



A Research on Determination of Burnout Syndrome of Accounting Profession in Sanliurfa City

Omer Faruk DEMIRKOL¹

Keywords

Accounting,
Accounting
Profession,
Burnout Syndrome.

Abstract

People live in society. As a natural consequence of living in society, they need to work in a job to earn income in order to make a living. Every profession, holy and difficult. But some professions are more tiresome than others. This leads to the reasons that occupational occupants are less motivated over time, not enjoying their work, getting desperate day by day, and so on. One of these professions faced with exhaustion is accountancy. Accountants have to keep in constant communication with the customers, have a constantly updated regulation that is not constant, they should be held accountable for the mistakes made, elements increase the level of burnout day by day.

The aim of the study was to determine whether accountants with identified activity differed according to demographic variables of burnout levels in Şanlıurfa. Maslach Burnout Syndrome Scale is applied on members of accounting profession at Şanlıurfa city center. , The result of the study indicates that the burnout level of the accounting professionals showed differences in terms of emotional exhaustion, depersonalization and personal success sub-dimensions.

Article History

Received
15 Oct, 2017
Accepted
1 Dec, 2017

Şanlıurfa İlindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromlarının Tespitine Yönelik Bir Çalışma

Anahtar Kelimeler

Muhasebe,
Muhasebe Mesleği,
Tükenmişlik
Sendromu.

Özet

İnsanlar toplum içinde yaşarlar. Toplum içinde yaşamının doğal bir sonucu olarak da geçimlerini sağlamaları için gelir getirecek bir işte çalışmaları gerekir. Doğası gereği her meslek kutsal ve zordur, fakat bazı meslekler diğerlerine göre daha yıpratıcıdır. Bu durum meslek ile uğraşanların zamanla motivasyonlarının düşmesine, yaptıkları işten zevk almamalarına, gün geçtikçe umutsuzluğa kapılmalarına vb. nedenlere yol açar. Tükenmişlik denilen bu sendroma uğrayan meslek dallarından biri de muhasebeciliktir. Müşterilerle sürekli iletişim içinde olmaları, sabit olmayıp sürekli güncellenen bir mevzuata sahip olmaları, yapılan hatalardan sorumlu tutulmaları, farklı kurumlarla sürekli iç içe olmaları vb. unsurlar tükenmişlik düzeyini her geçen gün arttırmaktadır.

Çalışmamızın amacı, Şanlıurfa'da faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik seviyelerinin demografik olarak farklılık gösterip

¹ Corresponding Author. Assist. Prof., Harran University, Faculty of Economics And Administrative Sciences, ofdemirkol@harran.edu.tr

Makale Geçmişi
Alınan Tarih
15 Oct, 2017
Kabul Tarihi
1 Dec, 2017

göstermediğini belirlemek olarak belirlenmiştir. “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” uygulanarak yapılan çalışmada muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı alt boyutları açısından bir kısım farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

1. Giriş

Maddi duran varlıklarda amortisman, maddi olmayan duran varlıklarda itfa payı olarak karşımıza çıkan yıpranma ve aşınma durumu insanlarda da tükenmişlik olarak kendini göstermektedir. Toplumun kuralları ve kuralsızlıkları, kişisel durumundaki olumsuzluklar gibi sosyolojik ve psikolojik faktörlerin etkisi ile bir takım sorunlar yaşayan insanoğlu üstesinden gelemediği veya gelmekte zorlandığı bu sorunlara karşı zamanla bıkkınlık ve hayal kırıklığı yaşamaktadır. Tüm bunlara iş hayatında yaşanan sorunlar da eklenince durum daha içinden çıkılmaz bir hal almaktadır.

Çalışma hayatının doğal bir sonucu olarak günün belirli saatlerini işyerinde geçiren işçi, memur, esnaf, vb. iş kollarında çalışanlar iş yükünün ve diğer sorunların da etkisi ile bir takım olumsuzluklar yaşayabilmektedirler. Yaşanan bu olumsuzlukların en belirginlerinden biri de strese bağlı tükenmişlik sendromu olarak kendisini hissettirmektedir.

Tükenmişlik sendromu ile ilgili teorik çalışmaların yanı sıra bu sendroma maruz kalan meslek mensuplarını tespit etmek için anketli çalışmalar da yapılmaktadır. Özellikle insanlarla yüz yüze iletişimin hakim olduğu sektörler ve teknolojinin gelişmesi ile yüz yüze olmasa bile teknolojik iletişimin yoğun olduğu müşteri hizmetleri, çağrı merkezleri gibi hizmet sektöründeki alanlarla ilgili ankete dayalı ve uygulama ağırlıklı çalışmalar yapılmaktadır.

Tükenmişlik sendromunu yoğun olarak yaşayan meslek gruplarından biri de muhasebecilerdir. Dört yıllık lisans eğitimin ardından Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir (SMMM) unvanı alabilmek için 130 sorudan oluşan ve Türkiye başarı ortalaması yaklaşık %15 olan staja başlama giriş sınavını kazanmak zorunda olan muhasebe meslek mensupları, 3 yıllık staj döneminin ardından 7 dersten oluşan yeterlilik sınavına girmekte ve başarılı oldukları takdirde SMMM belgesi alabilmektedirler. Bu zorlu süreçten sonra mesleğe adım atıp belirli bir süre piyasada kendisine yer edinme ve ardından da tutunma çabasına giren muhasebe meslek mensupları mesleklerini icra ederken de mükellef, mevzuat, maliye (3M) arasında sıkışıp kalmaktadırlar. Muhasebecilik mesleğine yeni başlayanların yaşadığı bu tür zorlukların yanı sıra mesleği icra edenlerde de yılların getirmiş olduğu bir takım sıkıntılar mevcuttur.

Çalışmamızda Şanlıurfa’da bulunan 75 Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler ile Şanlıurfa’da faaliyette bulunan Yeminli Mali Müşavirlerin 2’sine yönelik “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nin uygulandığı anket çalışması yapılmış ve sonuçlar SPSS programında analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı açısından az da olsa bir kısım farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

2. Tükenmişlik Sendromu

Türk Dil Kurumu'na göre tükenmişlik, “*gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu*”, sendrom ise “*sıkıntı*” olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr). “*Burnt*” (tükenmişlik) terimini ilk kullanan isimlerden biri İngiliz yazar Graham Greene'dir. Greene, ünlü düşünür Descartes'in “*I feel discomfort, therefore I am alive*” (Rahat değilim, bu yüzden yaşıyorum) sözüyle başladığı ve 1960 yılında 56 yaşında iken yayınlattığı “*A Burnt-Out Case*” (Bir Tükenmişlik Olayı) isimli romanında, artık bina tasarlamaktan bunalmış durumda olan ve insanlardan kaçan Querry isimli mimarın işini bırakıp Afrika'nın ıssız bir köşesindeki yaşantısını anlatmıştır (Greene, 2004).

1974 yılında Freudenberger, Amerika Birleşik Devletleri'nde hizmet sektöründe çalışan bireylerin yaşamış oldukları mesleki bunalımı anlattığı makalesinde tükenmişliği *mesleki bir tehlike* olarak görmüş (Freudenberger1974:159) ve “kişilerin içsel değerleri nedeni ile kendilerini zorlamaları ya da aile, iş, değerler sistemi veya toplum gibi dışsal etkenler tarafından zorlanmaları sonucu enerjilerinin, baş etme mekanizmalarının ve içsel kaynaklarının tükenmesi” biçiminde tanımlamıştır (Sılığ, 2003:10). Melendez ve Guzman'da Freudenberger gibi tükenmişliği bir hastalık olarak görmüşler ve 1983 yılında yayınladıkları “*Burnout: The New Acedemic Disease*” (Tükenmişlik: Yeni Akademik Hastalık) başlıklı kitapta akademisyenlerin maruz kaldığı tükenmişliği anlatmışlardır (Melendez ve Guzman:1983).

Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler medeni durum, cinsiyet, iş yükünün fazlalığı, eğitim seviyesi deneyim, çalışma koşullarının genel olarak olumsuz algılanması, çalışma saatlerinin uzunluğu, (Ongun, 2015). Örgütsel faktörler ise genel olarak iş yükü, kontrol, aidiyet, ödüller, adalet ve bireysel değerler, yaş, cinsiyet, medeni durum ve deneyim yer almaktadır (Beheshtifar ve Omidvar, 2013: 109).

Hizmet sektöründe müşteri ile çalışanlar arasında zaman zaman sorunlar ortaya çıksa da işletme yönetimi genellikle müşteri odaklı çözümler üzerine yoğunlaşmakta, bu durumun çalışanlara yansımaları ise hayal kırıklığı, korku ve kızgınlık gibi duygular şeklinde ortaya çıkmaktadır. Sürekli olarak bu tür iş ortamına maruz kalan çalışanlarda bir süre sonra strese bağlı olarak duygusal yıpranma meydana gelmekte ve tükenmişlik sendromu riski artmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99) Maslach, tükenmişliği çalışma yerinde strese neden olan ortamlara bağlı olarak meydana gelen uzun süreli psikolojik bir sendrom olarak tanımlamış (Maslach, 2003: 189) tükenmişliğin, iş nedeniyle insanlarla sürekli iletişim içinde olan kişilerde rastlanan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi alt boyutları biçiminde ortaya çıktığını ifade etmiştir (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3).

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde tükenmişliğin alt boyutları duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hisse şeklinde sınıflandırılmıştır. Bireyin duygusal olarak işinden uzaklaşma arzusu, kişisel başarısının azalması, insanlara yararlı olamayacağını düşünmesi ve duygusal kaynaklarının düşüşe geçmesi tükenmişliğin var olduğunun göstergesidir (Barutçu ve Serinkan, 2008: 545-546). Tükenmişliğin üç boyutundan birincisi olan duygusal tükenme; kaygı, fiziksel

yorgunluk, gerilim ve uykusuzluk şeklinde kendini göstermektedir (Lee ve Ashforth, 1990). Tükenmişlik öncelikle kişinin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile oluşmakta ve bireyin duygusal manada tükenmesiyle son bulmaktadır. Duygusal manada tükenen kişi bir sonraki aşamada etrafındaki kişilerle olan ilişkisini sınırlandırıp psikolojik olarak insanlardan uzaklaşmaya başlar. Duyarsızlaşma boyutu bu biçimde kendisini gösterir. (Ardıç ve Polatçı, 2008:71) Duyarsızlaşma durumunda, çalışanlar müşteri ile aralarına mesafe koymakta; kişileri görmezden gelip önemsememektedir. (Maslach vd. 2001). Bireyin işine yönelik olumsuz yorumları, işinde verimliliğinin düşmesi ve çaresizlik yaşaması şeklinde belirtiler gösteren kişisel başarıda azalma boyutu (Brotheridge ve Grandy, 2002) ve bireyin kendisini olumsuz olarak nitelendirmesini ifade eder (Maslach vd., 2001:403).

3. Literatür Taraması

Tükenmişlik sendromu ile ilgili özellikle son yıllarda başta sağlık ve eğitim sektörü olmak üzere değişik meslek gruplarında çalışmalar yapılmıştır. Literatürü incelediğimizde tükenmişlik sendromu ile ilgili akademisyenler (Budak ve Sürgevil, 2005; Arpacı vd. (2016), banka çalışanları ve finans kesimi (Kasap vd., 2013; Oktutan vd. 2013), öğretim kurumları ve öğretmenler (Avşaroğlu vd., 2005; Küçük vd., 2017), sağlık çalışanları (Barutçu ve Serinkan, 2008; Kılıç ve Seymen, 2011), konaklama işletmeleri ve otellerin yönetici ve çalışanları (Ersoy ve Utku, 2005; Örmeci vd. 2015), polisler (Azizoğlu ve Özyer, 2010, Soysal, 2010), hastalar ve hasta yakınları (Aydın vd., 2013; Tuna ve Olgun, 2010), öğrenciler (Çapulcuoğlu ve Gündüz, 2013; Seçer, 2015), gemi kaptanları ve liman çalışanları (Kurt, 2010; Zorba, 2016) , psikolojik danışman ve psikiyatristler (Çoban ve Demir, 2004; İkiz, 2010), ölü yıkayıcılar (Ünsal, 2013) gibi alanlarda bir çok çalışma yapılmıştır.

Literatür incelendiğinde tükenmişlik sendromu ile ilgili çalışmalarının büyük bir kısmında Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kullanıldığı görülmüştür. Ülkemizde bağımsız çalışan muhasebe meslek mensupları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak yapılan çalışmalara aşağıda geniş bir biçimde yer verilmiştir.

Doğan ve Nazlıoğlu (2010), Kayseri'deki muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik seviyeleri ile ilgili çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda kadın ve erkeklerde tükenmişlik düzeyi düşük çıkmış, ayrıca 45 yaşından sonra tükenmişlik düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Lisans ve lisans üstü eğitim düzeyine sahip muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik düzeyi düşük düzeyde iken, lise ve ortaokulda orta seviyede çıkmıştır.

Ay ve Avşaroğlu (2010), muhasebecilerin mesleki tükenmişlik seviyelerinin bir kısım değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Türkiye genelinde bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre muhasebecilerin cinsiyetleri bakımından duygusal tükenmede farklılık varken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarında bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Faaliyet süresi bakımından duyarsızlaşma ve kişisel başarıda farklılık bulunduğu, duygusal tükenmede ise farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Yaş bakımından duygusal tükenmede farklılık varken, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda farklılık tespit edilmemiştir. Çalışanların bölgeleri, iş yeri türü değişkenleri ve çalışma biçimlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarında anlamlı seviyede bir farklılık bulunduğu görülmüştür.

Öztürk vd. (2011), Ankara'da ki muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik seviyeleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek açısından anket

uygulamışlardır. Çalışmanın sonucunda tükenmişlik seviyesi arttıkça işe bağlılık seviyesinin düştüğü, tükenmişliğin alt boyutları ile işe bağlılık arasında istatistiki anlamda bir ilişkinin bulunmadığı ve işe bağlılık ile kişisel başarıda düşme hissi arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Taysı (2012), Kırklareli'ndeki muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu düzeylerini incelemek amacıyla 117 meslek mensubuna anket uygulamıştır. Çalışmanın sonucunda eğitim seviyesine göre, sadece ön lisans mezunlarında duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının da yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum baz alındığında ise, duygusal tükenmişliğin orta, duyarsızlaşmanın yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Cinsiyette, kadın meslek mensuplarının duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarının tümünde tükenmişlik düzeyi yüksek, erkek meslek mensuplarının ise duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişliği orta seviyede, kişisel başarıdaki tükenmişlik seviyesinin ise yüksek olduğu görülmüştür.

Yılmaz (2014), Samsun'daki serbest muhasebeci ve mali müşavirlerle ilgili mesleki tükenmişliğin boyutları ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla anket uygulamıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre muhasebecilerin işe bağlılıkları ile duygusal tükenmişlik seviyeleri arasındaki negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır yani duygusal tükenmişlik seviyeleri arttıkça işe bağlılıkları düşmektedir. Muhasebecilerin işe bağlılık ile duyarsızlaşma seviyeleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Kişisel başarı ile işe bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olup kişisel başarı arttıkça işe bağlılık seviyeleri de artmaktadır.

Deran ve Beller (2014), Giresun ilinde faaliyet gösteren 34 muhasebe meslek mensubu ile anket yaparak tükenmişlik seviyesi ile demografik faktörler bağlamında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonucunda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark olmadığı, kişisel başarı seviyeleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bununla birlikte tükenmişlik alt boyutlarının unvan ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği ortaya konmuştur. Elde edilen veriler ışığında tükenmişlik seviyesinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları bakımından yüksek seviyelere tekabül ettiği anlaşılmıştır.

Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014), muhasebecilerin tükenmişlik, iş tatmini ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik yaptıkları çalışmada araştırmaya konu olan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik seviyesinin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında orta, kişisel başarı boyutunda ise yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. İş tatmini düzeyi yüksek olmasına karşın, çalışanların aşırı stresli olduğu ve tükenmişlik seviyelerinin, duyarsızlaşma alt boyutunda farklılaştığı görülmüştür. Tükenmişlik ile yaş, tecrübe ve gelir değişkenleri bakımından farklılıklar tespit edilmiştir.

Özkan ve Aksoy (2015) çalışmalarında Gaziantep ilindeki muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerini ölçmek için anket uygulamışlardır. Çalışmanın sonucunda demografik faktörlerden cinsiyete göre erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiş olsa da aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Medeni durum ve yaş faktörü bakımından anlamlı bir ilişkinin olduğu çalışmada, diğer demografik faktörlerde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yumuk Günay ve Demiralay (2016), muhasebecilik mesleğinin stresli bir meslek olduğu düşünüldüğünden iş stresi, tükenmişlik ve iş-aile yaşamı arasındaki nedensellik ilişki incelenmiştir. Edirne, Çorlu, Kırklareli ve Tekirdağ illerindeki muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesine, kişisel başarı ve duygusal

tükenme alt boyutları ile iş-aile yaşam dengesinin işin aileye etkisi alt boyutu arasında ilişki bulunduğu, iş-aile yaşam dengesinin uyum alt boyutunun da yalnızca tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunu doğrudan etkilediği tespit edilmiştir.

Yanık ve Yanık (2016) çalışmalarında Kocaeli ilinde faaliyet gösteren muhasebecilerin tükenmişlik seviyesini ölçmek için anket uygulamışlardır. Çalışmanın sonucunda cinsiyet ve medeni durumda herhangi bir farklılık bulunmazken gelir düzeyinde üç alt boyutta da farklılık bulunmuştur. Yaş, faaliyet yılı, çalışma biçimi ve eğitim düzeyinde ise bazı alt değişkenlerde farklılıklar tespit edilmiştir.

Gürel (2016) duygusal tükenmişliğin işe bağlılık, iş stresi ve iş-aile çatışması üzerindeki yansımaları tespit etmeye yönelik yaptığı çalışmanın sonucunda iş-aile çatışmasının işe bağlılık, iş stresi ve duygusal tükenmişlikle ilişkisini tespit etmiştir. Duygusal tükenmişlikle iş-aile çatışması ve iş stresi arasında pozitif bir ilişki olduğu, iş-aile çatışması ve işe bağlılık arasında ise negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çelik (2016), muhasebe meslek mensuplarının iş yükü, yaşam doyumu ve tükenmişliği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Denizli’de faaliyette bulunan muhasebe meslek mensuplarına anket uygulamıştır. Bulgular; duygusal tükenmişlik ile yaşam doyumu ve iş yükü arasında negatif bir ilişki olduğu, tükenmişlik ile iş yükü arasında ise pozitif bir ilişki olduğu yönündedir.

Demir ve Sezgin (2017), TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) ve TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgesinde faaliyet gösteren 394 meslek mensubuna yapılan anket ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde çalışmalar yapılmış ve mesleki tükenmişlik seviyelerinin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, iş hayatındaki tek düzeliliğin, yoğun iş temposunun ve stresin tükenmişliği arttırdığı ve çalışanların buna direndikleri tespit edilmiştir.

Tepeli vd. (2017), muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğine ilişkin faktörlerinin belirlenmesi ve bu faktörlerin meslek mensuplarının işe bağlılık seviyeleri ile ilişkisini analiz etmek amacıyla Muğla ilinde yaptıkları çalışmada, mesleki tükenmişliğe neden olan faktörlerin, muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılıkları ile ilişkisi incelemiştir. İşe bağlılık ile tükenmişliğin alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki saptanmış ve duygusal tükenme düzeyi, kişisel başarıdaki düşme hissi ve duyarsızlaşma düzeyi arttıkça işlerine olan bağlılıklarının azaldığı ortaya çıkmıştır.

Öz ve Çeviren (2017). Mersin’de bulunan muhasebecilerin tükenmişlik düzeyleri ile demografik faktörleri arasında farklılıklar olup olmadığının incelenmesi amacıyla çalışma yapmışlardır. Yapılan analizler sonucunda cinsiyet ve eğitim durumunda alt faktörlerin bir kısmı düzeyinde farklılık olduğu, yaş ve medeni durum bakımından her üç boyutta da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın sonucunda ise muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları bakımından düşük, kişisel başarı bakımından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, bunun nedeninin ise çok çeşitli işlerle uğraşmak zorunda kalmaları, yoğun iş yükü, buna bağlı olarak çalışma saatlerinin fazla olması ve sürekli stres altında bulunmalarından kaynaklandığı ifade edilmiştir.

Erduru vd. (2017), Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'ndeki işletmelerde muhasebe bölümünde çalışan 217 meslek mensubuna mesleki tükenmişliğin iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ne derece etkilediğini temel ve alt boyutlar düzeyinde tespit etmek için bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini gerçekleştirirken duygusal tükenme yaşamadıkları ve kendilerini başarılı buldukları ortaya konmuştur. Mesleki tükenmişliğin son alt boyutu olan duyarsızlaşma konusunda ise meslek mensuplarının hem mesleklerine hem de insanlara karşı duyarsızlaştıkları belirlenmiştir. Mesleki tükenmişliğin çalışanların iş tatmini %7 oranında etkilediği, tükenmişliğin %93'lük kısmını ise iş tatmininden başka unsurların etkilediği ortaya konmuştur. Duygusal tükenmenin iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutları ile iş tatminini arasında ise herhangi bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

4. Araştırmanın Metodolojisi ve Bulguları

4.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının demografik faktörleri bağlamında tükenmişlik alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemektir.

4.2. Örneklem Süreci

Araştırmanın ana kümesini Şanlıurfa merkezde yaşayan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Araştırma için gerekli veriler kolayda örneklem metodu kullanılarak yüz yüze ve internetten anket yöntemi uygulanarak elde edilmiştir. Anketler 15.06.2017 ile 10.09.2017 tarihleri arasında yapılmıştır.

4.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, cinsiyet, yaş, gelir, medeni durum, eğitim durumu ve unvandan oluşan 7 adet demografik soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory- MBI) yer almaktadır. Anket formu Şanlıurfa merkezde yaşayan muhasebe meslek mensubu 77 kişiye gönüllü katılımlı olarak uygulanmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezler şunlardır:

H₁: Muhasebe meslek mensuplarının demografik faktörleri bağlamında tükenmişlik düzeylerinde farklılık vardır.

H_{1a}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık vardır.

H_{1b}: Muhasebe meslek mensuplarının medeni duruma göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık vardır.

H_{1c}: Muhasebe meslek mensuplarının unvana göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık vardır.

H_{1d}: Muhasebe meslek mensuplarının çalışma süresine göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık vardır.

H_{1e}: Muhasebe meslek mensuplarının eğitim durumuna göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık vardır.

H_{1f}: Muhasebe meslek mensuplarının yaş durumuna göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık vardır.

H₂: Muhasebe meslek mensuplarının demografik faktörleri bağlamında tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda farklılık vardır.

H_{2a}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda farklılık vardır.

H_{2b}: Muhasebe meslek mensuplarının medeni duruma göre tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda farklılık vardır.

H_{2c}: Muhasebe meslek mensuplarının unvana göre tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda farklılık vardır.

H_{2d}: Muhasebe meslek mensuplarının çalışma süresine göre tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda farklılık vardır.

H_{2e}: Muhasebe meslek mensuplarının eğitim durumuna göre tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda farklılık vardır.

H_{2f}: Muhasebe meslek mensuplarının yaş durumuna göre tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda farklılık vardır.

H₃: Muhasebe meslek mensuplarının demografik faktörleri bağlamında tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda farklılık vardır.

H_{3a}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda farklılık vardır.

H_{3b}: Muhasebe meslek mensuplarının medeni duruma göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda farklılık vardır.

H_{3c}: Muhasebe meslek mensuplarının unvana göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda farklılık vardır.

H_{3d}: Muhasebe meslek mensuplarının çalışma süresine göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda farklılık vardır.

H_{3e}: Muhasebe meslek mensuplarının eğitim durumuna göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda farklılık vardır.

H_{3f}: Muhasebe meslek mensuplarının yaş durumuna göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda farklılık vardır.

H₄: Muhasebe meslek mensuplarının demografik faktörleri bağlamında tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda farklılık vardır.

H_{4a}: Muhasebe meslek mensuplarının cinsiyete göre tükenmişliğin kişisel başarı farklılık vardır.

H_{4b}: Muhasebe meslek mensuplarının medeni duruma göre tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda farklılık vardır.

H_{4c}: Muhasebe meslek mensuplarının unvana göre tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda farklılık vardır.

H4d: Muhasebe meslek mensuplarının çalışma süresine göre tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda farklılık vardır.

H4e: Muhasebe meslek mensuplarının eğitim durumuna göre tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda farklılık vardır.

H4f: Muhasebe meslek mensuplarının yaş durumuna göre tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda farklılık vardır.

4.5. Araştırmanın Bulguları

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

CİNSİYET	SAYI	%
KADIN	11	14,3
ERKEK	66	85,7
TOPLAM	77	100,0
MEDENİ DURUM		
EVLİ	64	83,1
BEKAR	13	16,9
TOPLAM	77	100,0
UNVAN		
SMMM	75	97,4
YMM	2	2,6
TOPLAM	77	100,0
ÇALIŞMA SÜRESİ		
5 YIL VEYA DAHA AZ	21	27,3
6 - 10 YIL	20	26,0
11 - 15 YIL	15	19,5
16 - 20 YIL	7	9,1
21 YIL VE ÜZERİ	14	18,1
TOPLAM	77	100,0
EĞİTİM		
İLK ÖĞRETİM	1	1,3
LİSE	4	5,2
ÖN LİSANS	2	2,6
LİSANS	61	79,2
YÜKSEK LİSANS	9	11,7
TOPLAM	77	100,0
YAŞ		
25 VE DAHA AZ	1	1,3
26 - 35	30	39,0
36 - 45	30	39,0
46 - 55	14	18,2
56 VE DAHA FAZLA	2	2,6
TOPLAM	77	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, ankete katılanların demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların 11'i (%14,3) kadın, 66'sı (%85,7) erkek bireylerden oluşmaktadır.

Ankete katılanlar medeni durum açısından değerlendirildiğinde 64'ünün (%83,1) evli, 13'ünün (%16,9) bekar olduğu görülmektedir.

Ankete katılan bireylerin eğitim seviyesinin yüksektir. En büyük grubu 61 kişi (%79,2) ile lisans düzeyinde, 9 kişi (%11,7) ile yüksek lisans eğitim gören bireyler oluşturmaktadır.

Ankete katılanların yaş dağılımında ise 30 kişi ile (%39,0) 26-35 yaş ve yine 30 kişi ile (%39) 36-45 yaş aralıkları en büyük grubu oluşturmaktadır.

Ankete katılanların çalışma süresi incelendiğinde 21 kişi (%27,3) 5 yıl ve daha az, 20 kişi (%26,0) 6-10 yıl, 15 kişi (%19,5) 11-15 yıl, 7 kişi (%9,1) 16-20 yıl ve 14 kişi ise (18,1) 21 yıl ve daha uzun olduğu anlaşılmaktadır.

4.6. Araştırmanın Güvenirliliği

Tablo 2: Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Boyutlar	Cronbach's Alpha	N
Duygusal Tükenme	,863	9
Duyarsızlaşma	,555	5
Kişisel Başarı	,792	8
Toplam		22

Tablo 2'de görüldüğü gibi, anketi cevaplayan muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme alt boyutu 0,863; duyarsızlaşma alt boyutu 0,555; kişisel başarı alt boyutu ise 0,792 bulunmuştur. Çalışmada bulunan değerlerin $0,80 < \alpha$ ise yüksek güvenilirlik olarak ifade edilebilir.

4.7. Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 3: Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Analizinde Kullanılacak Veriler

Tükenmişlik Boyutu	Düşük	Orta	Yüksek
Duygusal Tükenme	<16	17-26	>27
Duyarsızlaşma	<6	7-12	>13
Kişisel Başarı	>39	32-38	>31

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumsuz sorulardan oluştuğundan dolayı bu boyutlardan alınan yüksek puanlar tükenmişlik olarak kabul edilir. Kişisel başarı boyutu ise olumlu sorulardan oluştuğundan dolayı alınan düşük puanlar tükenmişlik olarak kabul görür. Maslach'a göre, Maslach tükenmişlik ölçeği neticesinde bulunan verilerin değerlendirilmesinin ne şekilde olacağı ise, Tablo 3'de yer almaktadır (Doğan ve Nazlıoğlu, 2010).

5'li likert türünde 22 sorudan oluşan ölçek; 1-Hiçbir Zaman, 5-Her Zaman şeklinde puanlandırılmıştır. Toplam puanlama, her alt boyut için boyuta giren soruların puanların toplanması ile bulunmaktadır. Tablo 4'de tükenmişlik alt boyutlarının sorulara göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 4: Maslach Tükenmişlik Ölçek Sorularının Alt Boyutlara Göre Dağılımı

Alt Boyutlar	Toplam Soru Sayısı	Sorunun Ölçekteki Sırası
Duygusal Tükenme	9 Madde	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Duyarsızlaşma	5 Madde	5, 10, 11, 15, 22
Kişisel Başarı	8 Madde	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Tablo 5: Cinsiyete Göre Tükenmişlik Boyutlarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Tükenmişlik Sendromu	N	Mean	T	Sig.
Kadın	11	2,7893	-2,101	,325
Erkek	66	3,0799		
Duygusal Tükenme	N	Mean	T	Sig.
Kadın	11	2,2929	-2,474	,764
Erkek	66	2,9158		
Duyarsızlık	N	Mean	T	Sig.
Kadın	11	2,0364	-1,412	,872
Erkek	66	2,3606		
Kişisel Başarı	N	Mean	T	Sig.
Kadın	11	3,8182	,478	,434
Erkek	66	3,7140		

Muhasebe meslek mensubu bireylerin cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek açısından bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Cinsiyet açısından yapılan t-testi analizi sonucunda $p = ,325 > ,05$ olmasından dolayı katılımcıların cinsiyetleri açısından tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üç alt boyutta cinsiyete yönelik farklılığı belirlemek için yapılan analiz sonucunda tüm boyutlarda istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. H_{1a} , H_{2a} ; H_{3a} ve H_{4a} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6: Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Boyutlarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Tükenmişlik Sendromu	N	Mean	T	Sig.
Evli	64	3,0455	,316	,411
Bekar	13	3,0035		
Duygusal Tükenme	N	Mean	T	Sig.
Evli	64	2,8698	1,048	,484
Bekar	13	2,6154		
Duyarsızlık	N	Mean	T	Sig.
Evli	64	2,2500	-1,789	,655
Bekar	13	2,6308		
Kişisel Başarı	N	Mean	T	Sig.
Evli	64	3,7402	,329	,976
Bekar	13	3,6731		

Muhasebe meslek mensubu bireylerin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek açısından bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Medeni durum açısından yapılan t-testi analizi sonucunda $p = ,411 > ,05$ olmasından dolayı katılımcıların medeni durumları açısından tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üç alt boyutta medeni duruma göre yönelik farklılığı belirlemek için yapılan analiz sonucunda tüm boyutlarda istatistiksel anlamda bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. H_{1b} , H_{2b} , H_{3b} ve H_{4b} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7: Unvanlarına Göre Tükenmişlik Boyutlarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Tükenmişlik Sendromu	N	Mean	T	Sig.
SMMM	75	3,0473	1,103	,130
YMM	2	2,7045		
Duygusal Tükenme	N	Mean	T	Sig.
SMMM	75	2,8400	,884	,109
YMM	2	2,3333		
Duyarsızlık	N	Mean	T	Sig.
SMMM	75	2,3227	,632	,214
YMM	2	2,0000		
Kişisel Başarı	N	Mean	T	Sig.
SMMM	75	3,7333	,356	,746
YMM	2	3,5625		

Muhasebe meslek mensubu bireylerin unvanlarına göre tükenmişlik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek açısından bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Unvan açısından yapılan t-testi analizi sonucunda $p = ,130 > ,05$ olmasından dolayı katılımcıların unvanları açısından tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üç alt boyutta unvana yönelik farklılığı belirlemek için yapılan analiz sonucunda tüm boyutlarda istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. H_{1c} , H_{2c} , H_{3c} ve H_{4c} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 8: Çalışma Süresine Göre Tükenmişlik Boyutlarına Yönelik Anova Testi Sonuçları

Tükenmişlik Sendromu	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	1,964	5	,393	2,256	,049
Gruplar İçi	12,359	71	,174		
Toplam	14,323	76			
Duygusal Tükenme	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	4,919	5	,984	1,603	,170
Gruplar İçi	43,563	71	,614		
Toplam	48,481	76			
Duyarsızlık	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	2,658	5	,532	1,060	,390
Gruplar İçi	35,616	71	,502		
Toplam	38,274	76			
Kişisel Başarı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	2,088	5	,418	,937	,462
Gruplar İçi	31,643	71	,446		
Toplam	33,731	76			

Muhasebe meslek mensubu bireylerin toplam çalışma süresine göre tükenmişlik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek açısından Anova Testi yapılmıştır. Toplam çalışma süresi açısından yapılan Anova Testi sonucunda ulaşılan değer $p = ,049 < 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların toplam çalışma süresi bağlamında, tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üç alt boyutta toplam çalışma süresine yönelik farklılığı belirlemek için yapılan analiz sonucunda tüm boyutlarda istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı sonucuna

ulaşmıştır. Katılımcıların çalışma süresi arttıkça tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. H_{1d} hipotezi kabul edilmiş olup, H_{2d} , H_{3d} ve H_{4d} hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 9: Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Boyutlarına Yönelik Anova Testi Sonuçları

Tükenmişlik Sendromu	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	,107	4	,027	,135	,969
Gruplar İçi	14,216	72	,197		
Toplam	14,323	76			
Duygusal Tükenme	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	,944	4	,236	,358	,838
Gruplar İçi	47,537	72	,660		
Toplam	48,481	76			
Duyarsızlık	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	3,345	4	,836	1,724	,154
Gruplar İçi	34,930	72	,485		
Toplam	38,274	76			
Kişisel Başarı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	2,375	4	,594	1,363	,255
Gruplar İçi	31,356	72	,436		
Toplam	33,731	76			

Muhasebe meslek mensubu bireylerin eğitim seviyesi açısından tükenmişlik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek açısından Anova Testi yapılmıştır. Eğitim seviyesi açısından uygulanan Anova Testi sonucunda ulaşılan değer $p=,969 > 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların eğitim durumu bağlamında, tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üç alt boyutta eğitim durumuna yönelik farklılığı belirlemek için yapılan analiz sonucunda tüm boyutlarda istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. H_{1e} , H_{2e} , H_{3e} ve H_{4e} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 10: Yaş Durumuna Göre Tükenmişlik Boyutlarına Yönelik Anova Testi Sonuçları

Tükenmişlik Sendromu	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	1,292	4	,323	1,785	,141
Gruplar İçi	13,030	72	,181		
Toplam	14,323	76			
Duygusal Tükenme	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	2,247	4	,562	,875	,483
Gruplar İçi	46,234	72	,642		
Toplam	48,481	76			
Duyarsızlık	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	4,892	4	1,223	2,638	,041
Gruplar İçi	33,382	72	,646		
Toplam	38,274	76			
Kişisel Başarı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	,950	4	,237	,521	,720
Gruplar İçi	32,782	72	,455		
Toplam	33,731	76			

Muhasebe meslek mensubu bireylerin yaş durumuna göre tükenmişlik düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek açısından Anova Testi yapılmıştır. Yaş durumu açısından uygulanan Anova Testi sonucunda elde edilen değer $p=,141 > 0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaş durumu bağlamında, tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Üç alt boyutta yaş durumuna yönelik farklılığı belirlemek için yapılan analiz sonucunda "duyarsızlaşma" boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yaşları arttıkça duyarsızlıkları da artmaktadır. H_{3f} hipotezi kabul edilmiş olup, H_{1f} , H_{2f} ve H_{4f} hipotezleri ise reddedilmiştir.

5. Sonuç

Muhasebe meslek mensupları mesleklerini icra ederken mükellef, mevzuat, maliye (3M) arasında sıkışıp kalmakta, ücretlerini tahsil edememe veya geç tahsil etme, haksız rekabet, meslek itibarının düşme tehlikesi, staja başlamanın sınavla olmasına rağmen meslek mensubu sayısındaki hızlı artış, meslek odalarının sorunları çözmede yetersiz kalması, ara eleman sıkıntısı gibi nedenlerden dolayı zorluklar yaşamaktadırlar. Bu zorluklar meslek mensubu üzerindeki tükenmişlik baskısını her geçen gün arttırmaktadır.

Çalışmada Şanlıurfa'da faaliyette bulunan 75 SMMM ile 2 YMM'ye anket gönüllü katılımlı olarak yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde analiz edilmiş ve ilk olarak demografik faktörler ile tükenmişlik boyutu arasındaki farklılığa bakılmış daha sonra ise demografik faktörler tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaştırma ve kişisel başarı ile aralarındaki farklılıklar analiz edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde aşağıdaki sonuçlara varılmıştır:

Cinsiyete göre yapılan analizlerde tükenmişlik boyutu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. H_{1a} , H_{2a} , H_{3a} ve H_{4a} hipotezleri reddedilmiştir. Literatürde bu sonucu Özkan ve Aksoy (2015) ile Yanık ve Yanık (2016)'a ait çalışmalar desteklemiştir. Öz ve Çeviren (2016) duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının tümünde farklılığa rastlamıştır. Ay ve Avşaroğlu (2010) duygusal tükenmede farklılığa rastlarken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda farklılığa rastlamamışlardır. Doğan ve Nazlıoğlu (2010) ile Taysı (2012) duyarsızlaşma alt boyutunda fark bulurken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda fark bulamamışlardır. Deran ve Beller (2014) kişisel başarı alt boyutunda farklılık bulurken, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada fark bulamamışlardır.

Medeni duruma göre yapılan analizlerde tükenmişlik boyutu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. H_{1b} , H_{2b} , H_{3b} ve H_{4b} hipotezleri reddedilmiştir. Literatürde bu sonucu Taysı (2012), Yanık ve Yanık (2016) ve Öz ve Çeviren (2017)'e ait çalışmalar desteklemektedir. Özkan ve Aksoy (2015) sadece duygusal tükenme alt boyutunda farklılık bulurken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda farklılığa rastlamamışlardır. Doğan ve Nazlıoğlu (2010) duyarsızlaşma alt boyutunda farklılık bulurken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda fark bulamamışlardır.

Unvana göre yapılan analizlerde tükenmişlik boyutu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. H_{1c} , H_{2c} , H_{3c} ve H_{4c} hipotezleri reddedilmiştir. Literatürde bu sonucu Özkan ve Aksoy (2015), Doğan ve Nazlıoğlu (2010), Taysı (2012), Yanık ve Yanık (2016), Öz ve Çeviren (2017)'e ait çalışmalar desteklemektedir. Deran ve Beller (2014) duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının tümünde farklılığa rastlamışlardır.

Faaliyet yılına göre yapılan analizlerde tükenmişlik boyutu bağlamında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında ise herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. H_{1d} hipotezi kabul edilmiş, H_{2d} , H_{3d} ve H_{4d} hipotezleri ise reddedilmiştir. Literatürde Doğan ve Nazlıoğlu (2010) ile Öz ve Çeviren (2017)'e ait çalışmalarda da alt boyutlarda farklılığa rastlanılmamıştır. Ay ve Avşaroğlu (2010) duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılık bulurken, duygusal tükenme alt boyutunda farklılık bulamamıştır. Deran ve Beller (2014) duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılık bulurken, duyarsızlaşma alt boyutunda farklılığa rastlamamıştır. Özkan ve Aksoy (2015) ile Yanık ve Yanık (2016) ise duygusal tükenme alt boyutunda farklılık bulurken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılığa rastlamamışlardır.

Eğitim düzeyine göre yapılan analizlerde tükenmişlik boyutu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. H_{1e} , H_{2e} , H_{3e} ve H_{4e} hipotezleri reddedilmiştir. Literatürde bu sonucu Deran ve Beller (2014), Özkan ve Aksoy (2015) ve Taysı (2012)'ya ait çalışmalar desteklemiştir. Doğan ve Nazlıoğlu (2010) ile Öz ve Çeviren (2017)

duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutlarında farklılık bulurken, kişisel başarı alt boyutlarında farklılığa rastlanılmamıştır. Yanık ve Yanık (2016) duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılık bulurken, duygusal tükenme alt boyutunda farklılığa rastlanmamışlardır.

Yaşa göre yapılan analizlerde duyarsızlaşma alt boyutunda farklılığa rastlanılmış, tükenmişlik boyutu ile duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında ise herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. *H_{3f} hipotezi kabul edilmiş, H_{1f}, H_{2f} ve H_{4f} hipotezleri ise reddedilmiştir.* Literatürde Deran ve Beller (2014), Özkan ve Aksoy (2015), Taysı (2012) ile Öz ve Çeviren (2017)'ye ait çalışmalarda da alt boyutlarda farklılığa rastlanılmamıştır. Ay ve Avşaroğlu (2010) duygusal tükenme alt boyutunda farklılığa rastlarken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılığa rastlanmamıştır. Yanık ve Yanık (2016) duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda farklılığa rastlarken, kişisel başarı alt boyutlarında farklılığa rastlanmamıştır. Doğan ve Nazlıoğlu (2010) duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılığa rastlarken, duygusal tükenme alt boyutunda farklılığa rastlanmamışlardır.

Kaynakça

- Avşaroğlu M. Deniz, E., Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doymu İş Doymu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, Sayı:1.
- Ay ve Avşaroğlu (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doymu Ve Yaşam Doymularının İncelenmesi Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt 7, Sayı 1.
- Aydın, Ö. vd. (2013). Diyabetik Hastalar Ve Obezlerde Tükenmişlik Sendromu Ve Hematolojik Parametreler, Bozok Tıp Dergisi, Vol. 3, No. 3.
- Azizoğlu, Ö. Ve Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, Vol. 21, No. 1.
- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma, Ege Akademik Bakış Dergisi, 8(2).
- Beheshtifar, M., Omidvar, A. R. (2013). Causes to Create Job Burnout in Organizations. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 3(6), 107-113.
- Brotheridge, C., Grandy, A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing two Perspectives of People Work. Journal of Vocational Behavior, 60(1), 17-39.
- Budak, G. ve Sürgevil. O. (2005). Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Cilt: 20, Sayı:2,
- Çapulcuoğlu, U. ve Gündüz, B. (2013). Lise Öğrencilerinde Tükenmişliğin Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Okul Türü ve Algılanan Akademik Başarı Değişkenlerine Göre İncelenmesi, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 1.

- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik Yaşam Doyumu Ve İş Yükü İlişkisi: Denizli’de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2016, C.21, S.4, S.1139-1152.
- Çoban, A. ve Gürbüz Demir, A. (2004). Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeyleri ve Bazı Demografik Değişkenlerle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Çukurova Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Demir, Ö. ve Sezgin, E.E. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Kavramı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: TRB1 Ve TRC2 Bölgesindeki İşletmelerde Yapılan Bir Çalışma, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 2017/1.
- Deran, A. ve Beller, B. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 45.
- Doğan, Z. ve Nazlıoğlu E.H. (2010). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Temmuz.
- Erduru, İ., Deran, A., ve Uzun, E. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliğinin İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Nisan.
- Ersoy, A., ve Utku, B. (2005). Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu, Muhasebe ve Finansman Dergisi, vol. 26.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30(1), 159. http://www.readcube.com/articles/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x?r3_
- Greene, G. (2004). A Burnt-Out Case, Puplished by Vintage. Great Britain.
- Gürel, E.B. (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi Ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Amprik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 48.
- Hacıhasanoğlu, T., ve Karaca, N. (2014). Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının Ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini Ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2014, C.19, S.4, s.153-170.
- İkiz F. E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Karataş Aracı, Ö.N., Apalı, A. ve Bekçi, İ. (2016). Muhasebe Ve Finansman Öğretim Üyelerinin Tükenmişlik Seviyelerinin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri İle Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Ömer Halisdemir Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi.

- Kasap, B. B., Taysı, K. ve Canbaz, S. (2013). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Kırklareli İlinde Bir Araştırma, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol. 5, No. 1.
- Kılıç, T., Seymen, O. (2011). Sağlık Sektöründe Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*.
- Kurt, Ö. (2010). Gemide Çalışma Koşullarının Gemi Adamları Üzerindeki Olumsuz Etkileri, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Küçük, F., Kaya, K. ve Arslan, B. (2017). Tükenmişlik Sendromunun Kurumsal Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Ve Akademisyenler Arasında Karşılaştırmalı Analiz, El Ruha 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, 8-12 Kasım 2017. Şanlıurfa.
- Lee, R. T., Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 743.
- Maslach, C., Zimbardo, P.G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C., Jackson, S.E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, (2), pp. 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422
- Maslach, C. (2003). "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention", *Current Directions of Psychological Science*, Vol. 12, No.5: 189-192.
- Melendez W.A., Guzmán R.M. (1983). Burnout: The New Acedemic Disease, *Association for the Study of Higher Education*,(U.S.) s1-103
- Okutan, E., Yıldız, Ş. ve Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-17.
- Ongun, G. (2015). Liderlik Tarzlarının Uyguladıkları Güç Kaynakları Ve Organizasyonel Politikaların Çalışanların Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisi Marmara Bölgesi Çalışması, *Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Gebze.
- Örmeci, G., Karataş, A., ve Öztekin Uluksar, F. (2015). Konaklama İşletmelerinde Mutfakta İstihdam Edilenlerin Tükenmişlik Sendromu Marmaris Örneği, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Vol. 4, No. 2.
- Öz, B., ve Çeviren, S.M. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: Mersin Örneği, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Temmuz.

- Özkan, F., ve Aksoy, C. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişliğine Etki Eden Faktörler: Gaziantep İlinde Bir Alan Araştırması, Journal Of Accounting, Finance And Auditing Studies. Volume:1, Issue:4.
- Öztürk, V., Çil Koçyiğit, S., Emine Çına Bal, E. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği, Doğu Üniversitesi Dergisi, 12 (1) 2011, 84-98.
- Seçer, İ. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Okul Tükenmişliği İle Psikolojik Uyumsuzluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:19, Sayı:1.
- Sılığ, A. (2003). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Soysal, A. (2010.) Polislerde Tükenmişlik: Bazı Demografik Değişkenler Açısından K.Maraş Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma, Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi Haziran 2010.
- Taysı, K. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma, T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Tepeli Y., Kayıhan, B. ve Kula, E. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Tükenmişlik Ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Muğla İli Örneği, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 10 Sayı: 49, Nisan.
- Tuna, M. ve Olgun, N. (2010). İnmeli Hastalara Bakım Veren Hasta Yakınlarında Görülen Tükenmişlik Durumunda Algılanan Sosyal Desteğin Rolü, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi.
- Ünsal, C., vd. (2013) Ölü Yıkayıcılarda Tükenmişlik Düzeyi: İslam Geleneğinde Tanımlı Ölümlü İlişkili Bir Meslek, Smyrna Tıp Dergisi, Sayı:2.
- Yanık, G.D. ve Yanık, A. (2016). Muhasebe Meslek Mensupları Ve Tükenmişlik Sendromu: Bir Uygulama, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı:16.
- Yılmaz, E. (2014). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, 2014/3.
- Yumuk Günay, G., ve Demiralay, T. (2016). Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Yaz-2016 Cilt:15 Sayı:58.
- Zorba, Y. (2016) Tükenmişlik Sendromu: Gemi Kaptanları Ve Güverte Zabitleri Üzerine Tanımlayıcı Bir Çalışma Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, Cilt:8, Sayı:1.
- www.tdk.gov.tr (Erişim tarihi: 05.11.2017).

© Copyright of Journal of Current Researches on Social Science is the property of Strategic Research Academy and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.