

## MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: ADANA HACI SABANCI ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

İncilay ERDURU<sup>1</sup>  
Ali DERAN<sup>2</sup>  
Erkan UZUN<sup>3</sup>

### Özet

Bu çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişliğin iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ne derece etkilediğini temel ve alt boyutlar düzeyinde tespitinin yapılmasıdır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle tükenmişlik sendromu ile iş tatmini kavramları açıklanmış ve konuyla ilgili Türkiye'deki literatür özetlenmiştir. Daha sonra muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini üzerine etkilerini belirlemek için Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'nde anket yöntemi kullanılarak bir araştırma yapılmıştır. Anket yöntemi sonucu elde edilen verilere tanımlayıcı istatistik ve regresyon analizleri yapılmış olup analiz sonucunda muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini düşük bir oranda etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmenin muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini etkilediği, kişisel başarıda düşme hissi ile duyarsızlaşmanın muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini etkilemediği ortaya konmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe Meslek Mensubu, Mesleki Tükenmişlik, İş Tatmini, Adana.

**Jel Sınıflandırılması:** M40, M49.

## EVALUATION THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL EXHAUSTION ON JOB SATISFACTION OF ACCOUNTING OFFICIALS: A RESEARCH IN ADANA HACI SABANCI ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE (AOSB)

### Abstract

This study aims to determine whether professional exhaustion affects job satisfaction of members of accounting profession, and to what extent it affects at basic and lower level in case of impact. Correspondingly, professional exhaustion syndrome and job satisfaction terms were primarily explained in the study and the related literature in Turkey was summarized. Afterwards, a survey was conducted at Adana Hacı Sabancı Organized Industrial Zone to determine the effects of Professional exhaustion on job satisfaction among members of accounting profession. The data were analyzed by descriptive statistics and regression analysis and as the result of analysis it was determined that the professional exhaustion of members of accounting profession slightly affects their job satisfaction. In addition, the study revealed that emotional exhaustion which is of subdimension professional exhaustion affect job satisfaction of members of accounting profession, while feeling of decrease in personal success and desensitization do not affects their job satisfaction.

**Key Words:** Accounting Professional, Job Burnout, Job Satisfaction, Ankara.

**Jel Classification:** M40, M49.

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Ömer Halisdemir Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, [savasincilay@gmail.com](mailto:savasincilay@gmail.com)

<sup>2</sup> Prof. Dr., Ömer Halisdemir Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, [alideran@gmail.com](mailto:alideran@gmail.com)

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Şırnak Üniversitesi, Silopi Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü, [erkanuzun@sirnak.edu.tr](mailto:erkanuzun@sirnak.edu.tr)

## GİRİŞ

Tükenmişlik sendromu ilk defa 1970’li yıllarda eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve acil servis gibi uzmanlık gerektiren alanlarda çalışan kişilerin fiziksel ve zihinsel (ruhsal) çöküntülerini (bitkinliklerini) açıklamak için kullanılmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha sonraları ise tükenmişlik sendromunun aşağıda açıklanan üç boyutu içeren işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olarak ifade edildiği görülmektedir. Bunlar (i) Duygusal tükenme deneyimi (duygusal tükenme), (ii) düşük başarı hissi ve mesleki yetersizlik (kişisel başarıda düşme hissi) (ii) hizmet alan kişilere karşı olumsuz tavır ve his beslenmesi (duyarsızlaşma) (Plana, Fabregat ve Gassió, 2003: 46).

Günümüzde de küresel ekonomik şartlar ile iletişim ve ulaşım sektöründe yaşanan köklü değişim ve dönüşümler, hem çalışanları hem de işletmeleri (örgütleri) hızla değişime zorlamakta, bu durum da bir gerilimin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. İşletmelerin çalışanlardan performanslarını sürekli olarak artırmalarını istemesi, zaman baskısına ve strese yol açmakta, bu durum da tükenmişliği ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Güllüce ve İşcan, 2010, 7).

Tükenmişlik hissi çalışanın bulunduğu ortam, işveren, yönetici veya iş arkadaşlarının tavır, aldığı ücret, yükselmeme veya yükselecek başka bir makamın kalmaması, çalıştığı süre, yaş, ailevi durum, kişilik özelliği gibi birçok etkenden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Bu etkenler çalışanın tükenmişlik seviyesini artırarak, iş tatmini seviyesini etkilemekte, bu da işletme maliyetlerinin artmasına yol açmak suretiyle kârlılığın azalmasına yol açabilmektedir.

Tükenmiş insanlarla ilişkileri fazla olan, daha ziyade hizmet sektöründe yer alan mesleklere özgü bir sendromu tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Muhasebe mesleğinin de insan ilişkilerinin yoğun olduğu bir meslek olması nedeniyle araştırmanın muhasebe meslek mensupları üzerine yapılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişliğin iş tatmini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ise ne derece etkilediğini temel ve alt boyutlar düzeyinde tespitinin yapılmasıdır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle tükenmişlik sendromu ile iş tatmini kavramları açıklanmış ve konuyla ilgili Türkiye’deki literatür özetlenmiştir. Daha sonra muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini üzerine etkilerini belirlemek için Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi’nde anket yöntemi kullanılarak bir araştırma yapılmıştır.

## I. TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Tükenmişlik kavramı Alman asıllı Freudenberg tarafından ilk kez 1974’te kullanılmıştır. Freudenberg’e göre tükenmişlik; başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan beklentiler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumudur (Karacaoğlu ve Arslan 460). Maslach’a göre tükenmişlik ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olmak üzere üç boyutludur: Bu üç boyutu sırasıyla aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür.

*Duygusal Tükenme:* Tükenmişliğin stres yönünü açıklamakta olup bu paralelde ilgili sendroma yakalananlar fiziksel ve duygusal aşınma yaşamaktadır. Duygusal tükenme genellikle aşırı iş yükünün bir sonucu olarak ele alınmakta ve kişinin duygusal ve zihinsel olarak işinden uzaklaşmasına yönelik eylemleri tetiklemektedir (Ünlü ve Yürür, 2011: 187). Duygusal tükenme tükenmişliğin merkezindeki en önemli boyuttur. Bu boyut yıpranma, enerji kaybı, tükeniş, bitkinlik olarak tanımlanabilir (Okray ve Abatay, 2015: 50).

*Duyarsızlaşma:* Kişi sendromun bu ikinci boyutunda başkalarına karşı olumsuz ve alaycı tavır sergiler. Muhataplarını nesne gibi görür ve davranır. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi diğer

insanların sorunlarını çözmeye kendini güçsüz ve yetersiz hisseder. Taşıdığı duygusal yükü hafifletmek için sürekli kaçış yolunu kullanır. İnsanlarla ilişkilerini işini yapmaya yetecek olan en alt düzeye indirir. Bunlar duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir. Kişi bu aşamada diğer insanlarla anlamlı ilişkiler kurmaktan kaçınır. Ama hem işi gereği insanlarla yoğun ilişkide olup hem de mesafe koymak kolay değildir. Dolayısıyla birey başkalarının hislerine, duygularına soğuk ve kayıtsız kalır (Gezer, Yenel ve Şahan, 2009: 245).

*Kişisel başarıda düşme hissi:* Bu boyut depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, baskılara baş edebilmede yetersizlik, başarısızlık duygusu ve zayıf özgüvenle belirgin, kişinin kendisine ve kişisel başarısına ilişkin olumsuz tepkiler içerir (Okray ve Abatay, 2015: 50).

İş tatmini ise kişinin işinden ve işiyle ilişkili olan tüm faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamak amacıyla kullanılan bir kavram olup kişinin işiyle ilişkili duygusal tepkilerinin toplamını ifade etmektedir. Locke (1976) iş tatminini bir kişinin mesleği ile ilgili kendisini memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade etmektedir. Barutçugil ise iş tatminini “bir kişinin yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır. Locke ve Henne ise, iş tatminini “bir kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur” biçiminde tanımlamaktadır (Eğinli, 2009: 36).

Çalışanların mesleki tükenmişlik durumları ile iş tatminleri arasında bir ilişkinin olması çok doğaldır. Çünkü, bu kavramların birbiriyle ilişkili olduğunu, kişilerin yaşam şartlarındaki değişik tepki ve tutumlarında görebilmekteyiz. Stres faktörlerinin yoğun olduğu ve iş tatmini sağlanamayan ortamlarında çalışan kişilerin, tükenmişlik düzeyini olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilebilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 117). Literatürde tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisini ortaya koyan araştırmalar incelendiğinde, genelde tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini seviyesini, çalışanların tükenmişlik ile iş tatminlerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği ve ilişkisinin incelendiği görülmektedir (Karaalioğlu, 2015: 18).

Yapılan bu araştırma sonuçlarından birine göre; tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin iş tatmini ile ters yönde ilişkili olduğu, diğer yandan kişisel başarı alt boyutu ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada ise tükenmişliğin iş tatminine bağlı olarak değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka araştırma sonucuna göre ise iş tatmininin tükenmişlik alt boyutlarıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmiş, buna bağlı olarak iş tatmin düzeyi azalırken, tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın arttığını belirtmiştir (Karaalioğlu, 2015: 19).

## **II. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI**

Çalışmanın bu kısmında, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve iş tatmini ölçmeye yönelik literatürde yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Söz konusu çalışmalar, yazarlar, uygulamanın yapıldığı alan ve yöntem ile ortaya konan sonuçlar başlıkları altında Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik ve İş Tatminini Tespit Etmeye Yönelik Literatürde Yer Alan Çalışmalar

| Yazarlar (Yıl)                       | Çalışmanın Yöntemi   | Uygulamanın Yapıldığı Alan  | Ortaya Çıkan Sonuç ve Öneriler  |
|--------------------------------------|--|---|---|
| Strawser, Ivancevich ve Lyon (1969)  | Frekans Analizi, Korelasyon  | Sertifikalı muhasebeciler üzerine yaptığı bir araştırma   | Muhasebe mesleği ile uğraşanların iş tatmininin güdüleyici programlar geliştirmeden önce araştırılmasında yarar olduğu, iş tatmin düzeylerinin belirlenmesinden sonra seviyesi daha az olan departmanların motive edici programlarla yükseltilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır (Marşap, 1995: 73)  |
| Brenner, Carmack ve Weinstein (1971) | Frekans Analizi, Herzberg İkili Etmen Kuramı ve Regresyon                                | Sertifikalı kamu muhasebecileri üzerine yaptığı bir araştırma   | İş tatminini hangi faktörlerin etkilediğini ölçmeye yönelik yapmış olduğu araştırmaya göre tanınma, başarı, ilerleme ve sorumluluk gibi insanı motive eden faktörlerin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini bunun aksine etkilediğini ortaya koymuşlardır.  |
| Senatra (1980)                       | Frekans Analizi, Regresyon   | Kamuda muhasebe alanında faaliyette bulunan denetçiler üzerine yaptığı bir araştırma                            | Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatminine etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre rol belirsizliği ve rol çatışmasının denetçiler üzerinde iş tatminsizliği yarattığını tespit etmişlerdir (Marşap, 1995: 74)   |
| Parasuraman v.d., (1989)             | Frekans Analizi, Korelasyon  | Eşleri çalışan muhasebeciler ile eşleri ev hanımı olan muhasebecilerin iş tatmini üzerine yaptığı bir araştırma | Çalışmanın sonucuna göre eşi çalışan erkeklerin, eşi ev hanımı olan erkeklere göre işe daha az zaman ayırdıkları dolayısıyla bu çalışanların yönetim tarafından daha az ödüllendirildikleri, işlerinden tatmin olmadıkları belirlenmiştir (Marşap, 1995: 75)  |
| Marşap (1995)                        | Frekans Analizi, Korelasyon, F Testi, T Testi ve LSD Testleri                            | Türkiye’de faaliyette bulunan muhasebe meslek mensupları üzerine yaptığı bir araştırma                          | Çalışmanın sonucuna göre cinsiyet açısından yaş gurubunun artış göstermesi başlangıçta farklı olmayan iş tatmini düzeyini erkekler lehine farklılaştırmaktadır. Ayrıca bayanların yaşı ilerledikçe iş tatmin düzeylerinde azalmaların meydana geldiği ortaya konmuştur. Eğitim düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin olduğunu savunulmuştur.   |
| Nazlıoğlu (2009)                     | Frekans Analizi, Kruskal Wallis Testi ve Mann Whitney U Testi ve DAG Nedensellik Analizi | Kayseri ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensubu üzerine yaptığı bir araştırma                          | Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu yaşayıp yaşamadıklarını ölçmek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmayla, muhasebe meslek mensupları üzerinde değişik demografik kategorilerde tükenmişlik sendromunun var olduğu sonucuna ulaşılmamasına rağmen, tükenmişlik boyutlarının yüksek derecelerde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.  |
| Taysı (2012)                         | Güvenilirlik, Kruskal Wallis Testi ve Mann Whitney U Testi                               | Kırklareli ilinde faaliyet gösteren muhasebe mensupları üzerine yaptığı bir araştırma                           | Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu yaşayıp yaşamadıklarını ölçmek amacıyla 117 meslek mensubuna ulaşılmıştır. Bu çalışmayla, çeşitli demografik durumlara göre muhasebe meslek mensupları üzerinde tükenmişlik sendromunun var olduğu ve tükenmişlik alt boyutlarından biri olan “Kişisel Başarı” alt boyutunda tükenmişliğin tüm demografik faktörler için yüksek düzeyde gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.   |
| Ay ve Avcıoğlu (2010)                | Güvenilirlik, T Testi, F Testi ve Tukey Testi  | Türkiye’deki muhasebe çalışanları üzerine yaptığı bir araştırma   | Mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla 1494 muhasebe çalışana ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, muhasebe çalışanlarının cinsiyetlerine göre; duygusal tükenmede anlamlı düzeyde farklılaşma, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında ise bir farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Hizmet sürelerine göre; duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılaşma, duygusal tükenmede bir farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Çalışanların yaşlarına göre; duygusal tükenmede 77 Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma farklılaşma, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Çalışanların bölgeleri, çalışma biçimleri ve iş yeri türü değişkenlerine göre; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. |

|                              |   |  |   |
|------------------------------|---|--|---|
| Gökoğlan (2010)              | Güvenilirlik, Bağımsız Örneklem T Testi ve ANOVA Analizi            | Türkiye genelinde görev yapan kamu iç denetçisi üzerine yaptığı bir araştırma  | Çeşitli demografik özelliklerle tükenmişliğin alt boyutları arasında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma kamu iç denetçileri üzerinde tükenmişliğin alt boyutları ile cinsiyet, yaş ve eğitim durumu faktörleri arasında bir farklılığın olmadığı, medeni durum faktöründe duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda farklılığın olmadığı kişisel başarı hissi alt boyutunda bir farklılığın olduğu ve mesleki hizmet süresi faktöründe duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda farklılığın olduğu, kişisel başarı hissi alt boyutunda bir farklılığın olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.  |
| Öztürk vd. (2011)            | Frekans Analizi, Korelasyon ve Regresyon                            | Ankara'da faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerine yaptığı bir araştırma   | Mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma ile muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  |
| Okutan vd. (2013)            | Frekans Analizi, T Testi ve Anova Analizi                           | Sakarya'daki KOBİ'lerde finans ve mali işler departmanlarında çalışan muhasebe ve finans personeli üzerine yaptığı bir araştırma | Tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi ve tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma ile araştırmaya katılanların tükenmişlik düzeylerinin düşük düzeyde; katılanların cinsiyet ve medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı; katılanların yaş ve çalışma yılına göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.  |
| Zincirkıran ve Tiftik (2013) | Frekans Analizi, Güvenilirlik, T testi ve Anova Analizi             | Diyarbakır'da muhasebe uygulayıcıları üzerine yaptığı bir araştırma  | Tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda, muhasebe uygulayıcılarının duygusal tükenme alt boyutunda genel olarak düşük seviyede bir tükenmişlik olduğu tespit edilmiştir. Kişisel başarı alt boyutunda orta seviyede tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutunda ise yüksek düzeyde tükenmişlik olduğu tespit edilmiştir.  |
| Dalğar ve Tekşen (2014)      | Frekans Analizi, Güvenilirlik, T Testi, Anova Analizi ve Korelasyon | Türkiye'de 27 farklı ilde faaliyet gösteren muhasebeciler üzerine yaptığı bir araştırma  | Tükenmişlik düzeyleri, mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ve mesleki tükenmişlikleri ile rol çelişkisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Yapılan anket sonucunda, rol çelişkisi ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Muhasebecilerde rol çelişkisi arttıkça tükenmişlik düzeylerinde artış, kişisel başarılarında ise azalış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Muhasebecilerin medeni durum, günlük çalışma süreleri ve çocuk sahibi olup olmama durumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. |

Tablo 1'de gösterilen literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların genellikle sadece muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğini ya da iş tatminini tespit etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Yapmış olduğumuz bu çalışmada ise muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliği ve iş tatmininin tespitinin yanı sıra mesleki tükenmişliğin çalışanların iş tatminini etkileyip etkilemediği temel ve alt boyutlar düzeyinde incelenmiştir. Çalışmanın kapsamının bu çerçevede genişletilmesi ile literatürde önemli bir boşluğu doldurduğu düşünülmektedir.

### **III. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ**

Metodoloji bölümünde çalışmanın amacı ve önemine, kısıtlarına, hipotezlerine, evreni ile örnekleme, yöntemine, analiz sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

#### **III. I. Çalışmanın Amacı ve Önemi**

İşletmelerin muhasebe bölümlerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları, bağlı oldukları bölümün gereği olarak sürekli alt ve üst yönetim ile yoğun bir iletişim içerisinde. Muhasebe meslek mensuplarının iş tempolarının çok yüksek olması ve birçok bölüme farklı konularda hizmet vermesi, meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğini, paralelinde ise iş tatminlerini etkilemektedir.

Bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarının faaliyetlerini yerine getirirken yaşamış oldukları mesleki tükenmişliğin, iş tatminlerini ne derece etkilediğini ortaya koymak amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Ayrıca mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan “duygusal tükenme”, “kişisel başarıda düşme hissi” ve “duyarsızlaşma” değişkenlerinin, muhasebe çalışanlarının iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ise hangi yönde ve ne derece etkilediğini tespit etmek amacıyla da bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın amacı ve literatürde yer alan çalışmaların içerikleri göz önünde bulundurulduğunda, muhasebe meslek mensuplarının hem iş tatminleri, mesleki tükenmişlikleri hem de mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları ile birlikte iş tatminlerini ne ölçüde etkilediğini ortaya koyan bilimsel yayının olmaması, yapılan çalışmanın önemini ve literatüre katkısını açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

#### **III. II. Çalışmanın Yöntemi**

Yöntem kapsamında çalışmanın evren ile örnekleme, hipotezlerine, modeline ve uygulanacak istatistiksel analizlere yer verilmiştir.

##### **a. Çalışmanın evreni ve örnekleme**

Çalışmanın evrenini Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi’nde 18 farklı alanda faaliyet gösteren işletmelerin, muhasebe bölümlerinde çalışan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Adana Sanayi Odası’ndan alınan verilere göre söz konusu organize sanayi bölgesinde 552 işletme, 450 muhasebe meslek elemanı ile faaliyetlerini devam ettirmektedir.

Bu paralelde çalışmanın evreni, işletmelerde muhasebe görevini yerine getiren 450 meslek mensubu olarak belirlenmiştir. Evreni oluşturan 450 meslek mensubuna, maliyet ve zaman kısıtları göz önünde bulundurularak ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle çalışmada kolayda örnekleme yoluna gidilmiş ve örneklem büyüklüğü, sosyal bilimler alanında en fazla kullanılan Cochran formülü<sup>4</sup> yardımıyla aşağıdaki gibi hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 127):

---

4 Formülde yer alan “**N**: Evren büyüklüğünü”, “**n**: Örneklem büyüklüğünü”, “**t**: Güven düzeyine karşılık gelen z tablosu değerini”, “**s**: Evren için tahmin edilen standart sapmayı”, “**d**: Kabul edilebilir sapma toleransını” ifade etmektedir. Ayrıca **t**: % 95, **d**: % 5 ve **s**: 0,5 olarak kabul edilmiştir.

$$n_0 = \frac{t^2 \cdot s^2}{d^2} \rightarrow n = \frac{n_0}{1 + n_0 / N}$$
$$n_0 = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5)^2}{(0,05)^2} = 384,16 \rightarrow n = \frac{384,16}{1 + 384,16 / 450} = 207$$

Yukarıdaki formüle göre yapılan hesaplama sonucu örneklem büyüklüğünün 207 kişi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışmanın evrenini oluşturan 450 muhasebe meslek mensubundan, 207 kişinin kolayda örnekleme yöntemiyle seçilerek örneklem grubunun oluşturulması ve bu gruptaki kişilere anketin uygulanması, çalışmanın sonuçlarının güvenilirliği açısından yeterli olacaktır.

### b. Çalışmanın hipotezleri

Çalışma kapsamında kurulan regresyon modelinde, bağımlı değişken olarak iş tatmini, bağımsız değişken olarak ise mesleki tükenmişlik ve mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşma olarak belirlenmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler bu şekilde belirlendikten sonra, çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

*H<sub>1</sub>*: Muhasebe meslek mensuplarında oluşan mesleki tükenmişlik, iş tatminini etkilemektedir.

*H<sub>2</sub>*: Muhasebe meslek mensuplarında oluşan duygusal tükenme, iş tatminini etkilemektedir.

*H<sub>3</sub>*: Muhasebe meslek mensuplarında oluşan kişisel başarıda düşme hissi, iş tatminini etkilemektedir.

*H<sub>4</sub>*: Muhasebe meslek mensuplarında oluşan duyarsızlaşma, iş tatminini etkilemektedir.

Çalışmanın yukarıda belirlenen hipotezlerini analiz etmek amacıyla oluşturulan modele aşağıda yer verilmiştir.

### c. Çalışmanın modeli

Bu çalışma, iki ve ikiden fazla bağımlı/bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi, eğer ilişki var ise ilişkinin şiddetini ölçmek amacıyla geçmiş verileri kullanarak oluşturulan ilişkiyel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik tarama modelinde kullanılan veriler, 2015 yılında Adana ilinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan muhasebe meslek mensuplarından, anket formu kullanılarak elde edilmiştir.

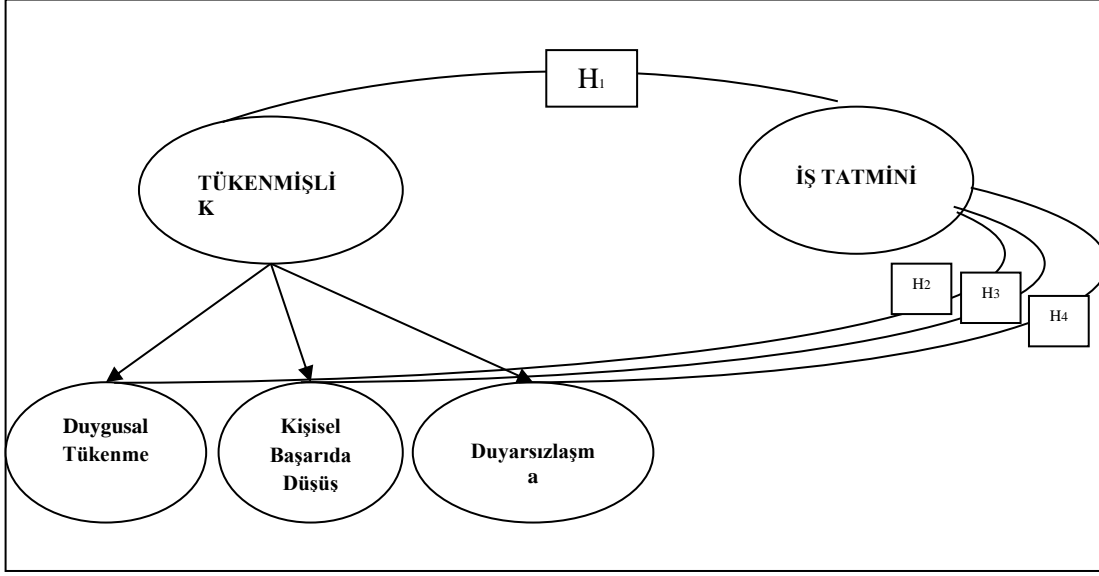
Çalışmada kullanılan anket formu kapsam bakımından incelendiğinde, üç bölümden oluşmakta olup birinci bölümde, muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara (cinsiyet, yaş, medeni hal, memleket, gelir, statü ve çalışma süresi), ikinci bölümde çalışanların faaliyetlerini gerçekleştirirken yaşamış oldukları tükenme düzeylerini tespit etmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği<sup>5</sup> kullanılarak hazırlanan sorulara, son bölümde ise çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ne ölçüde iş hayatlarına yansıdığı belirlenmesi amacıyla iş tatminine<sup>6</sup> yönelik sorulara yer verilmiştir. Çalışmanın kapsamı göz önünde bulundurulduğunda, 2015 yılında Adana ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri, tükenmişlik ve iş tatmini durumları açıklanmaya çalışıldığı için çalışmanın tanımlayıcı, aynı zamanda belirli bir zaman diliminde gerçekleştirildiği için de kesitsel bir çalışma olduğunu ifade etmek mümkündür.

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik durumlarının iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ise etkileme derecesini hem temel hem de alt boyutlarda incelenmesi amacıyla çalışmanın modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.

<sup>5</sup> Çalışmada Canan Ergin tarafından 1992 yılında Türkçe'ye çevrilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

<sup>6</sup> Çalışmada Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

Şekil 1. Çalışmanın Modeli



Muhasebe meslek mensuplarının temel boyut olan mesleki tükenmişlik ve alt boyutlar olan duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ile duyarsızlaşma durumunun iş tatminini etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesi Şekil 1'deki çalışmanın modelinde gösterilmiştir.

#### d. Çalışmada uygulanan istatistiksel analizler

Çalışmada güvenilirliği ve geçerliliği, yapılmış farklı çalışmalarda kanıtlanmış olan ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan 9'u "Demografik Özellikler" 22'si "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve 17'si "İş Tatmin Ölçeği" ile ilgili toplam 48 sorudan elde edilen anket verileri istatistiksel analiz programı olan IBM SPSS (IBM SPSS Statistics 21) 21.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde sırasıyla, anketi cevaplayanların demografik özelliklerine ait frekans tablolarından, güvenilirlik testlerinden, tanımlayıcı istatistiklerden ve çalışma hipotezlerinin test edilmesine yönelik çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Çoklu regresyon analizinde muhasebe meslek mensuplarının temel ve alt boyutlar düzeyindeki tükenmişliklerinin, iş tatminini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesinde kullanılan istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak  $p < 0,05$  değeri kabul edilmiştir.

### III. III. Çalışmanın Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Bu bölümde ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine, çalışmada kullanılan Maslach tükenmişlik ile iş tatmini ölçeklerine ilişkin faktör analizi, tanımlayıcı istatistik ve regresyon analizi bulguları ile değerlendirmelerine yer verilmiştir.

#### a. Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular ve değerlendirilmesi

Anketin uygulandığı muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine ait frekans sonuçları ve yüzdeler dağılımları Tablo 2'de gösterilmiştir.



Tablo 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

| Demografik Özellikler  |                                  | Frekans | Yüzde |
|------------------------|----------------------------------|---------|-------|
| Cinsiyet               | Erkek                            | 110     | 50,7  |
|                        | Bayan                            | 107     | 49,3  |
| Yaş                    | 18-23 Arası                      | 9       | 4,0   |
|                        | 24-29 Arası                      | 59      | 27,3  |
|                        | 30-35 Arası                      | 61      | 28,0  |
|                        | 36-40 Arası                      | 59      | 27,3  |
|                        | 41 ve Üzeri                      | 29      | 13,3  |
| Medeni Durumu          | Evli                             | 146     | 67,3  |
|                        | Bekar                            | 55      | 25,3  |
|                        | Boşanmış/Dul                     | 16      | 7,3   |
| Memleketiniz           | Adana                            | 161     | 74    |
|                        | Mersin                           | 19      | 8,7   |
|                        | Osmaniye                         | 29      | 13,3  |
|                        | Hatay                            | 7       | 3,3   |
|                        | Diğer                            | 1       | 0,7   |
| Öğrenim Düzeyi         | Lise                             | 72      | 33,3  |
|                        | Ön Lisans                        | 87      | 40,0  |
|                        | Lisans                           | 55      | 25,3  |
|                        | Lisansüstü                       | 3       | 1,3   |
| Mesleki Unvan          | Lise Mezunu Muhasebe Elemanı     | 72      | 33,3  |
|                        | Önlisans Mezunu Muhasebe Elemanı | 85      | 39,3  |
|                        | Fakülte Mezunu Muhasebe Elemanı  | 57      | 26    |
|                        | SMMM                             | 3       | 1,3   |
|                        | YMM                              | 0       | 0     |
| Mesleki Deneyim Süresi | 0-5 Yıl Arası                    | 58      | 26,7  |
|                        | 6-10 Yıl Arası                   | 58      | 26,7  |
|                        | 11-15 Yıl Arası                  | 43      | 20,0  |
|                        | 16-20 Yıl Arası                  | 41      | 18,7  |
|                        | 21 Yıl ve Üzeri                  | 17      | 8,0   |
| Gelir                  | 1000-2000 TL Arası               | 25      | 11,3  |
|                        | 2001-3000 TL Arası               | 87      | 40,0  |
|                        | 3001-4000 TL Arası               | 69      | 32,0  |
|                        | 4001 TL ve Üstü                  | 36      | 16,7  |

Tablo 2 incelendiğinde, anketi cevaplayan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerinin yarı yarıya olduğu ve en fazla oranla % 82,6'sının 24-40 yaşları arasında bulunduğu görülmektedir. Medeni durum açısından % 67,3'ü evli olan muhasebe meslek mensuplarının, büyük çoğunluğunun memleketlerinin Adana ili olduğu ve lise ile önlisans mezunu oldukları tespit edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının sadece % 1,3'ünün SMMM unvanına sahip olduğu, mesleki deneyim sürelerinin genellikle birbirine yakın gerçekleştiği ve mesleki faaliyetleri karşılığında en fazla (%40'ının) 2000 TL ile 3000 TL arasında gelir elde ettikleri Tablo 2'den görülmektedir.

#### b. Faktör analizi sonucu elde edilen bulgular ve değerlendirilmesi

Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve iş tatmini ölçeğine faktör analizi uygulanabilmesi için ilk olarak veri setinin, faktör analizine uygun olup olmadığı tespit edilmelidir. Bu kapsamda anket yoluyla elde edilen ölçeklere ilişkin verilere, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Sphericity küresellik testi uygulanmış ve bulgulara Tablo 3'te yer verilmiştir.

**Tablo 3. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi ve Bartlett Sphericity Küresellik Testi Sonuçları**

|                                    | Maslach Tükenmişlik Ölçeği | İş Tatmini Ölçeği |
|------------------------------------|----------------------------|-------------------|
| <i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i>    | 0,844                      | 0,831             |
| <i>Barlett Sphericity Testi X2</i> | 2347,516                   | 1498,576          |
| <i>Anlamlılık Düzeyi (Sig.)</i>    | <b>0,000*</b>              | <b>0,000**</b>    |
| <i>Serbestlik Derecesi (df)</i>    | 231                        | 136               |

Tablo 3 incelendiğinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği için KMO değeri 0,844, iş tatmini ölçeği için KMO değeri 0,831 olarak hesaplanmıştır. Her iki KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012: 620, Akt: Gürbüz ve Şahin, 2015: 303).

Ayrıca korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Bartlett Sphericity testinin anlamlılık değeri hem tükenmişlik ölçeği hem de iş tatmini ölçeği için  $0,000 < 0,05$  olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu anlamlılık değerlerinin standart anlamlılık değerinden (0,05) küçük gerçekleşmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceği anlamına gelmektedir. Bu paralelde tükenmişlik ve iş tatmini ölçeklerine ilişkin geçerlilik ile güvenilirlik analizleri yapılmış, sonuçları Tablo 4 ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlilik (Faktör) ve Güvenilirlik Analizi**

| Maslach Tükenmişlik Ölçeği İle İlgili Yargılar   | 1     | 2     | 3     |
|--|-------|-------|-------|
| <b>DT1.</b> Yaptığım işten soğuduğumu hissediyorum.  | 0,876 |       |       |
| <b>DT2.</b> Mesaim bittiğinde kendimi tükenmiş hissediyorum.   | 0,903 |       |       |
| <b>DT3.</b> Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.  | 0,889 |       |       |
| <b>DT4.</b> Bütün gün insanlarla uğraşmak beni çok yıpratıyor.   | 0,877 |       |       |
| <b>DT5.</b> Yaptığım işten dolayı bitkin hissediyorum.   | 0,852 |       |       |
| <b>DT6.</b> İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.  | 0,743 |       |       |
| <b>DT7.</b> Bu işte çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.   | 0,789 |       |       |
| <b>DT8.</b> İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor.                   | 0,658 |       |       |
| <b>DT9.</b> İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.  | 0,709 |       |       |
| <b>KBD1.</b> İnsanların ne hissettiklerini kolayca anlayabilirim.  |       | 0,864 |       |
| <b>KBD2.</b> İşim gereği insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim.   |       | 0,854 |       |
| <b>KBD3.</b> Pozitif bir insan olduğumdan mesaim boyunca diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi düşünüyorum. |       | 0,658 |       |
| <b>KBD4.</b> Kendimi enerjik hissediyorum.   |       | 0,869 |       |
| <b>KBD5.</b> İnsanlarla çok kolay bir şekilde iletişim kurabilirim.  |       | 0,654 |       |
| <b>KBD6.</b> İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum.                           |       | 0,791 |       |
| <b>KBD7.</b> Mesleğimde çok önemli başarılar elde ettim.   |       | 0,614 |       |
| <b>KBD8.</b> İşimden kaynaklanan duygusal problemleri soğukkanlılıkla çözebilirim.   |       | 0,865 |       |
| <b>D1.</b> İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum.                      |       |       | 0,688 |

|  |               |              |              |
|--|---------------|--------------|--------------|
| D2. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha fazla duyarsızlaştım. |               |              | 0,751        |
| D3. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.     |               |              | 0,781        |
| D4. Bazı insanlara ne olduğu beni gerçekten ilgilendirmiyor.             |               |              | 0,826        |
| D5. İnsanların bazı sorunlarından beni sorumlu tuttuklarını düşünüyorum. |               |              | 0,784        |
| <b>Faktör Güvenirliliği</b>  | <b>0,942</b>  | <b>0,802</b> | <b>0,859</b> |
| <b>Ölçek Güvenirliliği</b>   | <b>0,885</b>  |              |              |
| <b>Toplam varyans açıklama oranı</b>                                     | <b>73,879</b> |              |              |

Muhasebe meslek mensuplarına tükenmişlik ile ilgili 22 yargı belirtilmiş olup faktör analizi sonucunda bu 22 yargı kendi aralarında 3 yargı grubuna bir başka ifadeyle boyuta bölünmüştür. Bu alt boyutlar, literatürdeki yer alan çalışmalarda olduğu gibi “Duygusal Tükenme-DT”, “Kişisel Başarıda Düşme Hissi –KBT” ile “Duyarsızlaşma-D” olarak adlandırılmıştır.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşmanın faktör güvenirliliği sırasıyla 0,942, 0,802 ile 0,859 olarak gerçekleşmiştir. Mesleki Tükenmişlik ölçeğinin genel güvenirliliği ise 0,885 olarak hesaplanmıştır. Hem mesleki hem de alt tükenmişlik boyutlarının güvenirlilik değerleri, sosyal bilimlerde genel kabul görmüş olan 0,70’in üzerinde olduğu için ölçeğin içsel ve bütünsel tutarlılığının olduğu, dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik durumlarının ortaya konmasında kullanılabileceği kabul edilmiştir.

**Tablo 5. İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik (Faktör) ve Güvenirlilik Analizi**

| <b>İFADELER</b>  | <b>1</b>      |
|--|---------------|
| İT1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi yüksektir                                     | 0,824         |
| İT2. Bu iş bana yeterli ücret sunmaktadır  | 0,831         |
| İT3. İşim bana kişisel gelişme olanağı sağlamaktadır   | 0,614         |
| İT4. İş arkadaşlarımla ve etkileşimde bulunduğum diğer kişilerle uyum içerisindeyim          | 0,619         |
| İT5. Yöneticiler tüm çalışanlara adil davranışlar göstermektedir                             | 0,770         |
| İT6. İşimi yaparken takdir edildiğim duygusuna kapılıyorum                                   | 0,829         |
| İT7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı daha yakından tanıma şansını bulmaktayım | 0,763         |
| İT8. Yöneticilerim beni destekler ve bana rehberlik yapar                                    | 0,802         |
| İT9. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretin adil olduğu kanısındayım                       | 0,589         |
| İT10. İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağına sahibim    | 0,606         |
| İT11. İşyerim geleceğe ait beklentilerimi gerçekleştirebilmeme olanak tanımaktadır           | 0,857         |
| İT12. İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatım bulunmaktadır                   | 0,802         |
| İT13. İşyerimdeki rekabet etme fırsatım bulunmaktadır  | 0,753         |
| İT14. İşyerimdeki yönetimin tutumu olumludur   | 0,824         |
| İT15. İşim bana yükselme olanağı sağlamaktadır   | 0,874         |
| İT16. Yöneticiler tüm çalışanlara saygı duymaktadırlar                                       | 0,859         |
| İT17. İşim bana terfi olanağı sağlamaktadır  | 0,851         |
| <b>Ölçek Güvenirliliği</b>   | <b>0,884</b>  |
| <b>Toplam varyans açıklama oranı</b>   | <b>70,387</b> |

Muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerini ölçmek amacıyla 17 yargı hazırlanmış ve meslek mensuplarının verdikleri cevaplar faktör analizi ile anlamlandırılmış ve faktör yüklerine ulaşılmıştır. Faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0,589 ile 0,874 arasında değerler almış olup toplam varyans açıklama oranı % 70,3 olarak hesaplanmıştır. Bu oran iş tatmini için sorulan soruların bir bütünlük arz ettiğini ve ölçeğin %70,3'ünü açıkladığını göstermektedir. Ayrıca ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,884 olarak hesaplanmış olup bu oran sosyal bilimlerde geçerli olan 0,70 değerinin üzerinde olduğu için, iş tatmini ölçeğinin de muhasebe meslek mensuplarının mesleki tatminlerinin ölçülmesinde kullanılabileceğini ortaya koymuştur.

**c. Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ile iş tatmini ölçeklerine verdikleri cevaplara ilişkin tanımlayıcı istatistik bulguları ve değerlendirilmesi**

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğini ölçmek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” yargılarına verdikleri cevapların 5’li likert ölçeğine<sup>7</sup> göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları**

| Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile İlgili Yargılar                             | Kesinlikle Katılıyorum |     | Katılıyorum |      | Kararsızım |      | Katılmıyorum |      | Kesinlikle Katılmıyorum |     | Ortalama | Standart Sapma |
|--|------------------------|-----|-------------|------|------------|------|--------------|------|-------------------------|-----|----------|----------------|
|  | f                      | %   | f           | %    | f          | %    | f            | %    | f                       | %   |          |                |
| DT1. Yaptığım işten soğuduğumu hissediyorum.                               | 9                      | 4,0 | 91          | 42,0 | 29         | 13,3 | 81           | 37,3 | 7                       | 3,3 | 2,9400   | 1,04419        |
| DT2. Mesaim bittiğinde kendimi tükenmiş hissediyorum.                      | 10                     | 4,7 | 87          | 40,0 | 23         | 10,7 | 90           | 41,3 | 7                       | 3,3 | 2,9867   | 1,06806        |
| DT3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum. | 7                      | 3,3 | 87          | 40,0 | 29         | 13,3 | 90           | 41,3 | 4                       | 2,0 | 2,9867   | 1,01655        |
| DT4. Bütün gün insanlarla uğraşmak beni çok yıpratıyor.                    | 7                      | 3,3 | 90          | 41,3 | 25         | 11,3 | 90           | 41,3 | 5                       | 2,7 | 2,9867   | 1,03617        |
| DT5. Yaptığım işten dolayı bitkin hissediyorum.                            | 4                      | 2,0 | 102         | 46,7 | 23         | 10,7 | 87           | 40,0 | 1                       | 0,7 | 2,9067   | 0,98544        |
| DT6. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.                               | 1                      | 0,7 | 80          | 36,7 | 43         | 20,0 | 90           | 41,3 | 3                       | 1,3 | 3,0600   | 0,92852        |

<sup>7</sup> Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve iş tatmini durumlarını ortaya koymak amacıyla hazırlanan ankette 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu kapsamda ölçekte yer alan “1-Kesinlikle Katılıyorum”u, “2. Katılıyorum”u, “3. Kararsızım”ı, “4. Katılmıyorum”u ve “5. Kesinlikle Katılmıyorum”u ifade etmektedir.

|  |    |     |     |      |    |      |     |      |   |     |        |         |
|--|----|-----|-----|------|----|------|-----|------|---|-----|--------|---------|
| <b>DT7.</b> Bu işte çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.   | 6  | 2,7 | 81  | 37,3 | 29 | 13,3 | 100 | 46,0 | 1 | 0,7 | 3,0467 | 0,98537 |
| <b>DT8.</b> İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor.                   | 6  | 2,7 | 109 | 50,0 | 14 | 6,7  | 85  | 39,3 | 3 | 1,3 | 2,8667 | 1,02103 |
| <b>DT9.</b> İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.  | 6  | 2,7 | 66  | 30,7 | 35 | 16,0 | 107 | 49,3 | 3 | 1,3 | 3,1600 | 0,96988 |
| <b>KBD1.</b> İnsanların ne hissettiklerini kolayca anlayabilirim.  | 19 | 8,7 | 152 | 70,0 | 19 | 8,7  | 27  | 12,7 | - | -   | 2,2533 | 0,78737 |
| <b>KBD2.</b> İşim gereği insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim.   | 7  | 3,3 | 168 | 77,3 | 19 | 8,7  | 23  | 10,7 | - | -   | 2,2667 | 0,69192 |
| <b>KBD3.</b> Pozitif bir insan olduğumdan mesaim boyunca diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi düşünüyorum. | 13 | 6,0 | 155 | 71,3 | 26 | 12,0 | 23  | 10,7 | - | -   | 2,2733 | 0,73180 |
| <b>KBD4.</b> Kendimi enerjik hissediyorum.   | 10 | 4,7 | 157 | 68,7 | 16 | 7,3  | 41  | 18,7 | 1 | 0,7 | 2,4200 | 0,86908 |
| <b>KBD5.</b> İnsanlarla çok kolay bir şekilde iletişim kurabilirim.  | 9  | 4,0 | 174 | 80,0 | 10 | 4,7  | 24  | 11,3 | - | -   | 2,2333 | 0,69915 |
| <b>KBD6.</b> İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum.                           | 9  | 4,0 | 137 | 63,3 | 26 | 12,0 | 45  | 20,7 | - | -   | 2,4933 | 0,86503 |
| <b>KBD7.</b> Mesleğimde çok önemli başarılar elde ettim.   | 10 | 4,7 | 96  | 44,0 | 59 | 27,3 | 52  | 24,0 | - | -   | 2,7067 | 0,88649 |
| <b>KBD8.</b> İşimden kaynaklanan duygusal problemleri soğukkanlılıkla çözebilirim.   | 9  | 4,0 | 171 | 78,7 | 13 | 6,0  | 24  | 11,3 | - | -   | 2,2467 | 0,70413 |
| <b>D1.</b> İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum.                      | 9  | 4,0 | 118 | 54,7 | 9  | 4,0  | 75  | 34,7 | 6 | 2,7 | 2,7733 | 1,05644 |
| <b>D2.</b> Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha fazla duyarsızlaştım.  | 6  | 2,7 | 129 | 59,3 | 23 | 10,7 | 55  | 25,3 | 4 | 2,0 | 2,6467 | 0,95634 |
| <b>D3.</b> Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.  | 10 | 4,7 | 103 | 47,3 | 38 | 17,3 | 62  | 28,7 | 4 | 2,0 | 2,7600 | 0,98771 |

|   |    |     |     |      |    |     |    |      |    |     |        |         |
|---|----|-----|-----|------|----|-----|----|------|----|-----|--------|---------|
| <b>D4.</b> Bazı insanlara ne olduğu beni gerçekten ilgilendirmiyor.             | 9  | 4,0 | 153 | 70,7 | 16 | 7,3 | 32 | 14,7 | 7  | 3,3 | 2,4267 | 0,90744 |
| <b>D5.</b> İnsanların bazı sorunlarından beni sorumlu tuttuklarını düşünüyorum. | 10 | 4,7 | 148 | 68,0 | 14 | 6,7 | 32 | 14,7 | 13 | 6,0 | 2,4933 | 1,00165 |

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik durumunu alt boyutları açısından daha kolay değerlendirebilmek için 5’li likert ölçeğindeki “Kesinlikle Katılmıyorum” ile “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” ile “Katılıyorum” ifadelerinde yer alan oranlar birlikte değerlendirilmiştir.

Bu doğrultuda, duygusal tükenmeye ilişkin muhasebe meslek mensuplarının vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde, Katılıyorum ile Katılmıyorum seçeneklerine ilişkin değerlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının yaklaşık yarısının duygusal tükenme yaşadığını, diğer yarısının ise mesleğinde duygusal tükenme duygusunu yaşamadığını ifade etmek mümkündür.

Tablo 6’da yer alan kişisel başarıda düşme hissi ile ilgili yargılara muhasebe meslek mensuplarının verdikleri cevapların frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde, meslek mensuplarının büyük bir çoğunluğunun söz konusu yargılara katıldıkları dolayısıyla mesleki anlamda görevlerini yerine getirirken kendilerini başarılı buldukları ortaya konmuştur. Ayrıca meslek mensuplarının en fazla % 84’lük oranla *“insanlarla çok kolay bir şekilde iletişim kurabilirim”* en az ise % 48,7’lik oranla *“mesleğimde çok önemli başarılar elde ettim”* yargısına katıldıkları tespit edilmiştir.

Son olarak muhasebe meslek mensuplarının duyarsızlaşma alt boyutu ile ilgili yargılara verdikleri cevapların frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde ise meslek mensuplarının söz konusu yargılara genellikle katıldıkları, bir başka ifadeyle görevlerine ve insanlara karşı duyarsızlaştıkları görülmektedir. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının duyarsızlaşma alt boyutundaki yargılardan en fazla %74’7’lik oranla *“bazı insanlara ne olduğu beni gerçekten ilgilendirmiyor”* en az ise % 52’lik oranla *“bu işin beni duygusal olarak katılaştırmamasından endişe ediyorum”* yargılarına katıldıkları belirlenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki görevlerini yerine getirirken tatmin olma durumlarını ölçmek amacıyla iş tatmini ölçeğine verdikleri cevapların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7. Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları**

| İş Tatmini Ölçeği İle İlgili Yargılar                    | Kesinlikle Katılıyorum |     | Katılıyorum |      | Kararsızım |      | Katılmıyorum |      | Kesinlikle Katılmıyorum |     | Ortalama | Standart Sapma |
|--|------------------------|-----|-------------|------|------------|------|--------------|------|-------------------------|-----|----------|----------------|
|  | f                      | %   | f           | %    | f          | %    | f            | %    | f                       | %   |          |                |
| İT1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi yüksektir | 10                     | 4,7 | 162         | 74,7 | 28         | 12,7 | 17           | 8,0  | -                       | -   | 2,2933   | 0,71931        |
| İT2. Bu iş bana yeterli ücret sunmaktadır                | 12                     | 5,3 | 152         | 70,0 | 32         | 14,7 | 21           | 10,0 | -                       | -   | 2,1333   | 0,65196        |
| İT3. İşim bana kişisel gelişme olanağı sağlamaktadır     | 14                     | 6,7 | 175         | 80,7 | 14         | 6,7  | 11           | 4,7  | 3                       | 1,3 | 2,1333   | 0,63104        |

|   |    |     |     |      |    |      |    |      |   |     |        |         |
|---|----|-----|-----|------|----|------|----|------|---|-----|--------|---------|
| İT4. İş arkadaşlarımla ve etkileşimde bulunduğum diğer kişilerle uyum içerisindeyim         | 12 | 5,3 | 183 | 84,0 | 7  | 3,3  | 14 | 6,7  | 1 | 0,7 | 2,2000 | 0,61306 |
| İT5. Yöneticiler tüm çalışanlara adil davranışlar göstermektedir                            | 12 | 5,3 | 161 | 74,7 | 32 | 14,7 | 12 | 5,3  | - | -   | 2,2533 | 0,65729 |
| İT6. İşimi yaparken takdir edildiğim duygusuna kapılıyorum                                  | 7  | 3,3 | 164 | 75,3 | 33 | 15,3 | 10 | 4,7  | 3 | 1,3 | 2,1133 | 0,62965 |
| İT7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımla daha yakından tanıma şansı bulmaktayım | 19 | 8,7 | 168 | 77,3 | 17 | 8,0  | 13 | 6,0  | - | -   | 2,2533 | 0,75251 |
| İT8. Yöneticilerim beni destekler ve bana rehberlik yapar                                   | 19 | 8,7 | 146 | 66,7 | 36 | 16,0 | 15 | 8,0  | 1 | 0,7 | 2,3333 | 0,74785 |
| İT9. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretin adil olduğuna inanıyorum                      | 10 | 4,7 | 151 | 69,3 | 30 | 14,0 | 26 | 12,0 | - | -   | 2,1267 | 0,55920 |
| İT10. İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağına sahibim   | 10 | 4,7 | 181 | 83,3 | 14 | 6,7  | 12 | 5,3  | - | -   | 2,2667 | 0,72043 |
| İT11. İşyerim geleceğe ait beklentilerimi gerçekleştirebilme olanakları tanımlanmaktadır    | 9  | 4,0 | 167 | 76,7 | 19 | 8,7  | 21 | 10,0 | 1 | 0,7 | 2,1667 | 0,61760 |
| İT12. İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatım bulunmaktadır                  | 10 | 4,7 | 177 | 81,3 | 14 | 6,7  | 16 | 7,3  | - | -   | 2,2467 | 0,73216 |
| İT13. İşyerimdeki rekabet etme fırsatım bulunmaktadır                                       | 13 | 6,0 | 162 | 74,0 | 21 | 10,0 | 20 | 9,3  | 1 | 0,7 | 2,1200 | 0,62305 |
| İT14. İşyerimdeki yönetimin tutumu olumludur  | 17 | 8,0 | 170 | 78,0 | 17 | 8,0  | 13 | 6,0  | - | -   | 2,2867 | 0,69838 |
| İT15. İşim bana yükselme olanağı sağlamaktadır  | 10 | 4,7 | 155 | 71,3 | 32 | 14,7 | 20 | 9,3  | - | -   | 2,1533 | 0,66289 |
| İT16. Yöneticiler tüm çalışanlara saygı duymaktadırlar                                      | 15 | 6,7 | 172 | 79,3 | 15 | 6,7  | 15 | 6,7  | 1 | 0,7 | 2,3067 | 0,74136 |
| İT17. İşim bana terfi olanağı sağlamaktadır   | 13 | 6,0 | 146 | 67,3 | 38 | 17,3 | 19 | 8,7  | 1 | 0,7 | 2,2400 | 0,66231 |

Tablo 7’de yer alan muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ölçeğine ilişkin yargılara vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini ölçeğinin her bir yargısına katılımlarının daha fazla oldukları görülmektedir. İş tatmini ölçeğine ilişkin katılıyorum seçeneğinin yüzdeleri incelendiğinde 17 sorunun yüzdelik aralığı % 73,3 ile 89,3 arasında değişmektedir. Yargıların oranlarının katılıyorum seçeneği etrafında toplanması, muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yerine getirirken iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

#### d. Regresyon analizi sonucu elde edilen bulgular ve değerlendirilmesi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliği ile mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan “Duygusal Tükenme”, “Kişisel Başarıda Düşme Hissi” ve “Duyarsızlaşma”nın, iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ne ölçüde etkilediğini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve hipotezler Tablo 8’de yer alan verilere göre sınanmıştır.

**Tablo 8. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliği ile Mesleki Tükenmişliğin Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerine Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**

| Bağımsız Değişkenler         | Bağımlı Değişken İş Tatmini |        |               |
|------------------------------|-----------------------------|--------|---------------|
|                              | Beta                        | t      | Sig.          |
| Duygusal Tükenme             | -0,244                      | -2,869 | <b>0,042*</b> |
| Kişisel Başarıda Düşme Hissi | 0,053                       | 0,644  | 0,521         |
| Duyarsızlaşma                | -0,061                      | -0,695 | 0,488         |
| <b>F</b>                     | 3,828                       |        |               |
| <b>R</b>                     | 0,270                       |        |               |
| <b>R<sup>2</sup></b>         | 0,07                        |        |               |
| <i>p&lt;0,05</i>             |                             |        |               |

Tablo 8’deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, R<sup>2</sup> değerinin 0,07 olarak gerçekleştiği görülmektedir. R<sup>2</sup> değerinin 0,07 olarak gerçekleşmesi, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliklerinin iş tatmini % 7 oranında etkilediği, iş tatmininin % 93’lük kısmını ise mesleki tükenmişlik dışındaki etkenlerin etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Mesleki tükenmişliğin alt boyutlarının iş tatminini etkileyip etkilemediğini gösteren anlamlılık değerleri incelendiğinde, sadece “Duygusal Tükenme” alt boyutunun muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini etkilediği ( $p=0,042<0,05$ ), “Kişisel Başarıda Düşme Hissi” ( $p=0,521>0,05$ ) ile “Duyarsızlaşma” ( $0,488>0,05$ ) alt boyutlarının meslek mensuplarının iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiş, H3 ile H4 hipotezleri reddedilmiştir.

Ayrıca “Duygusal Tükenme” alt boyutu ile iş tatmini arasında ortaya çıkan anlamlı ilişki, aynı zamanda negatif yönlü olarak gerçekleşmiştir. Bir başka ifadeyle muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme seviyeleri arttıkça iş tatmin seviyeleri düşmekte ya da tersi bir şekilde duygusal tükenme seviyeleri azaldıkça iş tatmini seviyelerinin artabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz çalışma hayatında tükenmişlik duygusunun, çalışanların iş tatminlerini olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Çalışanların iş tatminlerinin azalması ise mutsuz bir çalışma ortamının



oluşmasına, çalışanların iş arkadaşları ve üst yönetim ile iletişimlerinin zayıflamasına, görev tanımlarında yer alan işler konusunda dikkat kaybına ve mesleki görevleri ile ilgili yenilikler geliştirememelerine neden olmaktadır.

Çalışanların mesleki tükenmişliklerinin iş tatminlerini bu denli olumsuz şekilde etkilemesi, bilim dünyasının tükenmişlik ve iş tatmini konuları ile ilgili çalışmalara daha fazla yönelmesini sağlamıştır. Literatür bu kapsamda incelendiğinde, çalışmaların genellikle çalışanların sadece tükenmişlik ya da sadece iş tatminini ölçmeye yönelik olduğu görülmüş, mesleki tükenmişliğin iş tatminini etkileyip etkilemediği ile ilgili çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu kapsamda çalışmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişliğin iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ne derece etkilediğini temel ve alt boyutlar düzeyinde tespitinin yapılmasıdır.

Çalışmanın amacından yola çıkarak hazırlanan anket formu, Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerin muhasebe bölümlerinde çalışan 217 muhasebe meslek mensubuna uygulanmış, elde edilen veriler tanımlayıcı istatistik ve regresyon analizlerine tabi tutularak bulgulara ulaşılmış ve yorumlanmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik bulgulara göre, çalışanların cinsiyet dağılımlarının yarı yarıya olduğu ve % 82,6'sının 24-40 yaşları arasında bulunduğu tespit edilmiştir. Medeni durum açısından % 67,3'ü evli olan muhasebe meslek mensuplarının, büyük çoğunluğunun memleketlerinin Adana ili olduğu ve lise ile önlisans mezunu oldukları ortaya konmuştur. Ayrıca ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının sadece % 1,3'ünün SMMM unvanına sahip bulunduğu, mesleki deneyim sürelerinin genellikle birbirine yakın olduğu ve mesleki faaliyetleri karşılığında büyük çoğunluğunun 2000 TL ile 3000 TL arasında gelir elde ettikleri belirlenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri belirlendikten sonra bu çalışanlara uygulanacak anketin güvenilirliğini ölçmek amacıyla faktör analizi yapılmış ve yapılan analiz sonucunda hem tükenmişlik ölçeğinin hem de iş tatmini ölçeğinin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Güvenilirliği yüksek olan ve duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşma gibi alt boyutlara ayrılan tükenmişlik ölçeği ile ilgili yargılar, muhasebe meslek mensuplarına sorulmuş ve söz konusu yargıları 5'li likert ölçeği ile değerlendirmeleri istenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik yargılarını değerlendirmeleri sonucu, 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. Muhasebe meslek mensuplarının işlerinden tatmin olma durumlarını ölçmek amacıyla kullanılan iş tatmini ölçeğinden elde edilen bulgulara göre ise çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu bir başka ifadeyle işlerinden memnun oldukları tespit edilmiştir.

Son olarak çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatminini hem temel hem de alt boyutta etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ne ölçüde etkilediğini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, mesleki tükenmişliğin çalışanların iş tatmini %7 oranında etkilediği, tükenmişliğin %93'lük kısmını ise iş tatmininden başka unsurların etkilediği ortaya konmuştur. Mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından ise sadece "Duygusal Tükenmenin" iş tatmini etkilediği, "Kişisel Başarıda Düşme Hissi" ile "Duyarsızlaşma" alt boyutlarının meslek mensuplarının iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir. Ayrıca "Duygusal Tükenme" alt boyutu ile iş tatmini arasında ortaya çıkan anlamlı ilişkinin, aynı zamanda negatif yönlü olarak gerçekleştiği bir başka ifadeyle muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme seviyeleri arttıkça iş tatmin seviyeleri düşebileceği ya da tersi bir şekilde duygusal tükenme seviyeleri azaldıkça iş tatmin seviyeleri artabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda ortaya konan bulgular doğrultusunda çalışanların mesleki tükenmişliklerinin azaltılması, iş tatminlerinin ise artırılması gerekmektedir. Bu kapsamda işletmeler çalışanlarına temiz ve güvenilir bir çalışma ortamı sunmalı, adaletli ve çalışanların görev tanımlarında belirlenen işlerin düzeyine uygun bir ücret politikası uygulamalı, çalışanlara farklı işler vererek ve kararlara katılımları sağlanarak kendilerine güven duyulduğu hissini yaratmalıdırlar.

## KAYNAKÇA

- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-119.
- Ay, M., Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-310.
- Brenner, V. C., Carmack, C. W., & Weinstein, M. G. (1971). An empirical test of the motivation-hygiene theory, *Journal of Accounting Research*, Autumn, 359-366.
- Dalğar, H., Tekşen, Ö. (2014). Muhasebecilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile rol çelişkisi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 62, 37- 54.
- Eğimli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gezer, E., Yenel, F. & Şahan, H. (2009). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sosyo demografik değişkenleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(6), 243-250.
- Gökoğlan, K. (2010). *Kamu iç denetçilerinde tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güllüce, A. Ç., İşcan, Ö.F.(2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Karacaoğlu, K., Arslan, F. (2013). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: kayseri imalat sanayi uygulaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 457-477.
- Karaalioğlu, Z. (2015). *Tükenmişliğin iş tatmini üzerine etkisi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Marşap, B. (1995). *Muhasebe mesleğinde iş tatmininin Türkiye açısından incelenmesi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Nazlıoğlu, E.H. (2009). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Okray, Z., Abatay, B. (2015). Birinci basamak temel sağlık ve yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik sendromu ve iş doyumlarının karşılaştırılması. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counseling* 2015, 4(2), 49-56.
- Okutan, E., Yıldız, Ş. & Konuk, F. (2013). İş hayatında tükenmişlik sendromu: finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-17.

- Öztürk, V. Çil Koçyiğit, S. & Çına Bal, E. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.
- Plana, A.B., Fabregat, A.A. & Gassió, J.B. (2003). Burnout syndrome and coping strategies: a structural relations model. *Psychology in Spain*, 7(1), 46-55.
- Taysı, K. (2012). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Kırklareli ilinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ünlü, O., Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/ bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, Ocak-Haziran 2011, 183-207.
- Zincirkıran, M., Tiftik, H. (2013). Burnout research for members of practitioners of accountancy: practice in the city of Diyarbakır, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 240-253.