

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÇORLU ÖRNEĞİ

Öğr. Gör. Ümmühan KALAY

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Çorlu Meslek Yüksekokulu
ukalay@nku.edu.tr

Özet

Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık kavramları, ayrı ayrı ele alınarak, farklı meslek mensupları ve farklı örneklemlerde sıklıkla araştırılan ve tartışılan kavramlardır. Bu çalışmada ise her iki kavram bir arada ele alınarak muhasebe meslek mensupları örnekleminde araştırılmıştır. Çalışmanın temel sorusu örgütsel bağlılık düzeyindeki değişimlerin tükenmişlik üzerinde etkisi olup olmadığıdır. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılığın duygusal alt boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutları arasında negatif ilişki göze çarpmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ile tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu arasındaki pozitif yönlü ilişki de anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre muhasebe meslek mensuplarının duygusal bağlılıkları azaldıkça tükenmişlik hissini arttırdığı, devam bağlılıklarının ise azaldıkça tükenmişlik hissini arttırdığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık

THE RELATIONSHIP BETWEEN FATIGUE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PROFESSIONAL ACCOUNTANTS: THE CASE OF ÇORLU

Abstract

The concepts of fatigue and organizational commitment are studied and discussed in different professions and different samples. In this study, both concepts were examined together and investigated in the sample of professional accountants. The main question of the study is whether changes in organizational commitment level have an impact on fatigue. According to the results, there is a negative relationship between the emotional sub-dimension of organizational commitment and the emotional fatigue dimensions of fatigue. In addition, positive correlation between continuation commitment of organizational commitment and emotional burnout dimension of fatigue was found significant. According to these results, it can be said that the feeling of fatigue increases as the emotional commitment of the professional accountants decreases and the feeling of fatigue increases as the continuation commitment decreases.

Key Words: Fatigue, Organizational Commitment

1. GİRİŞ

Tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olması ihtimali, her meslek açısından farklı ele alınması gereken ve mesleğin gerektirdiği kişisel özelliklerle birlikte irdelenmesi gereken bir konudur. Bu çalışmanın amacı da muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisini

tespit etmektir. Bu amaçla hazırlanan anket formları, muhasebe meslek mensuplarına dağıtılırken, muhasebe bürolarında çalışan ara elemanlar ve mali müşavirler arasında yer alan tüm muhasebe mesleği icracıları örneklem olarak alınmıştır. Bu açıdan bakıldığında, muhasebe bürolarında faaliyet gösteren kişilerin eğitim düzeyleri ve mesleki deneyimleri de irdelenmiş olmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Tükenmişlik kavramı 1974 yılında ilk defa Herbert Freudenberger tarafından psikolojideki kavramlara eklenmiştir. Freudenberger tarafından “mesleki bir tehlike” şeklinde açıklanan tükenmişlik, “enerji ve güç kaynaklarından maksimum yararlanmak istendiğinde başarılı olamama, yıpranma ve bitkinlik duygusunun birleşimidir” ifadesi ile tanımlanmıştır (Demir & Sezgin, 2017, s. 36).

1976 yılında ise Maslach tarafından konuyla ilgili çalışmalar yapılarak, tükenmişlikle ilgili bir ölçek geliştirilmiştir (Öztürk vd, 2011, s. 85). Maslach tükenmişlik kavramını; başarılı olamama, yıpranma, aşırı yüklenme sonucunda meydana gelen enerji ve güç kaybı ya da karşılanılamayan ihtiyaçlar doğrultusunda, kişinin iç dünyasında ve enerjisinde tükenme olarak ifade edilmiştir. Maslach, tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissini içermek şeklinde ayırmaktadır (Hacıhasanoğlu & Karaca, 2014, s. 155).

Duygusal tükenme; tükenmişlik merkezidir. Tükenmişliğin kişi bazlı stres tarafını belirterek ve kişinin duygusal ve fiziksel kaynaklarındaki azalmalardır. Enerjide kayıp ve kişinin duygusal kaynaklarını bitirme hissi şeklinde tanımlanabilir ve iş görenlerin yaptıkları işlere odaklanamadıkları ve kendilerini müşterilerine karşı önceden olduğu gibi sorumluluk hissetmedikleri sonuçlarına yol açmaktadır (Yılmaz, 2014, s. 51).

Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişilerarası kapsamında, kişinin işine ve hizmet sunulan yerlerde, kişilere karşı olumlu olmayan hisler ve tepkiler oluşturmalarıdır. Duyarsızlaşma içinde bulunanlar, hizmetlerini sunduklarına, karşılarında insan yok da nesne var olarak davranış gösterirler (Tepeli vd., 2017, s. 675).

Kişisel başarı, diğer boyutlara göre daha karmaşıktır. Kişinin kendini olumsuz olarak değerlendirmesi olarak bilinir. Kişinin kendini tükenmiş olarak görmesi sonucunda insanlara yardım etmede kayıtsız kalması doğrultusunda kendini başarılı olarak hissetme duygusunu kazanması zor olmaktadır (Öz & Çeviren, 2017, s. 43). Bu doğrultuda duygusal enerjinin eksilmesi çalışan kişinin işten ve diğer insanlardan uzaklaşmasına neden olmaktadır (Çelik, 2016, s. 1141).

Tükenmişlik kişiye ve örgüte ait birden fazla faktörle ortaya çıkmaktadır. Kişilerin demografik özelliklerinin yanında, işlerine bağlılıkları, motivasyonları, performansları, beklenti düzeyleri, stresleri, meslekteki doyumları, üstlerinden gelen destek, kişilik yapıları, empati yetenekleri, kişisel gereksinimler şeklinde birden fazla sebep tükenmişliği etkileyen bireysel sebepler olarak belirtilir (Yanık & Yanık, 2016, s. 88).

Örgütsel bağlılık, örgütte devamlılığı sağlamak için zorunlu bir durumdan, bir istek ya da gereksinimden kaynaklanmaktadır (Demirel, 2008, s. 183). Bireyin örgüt ile özdeşleşerek, örgüte bağlı şekilde çalışan olmasının gereksiniminin neticesidir. Bunun doğrultusunda, “örgütün amaçlarına, değerlerine inanarak kabullenmek”, “örgüt için fazlasıyla gayret göstermek” ya da “örgüt üyeliğinin devamlılığı için talep göstermek” olarak da açıklanmaktadır (Duygulu & Abaan, 2007, s. 62).

Çalışanın işyerine psikolojik açıdan bağlılığını ifade ederek, çalışanın örgütte kalabilmesi için çaba göstermesi örgütteki amaçları ve değerleri benimsemek şeklinde ifade edilebilir (Doğan & Kılıç, 2007, s. 39).

Meyer ve Allen (1991) ve Wasti (2003)'ye göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde incelenmektedir (Demirel, 2008, s. 184).

Duygusal Bağlılık; İşletme çalışanlarının, işletmeye ait değerleri, hedefleri ve amaçları doğrultusunda hissedilen bağlılık olarak ifade edilir. İş ile ilgili davranışlarda, en yoğun bağlılık şeklidir (Güngör & Küçün, 2018, s. 286). Bu bağlılık, işteki doyum ve örgütteki eşitlik, olumlu iş tecrübeleri ile gelişmektedir (Örücü & Kışlalıoğlu, 2014, s. 47).

Devamlılık Bağlılığı, bireyin, ekonomik çıkarına dayalı bağlılıktır. Çalışan bireyin, örgütteki çalışma süresi içerisinde, örgüt için kazandırdığı yatırımları ve maliyetlerini göz önünde bulundurarak örgüt içinde kalmasını, gereksinim şeklinde düşünmesidir (Demirel, 2008, s. 182).

Çalışan kişinin, örgütten ayrılmasının maliyeti fazla olacağı düşüncesinden yola çıkarak, örgüte devamını sürdürmesi söz konusudur. Kişi tercih etmek istese bile, örgütten ayrılamaz. Çünkü kişi için mali ve diğer güçlükler ortaya çıkabilmektedir (Çöl & Gül, 2005, s. 293).

Normatif Bağlılık: bireyin, örgüte olan sadakatinde ya da gönüllü olmasında kendini zorunlu hissetmesidir. Bu hissiyat örgüt üyelerinden gelen baskı ve örgütteki kültür sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örgütteki üyelerin kişiyi örgütte kalmak için zorladığı ya da kişinin kendini örgütte kalmak inancının maksimum düzeyde gördüğü şeklinde ifade edilir (Hoş & Oksay, 2015, s. 4).

Normatif bağlılık, bireyin örgüt içine girmeden önce ve de örgüt içinde bulunduğu zaman içindeki, yaşantılarının neticesinde, örgütte kalmak hususunda hissedilen normatif baskılardan etkilenmedir (Doğan & Kılıç, 2007, s. 47).

Literatür incelemesi yapıldığında, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve mesleki tükenmişlik- örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar sonuçlandırılmıştır.

Demir ve Sezgin (2017), yaptıkları araştırma, TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) ve TRC2(Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgelerinde faaliyetlerini sürdüren işletmelerin muhasebe bölümlerindeki çalışanlarına uygulanarak tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda, örgütsel bağlılığın, bağımlılık seviyesinde olduğu, tükenmişlik açısından ise, çevresel ve dış faktörlerin daha ön planda olduğu, fakat duygusal tükenmişlik faktörlerin ise gizlenmeye çalışıldığını ifade etmiştir.

Dalğar ve Tekşen (2014), çalışmalarında muhasebecilerin mesleki tükenmişlikleriyle rol çelişkisi arasındaki durumu tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışmada, Türkiye'de 27 değişik şehirde faaliyette bulunan 466 muhasebeci ile yüz yüze anket yapılarak, mesleki tükenmişliğin hangi demografik özellikleriyle farklılaştığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, muhasebecilerin rol çelişkisinin artması sonucunda, mesleki tükenmişlik düzeylerinin artması ve kişisel başarının azalması neticesine varılmıştır.

Öztürk ve diğ. (2011), yaptıkları araştırmada, muhasebe mesleğini icra edenlerin, mesleki tükenmişlik ve işe bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş ve muhasebe mesleğini icra edenlerin tükenmişlik düzeyleriyle işe bağlılıkları karşılaştırıldığında aralarında olumsuz bir ilişkinin sonucuna varılmıştır.

Yılmaz (2014), yaptığı çalışmada Samsun'da faaliyet gösteren SMMM'lerde mesleki tükenmişlik ile işe bağlılık durumları incelenmiş neticede, duygusal tükenmişlik ile işe bağlılıklarının, negatif yönde olduğu, kişisel başarı hissiyatıyla, işe bağlılıklarının, pozitif yönde olduğu ifade edilmiştir.

Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014), bağımsız olarak çalışmakta olan muhasebe meslek mensupları ile muhasebe faaliyetlerini gerçekleştiren personelin, tükenmişlik düzeyleri, iş tatminleri ve stres düzeylerini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, bağımsız olarak çalışmakta olan muhasebe mesleği mensup ve personelinin duygusal tükenmeleri ile duyarsızlaşma seviyelerinin orta, kişisel başarılarının düzeylerininse fazla olduğu görülmüştür. Stres düzeylerinin fazla çıkmasına rağmen, iş tatminlerinin de fazla çıktığı görülmüştür. Kısaca, yapılan korelasyon analizi neticesinde, duygusal tükenmeyle, duyarsızlaşma ve stres ile iş tatmininin arasında yoğun ilişkinin sonucuna varılmıştır.

Tepeli ve diğerleri (2017), yaptıkları çalışmada, Muğla il genelinde, 1291 muhasebe meslek mensubunun iş yaşamlarındaki mesleki tükenmişliklerine sebep olan faktörler ile işe bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, meslek mensuplarındaki mesleki tükenmişlik sebepleri ile işe bağlılıkları arasında istatistiksel olarak önemli ve negatif yönde ilişkinin olduğu varılmıştır. Bunun neticesinde, meslek mensuplarının işlerindeki duygusal tükenmişlik durumu, kişisel başarılarının azalması ve duyarsızlaşma durumunun artmasıyla, işlerine bağlılıklarının azaldığı görülmüştür.

Özkan ve Aksoy (2015), tarafından yapılan çalışmada, Gaziantep'te çalışmakta olan 236 Muhasebe meslek mensubuna, meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ile tükenmişliklerini etkileyen faktörleri tespit edebilmek için anket çalışması yapılmış, analizlerin sonucunda meslek mensuplarında tükenme düzeylerinin düşüklüğü sonucuna varılmıştır.

Okutan ve diğerleri (2013), çalışmalarında, KOBİ'lerin Finans ve Mali İşler Bölümlerinde çalışanların tükenmişlik düzeylerini belirleyip, tükenmişlik düzeyleriyle, demografik özellikler arasında ilişki bulmayı amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda, meslek çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin normal, kişisel başarılarının düzeylerinin de yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Yanık ve Yanık (2016), tarafından yapılan çalışmada, Kocaeli ilinde Oda'ya kayıtlı bulunan meslek çalışanlarının demografik özellikler ile meslekteki çalışma süresinin, çalışma şeklinin ve sahip olunan unvanın, iş yaşamına ait özelliklerin tükenmişlik seviyelerinde farklılık yaratılıp yaratılmadığı araştırılmıştır. Sonuçta; cinsiyet ve medeni durum değişkeniyle, tükenmişlik seviyesi arasında bir anlam farklılığı bulunmadığı; fakat çalışanın yaşı, eğitimi, gelir düzeyi, meslekteki çalışma süresi, çalışma şekli ve çalışanın unvanının tükenmişlik seviyesinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılıkları ortaya çıkardığı ifade edilmiştir.

Çelik (2016) çalışmasında, Denizli'de çalışan muhasebe mesleğini icra edenlerin tükenmişlik, yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisini incelemiştir. 207 meslek mensubuna anket yapılmış, yapılan analizler neticesinde; duygusal tükenmişlik ile iş yükü, iş yükü ile yaşam doyumu arasında olumsuzluk bulunduğu, iş yükü ile tükenmişlik karşılaştırıldığında olumlu bir durum olduğu sonucuna varılmıştır.

Öz ve Çeviren (2017), çalışmalarında, Mersin ilinde çalışan 320 muhasebe çalışanına anketi uygulamıştır. Meslek çalışanlarının tükenmişlik düzeyleriyle, demografik özelliklerinin arasındaki ilişki ile tükenmişlik seviyeleri arasındaki anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan araştırmanın neticesinde Mersin'deki muhasebe çalışanlarının,

tükenmişlik seviyelerinin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın alt boyutu açısından düşük, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Dursun ve diğerleri (2015), yaptıkları çalışmada muhasebeci olarak çalışan 154 kişiyi anket uygulamışlardır. Anket sonuçlarına göre, kişilikler ile icra edilen meslekleri uyumluluk içindeki kişilerin iş ve yaşam tatminlerinin fazla, duygusal tükenmişliklerinin az olduğunu ifade etmiştir.

Görür ve Günaydın (2019), tarafından yapılan çalışmada alüminyum fabrikasında çalışmakta olan personele tükenmişlik boyutları ile örgütsel bağlılıkla ilişkisi incelenerek, Çalışma neticesinde, tükenmişlik düzeyi arttıkça, örgütsel bağlılığın azaldığı, çalışan personelin memnuniyetlerinin arttırılarak, çalışan personelin tükenmişliğinin azaltılıp, kuruma bağlılıklarının arttırılacağı sonucuna varılmıştır.

3.ARAŞTIRMANIN AMACI, YÖNTEMİ VE METODOLOJİSİ

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarının tükenmişlik düzeyleri arasındaki bir ilişki olup olmadığını tespit etmeye çalışmaktır.

Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Çorlu SMMM odasından alınan 2019 yılı verilerine göre, Tekirdağ ili Çorlu ilçesinde 374 bağımlı ve bağımsız çalışan muhasebe meslek mensubu bulunmaktadır. Bu sayı örneklem ana kitlesini oluşturmuştur. Bu ana kitlede yer alan tüm muhasebe meslek mensuplarına anket gönderilmiş, ancak 74 mensuptan geri dönüş alınmıştır. %90 güven aralığı, %10 hata payı, $p=0.5$ koşullarıyla, cevap veren 74 muhasebe meslek mensubu ile 2019 yılında, Kasım- Aralık aylarında anket yapılarak araştırmanın verileri elde edilmiştir.

Çalışma kapsamında hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla Maslach (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplamda 22 sorudan oluşmaktadır. 5'li likert tipinde cevaplanan ölçeğin Türkçe uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 3 faktör bulunmaktadır: duygusal tükenme faktörü, kişisel başarıda düşme hissi faktörü ve duyarsızlaşma faktörü. Ergin (1992) tarafından yapılan Cronbach Alpha güvenilirlik analizine göre duygusal tükenme faktörünün güvenilirlik düzeyi %83, duyarsızlaşma faktörünün güvenilirlik düzeyi %72 ve kişisel başarı hissi faktörünün güvenilirlik düzeyi ise %67 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin 22 maddesi de kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sırasında ise Madde 22 herhangi bir faktöre atanamadığından analizlere dâhil edilmemiştir. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,876 olarak bulunmuştur ($p<.01$). Bu sonuca göre devam edilen faktör analizi sonuçları ve faktörlerin güvenilirlik düzeylerini gösteren Cronbach Alpha değerleri tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.*Tükenmişlik Ölçeği Faktör Analizi*

Maddeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Cronbach Alpha	,944	,865	,732
Soru T 1	0,892		
Soru T 2	0,867		
Soru T 3	0,848		
Soru T 4	0,841		
Soru T 5	0,838		
Soru T 6	0,806		
Soru T 7	0,748		
Soru T 8	0,744		
Soru T 9	0,595		
Soru T 10		0,442	
Soru T 11		0,784	
Soru T 12		0,758	
Soru T 13		0,652	
Soru T 14		0,595	
Soru T 15		0,587	
Soru T 16		0,569	
Soru T 17		0,532	
Soru T 18			0,798
Soru T 19			0,707
Soru T 20			0,566
Soru T 21			0,461

Çalışmada kullanılan anket formunun ikinci kısmında Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen üçlü örgütsel bağlılık ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçekte üç faktör bulunmaktadır: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık.

Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,852 olarak bulunmuştur ($p < .01$). Bu sonuca göre devam edilen faktör analizi sonuçları ve faktörlerin güvenilirlik düzeylerini gösteren Cronbach Alpha değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.*Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi*

Maddeler	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılığı	Normatif bağlılık
Cronbach Alpha	,936	,781	,768
Soru Ö 1	,941		
Soru Ö 2	,877		
Soru Ö 3	,867		
Soru Ö 4	,842		
Soru Ö 5	,788		
Soru Ö 6	,784		
Soru Ö 7	,746		
Soru Ö 8	,730		

Tablo 2. Devami*Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi*

Maddeler	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılığı	Normatif bağlılık
Soru Ö 9	,678		
Soru Ö 10	,604		
Soru Ö 11	,569		
Soru Ö 12	,566		
Soru Ö 13		,874	
Soru Ö 14		,839	
Soru Ö 15		,633	
Soru Ö 16			,816
Soru Ö 17			,765

Çalışma kapsamında hazırlanan anket formunda katılımcılara, görev yaptıkları işyerindeki pozisyonları ve eğitim durumları da sorulmuştur.

Hipotezler

Çalışma kapsamında ele alınan temel araştırma sorusu, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgüte bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığıdır. Bu temel amaçla kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

$H_1 =$ Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme düzeyleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_2 =$ Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme düzeyleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden devam bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_3 =$ Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik faktörlerinden duygusal tükenme düzeyleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_4 =$ Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarıda düşme hissi düzeyleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_5 =$ Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarıda düşme hissi düzeyleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden devam bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_6 =$ Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarıda düşme hissi düzeyleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_7 =$ Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

$H_8 =$ Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden devam bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_9 = Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma düzeyleri ile örgütsel bağlılık faktörlerinden normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{10} = Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri, eğitim durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H_{11} = Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri, kurumdaki görev sınıflamasına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Bu hipotezlerin test edilmesinde hipotez testleri kullanılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiş ve bu sonuca göre parametrik veya nonparametrik analizlerden uygun olanlar seçilmiştir.

74 katılımcı ile gerçekleştirilen bu çalışmada normal dağılım şartının sağlanamadığı, yapılan Kolmogorov Smirnov test sonucundan anlaşılmaktadır ($p < .05$). Bu nedenle analizlere nonparametrik testlerle devam edilmiştir.

Çalışmada elde edilen tanımlayıcı istatistikler Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3.
Tanımlayıcı İstatistikler

	Minimum değer	Maksimum değer	Ortalama	Std. Spm.
Duygusal tükenme	11	45	27,19	9,50
Kişisel başarıda düşme hissi	7	30	21,20	4,40
Duyarsızlaşma	7	25	15,73	3,18
Duygusal bağlılık	12	60	39,78	13,72
Devam bağlılığı	3	15	9,30	3,55
Normatif bağlılık	2	10	6,12	2,28

Hipotez Sınamaları

Çalışmada her iki ölçeğin faktörlerinden alınan puanlar, ortalama değerlerine göre sınıflandırılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin faktörleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık faktörü arasındaki ilişki ve korelasyonları gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.
Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Bağlılık ile İlişkisi

		Duygusal bağlılık		Ki-Kare		Korelasyon	
		Düşük	Yüksek	Değer	p	Değer	p
Duygusal tükenme	<i>Düşük</i>	10	27	10,665	,001	-.380	,001
	<i>Yüksek</i>	24	13				
Kişisel başarıda düşme hissi	<i>Düşük</i>	25	14	0,054	,816	,027	,819
	<i>Yüksek</i>	9	26				
Duyarsızlaşma	<i>Düşük</i>	17	20	0,054	,816	,027	,819
	<i>Yüksek</i>	17	20				

Tablo 4’teki sonuçlar, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme faktörü ile örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon sonuçlarına bakıldığında ise bu iki değişken arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle muhasebe meslek mensuplarının örgüte duygusal bağlılıkları azaldıkça duygusal tükenmişlik seviyeleri artmaktadır. Bu sonuca

göre H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca tabloya bakıldığında tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşma faktörleri ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık faktörü arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı da görülmektedir. Buna göre H₄ ve H₇ hipotezleri reddedilmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinin faktörleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı faktörü arasındaki ilişki ve korelasyonları gösteren Tablo 5 gibidir.

Tablo 5.
Tükenmişlik Ölçeğinin Devam Bağlılığı ile İlişkisi

		Devam bağlılığı		Ki-Kare		Korelasyon	
		Düşük	Yüksek	Değer	p	Değer	p
Duygusal tükenme	Düşük	18	19	10,945	,001	.385	,001
	Yüksek	17	20				
Kişisel başarıda düşme hissi	Düşük	15	24	2,583	,108	-,187	,111
	Yüksek	20	15				
Duyarsızlaşma	Düşük	19	18	2,583	,108	-,187	,111
	Yüksek	16	21				

Tablo 5'teki sonuçlar, tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme faktörü ile örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki ve pozitif korelasyon olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle muhasebe meslek mensuplarının örgüte karşı duydukları devam bağlılığı düzeyleri arttıkça duygusal tükenmişlik seviyeleri de artmaktadır. Bu sonuca göre H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca tabloya bakıldığında tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşma faktörleri ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı faktörü arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı da görülmektedir. Buna göre H₅ ve H₈ hipotezleri reddedilmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinin faktörleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık faktörü arasındaki ilişki ve korelasyonları gösteren tablo 6 gibidir.

Tablo 6.
Tükenmişlik Ölçeğinin Normatif Bağlılık ile İlişkisi

		Normatif bağlılık		Ki-Kare		Korelasyon	
		Düşük	Yüksek	Değer	p	Değer	p
Duygusal tükenme	Düşük	18	19	,000	1,000	,000	1,000
	Yüksek	17	20				
Kişisel başarıda düşme hissi	Düşük	15	24	,488	,485	,081	,492
	Yüksek	20	15				
Duyarsızlaşma	Düşük	19	18	,488	,485	,081	,492
	Yüksek	16	21				

Tablo 6'ya bakıldığında örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık faktörü ile tükenmişlik ölçeğinin faktörleri arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanmadığı görülmektedir. Buna göre H₃, H₆ ve H₉ hipotezleri reddedilmişlerdir.

H₁₀ ve H₁₁ hipotezlerinin test edilmesinde nonparametrik analizlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Tablo 7 sonuçları özetlemektedir.

Tablo 7.

Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Faktörlerinden Alınan Puanların Eğitim Düzeyi ve Kurumdaki Görev Açısından Farkları

	Duygusal tükenme		Kişisel başarıda düşme hissi		Duyarsızlaşma		Duygusal bağlılık		Devam bağlılık		Normatif bağlılık	
	Kruskal Wallis Test	p	Kruskal Wallis Test	p	Kruskal Wallis Test	p	Kruskal Wallis Test	p	Kruskal Wallis Test	p	Kruskal Wallis Test	p
Eğitim düzeyi	1,290	,525	,110	,525	2,335	,311	,268	,875	,960	,619	,596	,742
Kurumdaki görevi	,605	,739	3,946	,139	6,335	,043	10,811	,004	,837	,658	2,326	,313

Tablo 7'ye bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri, eğitim düzeyleri açısından farklılaşmamaktadır. Buna göre H_{10} hipotezi reddedilmektedir. Kurumdaki görev açısından bakıldığında ise tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma faktörü ve örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık faktörünün farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuca göre ise H_{11} hipotezi kısmen kabul edilmektedir.

4. SONUÇ

Örgütsel bağlılık, kişilerin çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını üç farklı faktör ile incelemektedir. Buna göre kişiler, çalıştıkları kurumlara duygusal bir bağlılık hissediyor olabilir ki bu kurumların ihtiyaç duydukları ve yapılan işlerde çalışanların özverilerine rastlanabilecek bir bağlılıktır. İkinci olarak devam bağlılığı görülebilir ki bu bağlılık, kişilerin kuruma mecburiyetlerini gösterir. Son olarak ise normatif bir bağlılıktan söz edilebilir ki bu bağlılık türünde kişiler çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri bağlılığa mecbur hissederler. Tükenmişlik durumu ise kişinin duygusal olarak kendini tükenmiş hissetmesidir ve işletmeler açısından bu durum, çalışanların verimlerinde düşme, işçilik maliyetlerinde artma gibi pek çok sonuca neden olacaktır.

Örgütsel bağlılık ile tükenmişlik kavramlarını aynı anda aynı meslek grubuna uygulayarak bu iki kavram arasında bir ilişki arayan bu çalışmanın en çarpıcı sonuçlarından biri, duygusal bağlılığın tükenmişlik üzerindeki negatif etkisidir. Eğer çalışanlar kendilerini kuruma karşı duygusal olarak bağlı hissetmiyorlarsa, bu halde tükenmişlik düzeyleri artacaktır. Diğer bir ifadeyle, çalıştığı kuruma karşı duygusal bağlılığı yüksek olan bireylerin tükenmişlik hissetme olasılıkları da düşmektedir.

Örgütsel bağlılığın diğer önemli bir kavramı olan devam bağlılığı ile tükenmişlik arasında tespit edilen pozitif ilişki, bu çalışmanın bir diğer önemli sonucudur. Bu sonuca göre eğer çalışanlar kendilerini kuruma mecbur hissediyorlarsa, maddi veya kişisel gerekçelerle kurumda çalışmaya devam etmek zorunda olduklarını hissediyorlarsa duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.

Normatif bağlılık ve tükenmişlik arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmayan bu çalışmada ayrıca çalışanların kurumdaki pozisyonları ile tükenmişliğin duyarsızlaşma faktörü arasında da bir etkileşim tespit edilmiştir.

Son olarak örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık faktörü ile kurumdaki pozisyon arasında da bir ilişkinin tespit edildiği bu çalışmanın en temel kısıtı örneklem sayısıdır. Günümüzdeki araştırma makalelerinin sıklıkla yaşadıkları anket geri dönüşü sıkıntısı ve maliyet gibi nedenlerle bu çalışmada 74 katılımcının cevapları ile sonuçlara varılmaya çalışılmıştır.

Bundan sonraki çalışmaların daha büyük örneklerle gerçekleştirilmesi halinde, bu çalışmada tespit edilemeyen ilişkiler ve etkileşimler bulunabileceği görüşündeyiz.

KAYNAKÇA

- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik Yaşam Doyumu ve İş Yükü İlişkisi: Denizli’de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1139-1152.
- Çöl, G. & Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), s. 291-306.
- Dalğar, H., & Tekşen, Ö. (2014). Muhasebecilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Rol Çelişkisi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 62, 37-53.
- Demir, Ö., & Sezgin, E.E., (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Kavramı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: TRB1 VE TRC2 Bölgesindeki İşletmelerde Yapılan Bir Çalışma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 10(3), 33-54.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi*, 15(2),179-194.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dursun, S., Kaya, U., & İftar, E. (2015). Kişilik- İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik ile İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama. *KTU SBE Sos. Bil. Dergisi*, (9), 55-69.
- Duygulu, S., & Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61-73.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi*, 22-25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi.
- Görür, D., & Günaydın, S.C (2019). Tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir alüminyum fabrikası örnek olay çalışması. *Sağlık ve Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1) s.6-12.
- Güngör, S., & Küçün T.N. (2018). Kuruma Bağlılıkta (Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) Kişisel Özelliklerin Rolü; Namık Kemal Üniversitesi Örneği. *5.Uluslararası Sosyal Beşerî ve İdari Bilimler Sempozyumu 25-27 Ekim 2018 İstanbul*. s.285-295.
- Hacıhasanoğlu, T., & Karaca, N. (2014). Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4),153-170.
- Hoş, C., & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.

- Maslach, C., & Jackson, S.E (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1,61-89.
- Okutan, E., Yıldız, Ş., & Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,3(2), 1-17.
- Örücü, E., & Kışlalıoğlu, S.R. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*,10(22), 45-66.
- Öz, B., & Çeviren, S.M. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: Mersin Örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 41-59.
- Özkan, F., & Aksoy, C. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişliğine Etki Eden Faktörler: Gaziantep İlinde Bir Alan Araştırması. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*,1(4),23-41.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S.Ç., & Bal, E.Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1),84-98.
- Tepeli, Y., Kayıhan B., & Kula, E. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Tükenmişlik ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Muğla İli Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*,10(49), 674-681.
- Yanık, A., & Yanık, G.D. (2016). Muhasebe Meslek Mensupları ve Tükenmişlik Sendromu: Bir Uygulama. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,8(16), 88-104.
- Yılmaz, E. (2014). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*,3, 49-70.