

Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri

(Araştırma Makalesi)

Burnout and Job Satisfaction Level of Accounting Professionals

Doi: 10.29023/alanyaakademik.428884

Selçuk YALÇIN

Doç. Dr. Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Muhasebe Bölümü
selcuk.yalcin@dpu.edu.tr, syalcin16@hotmail.com, Tlf: 274 2652031-4642

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-9402-7524>

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Yalçın, S. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri. *Alanya Akademik Bakış*, 2(3), 235-257.

ÖZET

Anahtar kelimeler:

Muhasebe meslek mensubu
Tükenmişlik
İş Tatmini

Makale Geliş Tarihi:
31.05.2018

Revizyon Tarihi:

07.09.2018

Kabul Tarihi:

11.09.2018

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini ölçmek amacıyla bir anket uygulanmıştır. Önce katılımcıların demografik özellikleri sıklık ve yüzde değerleri itibariyle incelenmiştir. Sonra katılımcıların tükenmişlik anketinin üç ve iş doyum anketinin iki alt ölçeğine verdikleri karşılıkların ortalamalarının mesleki unvanları ve işletmedeki konumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının analizi tek yönlü anova ile yapılmıştır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerinden orta düzeyde tükenmişlik tespit edilmiştir. Bu ölçeklerdeki ifadelerin ortalamaları “çok nadir” ile “bazen” arasındadır. Meslek mensupları mesleki kariyerlerinde ilerledikçe duygusal tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Minnesota iş doyum anketindeki ifadelerle verilen karşılıkların ortalamaları “memnunum” ve “kesinlikle memnunum” arasındadır. Ruhsat sahibi olmak ve buna yaklaşmak iş doyumunu arttıran bir faktördür. Ayrıca meslek mensubu işletme sahipliğine doğru ilerledikçe iş doyumunu artmaktadır.

ABSTRACT

Keywords:

Professional accountant
Burnout
Job satisfaction

In this study, a questionnaire form was applied to measure the burnout and job satisfaction levels of accounting professionals. First, the demographic features of the participants were examined in terms of frequency and percentage. Later, the analyses of whether the averages of responses given to the three subscales of burnout and two subscales of the job satisfaction questionnaire by the participants are different or not were made via one-way anova. Moderate burnout was identified in emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment subscales. The averages of expressions in this scale are between “sometimes” and “very rare”. The levels of emotional exhaustion are decreasing as professionals move in their professional careers. The averages of the responses to the statements in the Minnesota job satisfaction questionnaire are between “satisfied” and “absolutely satisfied”. Becoming a license holder and getting close to it is a factor that increases job satisfaction. In addition, as the members of the professions move towards the ownership of the business, the job satisfaction increases.

1. GİRİŞ

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger tarafından incelenmiştir. Freudenberger tükenmişliği, kişilerin yıpranması, kendilerini zorlamaları sonucunda güç kaybetmeleri ve diğer kişilerin isteklerini tam olarak karşılayamama hissini kişiyi tüketmesi olarak tanımlamıştır (Aybas vd, 2013: 78). Mesleki tükenmişlik; bireyin bir eğitim sonucunda sahip olduğu meslek veya meslek unvanına karşı psikolojik olarak soğuması ve uzaklaşması olarak tanımlanabilir. Meslekte tükenme duygusu, bireyin sahip olduğu meslekte beklentilerini bulamaması, mesleğini isteyerek seçmemesi, mesleğinin gerekleri ile bireysel yeteneklerinin uyuşmaması, mesleğinin sağladığı bilgi ve becerileri kendine uygun bulmaması, mesleğin bireyin geleceğine ilişkin avantajlar sağlamaması ve mesleğine karşı psikolojik bir yakınlık hissetmemesi gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Meslekte tükenme psikolojik bir durum olarak bireyin mesleğine ilişkin tutum ve davranışlarının belirlenmesinde etkili olmaktadır (Dinçerol, 2013: 37).

Günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı, aynı zamanda kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)1’ni de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach’a göre tükenmişlik “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom”dur (Ardıç ve Polatçı, 2008: 70-71). Maslach tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak üç boyutta ele almıştır. Duygusal tükenme boyutu ile kişinin aşırı iş yükü nedeniyle yaşadığı tükenme anlatılmaktadır. Duyarsızlaşma boyutu ile kişinin hizmet verdiği diğer kişilere yönelik olarak duygusuz hale gelmesi ifade edilmektedir. Kişisel başarı boyutunda ise, kişi kendi başarılarının farkına varamaz hale gelir, hatta kendisini başarısız olarak değerlendirme eğilimindedir (Aybas vd, 2013: 78). Duygusal Tükenme alt ölçeği, ölçekte yer alan 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20; duyarsızlaşma alt ölçeği 5, 10, 11, 15 ve 22 ve kişisel başarı ölçeği ise 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21 numaralı ifadelerden meydana gelir.

Araştırmada iş tatmini ölçeği olarak Minnesota İş Doyum ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen, Baycan tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır (Akbulut, 2010;60). Ölçekteki 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı ifadeler içsel doyum; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı ifadeler dışsal doyum ve ölçekte yer alan tüm ifadeler birlikte genel iş doyumunu ölçer.

İş doyum, kişisel bir tutum olup, çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur. İşyerinde yaşanan tatminsizlik bireyi olumsuz duygulara yöneltir. Böylece bireyin beden ve ruh sağlığında bozulmalar görülebilir. Çalışan bu durumda işinden uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık, sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğinden umutsuzluk vb. düşüncelerle tatminsizlik belirtileri gösterebilir (Akbulut, 2010;56). Tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki kesin sınırlarla birbirinden ayrılmamıştır. İşinden memnun olmayan birey büyük olasılıkla tatminsiz olacaktır. Tatminsiz çalışan işini sevmeyen; tükenmişlik hisseden bir kişi işini çok seviyor fakat yetmediğini düşünüyor olabilir. İş tatmininde işin olumsuz özellikleri ön plandayken tükenmişlikte bunlara ek olarak kişinin bakış açısı ve değerlendirmeleri de vardır. Birey işinde istediği tatmine ulaşamıyorsa tatminsiz, hem tatmine ulaşamıyor hem de kendisinin yetersiz olduğunu düşünüyorsa kendisini tükenmiş hisseder. Tükenmişlik kavramı ve iş

tatmini arasında ayrıma bakıldığında iki kavram arasında negatif bir ilişki olduğu dikkati çeker (Akbulut, 2010;56).

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleriyle ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Yapılan tez çalışmalarında Nazlıoğlu (2009) çalışmasında meslek mensuplarında düşük ve orta düzeyde tükenmişlik tespit etmiş, 45 yaşından sonra tükenmişlik düzeyinin arttığını belirtmiş ve kişisel başarı yönünden yüksek düzeyde tatmin tespit etmiştir. Boyar (2011) tezinde muhasebe meslek mensuplarında düşük düzeyde tükenmişlik tespit etmiştir. Taysı (2012) tezinde muhasebe meslek mensuplarında genel olarak tükenmişlik düzeyinin yüksek olmadığını, kadınlarda 26-35 yaş grubunda, ön lisans mezunlarında, serbest muhasebeci mali müşavirlerde ve mesleki tecrübesi 1-5 yıl arası olanlarda daha yüksek düzeyde tükenmişlik tespit etmiştir. Kotan (2016) tezinde tüm alt düzeylerde normal tükenmişlik tespit etmiştir.

Konuyla ilgili yayınlanmış pek çok makale vardır. Ersoy ve Utku (2005) tükenmişliğin tüm alt ölçeklerin birbirleriyle ve alt ölçeklerin genel tükenmişlik puanı ile pozitif yönde anlamlı ilişkili olmasının, literatürdeki diğer araştırmalar ile uyumlu olduğunu ortaya koymuşlardır. Doğan ve Nazlıoğlu (2010) Kayseri ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarında farklı düzeylerde tükenmişlik yaşandığını ve tükenmişlik boyutlarının genellikle orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Ay ve Avşaroğlu (2010) muhasebe çalışanlarının hizmet yılı ve çalışanların yaş durumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılıkların olduğunu ortaya koymuştur. Dalğar ve Tekşen (2014) Muhasebecilerin rol çelişkisi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin de arttığı ve kişisel başarılarının ise azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca muhasebecilerin medeni hali, günlük çalışma süreleri ve çocuk sahibi olup olmama durumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Yılmaz (2014) araştırmasında duygusal tükenme ile işe bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki, kişisel başarı hissi ile işe bağlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Deran ve Beller (2015) çalışmalarında Giresun il merkezinde mesleğini icra eden kişilerde tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından yüksek seviyeye karşılık geldiği tespit etmişlerdir. Özkan ve Aksoy (2015) Gaziantep ilinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymuşlardır.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı muhasebe meslek elemanlarının tükenmişlik düzeylerini ve iş doyumlarını ölçmektir. Ayrıca çalışmada muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ve iş doyumları ile mesleki unvan ve işletmedeki konumları arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesi Türkiye’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarıdır. Çalışmaya ruhsat sahibi olmayan ancak mesleğin icrasında yer alan stajyer ve diğer çalışanlar da dahil edilmiştir. Örneklem İstanbul, Ankara ve Kütahya illerinde faaliyet gösteren meslek mensupları arasından rassal olarak seçilmiştir.

2.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmamızda İstanbul, Ankara ve Kütahya illerinde rassal olarak seçilen 350 muhasebe meslek mensubuna anket uygulanmıştır. Çalışmada elde edilen kullanılabilir anket sayısı 252'dir. Bu itibarla çalışmamızın Türkiye'deki tüm muhasebe meslek mensuplarını temsil yeteneğinin düşük olduğu söylenebilir. Diğer taraftan daha önce çalışmamızın amacına benzer amaçlarla üretilmiş ve dünya çapında kullanılmış, yeterlilik ve güvenilirliğini kanıtlamış anket formları kullanılmış olmasına rağmen, çalışma katılımcıların ifadeleri yanlış anlamasından kaynaklanan hataları barındırıyor olabilir.

2.4. Ölçme Aracının Geliştirilmesi

Çalışmamızda birincil veri toplamak amacıyla katılımcıların demografik özellikleri, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak hazırlanan anket formu kullanılmış ve katılımcılara uygulanmıştır. Böylece ölçülmek istenen kapsam önceden belirlenerek ifadeler/maddeler bu kapsama göre hazırlanmıştır. Anketin ifadeleri Likert tipi 5'li ölçek ile hazırlanmıştır. Katılımcı her madde ile ilgili tutum derecesini bu seçeneklerden birisini işaretleyerek belirtmiştir.

2.5. Veri Toplama Süreci

Anket formu 2017 yılı Ekim-Aralık döneminde İstanbul, Ankara ve Kütahya illerinde rassal olarak seçilen 350 muhasebe meslek elemanlarına doldurulmak üzere bırakılmıştır. Bu süreçte bazı meslek mensupları anketi cevaplamayı ret etmiş, bazıları da anket formunu iade etmemişlerdir. Böylece bırakılan anketlerden 259 adedi geri alınabilmiştir. 259 anket formundan 252 adedinin kullanılabilir olduğu ve anket geri dönüş oranının yaklaşık % 72 olduğu değerlendirilmiştir.

3. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde çeşitli istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır. İstatistiksel işlemler SPSS 17 istatistik paket programı ile yapılmıştır. Bu analizler için betimsel ve yordamsal istatistik teknikleri kullanılmıştır. Öncelikle katılımcıların demografik özellikleri sıklık ve yüzde değerleri incelenmiştir. Daha sonra katılımcıların tükenmişliğin üç alt ölçeği ve iş doyumunun iki alt ölçeğine verdikleri karşılıkların ortalamalarının mesleki unvanları ve işletmedeki konumları itibarıyla farklı olup olmadıkları tek yönlü anova ile analiz edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Güvenilirliği

Anketin güvenilirlik çalışması, iç tutarlık katsayı (Cronbach alpha) değerleri hesaplanarak yapılmıştır. Cronbach alfa katsayısı, ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının (homojenliğinin) bir ölçüsüdür. Alfa katsayısı ölçekte yer alan k ifadenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır (Özdamar, 1997: 493). Eğer ilgili ölçeğin alfa katsayısı yüksekse "bu ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yoklayan maddelerden oluştuğu ya da tüm maddelerin o ölçüde birlikte çalıştığı" (Alpar, 2003: 381) şeklinde yorumlanır.

Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenilirliklerini test etmek için Cronbach Alfa testi kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler için alfa katsayıları; Minnesota İş Doyum Ölçeğinin tamamı için 0,925; Maslach

Tükenmişlik Ölçeğinin tamamı için 0,842; Minnesota İş Doyum ölçeğinin alt ölçekleri, içsel iş doyum için 0,887 ve dışsal iş doyum için 0,825; Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt ölçekleri Duygusal Tükenme için 0,840, Duyarsızlaşma için 0,582 ve Kişisel Başarı için 0,801 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa Katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Kalaycı vd., 2006, 405; Alpar, 2003: 382):

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir,

$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir bir ölçektir,

$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,

$0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

Buna göre Duyarsızlaşma alt ölçeğinin güvenilirliği düşük, iki ölçeğin tamamı ve Duyarsızlaşma dışında diğer tüm alt ölçeklerin güvenilirliği yüksektir.

3.2. Araştırmanın Bulguları

3.2.1. Demografik Özellikler

Çalışmada kullanılan anket formunda meslek mensubunun unvanı, cinsiyeti, işletmedeki konumu, eğitim düzeyi, yaşı, mesleki tecrübesi ile işletmenin faaliyet süresi, mükellef sayısı ve işletmenin faaliyet süresi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Özellikler

| Cevaplayanın Özellikleri (n=252) | | | İşletmenin Özellikleri (n=252) | | |
|--------------------------------------|-----|------|-----------------------------------|----|------|
| Sıklık | % | | Sıklık | % | |
| Meslek Mensubunun Unvanı | | | Mükellef Sayısı | | |
| 1) Yeminli Mali Müşavir | 10 | 4,0 | 1) 10'dan az | 8 | 3,2 |
| 2) Serbest Muhasebeci Mali Müşavir | 93 | 36,9 | 2) 11-20 | 38 | 15,1 |
| 3) Staj Başlatmayı Kazanmış Stajyer | 52 | 20,6 | 3) 21-30 | 50 | 19,8 |
| 4) Staj Başlatma Sınavına Hazırlanan | 33 | 13,1 | 4) 31-40 | 44 | 17,5 |
| 5) Diğer | 64 | 25,4 | 5) 41-50 | 38 | 15,1 |
| Cinsiyet | | | 6) 50 ve üzeri | 74 | 29,4 |
| 1) Erkek | 144 | 57,1 | İşletmede Çalışan Sayısı | | |
| 2) Kadın | 108 | 42,9 | 1) 1-2 | 73 | 29,0 |
| Konum | | | 2) 2-5 | 95 | 37,7 |
| 1) Büro sahibi | 48 | 19,0 | 3) 5-10 | 51 | 20,2 |
| 2) Büro ortağı | 31 | 12,3 | 4) 10-20 | 20 | 7,9 |
| 3) Büro çalışanı | 173 | 68,7 | 5) 20 ve üzeri | 13 | 5,2 |
| Eğitim | | | İşletmenin Faaliyet Süresi | | |
| 1) İlköğretim | 13 | 5,2 | 1) 0-4 Yıl | 58 | 23,0 |
| 2) Lise | 28 | 11,1 | 2) 5-9 Yıl | 74 | 29,4 |
| 3) Ön lisans | 19 | 7,5 | 3) 10-14 Yıl | 60 | 23,8 |
| 4) Lisans | 168 | 66,7 | 4) 15-19 Yıl | 28 | 11,1 |
| 5) Yüksek Lisans | 22 | 8,7 | 5) 20 ve Yıl üzeri | 32 | 12,7 |
| 6) Doktora | 2 | ,8 | | | |

| Yaş | | |
|--------------------------------|----|------|
| 1) 25 ve altı | 67 | 26,6 |
| 2) 26-30 | 50 | 19,8 |
| 3) 31-35 | 40 | 15,9 |
| 4) 36-40 | 48 | 19,0 |
| 5) 41 ve üzeri | 47 | 18,7 |
| Cevaplayanın Mesleki Tecrübesi | | |
| 1) 0-4 yıl | 98 | 38,9 |
| 2) 5-9 yıl | 55 | 21,8 |
| 3) 10-14 yıl | 55 | 21,8 |
| 4) 15-19 yıl | 25 | 9,9 |
| 5) 20 ve yıl üzeri | 19 | 7,5 |

Katılımcıların çoğunluğu, mesleki ruhsatını henüz almamış, 30 yaşın altında, 15 yıldan daha az mesleki tecrübeye sahip erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların çalıştıkları işletmelerin çoğunluğu, 50'den az mükellefe, 10'dan az çalışana ve 15 yıldan daha az faaliyet süresine sahip meslek mensuplarıdır.

3.2.2. Tükenmişlik Düzeyleri

Çalışmada katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte (0 hiçbir zaman, 1 Çok Nadir, 2 Bazen, 3 Çoğu Zaman ve 4 Her Zaman şeklinde) 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ölçeğin alt ölçeklerine göre hesaplanma şekilleri Tablo 2'de sunulmuştur. Çalışmada her bir düzey için alınabilecek en yüksek puan hesabında; duygusal tükenme için 9 ifade ve en yüksek puan olan 4 çarpılarak 36 bulunmuştur. Aynı şekilde duyarsızlaşma için 20 ve kişisel başarı düzeyleri için 32 değerleri hesaplanmıştır. Düşük, orta ve yüksek şeklinde üç düzey bulunduğu için en yüksek puanlar 3'e bölünerek üçlü bir derecelendirme yapılmıştır. Kişisel başarı için elde edilen puanlar, ifadelerin özelliğinden dolayı, ters olarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmelerden sonra katılımcıların tamamı için duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerinden orta düzeyde tükenmişlik tespit edilmiştir.

Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Ortalamaları ve Düzeyleri

| | Duygusal Tükenme | Duyarsızlaşma | Kişisel Başarı |
|-----------------------------|------------------|----------------|----------------|
| Alınabilecek en yüksek puan | $9 * 4 = 36$ | $5 * 4 = 20$ | $8 * 4 = 32$ |
| Düzyey Sayısı | 3 | 3 | 3 |
| Düşük | 0-12 | 0-6,67 | 21,39 ve üzeri |
| Orta | 13-24 | 6,68-13,36 | 10,69-21,38 |
| Yüksek | 25 ve üzeri | 13,37 ve üzeri | 0-10,68 |
| Ortalama | 14,7500 | 7,8254 | 15,2103 |
| Standart Sapma | 7,58412 | 3,76729 | 6,40401 |
| Düzyey | Orta | Orta | Orta |

3.2.2.1. Duygusal Tükenme Alt Ölçeği

Duygusal tükenme alt ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapmaları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Duygusal Tükenme Alt Ölçeğindeki İfadelerin Ortalama ve Standart Sapmaları

| İfade | Ort. | S.S. |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| 14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum | 1,9008 | 1,25689 |
| 8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum | 1,8929 | 1,22736 |
| 16. Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor | 1,8016 | 1,20768 |
| 13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum. | 1,7698 | 1,20862 |
| 2. İşgününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum | 1,7381 | 1,44585 |
| 3. Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum. | 1,5278 | 1,43214 |
| 20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum | 1,4444 | 1,30005 |
| 6. Bütün gün insanlarla birlikte çalışmaktan gerginlik duyuyorum. | 1,4365 | 1,15006 |
| 1. Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum | 1,2381 | 1,18374 |

Duygusal tükenme alt ölçeğindeki ifadeler verilen karşılıkların ortalamaları 1,9008 ile 1,2381; standart sapmaları 1,44585 ile 1,15006 arasındadır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda duygusal tükenme ölçeğindeki ifadelerin ortalamalarının, kullanılan ölçek dikkate alındığında, “çok nadir” ile “bazen” arasında olduğu söylenebilir.

3.2.2.2. Duyarsızlaşma Alt Ölçeği

Duyarsızlaşma alt ölçeğindeki her bir ifadenin ortalama ve standart sapmaları Tablo 4’te sunulmuştur. Duyarsızlaşma alt ölçeğindeki ifadeler verilen karşılıkların ortalamaları 1,7698 ile 1,1429; standart sapmaları ise 1,35423 ile 1,11287 arasındadır. Buna göre verilen karşılıkların ortalamaları “çok nadir” ile “bazen” arasındadır.

Tablo 4. Duyarsızlaşma Alt Ölçeğindeki İfadelerin Ortalama ve Standart Sapmaları

| İfade | Ort. | S.S. |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| 11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum. | 1,7698 | 1,27909 |
| 10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum | 1,7659 | 1,16931 |
| 22. Mükelleflerimin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum | 1,6032 | 1,35423 |
| 15. Bazı mükelleflerin başına gelenler gerçekten umurumda değil | 1,5437 | 1,22803 |
| 5. İşim gereği karşılaştığım bazılarını sanki insan değilmiş gibi davranıyorum | 1,1429 | 1,11287 |

3.2.2.3. Kişisel Başarı Alt Ölçeği

Kişisel başarı alt ölçeğindeki her bir ifadenin ortalama ve standart sapmaları Tablo 5’te sunulmuştur. Bu ölçekte yer alan ifadelerin özelliğinden dolayı bu ifadeler verilen karşılıkların ortalamalarının yüksek olması olumlu olarak değerlendirilir. Buna göre verilen karşılıkların ortalamaları “çok nadir” ile “bazen” arasındadır.

Tablo 5. Kişisel Başarı Alt Ölçeğindeki İfadelerin Ortalama ve Standart Sapmaları

| İfade | Ort. | S.S. |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| 4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiklerini anlayabilirim | 1,7778 | 1,21340 |
| 7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum. | 2,0119 | 1,28888 |
| 9. İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum | 1,7540 | 1,19218 |
| 12. Kendimi çok enerjik hissediyorum | 1,7024 | 1,19207 |
| 17. Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum. | 2,2143 | 1,27874 |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| 18. Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilenince kendimi canlanmış hissediyorum. | 2,0437 | 1,21825 |
| 19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim. | 1,9286 | 1,26981 |
| 21. İşimde duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum. | 1,7778 | 1,25218 |

3.2.3. Tükenmişlik Alt Ölçeklerinin Fark Analizleri

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların her bir alt ölçek için verdikleri karşılıkların ortalamalarının katılımcıların mesleki unvanları ve işletmedeki konumlarına göre farklılığının analizi yapılmıştır.

3.2.3.1 Duygusal Tükenme

Bu bölümde katılımcıların duygusal tükenme alt ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri karşılıkların ortalamalarının mesleki unvan ve işletmede buldukları konuma göre farklılığının analizi yapılmıştır.

3.2.3.1.1. Mesleki Unvana Göre Duygusal Tükenme Fark Analizi

Katılımcıların duygusal tükenme ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri karşılıkların ortalamalarının katılımcıların mesleki unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin analizi tek yönlü anova testi ile yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Mesleki Unvan Duygusal Tükenme Alt Ölçeği Fark Analizi

| İfade | Mesleki Unvan | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------|----|--------|---------|-----------------|-------|-------------------------|
| 1. Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum | YMM | 10 | ,3000 | ,48305 | ,000 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | ,8817 | ,87040 | | | |
| | SBK | 52 | 1,1154 | 1,18245 | | | |
| | SBH | 33 | 1,8788 | 1,31714 | | | |
| | Diğer | 64 | 1,6719 | 1,29780 | | | |
| 2. İşgününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum | YMM | 10 | 1,1000 | 1,19722 | ,001 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 1,2366 | 1,21044 | | | |
| | SBK | 52 | 1,8077 | 1,60927 | | | |
| | SBH | 33 | 2,4848 | 1,41689 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,1250 | 1,40859 | | | |
| 3. Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum. | YMM | 10 | ,9000 | 1,28668 | ,058 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | ,9785 | 1,23340 | | | |
| | SBK | 52 | 1,5769 | 1,44638 | | | |
| | SBH | 33 | 2,3636 | 1,38785 | | | |
| | Diğer | 64 | 1,9531 | 1,40780 | | | |
| 6. “Bütün gün insanlarla birlikte çalışmaktan gerginlik duyuyorum. | YMM | 10 | 1,0000 | ,94281 | ,007 | 0,001 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 1,1613 | 1,00315 | | | |
| | SBK | 52 | 1,7500 | 1,35582 | | | |
| | SBH | 33 | 2,0000 | 1,19896 | | | |
| | Diğer | 64 | 1,3594 | 1,02921 | | | |
| 8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum | YMM | 10 | 2,0000 | 1,33333 | ,618 | 0,011 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 1,5914 | 1,07579 | | | |
| | SBK | 52 | 1,8077 | 1,29915 | | | |
| | SBH | 33 | 2,1515 | 1,32574 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,2500 | 1,22150 | | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------|-------|----|--------|---------|------|-------|-------------------------|
| 13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum. | YMM | 10 | 2,0000 | 1,05409 | ,091 | 0,005 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 1,4516 | 1,06848 | | | |
| | SBK | 52 | 1,7692 | 1,32273 | | | |
| | SBH | 33 | 1,7879 | 1,31714 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,1875 | 1,16667 | | | |
| 14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum | YMM | 10 | 2,7000 | 1,33749 | ,382 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 1,4946 | 1,22140 | | | |
| | SBK | 52 | 1,7692 | 1,07768 | | | |
| | SBH | 33 | 2,2424 | 1,39262 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,2969 | 1,16401 | | | |

Duygusal Tükenme alt ölçeğinde toplanan ifadeler verilen karşılıkların ortalamalarının katılımcıların mesleki unvanlarına göre farklılığının analizinde hipotezlerimiz:

H0: Meslek mensuplarının duygusal tükenme alt ölçeğinde toplanan ifadeler verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık göstermez.

H1: Meslek mensuplarının duygusal tükenme alt ölçeğinde toplanan ifadeler verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık gösterir.

Analizde uygulanan Levene testinin sonucunda 1, 2 ve 6 numaralı ifadeler dışındaki tüm ifadeler için grupların varyansları (değerleri 0,05'den büyük olduğu için) homojendir. Böylece belirtilen ifadeler için varyans analizinin temel varsayımı sağlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre 16 ve 20. ifadeler için (p değerleri 0,05'ten büyük olduğundan) H0 hipotezi kabul edilmiş ve meslek mensuplarının duygusal tükenme alt ölçeğindeki bu ifadeler verdikleri karşılıkların ortalamalarının unvanlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Grupların varyansları homojen olan “3. Sabah kalktığında bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.” ifadesine en yüksek ortalama 2,3636 ile staja başlama sınavına hazırlanan katılımcılardır. “8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum.” ve “13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.” ifadelerinde en yüksek ortalamalar sırasıyla 2,500 ve 2,1875 diğer grubundaki katılımcılardan elde edilmiştir. “14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.” ifadesinde en yüksek ortalama 2,7000 ile yeminli mali müşavirlerdedir. En düşük ortalamalar incelendiğinde; 3. ifadede 0,9000 ile yeminli mali müşavirler; 8, 13 ve 14 numaralı ifadelerde ise sırasıyla 1,5914, 1,4516 ve 1,4946 ile serbest muhasebeci mali müşavirlerden elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, meslek mensuplarının mesleki kariyerlerinde ilerledikçe duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığını söylemek mümkündür.

3.2.3.1.2. İşletmedeki Konuma Göre Duygusal Tükenme Fark Analizleri

Duygusal tükenme alt ölçeğinde toplanan ifadeler verilen karşılıkların ortalamalarının katılımcıların işletmedeki konumuna göre farklılığının analizi tek yönlü anova ile yapılmıştır. Bu analizdeki hipotezlerimiz:

H0: Meslek mensuplarının duygusal tükenme alt ölçeğinde toplanan ifadeler verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumuna göre farklılık göstermez.

H1: Meslek mensuplarının Duygusal Tükenme alt ölçeğinde toplanan ifadeler verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumuna göre farklılık gösterir.

Analiz sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. İşletmedeki Konum Duygusal Tükenme Alt Ölçeği Fark Analizi

| İfade | İşletmedeki Konum | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|--------|---------|-----------------|------|-------------------------|
| 1. Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum | Sahip | 48 | ,8958 | ,85650 | ,000 | ,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | ,5806 | ,84751 | | | |
| | Çalışan | 173 | 1,4509 | 1,25019 | | | |
| 2. İşgününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum | Sahip | 48 | 1,1875 | 1,10427 | ,000 | ,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | ,9355 | 1,15284 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,0347 | 1,48205 | | | |
| 3. Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum. | Sahip | 48 | ,9375 | 1,24467 | ,004 | ,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | ,7742 | 1,14629 | | | |
| | Çalışan | 173 | 1,8266 | 1,43218 | | | |
| 8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum | Sahip | 48 | 1,7500 | 1,15777 | ,268 | ,043 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 1,4516 | ,92516 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,0116 | 1,27584 | | | |
| 13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum. | Sahip | 48 | 1,5208 | 1,03121 | ,012 | ,011 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 1,3226 | ,90874 | | | |
| | Çalışan | 173 | 1,9191 | 1,27331 | | | |
| 14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum | Sahip | 48 | 1,7083 | 1,32019 | ,119 | ,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 1,1613 | ,96943 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,0867 | 1,23349 | | | |

Levene testinin sonucunda 8, 14, 16 ve 20 numaralı ifadeler için grupların varyansları homojen olduğundan sadece bu değişkenler için varyans analizinin temel varsayımı sağlanmıştır. Diğer taraftan analiz sonucunda temel varsayımı sağlayan ve H₁ hipotezi kabul edilen “8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum” ve “14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum” ifadelerinde en yüksek ortalamalar sırasıyla 2,0116 ve 2,0867 ile çalışanlardan; en düşük ortalamalar ise sırasıyla 1,4516 ve 1,1613 ile ortaklardan elde edilmiştir. Buradan gücünün üstünde çalıştığımı ve tükendiğini en fazla hissedenlerin çalışanlar; bunu en az hissedenlerin ise ortaklar olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

3.2.3.2. Duyarsızlaşma Fark Analizleri

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların duyarsızlaşma alt ölçeğine verdikleri karşılıkların ortalamalarının mesleki unvanları ve işletmedeki konumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığının analizi yapılmıştır.

3.2.3.1.2. Mesleki Unvana Göre Duyarsızlaşma Fark Analizi

Duyarsızlaşma alt ölçeğinde toplanan değişkenlere verilen karşılıkların ortalamalarının katılımcıların mesleki unvanlarına göre farklılığının analizinde tek yönlü anova analizi uygulanmıştır. Bu analizde hipotezlerimiz:

H₀: Meslek mensuplarının Duyarsızlaşma alt ölçeğinde toplanan ifadelerle verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık göstermez.

H₁: Meslek mensuplarının Duyarsızlaşma alt ölçeğinde toplanan ifadelerle verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık gösterir.

Analiz sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur. Levene testinin sonucunda “5. İşim gereği karşılaştığım bazılarına sanki insan değillermiş gibi davranıyorum.” ifadesi için grupların varyansları homojendir ve bu ifade için H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer ifadeler için grupların varyansları homojen olmadığı için yapılacak fark analizinin sağlıklı olmayacağı düşünülmüştür.

Tablo 8. Mesleki Unvan Duyarsızlaşma Alt Ölçeği Fark Analizi

| İfade | Mesleki Unvan | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------|----|--------|---------|-----------------|-------|----------------|
| 15. Bazı mükelleflerin başına gelenler gerçekten umurumda değil | YMM | 10 | 2,3000 | 1,70294 | 0,000 | 0,001 | H_1 Kabul |
| | SMM | 93 | 1,1505 | 0,94347 | | | |
| | SBK | 52 | 1,7308 | 1,17349 | | | |
| | SBH | 33 | 1,8485 | 1,22783 | | | |
| | Diğer | 64 | 1,6875 | 1,41281 | | | |
| 22. Mükelleflerimin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum. | YMM | 10 | 1,3 | 0,67495 | 0,012 | 0,004 | H_1 Kabul |
| | SMM | 93 | 1,2796 | 1,22799 | | | |
| | SBK | 52 | 2 | 1,54666 | | | |
| | SBH | 33 | 2,1212 | 1,2688 | | | |
| | Diğer | 64 | 1,5313 | 1,35657 | | | |

3.2.3.2.2. İşletmedeki Konuma Göre Duyarsızlaşma Fark Analizleri

Duyarsızlaşma alt ölçeğinde toplanan ifadelere verilen karşılıkların ortalamalarının katılımcıların işletmedeki konumuna göre farklılığının analizinde hipotezlerimiz:

H_0 : Meslek mensuplarının Duyarsızlaşma alt ölçeğinde toplanan ifadelere verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumuna göre farklılık göstermez.

H_1 : Meslek mensuplarının Duyarsızlaşma alt ölçeğinde toplanan ifadelere verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumuna göre farklılık gösterir.

Analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur. Levene testinin sonucunda 22 numaralı ifade dışındaki tüm ifadeler için grupların varyansları homojendir. Böylece bu ifadeler için varyans analizinin temel varsayımı sağlanmıştır. Varyans analizinin temel varsayımını sağlayan 5, 10, 11 ve 15 numaralı ifadelerde H_0 hipotezi kabul edilmiş ve katılımcıların verdikleri karşılıkların ortalamalarında işletmedeki konumuna göre farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer taraftan analiz sonucunda “22. Mükelleflerimin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.” ifadesinde temel varsayım sağlanmamış ve H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu ifadede en yüksek oran 1,7168 ile çalışanlardan, en düşük oran 0,9355 ile ortaklardan gelmiştir.

Tablo 9. İşletmedeki Konum Duyarsızlaşma Alt Ölçeği Fark Analizi

| İfade | İşletmedeki Konum | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|--------|---------|-----------------|-------|----------------|
| 22. Mükelleflerimin bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum | Sahip | 48 | 1,6250 | 1,17826 | ,018 | 0,012 | H_1 Kabul |
| | Ortak | 31 | ,9355 | 1,20928 | | | |
| | Çalışan | 173 | 1,7168 | 1,39584 | | | |

3.2.3.3. Kişisel Başarı Fark Analizleri

Bu bölümde kişisel başarı alt ölçeğinde toplanan ifadeler katılımcıların verdikleri karşılıkların ortalamalarının mesleki unvan ve işletmedeki konumlarına göre farklılığının analizi tek yönlü anova kullanılarak yapılmıştır.

3.2.3.3.1 Mesleki Unvana Göre Kişisel Başarı Ölçeği Fark Analizleri

Bu ölçekte toplanan ifadeler verilen karşılıkların ortalamalarının katılımcıların mesleki unvanlarına göre farklılığının analizinde hipotezlerimiz:

H_0 : Meslek mensuplarının kişisel başarı alt ölçeğinde toplanan ifadeler verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık göstermez.

H_1 : Meslek mensuplarının kişisel başarı alt ölçeğinde toplanan ifadeler verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık gösterir.

Analiz sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Mesleki Unvan Kişisel Başarı Alt Ölçeği Fark Analizi

| İfade | Mesleki Unvan | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----|--------|---------|-----------------|-------|-------------------------|
| | YMM | 10 | 2,2000 | ,91894 | | | |
| 7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum | SMM | 93 | 1,6559 | 1,43326 | 0,000 | 0,004 | H ₁ Kabul |
| | SBK | 52 | 2,1731 | 1,32430 | | | |
| | SBH | 33 | 2,6061 | 1,11634 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,0625 | 1,02159 | | | |

Levene testinin sonucunda 7 ve 9 numaralı ifadeler dışındaki tüm ifadeler için grupların varyansları homojendir. Böylece bu ifadeler için varyans analizinin temel varsayımı sağlanmıştır. Temel varsayım sağlanan tüm ifadelerde H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Böylece kişisel başarı alt ölçeğine verilen karşılıkların ortalamalarında katılımcıların mesleki unvanları yönünden anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

3.2.3.3.2. İşletmedeki Konuma Göre Kişisel Başarı Fark Analizleri

Kişisel başarı ölçeğinde yer alan ifadelerin özelliğinden dolayı bu ifadeler verilen karşılıkların ortalamalarının yüksek olması olumlu olarak değerlendirilir. Bu ölçekte toplanan ifadeler verilen karşılıkların ortalamalarının katılımcıların işletmedeki konumuna göre farklılığının analizinde hipotezlerimiz:

H_0 : Meslek mensuplarının Kişisel Başarı alt ölçeğinde toplanan ifadeler verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumuna göre farklılık göstermez.

H_1 : Meslek mensuplarının Kişisel Başarı alt ölçeğinde toplanan ifadeler verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumuna göre farklılık gösterir.

Analiz sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur. Levene testinin sonucunda 4 ve 7 numaralı ifadeler dışındaki tüm ifadeler için grupların varyansları homojen değildir. Böylece varyans analizinin temel varsayımı sağlanamamıştır.

Tablo 11. İşletmedeki Konum Kişisel Başarı Alt Ölçeği Fark Analizi

| İfade | İşletmedeki Konum | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|--------|---------|-----------------|-------|-------------------------|
| 4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiklerini anlayabilirim | Sahip | 48 | 1,7917 | 1,23699 | 0,432 | 0,003 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 1,0968 | 1,13592 | | | |
| | Çalışan | 173 | 1,8960 | 1,18647 | | | |
| 7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum. | Sahip | 48 | 1,8958 | 1,27562 | 0,824 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 1,1290 | 1,38424 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,2023 | 1,21023 | | | |
| 17. Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum. | Sahip | 48 | 2,0000 | 1,52984 | 0,000 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 1,4839 | 0,85131 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,4046 | 1,21444 | | | |
| 18. Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilenince kendimi canlanmış hissediyorum. | Sahip | 48 | 2,0000 | 1,28824 | 0,000 | 0,004 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 1,3871 | 0,55842 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,1734 | 1,25011 | | | |
| 19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim. | Sahip | 48 | 1,9375 | 1,37464 | 0,027 | 0,006 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 1,2581 | 1,09446 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,0462 | 1,23804 | | | |
| 21. İşimde duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşıyorum. | Sahip | 48 | 1,6875 | 1,44629 | 0,012 | 0,002 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 1,0968 | 1,01176 | | | |
| | Çalışan | 173 | 1,9249 | 1,19598 | | | |

Temel varsayımı sağlayan 4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiklerini anlayabilirim.” ve “7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.” ifadelerinde H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Böylece meslek mensuplarının sadece bu ifadelere verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumuna göre farklılık göstermiştir. Bu iki değişkene verilen karşılıklarda en yüksek ortalamalar sırasıyla 1,8960 ve 2,2023 ile çalışanlardan; en düşük ortalamalar ise sırasıyla 1,0968 ve 1,1290 ile ortaklardan elde edilmiştir. Böylece çalışanlar işi gereği karşılaştıkları insanların hislerini anlayıp, en uygun çözümleri bulma konusunda iddialı iken ortaklar bu konuda daha düşük ortalamaya sahiptirler.

3.2.4. İş Doyum Analizi

Çalışmada kullanılan anket formunda Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte (1 hiç memnun değilim, 2 memnun değilim, 3 kararsızım, 4 memnunum ve 5 çok memnunum şeklinde) 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçek içsel ve dışsal olmak üzere iki alt ölçektir oluşmaktadır.

3.2.4.1. İçsel İş Doyum Ölçeği

İçsel iş doyum alt ölçeği 12 ifadeden oluşmakta olup, ifadelere verilen karşılıkların ortalama ve standart sapmaları küçükten büyüğe sıralı olarak Tablo 12’de sunulmuştur. Ankete verilen karşılıkların ortalamaları incelendiğinde; ifadelerin tamamında 3’ün üzerinde ve “memnunum” ve “kesinlikle memnunum” arasında olduğu görülmektedir. Diğer taraftan standart sapmaların tüm ifadelerde 1’in üzerinde olması testin ayırt edici özelliğinin yüksek olduğunun ve katılımcı grubunun heterojen olduğunun göstergesidir.

Tablo 12. İçsel İş Doyum Alt Ölçeğine Verilen Karşılıkların Ortalama ve Standart Sapmaları

| İfade | Ort. | S.S. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| 20. Şimdiki işimden yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından | 4,0675 | 1,02528 |
| 8. Şimdiki işimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından | 3,9563 | 1,04961 |
| 2. Şimdiki işimden tek başıma çalışma olanağı olması bakımından | 3,8333 | 1,07674 |
| 1. Şimdiki işimden beni her zaman memnun etmesi bakımından | 3,8254 | 1,06804 |
| 16. Şimdiki işimden işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesi bakımından | 3,7976 | 1,12678 |
| 9. Şimdiki işimden başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı vermesi bakımından | 3,6310 | 1,13383 |
| 11. Şimdiki işimden kendi yeteneklerimi kullanma şansı vermesi bakımından | 3,6151 | 1,18366 |
| 7. Şimdiki işimden vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansı | 3,5873 | 1,28596 |
| 4. Şimdiki işimden toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından | 3,5079 | 1,29508 |
| 15. Şimdiki işimden kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesi bakımından | 3,4286 | 1,31451 |
| 3. Şimdiki işimden ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı bakımından | 3,4048 | 1,37814 |
| 10. Şimdiki işimden kişilere emir verme şansına sahip olma bakımından | 3,1865 | 1,33335 |

3.2.4.1.1. İçsel İş Doyum Alt Ölçeği Fark Analizleri

İçsel iş doyum alt ölçeğinde yer alan 12 ifadeye katılımcıların verdikleri karşılıkların ortalamalarının mesleki unvanları ve işletmedeki konumlarına göre anlamlı şekilde farklı olup olmadığının analizi tek yönlü anova testiyle yapılmıştır.

3.2.4.1.1.1. Mesleki Unvana Göre İçsel İş Doyum Fark Analizi

Çalışmada katılımcıların mesleki unvanları ile içsel iş doyum alt ölçeğindeki ifadelere verdikleri karşılıkların ortalamalarının farklılığının analizi yapılmıştır. Bu analizde hipotezlerimiz aşağıdaki şekildedir:

H_0 : Meslek mensuplarının içsel iş doyum alt ölçeğindeki ifadelere verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık göstermez.

H_1 : Meslek mensuplarının içsel iş doyum alt ölçeğindeki ifadelere verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık gösterir.

Analiz sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur. Levene testinin sonucunda tüm ifadeler için grupların varyansları homojen değildir. Böylece varyans analizinin temel varsayımı sağlanamamıştır. Diğer taraftan varyans analizinin temel varsayımını sağlayamasa da yüzeysel bir karşılaştırma yapılabilir. Belirtilen ifadelerin tamamında elde edilen ortalamalarda en yüksek değerler yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavirlerden elde edilmiştir. Burada meslek mensuplarının ruhsat sahibi olduktan sonra iş doyumlarının daha aşağı kademedeki meslek mensuplarına göre önemli oranda arttığı sonucunu çıkartabiliriz. Diğer taraftan 7. ifadede staja başlama sınavına hazırlanan meslek mensuplarından en düşük ortalamanın alındığı görülmektedir. Tüm ifadelerde staja başlama sınavını kazanmış meslek mensupları, ruhsat sahibi meslek mensupları ile diğer ve staja başlama sınavına hazırlanan meslek mensuplarının ortasında yer almaktadır. Buradan ruhsat sahibi olmak ve buna yaklaşmanın iş doyumunu arttıran bir faktör olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 13. Mesleki Unvan İçsel İş Doyum Fark Analizi

| İfade | Mesleki Unvan | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----|--------|---------|-----------------|-------|-------------------------|
| 1. Şimdiki işimden beni her zaman memnun etmesi bakımından | YMM | 10 | 4,6000 | ,51640 | ,029 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,1290 | ,93513 | | | |
| | SBK | 52 | 3,9038 | ,97538 | | | |
| | SBH | 33 | 3,4848 | 1,20211 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,3750 | 1,10554 | | | |
| 2. Şimdiki işimden tek başıma çalışma olanağı olması bakımından | YMM | 10 | 4,6000 | ,51640 | ,000 | 0,032 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 3,9785 | ,93225 | | | |
| | SBK | 52 | 3,6154 | 1,19071 | | | |
| | SBH | 33 | 3,6061 | 1,29758 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,7969 | 1,05679 | | | |
| 3. Şimdiki işimden ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı bakımından | YMM | 10 | 4,5000 | ,70711 | ,005 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 3,9570 | 1,23283 | | | |
| | SBK | 52 | 2,8462 | 1,31931 | | | |
| | SBH | 33 | 2,6061 | 1,56004 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,2969 | 1,17756 | | | |
| 4. Şimdiki işimden toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından | YMM | 10 | 4,5000 | ,70711 | ,001 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,0000 | 1,02151 | | | |
| | SBK | 52 | 3,5962 | 1,15910 | | | |
| | SBH | 33 | 2,8182 | 1,37964 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,9219 | 1,38363 | | | |
| 7. Şimdiki işimden vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansı | YMM | 10 | 4,3000 | 1,05935 | ,037 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,0108 | 1,13726 | | | |
| | SBK | 52 | 3,3462 | 1,26622 | | | |
| | SBH | 33 | 2,8485 | 1,52318 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,4375 | 1,16667 | | | |
| 8. Şimdiki işimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından | YMM | 10 | 4,5000 | ,70711 | ,002 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,2151 | ,95382 | | | |
| | SBK | 52 | 4,0385 | ,88476 | | | |
| | SBH | 33 | 3,7879 | 1,29319 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,5156 | 1,06893 | | | |
| 9. Şimdiki işimden başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı vermesi bakımından | YMM | 10 | 4,5000 | ,70711 | ,026 | 0,002 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 3,8925 | 1,00501 | | | |
| | SBK | 52 | 3,4423 | 1,10991 | | | |
| | SBH | 33 | 3,3636 | 1,27029 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,4063 | 1,19149 | | | |
| 10. Şimdiki işimden kişilere emir verme şansına sahip olma bakımından | YMM | 10 | 4,4000 | ,84327 | ,004 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 3,7419 | 1,17864 | | | |
| | SBK | 52 | 2,9808 | 1,09348 | | | |
| | SBH | 33 | 2,7879 | 1,45253 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,5625 | 1,30779 | | | |

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|--------|---------|------|-------|-------------------------|
| 11. Şimdiki işimden kendi yeteneklerimi kullanma şansı vermesi bakımından | YMM | 10 | 4,6000 | ,51640 | ,000 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,0538 | ,94829 | | | |
| | SBK | 52 | 3,3846 | 1,14024 | | | |
| | SBH | 33 | 3,3636 | 1,19421 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,1406 | 1,30770 | | | |
| 15. Şimdiki işimden kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesi bakımından | YMM | 10 | 4,4000 | ,69921 | ,000 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,0323 | ,99402 | | | |
| | SBK | 52 | 3,1731 | 1,04264 | | | |
| | SBH | 33 | 2,8485 | 1,43878 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,9063 | 1,49835 | | | |
| 16. Şimdiki işimden işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesi bakımından | YMM | 10 | 4,4000 | ,69921 | ,000 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,2258 | ,92230 | | | |
| | SBK | 52 | 3,5385 | ,93853 | | | |
| | SBH | 33 | 3,5455 | 1,30122 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,4219 | 1,26998 | | | |
| 20. Şimdiki işimden yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından | YMM | 10 | 4,7000 | ,48305 | ,000 | 0,001 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,3441 | ,78705 | | | |
| | SBK | 52 | 3,9423 | 1,09210 | | | |
| | SBH | 33 | 3,8182 | 1,18466 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,7969 | 1,12940 | | | |

3.2.4.1.1.2. İşletmedeki Konuma Göre İçsel İş Doyum Fark Analizi

Katılımcı grubun işletmedeki konumları ile içsel iş doyum alt ölçeğindeki ifadelerle verdikleri karşılıkların ortalamalarının farklılığının analizinde tek yönlü anova kullanılmıştır. Bu analizde hipotezlerimiz:

H₀: Meslek mensuplarının içsel iş doyum alt ölçeğindeki ifadelerle verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumlarına göre farklılık göstermez.

H₁: Meslek mensuplarının içsel iş doyum alt ölçeğindeki ifadelerle verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumlarına göre farklılık gösterir.

Analiz sonuçları Tablo 14’te sunulmuştur. Levene testinin sonucunda “3. Şimdiki işimden ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı bakımından” ve “8. Şimdiki işimden bana sabit bir iş sağlama bakımından” ifadeleri için grupların varyansları homojendir. Böylece varyans analizinin temel varsayımı sağlanmıştır. Ayrıca bu ifadeler için verilen karşılıklarda anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. 3. ve 8 numaralı ifadelerle verilen karşılıklarda en yüksek ortalamalar sırasıyla 4,1290 ve 4,3871 ile ortaktandı; en düşük ortalamalar ise sırasıyla 3,0809 ve 3,8786 ile işletme çalışanlarından elde edilmiştir. Buradan meslek mensubunun işletme sahipliğine doğru ilerledikçe iş doyumunun arttığı sonucunu çıkarmak mümkündür.

Tablo 14. İşletmedeki Konum İçsel İş Doyum Fark Analizi

| İfade | İşletmedeki Konum | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|--------|---------|-----------------|-------|-------------------------|
| 1. Şimdiki işimden beni her zaman memnun etmesi bakımından | Sahip | 48 | 4,3958 | ,73628 | 0,004 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,1935 | ,94585 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,6012 | 1,09300 | | | |
| 3. Şimdiki işimden ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı bakımından | Sahip | 48 | 4,1042 | 1,27562 | 0,248 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,1290 | 1,14723 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,0809 | 1,32697 | | | |
| 4. Şimdiki işimden toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından | Sahip | 48 | 4,2083 | 1,03056 | 0,001 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,0323 | ,94812 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,2197 | 1,31550 | | | |
| 7. Şimdiki işimden vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansı | Sahip | 48 | 4,2708 | 1,04657 | 0,001 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,1935 | ,90992 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,2890 | 1,29747 | | | |
| 8. Şimdiki işimden bana sabit bir iş sağlaması bakımından | Sahip | 48 | 4,2917 | ,87418 | 0,358 | 0,001 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,3871 | 1,02233 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,7861 | 1,05953 | | | |
| 9. Şimdiki işimden başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı vermesi bakımından | Sahip | 48 | 3,9375 | 1,11863 | 0,011 | 0,007 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,0000 | ,81650 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,4798 | 1,15934 | | | |
| 10. Şimdiki işimden kişilere emir verme şansına sahip olma bakımından | Sahip | 48 | 3,8750 | 1,16006 | 0,008 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,0645 | ,92864 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,8382 | 1,29729 | | | |
| 11. Şimdiki işimden kendi yeteneklerimi kullanma şansı vermesi bakımından | Sahip | 48 | 4,0208 | 1,06170 | 0,001 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,4194 | ,67202 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,3584 | 1,19539 | | | |
| 15. Şimdiki işimden kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesi bakımından | Sahip | 48 | 4,2083 | ,89819 | 0,002 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,4194 | ,84751 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,0347 | 1,29353 | | | |
| 16. Şimdiki işimden işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesi bakımından | Sahip | 48 | 4,2917 | ,89819 | 0,000 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,5806 | ,62044 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,5202 | 1,14419 | | | |
| 20. Şimdiki işimden yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından | Sahip | 48 | 4,4167 | ,73899 | 0,000 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,7419 | ,51431 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,8497 | 1,08395 | | | |

3.2.4.2 Dışsal İş Doyum Alt Ölçeği

Dışsal iş doyum alt ölçeği 8 ifadeden oluşmakta olup, bu ifadeler verilen karşılıkların ortalama ve standart sapmaları küçükten büyüğe sıralı olarak Tablo 15'te sunulmuştur. Ankete verilen karşılıkların ortalamaları ifadelerin tamamında 3'ün üzerinde (memnunum ve kesinlikle memnunum arasında) olduğu görülmektedir. Diğer taraftan standart sapmaların tüm ifadelerde 1'in üzerinde olduğundan testin ayırt edici özelliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 15. Dışsal İş Doyum Alt Ölçeğine Verilen Karşılıkların Ortalama ve Standart Sapmaları

| İfade | Ort. | S.S. |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| 18. Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından | 3,9881 | 1,00787 |
| 6. Şimdiki işimden yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından | 3,9048 | 1,01329 |
| 5. Şimdiki işimden yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından | 3,9008 | 1,05339 |
| 12. Şimdiki işimden iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması bakımından | 3,8929 | 1,10072 |
| 19. Şimdiki işimden yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme bakımından | 3,7024 | 1,15817 |
| 17. Şimdiki işimden çalışma şartları bakımından | 3,6310 | 1,20205 |
| 13. Şimdiki işimden yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | 3,3214 | 1,33742 |
| 14. Şimdiki işimden iş içinde terfi olanağımın olması bakımından | 3,2540 | 1,45003 |

3.2.4.2.1 Dışsal İş Doyum Alt Ölçeği Fark Analizleri

Çalışmanın bu bölümünde dışsal iş doyum alt ölçeğinde yer alan 8 adet ifadeye katılımcıların verdikleri karşılıkların ortalamalarında mesleki unvan ve işletmedeki konumlarına göre anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılmıştır.

3.2.4.2.1.1 Meslek Unvana Göre Dışsal İş Doyum Alt Ölçeği Fark Analizleri

Katılımcıların mesleki unvanları ile dışsal iş doyum alt ölçeğinde yer alan ifadelerine verdikleri karşılıkların ortalamalarının farklılığının analizinde tek yönlü anova kullanılmış olup hipotezlerimiz şöyledir:

H_0 : Meslek mensuplarının dışsal iş doyum alt ölçeğindeki ifadelerine verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık göstermez.

H_1 : Meslek mensuplarının dışsal iş doyum alt ölçeğindeki ifadelerine verdikleri karşılıkların ortalamaları mesleki unvanlarına göre farklılık gösterir.

Analiz sonuçları Tablo 16'da sunulmuştur.

Levene testinin sonucunda "5. Şimdiki işimden yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından" ifadesi dışındaki tüm ifadeler için grupların varyansları homojen değildir. Bu ifadeler için varyans analizinin temel varsayımı sağlanamamıştır. Temel varsayımı sağlayan 5. ifade için verilen karşılıklarda anlamlı fark bulunmuştur. Bu ifadeye verilen karşılıklarda en yüksek ortalamayı 4,6000 ile yeminli mali müşavirler ve en düşük ortalamayı 3,4531 ile diğer grupta yer alan meslek mensupları vermiştir. Burada meslek mensuplarının ruhsat sahibi olduktan sonra iş doyumlarının daha aşağı kademedeki meslek mensuplarına göre önemli oranda arttığı sonucunu çıkartabiliriz.

3.2.4.2.1.1 İşletmedeki Konuma Göre Dışsal İş Doyum Alt Ölçeği Fark Analizleri

Katılımcıların işletmedeki konumları ile dışsal iş doyum alt ölçeğindeki ifadelere verdikleri karşılıkların ortalamalarının farklılığının analizinde tek yönlü anova kullanılmış olup hipotezlerimiz:

Tablo 16. Mesleki Unvan Dışsal İş Doyum Fark Analizi

| İfade | Mesleki Unvan | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|----|--------|---------|-----------------|-------|-------------------------|
| 5. Şimdiki işimden yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından | YMM | 10 | 4,6000 | ,51640 | ,156 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,1935 | ,92382 | | | |
| | SBK | 52 | 3,8654 | 1,06695 | | | |
| | SBH | 33 | 3,7879 | ,99240 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,4531 | 1,13989 | | | |
| 6. Şimdiki işimden yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından | YMM | 10 | 4,4000 | ,69921 | ,015 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,2366 | ,75754 | | | |
| | SBK | 52 | 3,6731 | 1,02366 | | | |
| | SBH | 33 | 3,8485 | 1,14895 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,5625 | 1,13913 | | | |
| 12. Şimdiki işimden iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması bakımından | YMM | 10 | 4,5000 | ,70711 | ,029 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,2258 | ,95700 | | | |
| | SBK | 52 | 3,7308 | 1,13958 | | | |
| | SBH | 33 | 3,5455 | 1,03353 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,6250 | 1,20185 | | | |
| 13. Şimdiki işimden yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | YMM | 10 | 4,5000 | ,70711 | ,000 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 3,9247 | 1,04504 | | | |
| | SBK | 52 | 2,8654 | 1,34352 | | | |
| | SBH | 33 | 2,8788 | 1,53618 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,8594 | 1,24553 | | | |
| 14. Şimdiki işimden iş içinde terfi olanağının olması bakımından | YMM | 10 | 3,9000 | 1,37032 | ,000 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 3,9032 | 1,20745 | | | |
| | SBK | 52 | 3,0192 | 1,21252 | | | |
| | SBH | 33 | 2,4545 | 1,27698 | | | |
| | Diğer | 64 | 2,8125 | 1,64148 | | | |
| 17. Şimdiki işimden çalışma şartları bakımından | YMM | 10 | 4,8000 | ,42164 | ,001 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 3,9462 | 1,03594 | | | |
| | SBK | 52 | 3,5192 | 1,12877 | | | |
| | SBH | 33 | 3,1515 | 1,41689 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,3281 | 1,23513 | | | |
| 18. Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları bakımından | YMM | 10 | 4,7000 | ,48305 | ,041 | 0,009 | H ₁ Kabul |
| | SMM | 93 | 4,1720 | ,86758 | | | |
| | SBK | 52 | 3,9038 | 1,05272 | | | |
| | SBH | 33 | 3,9091 | 1,18226 | | | |
| | Diğer | 64 | 3,7188 | 1,04606 | | | |

| | YMM | 10 | 4,3000 | ,67495 | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|----|--------|---------|------|-------|----------------|-------|
| 19. Şimdiki işimden yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme bakımından | SMM | 93 | 4,0323 | ,98303 | ,004 | 0,000 | H ₁ | Kabul |
| | SBK | 52 | 3,8077 | 1,10327 | | | | |
| | SBH | 33 | 3,3939 | 1,34488 | | | | |
| | Diğer | 64 | 3,2031 | 1,19761 | | | | |

H₀: Meslek mensuplarının dışsal iş doyum alt ölçeğindeki ifadelerle verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumlarına göre farklılık göstermez.

H₁: Meslek mensuplarının dışsal iş doyum alt ölçeğindeki ifadelerle verdikleri karşılıkların ortalamaları işletmedeki konumlarına göre farklılık gösterir.

Analiz sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur. Levene testinin sonucunda “5. Şimdiki işimden yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından” ve “18. Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından” ifadeleri için grupların varyansları homojendir. Bu ifadeler için varyans analizinin temel varsayımı sağlanmıştır. Ayrıca bu ifadeler için H₁ hipotezi kabul edilmiş ve verilen ifadeler için anlamlı farklılık bulunmuştur. 5 ve 18 numaralı ifadelerde en yüksek ortalamalar 4,4194 ve 4,5806 ile ortaklardan; en düşük ortalamalar ise 3,7861 ve 3,8786 ile çalışanlar elde edilmiştir. Buradan da meslek mensubunun işletme sahipliğine doğru ilerledikçe iş doyumunun arttığı sonucunu çıkarmak mümkündür. Varyans analizinin temel varsayımını sağlayamayan ifadelerden elde edilen sonuçlar da bu sonucu desteklemektedir.

Tablo 17. İşletmedeki Konum Dışsal İş Doyum Analizi

| İfade | İşletmedeki Konum | n | Ort. | S.S. | Levene İst.değ. | p | Sonuç |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|--------|---------|-----------------|-------|-------------------------|
| 5. Şimdiki işimden yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı bakımından | Sahip | 48 | 4,2292 | ,85650 | 0,139 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,4194 | ,76482 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,7168 | 1,09736 | | | |
| 6. Şimdiki işimden yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından | Sahip | 48 | 4,3542 | ,78522 | 0,048 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,4516 | ,67521 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,6821 | 1,04413 | | | |
| 12. Şimdiki işimden iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması bakımından | Sahip | 48 | 4,3333 | ,78098 | 0,001 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,5484 | ,85005 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,6532 | 1,13402 | | | |
| 13. Şimdiki işimden yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | Sahip | 48 | 4,1042 | 1,05668 | 0,005 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,2903 | ,82436 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,9306 | 1,30109 | | | |
| 14. Şimdiki işimden iş içinde terfi olanağımın olması bakımından | Sahip | 48 | 3,8750 | 1,19618 | 0,02 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,3548 | 1,08162 | | | |
| | Çalışan | 173 | 2,8844 | 1,41768 | | | |
| 17. Şimdiki işimden çalışma şartları bakımından | Sahip | 48 | 3,9792 | ,95627 | 0,004 | 0,002 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,0968 | 1,19317 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,4509 | 1,22672 | | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|--------|---------|-------|-------|-------------------------|
| 18. Şimdiki işimden çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları bakımından | Sahip | 48 | 4,0000 | 1,03142 | 0,253 | 0,002 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,5806 | ,80723 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,8786 | 1,00131 | | | |
| 19. Şimdiki işimden yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme bakımından | Sahip | 48 | 3,8125 | 1,08483 | 0,002 | 0,000 | H ₁ Kabul |
| | Ortak | 31 | 4,4516 | ,67521 | | | |
| | Çalışan | 173 | 3,5376 | 1,19350 | | | |

SONUÇ

Çalışmamızda muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumlarının ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla birincil veri toplamak için katılımcıların demografik özellikleri, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Böylece ölçülmek istenen kapsam önceden belirlenerek ifadeler/maddeler bu kapsama göre hazırlanmıştır. Anketin ifadelerinde Likert tipi 5'li ölçek kullanılmıştır. Katılımcı her madde ile ilgili tutum derecesini bu seçeneklerden birisini işaretleyerek belirtmiştir.

Araştırmamızda 2017 yılı Ekim-Aralık döneminde İstanbul, Ankara ve Kütahya illerinde rassal olarak seçilen 350 muhasebe meslek elemanına anket uygulanmıştır. Çalışmada elde edilen kullanılabilir anket sayısı 252 ve anket geri dönüş oranı yaklaşık % 72'dir.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi SPSS 17 istatistik paket programı ile yapılmıştır. Bu analizler için betimsel ve yordamsal istatistik teknikleri kullanılmıştır. Öncelikle katılımcıların demografik özellikleri sıklık ve yüzde değerleri itibarıyla incelenmiştir. Daha sonra katılımcıların tükenmişliğin üç ve iş doyumunun iki alt boyutunda yer alan ifadelerle verdikleri karşılıkların ortalamaları ile mesleki unvanları ve işletmedeki konumları itibarıyla farklılık analizleri tek yönlü anova ile yapılmıştır.

Anketin güvenilirlik çalışması, iç tutarlık katsayı (Cronbach alpha) değerleri hesaplanarak yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler için alfa katsayıları; Minnesota İş Doyum Ölçeğinin tamamı için 0,925; Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin tamamı için 0,842; Minesota İş Doyum ölçeğinin alt ölçekleri, içsel iş doyum için 0,887 ve dışsal iş doyum için 0,825; Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt ölçekleri Duygusal Tükenme için 0,840, Duyarsızlaşma için 0,582 ve Kişisel Başarı için 0,801 olarak hesaplanmıştır. Buna göre Duyarsızlaşma alt ölçeğinin güvenilirliği düşük, diğer iki ölçek ve bunların, Duyarsızlaşma dışında, alt ölçeklerinin güvenilirliği yüksektir.

Anketimizi cevaplayanların çoğunluğu, meslek belgesini henüz almamış, 30 yaşın altında, 15 yıldan daha az mesleki tecrübeye sahip erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların çalıştıkları işletmelerin çoğunluğu, 50'nin altında mükellefe, 10'un altında çalışana ve 15 yıldan daha az faaliyet süresine sahip işletmelerdir.

Katılımcıların tamamı için duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerinden orta düzeyde tükenmişlik tespit edilmiştir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerindeki ifadelerle verilen karşılıkların ortalamaları kullanılan ölçek (0 hiçbir zaman, 1 çok nadir, 2 bazen, 3 çoğu zaman ve 4 her zaman) dikkate alındığında "çok nadir" ile "bazen" arasında olduğu görülmüştür. Meslek mensuplarının mesleki kariyerlerinde ilerledikçe duygusal tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Gücünün üstünde çalıştığını ve tükenmediğini en fazla hissedenler çalışanlar iken; bunu en az hissedenler ise ortaklardır.

Minnesota iş doyum ölçeğine verilen karşılıkların ortalamaları incelendiğinde; ifadelerin tamamında 3'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Ankette (1 hiç memnun değilim, 2 memnun değilim, 3 kararsızım, 4 memnunum ve 5 çok memnunum) 5'li likert ölçek kullanıldığı düşünülürse, ortalamaların tamamının kararsızlığın üstünde ve memnunum ve kesinlikle memnunum arasında olduğu görülmektedir. Buradan katılımcıların bu ifadelerin tamamına katıldıkları söylenebilir. Diğer taraftan standart sapmaların tüm ifadelerde 1'in üzerinde olması testin ayırt edici özelliğinin yüksek olduğunun ve katılımcı grubunun heterojen olduğunun göstergesidir.

Meslek mensuplarının iş doyumları ruhsat sahibi olduktan sonra önemli oranda artmaktadır. Ruhsat sahibi olmak ve buna yaklaşmak iş doyumunu arttıran bir faktördür. Ayrıca meslek mensubu işletme sahipliğine doğru ilerledikçe iş doyumunu artmaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar muhasebe mesleğinin doğasını ortaya koymaktadır. Meslek mensubu kariyerinde ilerledikçe sürekli tekrarlayan kayıt tutma ve beyanname doldurma gibi işleri daha az yapmakta ve bilgi ve tecrübesini kullandığı karar verici pozisyonuna gelmektedir. Ayrıca elde ettiği gelir de yükselmektedir. Bu da iş doyumunu arttırmakta ve tükenmişlik düzeyini azaltmaktadır.

Çalışmamızda meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları konusunda durum tespiti yapmak amaçlanmıştır. Sonraki çalışmalarda meslek mensuplarının tükenmişlik nedenleri ve iş doyumunu artırma yolları araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- AKBULUT, Nihal Çetin. (2010). Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- ALPAR, Reha. (2003). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Yöntemlere Giriş I, Nobel, Ankara.
- ARDIÇ, Kadir – POLATÇI, Sema. (2008). “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2): 69-96.
- AY, Mustafa – AVŞAROĞLU, Selahattin. (2010). “Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1- Mesleki tükenmişlik düzeyleri”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7 (1): 1170-1189.
- AYBAS, Meryem – ELMAS, Sevgi – DÜNDAR, Gönen. (2013). “İş Güvencesizliğinin Tükenmişliğe Etkisinde İstihdam Edilebilirliğin Düzenleyici Rolü”, 21.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 77-82.
- BOYAR, Ender. (2011). Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora tezi.
- DALĞAR, Hüseyin – TEKŞEN, Ömer. (2014). “Muhasebecilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Rol Çelişkisi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 62: 37-53.

- DERAN, Ali – BELLER, Beyhan. (2015). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 45: 69-93.
- DİNCEROL, Cem. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi.
- DOĞAN, Zeki - NAZLIOĞLU, Elif Hilal. (2010). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, “İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12 (3): 97-116.
- ERSOY, Ayten – DEMİREL, Burcu. (2005). “Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-1”, Muhasebe ve Finansman dergisi, 26: 43-50.
- KALAYCI, Şeref. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, İstanbul.
- KOTAN, Leyla. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Van İli Örneği, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- NAZLIOĞLU, Elif Hilal. (2009). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- ÖZDAMAR, Kazım. (1997). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi I., T.C. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- ÖZKAN, Fatih – AKSOY, Cenk. (2015). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişliğine Etki Eden Faktörler: Gaziantep İlinde Bir Alan Araştırması”, Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies, 1(4): 23-41.
- TAYSI, Kemal. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma”, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- YILMAZ, Erdal. (2014). “Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma”, Muhasebe ve vergi Uygulamaları Dergisi, 3: 49-70.