüştür ancak 20-45 yaş arasındaki katılımcıların ortalamasına çok yakındır. Mesleğinde tecrübe sahibi ileri yaştaki kişilerin diğer meslek mensuplarına göre iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ortalamaları daha yüksek olduğu görülmüştür.

Medeni durumu evli ve bekar olarak grupladığımızda iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumunda anlamlı bir farklılık görülmüştür ve bekar muhasebe meslek mensuplarının ortalamalarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak iş – yaşam dengesi alt faktörleri incelendiğinde evli veya bekar olmak arasında çalışma saatleri, zihinsel yük ve sosyal hayat alt faktörlerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Duygusal ve fiziksel sağlık, zaman yönetimi ve ev-aileye ayrılan zaman faktörlerinde medeni durum anlamlı farklılık göstermektedir ve bekarların ortalamaları yine daha yüksektir. Ancak medeni hali ne olursa olsun çocuk sayısı iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip değildir. Başka bir deyişle, hiç çocuğu olmayan bir muhasebe meslek mensubu ile 5 çocuğu olan bir muhasebe meslek mensubunun iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumu ortalamaları üzerinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Muhasebe meslek mensupları çalışma statüsüne göre incelendiğinde bir şirkette bağımlı olarak çalışan ile kendi ofisini kurmuş bağımsız çalışan katılımcıların yaşam doyumlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Uluslararası bir ağa bağlı olan şirkette çalışan muhasebe meslek mensuplarının yaşam doyumu diğerlerine göre daha yüksek olduğu analiz sonucundan anlaşılmaktadır. Sonrasında bu ortalamayı sırasıyla bağımsız çalışanlar ve bağımlı çalışanlar takip etmektedir. Ancak iş – yaşam dengesinde çalışma statüsüne göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde toplam iş – yaşam dengesi puanlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İş – yaşam dengesi alt faktörlerinden zaman yönetimi ve ev-aileye zaman ayırma boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılığa göre bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi ortalamaları daha yüksektir. Diğer faktörlerde görülen ortalama farklılıkları anlamlı sonuç vermemektedir.

Araştırmaya göre yeminli mali müşavirlerin serbest muhasebeci mali müşavirlere göre iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumunda anlamlı bir farklılık vardır ve yeminli mali müşavirlerin iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumları daha yüksektir. Bu durum iş –yaşam dengesinin tüm alt faktörleri için de geçerlidir. Yeminli mali müşavirler serbest muhasebeci mali müşavirlere kıyasla evlerine, ailelerine ve sosyal hayatlarına daha çok zaman ayırabilmektedir.

Gelir düzeyine göre hem iş – yaşam dengesi hem de yaşam doyumunu anlamlı olarak farklılaşmaktadır ve en yüksek ortalama sadece muhasebe mesleğinden 11.001 TL ve üzerinde gelire sahip olanlarda görülmektedir. Anketin yapıldığı 2021 yılı temmuz – ekim ayları döneminde Türkiye’de asgari ücret 2.825,90 TL, ekim ayı açlık sınırı 2.988 TL ve yoksulluk sınırı 10.335 TL idi (DİSK çevrimiçi). Ankette gelir düzeyi en az 3.000 TL ve altı olarak belirlenmiştir ve ankete katılan 26 kişi 3.000 TL ve altı geliri olduğunu belirtmiştir. Mesleki unvana sahip 26 kişinin asgari ücret civarında, açlık sınırında geliri olduğu gözlemlenmiştir. 3.001 ve 7.000 TL arasında geliri olduğunu belirten muhasebe meslek mensupları çoğunlukla bağımlı çalışanlardan oluşmakta, 11.001 TL ve üzeri geliri olduğunu belirten muhasebe meslek mensupları ağırlıklı olarak bağımsız olarak kendi ofisinde çalışanlar ve yeminli mali müşavirlerden oluşmaktadır. İş – yaşam dengesinin ve dolayısıyla yaşam doyumunun artması için gelir seviyesini arttıracak girişimlerde bulunulması gerekmektedir.

İş – yaşam dengesi ve yaşam doyumunu üzerinde haftalık çalışma saatinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip olduğu gözlemlenmiştir. Haftada 45 saatten daha az çalışan muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumları haftada 45 saatten fazla çalışan muhasebe meslek mensuplarına göre daha yüksektir. Mesai saatinin artması muhasebe meslek mensuplarının hem iş – yaşam dengesi hem de yaşam doyumunu üzerinde olumsuz etkiye sahiptir.

İş – yaşam dengesi ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çalışma saatleri ile sosyal hayat boyutları yaşam doyumunu anlamlı olarak etkilememekte olduğu görülmüştür. Yani, mesai saatleri dışında çalışma, arkadaşlarla özel günlere katılamama, herhangi bir hobi ile

ilgilenememe ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Duygusal ve fiziksel sağlık alt boyutu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. İnsan doğası gereği duygusal ve fiziksel sağlık temel ihtiyaçtır. Temel ihtiyaçlarını sağlayabilmesi yaşam doyumuna ulaşabilmesini sağlar. Bu sebeple duygusal ve fiziksel sağlığın yüksek olması yaşam doyumuna ulaşabilmesi için çok önemlidir. Bu çalışmada da yaşam doyumuna en büyük katkıyı duygusal ve fiziksel sağlık yapmaktadır. Ancak duygusal ve fiziksel sağlık faktörü ortalamaya yakın olsa bile altında kaldığı için duygusal ve fiziksel sağlık boyutu güçlendirilmelidir. Muhasebe meslek mensupları işi yüzünden stresli, endişeli ve genel olarak yorgun hissetmektedirler. Bu da yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Zaman yönetimi alt boyutu yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Duygusal ve fiziksel sağlık boyutundan sonraki güçlü faktördür. Ancak zaman yönetimi de duygusal ve fiziksel sağlıktaki gibi ortalamaya çok yakın olmakla birlikte altında kalmaktadır. Muhasebe meslek mensubu yıllık iznini, tatil süresini veya çalışma saatlerini ayarlayabildiği sürece yaşam doyumu daha da yükselecektir.

Ev-aileye zaman ayırma alt boyutu yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Diğer faktörlere göre en yüksek ortalamaya sahip boyuttur ve ortalamanın üzerindedir. Muhasebe meslek mensubu ailesi ve işi arasında kaldığında ailesine öncelik verebilmektedir. Gerekğinde ailesi ile ilgili bir durumda işlerini erteleyebilmektedir. Bu durum da yaşam doyumunu olumlu etkilemektedir. Ancak bu ertelemenin zaman yönetimi üzerinde olumsuz etkisi olabilir. Ailesine öncelik veren meslek mensubu fazla mesai yapmak veya eve iş getirmek durumunda kalabilir.

İş – yaşam dengesi alt faktörlerinden zihinsel yük boyutunun, yaşam doyumu üzerinde negatif bir etkisi vardır. Daha açık ifadeyle, muhasebe meslek mensuplarının zihinsel yükü arttıkça yaşam doyumu artmaktadır. Buna göre muhasebe meslek mensupları işini düşündükçe bunun yaşam doyumuna etkisi olumlu olmaktadır denebilir. Tatildeyken bile iş düşünmek, iş yerinde değilken bile

aklında hep iş olması, hatta yatağa yattığında bile iş düşünmek muhasebe meslek mensubunun yaşam doyumunu olumsuz etkilememektedir. Aksine işini düşünmek yaşam doyumunu üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

Sonuç olarak, iş – yaşam dengesini daha iyi hale getirmek ve böylece yaşam doyumunu da arttırmak için muhasebe mesleğinde iyileştirmeler yapılmalıdır. Muhasebe meslek mensupları zihinsel olarak iş yükünden memnun görünse bile fiziksel olarak iş yükünden memnun değildir. İş yerinde geçirdiği sürelerin kısaltılması ve gelirin artırılması gerekmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının uyguladığı asgari ücret tarifesini, muhasebe meslek mensubunun alabileceği toplam yük düşünülerek açlık sınırı ve yoksulluk sınırı da göz önüne alınarak düzenlenmelidir.

Bu çalışma muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesi ve yaşam doyumunu hakkında ayrıntılı incelenip eksiklere değinebilme konusunda literatüre katkı sağlamaktadır. Konu ile ilgili gelecekte iş – yaşam dengesi, hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu ile birlikte incelenip sonuçlar karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu : Sayı: 20194, Tertip: 5, Cilt: 28, Yayın tarihi: 13.06.1989
- ACCA Global : <https://www.accaglobal.com/gb/en/qualifications/glance.html>
8.11.2021
- Ahn, Namkee : "Factors Affecting Life Satisfaction among Spanish Workers: Relative Importance of Wage and Other Factors", **6.Jornadas De Economia Laboral**, January 2005
- AICPA : <https://www.aicpa.org/resources/article/history-of-the-aicpa>
17.10.2021
- Akbarova, Lala : "İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2019
- Akçil, Çağla : "İş Yaşam Dengesi ve İş Tatmini: Bilişim Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2019
- Akdoğan, Nalan, Aydın, Hamdi : "Muhasebe Teorileri", **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F Yayın**, Ankara Üniversitesi Basımevi, No:44, 1987
- Akgün, Ali İhsan, Kılıç Selçuk : "Muhasebe Bilgi Sisteminin İşletme Yönetiminin Etkinliği Üzerindeki Etkisi", **Yönetim ve Ekonomi**, 20/2, 2013, s.21-36
- Akın, Eyüp : "Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Yaşam Dengesi Sorunu: İzmit Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, Kocaeli 2019
- Akoğlu, Demet : "Kuşaklar Açısından İş-Yaşam Dengesinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Denizli Tekstil Sektörü Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, Muğla, Temmuz 2019
- Alexander, David, Schwencke, Hans. R : "Accounting Change in Norway", **European Accounting Review**, 12:3, 2003, s.549-566

- AlHazemi, Abdulrahman Ali, Ali, Wasif : "The Notion of Work Life Balance, Determining Factors, Antecedents and Consequences: A Comprehensive Literature Survey", **International Journal of Academic Research and Reflection**, Vol:4, No:8, 2016, 74-85
- Alkan, Ubeyde : "Okul Yöneticilerinin Çalışmaya Tutkunluk ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkisi (İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği)", **Yüksek Lisans Tezi**, Çanakkale, Eylül 2019
- Altıntaş, Nalan, Yılmaz, Fatih : "The Accounting Profession: A Descriptive Study of the Common and Code Law Countries", **Journal of Modern Accounting and Auditing**, Vol:8, No:7, July 2012, s:932-950
- Altıntaş, Taylan : "Uluslararası Muhasebe ve Türkiye'de Muhasebe Hukuku", **Sosyal Bilimler Dergisi**, 1, 2011, s.162-174
- Altuğ, Osman : "Maliyet Muhasebesi", **Türkmen Kitabevi**, İstanbul, 2006
- Antaramian, Susan : "The Importance of Very High Life Satisfaction for Students' Academic Success", **Cogent Education**, 4:1, 2017, s:1-10
- Anthony, Robert N., Hawkins, David F., Merchant, Kenneth A. : "Accounting Text and Cases 13th Edition", **McGraw Hill Education Private Limited**, New Delhi, 2015
- Apaydın, Çiğdem : "Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş - Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki", **Doktora Tezi**, Ankara, Nisan 2011
- Arıkan, Yahya, Güvemli, Batuhan : "Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası", **3. Balkanlar ve Ortadoğu Ülkeleri Muhasebe ve Muhasebe Tarihi Konferansı**, 19-23 Haziran, p.33-67
- Aroosiya, Fathima : "A Study on Work-Life Balance of Working Women with Special Reference to Government Schools and Divisional Secretariat in Nintavur", **Global Journal of Management and Business Research: B Economics and Commerce**, Vol:18, Issue 6, Version 1.0, 2018, s:61-68
- Arrington, Kristi : "Telecommuting and Job Satisfaction: Examining Workaholism and Work/Life Balance", **Master Thesis**, 2007
- Aşkun, Duysal : "The Effects of Quality of Work Life in Call Centers on the Perceptions and Turnover Intentions of Employees", **Doktora Tezi**, İstanbul, 2007

- Atmaca, Paşahan : "Muhasebe Mesleğinin Bugünü ve Geleceği: Meslekte Uzmanlaşma, **Yüksek Lisans Tezi**, Sivas, Ocak 2020
- Ayboğa, Hanifi : "Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensupları Eğitimi", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 18, Sayı:1, 2003
- Bailey, Roger C., Miller, Christy : "Life Satisfaction and Life Demands in College Students", **Social Behavior and Personality**, 26(1), 1998, s:51-56
- Ball, Richard E., Robbins, Lynn : "Marital status and Life Satisfaction of Black Men", **Presented at the Annual Meeting of the National Council on Family Relations**, October 1983
- Bekmezci, Mustafa, Mert, İbrahim Sani : "Yaşam Tatmini Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması", **Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:5, Sayı:8, Haziran 2018, s:167-177
- Bell, Amanda S., Rajendran, Diana, Theiler, Stephen : "Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics", **Electronic Journal of Applied Psychology**, 8(1), 2012, s:25-37
- Bellavia, Gina M., Frone, Michael R. : "Work-Family Conflict", **Handbook of Work Stress**, Editors Julian Barling, E. Kevin Kelloway, Michael R. Frone, 2005, 113-147
- Bjarntoft, Sofie, Hallman, David M., Mathiassen, Svend Erik, Larsson, Johan : "Occupational and Individual Determinants of Work-Life Balance among Office Workers with Flexible Workarrangements", **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 17, 22 February 2020, 1-15
- Branch, Sarah : "The Effects of Organisational Work-Life Balance Initiatives on Accountants in New Zealand", **Research Project**, Canterbury, 2008
- Brooks, Leonard J. : "Ethical Codes of Conduct: Deficient in Guidance for the Canadian Accounting Profession", **Journal of Business Ethics**, Kluwer Academic Publishers, The Netherlands, 1989, p:325-335
- Bruton, Alison : "Work-Life Balance and the Workforce Reforms", **Thesis of Doctor of Education: Leaders and Leadership**, Birmingham, 2012
- Burke, Ronald J. : "Organizational Support for Work-Personal Life Balance: Sex Differences", **Psychological Reports**, No:85, 1999, s:454-456

- Canonico, Esther : "Putting the Work-Life Interface into a Temporal Context: An Empirical Study of Work-Life Balance by Life Stage and The Consequences of Homeworking", **Thesis of Doctor of Philosophy**, London England, June 2016
- Cardoso, Ricardo : "Brazilian Governmental Accounting Reforms: IPSAS and
Lopes, De Aquino, Accrual Accounting Adoption", 11 July 2014, p:1-19,
Andre Carlos (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2466484)
Busanelli, Pigatto,
Jose Alexandre
Magrini
- Cemalcılar, Özgül, : "Muhasebenin Kuramsal Yapısı", **Anadolu Üniversitesi
Önce, Saime Yayınları**, No:1093, Eskişehir, 1999
- Chang, Ruby (Yi- : "The Relationship Between Work and Non-Work Support and
Ju) Work-Life Balance in Taiwan", **Thesis of Master Degree**, New Zealand, 2009
- Chatfield, Michael : "A History of Accounting Thought", **Dryden Press**, 1974
- Choi, Jounghwa : "Do Facebook and Instagram Differ in Their Influence on Life Satisfaction a Study of College Men and Women in South Korea", **Journal of Psychosocial Research on Cyberspace**, 16(1), Article2, 2022
- CIMA Global : https://myfuture.cimaglobal.com/starting-a-career-in-management-accounting/?_ga=2.88350171.135303594.1636394418-103228580.1636394418 8.11.2021
- Clark, Sue : "Work/family border theory: A new theory of work/family
Campbell balance", **Human Relations**, 53(6), s:747-770
- Coning, J.A : "Does Good Pay Compensate for a Dissatisfying Job? The Relationship between Gross Wage, Wage Satisfaction, Job Satisfaction and Life Satisfaction", **Dissertation**, May 2016
- Copeland, : "A Qualitative Study of Clinical Oncology Nurses' Perception of
Aquanetta D. Work-Life Balance", **Dissertation**, United States, December 2013
- Coşkun, Semih : "İşletmelerde İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesinin Ölçülmesi: İnşaat Sektöründe Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, Bandırma 2019

- Coşkuner, Selda : "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü", **Doktora Tezi**, Ankara, 2013
- CPA Canada : <https://www.cpacanada.ca/en/become-a-cpa/cpa-designation-practical-experience-requirements-overview> 10.11.2021
- Crompton, Rosemary, Lyonette, Clare : "Women's Career Success and Work-Life Adaptations in the Accountancy and Medical Professions in Britain", **Genre, Work and Organization**, Vol:18, No:2, March 2011, s:231-254
- Cummings, Richard G., Gruber, Robert A. : "The Emerging Accounting Profession in Russia", **Journal of Accounting and Finance Research**, Vol.13, No:1, April 2005, s:111-115)
- Çetinoğlu, Tansel : "Dünya'da ve Türkiye'de Yeminli Mali Müşavirlik Mesleği: Sorumlulukları, Sorunları ve Çözüm Önerileri", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:45, Temmuz 2015, p:73-85
- De Roover, Raymond : "New Perspectives on the History of Accounting", **The Accounting Review**, Vol:30, No:3, July 1955, s:405-420
- Delecta, P : "Work Life Balance", **International Journal of Current Research**, Vol:3, Issue: 4, April 2011, s:186-189
- Diakonof V.A : "Accounting in Soviet Russia", **Journal of Accountancy**, Vol.48, Issue 1, Article 4, 1929, s:32-36
- Diener, Ed, Emmons, Robert A., Larsen, Randy J., Griffin, Sharon : "The Satisfaction with Life Scale", **Journal of Personality Assessment**, No:49/1, 1985, s:71-75
- Dinç, Engin, Atasel, Oğuz Yusuf : "Türkiye'deki Muhasebe Anlayışının Gelişim Süreci ve Mevcut Durumun İncelenmesi", **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:12, Aralık 2016, s:267-283
- Disk : <http://arastirma.disk.org.tr/?p=7993> 17.06.2022
- Donnenwerth, Gregory V., Guy, Rebecca F., Norvell, Melissa J. : "Life Satisfaction among Older Persons: Rural-Urban and Racial Comparisons", **Social Science Quarterly**, Vol:59, No:3, 1978, s:578-583
- Dousin, Oscar : "Work -Life Balance Practices in the Heathcare Industry", **PhD Thesis**, Australia, August 2017

- Dur, Şeyma : "Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Haziran 2019
- Eby, Lillian T., Casper, Wendy J., Lockwood, Angie, Bordeaux, Chris, Brinley, Andi : "Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002)", **Journal of Vocational Behavior** 66, 2005, s:124-197
- Elitaş, Cemal, Yıldız, Feyyaz, Üç, Mustafa : "Muhasebe Biliminin Çevresi: Anglo Sakson ve Kıta Avrupa Karşılaştırılması", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11/2, 2011, s:1-18
- Emslie, Carol, Hunt, Kate : "Live to Work or Work to Live? A Qualitative Study of Gender and Work-Life Balance among Men and Women in Mid-Life", **Gender, Work and Organization**, Vol:16, No:1, January 2009, s:151-172
- Ergüden, Arif Engin : "Japon Muhasebe Sistemi ve Türk Muhasebe Sisteminin Karşılaştırılması", **Doktora Tezi**, İstanbul, 2008
- Ergün, Eren : "Örgütlerde İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sistemleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Afyonkarahisar'da Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, Afyonkarahisar 2019
- Esener, Turhan : "İş Hukuku", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, No:432, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978
- Fagerstrom, Arne, Lundh, Simon : "Accounting Development in the Nordic Countries: A Comparative Study", **J. Global Business Advancement**, Vol:2, 2009, s: 4-27
- Firjters, Paul, Haisken-DeNew, John P., Shields, Michael A. : "The Casual Effect of Income on Health: Evidence from German Reunification", **Journal of Health Economics**, No:24, 2005, s:997-1017
- Fişek, Mehmet Fatih : "İş stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mimarlar Üzerinde Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2020

- Fry, Prem S.,
Ghosh, Ratna : "Attributional Differences in the Life Satisfaction of the Elderly: A Cross-Cultural Comparison of Asian and United States Subjects", **International Journal of Psychology**, No:15, 1980, s:201-212
- Gabayi, Simiselo
Albert : "The Role of Organisational Culture in Fostering Work Life Balance in Business and Private Banking, **Thesis of Master Degree**, South Africa, 2017
- Gallhofer, Sonja,
Paisey, Catriona,
Roberts, Clare,
Tarbert, Heather : "Preferences, Constraints and Work-Lifestyle Choices", **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, Vol:24, No:4, 2011, s:440-470
- Gender Studies,
o.p.s : "Comparative Analysis of the Work/Life Balance Situation in the Czech Republic, Poland, Germany and Slovakia", **Human Resorces and Employment Operational Programme**, 2011
- George, Darren,
Mallery, Paul : "SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update, 10h Edition", **Pearson**, Boston, 2010
- Georgellis, Yannis,
Tsitsianis,
Nicholas, Yin, Ya
Ping : "Personal Values as Mitigating Factors in the Link Between Income and Life Satisfaction: Evidence from the European Social Survey", **Soc Indic Res**, No:91, 2009, s:329-344
- Gerçek, Merve,
Elmas Atay, Sevgi,
Dündar, Gönen : "Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, Cilt:6, Sayı:11, 2015, s:67-86
- Geyik Küçük,
Ayşem : "Esnek Çalışma ve Bilişim Sektöründe Ofiste ve Evde Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Yönelik Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul 2019
- Ghanbari, Abbas,
Ramazani,
Morteza, Jalilinia,
Majid : "Analysis of Work-Life Balance from the Viewpoint of Iranian Accountants", **Management Science Letters**, No:3, 2013, s:2315-2322
- Gouveia, Valdiney
V., Milfont,
Taciano L.,
Fonseca, Patricia
Nunes, Coelho,
Jorge Artur
Peçanha de
Miranda : "Life Satisfaction in Brazil: Testing the Psychometric Properties of the Satisfaction With Life Scale (SWLS) in Five Brazilian Samples", **Soc Indic Res**, No:90, 2009, s:267-277

- Gökdeniz, Ümit : "İşletmelerde Muhasebe Bilgi Sistemine Yaklaşım", **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, 27, 2005, s:89-94
- Greenhaus, Jeffrey H., Collins, Karen M., Shaw, Jason D. : "The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life", **Journal of Vocational Behavior**, No:63, 2003, s:510-531
- Greenhaus, Jeffrey H., Collins, Karen M., Sing, Romila, Parasuraman, Saroj : "Work and Family Influences on Departure from Public Accounting", **Journal of Vocational Behavior**, No:50, 1997, s:249-270
- Greenhaus, Jeffrey H., Powell, Gary N. : "When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", **Academy of Management Review**, Vol:31, No:1, 2006, s:72-92
- Greeno, Catherine G., Jackson, Christine, Williams, Elizabeth L, Fortmann, Stephen P. : "The Effect of Perceived Control over Eating on the Life Satisfaction of Women and Men: Results from a Community Sample", **John Wiley and Sons Inc**, 1998, s:416-419
- Guest, David : "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", **Social Science Information**, No:41, 2002, s:255-279
- Gurney, Sarah : "Gender, Work-Life Balance and Health amongst Women and Men in Administrative, Manual and Technical Jobs in a Single Organisation: a Qualitative Study", **PhD Thesis**, Scotland, 2010
- Gücenme Gençoğlu, Ümit, Ertan, Yasemin : "Muhasebe Kalitesini Etkileyen Faktörler ve Türkiye'deki Durum", **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Ocak 2012, s:1-24
- Gündoğar, Duru, Sallan Gül, Songül, Uskun, Ersin, Demirci, Serpil, Keçeci, Diljin : "Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordayan Etkenlerin İncelenmesi", **Klinik Psikiyatri**, No:10, 2007, s:14-27
- Gündoğmuş, Fatih : "Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine ve İşe Bağlılığa Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul 2017

- Güner, Oğuzhan, Çarıkçı, Oğuzhan : "Mali Müşavir Olabilme Hakkına Sahip Olan Öğrencilerin Muhasebe Meslek Algısı Üzerine Bir Araştırma", **International Journal of Economic and Administrative Studies**, 17.UİK Özel Sayısı, 2017, s:627-640
- Güvemli, Oktay, Aytulun, Arif, Şişman, Bülent : "Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişmesi ve İlk Meslek Örgütlenmesi: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği - 1942", **Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi**, 4, 2013, s:19-49
- Güvemli, Oktay, Güvemli, Batuhan, Aslan, Muhsin : "Cumhuriyet'in Muhasebe Düşüncesinde İkinci Evre: Liberal İktisat Politikalarının Uygulanma Dönemi (1950-1980)", **Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi**, 14, Ocak 2018, s: 157-201
- Güvemli, Oktay : "Cumhuriyet'in Muhasebe Düşüncesi - Batılılaşma Sürecinin Üçüncü Evresi - (1923-1950)", **Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi**, 12, Ocak 2017, s:29-54
- Güvemli, Oktay : "Türk Devletleri Muhasebe Tarihi 1. Cilt - Osmanlı İmparatorluğuna Kadar", **Avciol Basım Yayın**, İstanbul, 1995
- Gyorgy, Orsolya : "Examining the Roles of Life Satisfaciton, Meaning in Life, and Daily Hassles in Predicting Suicide Ideation Among Community-Residing Older Adults", **Master Thesis**, Canada, 2015
- Haar, Jarrod M., Russo, Marcello, Sune, Albert, Ollier-Malaterre, Ariane : "Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures", **Journal of Vocational Behavior**, No:85, 2014, s:361-373
- Haddon, Barbara, Hede, Andrew : "Work-Life Balance: Results of QLS Survey", **Survey**, May, 2009
- Harrison, Jr. Walter T., Horngren, Charles T, Thomas, C. William, Suwardy, Themin : "Financial Accounting International Financial Reporting Standards 9th Edition", **Pearson Education Limited**, England, 2014
- Holm, Claus, Rasmussen, Bent Warming : "Outline of the Transition from National to International Audit Regulation in Denmark", **Financial Reporting Research Group, Working Paper**, 2006, s:1-37

- Hong, Sung-Mook, Giannakopoulos, Effy : "The Relationship of Satisfaction with Life to Personality Characteristics", **The Journal of Psychology**, No:128(5), 1993, s:547-558
- Horne, Gilbert R. : "Professional Training for Accountancy in Canada", **The Accounting Review**, Vol.31, No:1, January 1956, s:43-49
- Hughes, Rodney James : "Work Life Balance in Australian Supermarkets", **PhD Thesis**, Australia, 2014
- Humphries, Niamh, McDermott, Aoife M., Creese, Jennifer, Matthews, Anne, Conway, Edel, Byrne, John-Paul : "Hospital Doctors in Ireland and the Struggle for Work-Life Balance", **European Journal of Public Health**, Vol:30, No: Supplement 4, 2020, s:32-35
- ICAEW : <https://careers.icaew.com/how-to-become-a-chartered-accountant> 17.10.2021
- IFAC : <https://www.ifac.org/about-ifac/membership/country/norway#:~:text=State%20Authorized%20Public%20Accountants%20are,degree%20in%20the%20same%20fields.> 11.11.2021
- IFAC : <https://www.ifac.org/about-ifac/membership/country/sweden> 11.11.2021
- IPBR : <https://www.ipbr.org/en/> 12.11.2021
- JICPA : <https://jicpa.or.jp/english/accounting/becoming/> 05.12.2021
- Jones, Kerri : "Work-Life Balance: Organizational Leadership and Individual Strategies among Successful Women Real Estate Brokers", **PhD Thesis**, United States, 2018
- Kang, Hyoun Ju : "Work-Life Balance in South Korea: Experiences of the Highly Educated and Married Female Korean Employees with Flexible Workplace Arrangements", **PhD Thesis**, United States, 2016
- Karelskaia, Svetlana N., Sokolov, Viatcheslav Y., Zuga, Ekaterina I. : "Development of the Accounting Profession Illustrated by the History of Russian Accounting Societies", **5th International Conference on Accounting, Auditing and Taxation**, 2016, s:190-200

- Karkoulia, Silva, : "A Gender Perspective on Work-Life Balance, Perceived Stress
Srour, Jordan, and Locus of Control", **Journal of Business Research**, No:69,
Sinan, Tala 2016, s:4918-4923
- Kaur, Gurjot : "Social Support and Problem-Solving Coping as Moderators of
the Relation Between Stress and Life Satisfaction", **Master
Thesis**, United States, 2017
- Kavanagh, Michael : "The Impact of Job Level and Sex Differences on the Relationship
J., Halpern, Between Life and Job Satisfaction", **Academy of Management
Michael Journal**, Vol:20, No:1, 1977, s:66-73
- Kayra, Nilüfer Ş. : "Türkiye'de Finansal Tablo Formlarının Zaman İçerisindeki
Gelişimi", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2009
- Kermen, Umut, : "Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak
İlçin Tosun, Sosyal Kaygı", **Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları
Nurcan, Doğan, Dergisi**, Cilt:2, Sayı: 2, 2016, s:20-29
Uğur
Keskin, Aslı : "Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu'nun
(KGK) Rolü İle Muhasebe Uygulamalarındaki Değişikliklerin
Muhasebe ve Denetim Mensuplarına Etkileri Üzerine Bir
Araştırma", **Doktora Tezi**, İstanbul, 2021
- KGK :
[https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/10265/Bu%CC%888yu%CC%88k-ve-Orta-Boy-I%CC%87s%CC%A7letmeler-I%CC%87c%CC%A7in-Finansal-Raporlama-Standard%C4%B1-\(BOBI%CC%87-FRS\)-2021-Su%CC%88ru%CC%88mu%CC%88](https://www.kgk.gov.tr/DynamicContentDetail/10265/Bu%CC%888yu%CC%88k-ve-Orta-Boy-I%CC%87s%CC%A7letmeler-I%CC%87c%CC%A7in-Finansal-Raporlama-Standard%C4%B1-(BOBI%CC%87-FRS)-2021-Su%CC%88ru%CC%88mu%CC%88) 25.05.2022
- Kıcı, Başak : "Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler
Üzerinde Bir Araştırma", **Doktora Tezi**, Kocaeli 2015
- Kıymetli Şen, : "KümiFRS'nin İş Dünyasına Sağlayabileceği Yararlar: BobiFRS,
İlker, Özbirecikli, TMS/TFRS, ve Mevcut Muhasebe Sistemi İle Mukayeseli Bir
Mehmet İnceleme", **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, 22, 2020, s:1-19
- Kim, Bo Sun, Kim, : "Self-efficacy Mediates the Relationship between Perfectionism
Minjeong and Life Satisfaction in South Korean Adults", **Social Behavior
and Personality**, Vol:50, Issue:4, 2022, s:1-10
- Kim, Ji Sung, Ryu, : "Employee Satisfaction with Work-Life Balance Policies and
Sangyub Organizational Commitment: A Philippine Study", **Public
Administration and Development**, Public Admin Dev.37, 2017,
s:260-276

- King, Darwin L.,
Case, Carl J.,
Senecker,
Kimberly M. : "Accounting History in Perspective: Uniform CPA Exam Turns 100", **Journal of Business and Behavioral Sciences**, Vol:29, No:2, Fall 2017, s:70-84
- King, William L.,
Hautaluoma,
Jacob.E. : "Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Performance of Overeducated and Other Workers", **The Journal of Social Psychology**, No:127(5), 1987, s:421-433
- Knight, Wendy : "The Relationships Among Early Maternal Emotional Support, Career Satisfaction, And Life Satisfaction For Baby Boom Women at Midlife", **PhD Thesis**, United States, 2009
- Kossek, Ellen Ernst : "Work and Family in America: Growing Tensions between Employment Policy and a Transformed Workforce", **Book Chapter: America at Work**, January 2006
- Kuchta, Dorota,
Sukpen, Joseph : "The Influence of Culture on Accounting Systems", **Journal of Intercultural Management**, Vol:3, No:2, October 2011, s:57-75
- Kushman, John,
Lane, Sylvia : "A Multivariate Analysis of Factors Affecting Perceived Life Satisfaction and Psychological Well-Being Among The Elderly", **Social Science Quarterly**, Vol:61, No:2, 1980, s:264-277
- Küçüker, Eda : "Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan İş-Aile, Aile-İş Çatışmasının İş ve Yaşam Tatminine Etkisi: Yönetici ve Eş Desteğinin Düzenleyici Rolü", **Yüksek Lisans Tezi**, Samsun 2016
- Libby, Robert,
Libby, Patricia
A.,Short, Daniel G. : "Financial Accounting 8th Global Edition", **Mc-Graw-Hill Education**, 2014
- Lim, Chaeyoon,
Putnam, Robert D. : "Religion, Social Networks, and Life Satisfaction", **American Sociological Review**, No:75(6), 2010, s:914-933
- Linn, Shai, Linn,
Ruth, Segal, David
R., Sheps, Sam,
Levi, Lion,
Revach, Moshe : "Life Satisfaction Among Israeli Soldiers With Penetrating Head Wounds", **Armed Forces And Society**, Vol:18, No:4, Summer 1992, s:534-547
- Lockwood, Nancy
R : "Work/Life Balance: Challenges and Solutions", **Society for Human Resource Management. Research Quarterly**, Vol 2, s:1-10

- Lopukhova, N., Erina, T. : "Profession Accountant - Vector of Development in Russia", **Advances in Economics, Business and Management Research**, Vol:61, 2018, s:354-358
- Lowe, Graham S. : "Control Over Time and Work-Life Balance: An Empirical Analysis", **Report for the Federal Labour Standards Review Committee**, 3 November 2005
- Maden Turgut, Esengül : "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2010
- Magyar-Moe, J.L., McDermott, D., Edwards L.M., Pedrotti, J.T., LaRue, S., Stone, M.E., Spalitto, S.V., Diamond, K. : "Variables Related to Life Satisfaction among Senior Adults in Assisted Living Facilities", **Educational Resources Information Center**, No:143, 2001
- Manfredi, Simonetta, Holliday, Michelle : "Work-Life Balance: An Audit of Staff Experience at Oxford Brookes University", **The Centre for Diversity Policy Research**, 2014
- Marchese, Marc. C., Bassham, Gregory, Ryan, Jack : "Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis", **Journal of Business Ethics**, 40(2), January 2002, s:145-154
- Mathew, Rincy V., Natarajan, Panchanatham : "Work Life Balance: A Short Review of the Theoretical and Contemporary Concepts", **Continental J. Social Sciences**, No:7(1), 2014, s:1-24
- McMillan, Heather S. : "Examining the Relationship Between Work/Life Conflict and Life Satisfaction in Executives: The Role of Problem-Focused Coping Techniques", **PhD Thesis**, United States, 2011
- Minato, Peat Marwick : "The Accounting Profession in Japan, Professional Accounting in Foreign Countries Series", Editor Susan Sgromo, **American Institute of Certified Public Accountants Inc.**, New York, 1988
- Miranti, Paul J : "Birth of a Profession", **CPA Journal**, 66/4, April 1996, s.14-21
- Morrison, Emily Jane : "Employee Preferences for Work-Life Balance Initiatives in a Large New Zealand Construction Company", **Report for Industry Project**, New Zealand, October 2010

- Murase, Gen. : "The Present Status of the Public Accounting Profession in Japan", **The Accounting Review**, Vol:37, No:1, January 1962, s:88-91
- Muthukumar, Murugappan, Savitha, Ramasamy, Kannadas P : "Work Life Balance", **Global Journal of Finance and Management**, Vol:6, No:9, 2014, s:827-832
- Nahkamaki, Riikka : "Work-Life Balance in the Finnish Game Industry", **Bachelor's Thesis**, September 2015
- Near, Janet P., Rice, Robert W., Hunt, Raymond G. : "Work and Extra-Work Correlates of Life and Job Satisfaction" **Academy of Management Journal**, Vo:21, No:2, 1978, s:248-264
- Norris, Patricia A., Shinew, Kimberly J., Chick, Garry, Beck, Alan M. : "Retirement, Life Satisfaction, and Leisure Services: The Pet Connection", **Journal of Park and Recreation Administration**, Vol:17, No:2, 1999, s:65-83
- Ogundoro, Oluwafisayo : "In Search of Work-Life Balance: Organizational and Economic Challenges Confronting Women in Banking and Management Consulting Firms in Southwest Nigeria", **Master Thesis**, United States, December 2019
- Omodoro, Cordelia Onyinyechi : "Organizing the Accounting Profession: A Theoretical and Historical Examination of the Development of Major Accountancy Bodies in the UK", **Journal of Business School**, 2/6, 2019, s:103-113
- Online Library Wiley : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1467-8551.2012.00833.x> 17.06.2021
- Ödemiş, Gizem : "Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, İzmir, 2018
- Özcan, Anıl Hıdır : "Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2019
- Özkan, Mehmet : "Dünden Bugüne Belirsiz Dünyada Muhasebe", **Accounting and Financial History Research Journal**, No:18, Ocak 2020, s:135-179
- Pallant, Julie : SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using to SPSS Program 4th Edition, **Mc Graw Hill**, New York, 2010

- Palmore, Erdman, Luikart, Clark : "Health and Social Factors Related to Life Satisfaction", **Journal of Health and Social Behavior**, Vol:13, No:1, 1972, s:68-80
- Panisoara, Georgeta, Serban, Mihaela : "Marital Status and Work-Life Balance", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, No:78, 2013, s:21-25
- Parasuraman, Saroj, Greenhaus, Jeffrey H. : "Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research", **Human Resource Management Review**, No:12, 2002, s:299-312
- Parker, Shanaaz : "Satisfaction with Work-Life Balance, Job Control and Work Engagement Amongst Call Centre Operators", **Master Thesis**, South Africa, 2012
- Pavot, William, Diener, Ed : "Review of the Satisfaction with Life Scale", **Psychological Assessment**, No:5/2, June 1993, s:164-172
- Peker, Alparslan : "Modern Yönetim Muhasebesi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü Yayını**, No:53, İstanbul, 1988
- Perez, Elizabeth : "Work-Life Policy: Effect on Retention of Public Employees", **Graduate Project**, August 2020
- Polat, Kübra : "Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2019
- Queen, Lenita, Freitag, Carl B. : "A Comparison of Externality, Anxiety, And Life Satisfaction in Two Aged Populations", **The Journal of Psychology**, No:98, 1978, s:71-74
- Radhakrishnan, Phanikiran, K.S.Chan, Darius : "Cultural Differences in the Relation between Self-discrepancy and Life Satisfaction", **International Journal of Psychology**, No:32(6), 1997, s:387-398
- Raffi, Jodie, Trivedi, Megha K., White, Lucile, Murase, Jenny E. : "Work-Life Balance among Female Dermatologists", **International Journal of Women's Dermatology**, No:6, 2020, s:13-19
- Richardson, Alan J., Kilfoyle, Eksa : "Merging the Profession: A Historical Perspective on Accounting Association Mergers in Canada", **Accounting Perspectives / Perspectives Comptables**, Vol:11, No:2, 2012, s:77-109

- Richardson, Alan J. : "Professionalization and the Accounting Profession", **The Routledge Companion to Critical Accounting**, edited by Robin Roslender, London, 2017
- Rodrigues, Lucia : "A Research Note on Accounting in Brazil in the Context of Political, Economic and Social Transformations, 1860-1964", **Accounting History**, 16(1), 2011, s:111-123
Lima, Schmidt,
Paulo, dos Santos,
Jose Luis, Fonseca,
Pedro Cezar Dutra
- Rodrigues, Lucia : "The Origins of Modern accounting in Brazil: Influences leading to the Adoption of IFRS", **Research in Accounting Regulation**, No:24, 11 February 2012, s:15-24
Lima, Schmidt,
Paulo, dos Santos,
Jose Luis
- Romsa, Gerald, : "Accessibility, Housing, Recreational Participation and Retirement Life Satisfaction: Some Preliminary Results", **Canadian-German Congress**, 1983
Bondy, Patricia
- Sakagami, : "Japanese Accounting Profession in Transition", **Accounting Auditing and Accountability Journal**, Vol:12, No:3, 1999, s:340-357
Manabu, Yoshimi,
Hiroshi, Okano,
Hiroshi
- Sani, Cassandra : "Work-Life Balance: Occupational Stress, Psychological Capital and General Health among Working Women at a University", **Master Thesis**, 2016
Josephine
- Saris, W.E., : "A comparative study of satisfaction with life in Europe.", **Eötvös University Press**, 1996, s:11-48
Veenhoven, R.,
Scherpenzeel,
A.C., Bunting B.
- Saroop, Seema : "Job Satisfaction, Quality of Work-Life, And Turnover Intentions in the Accounting Industry", **PhD Thesis**, March 2020
- Sayın, Murat : "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, Gaziantep, 2017
- Schmitt, Neal, : "Retirement and Life Satisfaction", **Academy of Management Journal**, No:22(2), 1979, s:282-291
White, J. Kenneth,
Coyle, Bryan W.,
Rauschenberger,
John

- Seligson, Julie
Lauren, Huebner,
E.Scott, Valois,
Robert F. : "An Investigation of A Brief Life Satisfaction Scale with Elementary School Children", **Social Indicators Research**, No:73, 2005, s:355-374
- Shima, Kim M.,
Yang, David C. : "Factors Affecting the Adoption of IFRS", **International Journal of Business**, 17(3), 2012, 276-298
- Sığrı, Ünsal, Tıgılı,
Mehmet : "Hofstede'nin Belirsizlikten Kaçınma Kültürel Boyutunun Yönetmel-Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi", **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 21, Sayı:1, 2006, 327-342
- Simply Psychology : <https://www.simplypsychology.org/personality-a.html>
08.05.2022
- Sipahi, Barış,
Nuhoglu, İrem : "The Influence of the Turkish Republic's Revolutions on Accounting Applications (1926-1928)", **Boğaziçi Journal**, Vol:21, No:1-2, 2007, s:59-72
- Sneider, Earle L. : "Explaining Life Satisfaction: It's the Elderly's Attitudes That Count", **Social Science Quarterly**, Vol:61, No:2, 1980, s:253-263
- Soderstrom, Naomi
S., Sun, Kevin
Jialin : "IFRS Adoption and Accounting Quality: A Review", **European Accounting Review**, Vol:16, No:4, 2007, s:675-702
- Sokolov,
Viatcheslav : "A History of Professional Accounting Societies in St. Petersburg", **Accounting History**, Vol:20(3), 2015, s:375-395
- Soudani, Siamak
Nejadhosseini : "The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance", **International Journal of Economics and Finance**, Vol:4, No:5, May 2012, s:136-145
- Sturges, Jane,
Guest, David : "Working to live or living to work? Work/Life Balance Early in the Career", **Human Resource Management Journal**, Vol:14, No:4, 2004, s:5-20
- Sugahara, Satoshi,
Boland, Gregory : "The Accounting Profession as a Career Choice for Tertiary Business Students in Japan A-Factor Analysis", **Accounting Education: an International Journal**, 18: 3, 2009, s:255-272
- Sugahara, Satoshi,
Hiramatsu, Kazuo,
Boland, Greg : "The Factors Influencing Accounting School Students' Career Intention to Become a Certified Public Accountant in Japan", **Asian Review of Accounting**, Vol:17, No:1, 2009, s:5-22

- Sultankhanova, Gülnur, Ayanoglu, Yıldız, Yanık Serap S. : "Rusya'da Muhasebenin Tarihsel Gelişimi", **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, 21(2), Haziran 2019, s:508-529
- Surienty, Lilis, Ramayah T., Lo, May-Chiun, Tarmizi, Azlin Natasha : "Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach", **Soc Indic Res**, No:119, 2014, s:405-420
- Süss, Stefan, Sayah, Shiva : "Balance between Work and Life: A Qualitative Study of German Contract Workers", **European Management Journal**, No:31, 2013, s:250-262
- Şahin, Derya : "Öğretmenlerin Boş Zaman Aktivitelerine Katılımları ile Yaşam Tatmini ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Ankara-Yenimahalle Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, Ağustos 2019
- Şanlı, Emrah Janset : "Mali Müşavirlik ve Mali Müşavirlerin Sosyo - Ekonomik, Sosyo Kültürel Profili (İstanbul İli Örneği)", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul 2019
- Tabak, Defne Hikmet : "İş-Yaşam Dengesi ve Stres: İstanbul'da İlçe Belediyelerinde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2019
- Taken Smith, Katherine, Smith, Murphy, Brower, Tracy R. : "An Examination of Work-Life Balance Perspectives of Accountants", **International Journal of Critical Accounting**, No.3(4), September 2010, s:367-383
- Tang, Thomas Li-Ping, Arocas, Roberto Luna, Whiteside, Harold D. : "Attitudes toward Money and Demographic Variables as Related to Income and Life Satisfaction: USA Vs. Spain", **Annual Conference of the International Association for Research in Economic Psychology**, 1997
- Tanner, Timothy D. : "The Influence of Transformational Middle Leaders on Work-Life Balance", **PhD Thesis**, United States, 2018
- Tappe, Marlene K., Duda, Joan L. : "Personal Investment Predictors of Life Satisfaction Among Physically Active Middle-Aged and Older Adults", **The Journal of Psychology**, 122(6), 2001, s:557-566

- Taşçı, Diren : "Türkiye'de Muhasebe Mesleği, Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Sorunları ve Beklentileri: Kars-Ardahan-Iğdır İllerinde Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, Kars, 2019
- TDK : <https://sozluk.gov.tr/> 28.09.2021
- TESMER : <http://www.tesmer.org.tr/post/139> 20.12.2021
- TESMER : <http://www.tesmer.org.tr/post/1104> 20.12.2021
- TESMER : <http://www.tesmer.org.tr/post/1107> 20.12.2021
- Thi Huand Lan, Hoang : "Work-Life Balance, The Challenge of Female Entrepreneurs in Vietnam", **Master Thesis**, 2009
- Thompson, Alto,; Traub, Betty J. : "A Factor Analytic Model of Community and Life Satisfaction: The Case of North Carolina", **Annual Meeting of the Rural Sociological Society**, 1983
- Tuğsal, Türker : "İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi", **Doktora Tezi**, İstanbul, Mayıs 2017
- TURMOB : <https://turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bdfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu--sm-smmm-> 20.04.2022
- TURMOB : <https://turmob.org.tr/istatistikler/df447eb1-e8ef-4df2-a3c0-92376d568eba/meslek-mensubu-cinsiyet-tablosu> 20.04.2022
- TURMOB : <https://turmob.org.tr/istatistikler/9ce9f5a8-3697-48a0-b4ef-946ca9558f32/calisanlarin-kutuge-kayitli-olanlar---olmayanlar-tablosu> 20.04.2022
- TURMOB : <https://turmob.org.tr/istatistikler/b074a3e0-6282-41ef-8dd6-526e9f2ed59e/meslek-mensubu-egitim-tablosu> 20.04.2022
- TURMOB : <https://turmob.org.tr/istatistikler/bf9036e1-06f1-40e7-bb89-0b29f0dbe15a/meslek-mensubu-yas-gruplari-dagilim-tablosu> 20.04.2022
- Uçma, Tuğba : "Türkiye'deki Muhasebe Sisteminin Gelişiminin Kurumsal Teori Çerçevesinde Açıklanması", **Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi**, No:2, s:145-178

- Utku, Mehmet : "Muhasebe Meslek Örgütlenmesinin Türkiye'deki Tarihi ve TÜRMOB'un Mesleki Eğitimde Yeri", 38. **Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu**, Denizli, 19-23 Nisan 2019, 7-25
- Ünal Çınar, Sinem : "İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2019
- Ünal, Süheyla, Karlıdağ, Rıfat, Yoloğlu, Saim : "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi", **Klinik Psikiyatri**, No:4, 2001, s:113-118
- Van Zyl, Cilliers, De Villiers, Charl : "Why Some Students Choose to Become Chartered Accountants (and Others do not)", **Meditari Accounting Research**, Vol:19, No:1/2, 2011, s:56-74
- Verksamt : https://www.verksamt.se/web/international/services/find-permits?p_p_id=tvv_hitta_tillstand_WAR_tv_v_hitta_tillstand&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=2&tvv_hitta_tillstand_WAR_tv_v_hitta_tillstand_permitId=56047&tvv_hitta_tillstand_WAR_tv_v_hitta_tillstand_currLetter=null&tvv_hitta_tillstand_WAR_tv_v_hitta_tillstand_parentNav=%2FshowAtoZ.xhtml&tvv_hitta_tillstand_WAR_tv_v_hitta_tillstand_facesViewIdRender=%2FshowPermit.xhtml#:~:text=To%20hold%20an%20authorisation%2C%20one,active%20as%20a%20public%20accountant.&text=To%20become%20an%20authorised%20public%20accountant%2C%20you%20must%3A&text=Have%20the%20education%20and%20experience,the%20Swedish%20Inspectorate%20of%20Auditors, 11.11.2021
- Vitterso, Joar, Diener, Robert Biswas, Diener, Ed : "The Divergent Meanings of Life Satisfaction: Item Response Modeling of the Satisfaction with Life Scale in Greenland and Norway", **Social Indicators Research**, No:74, 2005, s:327-348
- Wolfram, Hans-Joachim, Gratton, Lynda : "Spillover Between Work and Home, Role Importance and Life Satisfaction", **British Journal of Management**, Vol:25, 2014, s:77-90
- Yaşar, R. Şebnem, Kıymetli Şen, İlker : "Robinson Muhasebesi ve Homo Economicus", **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, 22, 2020, s:214-227
- Yenihan, Bora, Öner, Mert, Balcı, Bayram : "İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Yıl:4, Cilt:4, Sayı:1, 2016, s:33-49

- Yıldız, Gülsevil : "Muhasebe Mesleğinde Meslek Etiği ve Kayseri İl Merkezinde Bir Uygulama", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 36, Ağustos-Aralık 2010, s:155-178
- Youmans, E. Grant : "Poverty and Life Satisfaction: A Rural-Urban Comparison", **US Department of Health Education and Welfare Office of Education**, 1971, s:1-20
- Yücel, Elif, Saraç, Mehlika, Çabuk, Adem : "Accounting Education in Turkey and Professional Accountant Candidates Expectations from Accounting Education: Uludag University Application", **Business and Economics Research Journal**, Vol:3, No:1, 2012, s:91-108



Ek-1

Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensubunun İş – Yaşam Dengesi Analizine Yönelik Anket Çalışması

Sayın Muhasebe Meslek Mensubu,

Bu anket çalışması, Türkiye’deki muhasebe meslek mensuplarının iş – yaşam dengesini araştırmak için hazırlanmıştır. Araştırmadaki bulgular; İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü - Muhasebe Doktora Programı öğrencisi Burcu Özden Kuyucak’ın doktora tezi çalışması için, sadece akademik amaçlı kullanılacaktır. Ankete katılanların ismi, unvanı ya da yanıtlayanlarla ilgili herhangi bir diğer bilgi gizli tutulacak, ticari veya ticari olmayan herhangi bir başka kuruluşla kesinlikle paylaşılmayacaktır.

Katılımınız ve içten cevaplarınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. A. Taylan ALTINTAŞ
İstanbul Üniversitesi – İşletme Fakültesi
Burcu Özden Kuyucak

Cinsiyetiniz

☐ Kadın

☐ Erkek

Yaşınız

☐ 20-25

☐ 46-50

☐ 26-30

☐ 51-55

☐ 31-35

☐ 56-60

☐ 36-40

☐ 61-65

☐ 41-45

☐ 65 üzeri

Çalıştığınız şehir

Eğitim düzeyiniz

- ☐ Lise
- ☐ Ön lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek lisans
- ☐ Doktora
- ☐ Diğer

Medeni durumunuz

- ☐ Bekar
- ☐ Boşanmış
- ☐ Evli
- ☐ Partnerimle yaşıyorum
- ☐ Diğer

Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuğunuz var mı?

- ☐ Yok ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ve üzeri

Eşiniz / Partneriniz çalışıyor mu?

- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Eşim / Partnerim yok

Mesleki unvanınız

- ☐ Serbest Muhasebeci (SM)
- ☐ Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)
- ☐ Yeminli Mali Müşavir (YMM)

Çalışma statünüz

- ☐ Bağımlı
- ☐ Uluslararası ağa bağlı şirkette bağımlı
- ☐ Bağımsız
- ☐ Çalışmıyorum (Anketi bitiriniz)

Mesleği kaç yıldır yapıyorsunuz?

- ☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ 11-15 yıl
☐ 16-20 yıl
☐ 21-25 yıl
☐ 26 yıl ve üzeri

Muhasebe mesleği dışında, geçiminizi sağlayabilecek düzeyde bir geliriniz (kira, kar payı vs.) var mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

Sadece muhasebe mesleğinden yaklaşık olarak elde ettiğiniz aylık gelir düzeyiniz

- ☐ 3000 TL ve altı ☐ 7001 – 9000 TL
☐ 3001 – 5000 TL ☐ 9001 – 11000 TL
☐ 5001 – 7000 TL ☐ 11001 TL ve üzeri

Çalışmakta olduğunuz muhasebe bürosu / muhasebe departmanında siz dahil kaç kişi çalışmaktadır?

- ☐ Tek çalışıyorum ☐ 10 – 13 kişi
☐ 2 – 5 kişi ☐ 14 – 17 kişi
☐ 6 – 9 kişi ☐ 18 ve üzeri kişi

Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

- ☐ 45 saat ve daha az ☐ 45 saatten fazla

Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?

- ☐ 8 saatten az ☐ 8 – 9 saat ☐ 9 saatten fazla

Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?

- ☐ 5 gün ve daha az ☐ 5,5 gün ☐ 6 gün ☐ 7 gün

Mesleki sorunlarınız nedeniyle, profesyonel anlamda psikolojik destek aldınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

Lütfen aşağıda yer alan görüşlere kendinize uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

(1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum)

İş – Yaşam Dengesi Ölçeği	1	2	3	4	5
İşimi mesai saatleri içinde bitirebiliyorum					
İş yerinden geç saatte çıkıyorum					
Çalışma saatlerim belirsizdir					
Gece çalışmak zorunda kalıyorum					
Çalışma saatlerimi kendim belirleyebiliyorum					
İşlerimi ayarlayıp kendime izin günü verebiliyorum					
Mesai saatleri dışında evden çalışmak zorunda kalıyorum					
Senenin istediğim haftasında veya gününde yıllık iznimi kullanabiliyorum.					
Yıllık iznimden daha fazla izin kullanabiliyorum					
1 haftadan uzun süre tatile gidebiliyorum					
Tatildeyken çalışmak zorunda kalıyorum					
Tatildeyken bile aklımda iş olduğundan rahatlayamıyorum					
Beyannamelerin son günü fazla mesai yapmak zorunda kalıyorum					
Yıllık izin dönüşü işler birikmiş olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum					
İş yerinde değilken aklım hep işte oluyor					
Sadece çalışıyorum, özel hayatımı yaşayamıyorum					
İşimden kaynaklı problemler özel hayatımı etkiliyor					
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluklar yaşıyorum					
Yatağa yatınca ertesi günün işlerini düşünüyorum					
İş yerinde kaldırabileceğimden daha fazla sorumluluk alıyorum					
İşim kişisel ihtiyaçlarımdan daha önemlidir					
Yapmak istemediğim işlere çok fazla zaman ayırıyorum					
İşim sebebiyle evde geçirdiğim zaman istediğimden daha az oluyor					
Tahsilat yapamadığımdan/Maaşım yatmadığından kredi çekmek zorunda kalıyorum					
Ailem kendilerine zaman ayırmadığımı dile getiriyorlar					
Ailevi sorunlarım işe odaklanmamı engelliyor					
Ailemle ilgili acil bir durumda işlerimi erteleyebiliyorum					
Çocuğumu okuldan almaya gidebiliyorum (Olsaydı gidebilirdim)					
Ailemin/çocuğumun özel günlerini kaçıyorum					
İşten eve döndüğümde yorgun olduğum için aileme zaman ayıramıyorum.					
Çocuğumun öğretmenleriyle sık sık görüşebiliyorum. (Olsaydı görüşebilirdim)					
Ev ihtiyaçları için alışveriş yapacak vaktim oluyor					
Birikim yapabiliyorum					
İş yeri dışındaki arkadaşlarımla sürekli görüşebiliyorum					
İşim sebebiyle planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum					

İşim düğün, cenaze gibi etkinliklere katılmama engel oluyor					
İşten eve döndüğümde yorgun olduğum için arkadaşlarıma zaman ayıramıyorum.					
İşimin stresini atmak için ayda en az bir kere sosyal etkinliğe katılıyorum					
İşimin stresini azaltmak için her gün en az 1 saat hobilerime vakit ayırıyorum					
Mesai saatleri dışında mevzuat okumaktan kitap okumaya vakit bulamıyorum					
Arkadaşlarımla özel günlerini kaçırıyorum					
Aldığım maaşı sosyalleşme harcamaları için yeterli buluyorum					
İşimin yoğunluğu sebebiyle düzenli beslenemiyorum					
İşim sebebiyle uzun dönemli sağlık sorunları yaşadım					
Yemek yapacak vaktim olmadığından genelde dışarıdan sipariş veriyorum					
Öğlen yemek yiyecek vakit bulamıyorum					
İşim yüzünden depresif ve yorgun hissediyorum					
İşim yüzünden sürekli stresli ve endişeliyim					

Yaşam doyumu ölçeği	1	2	3	4	5
İdeallerime yakın bir yaşantım vardır					
Yaşam koşullarım mükemmeldir					
Yaşamımdan memnunum					
Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeylere sahip oldum					
Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim					

Anketimiz sona ermiştir, ilginize teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Burcu Özden Kuyucak, lise eğitimini Bahçelievler Anadolu Lisesi'nde tamamlamıştır. 2009 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun olmuştur. Yüksek lisansını 2013 yılında Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi, Muhasebe – Finansman Anabilim Dalı'nda tamamlamıştır. 2015 yılında serbest muhasebeci mali müşavir ünvanını almıştır. Kamu Gözetim Kurumu Bağımsız Denetçi Belgesi'ne sahiptir. 2015 yılından beri serbest muhasebeci mali müşavir olarak bağımsız çalışmaktadır.

