

## Muhasebe Meslek Mensuplarında Yabancılaşma Düzeyi ve Bir Araştırma

Hayrettin USUL\*  
Sıdıka Şule KORKMAZ\*\*  
Vesile ÖMÜRBEK\*\*\*

### ÖZET

Yabancılaşma; yalnızca ekonomi, toplumsal ve siyasal ilişkilerdeki bir bozulmanın ürünü ya da sonucu olmayıp, bütün ilişkilerindeki bozuklukların ve aksamaların sonucunda ortaya çıkan insanın kendi özüne, benliğine uygun olmayan biçimde yaşamak zorunda kalması durumudur. Yabancılaşmanın, günümüzde çalışanların en önemli sosyal-psikoloji problemlerinden biri olduğu ve kişiler üzerinde birçok olumsuz etkileri olduğu söylenebilir. Yaşamının büyük bir kısmını iş hayatında geçiren çalışanlar, yaptıkları işe uyum sağlayabildikleri gibi belli bir süre sonra işlerine karşı yabancılaştıkları ve görev yerlerinde mutlu olmadıkları görülmüştür.

Muhasebe meslek mensupları da aşırı iş yükü nedeniyle gerek işin beklenen kalitede olmaması açısından, gerekse esnek olmayan zaman planlamalarından dolayı stres yaşamaktadırlar. İş yükünün fazla olması ev ve iş yaşamı arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır.

Muhasebenin iki yönü bulunmaktadır. Birincisi; kaydetme, ikincisi ise yorumlamadır. Sadece kayıt yapan muhasebe meslek mensubu, aynı işlevi tekrar tekrar yapmaktan belli bir süre sonra sıkılacak, yaratıcı zekasını kullanamayacak veya köreltecektir. Daha sonraki aşamalarda, kayıt yapan muhasebeci kendini makineye esir olmuş durumda hissedecektir. Yapmış olduğu muhasebe kayıtlarının kendisi için bir anlam ifade etmediğini düşünecek ve 'geçinmek' için bu işlemleri yaptığını düşünmeye başlayacaktır. İşte bu tekdüzelik işlev yaratıcı zekanın kullanılamaması, kendisini paket programlar karşısında esir hissetmesi veya kendini bir robot olarak görmesi, mesleğinde yabancılaşma fenomenini tetikleyecektir. Buna karşın muhasebenin ikinci boyutu analiz ve yorumlamadır. Defter tutanlar tarafından rapor olarak sunulan bilgilerin analiz ve yorumlanması işlevini gören kişilerin muhasebeci olduğu kabul edilirse bu kişiler defter tutanlar gibi tek düze çalışma içine girmezler. İşlerinde tatminsizlik yaşamazlar ve en önemlisi Marx'ın yabancılaşma tarifinde yer alan yaptığı işi özümsememe durumu ile karşılaşmazlar.

Bu çalışmada da, Isparta ilinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının; mesleğe karşı yabancılaşma düzeylerini ve cinsiyete göre yabancılaşmanın farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; kadın meslek mensupları tarafından meslekte erkek olmanın bir avantaj olduğu düşünülmekle birlikte, genel değerlendirmede böyle düşünülmediği görülmektedir. Bu bağlamda meslekte kadın veya erkek olmanın mükellefler üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşmalarının olmadığı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe, Yabancılaşma,  
**Çalışmanın Türü:** Araştırma

## A Study On the Alienation Level Of Professional Accountants

### ABSTRACT

Alienation, not only is it a result or a product from a corruption of the economic, social and political relationships, but it is a situation that people force to live in a way that is unsuitable for themselves and the self emerging as a result of the corruption and problems of all the relationships. Alienation, nowadays, is said to be one of the most important social-psychological problems and to have a lot of negative effects upon people. The workers who spend most of their lifetime at their works have been estranged to their works and have been seen to be unhappy at their works after a while as they get accordance with the work they do.

Professional accountants are living stress because of excessive workload that makes the quality of the work as required and not having a time planning flexible. That they have excessive workload causes to live conflict between home and work life.

Accountancy has two ways. The first is registering, the second is interpreting. Professional Accountant who only registers is to be bored by doing the same thing again and again after a while, will not use creative intelligence or blunt it. After some stages, the

\* Prof. Dr., İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

\*\* SMMM, Süleyman Demirel Üniversitesi

\*\*\* Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi

accountant registering will feel himself or herself as captured to the machine. S/he will think that the registers s/he has already done are not meaningful for himself or herself and will start to think that s/he has done these processes so as to make a living. Hence, this monotony process will trigger the phenomena of the alienation at the job that creative intelligence cannot be used, s/he feeling as captured to packet programs or s/he seeing as a robot. After all, the second stage of accountancy is analysis and interpreting. If the people who are accepted as accountant functioning as analysis and interpreting of the data presented as a report by the ones who keep the registers, these people do not accept to work monotonously like the ones keeping the registers. They will not be live dissatisfaction in their works and the most important is that they will not face with the situation not absorbing the job that they do cited at the definition of Marx's alienation.

In this study, a research has been done to determine professional accountants' functioning in the city of Isparta alienation level to the job and whether there could be any difference to alienation according to sex. As a consequence of the research, whereas professional woman accountants give thought to that being a man in the job is an advantage, it has not been thought like that at an overall rating. Therefore, it is seen that there is no effect upon the taxpayers whether to be a woman or a man. As a consequence of the analyses, it has been concluded professional accountants not to have been estranged to the job.

**Keywords :** Accounting, Alienation

**The type of research:** Research

## 1.GİRİŞ

Yabancılaşmanın, günümüzde çalışanların en önemli sosyal-psikoloji problemlerinden biri olduğu ve kişiler üzerinde birçok olumsuz etkileri olduğu söylenebilir. Yaşamının büyük bir kısmını iş hayatında geçiren çalışanlar, yaptıkları işe uyum sağlayabildikleri gibi, belli bir süre sonra işlerine karşı yabancılaştıkları ve görev yerlerinde mutlu olmadıkları görülmüştür. İnsanların büyük bir bölümü sahip oldukları potansiyellerin yarısını yaptıkları işe yansıttıkları için kendilerinde engellenme ve yetersizlik duyguları oluşmaktadır. Bu durum, çalışmanı hayata karşı tatminsiz kılmakta ve aile içinde bir takım sorunların yaşanmasına yol açarak kişinin hizmet verdiği müşterileri ve firmanın üretim sonuçlarını olumsuz yönde etkilemektedir.(Ünsar ve Karahan, 2011; 363)

İleri sanayi toplumun nimetleri olarak ortaya çıkan ileri teknoloji, aşırı işbölümü, hızlı toplumsal ve kültürel değişimler aşırı ve sağlıksız kentleşme, insanın uyum mekanizmalarını bozmakta, insanı topluma ve doğasına uyumsuz hale getirmektedir. Çağdaş yaşamın bu bunalımlı ortamı içerisinde yaşamak zorunda kalan insan da, belirtilen bu sosyo-psikolojik faktörlerden olumsuz olarak etkilenerek kendisini yalnız, tükenmiş ve yabancı hissedebilmektedir.

Yabancılaşma olgusu, günümüzde gelişmiş veya gelişmekte olan tüm toplumları etkisi altına almakta, bütün insanlığın ortak bir sorunu durumundadır. Yabancılaşma yüzyıllardır felsefe, psikoloji, sosyoloji ve siyaset biliminde önemini korumaktadır. (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008;139)

Bu çalışmada da Isparta ilinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının; mesleğe karşı yabancılaşma düzeylerini ve cinsiyete göre yabancılaşmanın farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

## 2.LİTERATÜR İNCELEMESİ

Literatürde muhasebe meslek mensuplarının yabancılaşmaları üzerine çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Ancak muhasebe meslek mensupları üzerinde ve yabancılaşma konusuna yakın çalışmalardan bazıları hakkında bilgiler verilecektir.

### - *Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Çalışmalar*

Uzay ve Güngör'ün (2004;94-104) araştırmasına göre; muhasebecilerin ekonomik krizlerden etkilenmeleri, mükelleflerinin muhasebe ücretlerini ödemede karşılaştıkları zorluklar ve geleceğe olan güvensizlik olmuştur. Haksız rekabetle mücadele ve mevzuatla ilgili değişikliklerin en kısa zamanda bildirilmesi, muhasebecilerin meslek odalarından başlıca beklentileridir.

Karasioğlu ve Göktürk'ün (2008;) araştırmalarında meslek mensuplarının vergisel, finansal ve yönetsel açıdan hizmetlerini artırabilmeleri görev tanımlarının yeniden oluşturulması ve bu görev tanımlarını belirleyen günümüz koşullarına göre düzenlenmiş bir yasa ile sağlaştırılması, sorumluluk ve yetkilerinin artırılması ve mükelleflerin muhasebenin bilgi açısından kullanılması yönünde bilinçlendirilmesi doğrultusunda mümkün olacağı sonucuna varılmıştır.

Ömürbek ve Usul'un (2008;164-173) yaptığı çalışma sonucunda muhasebe meslek mensubunun muhasebecilik mesleğini seçerken, bilinçli ve isteklerine göre karar verdiği görülmektedir. Meslek mensuplarının muhasebecilik mesleğini seçmelerinde etkili olan düşüncelerden ilk beş sırayı; bağımsız

çalışma imkanı, işten ayrılma durumunda iş bulabilme imkanı, mesleğin prestij sağlayacağı düşüncesi, ofis ortamında çalışılması ve muhasebe mesleğinin gelecekte yeni fırsatlar yaratma düşüncesi oluşturmaktadır.

Ağca ve Yalçın'ın (2009;37-46) yaptıkları çalışmada meslek mensupları birçok sorunla karşılaştıklarını bunlardan bir kısmının mesleğin genel problemleri olduğunu ancak bazılarının özellikle kadın olmaktan kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Özellikle meslek mensubu kadınlar mesleğe başlarken destek görmediklerini, meslekte ikincil görüldüklerini, kendilerini kabul ettirme sorunu yaşadıklarını, müşteri bulmada zorlandıklarını, mükelleflerle ilişkilerinde zorlandıklarını, erkeklere oranla daha az gelir elde ettiklerini, mesleğin yoğun çalışma şekli gibi nedenlerle sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Dinç, Abdioğlu ve Büyükşalvarcı'nın (2010;1154-1164) yaptığı çalışmanın sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, muhasebe meslek mensuplarının müşterileri (mükellefleri) ile ilişkilerinde, işbirliği hariç, davranış biçimlerinin kazanç düzeyleri üzerinde hiçbir etkisinin bulunmadığı, ancak işbirliği davranış biçiminin kazanç düzeyini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Banar ve Ekergil'in (2010;39-60) yaptığı araştırma sonucunda muhasebe meslek mensuplarının güvenilir olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının sadece müşterilerinin taleplerini yerine getirdikleri anlaşılmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının, müşterisinin faaliyet gösterdiği sektöre ilişkin gerekli bilgileri toplama ve bu bilgilere dayalı olarak finansal danışmanlık yapma yeterliliğine sahip olmadığı da çalışmanın verilerinden anlaşılmaktadır.

Kaya ve Yanık'ın (2011;293-306) araştırmaları sonucunda meslek mensuplarının müşteri memnuniyetini çoğunlukla esas aldıkları, mükelleflerden etik kurallara uyulmaması yönünde telkin aldıkları ve mükelleflerin mali tabloların düzenlenmesine müdahil oldukları belirlenmiştir. Meslek mensuplarının bu duruma zaman zaman tepki verdikleri ancak bunu gerçekleştirirken müşteri kaybı endişesi yaşadıklarını ve bağımsız ve tarafsız davranmadıklarını gözlemlemişlerdir.

Daştan'ın (2011;181-206) araştırmasına göre; muhasebe meslek mensupları; vergi kayıp ve kaçaklarının nedenleri açısından ağırlıklı olarak, etkin olmayan vergi denetimi ve adil olmayan vergileme zihniyeti, gelir dağılımındaki adaletsizlik ve mükellef gelir düzeyinin düşüklüğü ile vergi oranlarının yüksekliği yanında toplumsal ve vergiye ilişkin ahlaki seviyenin düşük olmasını görmektedir.

Gökgöz ve Zeytin'in (2012;477-493) yapmış oldukları çalışmada, meslek mensuplarının karşılaşmış oldukları sorunların çoğunlukla; iş yükünün çok fazla olması, alınan ücretlerin yetersiz olması, devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin çokluğu, mükelleflerin evrakını zamanında ulaştırmaması, mükelleflerden muhasebe ücretlerinin zamanında veya hiç tahsil edilememesi şeklinde olduğu görülmektedir.

#### - **Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres ve Tükenmişlik Üzerine Yapılan Çalışmalar**

Bekçi, Ömürbek ve Tekşen'in (2007;145-161) yapmış olduğu çalışma incelendiğinde; muhasebe meslek mensuplarının gerek iş yaşamında gerekse özel yaşamında genel de stres altında olmalarına rağmen yapacakları işlerde istekli oldukları görülmektedir. İşlerinin yoğunluğu nedeni ile özel yaşamlarına vakit ayıramadıkları ve stres altında çalıştıkları görülmektedir. Meslek mensuplarının büyük bir çoğunluğu iş yüklerinin fazla olmasından dolayı zaman planlaması yaparak stresle mücadele etmekte ve stressiz bir ortamda çalışmanın performanslarını en üst düzeye çıkaracağına inanmaktadırlar.

Koçyiğit, Bal Ve Öztürk'ün (2010;253-275) çalışmaları sonucunda muhasebe meslek mensuplarını etkilediği tespit edilen stres kaynaklarının; mükelleflerin muhasebe ücretlerini zamanında ödememesi, çalışma saatinin uzunluğu, iş yükünün ağır olması, mevzuatın karışık olması ve odanın belirlediği ücretlerin yetersizliği şeklinde sıralandığı görülmektedir.

Ay ve Avşaroğlu'nun (2010;1170-1189) yapmış olduğu araştırma bulgularına göre muhasebe çalışanlarının çalışma biçimlerine göre kendi ofisini işleten meslek mensubunun ücretli ve ortak çalışanlara göre tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu sonuca göre ortak işletme sahibi olan meslek mensuplarının mesleki tükenme anlamında daha az yıprandıkları görülmektedir. Araştırmada gelir düzeyi yüksek olan muhasebe çalışanlarının daha az tükenme yaşadıkları, ekonomik açıdan kazanma ve bireyin kendini öyle görmesinin işine karşı duyarlılığı ve yaşam kalitesine katkısının olduğu sonucuna varılmıştır.

Cifcioglu'nun (2011;109-119) İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası üyelerinden rastgele seçtiği 162 muhasebeci ile yaptığı çalışmada, sadece duygusal tükenmişliğin, duygusal mesleğe bağlılık ile meslekten ayrılma niyeti arasında kısmi aracılık ilişkisi bulunduğunu tespit edilmiştir.

### - *Yabancılaşma Üzerine Yapılan Çalışmalar*

Aiken ve Hage (1966;497-507) onaltı kuruluş üzerinde işe yabancılaşma ve çalışanlar arasındaki ilişkilerdeki yabancılaşmayı incelemişlerdir. Hem çalışanlar arasındaki ilişkilerdeki yabancılaşma hem de işe yabancılaşma organizasyonlarda daha belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Çalışmada yabancılaşmanın göreceli önemini belirlemek için çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemi kullanılmıştır.

Miller (1967;755-768) bir Amerikan havayolları şirketinde çalışan bilim adamı ve mühendislerin organizasyonel yapı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu ilişki iki farklı organizasyon biriminde profesyonel eğitimin çeşidi ve uzunluğu açısından incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda yabancılaşmanın örgütsel yapı ile ilişkili olduğu görülmekle birlikte mühendis ve bilim adamları arasında yabancılaşma konusunda daha az farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Calabrese ve Schumer (1986;675-687), 33 kız 17 erkekten oluşan 9.sınıf öğrencilerinden oluşan 50 kişilik bir öğrenci grubunun toplumsal hizmetlere olan yabancılaşma düzeylerini değerlendirme üzerine çalışmışlardır. Öğrenciler tarafından topluma hizmet projesi geliştirmiştir. Projede topluma yabancılaşma vurgulanmıştır. Çalışma sonucunda toplum hizmeti faaliyetlerine yabancılaşma düzeyinde azalma, okul içerisindeki davranışlarda iyileşme gözlemlenirken kolektif problem çözmeye bayanlar tarafından tepkilerin olduğu görülmüştür.

Ulusoy'un (1988;77-84) yapmış olduğu araştırmada Ankara Şeker Fabrikası'nın dört ayrı ünitesinde işe-yabancılaşma düzeyini belirleyen etmenler incelenmiştir. Yapılan çözümler sonucunda, işe-yabancılaşma düzeyini belirleyen en önemli etkenin denetim, ikinci etkenin işin rutinliği ve üçüncü etkenin ise iş koşullarından duyulan hoşnutsuzluk olduğu görülmüştür.

Schram ve Lauver (1988;146-150) bir ABD üniversitesinde öğrenim gören 266 yabancı öğrenci üzerinde öğrencilerin yabancılaşmalarını araştırmışlardır. Araştırmada öğrenciler üzerinde demografik bilgiler, sosyal iletişime yönelik bilgiler ve yabancılaşma düzeyine ilişkin sorulardan oluşan bir anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda sosyal iletişim ve lisans durumunun Avrupalı öğrencilerde yabancılaşmayla negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Schabracq ve Cooper (2003;53-79) çalışmalarında iş ve organizasyon bağlamında stres süreciyle yabancılaşmanın ilişkisi ve yabancılaşma fikri hakkında inceleme yapmışlardır. Yabancılaşmanın iki türü tartışılmaktadır. Bunların ilki, normalden farklı şeyler hakkında hisler ve tecrübelerle yabancılaşma diğeri ise anormal şeyler hakkında tecrübenin bulunmaması durumunda yabancılaşmadır.

Erjem'in (2005;395-417) çalışmasında eğitimde yabancılaşmanın önemli bir formu olan öğretmen yabancılaşması incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin bazı yabancılaştırıcı koşullar (kalabalık sınıflar, aşırı ders yükü, materyal eksikliği, yönetsel sorunlar, ekonomik sorunlar, vb) altında bulunmalarına rağmen, "yabancılaşmayı bütün boyutlarıyla ve yaygın olarak değil, bazı boyutlarıyla ve kısmî olarak yaşadıkları" bulunmuştur. Öğretmenlerin en yoğun yaşadıkları yabancılaşma "güçsüzlük" kategorisindedir. Okul yönetimlerinin demokratik olmadığı fikrinin öğretmenler arasında yaygın olduğu görülmüştür.

Turan ve Parsak'ın (2011;1-20) yapmış olduğu çalışma iş tatminin/tatminsizliğinin yabancılaşma üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çukurova Üniversitesi Rektörlük çalışanları üzerinde yapılan araştırma bulgularına göre yabancılaşma ve iş tatmini arasında anlamlı ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışanlarda yabancılaşma düzeyi demografik değişkenlerden sadece gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Develioğlu ve Tekin'in (2012;121-128) yapmış olduğu çalışmanın amacı; beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının yabancılaşma durumları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda; Antalya, Kemer'de bulunan 18 adet beş yıldızlı otel işletmesinin resepsiyon, servis, mutfak ve kat hizmetleri departmanlarından toplam 539 çalışanla yapılan anket çalışması sonuçlarına göre çalışanlarda en fazla kendine yabancılaşma durumu gözlemlenmiştir

Rodriguez (2012;9-16) çalışmasında dönüşümsel liderlik, işte yabancılaşma ve bankacılık endüstrisi arasındaki karmaşık ilişkiyi tanımlamaktadır. Çalışanların temel performanslarında; gelişen çalışma kabiliyeti, artan bağlılık ve dönüşümsel liderlerin daha etkili olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda dönüşümsel liderlerin, işte yabancılaşmanın düşük seviyede olmasına katkıda bulunduğu görülmektedir. Dönüşümsel liderler, çalışanları motive etmede işlemsel liderlerden daha etkin görünmektedir.

Şimşek, Balay ve Şimşek'in (2012;53-72) 340 sınıf öğretmeni üzerinde yapmış olduğu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğu, en fazla kuralsızlık, en az sosyal uzaklık boyutunda yabancılaşma yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, sınıf öğretmenlerinin yabancılaşmasına etki eden faktörler, genel olarak, sosyo-demografik özellikler ve çalışılan okul ortamına ilişkin özelliklerden kaynaklanmaktadır.

Çağlar (2013;1507-1513) çalışmasında Adıyaman Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde okuyan 875 öğrencinin orta düzeyde yabancılaşma duygusu yaşadıklarını ve öğretmenlik mesleğine tutumlarının yüksek düzeyde olduğu tespit etmiştir.

Doğan, vd.'nin (2013;225-233) yapmış olduğu çalışmanın amacı, Sivas il merkezinde görev yapan öğretmenlerin okullarına yabancılaşma ve bağlanma nedenlerini belirlemektir. Öğretmenlerin, okuldan yabancılaşma nedenleri arasında velilerin olumsuz tutum ve davranışlarını, okul yönetiminin bazı olumsuz tutum ve davranışlarını, öğrenci başarısızlığını, evlerine daha yakın semtlerdeki okullara gitme isteklerini gelmektedir.

Ataş ve Ayık (2013;103-122) öğretmen adaylarının çeşitli boyutlardaki okula yabancılaşma algılarının ve yabancılaşma düzeylerini etkileyen değişkenlerin belirlenmesi amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma 2011-2012 öğretim yılında Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesinin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören 680 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmen adaylarının cinsiyetleri, bölüm seçme kararları, öğretim elemanlarıyla ve sınıf arkadaşlarıyla ilişki düzeyleri ve sosyal etkinliklere katılım sıklıkları okula yabancılaşma duygusu hissetmelerinde etkili olan etmenler olarak ortaya çıkmıştır.

Develioğlu ve Tekin (2013;15-30) 18 adet beş yıldızlı otel işletmesinden toplam 539 çalışanla yaptıkları anket sonucunda çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ile yabancılaşmanın çeşitli boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir.

Chiaburu, Diaz ve Vos'un (2013;4-20) çalışmalarında kariyer memnuniyeti ile yabancılaşma ve kariyer memnuniyeti ile kariyerizm arasındaki ilişkiyi test etmek için ABD kuruluşlarında çalışan 165 personele uygulanan anket ile yabancılaşmanın, çalışanların kariyerizminin olumlu bir tahminleyicisi ve çalışanların kariyer memnuniyetinin negatif belirleyicisi olduğu bulunmuştur.

### 3.YABANCILAŞMA KAVRAMI

Yabancılaşma kavramını ilk olarak belirginleştiren Hegel olmuştur. Hegel'e göre insanlık tarihi aynı zamanda insanoğlunun yabancılaşmasının tarihidir. (Tolan, 1981:145) Yabancılaşma kökeni itibariyle, teolojik bir kavram olup; hem (kendinden, bedeninden, köklerinden vb.) "ayrılma", hem de (daha üst bir varlık ile) "bütünleşme"yi içermektedir. (Demirer ve Özbudun, 1999:10) Yabancılaşma kavramının esnek kullanımı sebebiyle, geliştirilen tanımlar da çeşitli biçimlerde dir. Geleneksel anlamda yabancılaşma; herhangi bir varlığın kendi içindekini dışsallaştırması demektir. (Hilav,2008:48)

İnsan kapitalist üretim şartlarında çalıştığı sürece, nesnelleşemediği için kendine yabancılaşmakta, sermayeye yakınlaşmaktadır: Geçim kaynağının bir başkasına ait olduğu, mülkiyet isteğinin başkalarına kabul edilmediği, buna karşılık çalışmanın kendisine ait olduğu sürece yabancılaşma meydana gelecektir. (Zahar, 1999:20)

Aslında insanlar bu hayata yabancı olarak gelmişlerdir. Ancak insanın yaşadığı hayat, aldığı eğitim, kendi merak edip öğrendikleri, öğrendikleriyle gözlemledikleri arasındaki çatışmalar, farklar, insanı yabancı kalmaktan uzaklaştırabilmektedir. Yabancılaşma iki şekilde ortaya çıkmaktadır: (Karacan, 2007:1) Birincisi, zaten yabancı bir dünyaya doğan insanoğlunun bu dünyanın yaşadığı ortamın niteliğini, gelgitlerini, kanunlarını yeterince algılayamamasıdır. İkincisi de başlangıçtan itibaren yaşadığı algıladığı adapte olduğu ortamın değiştiğini algılayamaması ya da yaşadığı ortamı diğerlerinin de paylaştığını düşünmesi dolayısıyla yabancılaşmasıdır. Yani her iki durumda da kişi yeterince özleşemediği ortamları küçük bir akvaryumdaki gerçekliğin içinden görmeye başlamaktadır. İnsanlar ve kurumlar açısından her iki şekilde de ortaya çıkması söz konusudur.

Kavram olarak "yabancılaşma" kişinin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelerine yol açan eylemler ve deneyimler olarak ifade edilebilir. (Bonjean and Grimes, 1970:366). Aktif kişiler (iş yapan, üretenlerin), başlangıçtaki amaçlarına karşıt bir biçimde kendiliğinden gelişen sosyal süreçlere yabancılaşabilirler. (Doğan, 1998: 7)

Yabancılaşma; yalnızca ekonomi, toplumsal ve siyasal ilişkilerdeki bir bozulmanın ürünü ya da sonucu olmayıp, bütün ilişkilerindeki bozuklukların ve aksamaların sonucunda ortaya çıkan insanın kendi özüne, benliğine uygun olmayan biçimde, yaşamak zorunda kalması durumudur. (Tolan, 1981: 177)

Yabancılaşmanın, günümüzde çalışanların en önemli sosyal-psikoloji problemlerinden biri olduğu ve kişiler üzerinde birçok olumsuz etkileri olduğu söylenebilir. Yaşamının büyük bir kısmını iş hayatında geçiren çalışanlar, yaptıkları işe uyum sağlayabildikleri gibi belli bir süre sonra işlerine karşı yabancılaştıkları ve görev yerlerinde mutlu olmadıkları görülmüştür. İnsanların büyük bir bölümü sahip oldukları potansiyellerin yarısını yaptıkları işe yansıttıkları için kendilerinde engellenme ve yetersizlik duyguları oluşmaktadır. Bu durum, çalışanı hayata karşı tatminsiz kılmakta ve aile içinde bir takım sorunların yaşanmasına yol açarak kişinin hizmet verdiği müşterileri ve firmanın üretim sonuçlarını olumsuz yönde etkilemektedir. (Ünsar ve Karahan, 2011: 363)

### 3.1. Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma günümüzde birçok şekilde ortaya çıkabilmektedir. İnsanın üretimi sonucunda ortaya çıkan ürüne yabancılaşması, çalıştığı ortama yabancılaşması veya düşmanca bir ilişki içinde bulunması yabancılaşma şekillerine örnek olarak verilebilir. Fakat genel olarak yabancılaşmanın beş şekilde ortaya çıkabileceğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla yabancılaşma beş boyutlu bir olgudur: (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008:113)

- Yabancılaşan insan, kendi davranışı sonucunda istediklerini elde edemeyeceğini düşünmesinden kaynaklanan güçsüzlük duygusuna sahip olabilir.

- Yabancılaşan insan neye inanacağına karar verememekte, anlamsızlık durumu içine girmektedir.

- Yabancılaşan insan, toplumca belirlenen amaçlara ulaşmak için toplum tarafından yasaklanan yöntemlere ve davranışlara başvurmasından kaynaklanan kuralsızlık durumu içinde olabilir.

- Yabancılaşan insan, toplum tarafından özellikle yüksek değer verilen şeylere düşük değer vermesinden dolayı tecrit edilmişlik durumuyla karşılaşabilir.

- Yabancılaşan insan, kendinden uzaklaşmış diğer bir ifade ile kendine yabancılaşmış olabilir. Dolayısıyla yabancılaşma kişinin tam olarak duygusal yönden toplumdan kopması anlamına gelmektedir. Yabancılaşma; insanın gerçek özünden uzaklaşmasıdır.

### 3.2. Muhasebe Ve Yabancılaşma

Muhasebe bilgi sisteminin açık bir sistem olması nedeniyle üretilen bilgiler işletme içi (yöneticiler, çalışanlar, işletme sahipleri ve ortakları) ve işletme dışı (alıcılar, satıcılar, vergileme otoriteleri, kredi-yatırım-finans kuruluşları, kamu, potansiyel ortaklar vb.) bilgi kullanıcılarına sunulmaktadır. Doğal olarak bu gereksinim derecesi, ilgi gruplarının beklenti ve niteliklerine bağlıdır. Muhasebe, işletme ile ilgili gruplara gereksinim duyulan bilgiyi sağladığından aynı zamanda "İşletme Lisansı" olarak da tanımlanmaktadır. Bu nedenle, işletmelerin faaliyetlerini yerine getirebilmeleri ve gelişmeleri öncelikle muhasebe ve hatta muhasebe meslek mensubuna bağlıdır. (Yıldırım, vd., 2004:10)

Muhasebe fonksiyonlarının çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği dikkate alındığında, muhasebecilik mesleğinin özelliği gereği; düşünsel bir faaliyete dayalı olması, devamlı dikkat gerektirmesi vb. nedenler stresli meslekler arasında yer almasına neden olmuştur. Bu durum muhasebe meslek mensubu açısından incelendiğinde; özellikle çalışma ortamında yaşanan stres düzeyinin muhasebe meslek mensubu üzerinde yoğun bir etki bıraktığı bilinen bir gerçektir (Yıldırım, vd., 2004:2).

Günümüz çalışma ortamında işlerin rutinleşmesi ve bireysel çalışmanın grup çalışmasının yerini alması sonucu; sosyal ilişki kurabilme yeteneği sektöre uğramaktadır. İnsanlar arası ilişkilerdeki yabancılaşma, bireyin kendi arzusuna karşın toplumsal yasa ve anlaşmalara boyun eğip, aşırı uyumcu bir tutumu benimsemesi biçiminde kendini göstermektedir. (Usul, 2007:81-82)

Muhasebe meslek mensupları aşırı iş yükü nedeniyle gerek işin beklenen kalitede olmaması açısından, gerekse esnek olmayan zaman planlamalarından dolayı stres yaşamaktadırlar. İş yükünün fazla olması ev ve iş yaşamı arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Cinsiyetler açısından oluşan farklılıklar ise, genellikle yaş olarak genç ve daha az deneyime sahip olan bayanların işteki sorunlarını bırakmalarının daha güç olduğu yönündedir. Bayan muhasebe meslek mensuplarının çalışmalarını çoğunlukla iş yerinde, ev

dışında tam gün olarak sürdürdükleri göz önünde bulundurulduğunda ev ve iş yaşamı arasında zamanlama açısından baskı altındadırlar. (Yıldırım, vd., 2004:11).

Bayan muhasebe meslek mensuplarının hem meslekten hem de aile baskılarından gelen stresle uğraştıkları için daha fazla stresli oldukları elbette ki bir gerçekliktir. Bir aileye sahip bir bayan dezavantajlı sayılırken, bir aileye sahip erkeğin bir servete sahip olduğunun düşünülmesi bilinen bir gerçektir. SMMM mesleği döngüsel bir yapıya sahip olduğundan dolayı bayanlar için iş ve aile dengesini kurmak oldukça zor olmaktadır. (Yardımcıoğlu, 2007:267)

Muhasebenin iki yönü bulunmaktadır. Birincisi; kaydetme, ikincisi ise yorumlama olayıdır. Muhasebenin ilk boyutunu yerine getiren bir meslek mensubu için yaratıcı olmak, var olan sistemi değiştirmek veya muhasebe kayıtlarını yaparken yeteneklerden yararlanmak gibi bir sorunu yoktur. Çünkü muhasebe kayıtlarının nasıl yapılacağı yürürlükte bulunan mevzuatlar tarafından belirlenirken, kullanılan muhasebe paket programları da muhasebe meslek mensubunun yerini alarak, herhangi bir yorum ve bilgiye sahip olunmadan kayıt yapılmasına imkan tanımaktadır.

Sadece işlevi belgeleri muhasebe defterlerini kaydetme olan bu kişilerin, 'ben bu kaydı başka nasıl yapabilirim' diye bir düşüncesi yoktur. Çünkü mevzuat, kayıtların nasıl yapılacağını göstermiş ve dolayısıyla kayıt yapılırken bu gösterim dışına çıkılmasına izin vermemektedir. Bu aşamada sadece kayıt yapan muhasebe meslek mensubu, aynı işlevi tekrar tekrar yapmaktan belli bir süre sonra sıkılacak, yaratıcı zekasını kullanamayacak veya köreltecektir. Daha sonraki aşamalarda, kayıt yapan muhasebe meslek mensubu kendini makineye esir olmuş durumda hissedecektir. Yapmış olduğu muhasebe kayıtlarının kendisi için bir anlam ifade etmediğini düşünecek ve 'geçinmek' için bu işlemleri yaptığını düşünmeye başlayacaktır. İşte bu tekdüzelik işlev yaratıcı zekanın kullanılamaması, kendisini paket programlar karşısında esir hissetmesi veya kendini bir robot olarak görmesi, mesleğinde yabancılaşma fenomenini tetikleyecektir.

Buna karşın muhasebenin ikinci boyutu analiz ve yorumlamadır. Defter tutanlar tarafından rapor olarak sunulan bilgilerin analiz ve yorumlanması işlevini gören kişilerin muhasebe meslek mensubu olduğu kabul edilirse bu kişiler defter tutanlar gibi tek düze çalışma içine girmezler. İşlerinde tatminsizlik yaşamazlar ve en önemlisi Marx'ın yabancılaşma tarifinde yer alan yaptığı işi özümsememe durumu ile karşılaşmazlar. (Usul, 2007: 84-85)

Analiz ve yorum yapan muhasebe meslek mensupları, analitik düşünce yapısına sahip, geleceğe projeksiyon tutabilen, müşteri ve kamuoyunun ihtiyaçlarını bilen ve bu ihtiyaçları karşılayacak düzeyde bilgi, görgü ve düşünceye sahip olan ve alternatif stratejileri sunabilen kişilerdir. Bu bağlamda, analiz ve yorumlarıyla muhasebe mesleğini icra eden meslek mensupları aynı zamanda; (Usul, 2007: 84-85)

- İleri teknolojilere uyum sağlayan,
- Karşılaştığı problemleri çözebilmeye yeteneğine sahip olan,
- İyi iletişim kurabilen,
- Grup ve ekip çalışmalarına katılabilen ve bunları yönlendirebilen,
- Bilgi üreten ve üretilen bilgileri daha da geliştirebilen,
- Sorgulama yeteneğine sahip olan,
- Değişen koşullara kolayca adaptasyon sağlayan kişilerdir.

Grup çalışması yerine bireysel çalışmaların ön planda olması, insanların yaptığı işten zevk almamaları, yaptığı işte kabiliyetlerini gösterememeleri ve çalışanın bugünkü modern teknoloji karşısında kendini robot gibi hissetmesi, yabancılaşma fenomenini tetikleyen unsurlardır. (Usul, 2007: 84)

#### **4. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEĞE KARŞI YABANCILAŞMA DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA**

Çalışmanın bu bölümünde, Isparta ilinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının; mesleğe karşı yabancılaşma düzeylerini ve cinsiyete göre yabancılaşmanın farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

#### 4.1. Araştırmanın Amacı Ve Hipotezleri

Bu bölümde araştırmanın amacı, alt amaçları ve hipotezleri hakkında bilgi verilecektir.

##### 4.1.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmanın **temel amacı** Isparta ilinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının; "mesleğe karşı hangi düzeyde yabancılaştıklarını ve yabancılaşmada cinsiyete göre bir farklılığın araştırılmasıdır". Bu çerçevede araştırmanın alt amaçlarını şu şekilde belirlemek mümkündür:

- Meslek mensuplarının toplum ve aileye yönelik düşüncelerini belirlemek,
- Meslek mensuplarının çalışma ortamlarına yönelik düşüncelerini belirlemek,
- Meslek yapısına yönelik düşüncelerini tespit etmek,
- Meslek mensuplarının mesleki yeterlilik ile ilgili düşüncelerini belirlemek,
- Meslek mensuplarının SMMM Odasına yönelik düşüncelerini belirlemek,
- Meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşma hissedip hissetmediklerini belirlemek ve
- Cinsiyet farklılığının mesleğe karşı yabancılaşmada farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

##### 4.1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada istatistiksel analizler sonucunda "kabul" ya da "red" edilen hipotezler alternatif hipotezlerdir. Yukarıda belirtilen araştırma amaçları çerçevesinde araştırmayla ilgili geliştirilen hipotezleri şu şekilde belirtmek mümkündür:

###### A. *Yabancılaşmaya Yönelik Düşüncelerle İlgili Hipotezler*

**H<sub>A1</sub>** : Mesleğe ilgimin azalmasında, mevzuattaki sürekli değişimin etkisini hissediyorum.

**H<sub>A2</sub>** : Mesleğe ilgimin azalmasında, ücretin etkisini hissediyorum.

**H<sub>A3</sub>** : Mesleğe ilgimin azalmasında, çalışma ortamının etkisini hissediyorum.

**H<sub>A4</sub>** : Mesleğe ilgimin azalmasında, odanın etkisini hissediyorum.

**H<sub>A5</sub>** : Mesleğe ilgimin azalmasında ailemin etkisini hissediyorum.

**H<sub>A6</sub>** : Mesleğe ilgimin azalmasında, cinsiyetin etkisini hissediyorum.

**H<sub>A7</sub>** : Mesleğimde cinsiyet ayrımı, iş yaşamımı etkiliyor.

###### B. *Cinsiyet Ayrımına Yönelik Düşüncelerle İlgili Hipotezler*

**H<sub>A8</sub>** : Devamlı aynı işi yapmak bıkkınlık veriyor şeklindeki düşüncede bay ve bayan meslek mensuplarının arasında anlamlı bir fark vardır.

**H<sub>A9</sub>** : Kendimi mükellefin iş takipçisi gibi görüyorum şeklindeki düşüncede bay ve bayan meslek mensupları arasında anlamlı bir fark vardır.

**H<sub>A10</sub>** : Muhasebe ücretini tahsil edememede bay ve bayan meslek mensupları arasında anlamlı bir fark vardır.

**H<sub>A11</sub>** : Mesleğe karşı ilginin azalmasında ücretin etkisinin olduğu düşüncesinde bay ve bayan meslek mensupları arasında anlamlı bir fark vardır.

**H<sub>A12</sub>** : Mesleğe karşı ilginin azalmasında cinsiyetin etkisinin olduğu düşüncesinde bay ve bayan meslek mensupları arasında anlamlı bir fark vardır.

**H<sub>A13</sub>** : Meslekte cinsiyet ayrımı iş yaşamını etkiliyor şeklindeki düşüncede bay ve bayan meslek mensupları arasında anlamlı bir fark vardır.

**H<sub>A14</sub>** : Meslekte erkek olmanın mükellef üzerinde olumlu etkisinin olduğu düşüncesinde bay ve bayan meslek mensupları arasında anlamlı bir fark vardır.

**H<sub>A15</sub>** : Meslekte kadın olmanın mükellef üzerinde olumlu etkisi vardır.

**H<sub>A16</sub>** : Meslekte erkek olmanın mükellef üzerinde olumlu etkisi vardır.

**H<sub>A17</sub>** : Meslek mensupları mesleğe karşı yabancılaşma hissetmektedirler.

#### 4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırmaya dahil edilen meslek mensuplarının seçilmesi, anket formlarının hazırlanması, anketlerin uygulanması, cevaplanan anketlerin kodlanması ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan yöntemler hakkında bilgiler verilecektir.



Araştırmaya dahil edilen muhasebe meslek mensupları, Isparta ilinde faaliyette bulunan ve bağımsız çalışan meslek mensuplarını kapsamaktadır. Isparta ilinde 187 bağımsız, 142 de bağımlı çalışan odaya kayıtlı meslek mensubu bulunmaktadır. (Isparta SMMMO:04.03.2013) Böylece örnek büyüklüğü Isparta ilinde faaliyette bulunan ve bağımsız çalışan Isparta SMMMO kayıtlı 187 meslek mensubundan oluşmaktadır. Hazırlanan anketler Mart-Nisan 2013 tarihinde meslek mensuplarına bizzat gidilerek yüzyüze görüşme yöntemi ile yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda değerlendirmeye uygun **164** anket formu elde edilmiştir. Bu % 87'lik bir dönüş oranıdır. Bu konuda daha önce gerçekleştirilen çalışmalar dikkate alındığında % 87 düzeyindeki bir geri dönüş oranı çok yüksek ve kabul edilebilir bir oran olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla hazırlanan anket formundaki soruların belirlenmesinde bu konuda daha önce gerçekleştirilen çalışmalar dikkate alınmıştır (örneğin; Parsak (2010: 88-93.), Fettahlıoğlu (2006: 93-95.), Usul (2013.), Atan (2011: 52-54.) ve Güneri (2010.)).

Geri dönen anket formlarındaki cevaplar kodlanarak "SPSS (Statistical Package For Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) For Windows 15.0. Sürümü" ile analiz edilmiştir. Yapılan çalışmada güvenilirlik analizi sonuçlarına göre bütün ifadeler verilen yanıtlar dikkate alındığı zaman Cronbach Alfa değeri = 0,88 bulunmuş ve elde edilen sonuçların güvenilir olduğu belirlenmiştir.

### 4.3. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

#### 4.3.1. Araştırmaya Katılan Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Bilgileri

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının demografik bilgileri Tablo 1.'de görülmektedir.

**Tablo 1.** Meslek Mensuplarının Demografik Bilgileri

Cinsiyet	Meslek Mensubu	%	Medeni Hal	Meslek Mensubu	%	Eğitim Durumu	Meslek Mensubu	%
Bayan	38	23,2	Bekar	12	7,3	Ortaöğretim	2	1,2
Bay	126	76,8	Evlü	137	83,5	Lise	16	9,8
<b>Toplam</b>	<b>164</b>	<b>100</b>	Cevapsız	15	9,1	Önlisans	15	9,1
Yaş	Meslek Mensubu	%	Toplam	164	100	Lisans	122	74,4
25-35	59	36,2	Ünvan	Meslek Mensubu	%	Yüksek lisans	8	4,9
36-46	61	37,2	SM	8	4,9	Cevapsız	1	0,6
47-57	26	15,8	SMMM	148	90,2	<b>Toplam</b>	<b>164</b>	<b>100</b>
58-68	18	10,8	YMM	1	0,6	Çalışma Yılı	Meslek Mensubu	%
<b>Toplam</b>	<b>164</b>	<b>100</b>	Cevapsız	7	4,3	1-10	43	26,3
Gelir	Meslek Mensubu	%	Toplam	164	100	11-20	74	45,2
1000 TL den az	8	4,9	Çalışma Statüsü	Meslek Mensubu	%	21-30	29	17,7
1001-2000 TL	54	32,9	Serbest	128	78,0	31ve üstü	18	10,8
2001-3000 TL	54	32,9	Bağımlı	25	15,2	<b>Toplam</b>	<b>164</b>	<b>100</b>
3000 TL üzeri	44	26,9	Cevapsız	11	6,7			
Cevapsız	4	2,4	Toplam	164	100			
<b>Toplam</b>	<b>164</b>	<b>100</b>						

Tablo 1.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan meslek mensuplarının % 23,2'si bayan % 76,8'i ise baydır. Bu oranlar meslekte faaliyette bulunan erkek sayısının fazla olduğunu göstermektedir. Meslek mensuplarının % 36,2'si 25-35 yaş arasında, % 37,2'si 36-46 yaş aralığında, % 15,8'i 47-57 yaş arasında ve % 10,8'i de 58 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan meslek mensuplarının en genci 25 en yaşlısı ise 70 yaşında olup yaş ortalaması 40'dır. Ayrıca bu oranlar meslek mensuplarının genelde orta yaşta olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının % 1,2'si ortaöğretim mezunu, % 9,8'i lise mezunu, % 9,1'i önlisans mezunu, % 74,4'ü üniversite mezunu ve % 4,9'u da yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılan meslek mensuplarının büyük bir çoğunluğunun (% 88,4) üniversite eğitimi aldığı görülmektedir. Meslek mensuplarının büyük bir çoğunluğun (% 83,5) evli olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının % 4,9'u SM, % 90,2'si SMMM, % 0,6'sı da YMM'dir. Araştırmaya katılan meslek mensupları içerisinde 1 tane YMM olduğu görülmektedir. 8 tane SM'nin de daha eski meslek mensuplarından oluştuğu görülmektedir. Meslek mensuplarının çoğunluğunun (%78) serbest çalıştığı görülmektedir. Yine meslek mensuplarının çoğunluğunun (% 73,7) meslekte 10 yıldan daha uzun süredir çalıştığına ve buna bağlı olarak meslekte tecrübeli olduklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının % 4,9'u aylık 1000 TL'den daha az gelirin olduğu, % 32,9'unun 1001-2000 TL arasında geliri olduğu, % 32,9'unun 2001-3000 TL gelirin olduğu ve % 2,4'ünün de aylık 3000 TL'nin üzerinde gelirin olduğu görülmektedir.

#### 4.3.2. Araştırmaya Katılan Muhasebe Meslek Mensuplarının Yabancılaşma Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bilgiler

Bu bölümde araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşma düzeylerinin ölçülebilmesi için; toplum ve aileye yönelik, çalışma ortamına yönelik, meslek yapısına yönelik, mesleki yeterliliğe yönelik ve meslek odasına yönelik olmak üzere 5 gruptaki düşüncelere katılma düzeyleri değerlendirilmiştir. Düşüncelere katılma düzeyleri 5'li bir likert ölçeği üzerinde değerlendirilmiştir. Ölçek üzerinde 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kısmen katılıyorum, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum anlamına gelmekte olup, **Friedman Çift Yönlü Anova Testi** yapılmıştır.

##### - *Toplum ve Aileye Yönelik Düşünceler*

Meslek mensuplarının toplum ve aileye yönelik düşüncelere katılma düzeyleri Tablo 2.'de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Meslek Mensuplarının Toplum ve Aileye Yönelik Düşünceleri

Toplum ve Aileye Yönelik Düşünceler	Ort.	Std.Sap.
Birçok önemli konuda, çevremdeki insanlardan farklı düşünüyorum	3,195	0,931
Toplumsal ve kültürel yapıdaki olumsuzluklar, örgüt içine taşındığında topluma ve örgüte karşı soğumama neden oluyor	3,163	1,124
Ekonomik politikadaki etkisizlik, bende gelecek kaygısı oluşturup, örgüt içi etkinliğimi zayıflatıyor	3,006	1,155
Aile içerisinde eş ve çocuğumla olan olumlu veya olumsuz ilişkilerim, iş yaşamımı etkiliyor	2,761	1,182
Sıradan bir iş gününde isimle ilgili bağımsız karar alma şansının olmadığını düşünüyorum	2,622	1,178
Yaptığım işi ve çalıştığım koşulları arkadaşlarıma veya çocuklarıma öneririm	2,490	1,200

**Not:** (i)n=159; (ii) ölçek 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $K^2=46,250$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 2.'de de görüldüğü gibi meslek mensuplarının toplum ve aileye yönelik düşüncelere vermiş oldukları cevaplar kısmen katılıyorum ifadesine yakınlık göstermektedir. Meslek mensupları birçok önemli konuda, çevrelerindeki insanlardan farklı düşündükleri (3,195), meslek mensuplarının toplumsal ve kültürel yapıdaki olumsuzlukların örgüt içine taşınması durumunda topluma ve örgüte karşı soğumalarına neden olması (3,163) ve ekonomik politikadaki etkisizliğin meslek mensuplarında gelecek kaygısı oluşturup, örgüt içi etkinliklerini zayıflatığı (3,006) düşünceleri ön plana çıkan ifadelerdir.

##### - *Çalışma Ortamına Yönelik Düşünceler*

Meslek mensuplarının çalışma ortamına yönelik düşüncelere katılma düzeyleri Tablo 3.'de görülmektedir.

**Tablo 3.** Meslek Mensuplarının Çalışma Ortamına Yönelik Düşünceleri

Çalışma Ortamına Yönelik Düşünceler	Ort.	Std.Sap.
Çalışma koşullarının olumsuz olması, işime karşı yorgunluk, bıkkınlık isteksizlik, sahipsizlik gibi duygulara kapılmama yol açıyor.	3,069	1,185
İş yerimde üst ile ast arasında bilgi akışının fazla olmaması veya bilgilerin açık ve dürüst bir şekilde iletilmemesi durumu yabancılaştırmaya neden oluyor.	2,767	1,217
Çalıştığım kurumdaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.	2,616	1,112
İş yerimde kendimi yalnız hissediyorum.	2,169	1,114
Benimle aynı işi yapan çalışma arkadaşlarının farklı mezhep, din, ırk, cinsiyet ve tutumlara sahip olması aramızda çekişmeye, düşmanlığa, çatışmaya, gruplaşmaya, yalnızlığa itilmemi ve dışlanmama neden oluyor.	2,006	1,064

**Not:** (i)n=159; (ii) ölçek 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $K^2=129,346$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 3.'de de görüldüğü gibi meslek mensuplarının çalışma ortamına yönelik düşüncelere vermiş oldukları cevaplar toplum ve aileye yönelik düşüncelere vermiş oldukları cevaplarda da olduğu gibi katılmıyorum ile kısmen katılıyorum ifadesi arasında yer almaktadır. Meslek mensupları çalışma koşullarının olumsuz olmasının, işlerine karşı yorgunluk, bıkkınlık isteksizlik gibi duygulara kapılmalarına yol açmasına kısmen katıldıkları (3,069), kendileriyle aynı işi yapan çalışma arkadaşlarının farklı mezhep, din, ırk, cinsiyet ve tutumlara sahip olmasının aralarında çekişmeye, düşmanlığa, çatışmaya, gruplaşmaya, yalnızlığa itilmelerine ve dışlanmalarına neden olmasına da katılmadıkları görülmektedir. Ayrıca işyerinde kendilerini yalnız hissetme düşüncesine de katılmadıkları (2,169) görülmektedir.

#### - Meslek Yapısına Yönelik Düşünceler

Meslek mensuplarının meslek yapısına yönelik düşüncelere katılma düzeyleri Tablo 4.'de görülmektedir.

**Tablo 4.** Meslek Mensuplarının Meslek Yapısına Yönelik Düşünceleri

Meslek Yapısına Yönelik Düşünceler	Ort.	Std.Sap.
Ülkemizde muhasebecilik mesleğinin hak ettiği yere gelmediğini düşünüyorum	4,185	1,033
Mesleğimin toplum açısından çok önemli olduğunu düşünüyorum	3,891	1,116
Mesleğimle gurur duyuyorum	3,711	1,095
Eğitilmeye isteyerek katılıyorum	3,705	0,985
Muhasebeciliğin beni geliştirdiğini düşünüyorum	3,628	1,137
Devamlı aynı işi yapmak bıkkınlık veriyor	2,993	1,074
Kendimi bilgisayarın karşısında robot gibi hissediyorum	2,833	1,112
Başka bir iş bulsam muhasebeciliği bırakırım	2,750	1,342
Çalışırken genellikle sınırlı ve gergin oluyorum	2,628	0,991
Muhasebecilik mesleğinden emekli olamayacağımı düşünüyorum	2,621	1,306
Çalıştığım kurumda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum	2,160	1,127
Yaşam isteğimi kaybettiğimi düşünüyorum	1,955	1,030

**Not:** (i)n=156; (ii) ölçek 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $K^2=555,113$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 4.'de de görüldüğü gibi meslek mensupları meslek yapısına yönelik düşüncelerden muhasebecilik mesleğinin hak ettiği yere gelmediğini düşünmekle (4,185) birlikte muhasebecilik mesleğinin toplum açısından çok önemli olduğunu düşünmekte (3,891) ve meslekleriyle gurur duyduklarını (3,711) ifade etmektedirler. Buna karşılık meslek mensupları çalıştıkları kurumda kendilerini anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissetmemekte (2,160) ve yaşama isteklerini kaybetmemiş olduklarını (1,955) ifade etmektedirler. Ancak kısmen de olsa devamlı aynı işi yapmanın bıkkınlık verdiği (2,993) ve kendilerini bilgisayarın karşısında robot gibi hissettikleri (2,833) sonucu da ortaya çıkmaktadır. Meslek mensupları çalıştıkları kurumda kendilerini anlamsız bir iş yapıyormuş gibi düşüncesine (2,160) ve yaşama isteklerini kaybetme düşüncesine de (1,955) katılmamaktadırlar.

**- Mesleki Yeterliliğe Yönelik Düşünceler**

Meslek mensuplarının mesleki yeterliliğe yönelik düşüncelere katılma düzeyleri Tablo 5.'de görülmektedir.

**Tablo 5.** Meslek Mensuplarının Mesleki Yeterliliğe Yönelik Düşünceleri

Mesleki Yeterliliğe Yönelik Düşünceler	Ort.	Std.Sap.
Çalıştığım büronun önemli bir elemanı olduğumu düşünüyorum	3,965	0,920
Kazancımdan memnun değilim	3,301	1,046
Muhasebe ücretimi tahsil edemiyorum	3,280	1,124
Mevzuattaki değişimler benim mesleğe karşı ilgimi azaltıyor	3,137	1,207
Kendimi mükellefin iş takipçisi gibi görüyorum.	3,130	1,121
Kendimi mükellefin en önemli elemanlarından birisi gibi görüyorum	3,054	1,081
Mesleğimde yabancı dil bilmemenin eksikliğini hissediyorum	2,911	1,264
Olumsuz bir durumda meslektaşlar arasında birlik olacağına inanıyorum	2,904	1,146
Şuandaki bilgimin bana yeterli olduğunu düşünüyorum	2,828	1,039
Mesleğimi sıkıcı buluyorum	2,774	1,143
Mevzuattaki değişimleri takip edemiyorum.	2,719	0,966
Resmi kurumlarla iletişimde sorun yaşıyorum.	2,582	1,035
Mesleki sorumluluk sigortası yaptırmayı gereksiz görüyorum.	2,575	1,155
Mükelleflerle iletişim kurarken mücadele gücümü kaybediyorum	2,458	0,997
e iletişimde eksik olduğumu hissediyorum	2,383	1,071
Mükellefle iletişim kurmada zorlanıyorum	2,232	0,961
Mükelleflerin sorunlarını çözmede kendimi güçsüz ve yetersiz hissediyorum	2,150	0,956

**Not:** (i)n=146; (ii) ölçek 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $K^2 = 389,701$ ;  $p < 0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 5.'de de görüldüğü gibi meslek mensuplarının mesleki yeterlilik ile ilgili düşüncelerinden çalıştıkları büronun önemli bir elemanı olduğu düşüncesinin (3,965) ön plana çıktığı görülmektedir. Diğer düşünceler ise; kazancımdan memnun değilim (3,301), muhasebe ücretimi tahsil edemiyorum (3,280), mevzuattaki değişimler benim mesleğe karşı ilgimi azaltıyor (3,137), kendimi mükellefin iş takipçisi gibi görüyorum (3,130), kendimi mükellefin en önemli elemanlarından birisi gibi görüyorum (3,054), mesleğimde yabancı dil bilmemenin eksikliğini hissediyorum (2,911) şeklinde sıralanmaktadır.

**- SMMM Odasına Yönelik Düşünceler**

Meslek mensuplarının SMMM Odasına yönelik düşüncelere katılma düzeyleri Tablo 6.'da görülmektedir.

**Tablo 6.** Meslek Mensuplarının SMMM Odasına Yönelik Düşünceleri

SMMM Odasına Yönelik Düşünceler	Ort.	Std.Sap.
Muhasebe odalarının muhasebecilerin haklarını savunmadığını düşünüyorum	3,267	1,238
Oda yönetiminin bizi yeterince temsil etmediğini düşünüyorum	3,068	1,199
Yasal zorunluluk olmasa muhasebe odasından ayrılıırım	3,055	1,393
Muhasebe odalarında meslekten çok siyasi yapılanmanın olduğunu düşünüyorum	2,801	1,228

**Not:** (i)n=161; (ii) ölçek 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $K^2 = 29,323$ ;  $p < 0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 6.'da da görüldüğü gibi meslek mensuplarının SMMM Odası ile ilgili düşüncelerinden; muhasebe odalarının muhasebecilerin haklarını savunmadığı (3,267) ve yasal zorunluluk olmasa muhasebe odasından ayrılıırım (3,055) düşüncesi ön plana çıkmaktadır.

**- Mesleğe Karşı Yabancılaşmaya Yönelik Düşünceler**

Meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşmaya yönelik düşüncelere katılma düzeyleri Tablo 7.'de görülmektedir.

**Tablo 7.** Meslek Mensuplarının Mesleğe Karşı Yabancılaşmaya Yönelik Düşünceleri

Mesleğe Karşı Yabancılaşmaya Yönelik Düşünceler	Ort.	Std.Sap.
Mesleğe ilgimin azalmasında, mevzuattaki sürekli değişimin etkisini hissediyorum.	3,025	1,147
Mesleğe ilgimin azalmasında, ücretin etkisini hissediyorum.	2,981	1,166
Mesleğe ilgimin azalmasında, çalışma ortamının etkisini hissediyorum.	2,434	1,076
Mesleğe ilgimin azalmasında, odanın etkisini hissediyorum.	2,427	1,087
Mesleğe ilgimin azalmasında ailemin etkisini hissediyorum.	2,081	1,055
Mesleğe ilgimin azalmasında, cinsiyetin etkisini hissediyorum.	1,918	0,934
Mesleğimde cinsiyet ayrımı, iş yaşamımı etkiliyor.	1,899	0,915

**Not:** (i) n=159; (ii) ölçek 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum anlamındadır; (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre ( $K^2=244,083$ ;  $p<0,001$ ) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.

Tablo 7.'de de görüldüğü gibi meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşmayla ilgili düşüncelerinden mesleğe karşı ilginin azalmasında, mevzuattaki sürekli değişimin etkisinin olduğu düşüncesi (3,025) ön plana çıkmakla birlikte ortalaması düşük olup kısmen katılıyorum anlamına gelmektedir. Diğer düşünceler de sırasıyla; mesleğe karşı ilginin azalmasında ücretin etkisi (2,981), çalışma ortamının etkisi (2,434), odanın etkisi (2,427), ailenin etkisi (2,081) ve cinsiyetin etkisi (1,918) şeklindedir. Ayrıca cinsiyet ayrımının iş hayatını etkilemesi de (1,899) son sırada gelmektedir. Mesleğe karşı yabancılaşmaya yönelik düşüncelerin ortalamalarının düşük olması mesleğe karşı yabancılaşmanın olmadığı veya düşük olduğunu göstermektedir.

Mesleğe karşı yabancılaşmaya yönelik düşünceler üzerine oluşturulan hipotezlere ilişkin testler Tablo 8.'de görülmektedir. Hipotezleri test etmek amacıyla "**tek örnek t-testi**" kullanılmış olup,  $\alpha=0,05$  ve test değeri olarak orta değer olan **-3-** alınmıştır.

Tablo 8.'de görüldüğü gibi mesleğe karşı yabancılaşmaya yönelik düşünceler üzerine oluşturulan hipotezlerin tamamı red edilmiştir. Mesleğe karşı ilginin azalmasında yani yabancılaşmada; mevzuattaki sürekli değişimin etkisinin, ücretin etkisinin, çalışma ortamının etkisinin, odanın etkisinin, ailenin etkisinin, cinsiyetin etkisinin ve cinsiyet ayrımının etkisinin olmadığı görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşmalarının olmadığı görülmektedir.

**Tablo 8.** Mesleğe Karşı Yabancılaşmaya Yönelik Düşünceler Üzerine Oluşturulan Hipotezler

Hipotez	N	Ort.	Std. Sp.	-t- değeri	-p-	Sonuç
Mesleğe ilgimin azalmasında, mevzuattaki sürekli değişimin etkisini hissediyorum.(H <sub>A1</sub> )	161	3,024	1,139	0,277	0,782	<b>Red</b>
Mesleğe ilgimin azalmasında, ücretin etkisini hissediyorum.(H <sub>A2</sub> )	161	2,962	1,172	-0,403	0,687	<b>Red</b>
Mesleğe ilgimin azalmasında, çalışma ortamının etkisini hissediyorum.(H <sub>A3</sub> )	162	2,419	1,073	-6,881	<0,001 (0,000)	<b>Red</b>
Mesleğe ilgimin azalmasında, odanın etkisini hissediyorum.(H <sub>A4</sub> )	162	2,413	1,084	-6,884	<0,001 (0,000)	<b>Red</b>
Mesleğe ilgimin azalmasında ailemin etkisini hissediyorum.(H <sub>A5</sub> )	161	2,074	1,052	-11,161	<0,001 (0,000)	<b>Red</b>
Mesleğe ilgimin azalmasında, cinsiyetin etkisini hissediyorum.(H <sub>A6</sub> )	162	1,913	0,928	-14,893	<0,001 (0,000)	<b>Red</b>
Mesleğimde cinsiyet ayrımı, iş yaşamımı etkiliyor.(H <sub>A7</sub> )	162	1,895	0,909	-15,461	<0,001 (0,000)	<b>Red</b>

**Not:** (i) n=162; (ii) tek örnek -t- testi

#### - Meslekte Cinsiyet Ayrımının Etkisi

Meslek mensupları arasında cinsiyet farklılığına göre farklı düşüncelerin olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotezlerin analizinde Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır. Mann Whitney U-Testi iki bağımsız grup için elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için uygulanmaktadır. Mann Whitney U-Testi sürekli değişkenlerin, iki grup içerisinde değerlerini sıralı hale dönüştürmektedir. Böylece iki grup arasındaki sıralamanın farklı olup olmadığını

değerlendirilmektedir. (Doymuş: 04.09.2013) Meslek mensupları arasında cinsiyet farklılığına göre farklı düşüncelerin olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotezlerin analizleri Tablo 9.'da görülmektedir.

**Tablo 9.** H<sub>A8</sub>, H<sub>A9</sub>, H<sub>A10</sub>, H<sub>A11</sub>, H<sub>A12</sub>, H<sub>A13</sub>, H<sub>A14</sub> nolu Hipotezlerin Analizi

H <sub>A8</sub> : Devamlı Aynı İşi Yapmak Bıkkınlık Veriyor Şeklindeki Düşüncede Bay ve Bayan Meslek Mensuplarının Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır						
Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)	Sıra Toplamı (Sum of Ranks)	U değeri	-p-	Sonuç
Bayan	38	66,08	2511	1770	<0,05 (0,014)	Kabul
Bay	124	86,23	10692			
<b>Toplam</b>	<b>162</b>					
H <sub>A9</sub> : Kendimi Mükellefin İş Takipçisi Gibi Görüyorum Şeklindeki Düşüncede Bay ve Bayan Meslek Mensupları Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır						
Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)	Sıra Toplamı (Sum of Ranks)	U değeri	-p-	Sonuç
Bayan	37	66,18	2448,50	1745,50	<0,05 (0,019)	Kabul
Bay	124	85,42	10592,50			
<b>Toplam</b>	<b>161</b>					
H <sub>A10</sub> : Muhasebe Ücretini Tahsil Edememede Bay ve Bayan Meslek Mensupları Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır						
Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)	Sıra Toplamı (Sum of Ranks)	U değeri	-p-	Sonuç
Bayan	37	64,45	2384,50	1681,50	<0,01 (0,009)	Kabul
Bay	123	85,33	10495,50			
<b>Toplam</b>	<b>160</b>					
H <sub>A11</sub> : Mesleğe Karşı İlginin Azalmasında Ücretin Etkisinin Olduğu Düşüncesinde Bay ve Bayan Meslek Mensupları Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır						
Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)	Sıra Toplamı (Sum of Ranks)	U değeri	-p-	Sonuç
Bayan	38	67,95	2582	1841	<0,05 (0,036)	Kabul
Bay	123	85,03	10459			
<b>Toplam</b>	<b>161</b>					
H <sub>A12</sub> : Mesleğe Karşı İlginin Azalmasında Cinsiyetin Etkisinin Olduğu Düşüncesinde Bay ve Bayan Meslek Mensupları Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır						
Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)	Sıra Toplamı (Sum of Ranks)	U değeri	-p-	Sonuç
Bayan	38	95,18	3617	1836	<0,01 (0,004)	Kabul
Bay	124	77,31	9586			
<b>Toplam</b>	<b>162</b>					
H <sub>A13</sub> : Meslekte Cinsiyet Ayırımı İş Yaşamını Etkiliyor Şeklindeki Düşüncede Bay ve Bayan Meslek Mensupları Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır						
Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)	Sıra Toplamı (Sum of Ranks)	U değeri	-p-	Sonuç
Bayan	38	94,11	3576	1877	<0,01 (0,008)	Kabul
Bay	124	77,64	9627			
<b>Toplam</b>	<b>162</b>					
H <sub>A14</sub> : Meslekte Erkek Olmanın Mükellef Üzerinde Olumlu Etkisinin Olduğu Düşüncesinde Bay ve Bayan Meslek Mensupları Arasında Anlamlı Bir Fark Vardır						
Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)	Sıra Toplamı (Sum of Ranks)	U değeri	-p-	Sonuç
Bayan	35	92,53	3238,50	1731,50	<0,05 (0,036)	Kabul
Bay	124	76,46	9481,50			
<b>Toplam</b>	<b>159</b>					

Tablo 9.'da da görüldüğü gibi H<sub>A8</sub>, H<sub>A9</sub>, H<sub>A10</sub>, H<sub>A11</sub>, H<sub>A12</sub>, H<sub>A13</sub>, H<sub>A14</sub> nolu hipotezler kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre meslek mensupları arasında cinsiyet farklılığından dolayı 7 düşüncede farklı düşünülmektedir. Devamlı aynı işi yapmanın bıkkınlık vermesinde, kendilerini mükelleflerin iş takipçisi gibi görülmesinde, muhasebe ücretinin tahsil edilememesinde ve mesleğe karşı ilginin azalmasında ücretin etkisinin olduğunun düşünülmesinde erkek meslek mensupları bayan meslektaşlarına göre daha fazla

düşünmektedirler. Mesleğe karşı ilginin azalmasında cinsiyetin etkisinin olduğunun düşünülmesinde, cinsiyet ayırımının iş hayatını etkilemesinde ve meslekte erkek olmanın mükellef üzerinde olumlu etkisinin olduğu düşünceleri de bayan meslek mensuplarında erkek meslektaşlarına göre daha fazladır. Diğer düşüncelerde bayan ve erkek meslek mensupları farklı düşünmemektedirler.

Yukarıda yapılan analiz ve yorumları neticesinde meslekte erkek olmanın bir avantajı olduğu görülmektedir. Ancak bu durumun böyle olduğunu doğrulayabilmek için meslekte bayan veya erkek olmanın mükellef üzerinde olumlu etkisinin olmasına yönelik oluşturulan hipotezlere ilişkin testler Tablo 10.'da görülmektedir. Hipotezleri test etmek amacıyla "**tek örnek t-testi**" kullanılmış olup,  $\alpha=0,05$  ve test değeri olarak orta değer olan **-3-** alınmıştır.

**Tablo 10.** Meslekte Cinsiyet Ayırımının Etkisine Yönelik Oluşturulan Hipotezler

Hipotez	N	Ort.	Std. Sp.	-t- değeri	-p-	Sonuç
Meslekte kadın olmanın mükellef üzerinde olumlu etkisi vardır.( <b>H<sub>A15</sub></b> )	156	2,262	0,977	-9,415	<0,001 (0,000)	<b>Red</b>
Meslekte erkek olmanın mükellef üzerinde olumlu etkisi vardır.( <b>H<sub>A16</sub></b> )	159	2,371	0,990	-8,004	<0,001 (0,000)	<b>Red</b>

**Not:** (i) n=159; (ii) tek örnek -t- testi

Tablo 10.'da da görüldüğü gibi meslekte cinsiyet ayırımının etkisine yönelik oluşturulan; meslekte kadın/erkek olmanın mükellef üzerinde olumlu etkisi vardır şeklinde oluşturulan her iki hipotez de red edilmiştir. Her ne kadar daha önce yapılan analiz sonuçlarında (Tablo 9. (**H<sub>A13</sub>**) ve (**H<sub>A14</sub>**)) meslekte erkek olmanın avantaj olması gibi bir düşünce oluşmuş olsa da genel değerlendirmede böyle düşünülmediği görülmektedir. Bu bağlamda meslekte kadın veya erkek olmanın mükellefler üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşma düzeylerinin ölçülmesine yönelik düşünceleri; toplum-aileye yönelik düşünceler, çalışma ortamına yönelik düşünceler, meslek yapısına yönelik düşünceler, mesleki yeterliliğe yönelik düşünceler, SMMM Odasına yönelik düşünceler, yabancılaşmaya yönelik düşünceler ve cinsiyet ayırımına yönelik düşünceler olmak üzere 7 grupta düzenlenmiştir.

Meslek mensuplarının düşünceleri genel olarak değerlendirildiğinde; muhasebecilik mesleğinin hak ettiği yere gelmediği düşüncesi (4,185), çalışılan büronun önemli bir elemanı olmak düşüncesi (3,965), muhasebecilik mesleğinin toplum açısından çok önemli olduğu düşüncesi (3,891), mesleğimle gurur duyuyorum düşüncesi (3,711), eğitime isteyerek katılıyorum düşüncesi (3,705) ve muhasebeciliğin meslek mensuplarını geliştirdiği düşünceleri (3,628) ön plana çıkmaktadır. Bu düşüncelerden sonra ücretle ilgili düşünceler yer almaktadır. Kazanımdan memnun değilim (3,301) ve muhasebe ücretinin tahsil edilememesi (3,280) şeklinde sıralanmaktadır. Son sıralarda da ortalaması en düşük ve katılmıyorum şeklinde ifade edilen; resmi kurumlarla iletişimde sorun yaşıyorum düşüncesi (2,582), mesleğe ilginin azalmasında çalışma ortamının etkisi (2,434) ve odanın etkisi (2,427) düşüncesi, mükellefle iletişim kurmada zorlanıyorum düşüncesi (2,232), iş yerinde kendini yalnız hissetme düşüncesi (2,169), çalışılan kurumda kendini anlamsız bir iş yapıyor muyum gibi hissetme düşüncesi (2,160), mesleğe karşı ilginin azalmasında ailenin etkisi düşüncesi (2,081), aynı işi yapan çalışma arkadaşlarının farklı mezhep, din, ırk, cinsiyet ve tutumlara sahip olması aralarında çekişmeye, düşmanlığa, çatışmaya, gruplaşmaya, yalnızlığa itilmeye ve dışlanmaya neden oluyor düşüncesi (2,006) ve meslekte cinsiyet ayırımının iş yaşamını etkiler düşüncesi (1,899) yer almaktadır.

Bu sonuçlarda meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşmalarının olmadığı sonucunu desteklemektedir. Çünkü ön plana çıkan düşünceler daha çok mesleğin daha iyi bir konumda olması gerektiği, meslek mensuplarını geliştirdiği, toplum için önemli bir iş olduğu ve meslek mensuplarının meslekleriyle gurur duymalarıyla ilgili düşüncelerdir. Bu düşünceler meslek mensuplarını işlerine bağlamakta ve mesleğe karşı yabancılaşmadıklarını göstermektedir. Yine son sıralarda yer alan; mesleğe karşı ilginin azalmasında aile hayatının, çalışma ortamının, cinsiyetin, odanın etkisinin olmadığı ve işyerinde kendilerini yalnız hissetmemeleri, anlamsız bir iş yapmadıklarını düşünmeleri ve meslekte farklı kültürlerin- düşüncelerin gruplaşmalara ve çatışmalara yol açmadığı (arkadaşlık bağlarının iyi olması) düşünceleri de mesleğe karşı yabancılaşma olmadığı düşüncesini desteklemektedir.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda mesleğe karşı yabancılaşma olup olmadığını analiz edebilmek için “ $H_{A17}$ : Meslek mensupları mesleğe karşı yabancılaşma hissetmektedirler” şeklinde bir hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezin analizini yapabilmek için yabancılaşma düzeyini ölçen tüm soruların genel toplamı alınarak "tek örnek t-testi" kullanılmış olup,  $\alpha=0,05$  ve test değeri olarak orta değer olan -147- alınmıştır. Analiz sonuçları da Tablo 11.'de görülmektedir.

**Tablo 11.** Meslek Mensuplarının Mesleğe Karşı Yabancılaşma Hissetmelerine Yönelik Hipotez

Hipotez	N	Ort.	Std. Sp.	-t- değeri	-p-	Sonuç
Meslek mensupları mesleğe karşı yabancılaşma hissetmektedirler. ( $H_{A17}$ )	162	147,370	22,411	0,210	0,834	Red

Not: (i) n=159; (ii) tek örnek -t- testi

Tablo 11.'de de görüldüğü gibi “meslek mensupları mesleğe karşı yabancılaşma hissetmektedirler” şeklinde oluşturulan hipotez red edilmiştir. Dolayısıyla daha önce yapılan değerlendirme ve analizler sonucunu destekleyen bir sonuçla karşılaşılmış ve meslek mensuplarının mesleklerine karşı yabancılaşmalarının olmadığı sonucuna varılmıştır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yabancılaşma; yalnızca ekonomi, toplumsal ve siyasal ilişkilerdeki bir bozulmanın ürünü ya da sonucu olmayıp, bütün ilişkilerindeki bozuklukların ve aksamaların sonucunda ortaya çıkan insanın kendi özüne, benliğine uygun olmayan biçimde yaşamak zorunda kalması durumudur. Yabancılaşma günümüzde birçok şekilde karşımıza çıkabilmektedir. İnsanın üretimi sonucunda ortaya çıkan ürüne yabancılaşması, çalıştığı ortama yabancılaşması veya düşmanca bir ilişki içinde bulunması yabancılaşma şekillerine örnek olarak verilebilir.

Bu bağlamda çalışmada, Isparta ilinde faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının; mesleğe karşı yabancılaşma düzeylerini ve cinsiyete göre yabancılaşmanın farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan meslek mensuplarının çoğunluğunun serbest çalıştığı görülmektedir. Meslek mensuplarının çoğunluğunun (% 73,7) meslekte 10 yıldan daha uzun süredir çalıştığına ve buna bağlı olarak meslekte tecrübeli oldukları tespit edilmiştir.

Meslek mensupları; iş yerlerinde üst ile ast arasında bilgi akışının fazla olmaması veya bilgilerin açık ve dürüst bir şekilde iletilmemesi durumunda mesleğe karşı yabancılaşma hissetmediklerini ifade etmektedirler. Meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşmayla ilgili düşüncelerinden mesleğe karşı ilginin azalmasında, mevzuattaki sürekli değişimin etkisinin olduğu düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Diğer düşünceler de sırasıyla; mesleğe karşı ilginin azalmasında ücretin etkisi, çalışma ortamının etkisi, odanın etkisi, ailenin etkisi ve cinsiyetin etkisi şeklindedir. Ayrıca cinsiyet ayrımının iş hayatını etkilemesi de son sırada gelmektedir. Mesleğe karşı yabancılaşmaya yönelik düşüncelerin ortalamalarının düşük olması mesleğe karşı yabancılaşmanın olmadığı veya düşük olduğunu göstermektedir.

Mesleğe karşı ilginin azalmasında yani yabancılaşmada; mevzuattaki sürekli değişimin etkisinin, ücretin etkisinin, çalışma ortamının etkisinin, odanın etkisinin, ailenin etkisinin, cinsiyetin etkisinin ve cinsiyet ayrımının etkisinin olmadığı görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşmalarının olmadığı görülmektedir.

Meslek mensupları arasında cinsiyet farklılığından dolayı 7 düşüncede farklı düşünülmektedir. Devamlı aynı işi yapmanın bıkkınlık vermesinde, kendilerini mükelleflerin iş takipçisi gibi görülmesinde, muhasebe ücretinin tahsil edilememesinde ve mesleğe karşı ilginin azalmasında ücretin etkisinin olduğunun düşünülmesinde erkek meslek mensupları bayan meslektaşlarına göre daha fazla düşünülmektedirler. Mesleğe karşı ilginin azalmasında cinsiyetin etkisinin olduğunun düşünülmesinde, cinsiyet ayrımının iş hayatını etkilemesinde ve meslekte erkek olmanın mükellef üzerinde olumlu etkisinin olduğu düşünceleri de bayan meslek mensuplarında erkek meslektaşlarına göre daha fazladır. Diğer düşüncelerde bayan ve erkek meslek mensupları farklı düşünmemektedirler.



Bayan meslek mensupları tarafından meslekte erkek olmanın bir avantaj olduğu düşünülmeyle birlikte, genel değerlendirmede böyle düşünülmediği görülmektedir. Bu bağlamda meslekte kadın veya erkek olmanın mükellefler üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Bu sonuçlar meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşmalarının olmadığı sonucunu desteklemektedir. Çünkü ön plana çıkan düşünceler daha çok mesleğin daha iyi bir konumda olması gerektiği, meslek mensuplarını geliştirdiği, toplum için önemli bir iş olduğu ve meslek mensuplarının meslekleriyle gurur duymalarıyla ilgili düşüncelerdir. Bu düşünceler meslek mensuplarını işlerine bağlamakta ve mesleğe karşı yabancılaşmadıklarını göstermektedir. Yine son sıralarda yer alan; mesleğe karşı ilginin azalmasında aile hayatının, çalışma ortamının, cinsiyetin, odanın etkisinin olmadığı ve işyerinde kendilerini yalnız hissetmemeleri, anlamsız bir iş yapmadıklarını düşünmeleri ve meslekte farklı kültürlerin- düşüncelerin gruplaşmalara ve çatışmalara yol açmadığı (arkadaşlık bağlarının iyi olması) düşünceleri de mesleğe karşı yabancılaşma olmadığı düşüncesini desteklemektedir.

Dolayısıyla daha önce yapılan değerlendirme ve analizlerin sonuçlarına göre meslek mensuplarının mesleklerine karşı yabancılaşmalarının olmadığı sonucuna varılmıştır.

Ayrıca literatürde yabancılaşma ile ilgili ve yabancılaşmanın farklı meslek dallarında incelendiği değişik çalışmaları bulunmaktadır. Ancak yabancılaşma konusunun muhasebe meslek mensupları üzerinde incelendiği çalışma yok denecek kadar azdır. Bu bağlamda çalışma yabancılaşma konusunun farklı bir alanda uygulanması açısından önem arz etmekle birlikte muhasebe meslek mensupları üzerinde yabancılaşma üzerine daha ayrıntılı çalışmaların yapılabileceğini göstermektedir.

#### KAYNAKÇA

Ağca, M. ve Yalçın, N. (2009). “Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder mi?”, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 37-46.

Aiken, M. and Hage, J., (1966). “Organizational Alienation: A Comparative Analysis”, *American Sociological Review*, 31 (4), p.497-507.

Atan, A., (2011). “Sağlık Sektöründe Yabancılaşma”, Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Ataş, Ö. ve Ayık, A., (2013). “Öğretmen Adaylarında Okula Yabancılaşma”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Ankara, 8, Summer 2013, 103-122.

Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). “Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1170-1189.

Banar, K. ve Ekerşil, V., (2010). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Hizmet Kalitesi: Sunulan Hizmetlerin Kalitesi ile Müşteri Memnuniyeti İlişkisi Eskişehir Uygulaması”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 39-60.

Bekçi, İ., Ömürbek, V. ve 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.

Bonjean, C.M. and Grimes M.D., (1970). “Buraucracy and Alienation: A Dimensional Approach”, *Social Forces*, 48 (3), 365-373.

Calabrese, R.L. and Schumer, H., (1986). “The Effects of Service Activities on Adolescent Alienation”, *Adolescence*, 21(83), 675-687.

Chiaburu, D.S., Diaz, I. and Vos, A.D., (2013). “Employee Alienation: Relations With Careerism and Career Satisfaction”, *Journal of Managerial Psychology*, 28 (1), 4-20.

Cifcioğlu, A., (2011). “Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome”, *Business and Economics Reseach Journal*, 2 (3), 109-119.

Çağlar, Ç., (2013). “The Relationship Between The Levels Of Alienation Of The Education Faculty Students And Their Attitudes Toward The Teaching Profession”, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13 (3), 1507-1513

Daştan, A., (2011). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Kayıp ve Kaçaklarının Önlenmesindeki Rolü: Doğu Karadeniz Bölgesine Yönelik Bir Araştırma” *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (2), 181-206.

Demirer, T. ve Özbubun, S., (1999). Yabancılaşma, Ankara: Öteki Yayınevi.

Develioğlu, K. ve Tekin, Ö.A., (2012). “Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4 (3), 121-128.

Develioğlu, K. ve Tekin, Ö.A., (2012). “Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4 (3), 121-128.

Develioğlu, K. ve Tekin, Ö.A., (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 15-30.

Dinç, E., Abdioglu, H. ve Büyükşalvarcı, A., (2010). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Davranışsal Değişkenlerinin Kazanç Düzeyi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 10 (4), 1154-1164.

Doğan, İ., (1998). İletişim ve Yabancılaşma, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Doğan, S., Uğurlu, C.T., Karahan, E. ve Kaya, H., (2013). “Okullarda Yabancılaşma Ve Bağlanma Davranışlarının Nedenleri Üzerine Nitel Bir Çalışma”, *V.Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, Çanakkale, 6-9 Haziran 2013*, 225-233.

Doymuş K., (2009) “Non-Parametrik Testler”, [kernaldoymus.files.wordpress.com/2009/12/non-parametrik-testler1.ppt](http://kernaldoymus.files.wordpress.com/2009/12/non-parametrik-testler1.ppt), (Erişim Tarihi: 04.09.2013).

Erjem, Y., (2005). “Eğitimde Yabancılaşma Olgusu Ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (4), 395-417.

Fettahloğlu, T., (2006). “Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme Ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Gökgöz, A. ve Zeytin, M., (2012). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 477-493.

Güneri, M.B., (2010). “Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Hilav, S., (2008). Felsefe Yazıları, Ankara:Yapı Kredi Yayınları.

Karacan, M.S., (2007). “Yabancılaşma”, <http://w3.gazi.edu.tr/~mkaracan/yabancilasama.htm> (Erişim Tarihi: 21.02.2013)

Karasioğlu, F. ve Göktürk, İ.E., (2008). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mükelleflere Hizmet Sunum Kriterleri: Konya İli Örneği”, *Mevzuat Dergisi*, 11 (123).

Kaya, N. ve Yanık, R., (2011). “Muhasebe Meslek Ahlakı, Etik ve Müşteri Tatmini İlişkisi”, *Ekev Akademi Dergisi*, 15 (49), 293-306.

Koçyiğit, S.Ç., Bal, E.Ç. ve Öztürk, V., (2010). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Stres Kaynaklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1), 253-275.

Miller, G.A., (1967). “Professionals in Bureaucracy: Alienation Among Industrial Scientists and Engineers”, *American Sociological Review*, 32 (5), 755-768.

Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O., (2008). “Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri”, *Kamu-İş Dergisi*, 10 (1), 113-145.

Ömürbek, V. ve Usul, H., (2008). “Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 37, 164-173.

Parsak, G., (2010). “Örgütlerde Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

- Rodriguez, A., (2012). “Change Management in The Banking Industry”, *Organization Development Journal*, 30 (3), 9-16.
- Schabracq, M. and Cooper, C., (2003). “To Be Me Or Not To Be Me: About Alienation”, *Counselling Psychology Quarterly*, 16 (2), 53-79.
- Schram, J.L. and Lauver, P.J., (1988). “Alienation in International Students”, *Journal of College Student Development*, 29 (2), 146-150.
- Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, A.S., (2012). “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma”, *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2 (1), 53-72.
- Tolan, B., (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*, Ankara: İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları.
- Turan, M. ve Parsak, G., (2011). “Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), 1-20.
- Ulusoy, H., (1988). "Sanayi Örgütü İşçileri Ve İşe Yabancılaşma" *A.Ü.D.T.C.F. Araştırma Dergisi*, XXXII (1-2), 77-84.
- Usul, H., (2007). *Davranışsal Muhasebe*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Usul, H., (2013). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Yabancılaşma Düzeyi Ve Bu Düzeyin Sigara Ve Alkol Gibi Alışkanlıkların Oluşumuna Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Proje No: 2690–M-10, Isparta*.
- Uzay, Ş. ve Güngör, Ş., (2004). “Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri: Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 22, 94-104.
- Ünsar, A.S. ve Karahan, D., (2011). “Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 361-378.
- Yardımcıoğlu, M., (2007). “Muhasebe Mesleğinde Bayanların Durumu: ABD ve Türkiye Karşılaştırması”, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Dergisi*, 13, 265-274.
- Yıldırım, O., Tektüfekçi, F. ve Çukacı, Y.C., (2004). “Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi” İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 1-20.
- Zahar, R., (1999). *Sömürgecilik ve Yabancılaşma*, Çev. Bayram Doktor, İstanbul: İnsan Yayınları.