

Muhasebecilik Mesleğinde Meslekî Stres Kaynakları ve Uygulanan Bireysel Stratejiler Üzerine Bir Araştırma

Mehmet DEMİR¹
İsmail ANASIZ²

ÖZET

Teknolojik gelişmeler, insan hayatını kolaylaştırmaya başladığı gibi bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Hayatın maddi boyutlu yaşandığı manevi boyutunun göz ardı edildiği günümüzde “stres” kendini iyice hissettirmeye başlamıştır. Stres hemen her meslekte görülen ve birçok hastalığın tetikleyicisi olan çağın en önemli rahatsızlıklarındandır. Muhasebecilik mesleği de stresin en çok hissedildiği mesleklerden biridir.

Bu çalışmada muhasebecilik mesleğinde meslekî stres kaynakları ve muhasebecilerin strese karşı uyguladıkları bireysel stratejiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla düzenlenen anket formu, Kırşehir ilinde (ilçeler dâhil) mesleği icra eden 51 muhasebeci ile yüz yüze görüşmek suretiyle doldurulmuştur. Verilerin analizinde ise SPSS 10,0 for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Sonuçta, aşırı çalışma temposu, işlerin monoton olması, bürokratik işlemlerin çokluğu ve sorumluluğun ağırlığı gibi durumların muhasebe mesleğinin stresini artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Muhasebecilik, Muhasebecilik Mesleğinde Stres.

A RESEARCH ABOUT THE SOURCES OF PROFESSIONAL STRESS OF ACCOUNTANCY AND APPLIED INDIVIDUAL STRATEGIES

ABSTRACT

The technological developments bring various problems while facilitating human life. Stress can easily be seen in today's life however the spiritual dimension of the phenomenon has been neglected. In our age stress is one of the most important troubles that might come into sight in every profession. Moreover it causes to many serious illness. As many professions, accountancy is a kind of job in which stress is felt.

The aim of the study is to find out the sources of stress in accountancy and the individual strategies of the accountants to get rid of it. The public survey was developed by the researcher and to face to face interviews has been made with 51 accountants, who were located in Kırşehir and its districts. While analyzing the data SPSS 10.0 for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) was used and it has been found out that intensive work, monotonous work, bureaucratic process and having more responsibility were the factors that increase the stress level in accounting profession.

Keywords: Stress, Accountancy, Stress in Accountancy.

1. GİRİŞ

Modern çağda kaydedilen teknolojik gelişmeler, insan hayatını, yan etkisi olmayan bir şekilde kolaylaştırmayı ne yazık ki sağlayamamıştır. Şüphesiz teknolojik gelişmeler insanı mutlu etmek düşüncesi ile gerçekleştirilmektedir. Fakat günümüzde, teknolojinin daha az ve insan emeğinin daha çok olduğu zamanlar aranır hale gelmiştir. Paylaşma, yardımlaşma, dayanışma, güvenme ve güven verme gibi içsel (manevi) boyutlu duygular teknolojinin maddi boyutu içinde kaybolup gitmeye başlamıştır.

Bilginin her zamankinden daha önemli hale geldiği; ancak teknolojik gelişmelerle var olan bilgilerin ise yetersiz olduğu şüphe götürmez bir gerçektir. Bugün, kendini sürekli olarak yenilemek ve geliştirmek, gelişmelere ayak uydurmak ve karmaşık işler ve sayısız kişilerle uğraşmak zorunluluk haline gelmiştir. Bu zorunluluğun ortaya çıkardığı aşırı baskı ise “stres” olarak ifade edilen çağın hastalığını öne çıkarmıştır.

Stres, insan hayatının hemen her evresinde (çocukluk, ergenlik, yetişkinlik ve yaşlılık) etkisini gösteren bir olgudur³.

Özellikle ABD’de ve diğer ülkelerde yapılan uygulamalı araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular stresin çağın hastalığı olarak tanımlanmasına sebep olmuştur. Bu araştırmalarda, stresin gün geçtikçe yaygınlaşarak ve şiddetini artırarak hem insanların hem de organizasyonların performansını ciddi bir biçimde tehdit ettiği ortaya konmuştur.

Stresin, çağımızda ulaştığı boyutun derinliği, aşağıda sıralanan bazı istatistiksel bulgular ile daha iyi anlaşılacaktır (8):

a. Son 50 yılda psikolojik sebeplerle işe devamsızlık artışının kadınlarda %302, erkeklerde %152 olduğu saptanmıştır.

b. Doktora başvuran her 10 hastanın 5 tanesinde hastalığının strese bağlı olduğu belirlenmiştir.

c. Stresin ABD ekonomisine maliyetinin yıllık ortalama 150 milyar \$ olduğu hesaplanmıştır.

d. İngiltere’de yılda ortalama 250.000 kişinin kronik kalp hastalığı sebebiyle öldüğü ve bu hastalığın en önemli sebebinin de stres olduğu belirlenmiştir.

e. ABD’de 1990 yılında 662.2 milyar \$’a ulaşmış olan sağlık harcamalarında stresin payının önemli olduğu düşünülmektedir.

2. STRESİN TANIMI

Stresle ilgili binlerce araştırma olmasına rağmen, stres kavramının üzerinde anlaşmaya varılmış ve genel kabul görmüş bir tanımı yoktur. Duygusal yönünün ağır basması ve kaynağının kişiden kişiye, örgütten örgüte değişmesi stres kavramının ortak bir çerçevede tanımlanmama sebepleri olarak görülebilir. Bazı yazarlar, stres konusunda yapılan çalışmaların stresin iki farklı boyutunu temel almasından dolayı tanımlamada kargaşanın yaşandığını ileri sürmektedirler. Bu görüşe göre, stres konusunda yapılan bazı çalışmaların strese sebep olan olaylara yönelmesi; bazılarının da söz konusu olaylara karşı bireyin gösterdiği psikolojik ve fizyolojik tepkiler üzerinde odaklanması farklı farklı tanımların yapılmasına sebep olmuştur (3).

Stres kelimesinin, Latince’deki çekmek, germek, sıkmak, sıkıştırmak ve bağlamak anlamlarına gelen *stringere* kelimesinden geldiği düşünülmektedir. (4).

Stres, Türkçe Sözlük’te, “ aşırı yorgunluk, üzüntü, travma, soğuk, heyecan vb. etkenlerin organizmada, iç organlarda ve metabolizmada oluşturduğu bozuklukların tümü” olarak tarif edilmiştir (20).

Steadman’s Medical Dictionary adlı sözlükte stres aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (8):

1. Vücudun normal psikolojik dengesini bozan zararlı veya çeşitli anormal durumlara karşı vücudun gösterdiği tepki,
2. Dışarıdan gelen herhangi bir etkinin sonucu olarak vücudun gösterdiği direnç,
3. Kişilerde gerilim ve dengesizliğin ortaya çıkmasında etkili olan fiziksel ve psikolojik uyarıcı.

Bir tanımlama yapılmak istenirse stres; kişinin yer aldığı ortam ve iş şartlarının onu etkilemesiyle vücudunda özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak söz konusu şartlara uyum için düşünce ve beden olarak harekete geçilmesi durumudur (9).

³ Hatta anne karnındaki bebeğin bile annenin içinde bulunduğu fizyolojik ve psikolojik şartlardan etkilendiği ve bu durumlardan dolayı bebeğin stres yaşadığı ifade edilmektedir (13).

Bir başka açıdan stres; bir kişinin isteklerine yönelik olarak bir fırsat, kısıtlama veya taleple karşılaştığı ve sonucun hem belirsiz hem de önemli olarak algılandığı dinamik bir durum olarak tanımlanmıştır (17).

3. STRESİN KAYNAKLARI

Stres genel olarak *çevresel* (ekonomik ve politik belirsizlikler, teknolojik ve sosyal değişimler gibi) *örgütsel* (örgütsel politika, fiziki şartlar, görev ve rolün esası, yönetim biçimi ve örgütsel yapı gibi) ve *bireysel* (kişilik ve ailevi problemler gibi) olmak üzere üç faktörden kaynaklanabilir. İş hayatında ortaya çıkan stres kaynakları ise altı başlıkta incelenebilir (2):

- İşin niteliğinden kaynaklanan stres (işin sıkıcı, yorucu olması, zaman baskısı içermesi)
- Rollerden kaynaklanan stres (rol belirsizliği, rol çatışması)
- İş yükünden kaynaklanan stres
- Sorumluluktan kaynaklanan stres
- Meslekî gelişmelerden kaynaklanan stres
- Diğer stres kaynakları (Örgüt atmosferi, beşeri ilişkiler)

Bu araştırma genel olarak, üstte sıralanan altı stres kaynağı çerçevesinde yürütülmüştür.

4. STRESİN SONUÇLARI

Stresin sonuçları bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki ana başlıkta incelenebilir (8).

a. Bireysel sonuçlar kendi içinde *fiziksel sonuçlar* ve *psikolojik sonuçlar* olmak üzere iki alt başlıkta incelenebilir.

i. Fiziksel sonuçlar kısa dönemli belirtilerle ve psikofizyolojik hastalıklar şeklinde kendisini göstermektedir.

Kısa dönemli belirtilerde organizma bir stres kaynağı karşısında tansiyon yükselmesi, baş ağrısı ve baş dönmesi, kabızlık ve ishal, mide bulantısı ve krampı, kan şekerinin yükselmesi, nefes darlığı ve terleme ve yorgunluk gibi tepkiler vermektedir.

Psikofizyolojik hastalıklar deyimi ile kronikleşen stresin insan vücudundaki uzun süreli etkileri ile ortaya çıkan hastalıklar kastedilmektedir. Bunlar genel olarak kalp ve damar hastalıkları, kanser, ülser, migren, şeker hastalığı, astım ve romatizmal artrit gibi hastalıklardır.

ii. Psikolojik sonuçlar ise depresyon, uyku bozukluğu, cinsel problemler, sigara ve alkol kullanımı, uyuşturucu kullanımı ve şiddet gibi şekillerde kendini göstermektedir.

b. Örgütsel sonuçlar çalışanın işi ile ilgili olarak ortaya çıkarttığı olumsuz durumları ifade etmekte kullanılmaktadır. Performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve iş kazalarının artışı işgörenin stres kaynağı karşısında işyerine yaptığı zararların en önemlileri olarak sıralanabilir.

5. STRESLE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

Her örgütte, yöneticilerin ve çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunması üretkenlikleri ve verimlilikleri açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple gerek bireysel gerekse de örgütsel yönde ortaya çıkacak stresin düzeyinin en uygun seviyede tutulmasını sağlayacak stratejilerin uygulanması gerekmektedir.

Stresle başa çıkmak için geliştirilen stratejiler iki ana başlıkta incelenmektedir. Bunlar bireysel stratejiler ve örgütsel stratejilerdir.

Çalışmamızda muhasebecilerin strese karşı uyguladıkları bireysel stratejilerin saptanması amaçlandığından örgütsel stratejiler üzerinde durulmayacaktır. Bireysel stratejiler ise özetle;

- Sağlıklı Beslenme,
- Rahatlama (Gevşeme) Teknikleri,
- Zaman Yönetimi ve
- Kariyer Planlama

şeklinde dört başlık altında ele alınabilir (8). Bu araştırmada da bu tarz bir strateji sepeti ile meslek elemanlarının görüşleri alınmıştır.

6. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Muhasebe mesleğinin sorunlarına yönelik olarak çeşitli alan çalışmaları yapılmıştır. Bu sorunlar farklı açılardan araştırılmış ve elde edilen bulgular ışığında çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu çalışmaların bazılarının sonuçları aşağıda özet halinde sunulmuştur:

Kalaycı ve Tekşen (12) tarafından Isparta ilinde uygulanan araştırma, muhasebecilerin aşağıda sıralanan sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymuştur:

- ✓ Toplum tarafından en iyi muhasebecinin en az vergi ödeten muhasebeci olarak görünmesi,
- ✓ Kanunlarda sık sık yapılan değişikliklerin takip edilememesi,
- ✓ Meslektaşlar tarafından ucuz defter tutulması,
- ✓ Alınan ücretin emeklerinin karşılığı olmaması,
- ✓ İş yükünün fazla olması,
- ✓ Muhasebe ücretinde tahsil gücü çökmesi.

Aynı çalışmada denetimlerin az olması da bir sorun olarak dile getirilmiştir.

Uzay ve Tanç (21), Kayseri ve Nevşehir illerinde yaptıkları araştırmada muhasebecilerin aşağıdaki sorunlarla karşılaştıklarını ortaya koymuşlardır:

- ✓ Meslek elemanları arasında yaşanan haksız rekabet,
- ✓ Muhasebe ücretini tahsilde yaşanan güçlük,
- ✓ Yoğun iş yükü ve sonucunda özel hayata yeterli zamanın ayrılamaması,
- ✓ Alınan ücretin emeklerinin karşılığı olmaması,
- ✓ Sorumluluğun yetkiden fazla olması ve
- ✓ Sık sık değişen mevzuatı izleyememek.

Aynı çalışmada “diğer sorunlar” olarak adlandırılan sorunlar paketinde muhasebecilerin;

- ✓ Ekonomik krizlerden dolayı iş hacminin daralmasını,
- ✓ Geleceğe karşı güvensizliği,
- ✓ Toplumun bir kesiminin muhasebeciyi, vergi kaçırmaya yardım eden bir kişi olarak görmesini,
- ✓ Hayat şartlarının zorlaşmasını,
- ✓ Stajyer primlerinin yüksek olmasını ve
- ✓ Denetimlerin yoğunluğunu sorun olarak yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Akdoğan (1) tarafından Çorum’da yapılan bir araştırmada ankete katılan muhasebecilerin %38,46’sı, müşterileri tarafından faaliyet sonuçları konusunda kendilerine baskı yapıldığını ifade etmişlerdir. Bu durum araştırmacı tarafından, meslek mensubunun zaman zaman etik ikilemlerle karşı karşıya kalabileceği ve sonuçta tarafsızlığın ve bağımsızlığın risk altına girebileceği biçiminde yorumlanmıştır.

Sözbilir ve Yenigün (16) tarafından İstanbul ilinde yapılan bir araştırmada da anket kapsamındaki muhasebecilerin %32,6’sına müşterileri tarafından faaliyet sonuçları konusunda baskı yapıldığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Yıldız (22) tarafından Edirne, Tekirdağ ve Kırklareli’nde yapılan bir diğer araştırmada ise ankete katılan muhasebe meslek elemanlarının görüşleri sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Muhasebecilerin;

- ✓ %70,8’i kendilerine toplumda bir kâtip olarak bakıldığını,

- ✓ %49'u meslekte yaratıcılık ve üretkenlik bulunmadığını,
- ✓ %85,5'i devletin bürokratik ve yönetim erkinin engel çıkarır durumda bulunduğunu,
- ✓ %94,8'i yasalardaki sürekli değişikliğin hatalı işlem yapılmasına neden olduğunu,
- ✓ %%55,2'si müşteri ve işverenlerin muhasebeciler üzerinde yaptırım gücünün çok fazla olduğunu,
- ✓ %45,9'u muhasebecilerin müşterilerin gereksinmelerine kılıf hazırlayan kişiler durumuna düştüğünü düşünmektedirler.

Aynı çalışmada mesleğin saygınlığını olumsuz etkileyen davranışlara muhasebeciler tarafından katılımın %60 ile 89 oranlarında değiştiği bulgusuna da ulaşılmıştır.

Faragher, Cooper ve Cartwright (10) yaptıkları genel bir araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- ✓ İş ortamının insan sağlığına zarar verdiği düşünülmektedir.
- ✓ Çoğu insan işi yalnızca bir aktivite olarak görmektedir. Ancak ne var ki iş baskısı ve mesleki stres sağlıkla bağlantılıdır.

Cluskey'in (5) muhasebeciler üzerinde stresle ilgili yaptığı bir araştırmada;

- ✓ Mesleki stresin, beklenen iş taleplerinin olumsuz iş ortamına yol açan sonuçlardan kaynaklandığı,
- ✓ Muhasebecilerin özellikle vergi dönemlerinde yoğun stres yaşadıkları ve bu durumun mesleki kariyeri etkileyen faktörlerden biri olduğu ortaya konmuştur.

Dezort ve Lord (7) tarafından yapılan bir çalışma meslek elemanlarının üzerindeki iş sorumluluğunun hem işletme hem de vergi idarelerinin beklentilerinin onların davranışlarını ve performanslarını etkilediğini ortaya koymuştur. Aynı çalışmada ayrıca stresin olumsuz etkisinin yanında olumlu etkilerinin de olabileceği belirtilmiştir.

Law (14) ise yaptığı araştırma sonucunda personel kişiliği ve iş çevresi faktörlerinin her ikisinin de muhasebeciler üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymuştur.

7. ARAŞTIRMANIN GENEL OLARAK TANITIMI

7.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Serbest Muhasebeci (SM) ve Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlerin (SMMM), meslekî stres kaynakları için geliştirilen ifadelerle hangi düzeyde katıldıklarını ve stresle başa çıkabilmek için hangi bireysel stratejileri uyguladıklarını ortaya koymaktır. Bir diğer amaç ise, meslekî strese karşı alınacak çözümlere ve kararlara ışık tutmaktır.

7.2. Araştırmanın Problemi

Araştırma, 2 ana problem çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

1. Meslek elemanlarını stresle karşı karşıya bırakan meslekî stres kaynakları nelerdir?

2. Meslek elemanlarının, stresle başa çıkabilmek için uyguladıkları bireysel stratejiler nelerdir?

Araştırmada, meslek elemanlarının karşı karşıya kaldıkları stres kaynakları yedi (7) alt başlıkta incelenmiştir. Söz konusu alt stres kaynakları aşağıda sıralanmıştır:

- a. Meslektaşlardan Kaynaklanan Stres,
- b. Meslek Odasından Kaynaklanan Stres,
- c. Mükelleflerden Kaynaklanan Stres,
- d. Mevzuattan Kaynaklanan Stres,
- e. Personelden Kaynaklanan Stres,
- f. Mesleğin Niteliğinden Kaynaklanan Stres,

g. Maliyeden Kaynaklanan Stres.

Her bir stres kaynağı 4 ifade ile incelenmiş dolayısıyla meslek elemanlarına, meslekî stresin kaynaklarını ortaya koyabilmek için 28 ifade yöneltmiştir.

7.3. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma, Kırşehir ilinde muhasebecilik mesleğini bağımsız olarak icra eden SM ve SMMM üzerinde uygulanmıştır. Kırşehir SMMM Odası kaydına göre Kırşehir ilinde (ilçeler dâhil) bu mesleği icra eden SM ve SMMM sayısı 2005 yılı sonu itibari ile 55'tir. Araştırmada bu meslek elemanlarının tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Hazırlanan anket formu, 51 meslek elemanı ile yüz yüze görüşme sureti ile uygulanmıştır.

7.4. Araştırmanın Metodu ve Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Meslek elemanlarının konuya ilişkin görüşlerini ve konuyla ilgili ifadelerle katılım düzeylerini belirlemede veri toplama aracı olarak anket metodu kullanılmıştır. Anket formu hazırlanırken araştırma konusuyla ilgili ve yakın çalışmalardan yararlanılmıştır (6, 11, 18 ve 21).

İki ana probleme (meslekî stres kaynakları ve uygulanan bireysel stratejiler) dayanılarak geliştirilen maddelerin, ilgili olduğu problem boyutuna uygunluğu, muhasebe meslek elemanlarıyla yapılan sohbet türünden görüşmeler ve literatür taraması ile belirlenmeye çalışılmıştır (6, 11, 18 ve 21).

Anket formunda yer alan ilk 9 soru (1–9 arası sorular) meslek elemanlarının demografik özelliklerini ve mesleğe yönelik genel düşüncelerini ortaya koymaya yöneliktir. Meslekî stres kaynakları ana problemi çerçevesinde hazırlanan 7 alt stres kaynağına ait ifadeler anket formunun 10–37 maddeleri arasında yer almaktadır. Anket formunun son sorusu ise (soru 38) meslek elemanlarının stresle başa çıkabilmek için uyguladıkları bireysel stratejileri saptamaya yöneliktir.

Anket verileri, SPSS 10,0 for Windows (Social Package Statistical Science) istatistiksel paket programında oluşturulan bir veri dosyasına yüklenmiştir.

Meslek elemanlarından, meslekî stres kaynakları ana problemiyle ilgili olarak ankette yer alan 28 ifadeye katılım düzeylerini **Kesinlikle Katılıyorum** (1), **Katılıyorum** (2), **Kararsızım** (3), **Katılmıyorum** (4) ve **Kesinlikle Katılmıyorum** (5) şeklinde, 5 derece üzerinden belirtmeleri istenmiştir. Anketi cevaplayan meslek elemanlarının konuya ilişkin görüşleri sayısal veriler haline getirilirken, cevapların puan ağırlıkları dikkate alınmıştır. Çözümlenen verilerin tablolar halinde ifade edilmesinde ise, meslek elemanlarının konu ile ilgili görüşlerini yansıtan puanların aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (ss) değerlerine yer verilmiştir.

Meslek elemanlarının ankette bulunan her bir ifadeye ait görüşlerinin **Kesinlikle Katılıyorum**, **Katılıyorum**, **Kararsızım**, **Katılmıyorum** ve **Kesinlikle Katılmıyorum** nitelendirmelerinin hangisine girdiği yapılan bir sınıflama ölçeği ile belirlenmiştir. Sınıflama ölçeğinin oluşturulmasında;

Aralık Genişliği (a) = Dizi Genişliği ÷ Yapılacak Grup Sayısı Formülü kullanılmıştır (19). Buna göre oluşturulan ölçekte; nitelik düzeyi ve puan değerleri ile değer aralıkları Çizelge 1'de gösterilmiştir.

a= 4/5 ise a= 0,80 bulunur.

Çizelge1. Anket Maddelerinin Puan Aralıkları

Nitelik Düzeyi	Puan	Değer Aralıkları
Kesinlikle Katılıyorum	1	1,00 – 1,79
Katılıyorum	2	1,80 – 2,59
Kararsızım	3	2,60 – 3,39
Katılmıyorum	4	3,40 – 4,19

Kesinlikle katılmıyorum	5	4,20 – 5,00
-------------------------	---	-------------

8. BULGULAR VE YORUM

Bu kısımda;

1. Meslek elemanlarının demografik özellikleri,
2. Meslek elemanlarının meslek hakkındaki genel düşünceleri,
3. Meslek elemanlarının meslekî stres kaynaklarına ait görüşleri,
4. Meslek elemanlarının stresle başa çıkmak için uyguladıkları bireysel stratejiler analize ve yoruma tâbi tutulmuştur.

8.1. Meslek Elemanlarının Demografik Özellikleri

Meslek elemanlarının demografik özellikleri Çizelge 2’de yer almaktadır.

Çizelge 2. Meslek Elemanlarının Demografik Özellikleri

CİNSİYET DAĞILIMI			UNVAN		
Cinsiyet	frekans (f)	Yüzde (%)	Unvan	frekans (f)	Yüzde (%)
Erkek	49	96,1	SM	30	58,8
Kadın	2	3,9	SMMM	21	41,2
TOPLAM	51	100,0	TOPLAM	51	100,0
MESLEKİ TECRÜBE			PERSONEL SAYISI		
Tecrübe	frekans (f)	Yüzde (%)	Personel	frekans (f)	Yüzde (%)
5 yıldan az	5	9,8	1 kişi	15	29,4
5 -14 yıl	18	35,3	2 kişi	15	29,4
15 – 25 yıl	17	33,3	3 kişi	11	21,6
25 yıl ve üzeri	11	21,6	4 ve üzeri	10	19,6
TOPLAM	51	100,0	TOPLAM	51	100,0

Çizelge 2’den görüldüğü gibi;

- Anket kapsamında yer alan meslek elemanlarının %96,1’i erkek; %3,9’u ise kadındır.
- Meslek elemanlarının %58,8’i SM; %41,2’si SMMM’dir.
- Meslek elemanlarının %9,8’i 5 yıldan az, %35,3’ü 5–14 yıl arası, %33,3’ü 15–25 yıl arası ve %21,6’sı 25 yıl ve üzerinde meslekî tecrübeye sahiptirler.
- Meslek elemanlarının %29,4’ü 1 kişi, %29,4’ü 2 kişi, %21,6’sı 3 kişi ve %19,6’sı ise 4 ve üzeri kişi çalıştırmaktadır.

8.2. Meslek Elemanlarının Mesleğe Yönelik Genel Düşünceleri

Anket formunda, meslek elemanlarının muhasebecilik mesleği ile ilgili genel düşüncelerini ortaya koymak üzere 5 adet soruya (5, 6, 7, 8 ve 9. sorular) yer verilmiştir. Bu sorulara ait görüşlerin frekansları ve yüzdeleri toplu olarak Çizelge 3’te yer almaktadır.

Çizelge 3. Meslek Elemanlarının Mesleğe Yönelik Genel Düşünceleri

Mesleğe Yönelik Genel Düşünceleri	Katılım Düzeyleri									
	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mesleği İcra Etmekten Memnunum	10	19,6	29	56,9	2	3,9	9	17,6	1	2,0
Elde Edilen Gelirden Memnunum	4	7,8	26	51,0	2	3,9	16	31,9	3	5,9
Mesleği Tekrar Seçerdim	7	13,7	20	39,2	6	11,8	15	29,4	3	5,9
Mesleğin Stresli Olduğunu Düşünüyorum	43	84,3	6	11,8	0	0	0	0	2	3,9
Malî Tatilin Olmasını İstiyorum	42	82,4	6	11,7	0	0	0	0	3	5,9

Çizelge 3’ten meslek elemanlarının %76,5’lik kısmının (19,6+56,9) muhasebecilik mesleğinden memnun olduğu görülmektedir. Bu sonucun bir meslekteki memnuniyetin derecesi açısından oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte çizelgeye dikkat edildiğinde meslek elemanlarının %19,6’lık kısmının meslekî memnuniyetsizliğinin söz konusu olduğu da görülecektir.

Aynı çizelgede, meslek elemanlarının bu meslekten elde ettikleri gelirden genel olarak memnun (%58,8=7,8+51,0) oldukları görülmektedir. Ancak aynı çizelgedeki, meslek elemanlarının %76,5'lik kısmının bu meslekten memnun olduğu bulgusu dikkate alındığında, gelirden memnuniyetin meslekten memnuniyetten geride kaldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Yapılan ilişki (korelasyon) analizinde, meslek elemanlarının meslekî memnuniyetleri ile elde ettikleri gelirden memnuniyetleri arasında orta kuvvette pozitif bir ilişki (0,01 seviyesinde $r=0,534$) saptanmıştır. Ayrıca karşılaştırmalı analiz sonuçları (crosstabs), meslekî tecrübenin artmasıyla meslekten ve elde edilen gelirden memnuniyetin azaldığını ortaya koymuştur. Bu sonuç ise meslek elemanlarının meslekî hayatın en verimli çağlarında mesleği icra etmekten haz almadıklarına bir işarettir. Buna süregelen problemlerin değişmemesinin (kanunların sürekli değişmesi, ücret almada sıkıntıların yaşanması, iş yoğunluğunun ve monotonluğunun artması vb) sebep olduğu söylenebilir.

Yine Çizelge 3'te, meslek elemanlarının yarısının (%52,9) bu mesleği tekrar seçebilecekleri görülmektedir. Meslekî memnuniyet %76,5 oranında olmasına rağmen mesleğin tekrar seçilmesine yönelik katılımın %52,9 çıkması ise düşündürücüdür.

Meslek elemanlarının gelirdeki memnuniyet düzeyleri ile mesleği tekrar seçme arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu yapılan Pearson Korelasyon analizi ile (0,01seviyesinde $r=0,475$) ortaya konmuştur. Buna karşılık meslekî memnuniyet ile mesleğin tekrar seçilmesi arasında ilişkinin daha yüksek kuvvette ve pozitif yönde (0,01 seviyesinde $r=0,714$) olduğu saptanmıştır.

Çizelge 3'ten açıkça görüldüğü üzere, meslek elemanlarının hemen hemen tamamı (%96,1) mesleğin stresli olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Bu sonuç muhasebecilik mesleğinde çağın hastalığı kabul edilen "stres" in çok yüksek hissedildiği yönünde önemli bir bulgudur.

Çizelgeden elde edilen bir diğer bulgu ise, meslek elemanlarının hemen hemen tamamının malî tatilin olmasını arzu ettikleridir. Mesleğin stresli olduğunu düşünen meslek elemanları malî tatilin olmasını şiddetle istemektedirler. Bu iki bulgudan hareketle meslekî stresi azaltabilmek için malî tatil uygulamasının yerinde bir karar olacağı söylenebilir.

8.3. Meslekî Stres Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Muhasebecilik mesleğinin *Meslekî Stres Kaynakları*, yedi (7) stres kaynağına dayalı olarak ele alınmıştır. Bu yedi stres kaynağı, Çizelge 4'te önce genel olarak incelenmiş; ardından her bir stres kaynağı, kendisini oluşturan maddeler (ifadeler) düzeyinde analize ve yoruma tâbi tutulmuştur.

Çizelge 4. Meslekî Stres Kaynakları ve Bu Kaynakların İfadelerine Ait İstatistikî Sonuçlar

MESLEKİ STRES KAYNAKLARI/İFADELERİ	n	\bar{X}	ss	Katılım Düzeyi
1. Meslektaşlardan Kaynaklanan Stres	51	2,35	0,88	Katılıyorum
Meslektaşlar arasında düşük tarife uygulayanlar vardır.	51	2,03	1,35	Katılıyorum
Meslektaşlar arasında diğer bir meslektaşla iş akdi devam eden bir mükellefe (bu durumu bildikleri halde) iş teklif edenler vardır.	51	2,29	1,37	Katılıyorum
Meslektaşlar arasındaki dayanışma üst düzeyde değildir.	51	2,51	1,10	Katılıyorum
Meslektaşlar arasında, "az vergi çıkarma" kaygısı yaşayanlar vardır.	51	2,56	1,20	Katılıyorum
2. Meslek Odasından Kaynaklanan Stres	51	3,61	0,87	Katılmıyorum
Meslek Odası, haksız rekabetin önlenmesi için yeterli denetimler yapmaz.	51	3,07	1,32	Kararsızım
Meslek Odası, sorunların çözümünde gerekli gayreti göstermez.	51	3,49	1,28	Katılmıyorum
Meslek Odası, uygulamalarında meslektaşlara eşit davranmaz.	51	3,94	1,06	Katılmıyorum
Meslek Odası, mevzuattaki değişimleri bilgilendirici faaliyetler düzenlemez.	51	3,94	1,04	Katılmıyorum
3. Mükelleflerden Kaynaklanan Stres	51	2,63	0,65	Kararsızım
Mükellefler, muhasebe ücretini zamanında vermezler.	51	1,98	0,92	Katılıyorum
Mükelleflerle "Asgari Ücret Tarifesi"ne uygun sözleşme yapmakta zorlanılır	51	2,00	1,14	Katılıyorum

Mükellefler, faaliyet sonuçlarıyla ilgili meşru olmayan isteklerde bulunurlar.	51	3.07	1.27	Kararsızım
Mükellefler, görevini kurallara uygun yapan meslektaşları tercih etmezler.	51	3.47	1.46	<u>Katılmıyorum</u>
4. Mevzuattan Kaynaklanan Stres	51	2.03	0.88	Katılıyorum
Meslekle ilgili bürokratik işlemler bıkırtıcı bir düzeydedir.	51	1.64	0.95	Kes. Katılıyorum
Mevzuattaki değişimler çalışma süresini artırır.	51	1.92	1.21	Katılıyorum
Mevzuatın yerine getirilmesinde uygulama birliği yoktur.	51	2.27	1.20	Katılıyorum
Mevzuatın anlaşılmasında güçlük çekilir.	51	2.27	1.15	Katılıyorum
5. Personelden Kaynaklanan Stres	51	3.38	0.73	Kararsızım
Kalifiye eleman bulmakta zorlanılır.	51	2.03	1.14	Katılıyorum
Personelim mesleğini severek yapmaz.	51	3.78	1.15	<u>Katılmıyorum</u>
Personelim, bilgi düzeyini artırmak için çalışmaz.	51	3.80	1.23	<u>Katılmıyorum</u>
İşin başında olmadığım zamanlarda personelin yaptığı işlere güvenmem.	51	3.92	1.21	<u>Katılmıyorum</u>
6. Mesleğin Niteliğinden Kaynaklanan Stres	51	1.93	0.85	Katılıyorum
Mesleğin sorumluluğu ağırdır.	51	1.49	0.92	Kes. Katılıyorum
Mesleğin işyükü aşırı derecede yüksektir.	51	1.62	0.97	Kes. Katılıyorum
Meslekî faaliyetler monotonudur.	51	2.23	1.24	Katılıyorum
Meslekte ilerlemek zordur.	51	2.37	1.29	Katılıyorum
7. Maliyeden Kaynaklanan Stres	51	2.58	0.78	Katılıyorum
Hizmetteki kalite farkını ortaya çıkaracak bir uygulama yoktur.	51	2.21	1.22	Katılıyorum
Vergi dairesindeki işlerin tamamlanma süresi, görevli kişilerle kurulan şahsî ilişkilerin derecesine göre değişir.	51	2.23	1.19	Katılıyorum
Vergi dairesi idarecileri işlerin tamamlanmasında kolaylaştırıcı değildir.	51	2.80	1.35	Kararsızım
Vergi dairesi memurları, işlerin tamamlanmasında kolaylaştırıcı değildir.	51	3.07	1.36	Kararsızım
GENEL KATILIM DÜZEYİ	51	2,64	0,34	Kararsızım

Çizelge 4'e genel olarak (stres kaynakları bazında) bakıldığında;

Meslekî stres kaynaklarına ilişkin olarak meslek elemanlarının bildirdikleri görüşlerinin genel aritmetik ortalaması 2,64 ve standart sapması da 0,34'tür. Buna göre, meslekî strese yönelik olarak geliştirilen stres kaynakları tek bir soru gibi düşünüldüğünde buna meslek elemanları **kararsızım** düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Ancak 2,64 aritmetik ortalamasının katılıyorum düzeyine çok yakın (tablo:1) olduğu dikkate alındığında meslek elemanlarının meslekî stres kaynaklarının bütününe **katıldıkları** da söylenebilir.

“Mesleğin Niteliğinden Kaynaklanan Stres” 1,93'lük aritmetik ortalama ile meslekî stres kaynaklarında ilk sırayı almıştır. Bu stres kaynağını 2,02 aritmetik ortalama ile “Mevzuattan Kaynaklanan Stres”, 2,35 aritmetik ortalama ile “Meslektaşlardan Kaynaklanan Stres” ve 2,58 aritmetik ortalama ile “Maliyeden Kaynaklanan Stres” izlemiştir. Meslek elemanları bu stres kaynaklarının dördüne de **katılıyorum** düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

Meslek elemanları, “Meslek Odasından Kaynaklanan Stres”e 3,61 aritmetik ortalama ile **katılmıyorum** düzeyinde görüş bildirmek suretiyle Odalarının uygulamalarından genel olarak memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Sıralanan stres kaynağından biri olan “Mükelleflerden Kaynaklanan Stres”in aritmetik ortalamasının 2,63 olması bu yöndeki stres kaynağı ifadelerine katılımın **kararsızım** düzeyinde seyrettiğini göstermektedir. Ancak bu ortalamasının katılıyorum düzeyine (tablo:1) sadece 0,4 gibi çok küçük bir ortalama ile uzakta olması meslek elemanlarının bu stres kaynağının varlığına da **katıldıklarına** bir işarettir. Yine **kararsızım** düzeyinde kalan “Personelden Kaynaklanan Stres”in 3,38 aritmetik ortalama ile katılmıyorum düzeyinden (Çizelge 1) sadece 0,2 bir ortalama ile geride olduğu dikkate alındığında, meslek elemanlarının personelden kaynaklı stres sebeplerine **katılmadıkları** söylenebilir.

Stres kaynaklarının ifadeleri açısından tablo 4 ile elde edilen sonuçlar şöyle özetlenebilir:

1. Muhasebe meslek elemanları meslektaşları ile ilgili ifadelerin tamamına katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Özellikle “düşük tarife uygulaması” en önemli stres kaynağı

olmuştur. Yapılan diğer bir analizde meslek elemanlarının %80,4'ünün bu ifadeye katılım gösterdiği saptanmıştır (Ek: 1).

3568 S. Kanununun (15) “ücret” başlıklı 46. maddesinde; asgarî ücret miktarının tarife ile belirleneceği, tarifedeki asgarî miktarın altında ücret karşılığında iş kabulünün yasak olduğu ve bu yasağa uymayanların disiplin cezasına çarptırılacakları hüküm altına alınmıştır. Ayrıca Disiplin Yönetmeliğinin Kınama Cezasını düzenleyen 6. maddesinde;

“meslek mensuplarınınca, asgarî ücret tarifesinde yer alan ücretlerin altında iş kabul edilmesi”
kınama cezasını gerektiren bir fiil olduğunu hükme bağlamıştır.

Ancak bu çizelge ile elde edilen bulgu, meslek elemanlarının büyük bir çoğunluğunun bu kurula uymadıklarını göstermektedir.

Meslektaşlar arasında iş elde etme yöntemlerinde (diğer bir meslektaşla iş akdi devam eden bir mükellefe iş teklif etmek suretiyle) meslekî etiğe uygun hareket edilmediği (arit. ort:2,29) ve dayanışmanın olmadığı (arit. ort.2,51) yine Çizelge 4'ten görülmektedir.

Bir diğer önemli bulgu ise meslek elemanlarına mükellefleri tarafından az vergi çıkartmaları konusunda baskı uygulandığıdır. Bu ifadenin frekans değeri %55 olarak hesaplanmıştır (Ek:1). Bu sonuç ise her 2 muhasebeciden birinin bu yönde bir stresle karşı karşıya kaldığına işarettir. Bu konuda yapılan meslekî tecrübeye dayalı karşılaştırmalı analiz sonucunda az vergi çıkartmaları konusunda baskı görüldüğü düşüncesi meslekî tecrübenin artışıyla birlikte azalmaktadır.

2. Meslek elemanları, Meslek Odasının uygulamalarından kaynaklı bir stres yaşamamaktadır. Çizelgedeki bulgular ışığında, Odanın 3568 S. Kanununun 14. maddesiyle (15) hüküm altına alınan;

“...serbest muhasebeci malî müşavirler odaları, bu Kanunda yazılı esaslar uyarınca meslek mensuplarının ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak, bu mesleklerin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve iş sahipleri ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlâkını korumak amacıyla kurulan, tüzelkişiliğe sahip, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır.”

tanımlamasına uygun hareket ettikleri söylenebilir.

Bununla birlikte anket kapsamındaki meslek elemanlarının, “*Meslek Odası, haksız rekabetin önlenmesi için yeterli denetimler yapmaz.*” ifadesi için bildirdikleri görüşlerin ortalaması ise **kararsızım** düzeyinde olmuştur. Meslek elemanları, üyesi oldukları Odaların, haksız rekabeti önlemeye dönük denetimlerde başarılı olduğu düşüncesine karşı kararsız bir tutum sergilemişlerdir. Haksız rekabetin, özellikle ücret ve iş elde etme yöntemlerinde yaşandığı Çizelge 4'ten görülmektedir. Elde edilen bulguya göre Odanın, üyelerinin ücret tarifesine uyup uymadıklarını ve meslekî etiğe uygun olmayan bir biçimde iş elde etme yöntemini uygulayıp uygulamadıklarını ortaya çıkaracak etkili denetim sistemine sahip olmadığı ileri sürülebilir.

3. Meslek elemanları için mükelleflerden kaynaklanan en önemli stres sebebi, muhasebe ücretinin zamanında alınamaması ve asgari ücret tarifesine uygun sözleşme yapmakta zorlanılmasıdır. Yapılan yüzde analizinde bu ifadelerle ait katılım oranlarının sırasıyla %86,3 ve %80,4 oranlarında çıkması (Ek:1), meslek elemanlarının bu yöndeki streslerinin derecesi hakkında yeterli bir bilgi sunmaktadır. Meslek elemanlarının, düşük tarifelerden hizmet görmelerine rağmen bu ücreti dahi alamamaları trajikomik bir durumdur.

4. Meslek elemanı, mevzuattan kaynaklanan stresi yüksek düzeylerde yaşamaktadır. Mevzuattan kaynaklanan stres sebeplerine ait ifadelerin tamamına **katılıyorum** veya **kesinlikle**

katılıyorum düzeylerinde görüş bildirilmiş olmaları, mevzuatın meslekî strese sebep olan yönünün kaygı verici boyutlarda olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan yüzde analiziyle mevzuattan kaynaklanan stres sebeplerine ait katılım oranları çizelgedeki sıralamaya göre %90,2; %84,3; %72,5 ve %70,6 olarak tespit edilmiştir (Ek:1). Meslek elemanlarının neredeyse tamamı bürokratik işlemlerin bıkkınlık verici boyutta olduğunu belirtmişlerdir.

5. Meslek elemanları personelden kaynaklanan stresin varlığına genel olarak **kararsızım** düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bu düzeye ait aritmetik ortalamanın 3,38 olduğu ve katılmıyorum düzeyine (Çizelge 1) sadece 0,2 oranında uzak düştüğü dikkate alındığında meslek elemanlarının personelden kaynaklı stres ifadelerine genel olarak **katılmadıkları** da söylenebilir.

Çizelge 4'te dikkati çeken bir diğer konu ise meslek elemanlarının kalifiye eleman bulmakta yaşadıkları sıkıntıdır. Bu yöndeki görüşlerinin aritmetik ortalaması 2,03 ve düzeyi ise **katılıyorum** düzeyidir. Özellikle son yıllarda hemen her sektörde kalifiye eleman sıkıntısının çekildiği ifade edilmektedir. Üniversiteleşme oranının artışına rağmen teorik bilgi düzeyinde bile ciddi eksikliğin yaşandığı dile getirilmektedir.

6. Meslek elemanlarının mesleğin niteliğine ait ifadelerin tamamına **katılıyorum** düzeyinde görüş bildirdikleri açıkça görülmektedir. Mesleğin niteliğinden kaynaklanan stres meslek elemanlarına göre mesleki sorumluluğun ağırlığı, işyükünün yükseklığı, işin monoton olması ve meslekte ilerlemenin zorluğu nedenlerinden dolayı çok yüksek boyutlardadır.

Mesleğin sorumluluğunun ağır olduğu ifadesiyle işyükünün aşırı derecede yüksek olduğu ifadesine **kesinlikle katılıyorum** diyen meslek elemanları, meslekî faaliyetin monotonluğuna ve meslekte ilerlemenin zor olduğuna ise **katılıyorum** demişlerdir. Hem sorumluluğun ağırlığı hem işyükünün fazlalığı hem de bu hizmetler karşılığında hak edilen ücretin alınmaması birlikte düşünüldüğünde meslek elemanlarının nasıl bir psikolojisi içerisinde mesleklerini icra ettiklerini saptamak güç olmayacaktır. Yapılan yüzde analizinde bu ifadelerle ait katılım oranlarının Çizelge 4'teki sıraya göre %94,1; %92,2 ; %68,6 ve %68,6 olduğu hesaplanmıştır (Ek:1).

7. Meslek elemanlarının maliyeden kaynaklanan stres sebeplerine ait görüşlerinin genel aritmetik ortalamasının 2,58 ve düzeyinin ise **katılıyorum** düzeyinde olduğu Çizelge 4'te görülmektedir. Ancak aritmetik ortalama değerinin kararsızım (Çizelge 1) düzeyinden 0,2 farkla geride olması nedeniyle meslek elemanlarının bu yöndeki ifadelerle ait katılım düzeyinin **kararsızım** düzeyinde olduğu da söylenebilir.

Çizelge 4'ten hizmetteki kalite farkının ortaya çıkarılmasına yönelik denetimlerin eksik olduğu izlenmektedir. Ayrıca şahsi ilişkilerin derecesinin de işlerin tamamlanma süresine etkide bulunması her ne kadar objektiflikten uzak bir uygulama ise de hemen her alanda şahsî ilişkilerin önemli faktör olduğu inkâr edilemez bir gerçektir.

Buraya kadar ortaya konan meslekî stres kaynaklarının bütün ifadeleri derecelendirildiğinde meslek elemanları gözüyle mesleki stresin en önemli beş sebebi şunlardır;

1. Sorumluluğun ağırlığı,
2. İşyükünün fazlalığı,
3. Bürokratik işlemlerin bıktırıcı düzeylerde olması,
4. Mevzuattaki değişmelerin çalışma süresini arttırması ve
5. Mükelleflerin muhasebe ücretini zamanında vermedikleridir.

8.4. Strese Karşı Uygulanan Bireysel Stratejiler

Meslek elemanlarının stresle karşı karşıya kaldıklarında hangi bireysel stratejileri uyguladıklarını belirleyebilmek için kendilerine biri açık uçlu diğerleri kapalı uçlu olmak üzere 15 bireysel strateji sıralanmıştır. Kendilerinden sıralanan stratejilerden en çok uyguladıkları beş stratejiyi işaretlemeleri istenmiştir. Ortaya çıkan sonuç en çok uygulanan stratejiden başlanılarak Çizelge 5’te yer almaktadır.

Çizelge 5. Uygulanan Bireysel Stratejiler

SN	Bireysel Stratejiler	n	f	%
01	Hafta tatillerinde kısa mesafeli gezilere çıkmak	51	34	13,8
02	Çeşitli hobiler (televizyon izlemek, müzik dinlemek, kitap okumak vb.) edinmek	51	31	12,6
03	Aileden destek almak	51	29	11,7
04	Arkadaş çevresinden destek almak	51	29	11,7
05	Düzenli olarak spor faaliyetlerinde (yürüyüş, koşu ve fiziksel egzersiz, futbol, basketbol vb.) bulunmak	51	28	11,3
06	Zamanın planlı bir biçimde yürütülmesini sağlamak	51	23	9,3
07	Meslekî geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmak	51	20	8,2
08	Alış verişe çıkmak	51	20	8,2
09	Dua ve ibadete önem vermek	51	9	3,6
10	Sigara/alkol kullanmak	51	8	3,3
11	Sorunları görmezlikten gelmeye çalışmak	51	7	2,8
12	Diğer (Avlanmak ve internette gezinmek)	51	4	1,7
13	Çeşitli gevşeme tekniklerinden (meditasyon, yoga, nefes egzersizi vb.) yararlanmak	51	3	1,4
14	Sorunları çevreye yansıtmak	51	1	0,4
15	Sakinleştirici ilaç almak	51	0	0
	TOPLAM	51	246⁴	100

Meslek elemanlarının meslekî stresle başa çıkmak için uyguladıkları en önemli beş bireysel strateji Çizelge 5’teki bulgulara göre şunlardır:

1. Hafta tatillerinde kısa mesafeli gezilere çıkmak,
2. Çeşitli hobiler (televizyon izlemek, müzik dinlemek, kitap okumak vb.) edinmek,
3. Aileden destek almak,
4. Arkadaş çevresinden destek almak,
5. Düzenli olarak spor faaliyetlerinde (yürüyüş, koşu, futbol, basketbol vb.) bulunmak.

Bu beş stratejiyi meslek elemanlarının yaklaşık %61’i uygulamaktadır.

Alkol kullanımı konusunda meslek elemanlarının görüş bildirmekten çekindikleri gözlemlenmiştir.

Özellikle “Meslekî geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmak” stratejisinin uygulanan ilk beş strateji içerisinde yer almamasında meslek elemanlarının, meslekte ilerlemenin zorluğuna yönelik düşüncelerinin ağır bastığı (frekans yüzdesi %68,6’dır.) söylenebilir. Bu sonuç meslek elemanlarının mevcut statülerinden memnun oldukları şeklinde de yorumlanabilir. Bu durum ise meslekte yükselme gayretinin çok fazla olmadığına işaret eder.

Çizelgedeki en ilgi çekici bulgu ise meslek elemanlarının hiç birisinin strese başa çıkmak için “sakinleştirici ilaç almak” stratejisini uygulamadıklarıdır.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda Kırşehir’deki muhasebeciler için özetle aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

⁴ Meslek elemanlarından, kendilerine sunulan bireysel stratejilerden beş tanesinin işaretlenmesi istenmiştir. Ancak bazı meslek elemanları, bu uyarıya uygun hareket etmediklerinden toplam sayı 255 yerine 246 olmuştur. Yüzdeler oranları da 246’ya göre yapılmıştır.

- Mesleklerini icra etmekten oldukça memnun olan meslek elemanlarına göre mesleklerinin stresi oldukça yüksektir. Meslekî memnuniyet yüksek olmasına rağmen aynı memnuniyet elde edilen gelir için söz konusu değildir.

- Meslek elemanları mutlak surette malî tatilin olmasını istemektedirler.

- Meslek elemanlarının meslekî streslerinin özellikle mesleğin niteliğinden ve mevzuattan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, meslektaşlarıyla olan ilişkilerden ve maliyeden kaynaklanan stresin de yaşandığı bulgusuna ulaşılmıştır.

- Meslek elemanları için Meslek Odasının uygulamaları ve personelin durumları genel olarak stres kaynağı oluşturmamaktadır. Ancak kalifiye eleman bulmada güçlük çekildiği ve Meslek Odasının haksız rekabeti önleme veya azaltma konusunda biraz daha gayretli olması gerektiği ifade edilmektedir.

- Düşük tarifeden hizmet görmek zorunda kaldıkları saptanan meslek elemanlarının bu ücreti alma konusunda da ciddi sıkıntı çektikleri ortaya çıkmıştır.

- Muhasebeciler, müşterileri tarafından az vergi çıkartmaları konusunda da baskı görmekte ve bu da mesleki strese sebep olmaktadır.

- Meslek elemanları açısından meslekî stresin en önemli üç sebebi, sorumluluğun ağırlığı, işyükünün fazlalığı ve bürokratik işlemlerin bıkırtıcı düzeylerde olmasıdır.

- Meslek elemanlarının stresle başa çıkmak için en çok uyguladıkları beş strateji ise, hafta tatillerinde kısa mesafeli gezilere çıkmak, çeşitli hobiler (televizyon izlemek, müzik dinlemek, kitap okumak vb.) edinmek, aileden destek almak, arkadaş çevresinden destek almak ve düzenli olarak spor faaliyetlerinde (yürüyüş, koşu ve fiziksel egzersiz, futbol, basketbol vb.) bulunmaktır.

- Meslek elemanlarının hiçbirisi, sakinleştirici ve yatıştırıcı ilaç veya hap almayı strese karşı bir strateji olarak uygulamamışlardır.

Bu araştırmanın uygulanması sırasında meslek elemanlarıyla yapılan sohbetlerde meslekî stresin birçok sebebinin, isteyerek veya istemeyerek de olsa mesleğin saygınlığını azaltan uygulamalardan kaynaklandığı dile getirilmiştir. Özellikle düşük tarifelerden iş görülmesi, mükelleflerin mesleğin önemini kavrayamamalarına sebep olmaktadır. Bazı meslek elemanları, bazı mükelleflerde “muhasebecilik basit kayıtlardan başka bir şey değildir” ve hatta “muhasebeciye ödenen ücret boşa giden bir paradır” görüşünün yaygın olduğunu dile getirmişlerdir.

Meslekî stresi azaltma yönünde aşağıda sıralanan tedbirler alınabilir:

1. Malî tatil uygulamasına süratle geçilmesi gerekmektedir.

2. Meslek elemanları bir araya gelmek suretiyle muhasebe ve danışmanlık şirketi kurabilirler. Bu sayede bilginin paylaşımı kolaylaşır. Mevzuattan kaynaklanan stres, şirketleşme sayesinde çalışma süresinde görece azalma sebebiyle daha az yaşanabilir. Ayrıca, şirketleşme ile daha fazla iş elde etme imkânı da doğabilir. Çalışılan büronun fiziksel ortamının tasarım, teşrifat ve iç mimari bakımından göze hitap edecek unsurlar taşınması ile rahat çalışma ortamı hazırlanabilir.

3. Meslek Odası, meslektaşlar arasındaki diyalogu güçlendirici etkinliklerde bulunabilir. Böylece meslektaşların meslekî etiğe uygun olmayan müşteri transferlerinin önüne geçilebilir.

4. Meslek Odası, yıllık faaliyet planını hazırlarken “kararlara katılım ilkesi”ni temel alarak üyelerin görüşlerine başvurabilir. Onların görüşleri ile ortak bir çalışma planı hazırlanabilir. Bu şekilde üyelerin meslekî sorunları ve hatta bu sorunlar için düşündükleri çözüm önerilerine de ulaşılabilir.
5. Ücretin tahsili Oda veya maliye idaresi aracılığıyla yapılabilir. Bu şekilde, mükellef ile meslek elemanı arasındaki ücret kargaşası azaltılabilir.
6. Meslek Odası, mesleğin saygınlığını artıracak faaliyetlerde bulunabilir. Bu amaçla genel ekonomik konularda ve sosyal olaylarda mesleğin çözüm üreten bir meslek olduğunu gösteren faaliyetler artırılabilir. SMMM’lik mesleğinin önemini vurgulayan etkinlikler düzenleyebilir ve sosyal içerikli aktivitelere destek olabilir.
7. Meslek elemanlarının katılımlarının zorunlu olduğu “meslekî eğitim kursları” açılabilir.
8. Maliye ve diğer ilgili kurumlarla ilişkilerdeki bürokratik işlemleri azaltıcı önlemler alınabilir.
9. Şayet “Asgari Ücret Tarifesi” ile belirlenen ücretler mükelleflerin ödemelerine göre yüksek belirlenmişse bu ücretler aşağıya çekilebilir. Meslek elemanları ile yapılan görüşmelerde ücretin yüksek olmadığı ısrarla dile getirilmiş olmasına rağmen tarifenin çok çok altında ücretle işin görülmesi ise bir tezattır. Hiçbir meslek elemanı zarar etme pahasına bir işi sürekli yapamaz.
10. Meslek elemanları arasında kalite farkını ortaya çıkaracak denetimler artırılabilir. Denetimlerin olmaması veya yeterli düzeyin çok altında olması mükelleflerin muhasebeciyi seçme konusunda bilgiye dayalı verilerin kullanımını azaltmaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. AKDOĞAN, Habib “Muhasebe Mesleğinde Toplam Kalite Yönetimi İçerisinde Yer Alan Müşteri Memnuniyeti ve Etik İlişkisi”, **Muhasebe ve Denetime Bakış**, Yıl:4, Sayı:14, Ocak 2005.
2. AKMEL, Jale, “Turizm Sektöründe Stres Kavramı”, **Marmara Üniversitesi. İİBF Dergisi**, Sayı:1–2, 1992.
3. BALTAŞ, Acar, Zuhâl BALTAŞ, **Stres ve Başaçıkma Yolları**, 18. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1988.
4. CARTWRİGT, Susan and Cary L. COOPER, **Managing Workplace Stress**, Oaks: Sage Publications, 1997.
5. CLUSKEY, G.R., “İs Seasonal Stress a Career Choice of Professional Accountants?”, **Journal of Employment**, Vol: 34, Issue:1, March 1997.
6. DEMİR, Mehmet, **Yeminli Malî Müşavirlerin Ekonomik Sisteme Katkısı, Meslekî Sorunları ve Çözüm Önerileri**, İnönü Üniv. SBE, Basılmamış Doktora Tezi, 2004.
7. DeZORT, F.Toood., “A Review and Synthesis of Pressure Effect Research Accounting,” **Journal of Accounting Literature**, 1997. Looksmart
8. EKİCİ, Süleyman, **İşletmelerde Örgütsel Stres ve Yönetimi Üzerine Bir Uygulama**, Basılmamış Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, 2003.
9. EREN, Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 6. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2000.
10. FARAGHER, E. B., COOPER, Cil and CARTWRİGT, Susan, “A Shortened Stress Evaluation Tool”, www.interscience.wiley.com
11. GÜL, Kudret, Halil ERGÜN, “Muhasebe Mesleğinde Etik”, **Muhasebe ve Denetime Bakış**, Yıl:4, Sayı:11, Ocak 2004.
12. KALAYCI Şeref, Ömer TEKŞEN, “Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması”, **Muhasebe Finansman Dergisi**, Sayı:31, Temmuz 2006.
13. KÖKNEL, Özcan, **Zorlanan İnsan**, 2. Baskı, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1988.
14. LAW, Daniel Warren, **An Examination of Personality Traits as Moderating Factors of Exhausting in Public Accounting** (The Degree of doctor philosophy) www.proquest.umi.com
15. **Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanunu**, Kanun No: 3568, 13.06.1989 tarih ve 20194 sayılı R. Gazete
16. SÖZBİLİR, Naciye Tekin YENİGÜN, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Bağımsızlık ve Tarafsızlıklarının Korunmasında Risk Alanları ve Bir Anket Çalışması”, **Muhasebe Finansman Dergisi**, Sayı:13, Ocak 2002.
17. STEVENSON, David, “Stress-The New ‘British Disease’ ”, **Management Research News**, Vol: 23, No: 12, 2000.
18. SUSMUŞ, Türker, “Sivil Toplum Örgütü Olarak Muhasebe Meslek Odalarının Meslek Mensubu Gözüyle İşlevlerini ve Önemini Saptamaya Yönelik Uygulamalı Araştırma” <http://mmmb.org.tr>. 2005.
19. TEKİN, Halil, **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**, Mesa Yayınları, Ankara, 1987.
20. **Türkçe Sözlük**, TDK Yayınları No: 549, 9. Baskı, Cilt II, Ankara, 1998.
21. UZAY, Şaban, Şükran G. TANÇ, “Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri: Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması”, **Muhasebe Finansman Dergisi**, Sayı:22, Nisan 2004.
22. YILDIZ, Fehmi **Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakı**, Der Yayınları, İstanbul, 2002.

EK 1: Meslekî Stres Sebeplerine Ait ifadelerin Frekans ve Yüzdeleri

Meslekî Stres Sebepleri	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Mesleğin sorumluluğu ağırdır.	34	66,7	14	27,5	-	-	1	2,0	2	3,9
Mesleğin işyükü aşırı derecede yüksektir.	29	56,9	18	35,3	-	-	2	3,9	2	3,9
Meslekle ilgili bürokratik işlemler bıkırtıcı bir düzeydedir.	28	54,9	18	35,3	2	3,9	1	2,0	2	3,9
Mevzuattaki değişmeler çalışma süresini artırır.	23	45,1	20	39,2	2	3,9	1	2,0	5	9,8
Mükellefler, muhasebe ücretini zamanında vermezler.	15	29,4	29	56,9	-	-	7	13,7	-	-
Mükelleflerle “Asgari Ücret Tarifesi”ne uygun sözleşme yapmakta zorlanılır	20	39,2	21	41,2	3	5,9	4	7,8	3	5,9
Meslektaşlar arasında düşük tarife uygulayanlar vardır.	23	45,1	18	35,3	2	3,9	1	2,0	7	13,7
Kalifiye eleman bulmakta zorlanılır.	19	37,3	22	43,1	1	2,0	7	13,7	2	3,9
Hizmetteki kalite farkını ortaya çıkaracak bir uygulama yoktur.	19	37,3	14	27,5	8	15,7	8	15,7	2	3,9
Vergi dairesindeki işlerin tamamlanma süresi, görevli kişilerle kurulan şahsî ilişkilerin derecesine göre değişir.	16	31,4	20	39,2	4	7,8	9	17,6	2	3,9
Meslekî faaliyetler monotondur.	18	35,3	17	33,3	4	7,8	10	19,6	2	3,9
Mevzuatın anlaşılmasında güçlük çekilir.	14	27,5	22	43,1	3	5,9	11	21,6	1	2,0
Mevzuatın yerine getirilmesinde uygulama birliği yoktur.	14	27,5	23	45,1	3	5,9	8	15,7	3	5,9
Meslektaşlar arasında diğer bir meslektaşla iş akdi devam eden bir mükellefe (bu durumu bildikleri halde) iş teklif edenler vardır.	18	35,3	18	35,3	3	5,9	6	11,8	6	11,8
Meslekte ilerlemek zordur.	15	29,4	20	39,2	1	2,0	12	23,5	3	5,9
Meslektaşlar arasındaki dayanışma üst düzeyde değildir.	7	13,7	27	52,9	2	3,9	14	27,5	1	2,0
Meslektaşlar arasında, “az vergi çıkarma” kaygısı yaşayanlar vardır.	10	19,6	18	35,3	11	21,6	8	15,7	4	7,8
Vergi dairesi idarecileri işlerin tamamlanmasında kolaylaştırıcı değildir.	10	19,6	16	31,4	5	9,8	14	27,5	6	11,8
Mükellefler, faaliyet sonuçlarıyla ilgili meşru olmayan isteklerde bulunurlar.	6	11,8	15	29,4	5	9,8	19	37,3	6	11,8
Meslek Odası, haksız rekabetin önlenmesi için yeterli denetimler yapmaz.	6	11,8	17	33,3	2	3,9	19	37,3	7	13,7
Vergi dairesi memurları, işlerin tamamlanmasında kolaylaştırıcı değildir.	8	15,7	14	27,5	2	3,9	20	39,2	7	13,7
Mükellefler, görevini kurallara uygun yapan meslektaşını tercih etmezler.	7	13,7	10	19,6	2	3,9	16	31,4	16	31,4
Meslek Odası, sorunların çözümünde gerekli gayreti göstermez.	6	11,8	8	15,7	1	2,0	27	52,9	9	17,6
Personelim mesleğini severek yapmaz.	2	3,9	7	13,7	7	13,7	19	37,3	16	31,4
Personelim, bilgi düzeyini artırmak için çalışmalarda bulunmaz.	3	5,9	8	15,7	2	3,9	21	41,2	17	33,3
İşin başında olmadığım zamanlarda personelinin yaptığı işlere güvenmem.	3	5,9	7	13,7	-	-	22	43,1	19	37,3
Meslek Odası, mevzuattaki değişmeleri bilgilendirici faaliyetler düzenlemez.	2	3,9	5	9,8	2	3,9	27	52,9	15	29,4
Meslek Odası, uygulamalarında meslektaşlara eşit davranmaz.	2	3,9	5	9,8	3	5,9	25	49,0	16	31,4