

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA İŞKOLİKLİK DÜZEYİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Dr. İsmail ATABAY
Balıkesir Üniversitesi Havran MYO
atabay@balikesir.edu.tr

ÖZET

Muhasebe mesleğinin uygulanmasında, mesleğin yasal niteliğe kavuştuğu 1989 yılından bugüne kadar önemli gelişmeler olmuştur. Günümüzde teknolojinin, ekonomik olayların, ihtiyaçların ve ekonomideki aktörlerin değişmesi, gelişmesi ve çeşitlenmesiyle birlikte, muhasebecilerin sorumlulukları ve muhasebe mesleğinden talep edilen hizmetler de artmıştır. Bu nedenle, teknolojideki gelişmelerin muhasebe mesleğine getirdiği avantajlara rağmen, muhasebe meslek mensuplarının iş yükü giderek artmıştır. Meslek mensupları arasında artan iş yükü nedeniyle meslek mensuplarının ofislerinden ayrılamaz duruma geldiği yönünde bir algı bulunmaktadır. Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının işkoliklik düzeylerini belirlemek ve demografik değişkenlere göre farklılaşım farklılaşmadığını tespit amacıyla, Balıkesir ilinde faaliyette bulunan bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler üzerinde yapılan ankete dayalı araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşkoliklik, Muhasebe Meslek Mensubu

A FIELD RESEARCH FOR THE DETERMINATION OF THE LEVEL OF WORKAHOLISM IN PROFESSIONALS OF ACCOUNTING

ABSTRACT

There has been a significant progress in the implementation of the profession since 1989 when the accounting profession has gained a legal nature. Nowadays, the responsibility of accountants and the services demanded from the accounting profession have increased with the change, development and diversification of technology, economic events, needs and change of actors in the economy. Therefore, despite the advantages that the technological developments bring to the accounting profession, the workload of professional accountants has increased. Due to the increase in the workload among the professional accountants, a perception appeared that the accountants cannot leave their offices. In order to determine the level of workaholism in the professionals of accounting and to find out whether it changes depending on the demographic variables, the research results of the survey conducted on Certified Public Accountant working independently in the Balıkesir Province were included in the study.

Keywords: Workaholism, Accounting Professional

1.Giriş

İşletmelerde meydana gelen ekonomik olayların taraflara yansıtılmasında önemli rolü olan muhasebe meslek mensuplarının topluma, devlete, mükelleflerine, meslektaşlarına ve kendilerine karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Muhasebe mesleğinin uygulanmasında, mesleğin yasal niteliğe kavuştuğu 1989 yılından bugüne kadar önemli gelişmeler olmuştur. Günümüzde teknolojinin, ekonomik olayların, ihtiyaçların ve ekonomideki aktörlerin değişmesi, gelişmesi ve çeşitlenmesiyle birlikte, muhasebecilerin sorumlulukları ve muhasebe mesleğinden talep edilen hizmetler de artmıştır. Bu nedenle; defter tutma olarak belirtilebilecek kaydetme, sınıflandırma, özetleme fonksiyonları ve beyanname-bildirge düzenleme gibi rutin sayılabilecek muhasebe işlemleri, her ne kadar teknolojideki değişimle birlikte daha kısa sürede gerçekleştirilmeye başlanmışsa da, muhasebe meslek mensuplarının iş yükü giderek artmıştır.

Yıldırım ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan çalışmada, muhasebecilerin iş yükünün fazla olmasının, ev ve iş hayatları arasında çatışma yaşanmasına neden olduğu, özellikle belirli bir zaman limiti içinde işi yetiştirme baskısı sonucu belli dönemlerdeki (dönem sonu rapor hazırlama, beyannamenin son teslim tarihi gibi) uzun çalışma saatlerinin muhasebecinin işini eve taşımak zorunda bıraktığı, sosyal etkinlikler için ihtiyaç duyulan zamanın sınırlandırılmasına ve aşırı strese yol açabildiği belirtilmiştir. Literatürde muhasebe meslek mensuplarının fazla iş yükü ve işlem yoğunluğundan dolayı aşırı stres altında oldukları sonucuna varılan çalışmalar mevcuttur (Kalaycı ve Tekşen, 2006; Bekçi, Ömürbek ve Tekşen, 2007; Yıldırım, 2008).

Aşırı iş yükü, işkolikliğe yol açabilmektedir. Spence ve Robbins (1992) tarafından yapılan araştırmada, iş ortamı ve iş yükünün iş stresini ve işe bağlılığı artırarak, işkolikliği tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır. Aşırı iş yükü, çalışanın işi ile ilgili kaygılar yaşamasına ve dolayısıyla işini kaybetmemek için daha fazla çalışmasına neden olmaktadır (Burke, 2001:642).

İnsanlar, hayatın devamlılığı açısından çalışmak zorundadır. Bu çalışma bazen aşırı iş yükü nedeniyle çok çalışma şeklinde olabilir. Çok çalışanlar için çalışmak belli zorunluluklardan doğabilir. Diğer bir ifadeyle, dış etkenler nedeniyle çok çalışılması gerekebilir. Ancak, çok çalışan bireylerin de aynı zamanda iş dışındaki sosyal hayatlarını devam ettirebilmeleri mümkündür. İşkoliklik ise çok çalışma olgusunun ötesinde bireysel ve örgütsel düzeyde nedenleri ve sonuçları bulunan bir çalışan davranışıdır (Bayraktaroğlu vd., 2015). Çok çalışanlar ile işkolikler arasındaki en önemli fark; *çok çalışan insan yaşamak için çalışır, işkolik ise çalışmak için yaşar* (Dosalıyeva & Bayraktaroğlu, 2015:233).

Bilgi ve iletişim teknolojileri ile mobil teknolojilerdeki gelişmeler de, işle ilgili olarak iş dışında incelenen e-mail, sesli mesaj, rapor, istatistik vb. aktivitelere harcanan süreyi ve artırmak yoluyla işkoliklik davranışına katkıda bulunmaktadır (Gülova ve ark., 2014:26).

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının işkoliklik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

2. Kuramsal Çerçeve

İşkoliklik, Oates (1971) tarafından “devamlı çalışma konusunda bir baskı veya kontrol edilemeyen bir ihtiyaç” olarak tanımlanmıştır. İşkoliklik, kişinin içsel baskılar

nedeniyle zamanının çoğunu işi ile ilgili konulara ayırması ve işi hayatının merkezi olarak algılamasıdır (Snir, Harpaz ve Burke ;2003). İşkolikler; çalışmaya yüksek sayılabilecek derecede bağlılık duyarlar ve dışsal ihtiyaçlardan kaynaklanmadığı halde işleriyle ilgili aktivitelere ve düşüncelere düzenli ve önemli ölçüde fazla zaman ayırırlar (Harpaz ve Snir,2003:294; Spence ve Robbins,1992:161).Memnuniyet sadece işten elde edilir ve sağlık, boş zaman aktiviteleri, ilişkiler gibi yaşamın diğer alanları ihmal edilir (Robinson, 1996; Snir & Harpaz, 2009). Robinson ve ark. (2006), işkoliklikle evlilikte yaşanan problemler arasında pozitif yönde ilişkiler bulmuşlardır.

Kişileri çok çalışmaya iten pek çok neden bulunmaktadır, bunlar arasında; kişinin kendi içinden gelen çalışma isteği gibi içsel faktörler olabildiği gibi finansal sorunlar, kötü giden evlilik, örgüt kültürü, kariyerde ilerleme baskısı gibi dışsal faktörler de olabilmektedir (Shimazu, Schaufeli, 2009:495-496).

İşkolikliği tanımlamada çalışma süresini kriter olarak kabul eden araştırmacılar da vardır. Buna göre haftada en az 50 saat çalışan kişiler işkolik olarak değerlendirilmektedir (Burke, 1999; Harpaz& Sinir, 2003).

Kemeny (2002), Kanada’da gerçekleştirdiği bir araştırmada, haftada 60 saat ve üzerinde çalışan bireylerin yarısından fazlasının, 50–60 saat arasında çalışanların %43’ünün, 40–49 saat arasında çalışanların %31’inin işkolik olduğunu, dolayısıyla iş başında geçirilen zaman arttıkça işkoliklik eğiliminin de arttığını ortaya koymaktadır.

İşkoliklik düzeyinin, eğitim seviyesi yüksek olanlarda (Chamberlin, Zhang, 2009), kendi işini yapanlarda (Tarisa ve ark., 2008), yönetici olanlarda (Porter, 2001)daha yüksek olduğu bildirilmiştir.

İşkolikliğin ölçümü konusunda kullanılan farklı ölçekler bulunmaktadır. . Robinson (1989) tarafından geliştirilen ve 25 maddeden oluşan “Work Addiction Risk Test-İş Bağımlılığı Riski Testi (WART)” ölçeği işkolik tipini belirlemeye yönelik mükemmeliyetçilik, aşırı kontrol ihtiyacı, sorumluluk paylaşımından kaçınma gibi özellikleri ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen “Workaholism Battery-İşkoliklik Bataryası (WorkBAT)” ölçeği 25 maddeden oluşmaktadır. WorBAT ve WART ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlikleri dikkate alınarak Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen “Dutch WorkAholism Scale- Hollanda işkoliklik ölçeği (DUWAS) ölçeği 17 maddeden oluşmakta olup, daha sonraki araştırmalarda 10 maddeden oluşan kısa versiyonu kullanılmıştır (Schaufeli, vd., 2008:182; Del Libona, vd., 2010:143; Van Den Broeck, vd., 2011:608). Aziz ve arkadaşları (2013) ise geçmiş çalışmaların birikimi üzerine, sadece belli bir meslek grubu üzerinde değil daha heterojen bir örneklem üzerinde çalışarak ve iş-yaşam dengesizliğini de dikkate alacak şekilde 29 ifadeden oluşan “Workaholism Analysis Questionnaire – İşkoliklik Analizi Anketi (WAQ)” ni geliştirmişlerdir. İşkoliklik Analizi Anketi (WAQ) Gülova ve arkadaşları tarafından (2014) adapte edilerek Türkçe’ye çevrilmiştir.

3. Araştırma

3.1 Araştırmanın Amacı

İşkoliklik düzeyi ile ilgili olarak literatürde farklı meslek mensupları üzerinde çalışmalar bulunmakla beraber, muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan çalışmalar

sınırlıdır. Bu araştırmanın amacı muhasebe meslek mensuplarının işkoliklik düzeylerini belirlemek ve demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmektir.

3.2 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Balıkesir ilinde faaliyette bulunan bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler üzerinde yapılmış olup, diğer bölgelerde faaliyette bulunan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin zaman ve imkanlar nedeniyle araştırmaya dahil edilememiş olması bu araştırmanın kısıtlarından biridir. Ayrıca araştırmanın sadece bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ile sınırlı kalması da bir kısıtlılıktır.

3.3 Araştırmanın Örneklemi

Balıkesir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası kayıtlarına göre, Balıkesir ili merkez (Balıkesir merkez olarak ifade edilen bölüm Altıeylül ve Karesi olmak üzere 2 ilçeden oluşmuştur) ve 18 ilçesinde 579 bağımsız çalışan S.M.M.M. olduğu tespit edilmiştir. Bu 579 kişilik S.M.M.M. bu araştırmanın ana kütesidir.

Anketin uygulanma aşamasında, Balıkesir S.M.M.M. odasından Balıkesir ilinde faaliyette bulunan, odaya kayıtlı ve aktif durumdaki bağımsız S.M.M.M.'lerin isim ve iletişim bilgileri alınmıştır. Bağımsız çalışan S.M.M.M.'ler ile yapılan anket çalışmaları 21/12/2015-11/01/2016 tarihleri arasında yürütülmüştür. Listelerdeki bağımsız çalışan S.M.M.M.'lere ulaşmak için Balıkesir merkez ve ilçelerine anket çalışması için gidilmiş, ancak görüşme yapmak istemeyen ve ulaşılamayan S.M.M.M.'ler olmuştur. Bu nedenle, özellikle az sayıda bağımsız çalışan S.M.M.M.'in bulunduğu bazı ilçelerde hiç sonuç alınamamıştır. Toplam 184 bağımsız çalışan S.M.M.M. ile yüz yüze görüşülmüş, eksik bilgi verilen 4 anket çıkarılmış ve böylece analiz edilecek 180 ankete ulaşılmıştır. Anket formlarının bizzat ankete katılan bağımsız çalışan S.M.M.M.'ler tarafından doldurulmasını sağlamak ve yanlış yargılara ulaşılmamasını önlemek amacıyla, anketler yüz yüze (face to face) tekniği ile bizzat tarafımızdan uygulanmıştır.

3.4 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırmada Aziz ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen ve Gülova ve arkadaşları tarafından (2014) adapte edilerek Türkçe'ye çevrilmiş olan 29 maddeden oluşan Workaholism Analysis Questionnaire – İşkoliklik Analizi Anketi (WAQ) ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Workaholism Analysis Questionnaire – İşkoliklik Analizi Anketi (WAQ), iş-yaşam çatışması, iş mükemmeliyetçiliği, işe bağımlılık, memnuniyetsizlik ve geri çekilme semptomları olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. İş-yaşam çatışması boyutunda 11, iş mükemmeliyetçiliği boyutunda 5, işe bağımlılık boyutunda 5, memnuniyetsizlik boyutunda 4 ve geri çekilme semptomları boyutunda 4 madde yer almaktadır.

Workaholism Analysis Questionnaire – İşkoliklik Analizi Anketi (WAQ)'nin her bir boyutundaki maddeler; (1) Hiçbir Zaman, (2) Çok Nadir, (3) Bazen, (4) Çoğu Zaman, (5) Her Zaman olmak üzere 5 basamaklı likert tipi puanlanmıştır.

Kişisel bilgi formunda ise bağımsız çalışan S.M.M.M.'lerin demografik özelliklerine yönelik sorular yer almaktadır. Verilerin analizinde SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır.

Orijinal çalışmada (Aziz vd., 2013) ölçeğin güvenilirliğini gösteren cronbach's alpha değeri 0,934 olarak bulunmuştur. Ölçeği adapte ederek Türkçe'ye çeviren Gülova ve ark. (2014) tarafından 191 beyaz yakalı Türk çalışan ile yapılan çalışmada ise cronbach's alpha değeri 0,819 olarak bulunmuş, ancak varimax faktör analizi sonucunda 29 sorudan oluşan orijinal ölçekteki 5 soru birden fazla faktöre yüklenmesi nedeniyle, 6 soru da faktör yükleri 0,4'den düşük olması nedeniyle toplam 11 soru analize dahil edilmemiştir.

4.Bulgular

4.1.Demografik Faktörlere İlişkin Bulgular

Aşağıdaki Tablo-1'de ankete katılan bağımsız çalışan S.M.M.M.'lerin demografik özelliklerini gösteren frekans dağılımları görülmektedir.

Tablo 1. Cevaplayıcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Değerler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	31	17,2
Erkek	149	82,8
Toplam	180	100,0
Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	149	82,8
Bekâr	31	17,2
Toplam	180	100,0
Yaş	Frekans	Yüzde
26-30	8	4,4
31-35	41	22,8
36-40	36	20,0
41-45	32	17,8
46-50	29	16,1
51-55	19	10,6
56 ve Üzeri	15	8,3
Toplam	180	100,0

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde
Çocuk Yok	34	18,9
1 Çocuk	52	28,9
2-3 Çocuk	89	49,4
4 ve Üstü Çocuk	5	2,8
Toplam	180	100,0
Mesleki Deneyim Süresi	Frekans	Yüzde
1-5 Yıl	10	5,6
6-10 Yıl	25	13,9
11-15 Yıl	41	22,8
16-20 Yıl	43	23,9
21-25 Yıl	34	18,9
26 ve Üzeri	27	15,0
Toplam	180	100,0
Personel Sayısı	Frekans	Yüzde
Yok	17	9,4
1-3 Personel	138	76,7
4 ve Üstü Personel	25	13,9
Toplam	180	100,0

4.2 Faktör Analizleri ve Güvenilirlik Testleri

Anket sorularına ilişkin olarak yapılan faktör analizinin ve güvenilirlik testlerinin sonuçları aşağıdaki Tablo-2'de yer almaktadır.

Yapılan aklayıcı faktör analizi sonucunda, 29 sorudan oluşan **Workaholism Analysis Questionnaire – İşkoliklik Analizi Anketinde (WAQ)** ölçek yapısını bozan 6 soru (1, 3, 6, 10, 13 ve 19) ölçekten çıkarılmış ve literatür ile uyumlu 5 faktör elde edilmiştir. Ölçekten çıkarılan sorular Tablo-3'de verilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde, tüm boyutların güvenilirlik katsayısının 0,70'i geçtiği

görülmüştür. Bu nedenle kullanılan ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 2. İşkoliklik Analizi Anketine (WAQ) İlişkin Açıklayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yüklü	Cronbach's Alpha
Faktör-1 İş Yaşam Çatışması (IYC)		
9.İşten çıktıktan sonra iş dışındaki aktivitelerle uğraşamayacak kadar yorgun	,754	.820
2.İşim genellikle, özel hayatımı engelliyor gibi görünüyor.	,735	
8.Tatil süresini programlamada zorlanırım.	,696	
5. Özel hayatımla ilgili konuları iş gereği sık sık beklemeye alırım.	,686	
7. İşimle ilgili düşüncelerim yüzünden diğer aktivitelerden zevk alamam.	,648	
4. Önemli kişisel aktiviteleri iş gereği sık sık kaçıırım.	,634	
11. İşle ilgili meselelerle uğraşırken stresli olurum.	,582	
Faktör-2 İş Mükemmeliyetçiliği (IM)		
12. İşimi sonlandırmadan önce defalarca incelerim.	,875	.778
14. İşimi bitirmem uzun zaman alır çünkü mükemmel olması gerekir.	,779	
15. İşimle ilgili sık sık gergin ve sinirli hissederim.	,681	
16. İşle ilgili amaçları veya başarıları sık sık saplantı haline getiririm.	,655	
Faktör-3 İşe Bağlılık (IB)		
17. Fazla mesai yapmayı, tercihen haftada 60 saat ve üzeri çalışmayı tercih	,761	.744
18. Akşamları ve hafta sonlarını çalışarak geçirmeyi severim.	,731	
20. Sürekli iş düşünürüm.	,659	
21. İşimin üzerinde kontrolümün olmasını isterim.	,553	
Faktör-4 Memnuniyetsizlik (M)		
23. Kendimi çok agresif (saldırgan) bir insan olarak görürüm.	,835	.818
22. İnsanlar beni 'sabırsız' ve 'sürekli telaşlı' olarak tanımlarlar.	,795	
24. İnsanlara çok sık sinirlenirim.	,734	
25. Başkalarının yaptığı işi kontrol etmeye ihtiyaç duyarım.	,670	
Faktör-5 Geri Çekilme Semptomları (GCS)		
28. Çalışmadığım zamanlarda sıkılmış ya da huzursuz hissederim.	,897	.872
27. Çalışmadığım zamanlarda kendimi suçlu hissederim.	,835	
26. Çalışmadığım zamanlarda kendimi gergin hissederim.	,757	
29. Zihnim sürekli işle meşgul olduğundan evde istirahat edemem.	,754	

Çıkarım Metodu: Principal Component Analysis.

Döndürme Metodu: Varimax with Kaiser Normalization

Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : ,770

Açıklanan toplam varyans: 61,268

Toplam Cronbach's Alpha : ,848

Tablo 3. Ölçekten Çıkarılan Sorular

Madde No	İfade
1	Arkadaşlıkları sürdürmede zorlanırım.
3	Yakın ilişkileri sürdürmede zorlanırım.
6	Eşim/sevgilim veya yakın arkadaşlarımla sık sık

10	Sık sık işten kaynaklı uyku problemleri yaşıyorum.
13	Başkalarından işimi sık sık incelemelerini isterim.
19	İşime çok düşkünüm.

4.3. İşkoliklik Düzeyine İlişkin Bulgular

Bağımsız çalışan S.M.M.M.'lerin işkoliklik alt boyutlarının ve toplam işkoliklik puanlarının ortalamaları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. İşkoliklik Alt Boyutlarının ve Toplam İşkoliklik Puanları Ortalamaları

	Gözlem Sayısı	Ort.	Standart Sapma
İş Yaşam Çatışması (IYC)	180	2,9516	1,00802
İş Mükemmeliyetçiliği (IM)	180	3,8278	,98249
İşe Bağımlılık (IB)	180	3,3514	1,00477
Memnuniyetsizlik (M)	180	2,7736	1,18849
Geri Çekilme Sempt.(GCS)	180	2,9181	1,22441
Toplam İşkoliklik	180	3,1367	,68024

Tabloda yer alan sonuçlara göre anket kapsamındaki meslek mensuplarının “işkoliklik” puanının 3,1367 olduğu, işkoliklik boyutlarından “iş mükemmeliyetçiliği (IM)” boyutunun en yüksek skora sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Bağımsız çalışan S.M.M.M.'lerin işkoliklik alt boyutlarının ve toplam işkoliklik puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan T-Testi sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. İşkoliklik Alt Boyutlarının ve Toplam İşkoliklik Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları

CINSİYET		IYC	IM	IB	M	GCS	ISKOLIK
KADIN	Ortalama	3,0507	3,6452	3,4355	2,6532	3,3871	3,2104
	N	31	31	31	31	31	31
	Std. Sapma	1,09950	1,16507	1,13646	1,10430	,82371	,73340
ERKEK	Ortalama	2,9310	3,8658	3,3339	2,7987	2,8205	3,1214
	N	149	149	149	149	149	149
	Std. Sapma	,99066	,94015	,97849	1,20727	1,27279	,67026
t		,601	-1,138	,511	-,619	2,374	,662
P		,549	,256	,610	,256	0,019*	,509

*P<0,05

Tablo 5'den kadınlarda toplam işkoliklik puanının kadınlarda 3,2104 erkeklerde ise 3,1214 olduğu görülmektedir. Gülova ve ark. (2014) tarafından 191 beyaz yakalı Türk çalışan ile yapılan çalışmada toplam işkoliklik puanları kadınlar için 2,885 erkekler için ise 2,767 olarak tespit edilmiş olup, bu durum araştırma kapsamımızdaki bağımsız çalışan

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde işkoliklik düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bağımsız çalışan S.M.M.M.'lerin işkoliklik boyutlarından “**Geri Çekilme Semptomları (GÇS)**” boyutunun cinsiyet değişkeni açısından $p<,05$ önem düzeyinde istatistiksel anlamda farklılık gösterdiği, kadınlarda Geri Çekilme Semptomlarının (GÇS) erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşkolikliğin diğer boyutları ve toplam işkoliklik düzeyi açısından ise cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bağımsız çalışan S.M.M.M.'lerin işkoliklik alt boyutlarının ve toplam işkoliklik puanlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan T-Testi sonuçları ise Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. İşkoliklik Alt Boyutlarının ve Toplam İşkoliklik Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Sonuçları

MEDENİ		IYC	İM	İB	M	GCS	ISKOLIK
EVLİ	Ortalama	2.9501	3.7517	3.3255	2.7013	2.8826	3.0998
	N	149	149	149	149	149	149
	Std. Sapma	1,01369	1,01986	1,01953	1,17931	1,24985	,69485
BEKAR	Ortalama	2.9585	4.1935	3.4758	3.1210	3.0887	3.3142
	N	31	31	31	31	31	31
	Std. Sapma	,99672	,67918	,93620	1,19001	1,09649	,58286
t		-,042	-2,306	-,757	-1,800	-,852	-1,603
p		,967	,022*	,450	,074	,395	,111

* $p<,05$

Tablo 6’den bağımsız çalışan S.M.M.M.’lerin işkoliklik boyutlarından “**İş Mükemmeliyetçiliği (İM)**” boyutunun medeni durum değişkeni açısından $p<,05$ önem düzeyinde istatistiksel anlamda farklılık gösterdiği, bekar olanların evli olanlara göre daha fazla İş Mükemmeliyetçiliği (İM) gösterdiği söylenebilir. Bu sonuç Gülova ve ark. (2014) tarafından ulaşılan sonuçla benzerlik göstermektedir. İşkolikliğin diğer boyutları ve toplam işkoliklik düzeyi açısından ise medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bağımsız çalışan S.M.M.M.’lerin işkoliklik alt boyutlarının ve toplam işkoliklik puanlarının yaş değişkenine, çocuk sayısı değişkenine ve personel sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ANOVA analizi yapılmıştır. Değişkenlere ait varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7’de yer alan analiz sonuçları doğrultusunda, işkoliklik alt boyutlarının ve toplam işkoliklik puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 8’de yer alan analiz sonuçlarının değerlendirilmesinden, işkoliklik alt boyutlarının ve toplam işkoliklik puanlarının çocuk sayısı kontrol değişkenine göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 7. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

YAS		IYC	İM	İB	M	GCS	ISKOLIK
26-30	Ortalama	2,6964	4,1875	3,2813	3,6250	3,0313	3,2772
	N	8	8	8	8	8	8
	Std. Sapma	1,28103	,85304	,91063	1,51186	1,39154	,70947
31-35	Ortalama	3,0348	3,7988	3,4268	2,7744	3,2195	3,2227
	N	41	41	41	41	41	41
	Std. Sapma	1,09254	,86822	1,09579	1,15624	,96856	,71496
36-40	Ortalama	3,1825	3,6597	3,2708	2,8889	3,1875	3,2307
	N	36	36	36	36	36	36
	Std. Sapma	1,13754	,97313	1,07633	1,23700	1,29059	,73527
41-45	Ortalama	2,9598	3,9766	3,4375	2,7969	2,9297	3,1861
	N	32	32	32	32	32	32
	Std. Sapma	,96019	,95959	,98783	1,28959	1,23170	,66932
46-50	Ortalama	2,9803	3,8621	3,4483	2,8534	2,6466	3,1349
	N	29	29	29	29	29	29
	Std. Sapma	,92953	,96267	,83554	1,03621	1,25804	,53216
51-55	Ortalama	2,7293	3,6316	3,2763	2,2895	2,5658	2,8764
	N	19	19	19	19	19	19
	Std. Sapma	,78376	1,20580	1,08300	1,01811	1,28518	,78251
56 +	Ortalama	2,5143	3,9833	3,1000	2,4500	2,3333	2,8290
	N	15	15	15	15	15	15
	Std. Sapma	,70566	1,18949	,97651	1,10276	1,24881	,50235
	F	1,079	,670	,334	1,500	1,837	1,297
	P	,377	,674	,918	,181	,095	,261

Tablo 8. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

COCUK		IYC	İM	İB	M	GCS	ISKOLIK
Yok	Ortalama	2,9034	3,9706	3,5588	3,0000	3,3088	3,2903
	N	34	34	34	34	34	34
	Std. Sapma	1,09574	,89773	,99060	1,22320	1,06077	,64946
1 Çocuk	Ortalama	2,9588	3,8221	3,0529	2,5817	2,8269	3,0368
	N	52	52	52	52	52	52

	Std. Sapma	,99190	,95273	,94238	1,10782	1,07505	,60518
2-3 Çocuk	Ortalama	2,9454	3,8006	3,4522	2,8343	2,8230	3,1417
	N	89	89	89	89	89	89
	Std. Sapma	,97332	1,04730	1,03687	1,22123	1,33793	,71236
4 ve Üstü Çocuk	Ortalama	3,3143	3,4000	3,2500	2,1500	2,9000	3,0435
	N	5	5	5	5	5	5
	Std. Sapma	1,41205	,65192	,58630	,96177	1,44265	1,02566
	F	,241	,575	2,383	1,409	1,440	,984
	P	,868	,632	,071	,242	,233	,402

Bağımsız çalışan S.M.M.M.'lerin işyerinde çalıştığı personel sayısı değişkenine göre işkoliklik alt boyutlarının ve toplam işkoliklik puanlarının ortalamaları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Personel Sayısı Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

PERSONEL		IYC	IM	IB	M	GCS	ISKOLIK
Personel yok	Ortalama	3,5798	4,2353	3,3529	2,7647	2,6176	3,3453
	N	17	17	17	17	17	17
	Std. Sapma	,82757	,59602	,96444	,77293	1,34373	,50176
1-3 Personel	Ortalama	2,9451	3,7337	3,3605	2,8134	3,0326	3,1468
	N	138	138	138	138	138	138
	Std. Sapma	1,00473	1,02443	1,02301	1,20297	1,17720	,69445
4 ve üstü Personel	Ortalama	2,5600	4,0700	3,3000	2,5600	2,4900	2,9391
	N	25	25	25	25	25	25
	Std. Sapma	,95913	,86156	,96555	1,34876	1,31791	,67706
	F	5,449	2,916	,038	,479	2,693	1,887
	p	,005**	,057	,963	,620	,070	,155

**p<0,01

Tablo 9'da yer alan analiz sonuçları doğrultusunda, işkolikliğin boyutlarından “İş Yaşam Çatışması (IYC)” boyutunun personel sayısı açısından p<,01 önem düzeyinde anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir.

Anlamlı farklılığın ortaya çıktığı İş Yaşam Çatışması boyutunda farklılıkların hangi personel sayısı kategorileri arasında olduğunu belirlemek üzere Tukey Post Hoc Testi yapılmış olup, test sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Personel Sayısına Göre Gruplar Arası Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Personel Sayısı (I)	Personel Sayısı (J)	Ort.Fark (I-J)	Std. Sapma	P (Sig.)
IYC	Personel Yok	1-3 Personel	,63470*	,25289	,035*
		4 ve Üstü Personel	1,01983*	,30929	,003**
	1-3 Personel	Personel Yok	-,63470*	,25289	,035*
		4 ve Üstü Personel	,38513	,21386	,172
	4 ve Üstü Personel	Personel Yok	-1,01983*	,30929	,003**
		1-3 Personel	-,38513	,21386	,172

**p<0,01 *p<0,05

Tablo 10’da yer alan sonuçlara göre, varyans analizi sonucunda anlamlı farklılığın ortaya çıktığı İş Yaşam Çatışması (IYC) boyutunda farklılığın personel çalıştırmayanlar (Personel Yok) ile personel çalıştıranlar (1-3 Personel, 4 ve Üstü Personel) arasında olduğu görülmektedir. İşyerinde personel çalıştırmayanların personel çalıştıranlara göre daha fazla İş Yaşam Çatışması yaşadığı söylenebilir.

5. Sonuç

Günümüzde teknolojinin, ekonomik olayların, ihtiyaçların ve ekonomideki aktörlerin değişmesi, gelişmesi ve çeşitlenmesiyle birlikte, muhasebecilerin sorumlulukları ve muhasebe mesleğinden talep edilen hizmetler de artmıştır. Bu nedenle, teknolojidaki gelişmelerin muhasebe mesleğine getirdiği avantajlara rağmen, muhasebe meslek mensuplarının iş yükü giderek artmıştır. Bu durum meslek mensuplarının iş yaşamlarına daha fazla bağlanması anlamına gelmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının işkoliklik düzeyini belirlemek ve demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Balıkesir ilinde faaliyette bulunan bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler üzerinde yapılan anket çalışması sonucunda, kadınlarda 3,2104 erkeklerde ise 3,1214 olmak üzere, meslek mensuplarının “işkoliklik” puanının 3,1367 olduğu tespit edilmiştir. Gülova ve ark. (2014) tarafından 191 beyaz yakalı Türk çalışan ile yapılan çalışmada toplam işkoliklik puanları kadınlar için 2,885 erkekler için ise 2,767 olarak tespit edilmiş olup, bu durum araştırma kapsamımızdaki bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde işkoliklik düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İşkoliklik boyutlarından “iş mükemmeliyetçiliği (IM)” boyutunun en yüksek skora sahip olduğu görülmüştür. Bu durum, karşılaşılabilecek cezai yaptırımlar ve sorumluluk nedeniyle vergi beyannamelerinin düzenlenmesi, SGK’ya yapılacak bildirimler gibi faaliyetler başta olmak üzere tüm işlemlerin meslek mensuplarınca titizlikle yapılması gerekliliğinin de bir sonucu olarak görülebilir.

Bağımsız çalışan S.M.M.M.'lerin işkoliklik boyutlarından “**Geri Çekilme Semptomları (GÇS)**” boyutunun kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş, İşkolikliğin diğer boyutları ve toplam işkoliklik düzeyi açısından ise cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Medeni durum değişkenine göre yapılan analizler sonucunda bekar olanların evli olanlara göre daha fazla “**İş Mükemmeliyetçiliği (İM)**” gösterdiği söylenebilir. Bu sonuç Gülova ve ark. (2014) tarafından ulaşılan sonuçla benzerlik göstermektedir. İşkolikliğin diğer boyutları ve toplam işkoliklik düzeyi açısından ise medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yaş değişkenine ve çocuk sayısı değişkenine göre yapılan analizler sonucunda ise, işkoliklik alt boyutlarının ve toplam işkoliklik puanlarının bu değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Personel sayısı değişkenine göre yapılan analizler sonucunda ise, “**İş Yaşam Çatışması (IYC)**” boyutunda farklılık tespit edilmiş olup, işyerinde personel çalıştırmayanların personel çalıştıranlara göre daha fazla İş Yaşam Çatışması yaşadığı söylenebilir.

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde, araştırma kapsamındaki bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde orta düzey işkoliklik (Ort.3,1367) davranış özelliği bulunduğu söylenebilir. İşkolik davranış özelliklerinin azaltılabilmesi ya da önlenmesi için, meslek mensuplarının aşırı iş yükünü azaltıcı çalışmaların meslek odaları tarafından kamu kurum ve kuruluşlarıyla istişare edilmesi bir seçenektir. Yine Mali Tatil uygulamasının amacına tam olarak ulaşabilmesi için gerekli çalışmaların yapılması, meslek mensuplarının çalışma ofislerinden bir süreliğine de olsa uzaklaşarak tatil imkanlarının sağlanması açısından yerinde olacaktır. Bireysel çözüm yolu olarak da, meslek mensuplarınca zaman planlaması yapılabilir. Böylece iş yüküne rağmen aile ve sosyal ilişkilere daha fazla zaman ayrılabilmesi mümkün olabilecektir. Ayrıca iş yükünün dağıtımı açısından nitelikli personel çalıştırma ve hatta meslek mensupları arasında Mesleki Ortaklık Bürosu veya Şirketleşme şeklinde örgütlenme biçimleri değerlendirilmelidir.

Bu çalışmada meslek mensuplarının işkoliklik alt boyutlarının ve toplam işkoliklik düzeylerinin demografik değişkenlerine göre tespiti üzerine odaklanılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, meslek mensuplarının işkoliklik düzeyleri üzerinde etkili olan faktörler konusunda detaylı araştırmalar yapılabilir.

Kaynaklar

- Aziz, S., Urich, B., Wuensch, K. L., & Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral and Applied Management*,14(2), 71-86.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., & Çetinel, E. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İşkoliklik Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 107-129.

- Bekçi, İ., Ömürbek, V., & Tekşen, Ö. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 145-161.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41(5-6), 333-345.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personnel Review*, 30(6), 637-645.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*, (16. Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chamberlin C.M., & Zhang, N. (2009). Workaholism, health, and self-acceptance. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 87(2), 159-169.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22, (1), 143-150.
- Dosaliyeva, D. & Bayraktaroğlu, S. (2015). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İçinde D. Ergun Özler (ed.), *İşkoliklik* (ss.213-246), 3.Baskı, Bursa:Ekin Kitabevi.
- Gülova, A. A., İspirli, D., & Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 25-39.
- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Kalaycı, Ş., & Tekşen, Ö. (2006). Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 31, 90-101.
- Kemeny, A. (2002). Driven to excel: A portrait of Canada's workaholics. *Canadian Social Trends*, 64, 1-6.
- Oates, W.E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York, NY: World Publishing Company.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147-164.
- Robinson, B. E. (1989). *Work addiction*. Deerfield Beach, FL: Health Communications.
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypotheses. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 447-452.
- Robinson, B. E., Flowers, C., & Kok-Mun, N. (2006). The relationship between workaholism and marital disaffection: Husbands' perspective. *The Family Journal*, 14 (3), 213-220.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). *Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism*. In R. J. Burke (Ed.): *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2003). Workaholism in organizations: new research directions, *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2009). Workaholism from a cross-cultural perspective. *Cross-Cultural Research*, 43, 303-308.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Taris, T. W., Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22(2), 153-165.
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology*, 60(4), 600-621.
- Yıldırım, O., Tektüfekçi, F., & Çukacı, Y.C. (2004). Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2), 1-20.
- Yıldırım, S. (2008). Muhasebe Öğretim Elmanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38, 153-162.