

Muhasebe Çalışanlarında Mesleki Yabancılaşma Düzeyinin Belirlenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma (Determination of Professional Alienation Level in Accounting Employees: A Research in Izmir Province)

Rozi MİZRAHİ  ^a

^a İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Muhasebe-Finansman ABD, İzmir, Türkiye.
rozi.mizrahi@ikcu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: Mesleki Yabancılaşma Muhasebe Çalışanları Demografik Faktörler Alışkanlıklar</p> <p>Gönderilme Tarihi 29 Eylül 2020 Revizyon Tarihi 14 Kasım 2020 Kabul Tarihi 30 Kasım 2020</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Mesleki yabancılaşma kavramı, bireyin çalıştığı ortamdan ve yaptığı işten uzaklaşması olarak tanımlanabilir. Yapılan birçok araştırma, hizmet sektöründe yabancılaşma olgusuyla daha sıklıkla karşılaşıldığı ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın amacı, hizmet sektörü kapsamında yer alan muhasebe sektörü çalışanlarında mesleki yabancılaşma düzeyi ile yabancılaşmanın demografik faktörler ve alışkanlıklarıyla olan ilişkisinin belirlenmesidir.</p> <p>Yöntem – Bu çalışmada birinci elden veri toplama yöntemlerinden biri olan anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. İzmir ilinde muhasebe sektöründe çalışan 468 birey ile yüz yüze ve internet ortamında anket yapılmıştır. SPSS 18.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada hipotezler 0,05 anlamlılık seviyesinde test edilmiştir. Hipotezler, normal dağılım göstermeyen verilere uygulanan Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri ile test edilmiştir. Sonuçların yorumlanması aşamasında Frekans ve Crostab analizlerinden faydalanılmıştır.</p> <p>Bulgular – Çalışma bulgularına göre, muhasebe çalışanlarının %60,2'sinde yüksek düzeyde yabancılaşma olgusuyla karşılaşmıştır. Hipotez testleri sonucunda muhasebe sektörü çalışanlarının cinsiyetleri, aynı kurumdaki çalışma süreleri, spor yapma, beslenme, sigara içme ve hobilere zaman ayırma alışkanlıkları ile mesleki yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadın çalışanlarda mesleki yabancılaşma düzeyi erkek çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Aynı kurumda çalışılan süre arttıkça yabancılaşma düzeyinin arttığı sonucuna varılmıştır.</p> <p>Tartışma – Elde edilen bulgular yabancılaşan bireylerde sigara içme eğiliminin arttığı kanısını doğrulamıştır. Düzenli beslenme, spor ve hobilere zaman ayırma alışkanlığı olan bireylerde mesleki yabancılaşma düzeyinin daha düşük olduğu görülmüştür.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Work Alineation Accounting Employees Demographic Factors Habits</p> <p>Received 29 September 2020 Revised 14 November 2020 Accepted 30 November 2020</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – The concept of work alienation can be simply defined as individuals' estrangement from their environments and works. Many researches demonstrated that alienation concept has been mostly seen in service industry than any other industries. The aim of this study is to determine the level of alienation of accounting sector employees and also determine the correlation of their alienation with the demographic factors and habits.</p> <p>Design/methodology/approach – For this purpose, 468 accounting employees that work in the province of Izmir have been surveyed on face-to-face and internet environment. This study has been performed using SPSS 18.0 package program and hypotheses have been tested by significance level of 0.05. Hypotheses have been tested by using Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H tests which are used to analyze non-parametric data sets. In the interpretation stage of the results, frequency and Crosstab analysis have been used.</p> <p>Findings – According to study findings, 60,2% of bank employees have high level of work alienation. Hypothesis test results show that, there are significant differences between the level of alienation and gender, working time in the same company, doing sports, feeding regularly and sparing time for hobbies of accounting sector employees. Work alienation levels are higher in female workers than male workers. The more time working in the same company, the more people feel alienated.</p> <p>Discussion – The findings confirmed that, smoking tendency increases in alienated individuals. It has found that, individuals who do sports, are fed regularly and spare time for hobbies have lower level of work alienation.</p>

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Mizrahi, R. (2020). Muhasebe Çalışanlarında Mesleki Yabancılaşma Düzeyinin Belirlenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3727-3746.

1. Giriş

Günümüz toplumsal yaşamında, çalışma hayatında geçen zaman, insan yaşamının üçte ikisini oluşturmaktadır. Geriye kalan zaman ise zorunlu yaşamsal ihtiyaçlar için kullanılmaktadır. Bu yüzden iş; insan yaşamının en önemli aktivitelerinden biridir. Ancak bu yeni yüzyılda yeniden tanımlanan iş kavramı ile çalışanlar iş ortamlarında istedikleri kadar özgür davranmamaktadırlar ve yabancılaşma kavramı karşımıza bir sorun olarak çıkmaktadır. Yabancılaşma, bir bakıma iletişim kurma yolunun farklı bir göstergesidir. Yabancılaşma; bir kimlik ve insan iletişimi sorunu halini almıştır. Yabancılaşma, kişinin benliğinde yatan duygu ve isteklerinden uzaklaşması olarak tanımlanabilir (Sezer, 2001: 28).

Yabancılaşan bireylerin elde ettiği çıktılardan tamamen koptuğu görülür. Öyle bir kopma öyle bir ayrışmadır ki bu; birey kendinden, doğadan, işgücünden, değer yargılarından kendisini ayırır (Otrar ve Halaçoğlu, 2011). Yabancılaşan bireylerin davranışları, üretilen ürün ya da hizmetin kalitesini olumsuz yönde etkiler. Yapılan çok sayıda araştırma sonuçlarına göre yabancılaşma olgusuyla hizmet sektöründe sanayi sektörüne göre daha sık karşılaşılmaktadır (Usul vd., 2014: 151). Yapılan çeşitli araştırmalarda özellikle; hapisane personeli, sağlık çalışanları, öğretmenler, yöneticiler, avukatlar, mali müşavirler, sosyal hizmet uzmanları gibi alanlarda çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olabileceği ifade edilmiştir (Ay ve Avşaroğlu, 2010).

Günümüz işletmelerinde işlerin rutinleşmesi ve bireysel çalışmaların ön plana çıkması, bireylerde sosyal ilişki kurabilme yeteneğini sekteye uğratmaktadır. Bu olgu, bireylerin yapmış olduğu çalışma veya kullanmış olduğu materyallere karşı yabancılaşma dürtüsünü tetiklemektedir. Bu durum insanın yaratıcılık etkinliğinin bastırılmasına, çarpıtılmasına ve böylece de işlevsiz hale gelmesine neden olmaktadır (Özler ve Dirican, 2014).

Bu çalışmanın amacı, hizmet sektörü kapsamında yer alan muhasebe çalışanlarında mesleki yabancılaşma düzeyi ile yabancılaşmanın demografik faktörler ve alışkanlıklarla olan ilişkisinin belirlenmesidir. Çalışma temel olarak iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yabancılaşma olgusu; tanımı, boyutları, nedenleri ve sonuçlarıyla ortaya konulmaktadır. İkinci bölümde ise İzmir ilinde muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla 2018 yılında yapılan bir anket çalışmasının sonuçlarına yer verilmiştir. Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyleri ve bu düzeyin kişilerin sosyo-demografik özelliklerine ve alışkanlıklarına bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını SPSS 18.0 paket programı yardımıyla analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı ilk olarak Hegel tarafından felsefi anlamda kullanılmıştır. Yabancılaşmayı kişinin kendi kendini ortadan kaldırması olarak tanımlayan Hegel' karşın bu terimi işgörenler açısından daha detaylı tanımlayan ve açıklayan ise Karl Marx'dır (Usul ve Atan 2014: 2). Marx, yabancılaşmayı çalışanın emeği ürün üzerindeki ve sahip olma haklarının elinden alınmasını olarak tanımlamıştır. Aynı şekilde Weber'de Marx'ın görüşlerine benzer olarak yabancılaşma kavramının tanımını yapmış, yabancılaşmayı bireyselliğin kaybı olarak nitelendirmiştir. Weber Marx'a benzer şekilde bireysel özgürlüğünü kaybeden işçinin geçimini sağlamak için başarılı olma zorunluluğu yabancılaşmanın en büyük tetikçisidir. Durkheim (1994) ise yabancılaşmayı 'anomi' durumunun sonucu olarak görmüştür. Seeman (1959) ise Durkheim (1994)'in tanımladığı 'anomi' kavramının normsuzluk sonucu oluştuğunu belirtmiştir.

Diğer taraftan Watson yabancılaşma kavramına yeni bir bakış açısı getirerek, yabancılaşmanın sadece iş memnuniyetsizliği veya hayal kırıklığının sonucu oluşmadığını, mutlu bir şekilde çalışan ve ücret yönünden sıkıntısı olmayan bireylerin de kendisini ifade edememe eksikliği hissettiği zaman da yabancılaşma olgusunun gerçekleşebileceğini belirtmiştir. Diğer bir bakış açısıyla, Maslow'un piramidindeki kendini gerçekleştirme kavramında olduğu gibi bireyin mesleği kendini ifade etmesine izin veriyorsa kişi yabancılaşma yaşamayabilir (Nair, 2009: 297).

Seeman (1959) ise Marx'ın kaleme aldığı yabancılaşma kavramını daha çok bir şekilde yorumlayarak teorik ve ampirik çalışmalarla desteklemiş ve yabancılaşma olgusunu beş ana bileşende incelemiştir. Bu faktörler ileride ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Seligman (1965) ise yabancılaşmayı sosyal bir sendrom olarak tanımlamıştır. Seligman'a göre üretimde otomasyonun kullanılmasının sonucu bireyin iş yaşamının rutinleşmesi yabancılaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. Seligman'ın bu tanımlamasına karşılık Blauner yabancılaşmanın sadece teknolojilerdeki gelişime, işyerinin iklimine ve yapısına bağlamamak gerektiğini; bireylerin demografik yapıları, eğitim durumu, toplam geliri, kentsel veya kırsal bölgelerde yerleşmesi gibi faktörlerinde etkin olduğunu ifade etmiştir.

Aiken ve Hage (1966) yapmış oldukları bir çalışma sonucunda; yabancılaşma düzeyinin merkezietçi örgütlerde daha fazla olduklarını tespit etmişlerdir. Özellikle de çalışanların karar aşamasına katılmaması ve katı işletme kurallarının var olması yabancılaşmayı tetikleyen faktör olarak ifade edilmektedir.

Karl Marx ve Hegel'den günümüze kadar yabancılaşma konusunda çok sayıda makale yazılmıştır. Yazılan bu makalelerin bir kısmı endüstride yabancılaşma olgusunu incelerken, bir kısmı da bireysel ve toplumsal olarak yabancılaşma olgusunu ele almışlardır (Usul, 2013). Shepard (1971) "Automation and Alienation" adlı kitabında otomatikleşen teknolojinin hem ofis çalışanları hem de fabrika işçileri arasında yabancılaşma düzeylerini artırdığını belirtmektedir. Yang ve diğerleri (2001), yapmış oldukları çalışmanın sonucunda iş yaşamı dışında fiziksel ya da psikolojik problemi olan bir işçinin alkol kullanım eğiliminin yüksek olduğu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte alkol kullanma kültürünün yaygın olduğu işyerlerinde çalışanların da alkol kullanım eğiliminin ve buna bağlı problemlerin yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Kohn (1976), çalışma sürecindeki rutinleşmenin çalışanın yabancılaşma düzeyi üzerinde kayda değer bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Buradan yola çıkarak çalışmada rutin iş süreçlerinin yoğun olduğu muhasebe bürolarındaki çalışanların yabancılaşma düzeyi, sigara, alkol alışkanlığı, yaş, cinsiyet, medeni durum, statü ve mesleki deneyim bağlamında incelenmiştir.

2.2. Yabancılaşmanın Boyutları ve Yarattığı Tepkiler

Yabancılaşma kelimesinin İngilizce karşılığı olan "alienation" kelimesinin Latince kökü "alienare" olup, bir şeyin yerini değiştirme, uzaklaştırma veya diğerinin yerine koyma anlamına gelmektedir. Günümüzde toplumsal kurumlar arasındaki hareketlilik, kişilerin rollerinin sıklıkla değişmesine yol açmakta ve bu durum insanların kişilikleri ve oynadıkları roller arasındaki uzaklığı arttırmaktadır. Bireyin yaşadığı rol çatışmaları; toplumsal, kültürel ve doğal çevresine uyumunu azaltarak bireyin yalnızlaşmasına ve çevresine karşı yabancılaşmasına yol açmaktadır. Bir başka deyişle yabancılaşma, bireyin çevresine uyum derecesinin düşmesi ve denetiminin azalmasıdır. Bireyin içine düştüğü yalnızlık ve toplumdan uzaklaşma duygusu, zaman içerisinde yabancılaşma olgusuna dönüşmektedir (Şenturan, 2007: 95-96).

Yabancılaşma kavramı üzerinde en fazla duran ve yabancılaşmanın tek bir tanımının yapılamayacağını savunan Seeman (1959), yabancılaşmayı sosyo-psikolojik açıdan ele almış; yaptığı çalışmalar sayesinde çalışma ortamındaki yabancılaşmanın tanımlanması ve ölçülmesine ilişkin önemli katkılar sağlamıştır. Seeman (1959) yabancılaşmanın toplumsal koşullar ve duygusal kişiliğe bağlı olarak ortaya çıkan bir hastalık olduğunu ileri sürmüştür (Şimşek vd., 2012: 55). Seeman (1959) yabancılaşmayı beş ayrı kategoride ele almıştır.

Güçsüzlük Duygusu (Powerlessness): Bu kavram, bireyin kontrol hakkının olmaması halidir. Nesnel bir kavram olarak değil de, ruh halini anlamaya yönelik subjektif bir kavram olarak anlaşılması gerekir. Çalışma yaşamında yönetim ve denetim imkanı bulunmayan kişilerde güçsüzlük duygusu oluşur (Seeman, 1959).

Anlamsızlık Duygusu (Meaninglessness): Bireyin neye inanacağını bilmemesi hali olarak tanımlanır. Birey, yaşamın anlamsız olduğu hissine kapılır. Özellikle bireysel karar verme sürecinde, bireyin kendi doğrularının hiçbiri toplumsal doğrularla çakışmaz. Bu nokta anlamsızlık duygusunun en üst düzeyde olduğu durumu ifade eder (Seeman, 1959).

Normsuzluk (Normlessness): Bireyin değer yargılarının olmaması ya da değer yargılarını ortaya koyamaması durumudur. Ortamda var olan davranış kuralları bireye anlamsız gelir ve normsuzluk durumu ortaya çıkar. Bir başka deyişle; birey başıbozukluk, düzensizlik, kararsızlık ve karamsarlık içine düşer (Seeman, 1959).

Yalıtılmışlık Duygusu (Isolation): Yalıtılmışlık, fiziksel ve sosyal çevresiyle olan ilişkilerini en aza indirmesi halidir. Bu durum bireyin psikolojik durumundan kaynaklanabileceği gibi çevreden de kaynaklanabilir. Bu

durumdaki bireyler toplum içerisinde anti sosyal davranışlar sergilerler (Otrar ve Halaçoğlu, 2011).

Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement): Örgüt yapısı içinde kendine yabancılaşma iş sürecinin bireyin tamamlanma ve benlik duygusunu engellemesiyle ortaya çıkar (O'Donohue, 2012). İşe yabancılaşmanın iki boyutu olan güçsüzleşme ve anlamsızlaşmanın örgütsel bağlılık ve çalışma performansı ile negatif bir ilişki içinde olduğu söylenebilir. Çalışmalar düşük yetkilendirme ve liderlerin çalışanları yönlendirememesi gibi güçsüzlük ile ilgili durumların örgütsel bağlılık ve çalışma performansı ile olumsuz yönde ilişki içinde olduğunu göstermektedir (Tummers ve Dulk, 2013: 5).

İnsan ilişkileri ile ilgili asıl tartışma çalışanın örgüt içinde verilen kararlara katılımının onun motivasyonunu olumlu şekilde etkilemesidir. Çalışanın kendisini güçsüz hissetmesi iş yerinde verilen kararlarda etkili olmadığını ve sonuç olarak bu durumun çalışanların örgütsel bağlılığını ve performanslarını azalttığını göstermektedir (Tummers ve Dulk, 2012: 6).

Fromm(1992)'a göre yabancılaşma; bireysel, sosyal ve toplumsal bir olgudur. Sanayi toplumlarında bireyler kendilerini anlama ve yönetme güçlüğü yaşarlar ve bunun kendilerini güçsüz hissederler.

Tablo 1. Yabancılaşmanın Boyutları ve Yarattığı Tepkiler

Etkinlik Alanları	Nesnel Boyut	Öznel Boyut
Maddesel yaratma	Üretim araçları karşısında yabancılaşma	Güçsüzlük
Zihinsel ve tinsel yaratma	Zihinsel yaratma karşısında yabancılaşma	Anlamsızlık duygusu
Diğer insanlar ve toplumlar ilişkiler	Toplum ve insan karşısında yabancılaşma	Toplumsal yalnızlık, ölçüt yokluğu veya yetersizliği, aşırı uyum
İnsanın öz etkinliği ile ilişkisi	Toplumsal rol karşısında yabancılaşma	Kendine özgü yabancı hissetme olgusu

Kaynak : Usul, 2013.

2.3. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı ve Çıktıları

Yabancılaşma kavramı ile ilgili olarak önceki bölümde de değindiğimiz üzere literatürde yapılmış çok sayıda tanımlama mevcuttur. Bireyin çevresine olan uyumunun azalması sonucu olarak yalnızlığa ve çaresizliğe sürüklenmesi şeklinde genel olarak tanımlayabileceğimiz bu kavramı; değerlerin yokluğu, içe dönük bir tutum, çağdaş insanın sosyo psikolojik rahatsızlığı ve gereksinimlerin karşılanamaması sonucu ortaya çıkan bir durum olarak da tanımlayabilmek mümkündür (Kongar, 1979: 464).

Örgütsel yabancılaşma kavramı ise, işin örgüt bireyine giderek uzaklaşması sonucunda belirgin hale gelmektedir. Bu durumda birey, bilgi ve becerilerini özgürce ürüne dönüştüremez hale gelmektedir. Bir diğer tanıma göre ise bireyin yetki, mesleki gelişim ve üstlerinden olan beklentileriyle (kabul görme, tanınma vb.) ilgili tatminsizlik hali örgütsel yabancılaşmadır (Başaran, 1998: 128).

Örgütüne yabancılaşan bireylerin davranışları, örgüt içerisinde üretim ya da hizmet sürecini ve elde edilen ürünün veya hizmetin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel yabancılaşmanın sonuçlarını davranışsal sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere ikiye ayırabiliriz.

2.3.1. Davranışsal Sonuçlar

Yabancılaşmanın davranışsal sonuçlarını da kendi içinde iki gruba ayırmak mümkündür. Birinci grupta, tepkiler, nörotik ve anti sosyal davranışlar yer alır. İkinci grupta ise, dolaylı gözlenebilen olumsuz tutum içerisinde olma, örgüt çalışanın işinden içsel anlamda bir gurur duymaması yer alır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 275). İş sürecinden işçileri ayırma, düşük ücret, çalışanları nesne olarak görme, işi sadece geçim kaynağı olarak görme ve çalışma ortamında insanı ve sosyal yönlerini göz ardı etme yabancılaşmanın sonuçları arasında sayılabilmektedir (Farahbod vd., 2012).

2.3.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgüt ortamındaki yüksek düzeyde yabancılaşma mesleki tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ve örgütsel yaşam kalitesinin düşmesi gibi örgütsel sonuçlara yol açmaktadır ve bu sonuçlar örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 275). Çalışanların işe yabancılaşmaları işletmenin yenilikçilik düzeyini düşürmekte ve bu nedenle sürekli gelişme kapasitesi de azalmaktadır. İşe yabancılaşma işletme içinde kendi varlıklarını değiştirmeye çalışıp engellerle karşılaştığında bundan vazgeçmesiyle ortaya çıkabilir (Boerner, 1998: 72).

İş yaşamının kalitesi, çalışanların bireysel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesiyle ilişkilidir. Örgütsel yabancılaşma düzeyi, iş yaşamındaki kalite eksikliğinin çalışan üzerindeki olumsuz sonuçlarını tespit etmek için kullanılır. Örgütler, iş yaşamının kalitesini artırmak için çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine uygun olarak iş ortamlarını iyileştirmenin yollarını aramaktadırlar. Çünkü yapılan araştırmalar, örgütsel yabancılaşmanın çalışanlar üzerinde meydana getirdiği olumsuzların, bu yolla çözülebileceğini ortaya koymaktadır (Schulze, 1998: 520).

2.4. Muhasebe Mesleği ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, sanayi sektöründen çok hizmet sektöründe yaşanmaktadır. Fromm(1992)'a göre, hizmet sektöründe çalışanların hemen hemen tamamı yabancılaşma olgusu yaşamaktadırlar (Tolan, 1996). Yapılan çok sayıda araştırmada; hapisane personeli, sağlık çalışanları, öğretmenler, yöneticiler, avukatlar, mali müşavirler, sosyal hizmet uzmanları vb. çalışanların yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olabileceği ifade edilmektedir (Ay ve Avşaroğlu, 2010).

Geleneksel tanıma göre muhasebe; para ile ifade edilen işlemlere ait anlamlı ve güvenilir bilgileri sağlayacak biçimde, verilerin ilgili kaynaklardan toplanmasına, doğruluklarının saptanmasına, kaydedilmesine, tasnif edilmesine, raporlar halinde sunulmasına, analiz ve yorumlanmasına denir. Bu işlevleri yerine getiren bireyler ise muhasebe meslek elemanı olarak adlandırılmaktadır (Yalkın, 1995).

Diğer taraftan, yabancılaşma kavramını incelerken; grup çalışması yerine bireysel çalışmaların ön planda olmasını, insanların çalışırken yaptığı işten zevk almamalarını, yaptığı işte kabiliyetlerini gösterememelerini ve çalışanın bugünkü modern teknoloji karşısında kendini robot gibi hissetmesi, yabancılaşma fenomenini tetikleyen unsurlar olduğunu belirttik. Bu bağlamda, muhasebe işlemlerinin yerine getirilmesinde yabancılaşmanın hangi aşamada başlayacağını tartışmadan önce muhasebe kavramından ne anlamamız gerektiğini tartışmalıyız.

Yukarıda belirttiğimiz tanımda, muhasebenin iki yönünü vardır. Bunlardan birinci yönü, kaydetme, ikinci yönü ise analiz ve yorumlama olayıdır. Eğer muhasebeyi ilk yönündeki gibi değerlendirirsek, yani muhasebeyi toplama, sınıflandırma, kaydetme ve raporlama olarak dar bir çerçevede tanımlarsak, bu işlevi yapan meslek mensuplarına muhasebe meslek mensubu dersek, bu aşamada yabancılaşma fenomeni söz konusu olabilir. Eğer muhasebenin analiz ve yorumlama kısmını oluşturan ikinci yönünü alırsak ve bu işlevi yapan bireylere muhasebe meslek elemanı tanımını yaparsak, burada yabancılaşma kavramıyla karşılaşmamız daha düşük olasılıklıdır (Usul vd, 2014: 153).

Muhasebenin birinci yönünü yerine getiren bir meslek çalışanları için yaratıcı olmak, mevcut sistemi değiştirmek yeteneklerini kullanmak gibi bir sorun yoktur. Muhasebe kayıtlarının nasıl yapılacağı yürürlükte bulunan mevzuatlar tarafından belirlenirken, günümüzde kullanılan muhasebe paket programları da çalışanın yerini alarak, herhangi bir bilgi ya da yorum kabiliyetine sahip olmadan kayıt yapılmasına imkan tanımaktadır. Muhasebe paket programları geçmişte ön muhasebe elemanlarının yaptığı birçok işi ortadan kaldırmıştır. Muhasebenin temel işleyiş mantığını bilen ve muhasebe paket programlarından herhangi birini kullanabilen bir muhasebe çalışanı birkaç hafta gibi kısa bir sürede çok iyi şekilde işyerindeki muhasebe programında kayıt tutmasını öğrenir, yani kalifiye bir ön muhasebe çalışanı olabilir (Yalkın, 1995).

İşi sadece ticari belgeleri muhasebe defterlerine kaydetme olan çalışanın, "Ben bu kaydı başka nasıl yapabilirim" şeklinde bir düşüncesi yoktur. Çünkü mevzuatımız, kayıtların nasıl yapılacağını göstermiş ve kayıt yapılırken mevzuatın dışına çıkılmasına izin vermemiştir. Kısacası kayıt süreci yoruma açık değildir. Bu aşamada sadece kayıt yapan muhasebeci, kısa süre içinde aynı işleri çok tekrarlı olarak yapmaktan

sıkılacak, yaratıcılığını kullanamayacağından köreltecektir. Daha sonraki aşamalarda, kayıt yapana çalışan bir robot gibi kendini makineye esir hissedecektir. Yapmış olduğu muhasebe kayıtlarının kendisi için bir anlam ifade etmediğini düşünecek ve “geçinmek” için bu işi yapmak zorunda olduğunu düşünecektir. Tekdüze işlemler, yaratıcı zekanın kullanılamaması, çalışanın kendisini paket programların esiri ya da bir robot olarak görmesi, yabancılaşma fenomenini tetikleyecek unsurlardır (Usul vd., 2014: 153).

Buna karşılık, muhasebenin ikinci yönünü dikkate alan bir muhasebe meslek çalışanı tanımını yaparsak, bu durumda bir yabancılaşma fenomeni ile karşılaşılması daha düşük bir ihtimal olarak gözükmemektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, muhasebenin ikinci yönü analiz ve yorumlamadır. Diğer bir ifadeyle; defter tutanlar tarafından rapor olarak sunulan bilgilerin analiz ve yorumlanması işlevini gören bireyler muhasebe çalışanı olarak kabul edildiğinde; bu bireyler sadece defter tutanlar gibi tek düze ve robotlaşmış bir çalışma içine girmezler. Yaptıkları işe bilgi ve yaratıcılıklarını katarak yorum yaparlar. Muhasebenin analiz ve yorum işlevinin yerine getiren çalışanlar işlerinde tatminsizlik yaşamazlar ve en önemlisi Marx'ın yabancılaşma tanımında yer alan yaptığı işi özümsememe durumuyla karşılaşmazlar. Muhasebe meslek elemanları, analiz ve yorum yapabilen bireylerdir. analitik düşünebilen, geleceğe ilişkin öngörü sağlayabilen, alternatif stratejiler sunan, müşterinin ve kamuoyunun ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde bilgi, görgü ve düşünceye sahip olan bireylerdir (Usul vd., 2014, 153).

Bu bağlamda, analiz ve yorumlarıyla muhasebe mesleğini yürüten meslek elemanları Usul (2007) ye göre;

- Gelişen teknolojilere uyum sağlayabilen,
- Problem çözme yeteneğine sahip,
- İletişim becerisi yüksek,
- Takım çalışması yapabilen,
- Bilgiyi üretebilen ve geliştirebilen,
- Sorgulama yeteneği olan,
- Değişen koşullara uyum sağlayan bireylerdir.

Bu niteliklere sahip ve muhasebe mesleğini gerçek anlamda icra eden bireyler de (muhasebe meslek elemanları) daha önce bahsettiğimiz nedenlerden dolayı bir yabancılaşma görülmemeyebilir. Eğer, yine de bu meslek grubunda bir yabancılaşma söz konusu edilse dahi, bunun şiddeti asla muhasebenin sadece kayıt veya raporlama işlevini yapıp, kendisine muhasebeci denilen meslek grupları kadar olmayacaktır.

Diğer taraftan muhasebe mesleği aynı zamanda uzun ve özverili bir deneyim, sorumluluk ve sır saklamayı gerektirir. Muhasebe mesleğinde, yapılan tek bir hata sonucu maddi olarak bir zarar söz konusu olacağından, ihmal kabul edemez. Bu durum muhasebe meslek elemanı açısından bir stres yaratmakta, bunun sonucu olarak da yabancılaşma olgusu tetiklenebilmektedir. Amerika Muhasebeciler Odası (CPA) tarafından yapılan bir araştırmada, muhasebecilerin %70'inin stres içinde oldukları tespit edilmiştir (Yıldırım vd, 2004).

Ayrıca, muhasebe meslek elemanları oldukça ağır iş yükü altında çalışmaktadırlar. Bu nedenle meslek elemanları iş ile ev arasında bir çatışma yaşamaktadırlar. Özellikle hem iş kadını hem de anne olana kadın meslek mensuplarının rollerinin birbiriyle çatışması daha da şiddetlidir. Bu durumda kadın muhasebe meslek elemanı kendisinden beklenen rollerden hangisine önem vereceğini bilemeyeceğinden, bir yabancılaşma olgusu ortaya çıkabilecektir (Aldemir vd, 2001).

Yapılan çok sayıda araştırmada, yabancılaşma olgusuyla hizmet sektöründe diğer sektörlere göre daha sıklıkla karşılaşıldığı ortaya konulmuştur. Hatta Fromm(1992)'a göre hizmet sektöründe çalışanların neredeyse tamamı mesleki yabancılaşma ile karşı karşıya kalmaktadır(Tolan, 1996). Bu bağlamda; literatürde hizmet sektöründe yer alan pek çok meslek grubunun mesleki yabancılaşma düzeylerini araştıran çok sayıda çalışma yer almaktadır. Aşağıda hizmet sektörü çalışanlarında mesleki yabancılaşma düzeyini araştıran yerli ve yabancı literatürden bazı çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

Miller (1967), ABD havayollarında çalışan bilim adamı ve mühendislerin mesleki yabancılaşma düzeyleri ile organizasyonel yapı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İki farklı organizasyon birimindeki yabancılaşma incelendiğinde, birimler arasında yabancılaşma düzeyi farkı olduğu ve dolayısıyla örgüt yapısının yabancılaşma ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Naik (1978), 101 banka çalışanı üzerine yaptığı araştırmada kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla yabancılaşma hissettiklerini ileri sürmüştür. Banka çalışanlarının yabancılaşma puanlarıyla hizmet süreleri ve önceki işlerinde çalışma sürelerinin uzunluğu arasında bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma bulgularına göre; yaş, mesleki yabancılaşma ile negatif yönlü ilişkilidir. Ücret faktörü dışında iş tatminini sağlayan tüm faktörler mesleki yabancılaşma ile pozitif yönlü ilişkilidir. Sadece iş yetkinliği ve iş bilinci faktörleri genel yabancılaşma ile pozitif yönlü ilişkilidir.

Erjem (2005) çalışmasında öğretmenlerin yabancılaşmasını incelemiştir. Bu çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin en yoğun yaşadıkları yabancılaşma 'güçsüzlük' kategorisindedir. Bu çalışmada öğretmenlerin yaygın olarak, okul yönetimlerinin demokratik olmadığı kanısında oldukları görülmektedir.

Çetin vd. (2009) Türkiye'de bankacılık sektöründe faaliyet gösteren 5 bankada beyaz yakalı çalışanların mesleki yabancılaşmaları üzerine yaptıkları çalışmalarında beyaz yakalı çalışanların sektöre göre önemli derecede yüksek seviye olarak kabul edilen orta derecede mesleki yabancılaşma yaşadıklarını ileri sürmüşlerdir. Mesleki yabancılaşmaya neden olan temel faktörler ise işyerinde işlerin rutin olması, mekanik olması, basit olması ve insan ilişkileridir. Aynı faktörlerin mavi yakalıların mesleki yabancılaşması üzerine de etkileri olduğunu savunmuşlardır.

Turan ve Parsak (2011) çalışmalarında iş tatmininin yabancılaşma üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çukurova Üniversitesi Rektörlük çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonuçlarına göre iş tatmini ile yabancılaşma arasında anlamlı ters yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Eryılmaz ve Burgaz (2011) özel ve resmi liselerdeki öğretmenlerin yabancılaşma düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında Ankara ili merkez ilçe sınırlarındaki 362 lise öğretmenine anket çalışması uygulamışlardır. Anket çalışması sonuçlarına göre özel ve resmi lise öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma nadiren görülmektedir.

Rodriguez (2012), kamu bankalarının piyasada rekabet edebilmeleri için daha fazla satış yapmaya odaklandıklarını ve bu durumun da çalışanların mesleki yabancılaşmalarına neden olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre; dönüşümsel liderler çalışanları daha fazla motive ederek yabancılaşmanın düşük seviyede olmasına katkı sağlarlar.

Develioğlu ve Tekin (2012), beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanlarının yabancılaşma düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Antalya bölgesinde 539 otel çalışanıyla yüz yüze anket yapılmıştır. Anket sonuçlarına göre beş yıldızlı otel çalışanlarının en yoğun yaşadıkları yabancılaşma 'kendine yabancılaşma' kategorisindedir.

Şimşek vd. (2012), çalışmalarında sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma düzeylerini araştırmışlardır. 340 sınıf öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada; yabancılaşma düzeyinin orta seviyede olduğu sonucuna varılmıştır. En yoğun yaşanan yabancılaşma 'kualite' kategorisindedir.

Doğan vd. (2013) yapmış olduğu çalışmada Sivas ilinde görev yapan öğretmenlerin okullarına yabancılaşma nedenlerini araştırmıştır. Çalışma bulgularına göre; velilerin olumsuz tutum ve davranışları, öğrenci başarısızlığı, okul yönetiminin olumsuz tutumu, öğretmenlerin tayin istekleri en belirgin yabancılaşma nedenleridir.

Yıldız ve Şaylıkay (2014), Türkiye'deki banka çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarının yabancılaşma boyutlarına etkilerini ortaya koymaya, aynı zamanda yabancılaşma ve örgütsel sinizmin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma bulgularına göre, örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun yabancılaşmanın anlamsızlaşma ve yalıtılmışlık boyutları üzerine pozitif etkisi olduğunu ileri sürmüşlerdir. Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun kendinden yabancılaşma ve yalıtılmışlık üzerine pozitif etkisi vardır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun ise kendinden yabancılaşma üzerine pozitif etkisi vardır. Bunların yanında sinizm ve yabancılaşma boyutlarının cinsiyet, gelir durumu ve işletmedeki pozisyona göre değişmediği, yaş ve görev süresine göre değiştiğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, örgütsel sinizmin banka çalışanlarının yabancılaşmasına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Rangriz ve Pashootanzadeh (2014) İran'da kamu bankaları ve özel sermayeli bankalarda iş koşullarının çalışanların performansı ve iş memnuniyeti üzerine etkilerini inceledikleri çalışmalarında; kamu bankalarında beceri çeşitliliği ve iş kimliği ile mesleki yabancılaşma arasında önemli derecede korelasyon olduğunu vurgulamışlardır. Bununla birlikte kamu bankalarında mesleki yabancılaşmanın azaltılmasının beceri çeşitliliği ve iş kimliğine bağlı olduğunu belirtmişlerdir. İş serbestliğinin mesleki yabancılaşma üzerine etkisine rastlamamışlardır.

Usul vd. (2014) çalışmalarında, Isparta ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının yabancılaşma düzeylerini ve cinsiyete göre yabancılaşmanın değişkenlik gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Yapılan analiz sonuçlarına göre Isparta ilindeki muhasebe meslek mensuplarının mesleğe karşı yabancılaşmalarının olmadığı sonucuna varılmıştır.

Usul ve Atan (2014) çalışmalarında Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki sağlık personelinin yabancılaşma düzeyini ve yabancılaşma düzeyinin demografik faktörlerle olan ilişkisini araştırmışlardır. Hastanede görev yapan 150 sağlık personeline yüz yüze anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre, yabancılaşmayla en fazla karşılaşanlar kadın çalışanlardır. Evli sağlık çalışanlarının yabancılaşma düzeyleri bekârlara göre daha yüksektir. 16-20 yıl arası çalışanlarda yabancılaşma düzeyinin diğerlerine göre yüksek olduğu görülmüştür. Yaş gruplarına göre en yüksek yabancılaşma 31-42 yaş aralığı çalışanlardadır.

3.Yöntem

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmada bir veri toplama yöntemi olarak olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri olan basit rassal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İzmir Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası ile yapılan görüşme sonucu 01.03.2018 tarihi itibarıyla odaya kayıtlı olan ve faal olarak mesleği icra eden 6475 muhasebe meslek mensubu olduğu öğrenilmiştir. %95 güven düzeyinde evreni temsil eden örneklem büyüklüğü ($\alpha = 0.05$ örnekleme hatası) için 363 olarak hesaplanmıştır.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

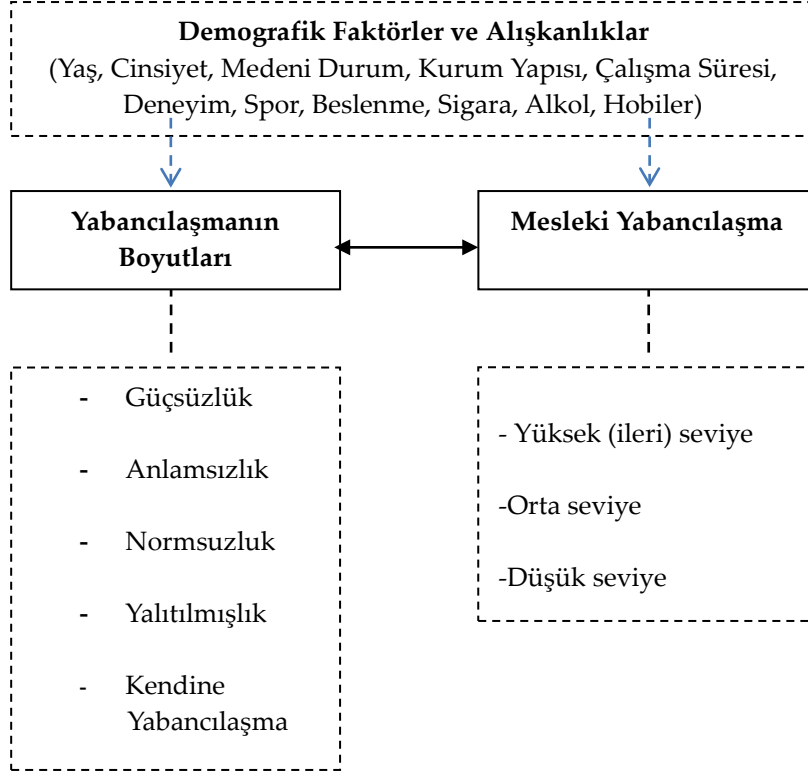
Araştırmaya yönelik olarak iki bölümden oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. İlk bölümde ankete katılanlara ait demografik özellikler ve alışkanlıklara ilişkin sorular yer almış, ikinci bölümde ise muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyini ölçen sorular sorulmuştur. İkinci bölümde yer alan sorulara verilen yanıtlar; katılmıyorum (1), az katılıyorum (2), kısmen katılıyorum (3), oldukça katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5) seçeneklerini içeren beşli likert ölçeğiyle sayısallaştırılmıştır. Anket soruları; Celep, B.(2008), Oruç, D.(2008), Uysal, A. (2010), Elma, C.(2003) ve Atan, A. (2011)'in çalışmalarından yararlanılarak özgün olarak hazırlanmıştır.

Araştırma kapsamında, 01.03.2018- 31.10.2018 tarihleri arasında, İzmir ilinde Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı olan ve faal olarak çalışan meslek mensuplarıyla yüz yüze görüşmeler yapılarak ve internet ortamında 468 anket formu doldurulmuştur. Ulaşılan anket sayısı %95 güven düzeyinde evreni temsil etmekte yeterlidir.

Araştırmanın sonuçları bölümünde açıklanacağı üzere meslek mensupları tarafından doldurulan 468 anket formu, çalışma kapsamında değerlendirilerek SPSS 18.0 paket programında analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Teorik Modeli

Araştırmanın teorik modeli, İzmir’de yaşayan muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeylerini belirli unsurların etkileyeceği varsayımı üzerine kurulmuştur (Bkz. Şekil 1).



Şekil 1. Çalışmanın Teorik Modeli

3.4. Araştırmanın Temel Hipotezleri

Araştırmada test edilmek üzere oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

- H₁**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle yaş grupları arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₂**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₃**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₄**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle çalıştıkları kurumların yapısı(kamu/özel/yabancı sermaye) arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₅**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle şu an çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₆**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle meslekteki toplam çalışma süreleri arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₇**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle spor/egzersiz alışkanlıkları arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₈**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle beslenme alışkanlıkları arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₉**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle sigara kullanma alışkanlıkları arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₁₀**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle alkol kullanma alışkanlıkları arasında anlamlı farklılık vardır.
- H₁₁**: Muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyiyle hobilere zaman ayırma alışkanlıkları arasında anlamlı farklılık vardır.

3.5. Araştırmanın Güvenirliğinin Tespiti

Araştırmanın güvenirliliği, Cronbach Alpha yöntemi ile sınanmıştır. Güvenirlik analizi, örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen soruların kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılır. 0 ile 1 arasında değer alan güvenirlilik katsayısının 1'e yakın olması arzu edilir (Ural ve Kılıç, 2006). Bu çalışmada 0,86 olarak hesaplanan Alpha değeri ile ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Güvenirlik Testi Sonucu

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,856	,860	20

Araştırma hipotezlerinin testi için öncelikle, verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Bunun için, örneklem hacminin 29 ve daha büyük olduğu durumlarda kullanılan (Oğuzlar, 2007). Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu testin sonucuna göre, verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Bu nedenle, çalışmanın hipotezlerinin testi amacıyla normal dağılım göstermeyen verilere uygulanan Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri seçilmiştir. Sonuçların yorumlanması aşamasında Frekans ve Crotabb analizlerinden faydalanılmıştır.SPSS 18.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilen bu analizde hipotezler 0,05 anlamlılık seviyesinde test edilmiştir.

3.6. Bulgular

Araştırmaya katılan muhasebe çalışanlarının yabancılaşma düzeyleri ve bu yabancılaşmaya sosyo-demografik faktörlerin ve alışkanlıkların etkileri aşağıda değerlendirilmektedir.

3.6.1. Araştırmaya Katılan Muhasebe Çalışanlarının Demografik Yapısı

Araştırmaya katılan muhasebe çalışanlarının demografik özellikleri aşağıdaki Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde
21-30 yaş	278	59,4
31-40 yaş	160	34,2
41-50 yaş	30	6,4
Kadın	216	46,2
Erkek	252	53,8
Bekar	256	54,7
Evli	212	45,3

Tablo 3'e göre anket katılımcılarının %59,4'ü 21-30 yaş aralığında, %34,2'si ve 31-40 yaş aralığında ve %6,4'ü 41-50 yaş grubu aralığındadır. Katılımcıların % 46,2 si kadın %53,8'i erkektir. Anket katılımcılarının %54,7 si bekar olup %45,3'ü evlidir.

3.6.2. Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Genel Olarak Değerlendirilmesi

Bu çalışmanın birinci bölümünde çok sayıda bilim adamının yabancılaşma olgusuyla hizmet sektöründe daha sıklıkla karşılaşıldığını ifade ettiklerinden bahsetmiştik. Muhasebe mesleğinin de hizmet sektöründe yer alması nedeniyle çalışmanın bu kısmında muhasebe çalışanlarının yabancılaşma düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır.

Aşağıdaki Tablo 4'ün hazırlanmasında 5'li likert ölçeğine göre hazırlanan 20 soru dikkate alınmıştır. Sorulara verilen yanıtlar; katılmıyorum (1), az katılıyorum (2), kısmen katılıyorum (3), oldukça katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5) seçeneklerini içeren beşli likert ölçeğiyle sayısallaştırılmıştır. Her bir katılımcının 20 soruya verdiği cevapların puanları toplanıp soru sayısına bölünerek ortalama puan hesaplanmıştır. Ortalama puanı 3'ün üzerinde olanların yabancılaşma düzeyi yüksek, ortalama puanı (3) olanlar orta düzey

ve (3)'ün altında olanlar ise yabancılaşma düzeyi düşük olarak kabul edilmişlerdir.

Tablo 4. Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Genel Olarak Değerlendirilmesi

Ortalama Puanlar	Frekans	Yüzde
1	2	,4
2	34	7,3
3	150	32,1
4	266	56,8
5	16	3,4

Tablo 4'e göre; muhasebe çalışanlarının % 60,2'sinin yabancılaşma düzeyi yüksektir. Çalışanların %32,1'inde orta düzeyde yabancılaşma görülmektedir. Bu durumda meslek mensupları arasında genel olarak bir yabancılaşma söz konusu olduğu söylenebilir.

3.6.3. Hipotez Testlerinin Sonuçları

Çalışmanın hipotezlerinin testi amacıyla normal dağılım göstermeyen verilere uygulanan Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri seçilmiştir. Mann-Whitney U testi, normal dağılım özelliği göstermeyen bir dağılımda iki bağımsız grup ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla kullanılan non-parametrik bir yöntemdir. Kruskal Wallis H testi ise normal dağılım özelliği göstermeyen bir dağılımda ikiden fazla bağımsız grup ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla kullanılan non-parametrik bir yöntemdir.

Tablo 5. Yabancılaşma Düzeyi ile Yaş Grupları İlişkisine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Yaş Grupları	N	Mean Rank	Kruskal Wallis Test	
21-30	278	226,01	Chi-square	3,726
31-40	160	248,91	Df	2
41-50	30	236,30	Asymp. Sig.	,155

Çalışma kapsamında muhasebe çalışanlarının yaş grupları ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,155 olarak bulunmuştur. sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olması nedeniyle H1 hipotezimiz red edilmiştir. Dolayısıyla muhasebe çalışanlarının yaşlarıyla yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 6. Yabancılaşma Düzeyi ile Cinsiyet İlişkisine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Cinsiyet	N	Mean Rank	Mann Whitney U Test	
Kadın	216	250,68	Mann-Whitney U	23722,000
Erkek	252	220,63	Wilcoxon W	55600,000
			Z	-2,707

Çalışma kapsamında muhasebe çalışanlarının cinsiyetleri ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,07 olarak bulunmuştur. Sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olması nedeniyle H2 hipotezimiz kabul edilmiştir. Dolayısıyla muhasebe çalışanlarının cinsiyetleriyle yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 7. Yabancılaşma Düzeyi ile Medeni Durum İlişkisine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Medeni D.	N	Mean Rank	Mann Whitney U Test	
Bekar	256	228,45	Mann-Whitney U	25586,000
Evli	212	241,81	Wilcoxon W	58482,000
			Z	-1,203
			Asymp. Sig. (2-tailed)	,229

Çalışma kapsamında muhasebe çalışanlarının medeni durumları ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,229 olarak bulunmuştur. Sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olması nedeniyle H3 hipotezimiz red edilmiştir. Dolayısıyla muhasebe

çalışanlarının medeni durumlarıyla yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 8. Yabancılaşma Düzeyi ile Çalışılan Kurumun Mülki Yapısı İlişkisine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Kurumun Mülki Yapısı	N	Mean Rank	Kruskal Wallis Test	
			Chi-square	
Kamu	128	225,72	Chi-square	3,858
Özel	218	246,09	Df	2
Yabancı Sermaye	122	223,01	Asymp. Sig.	,145

Çalışma kapsamında muhasebe çalışanlarının çalıştıkları kurumun mülki yapısı ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,145 olarak bulunmuştur. Sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olması nedeniyle H4 hipotezimiz red edilmiştir. Dolayısıyla kişilerin çalıştıkları kurumun mülki yapısı yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 9. Yabancılaşma Düzeyi ile Kurumdaki Çalışma Süresi (Yıl) İlişkisine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Kurumda Çalışılan Süre(Yıl)	N	Mean Rank	Kruskal Wallis Test	
			Chi-square	
1-5	270	222,61	Chi-square	9,639
6-10	128	248,47	Df	4
11-15	26	280,42	Asymp. Sig.	,047
16-20	34	228,44		
21 ve üzeri	10	277,90		

Çalışma kapsamında muhasebe çalışanlarının çalıştıkları kurumdaki kıdemleri ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,047 olarak bulunmuştur. Sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olması nedeniyle H5 hipotezimiz kabul edilmiştir. Dolayısıyla muhasebe çalışanlarının kurumlarındaki kıdemleriyle yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 10. Yabancılaşma Düzeyi ile Meslekte Toplam Çalışma Süreleri İlişkisine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Kıdem Yılı	N	Mean Rank	Kruskal Wallis Test	
			Chi-square	
1-5	336	227,77	Chi-square	6,903
6-10	86	251,34	Df	4
11-15	16	293,50	Asymp. Sig.	,141
16-20	24	225,17		
21 ve üzeri	6	250,17		

Çalışma kapsamında muhasebe çalışanlarının meslekte çalışma süreleri ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,141 olarak bulunmuştur. Sima değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olması nedeniyle H6 hipotezimiz red edilmiştir. Dolayısıyla muhasebe çalışanlarının meslekte çalışma süreleri ile yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 11. Yabancılaşma Düzeyi ile Spor/Egzersiz Yapma Alışkanlıkları İlişkisine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Spor/Egzersiz	N	Mean Rank	Kruskal Wallis Test	
			Chi-square	
Genellikle	34	168,68	Chi-square	28,672
Ara sıra	174	210,21	Df	2
Hiç	260	259,36	Asymp. Sig.	,000

Çalışma kapsamında muhasebe çalışanlarının spor/egzersiz yapma alışkanlıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,000 olarak bulunmuştur. Sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olması nedeniyle H7 hipotezimiz kabul edilmiştir. Dolayısıyla

muhasabe çalışanlarının spor yapma alışkanlıklarıyla yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 12. Yabancılaşma Düzeyi ile Beslenme Alışkanlıkları İlişmesine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Beslenme Alışkanlığı	N	Mean Rank	Kruskal Wallis Test	
Düzenli Üç Öğün	174	195,30	Chi-square	29,769
Fast-Food	40	262,00	Df	2
Düzensiz	254	257,02	Asymp. Sig.	,000

Çalışma kapsamında muhasabe çalışanlarının beslenme alışkanlıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,000 olarak bulunmuştur. Sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olması nedeniyle H8 hipotezimiz kabul edilmiştir. Dolayısıyla muhasabe çalışanlarının beslenme alışkanlıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 13. Yabancılaşma Düzeyi ile Sigara Kullanma Alışkanlıkları İlişmesine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Sigara Alışkanlığı	N	Mean Rank	Kruskal Wallis Test	
Kullanmıyorum	288	226,03	Chi-square	9,484
10'dan az	72	267,67	Df	3
10- 20'den az	68	248,97	Asymp. Sig.	,024
20 ve üstü	40	211,20		

Çalışma kapsamında muhasabe çalışanlarının sigara içme alışkanlıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,024 olarak bulunmuştur. Sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olması nedeniyle H9 hipotezimiz kabul edilmiştir. Dolayısıyla muhasabe çalışanlarının sigara içme alışkanlıklarıyla yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 14. Yabancılaşma Düzeyi ile Alkol Kullanma Alışkanlıkları İlişmesine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Alkol Alışkanlığı	N	Mean Rank	Kruskal Wallis Test	
Genellikle	42	223,93	Chi-square	2,117
Ara sıra	218	243,05	Df	2
Hiç	208	227,67	Asymp. Sig.	,347

Çalışma kapsamında muhasabe çalışanlarının alkol kullanma alışkanlıklarıyla yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,347 olarak bulunmuştur. Sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olması nedeniyle H10 hipotezimiz red edilmiştir. Dolayısıyla muhasabe çalışanlarının alkol kullanma alışkanlıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 15. Yabancılaşma Düzeyi ile Hobilere Zaman Ayırma Alışkanlıkları İlişmesine İlişkin Hipotez Testi Sonucu

Hobilere Zaman Ayırma	N	Mean Rank	Kruskal Wallis Test	
Genellikle	20	146,30	Chi-square	23,573
Ara sıra	290	223,84	Df	2
Hiç	158	265,22	Asymp. Sig.	,000

Çalışma kapsamında muhasabe çalışanlarının hobilere zaman ayırma alışkanlıkları ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla kurulan hipotezde sigma değeri 0,000 olarak bulunmuştur. Sigma değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olması nedeniyle H11 hipotezimiz kabul edilmiştir. Dolayısıyla muhasabe çalışanlarının hobilere zaman ayırma alışkanlıklarıyla yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez testleri sonucunda; muhasebe çalışanlarının sektörü çalışanlarının cinsiyetleri, aynı kurumdaki çalışma süreleri, spor yapma, beslenme, sigara içme ve hobilere zaman ayırma alışkanlıkları ile mesleki yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

3.6.4. Muhasebe Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeylerine Demografik Özelliklerinin ve Alışkanlıklarının Etkileri

Çalışmanın bu bölümünde; hipotez testleri sonuçlarına göre muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeylerinde anlamlı farklılık yaratan demografik faktörlerin ve alışkanlıkların yabancılaşma düzeyine etkileri incelenmektedir.

Tablo 16. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Yabancılaşma Düzeyi	Kadın		Erkek	
	f	%	f	%
Düşük	8	3	28	11
Orta	64	30	86	34
Yüksek	144	67	138	55
Toplam	216	100	252	100

Tablo 16'ya göre; kadınların mesleki yabancılaşma düzeyleri erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Sektörün yoğun iş temposu ve uzun mesai saatleri çalışmayı gerektirmesinin, kadın muhasebe çalışanlarının ev ve iş yaşamı arasında sıkışıp kalmalarına neden olarak daha yüksek düzeyde mesleki yabancılaşma yaşamalarına neden olduğu düşünülebilir. Erkek katılımcılarda ise mesleki yabancılaşma oranı kadınlara göre daha düşüktür.

Tablo 17. Çalışanların Kıdemine Göre Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Yabancılaşma Düzeyi	0-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16-20 Yıl		21 Yıl ve Üzeri	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Düşük	22	8	10	8	2	8	2	6	0	0
Orta	102	38	32	25	2	8	12	35	2	20
Yüksek	146	54	86	67	22	84	20	59	8	80
Toplam	270	100	128	100	26	100	34	100	10	100

Tablo 17'nin incelenmesinden de görüleceği üzere ankete katılan muhasebe çalışanlarının %58'i (270 kişi) çalıştıkları kurumda 5 yıl ve az az süredir görev yapmaktadırlar. Bu grubun %54'ü (146 kişi) mesleki yabancılaşma olgusunu yüksek düzeyde yaşamaktadır. 6 yıl veya daha fazla aynı kurumda çalışan 198 muhasebe çalışanlarının ise %69'u yabancılaşma olgusunu yüksek düzeyde yaşamaktadır. Bu bağlamda, çalışanların aynı kurumda beş yıldan uzun süre çalıştıklarında işin tekdüze, rutin olması ve ilginçliğini kaybetmesi vb. nedenlerle yaşadıkları yabancılaşmanın arttığı düşünülebilir. Kurum kültürünün yerleşmediği iş ortamlarında kişilerin zaman içerisinde kuruma aidiyet duygularının gelişmemesi sonucu, kurum zamanla çalışanına sıkıcı gelmeye başlamaktadır. Geçen süre kişiyi kuruma bağlamak yerine ortamdaki uzaklaştırabilmektedir.

Tablo 18. Çalışanların Spor/Egzersiz Yapma Alışkanlıklarına Göre Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Yabancılaşma Düzeyi	Genellikle		Ara sıra		Hiç	
	f	%	f	%	f	%
Düşük	6	18	18	10	12	5
Orta	16	47	68	39	66	25
Yüksek	12	35	88	51	182	70
Toplam	34	100	174	100	260	100

Tablo 18'de görüldüğü üzere, anket katılımcılarının %56'sı (260 kişi) hiç spor/egzersiz yapmamaktadır. Bu bireylerin %70'i mesleki yabancılaşma olgusunu yüksek düzeyde yaşamaktadırlar. Ara sıra spor yapan %37'lik grubun (170 kişi) ise %51'i nde yüksek düzeyde yabancılaşma görülmüştür. Düzenli spor ve egzersiz yapan katılımcı sayısı ise oldukça düşüktür (34 kişi). Düzenli spor yapan bu grubun %35'i mesleki yabancılaşma olgusunu yüksek düzeyde yaşamaktadırlar.

Muhasebe çalışanlarının düzenli spor/egzersiz yapmalarını, sektöründeki uzun mesai saatleri ve yoğun iş temposu nedeniyle bireylerin kendilerine yeterli zaman ayıramamalarına da bağlamak mümkündür.

Bilindiği üzere, fiziksel aktiviteler kişinin psikolojik dünyasında önemli rol oynamaktadır. Sonuç olarak, spor ve egzersiz yapma alışkanlığı olmayan bireylerin mesleki yabancılaşma düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 19. Çalışanların Beslenme Alışkanlıklarına Göre Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Yabancılaşma Düzeyi	Düzenli Üç Öğün		Fast-Food		Düzensiz	
	f	%	F	%	f	%
Düşük	16	9	4	10	16	6
Orta	82	47	8	20	60	24
Yüksek	76	44	28	70	178	70
Toplam	174	100	40	100	254	100

Tablo 19'a göre, düzenli beslenen katılımcılarının mesleki yabancılaşma düzeyleri ile düzensiz ve fast-food beslenenler arasında ciddi farklılık görülmektedir. Düzenli beslenen %37'lik (174 kişi) grupta yüksek düzeyde yabancılaşma olgusuyla karşı karşıya kalma oranı %44 iken düzensiz ve fast-food ağırlıklı beslenmeyi tercih eden çalışanların %70'inin yüksek düzeyde mesleki yabancılaşma yaşadığı görülmektedir.

Muhasebe çalışanlarının %63'ünün (294 kişi) düzensiz ya da fast-food ağırlıklı beslenmeyi tercih etmektedir. Anketimizin çarpıcı sonuçlarından biri olan bu durum da; kişisel zevk ve tercihlerin yanı sıra yoğun iş temposu nedeniyle yaşanan zaman yetersizliğinin de etkili olabileceğini söylemek mümkündür.

Tablo 20. Çalışanların Sigara Kullanma Alışkanlıklarına Göre Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Yabancılaşma Düzeyi	İçmeyen		10'dan Az		10-20 den Az		20 ve Üzeri	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Düşük	18	6	6	8	4	6	8	20
Orta	106	37	12	17	20	29	6	15
Yüksek	164	57	54	75	44	65	26	65
Toplam	288	100	72	100	68	100	40	100

Tablo 20'de yer alan sonuçlara göre anket katılımcısı muhasebe çalışanlarının % 62'si sigara kullanmamaktadır. %29'luk grup (140 kişi) ise günde bir paketin altında sigara içmektedir. Katılımcıların sadece %9'u günde bir paketin üzerinde sigara içmektedir ki bu oldukça sevindirici bir sonuçtur.

Sigara içmeyen muhasebe çalışanlarının yüksek mesleki yabancılaşma düzeyi %57 iken Bir paketin üzerinde sigara içen katılımcılarda ise yüksek yabancılaşma düzeyi % 65'dir. Bu sonuç bizlere yabancılaşan bireyin sigara kullanma eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

Tablo 21. Çalışanların Hobilere Zaman Ayırma Alışkanlıklarına Göre Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Yabancılaşma Düzeyi	Genellikle		Ara sıra		Hiç	
	f	%	f	%	f	%
Düşük	6	30	24	8	6	4
Orta	8	40	104	36	38	24
Yüksek	6	30	162	56	114	72
Toplam	20	100	290	100	158	100

Tablo 21'e göre anket katılımcılarının %34'ü (158 kişi) hobilere hiç zaman ayırmamaktadır. Bu grupta

yüksek düzeyde mesleki yabancılaşma oranı %72'dir. Katılımcıların %62 (290 kişi)'si hobilerine ara sıra zaman ayırmaktadır. Hobilerine ara sıra zaman ayıran grupta yüksek düzeyde yabancılaşma olgusu yaşanma oranı %56'dır. Genellikle hobilerine zaman ayırabilen muhasebe çalışanlarının oranı ise katılımcıların sadece %4'lük kısmını oluşturmakta olup bu grupta yabancılaşma düzeyi diğer gruplara göre daha düşük görülmektedir (%30). Görüldüğü üzere, muhasebe çalışanları yoğun iş temposu içinde hobilerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar. Bu nedenle de ağır iş yükü ve uzun çalışma saatlerinin verdiği yorgunluğu kendilerini rahatlatacak aktivitelerle üzerinden atamayan bireyler yüksek düzeyde yabancılaşma olgusuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ara sıra da olsa hobileriyle vakit geçiren bireylerin yabancılaşma düzeylerinin hobilerine hiç zaman ayırmayanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

4. Sonuç ve Tartışma

Mesleki yabancılaşma kavramı, bireyin çalıştığı ortamdan ve yaptığı işten uzaklaşması olarak tanımlanabilir. Yabancılaşan bireyler kendilerini güçsüz ve anlamsız hissederler. Değer yargılarını kaybeden bireyler kendilerini bir belirsizlik ve kargaşa ortamında hissederler. Kendilerini toplumdan izole eder ve anti sosyal davranışlar gösterirler. Bu durumda olan bireyler kendi gerçeklerini algılayamaz hale gelerek güvensizlik ve yetersizlik duygularına kapılırlar. Örgütüne yabancılaşan bireylerin davranışları, örgüt içerisinde üretim ya da hizmet sürecini ve elde edilen ürünün veya hizmetin niteliğini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yapılan çok sayıda araştırmada, yabancılaşma olgusuyla hizmet sektöründe diğer sektörlerle göre daha sıklıkla karşılaşıldığı ortaya konulmuştur. Bu çalışmada da hizmet sektörü kapsamında yer alan muhasebe çalışanlarının yabancılaşma düzeyleri ve bu yabancılaşma düzeyinin bireylerin sosyo-demografik özelliklerine ve alışkanlıklarına bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığını araştırılmıştır. Bu amaçla, İzmir ilinde faaliyet gösteren kamu, özel ve yabancı sermayeli kurumlarda çalışan bireylere uygulanmak üzere bir anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ankete katılanlara ait demografik özellikler ve alışkanlıklara ilişkin sorular yer almış, ikinci bölümde ise muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyini ölçen sorular sorulmuştur. İkinci bölümde yer alan sorulara verilen yanıtlar; beşli likert ölçeğiyle sayısallaştırılmıştır. 01.03.2018- 30.10.2018 tarihleri arasında bireyler ile yüz yüze görüşmeler yapılarak ve internet üzerinden 468 geçerli anket formu doldurulmuştur. Anket sonuçları SPSS 18.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın güvenilirliği, Cronbach Alpha yöntemi ile sınıanmıştır. Bu araştırmada 0,86 olarak hesaplanan Alpha değeri ile ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Mesleki yabancılaşma düzeyi ile çalışanların demografik özellikleri ve alışkanlıkları arasındaki ilişkiyi test etmek üzere 11 adet hipotez oluşturulmuştur. Araştırma hipotezlerinin testi için öncelikle, verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu testin sonucuna göre, verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle, çalışmanın hipotezlerinin testi amacıyla normal dağılım göstermeyen verilere uygulanan Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri seçilmiştir. hipotezler 0,05 anlamlılık seviyesinde test edilmiştir. Sonuçların yorumlanması aşamasında Frekans ve Crostab analizlerinden faydalanılmıştır.

İzmir ilinde muhasebede çalışan bireylerin yabancılaşma düzeyleri ile demografik faktörlerin ve alışkanlıkların bireylerin yabancılaşma düzeylerine olan etkilerini ölçmeyi amaçlayan bu çalışmanın sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

- Araştırmaya katılanların yaş grupları incelendiğinde ; %59,4'nün 21-30 yaş aralığında, %34,2'sinin ve 31-40 yaş aralığında ve %6,4'ünün 41-50 yaş grubunda olduğu görülmüştür. Bu durumda anketime katılan muhasebe çalışanı katılımcıların yaklaşık %60'ının 30 yaşın altında genç kesimin oluşturduğu anlaşılmaktadır.
- Katılımcıların % 46,2 si kadın %53,8'i erkektir. Bu açıdan bakıldığında, ankete katılan kadın ve erkek katılımcıların sayıları birbirine yakındır.
- Araştırmaya katılanların %54,7 si bekar olup %45,3'ü evlidir. Bu duruma göre, ankete katılan evli ve bekar katılımcıların sayıları da birbirine yakındır.
- Araştırmaya katılan muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyleri genel olarak değerlendirildiğinde; % 60,2'sinin yabancılaşma düzeyi yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların %32,1'inde orta düzeyde yabancılaşma görülmektedir. Bu durumda meslek mensupları arasında genel olarak bir yabancılaşma söz konusu olduğu söylenebilir.

- Hipotez testleri sonucunda; muhasebe çalışanlarının cinsiyetleri, aynı kurumdaki çalışma süreleri, spor yapma, beslenme, sigara içme ve hobilere zaman ayırma alışkanlıkları ile mesleki yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.
- Muhasebe mesleğinin, yoğun iş temposu ve uzun mesai saatleri çalışmayı gerektirmesinin, kadın katılımcıların ev ve iş yaşamı arasında sıkışıp kalmalarına neden olarak daha yüksek düzeyde mesleki yabancılaşma yaşamalarına neden olduğu düşünülebilir. Erkek katılımcılarda ise mesleki yabancılaşma oranı kadınlara göre daha düşüktür.
- Aynı kurumda beş yıldan uzun süre çalışanların; işin tekdüze, rutin hale gelmesi ve ilginçliğini kaybetmesi vb. nedenlerle yaşadıkları yabancılaşmanın arttığı düşünülebilir. Kurum kültürünün yerleşmediği iş ortamlarında kişilerin zaman içerisinde kuruma aidiyet duygularının gelişmemesi sonucu, kurum zamanla çalışanına sıkıcı gelmeye başlamaktadır. Geçen süre kişiyi kuruma bağlamak yerine ortamdan uzaklaştırabilmektedir.
- Muhasebe çalışanlarının büyük çoğunluğunun(%93) düzenli spor/egzersiz yapmadıkları anlaşılmıştır. Bu durumu, sektördeki uzun mesai saatleri ve yoğun iş temposu nedeniyle bireylerin kendilerine yeterli zaman ayıramamalarının bağlamak mümkündür. Bilindiği üzere, fiziksel aktiviteler kişinin psikolojik dünyasında önemli rol oynamaktadır. Sonuç olarak, spor ve egzersiz yapma alışkanlığı olmayan bireylerin mesleki yabancılaşma düzeyleri daha yüksektir.
- Muhasebe çalışanlarının %63'ü düzensiz ya da fast-food ağırlıklı beslenmeyi tercih etmektedir. Anketimizin çarpıcı sonuçlarından biri olan bu durum da; kişisel zevk ve tercihlerin yanı sıra yoğun iş temposu nedeniyle yaşanan zaman yetersizliğinin de etkili olabileceğini söylemek mümkündür. Düzenli beslenen katılımcılarının mesleki yabancılaşma düzeyleri ile düzensiz ve fast-food beslenenler arasında ciddi farklılık görülmektedir. Düzenli beslenen % 37'lik grupta yüksek düzeyde yabancılaşma olgusuyla karşı karşıya kalma oran % 44 iken düzensiz ve fast-food ağırlıklı beslenmeyi tercih eden çalışanların %70'inin yüksek düzeyde mesleki yabancılaşma yaşadığı görülmektedir.
- Araştırmaya katılan muhasebe çalışanlarının % 62'si sigara kullanmamaktadır. % 29'luk grup ise günde bir paketin altında sigara içmektedir. Katılımcıların sadece %9'u günde bir paketin üzerinde sigara içmektedir ki bu oldukça sevindirici bir sonuçtur. Sigara içmeyen muhasebe çalışanlarının yüksek mesleki yabancılaşma düzeyi % 57 iken oranında karşılaşılrken bir paketin altında sigara kullananlarda bu oran % 70'e çıkmaktadır. Bir paketin üzerinde sigara içen katılımcılarda ise yüksek yabancılaşma düzeyi % 65'dir. Bu sonuç bizlere yabancılaşan bireyin sigara kullanma eğilimlerinin arttığını göstermektedir.
- Katılımcıların % 34'ü hobilerine hiç zaman ayırmamaktadır. Bu grupta yüksek düzeyde mesleki yabancılaşma oranı %72'dir. Katılımcıların % 62'si hobilerine ara sıra zaman ayırmaktadır. Hobilerine ara sıra zaman ayıran grupta yüksek düzeyde yabancılaşma olgusu yaşanma oranı %56'dır. Genellikle hobilerine zaman ayırabilen muhasebe çalışanlarının oranı ise katılımcıların sadece %4'lük kısmını oluşturmakta olup bu grupta yabancılaşma düzeyi %30 olup diğer gruplara göre çok daha düşük görülmektedir. Görüldüğü üzere, muhasebe çalışanları yoğun iş temposu içinde hobilerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar. Bu nedenle de ağır iş yükü ve uzun çalışma saatlerinin verdiği yorgunluğu kendilerini rahatlatacak aktivitelerle üzerinden atamayan bireyler yüksek düzeyde yabancılaşma olgusuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Ara sıra da olsa hobileriyle vakit geçiren bireylerin yabancılaşma düzeylerinin hobilerine hiç zaman ayırmayanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Literatürde yabancılaşmanın farklı meslek gruplarında incelendiği çok sayıda çalışma mevcuttur. Ancak muhasebe çalışanlarının mesleki yabancılaşma düzeyinin konu alındığı çalışma sayısı son derece azdır. Bu bağlamda, araştırma sahası genişletilerek Türkiye çapında muhasebe meslek mensuplarının dahil olacağı bir alan araştırması yapılabilir.

Kaynakça

- Aiken, M., Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis, *American Sociological Review*, 31 (4), 497-507.
- Aldemir, C., Ataol, A., Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, IV. Baskı, Barış Yayınları, İzmir, Fakülteler Kitabevi.
- Atan, A. (2011). *Sağlık Sektöründe Yabancılaşma*, (Yüksek Lisans Projesi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ay, M., Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1170-1189.
- Başaran, İ.E. (1998). *Örgütsel Davranış*, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Boerner, S. (1998). *Work Alienation and Continious Improvement the Effects of Leadership Style*, Technical University of Berlin, Germany.
- Celep, B. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yabancılaşması (Kocaeli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, C., Özdemirci A., Kartaltepe ,N. (2009). Is Alienation Only a Problem For The Blue Collar Workers? A Research on the Alienation of the White Collar Workers in the Age of Information and in the Banking Sector, *The Journal of Financial Researches and Studies*, 1 (1).
- Develioğlu, K., Tekin, Ö.A. (2012). Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 121-128.
- Doğan, S., Uğurlu, CT., Karahan, E., Kaya, H. (2013). Okulda Yabancılaşma ve Bağlanma Davranışlarının Nedenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma, *V. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Çanakkale, 225-233.
- Durkheim, E.(1994). *Sosyolojik Metodun Kuralları* (Çeviren: E. AYTEKİN), İstanbul, Sosyal Yayınları.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması Ankara İli Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise öğretmenleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (4), 395-417.
- Eryılmaz, A., Burgaz B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36 (161), 271-286.
- Farahbod, F., Azadehdel M.R., Chegini M.G., Ashraf A.N. (2012). Work Alienation Historical Background Concepts, Reasons and Effects, *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2 (8), 8408-8415.
- Fromm, E. (1992). *Marx'ın İnsan Anlayışı* (Çeviren: Kaan H. Ökten), İstanbul, Arıtan Yayınevi.
- Kohn, M.L.(1976). Occupational Structure and Alienation, *American Journal of Sociology*, 82(1), 111- 130.
- Kongar, E. (1979). *Toplumsal Değişim Kuramları ve Türkiye Gerçeği*, Ankara, Bilgi Yayınevi.
- Miller, G.A.(1967). Professions in Bureaucracy: Alienation Among Industrial Scientists and Engineers, *American Sociological Review*, 32 (5), 755-768.
- Naik, N. (1978). Study of Alienation Amongst Bank Employees, *Indian Journal of Social Work*, 39(3), 247-257.
- Nair, N. (2009). Developing A New Measure of Work Alienation J. Workplace Rights, *Indian Institute of Management*, 14(3), 293-309.
- O'Donohue W. (2012). Work Engagement, Burn-out, and Alienation: Linking New and Old Concepts of Positive and Negative Work Experiences, Department of Employment Relations and Human Resources, Griffith University, Australia, *BAM Annual Conference*.
- Oğuzlar, A. (2007), *İstatistiksel Veri Analizi*, Bursa, Ezgi Kitabevi.

- Oruç, D. (2008). *Kocaeli'ndeki Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Yabancılaşma ve Etkileyen Faktörler*, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Otrar, M., Halaçoğlu, B. (2011). Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*, Bişkek/Kırgızistan, Türk –Kırgız Manas Üniversitesi.
- Özler, N.D, Dirican, M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-309.
- Rangriz, H., Pashootanzadeh, H. (2014). The Effects of Job Characteristics on Work Attitudes and Behaviors in State-owned and, Private Iranian Banks, *Asian Journal of Research in Banking and Finance*, 4 (11), 129-138.
- Rodriguez, A. (2012). Change Management in The Banking Industry, *Organizational Development Journal*, 30 (3), 9-16.
- Schulze, N. (1998). Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancillaştırılması, 6. *Ergonomi Kongresi*, 622, Ankara, MPM Yayınları.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation Author(s), *American Sociological Review*, 24 (6), 783-791.
- Seligman, B. (1965). On Work, Alienation, and Leisure, *American Journal of Economics and Sociology*, 24 (4), 337-360.
- Sezer, Ö. (2001). Bireysel, Toplumsal ve Siyasal Boyutlarıyla Yabancılaşma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 23-42.
- Şenturan, Ş. (2007). Mesleki Yabancılaşma: Kamu Bankalarında Yeniden Yapılandırma Sonucu Çeşitli Kurumlara Aktarılan Çalışanların Durumu, *Kamu-İş Yayınları*, 9 (1), 9-104.
- Shepard, J.M. (1971). *Automation and Alienation : A Study of Office and Factory Workers*, Cambridge, Mass:MIT Press, 105.
- Şimşek, H., Balay, R., Şimşek A.S. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 53-72.
- Tolan, B. (1996). *Toplum Bilimlerine Giriş*, Ankara, Murat&Adım Yayıncılık.
- Tummers, L., Dulk L. (2013). The Effects of Work Alienation on Organizational Commitment, Work Effort and Work-to-Family Enrichment, *Journal of Nursing Management Accepted Manuscript*.
- Tummers, L., Dulk L. (2012). Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context, Abstract for *IRSPM 2012 Panel: HRM in Volatile Times: the paradoxical challenges facing Human Resources in Public Service Organisations (PSOs)* Chairs: Rona S. Beattie, Jennifer Waterhouse, Linda Colley .
- Turan, M., Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerine Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*, 2.Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Usul, H. (2007). *Davranışsal Muhasebe*, Ankara, Asil Yayınları.
- Usul, H. (2013). *Muhasebe Meslek Mensuplarında Yabancılaşma Düzeyi ve Bu Düzeyin Sigara ve Alkol Gibi Alışkanlıkların Oluşumuna Etkisi* ,Bap Proje No: 2690 – M- 10., Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Usul, H., Korkmaz, S.Ş., Ömürbek, V. (2014), Muhasebe Meslek Mensuplarında Yabancılaşma Düzeyi ve Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 147-165.
- Usul, H., Atan A.(2014). Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16 (26): 1-10.
- Uysaler, A. (2010). *Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağımlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi*, (Yüksek Lisans Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Gebze.

Yalkın, K. Y. (1995). *Genel Muhasebe*, Genişletilmiş 9. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi.

Yang, M.S., Yang, M.J., Kawachi, I.(2001). Work Experience and Drinking Behavior: Alienation, Occupational Status, Workplace Drinking Subculture and Problem Drinking, *Public Health*, 115, 265-271.

Yıldırım, O., Tektüfekçi, F., Çukacı, Y.C. (2004). Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (2), 1-20.

Yıldız, S., Şaylıkay, M. (2014). The Effect of Organisational Sinizm on Alienation, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 109, 622-627.