

## MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU: BİR UYGULAMA

Kabul Tarihi: 01.03.2016

Yayın Tarihi: 14.04.2016

Ahmet YANIK\* Güler Dinçel YANIK\*

### Öz

Muhasebe, doğası gereği yoğun mevzuatın uygulanması gereken, görev ve sorumlulukların zaman kısıtıyla yerine getirildiği; bu bağlamda çok titiz ve dikkatli çalışmayı gerektiren bir meslektir. Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliğinin olası sonuçları işletmelerde büyük maddi kayıpları da beraberinde getirebilir. Bu doğrultuda Kocaeli SMMMO'ya kayıtlı muhasebe meslek mensuplarının cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim ve gelir düzeyi gibi demografik özellikleri ve mesleki deneyim süresi, çalışma şekli ve sahip olduğu unvan gibi iş hayatına ilişkin özelliklerinin tükenmişlik düzeylerinde fark yaratıp yaratmadığı incelenmesi amaçlanmıştır. Örneklemeden toplanan veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda; cinsiyet, medeni hal değişkeni ile tükenmişlik seviyesinde anlamlı bir farklılık olmadığı; buna karşın yaş, eğitim, gelir düzeyi, mesleki deneyim süresi, çalışma şekli ve sahip olunan unvanın tükenmişlik seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe Meslek Mensupları, Tükenmişlik Sendromu

### Abstract

## ACCOUNTING PROFESSIONALS AND BURNOUT SYNDROME: A CASE STUDY

Accounting is a profession which naturally requires application of intense legislation, in which the duties and responsibilities are conducted in a limited time, and therefore which urges very meticulous and careful working. The possible results of the burnout of accounting professionals can result in big losses for the corporations. The study conducted in this regard aims to investigate whether the demographic characteristics of accounting professionals registered in Kocaeli SMMMO (Chamber of Certified Public Accountants) such as gender, marital status, age, education and income level and the professional life related characteristics such as years of occupational experience, type of working and the owned title make a difference on the level of burnout. As a consequence of the analysis conducted on the data collected from the sample, it was concluded that there was no significant difference on the burnout level with regards to gender, marital status variables while age, education, income level, years of occupational experience, type of working, and the owned title causes statistically significant differences on the level of burnout.

**Keywords:** Accounting Professionals, Burnout Syndrome

### Giriş

Çalışanın yapmış olduğu işin öz anlamı ve amacından uzaklaşması, hizmet verdiği çevre ile gerçekten ilgilenmemesi olarak tanımlanan tükenmişlik sendromu, günümüzde çalışma hayatının her kademesindeki çalışanlarda ortaya çıkabilen ve çalışanın olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendisini gösteren ve işletmelerde istenmeyen bir durumdur. Muhasebe, doğası gereği yoğun mevzuatın uygulanması gereken, görev ve sorumlulukların zaman kısıtıyla yerine getirildiği; bu bağlamda çok titiz ve dikkatli çalışmayı gerektiren bir meslektir. Bu nedenle Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliğinin olası sonuçları işletmelerin maddi kayıplarını beraberinde getirebilir.

Çalışmada muhasebe meslek mensuplarındaki tükenmişlik düzeyinde demografik ve iş hayatına ilişkin çeşitli faktörlerin anlamlı bir farklılığa neden olup olmadıkları incelenmiştir.

\* Yard. Doç. Dr. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, [ahmet.yanik@erdogan.edu.tr](mailto:ahmet.yanik@erdogan.edu.tr)

\* Yard. Doç. Dr. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, [guler.dinzel@erdogan.edu.tr](mailto:guler.dinzel@erdogan.edu.tr)

## Muhasebe Meslek Mensupları

Muhasebe; işletmenin kaynaklarının oluşumunu, bu kaynakların kullanılma biçimlerini, işletmenin faaliyetleri sonucunda kaynaklarda oluşabilecek artış ya da azalışları ve işletmenin mali durumunu açıklamak için gereken bilgileri üreten ve bu bilgileri ilgili kişi ya da kuruluşlara ileten bir bilgi sistemi olarak tanımlanmaktadır (Sevilengül, 2003). Muhasebe alanındaki faaliyetleri gerçekleştiren kişiler de muhasebe meslek mensubu olarak isimlendirilmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının iş çıktısı olan muhasebe hizmetinin özellikleri (Yanık, et al., 2012);

- Muhasebe hizmetlerinde hizmetin ne şekilde sunulacağına belirleyicisi hizmeti alan işletmelerin talebi değil, yasa, yönetmelik ya da tabi olunan diğer hukuki yaptırımlardır.
- Muhasebe hizmetlerinin büyük bir bölümü ertelenemez ve stoklanamaz.
- Muhasebe hizmetlerinin sunumunda, hizmeti sunanın mesleki bilgi, deneyim ve uzmanlığı etkilidir.
- Muhasebe hizmetlerindeki bir aksaklık, genellikle maddi bir yaptırımla sonuçlanır.
- Muhasebe hizmetlerinde temel kaynak, genellikle geçmiş verilerden hareketle elde edilen güvenilir bilgi ve belgelerdir. Muhasebe hizmetlerinin sunulmasına dayanak oluşturan bu bilgi ve belgeler soyut olmaktan çok, somut olma niteliği taşır.
- Muhasebe hizmetleri yerine getirilirken, hizmetlerin işletme faaliyetlerini etkilemesi nedeniyle, emek yoğun çalışmanın yanında teknoloji yoğun bir çalışma şekli de gündeme gelir.
- Muhasebe hizmetleri yerine getirilirken, hizmeti alan adına yasa, yönetmelik ya da kanunlar gereği rutin olarak yapılması gereken birçok hizmet vardır.
- Muhasebe hizmetlerinde süreklilik esastır. Birçok hizmet belli bir süre sonra sona ermeyip, sürekli yerine getirilmesi gereken bir özellik taşır.
- Muhasebe hizmetlerinin kalitesi, ancak hizmet verildikten sonra ortaya çıkar. Hizmetin verilme sürecinde kaliteden bahsetmek genellikle mümkün olmaz.

Muhasebe meslek mensupları işletme faaliyetlerinin mali süreçlerine ilişkin işlemleri mevzuatın emrettiği süre ve çerçevede gerçekleştirmek durumundadırlar.

Muhasebe meslek mensuplarını konu alan çalışmalar yapıldığı ve mesleğin icrasına ilişkin sorunların olduğu gözlenmektedir. Muhasebe meslek mensuplarına ilişkin yapılan çalışmalarda muhasebe meslek mensuplarının özel ve sosyal yaşantılarına yeterince zaman ayıramadıkları, iş yüklerinin ağır olduğu, zaman kısıtı baskısıyla çalıştıkları, ücretleri yetersiz buldukları, ücret tahsilatına ilişkin sıkıntılar yaşadıkları, sıkıntılar, mevzuatta sürekli düzenlemeler yapılmasından kaynaklanan sorunlar, bürokratik işlemlerin fazlalığına ilişkin zorluklar yaşadıkları saptanmıştır. (Arıkan, 2006) (Kalaycı & Tekşen, 2006) (Alagöz & Ceran, 2007) (Gökgöz & Zeytin, 2012) (Özulucan, et al., 2010) (Tuğay & Tekşen, 2014) (Aydemir, 2015).

## Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik kavramının kabul gören tanımı Maslach'a aittir. Maslach, tükenmişliği kişinin iş yaşamında ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde yaşadığı olumsuzluklardan kaynaklanan ös saygı yitimi, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının oluşumu ile birlikte gelişen insanlara karşı olumsuz tutumlar yansıtmasıyla oluşan bir sendrom olarak tanımlamıştır (Maslach & Jackson, 1981). Bireylerin algı farklılıkları tükenmişliği ortaya çıkaran nedenlere farklı tepkiler verilmesine neden olmaktadır. Tükenmişlik bazı bireylere göre, anlık bir problemin ortaya çıkardığı bir durum iken

bazılarına göre sonunda hastane tedavisi bile gerektirebilecek bir durumdur. Tespitlerin birbirinden farklılık içeriyor olması, tükenmişliğin farklı boyutlara sahip olduğu kanısı uyandırmaktadır (Golembiewski, 1989). Tükenmişliğin boyutlarına ilişkin çok sayıda çalışma yapılmakla beraber literatürde yaygın olarak Maslach'ın tükenmişlik sendromu boyutlarının kullanıldığı görülmektedir (Tekin, et al., 2014). Maslach tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç boyutta ele almıştır (Ergin, 1992).

Duygusal tükenme tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte, ve duygusal tükenme yaşayan çalışanlar duygusal kaynaklarının azalmaya başladığını, diğer bir anlamda başkalarına faydalı olabilecek duygusal kuvvetin kaybolduğunu hissetmektedirler (Maslach & Jackson, 1981); (Maslach, et al., 2001); (Wright & Bonett, 1997). (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Wright ve Bonett, 1997). Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposuna sahip olan kişi, diğer kişilerin duygusal taleplerini karşılayamaz hale gelmektedir. Bu durum ise, duygusal tükenmişliği yaşayan kişilerde, diğer kişilerin sorunlarını çözebilecek güce sahip olmadığı duygusunun ortaya çıkmasına sebep olmakta ve sonuçta bu kişiler tükenmişliğin alt boyutu olan duyarsızlaşmayı bir kaçış olarak kullanmaktadır (Deran & Beller, 2015).

Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik olumsuz tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi kapsamaktadır (Maslach, et al., 2001); (Wright & Bonett, 1997). (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Wright ve Bonett, 1997). Kişilerin, başkalarına karşı davranışlarında olumsuz bir değişimin olduğu boyut olarak ifade edilebilen duyarsızlaşmada; kişi, karşılaştığı insanlara birer nesneymiş gibi davranma eğilimi gösterebilmektedir (Sarıkaya, 2007). Duyarsızlığın başlangıcında kişi, işin içerisindeki beşeri yönü göz ardı ederek, işini icra etmeye çalışmaktadır. Ancak bu durum, duyarsızlığın artmasına neden olmakta; duyarsızlık, belirli bir olgunluğa erişince, kişi artık başkalarını umursamaz, onların durumlarını dikkate almaz hale gelmektedir (Hamann & Gordon, 2000).

Düşük kişisel başarı; kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğilimini işaret eder (Maslach, 2003). Başka bir ifade ile düşük kişisel başarı, kişilerin iş ile ilgili olarak bireysel yeterliliklerinin veya başarılarının azaldığını hissetmesi şeklinde tanımlanabilir. Maslach, kişisel başarı ile ilgili ortaya çıkan bu sonucu tükenmişliğin bir ögesi olarak kabul etmiştir (Sharma, 2002).

Tükenmişlik bireye ve örgüte ait birçok faktörün etkisiyle ortaya çıkabilmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sayısı gibi demografik faktörlerin yanı sıra, işe bağlılık, motivasyon, performans, beklenti düzeyi, stres, mesleki doyum, üstlerden görülen destek, kişilik yapısı, empati yeteneği, bireysel ihtiyaçlar gibi birçok etken tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler altında sayılabilmektedir (Izgar, 2001); (Sürgevil, 2006); (Barutçu & Serinkan, 2008).

Tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler arasında ise; işin niteliği, mesai saatleri, aşırı iş yükü, iş güvenliğine ilişkin eksikler, örgütün yönetim şekli, düşük ücret, iş ortamındaki iletişimin yetersizliği, örgüte aidiyet duygusu, çalışanlar arasında destek, işbirliği ve sosyal ilişkilerin zayıflığı, örgütün plan ve politikaları, algılanan örgütsel adalet, kariyer fırsatının olmaması, örgüt kararlarına katılamama, ödüllendirme eksikliği, işyerinin fiziksel yapısı, rol belirsizliği ve rol çatışması gösterilebilir (Cordes & Dougherty, 1993); (Izgar, 2001); (Sürgevil, 2006); (Barutçu & Serinkan, 2008).

Literatürde tükenmişlik sendromunun çok sayıda araştırmacı tarafından incelendiği görülmüştür. Tükenmişlik sendromu çalışmalarının başlangıçta sağlık, sonrasında eğitim alanında ağırlıklı olarak yoğunlaştığı görülmüştür (Fredenberger, 1974); (Cordes & Dougherty, 1993); (Ergin, 1992); (Akçamete, et al., 2001); (Densten, 2001); (Maslach, et

al., 2001); (Izgar, 2001) (Fredenberger, 1974; (Cordes ve Dougherty, 1993; Ergin, 1992; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Densten, 2001; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Izgar, 2001). Ancak tükenmişliğin çalışan tutum ve davranışlarındaki etkisinin iş çıktısı ve işleme verimliliğine olan olası olumsuz yansımaları kavramın önemini ortaya koymaktadır.

Muhasebe alanında tükenmişlik çalışmalarına bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişkilerin yanısıra, çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile çalışan tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar göze çarpmaktadır (Öztürk , et al., 2009); (Doğan & Nazlıoğlu, 2010); ( Ay & Avsaroğlu, 2010); (Zincirkıran & Tiftik, 2013); (Okutan , et al., 2013); (Deran & Beller, 2015)

## **Metadoloji**

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı Kocaeli büyükşehir bölgesinde faaliyette bulunan Kocaeli SMMM'ya bağlı muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin (cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim, gelir gibi) demografik özellikler ve (çalışma deneyim süresi, çalışma şekli, sahip olunan unvan gibi) çalışma hayatına ilişkin özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir.

## **Örnekleme**

Araştırmanın ana kümesini Kocaeli SMMM odasında kayıtlı bulunan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Kocaeli SMMM odasına kayıtlı bulunan muhasebe meslek mensupları arasında rastlantısal olarak seçilen denekler oluşturmaktadır. Uygulama kapsamında dağıtılan 700 adet anket formundan 439 adet geri dönüş alınmıştır. Eksik doldurulan 39 anket değerlendirme dışı bırakılmış kalan 400 anket SPSS paket programı ile analiz edilmiştir.

Ankete katılanların %47'si kadın, %53'ü erkek iken bunların %46'sı evli, %54'ü ise bekârdır. Katılımcıların %31,3'ü 22-29 yaş, %32,5'i 30-39 yaş, %23'ü 40-49 yaş, %11,8'i 50-59 yaş, %1,5'i 60 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcılar %9,3'ü ortaöğretim, %27,3'ü önlisans, %42,5'i lisans, %21'i lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların aylık gelir düzeyi dağılımları, %12'si 1300 TL altı, %16,3'ü 1300- 1799 TL, %13 1800- 2299 TL, %25,3'ü 2300-2799 TL, %20'si 2800-3299 TL, %13,5'i 3300 TL ve üzeri şeklindedir. Katılımcılar %32,5'i 1-5 yıl, %35'i 6-10 yıl, %14'ü 11-15 yıl, %6,5'i 16-20 yıl, %7,3'ü 21-25 yıl, %4,8'i 25 yıl üzeri mesleki deneyime sahiptir. Katılımcılar %33,5 bağımsız, %66,5'i bir işletmeye bağlı çalışmaktadır. Katılımcıların %42,5 SM, %46'sı SMMM, %11,5'i YMM unvanına sahiptir.

### **Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin birinci kısmında katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorulara, ikinci kısmında tükenmişliğe ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Araştırmada Ergin ve ark. tarafından Türkçeye çevrilen Maslach'ın Tükenmişlik Sendromu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyuttan ve 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, duygusal tükenme ile ilgili 9, duyarsızlaşma ile ilgili 5, kişisel başarı ile ilgili 8 madde bulunmaktadır. Ölçümde 5 dereceli (0: Hiçbir zaman, 1: Çok nadir, 2: Bazen, 3: Çoğu zaman, 4: Her zaman) likert tipi bir ölçek kullanılmıştır.

### Analizler

Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine göre tükenmişlik düzeylerinde farklılığın olup olmadığının analizlerine başlamadan önce, kullanılan tükenmişlik sendromu ölçeğinin iç tutarlılığının yeterli düzeyde olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan Güvenilirlik Analizi sonucuna göre tükenmişlik sendromu ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0,740 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe ait sonucun  $\alpha > 0,7$ 'den olması ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe ve homojen bir bütünlüğe sahip olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1970).

Araştırmada Tükenmişlik Sendromu boyutları bazında incelenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme boyutunun ortalamasının 2,88; duyarsızlaşma boyutunun ortalamasının 2,83; kişisel başarı boyutunun ortalamasının 2,96 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1'e bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının, tükenmişliği boyutları ortalamalarının yaklaşık aynı düzeylerde olduğu ve tükenmişlik yaşadıkları kanısına varılmıştır.

**Tablo 1 Tükenmişliğin Boyutlar Bazında Ortalamaları**

Boyutlar	Ort alama
Duygusal tükenme	2,88
Duyarsızlaşma	2,83
Kişisel Başarı	2,96

Araştırmada ilk olarak cinsiyet değişkeninin muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinde bir farklılığa neden olup olmadığının belirlenmesi amacıyla t-testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2 Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutları Bazında Test İstatistikleri**

Değişken	Ci nsiyet		$\bar{x}$		f		
Duygusal Tükenme	K adın	88	,53	,54	1,65	98	,09
	Er kek	12	,91	,58			
Duyarsızlaşma	K adın	88	,82	,79	0,36	98	,72
	Er kek	12	,85	,84			
Kişisel Başarı	K adın	88	,98	,55	,41	98	,68
	Er kek	12	,95	,62			

(p<0.05)

Tablo 2'ye bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerinde tükenmişlik sendromunun boyutları bazında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Kadın ve erkek muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik konusunda benzer görüşe sahip oldukları söylenebilir.

Muhasebe meslek mensuplarının medeni hal durumlarının tükenmişlik düzeylerinde bir fark yaratıp yaratmadığının incelenmesi amacıyla t-Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3: Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Hal Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutları Bazında Test İstatistikleri**

Değişken	M edeni Hal		$\bar{x}$			f	
Duygusal Tükenme	E vli	84	,92	,54	,40	98	,16
	B ekar	16	,84	,59			
Duyarsızlaşm a	E vli	84	,86	,88	,62	98	,54
	B ekar	16	,81	,75			
Kişisel Başarı	E vli	84	,93	,57	1,05	98	,29
	B ekar	16	,99	,59			

p<0.05

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinde medeni hal durumlarının bir etkisi olmadığı Tablo 3'te görülmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının medeni hal değişkeninin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı analiz sonucunda görülmüştür.

Muhasebe Meslek Mensuplarının tükenmişlik düzeylerinde, yaş değişkenine göre bir farklılık olup olmadığı saptanması amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve test istatistikleri Tablo 4 ve Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 4: Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutlarında Hesaplanan Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Boyutlar	Yaş grupları	N	$\bar{X}$	$\sigma$
Duygusal Tükenmişlik	22- 29	125	2,88	,59173
	30- 39	130	2,77	,52672
	40- 49	92	2,93	,54742
	50- 59	47	3,05	,58053
	60 ve üzeri	6	2,98	,64947
Duyarsızlaşma	22- 29	125	2,85	,80308
	30- 39	130	2,74	,79807
	40- 49	92	2,75	,80771
	50- 59	47	3,14	,82219
	60 ve üzeri	6	3,33	,92664

Kişisel Başarı	22-29	125	3,04	,50895
	30-39	130	2,90	,58454
	40-49	92	2,87	,60501
	50-59	47	3,14	,65782
	60 ve üzeri	6	2,81	,79353

**Tablo 5: Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutları Bazında Test İstatistikleri**

Değişken		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalama Kare		
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	3,28	4	0,82	,62	,03*
	Gruplar içi	24,09	395	0,31		
	Toplam kareler	27,39	399			
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	7,82	4	1,95	,00	,02*
	Gruplar içi	56,89	395	0,65		
	Toplam kareler	64,71	399			
Kişisel Başarı	Gruplar arası	3,70	4	0,93	,76	,03*
	Gruplar içi	32,56	395	0,34		
	Toplam kareler	36,26	399			

p<0.05\*

Muhasebe meslek mensuplarının yaş değişkenine göre tükenmişliğin her üç boyutunda da istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunun belirlenmesi amacıyla Tukey Testi yapılmış ve test sonuçlarına göre; duygusal tükenmişlik boyutunda 30-39 yaş grubu ile 50-59 yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık olduğu; duyarsızlaşma boyutunda 30-39 yaş grubu ile 50-59 yaş grubu ve 40-49 yaş grubu ile 50-59 yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. ANOVA testinde kişisel başarı boyutunda anlamlı bir farklılık görülmesine rağmen Tukey testinde yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının sahip olduğu eğitim düzeyleri arasında tükenmişlik sendromu boyutlarına göre bir farklılık olup olmadığının incelenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış, test istatistikleri Tablo 6 ve Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 6: Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişlik Boyutlarında Hesaplanan Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	$\sigma$
Duygusal Tükenmişlik	İlköğretim	5	2,8667	,09296
	Lise	32	2,8264	,59864
	Önlisans	109	2,8838	,51684

	Lisans	170	2,8863	,59042
	Lisans üstü	84	2,8624	,58455
<b>Duyarsızlaşma</b>	İlköğretim	5	2,1600	,32863
	Lise	32	3,1688	,77561
	Önlisans	109	2,9394	,76279
	Lisans	170	2,8753	,78203
	Lisans üstü	84	2,5238	,87806
<b>Kişisel Başarı</b>	İlköğretim	5	2,3000	,75312
	Lise	32	2,9219	,56059
	Önlisans	109	3,1055	,57362
	Lisans	170	3,0000	,59971
	Lisans üstü	84	2,7530	,48508

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinde sahip oldukları eğitimin bir farklılık yaratıp yaratmadığını ortaya koymak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7: Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutları Bazında Test İstatistikleri**

Değişken		K areler toplamı	Se rbestlik derecesi	Or rt. kare		
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplar arası	12	4	03	09	98
	Gruplar içi	27,23	3	32		
	Toplam kareler	1 27,39	3 99			
<b>Duyarsızlaşm a</b>	Gruplar arası	1 5,44	4	3 ,86	,12	00*
	Gruplar içi	2 49,27	3	63		
	Toplam kareler	2 64,71	3 99			
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplar arası	8 ,40	4	2 ,10	,49	00*
	Gruplar içi	1 27,86	3	32		
	Toplam kareler	1 36,26	3 99			

p<0.05\*

Yapılan analiz sonucunda muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeyi değişkenine göre tükenmişliğin duygusuzlaşma ve kişisel başarı boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Bu farklılıkların hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testi sonucuna göre;

- duyarsızlaşma boyutunda;
  - lisans üstü eğitim düzeyi ile lise eğitim düzeyi;
  - ön lisans ile lisans eğitim düzeyi arasında,
- kişisel başarı boyutunda;
  - ilk öğretim eğitim düzeyi ile önlisans eğitim düzeyi arasında,
  - ön lisans ile lisans üstü eğitim düzeyi
  - lisans eğitim düzeyi ile lisans üstü eğitim düzeyi



arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür.

Muhasebe meslek mensuplarının aylık gelir düzeylerinin tükenmişlik düzeyinde bir farklılığa neden olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve test istatistikleri Tablo 8 ve Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 8: Muhasebe Meslek Mensuplarının Aylık Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutlarında Hesaplanan Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Boyutlar	Aylık Gelir Seviyesi	N	$\bar{X}$	$\sigma$
Duygusal Tükenmişlik	<1300 TL	48	2,9977	,68089
	1300TL-1799 TL	65	2,7077	,46753
	1800 TL-2299 TL	52	2,9359	,64351
	2300 TL-2799 TL	101	2,7635	,51799
	2800 TL-3299 TL	80	2,8875	,51223
	3300 TL	54	3,1029	,55150
Duyarsızlaşma	<1300 TL	48	3,0625	,70519
	1300TL-1799 TL	65	2,7538	,64689
	1800 TL-2299 TL	52	3,0462	,77269
	2300 TL-2799 TL	101	2,5366	,84282
	2800 TL-3299 TL	80	2,9725	,76621
	3300 TL	54	2,8704	,97992
Kişisel Başarı	<1300 TL	48	2,9974	,46162
	1300TL-1799 TL	65	2,9769	,53441
	1800 TL-2299 TL	52	3,1442	,60248
	2300 TL-2799 TL	101	2,8403	,62752
	2800 TL-3299 TL	80	2,9125	,54988
	3300 TL	54	3,0370	,65003

**Tablo 9: Muhasebe Meslek Mensuplarının Aylık Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutları Bazında Test İstatistikleri**

Değişken	Gruplar	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. kare	F	P
Duygusal Tükenme	arası	6,808	5	1,362	,45	,001*
	içi	120,578	394	,306		

	Toplam kareler	1 27,386	3 99			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplar arası	1 5,801	5 94	3 ,160	,00	000*
	Gruplar içi	2 48,910	3 94	,632		
	Toplam kareler	2 64,711	3 99			
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplar arası	3 ,796	5 94	,759	,26	048*
	Gruplar içi	1 32,466	3 94	,336		
	Toplam kareler	1 36,262	3 99			

$p < 0.05^*$

Muhasebe meslek mensuplarının aylık gelir seviyelerinin, tükenmişliğin her üç boyutunda da istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yarattığı yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi gelir düzeylerinde olduğunu görebilmek için yapılan Tukey testi sonucuna göre:

- duygusal tükenme boyutunda;
  - 1300-1799 TL ile 3300 ve üzeri gelir seviyesi arasında
  - 2300- 2799 TL gelir seviyesi ile 3300 ve üzeri gelir seviyesi arasında
- duyarsızlaşma boyutunda;
  - 1300 TL'den az gelir seviyesi ile 2300-2799 TL arasında,
  - 1800- 2299 TL gelir seviyesi ile 2300-2799 TL arasında
  - 2300-2799 TL ile 2800- 3299 TL gelir seviyesi arasında
- kişisel başarı boyutunda;
  - 1800- 2299 TL gelir seviyesi ile 2300- 2799 TL gelir seviyesi arasında

farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyim sürelerinin tükenmişliğin boyutları bazında farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmış ve test istatistikleri yaratıp yaratmadığını ölçmek için öncelikle ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmış, sonuçlar Tablo 10 ve

Tablo 11'de gösterilmiştir.

**Tablo 10: Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutlarında Hesaplanan Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Boyutlar	Mesleki Deneyim Süresi	N	$\bar{X}$	$\sigma$
<b>Duygusal Tükenmişlik</b>	1-5 YIL	130	2,8615	,58404
	6-10 YIL	140	2,7786	,55619
	11-15 YIL	56	2,9385	,60262
	16-20 YIL	26	2,9701	,52920

	21-25 YIL	29	2,9464	,36324
	25 .Yıl +	19	3,2632	,52275
<b>Duyarsızlaşma</b>	1-5 YIL	130	2,8569	,78838
	6-10 YIL	140	2,7943	,80393
	11-15 YIL	56	2,6857	,78147
	16-20 YIL	26	2,8231	,92836
	21-25 YIL	29	2,9931	,88557
	25 .Yıl +	19	3,1684	,85703
	<b>Kişisel Başarı</b>	1-5 YIL	130	2,9260
6-10 YIL		140	2,9589	,61227
11-15 YIL		56	2,9710	,45414
16-20 YIL		26	2,9231	,59169
21-25 YIL		29	3,0948	,64836
25 .Yıl +		19	3,0526	,83366

**Tablo 11: Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutları Bazında Test İstatistikleri**

Değişken		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ort. kare	F	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplar arası	4,796	5	959,083		010*
	Gruplar içi	22,589	94	311,083		
	Toplam kareler	27,386	99			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplar arası	4,383	5	877,327		252
	Gruplar içi	60,329	94	661,327		
	Toplam kareler	64,711	99			
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplar arası	882,513	5	176,513		766
	Gruplar içi	35,381	94	344,513		
	Toplam kareler	36,262	99			

p<0.05\*

Tablo 11 incelendiğinde; muhasebe meslek mensuplarının mesleki deneyim sürelerine göre tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda görülmüştür. Farklılığın hangi mesleki deneyim sürelerinde olduğunu saptamak amacıyla Tukey testi yapılmış, test sonucunda; 1-5 yıl ile 25 yıl ve üzeri ve 6-10 yıl ile 25 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme boyutunda istatistiksel olarak farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının çalışma şeklinin tükenmişliğin boyutları bazında bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12: Muhasebe Meslek Mensuplarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutları Bazında Test İstatistikleri**

Değişken	Çalışma Şekli		$\bar{x}$			f	
Duygusal Tükenme	Bağımsız	34	,95	,57	,819	98	,07
	Bağlı	66	,84	,56			
Duyarsızlaşma	Bağımsız	34	,00	,77	,09	98	,02*
	Bağlı	66	,74	,82			
Kişisel Başarı	Bağımsız	34		,60	,39	98	,24
	Bağlı	66	,94	,58			

p<0.05\*

Tablo 12’de test sonuçları incelendiğinde; muhasebe meslek mensuplarının çalışma şekli değişkenine göre, duyarsızlaşma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları unvanların tükenmişliğin boyutlarında farklılık yaratıp yaratmadığını ölçmek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve test istatistikleri

Tablo 13 ve Tablo 14’de verilmiştir.

**Tablo 13: Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olduğu Unvan Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutlarında Hesaplanan Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	Mesleki Ünvan	N	$\bar{X}$	$\sigma$
Duygusal Tükenmişlik	SM	170	2,8699	,49925
	SMM	184	2,8527	,59776
	YMM	46	2,9879	,65304
Duyarsızlaşma	SM	170	2,8929	,70841
	SMM	184	2,7826	,87673
	YMM	46	2,8174	,92070
Kişisel Başarı	SM	170	2,8929	,70841

	SMM	184	2,7826	,87673
	YMM	46	2,8174	,92070

**Tablo 14: Muhasebe Meslek Mensuplarının Sahip Olduğu Unvan Değişkenine Göre Tükenmişliğin Boyutları Bazında Test İstatistikleri**

Değişken		K	Se	O		P
n		areler	rbestlik	rt. kare		
		toplamı	derecesi			
Duygusal Tükenme	Gruplar	683	2	341	,07	344
	arası					
	Gruplar	26,703	3	319		
Duyarsızlaşma	Toplam	27,386	3		82	441
	arası					
	Gruplar	63,622	3	664		
Kişisel Başarı	Toplam	64,711	3		,23	002*
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		
	Toplam	36,262	3			
	arası					
	Gruplar	32,117	3	333		

Nazlıoğlu, 2010) (Dolunay, 2002; (Ersoy ve Demirel Utku, 2005; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010) yazınla paralel sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Muhasebe meslek mensuplarının bir işletmeye bağlı çalışmaları ya da bağımsız çalışmalarının tükenmişlik düzeylerinde farklılık yarattığı analiz sonucunda saptanmıştır. Buna göre bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarında, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda bir farklılık olduğu saptanmıştır. Duyarsızlaşma kişinin duygusal kaynaklarının tükenmesi ve çevresindekileri birer nesne gibi algılamaya başlaması sonucu umarsız ve olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının bir işletmeye bağlı çalışanlara göre nispeten daha yüksek oranda sorumluluk altında olmaları, mevzuatın gerekleri ve müşteri taleplerini dikkate alarak faaliyette bulunmaları sebebiyle, nispeten daha yüksek düzeyde stresi beraberinde getirebilir. Bu durum duyarsızlaşmayı daha yüksek oranda yaşamalarının nedeni olabileceği düşünülebilir.

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin demografik özellikler ekseninde incelendiği araştırmada yaş, eğitim düzeyi, aylık ortalama gelir, mesleki deneyim süresi ve sahip olunan unvan değişkenlerinin tükenmişlik düzeyinde bir farklılık yaratabileceği düşüncesinde hareketle veriler tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Buna göre yaş değişkeninin tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık yarattığı sonucuna varılmıştır. Sonuçlar yazındaki (Dolunay, 2002); (Ersoy & Demirel Utku, 2005); (Doğan & Nazlıoğlu, 2010) (Dolunay, 2002; Ersoy ve Demirel, 2005; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010) destekler niteliktedir.

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında 50-59 yaş grubunda diğer yaş gruplarına göre daha yüksek seviyede tükenmişlik hissedildiği analiz sonuçlarında görülmüştür. Yaş ile doğru orantılı olarak mesleki deneyim süresinde de tükenmişlik derecesinin 25 ve üstü yıl deneyime sahip muhasebe meslek mensuplarında daha yüksek derecede olduğu mevcut farklılığın duygusal tükenme boyutunda ortaya çıktığı yapılan analizler sonucu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde mesleki deneyim süresinin tükenmişlik derecesinde anlamlı bir fark yaratmadığına ilişkin çalışmalar olduğu (Ersoy & Demirel Utku, 2005); (Doğan & Nazlıoğlu, 2010); (Okutan , et al., 2013) görülmüştür. Çalışmanın bu sonuçları literatürü desteklememektedir. Muhasebe meslek mensuplarında gerek yaş gerekse mesleki deneyim süreleri ile tükenmişlik düzeylerinin arasında paralel bir ilişkinin olmasının makul bir sonuç olabileceği düşünülmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının çalışma hayatlarına ilişkin tatminsizlik noktalarının yaş ilerledikçe ve mesleki deneyim süresi uzadıkça tükenmişliğe neden olabileceği sonucuna varılabilir.

Araştırmada yapılan analizler neticesinde muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeyi değişkeninin tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık yarattığı görülmüştür. Bu farklılığın duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında olduğu; duyarsızlaşma boyutunda lise eğitim düzeyinin, kişisel başarı boyutunda lisans düzeyinde anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Yapılan analizlerde muhasebe meslek mensuplarının sahip oldukları gelir düzeylerinin tükenmişlik derecelerinde anlamlı bir farklılık yarattığı sonucuna varılmıştır. Gelir düzeyi duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının tamamında anlamlı farklılık yaratmaktadır. Kişinin çalışma hayatında birincil ihtiyaç basamağı olarak düşünülen ücret/gelirin kişide yarattığı tatmin derecesi ile tükenmişlik seviyesi arasında ters yönlü bir ilişki olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra kişinin gelir seviyesinin artması iş yükü artışıyla gerçekleşiyor ise tükenmişlik seviyesinin yükselmesi olasılığını arttırabileceği sorusu düşünülmektedir.

Araştırmada son olarak muhasebe meslek mensubunun sahip olduğu unvan değişkeninin tükenmişlik derecesinde anlamlı bir fark yarattığı saptanmıştır. Farklılığın kişisel başarı boyutunda olduğu ve YMM ünvanına sahip muhasebe meslek mensuplarında ortaya çıktığı görülmüştür.

Çalışmada muhasebe meslek mensuplarında tükenmişliğin var olduğu, demografik özellikler ve çalışma hayatına ait bazı faktörlerin tükenmişlik düzeyinde anlamlı farklılık yarattığı sonucuna varılmıştır.

Tükenmişliğin çalışan motivasyonunu düşürme, çalışanın işe ve örgüte bağlılığını azaltma gibi örgütün verimliliğini tehlikeye atacak sonuçlarının olabileceği aşıkardır. Muhasebe meslek mensuplarının kişisel olarak ve/veya bağlı oldukları işletmelerin tükenmişliğe yol açan nedenleri irdelemeleri ve ortadan kaldıracabilecek tedbirleri almaları gerekmektedir.

### Kaynakça

- Ay, M. & Avsaroğlu, S., 2010. Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, is doymu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1- Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), pp. 1170-1189.
- Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu, B., 2001. *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doymu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alagöz, A. & Ceran, Y., 2007. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Meslek Örgütlerinden Beklentileri ile Mesleki Vizyon Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Konya İli Uygulaması. *Selçuk Üniversitesi İİBF-Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Issue 14, pp. 291-312.
- Arıkan, Y., 2006. Muhasebe Meselek Mensuplarının Vergi Uygulamalarındaki Çözüm Önerilerimiz. *Mali Çözüm*, Issue 75, pp. 13-19.
- Aydemir, O., 2015. Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentiler. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Issue 67, pp. 71-84.
- Barutçu, E. & Serinkan, C., 2008. Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu, Denizli'de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), pp. 541-561.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W., 1993. A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 4(18), pp. 621-656.
- Densten, I. L., 2001. Re-thinging Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 22, pp. 833-847.
- Deran, A. & Beller, B., 2015. Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Issue 45, pp. 69-93.
- Doğan, Z. & Nazlıoğlu, E. H., 2010. Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(3), pp. 99-115.
- Dolunay, A. B., 2002. Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik - Ticaret - Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), pp. 51-62.

Ergin, C., 1992. *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uyarlanması*. Ankara, yazarı bilinmiyor, pp. 143-154.

Ersoy, A. & Demirel Utku, B., 2005. Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-II. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Cilt 27, pp. 38-46.

Fredenberger, H. J., 1974. Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, Issue 30, pp. 159-165.

Gençay, Ö. A., 2007. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), pp. 767-782.

Golembiewski, R. T., 1989. Burnout As a Problem at Work: Mapping Its Degree, Duration, and Consequences. *Journal of Managerial Issues*, 1(1), pp. 86-97.

Gökgöz , A. & Zeytin, M., 2012. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması. *Süleyman Demirel İİBF Dergisi*, 17(1), pp. 477-493.

Gökoğlan , K., 2010. Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi, SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

Hamann, D. L. & Gordon, D. G., 2000. Burnout: An Occupational Hazard. *Music Educators Journal*, Issue 87, pp. 34-39.

Izgar, H., 2001. *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Kalaycı, Ş. & Tekşen, Ö., 2006. Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Issue 31, pp. 90-101.

Maslach, C., 2003. Job burnout: new directions in research and intervention. *American Psychological Society*, 5(12), pp. 189-192.

Maslach, C. & Jackson, S. E., 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, Issue 2, pp. 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P., 2001. Job Burnout. *Annual Reviews Psychol*, Issue 52, pp. 397-422.

Nunnally, J. C., 1970. *Introduction to psychological measurement..* McGraw-Hill.: New York.

Okutan , E., Yıldız, Ş. & Konuk, F., 2013. İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3(2), pp. 1-17.

Öztürk , V., Çil Koçyiğit, S. & Çına Bal, E., 2009. Muhasebe Meslek Mensuplarının Bazı Demografik Değişkenleri İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Ankara Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Cilt 44, pp. 137-148.



Özulucan, A., Bengü, H. & Özdemir, S., 2010. Muhasebe Meslek Mensuplarının Güncel Sorunları, Uygulamada Karşılaştıkları Yetersizlikler ve Meslek Odalarından Beklentilerinin Unvanları ve Mesleki Deneyim Süreleri Yönüyle İncelenmesi: Türkiye Genelinde Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, Issue 31, pp. 41-64.

Sarıkaya, P., 2007. *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*. basım yeri bilinmiyor:Marmara Üniversitesi SBE.

Sevilengül, O., 2003. *Genel Muhasebe*. 11 dü. basım yeri bilinmiyor:Gazi Kitapevi.

Sharma, R. R., 2002. Executive burnout: contribution of role related factors. *Indian Journal of Industrial Relations*, 38(1), pp. 81-95.

Sürgevil, O., 2006. *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel.

Tekin, Ö., Aydın, A., Özmen, M. & Yaykaşlı, M., 2014. Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), pp. 135-158.

Tuğay, O. & Tekşen, Ö., 2014. Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları: Burdur İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), pp. 223-232.

Wright, T. A. & Bonett, D. G., 1997. The Contribution of Burnout to Work Performance. *Journal of Organizational Behavior*, Issue 18, pp. 491-499.

Yanık, A., Dinçel, G., Yıldız, F. & Karacan, S., 2012. Muhasebe Meslek Mensuplarının İdeal Hizmet Ve Mevcut Hizmet Kalitesi Algılarının Servqual Modeli İle Değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), pp. 593-604.

Zincirkıran, M. & Tiftik, H., 2013. Burnout Research for Members of Practitioners of Accountancy: Practice in the City of Diyarbakır. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), pp. 240-253..