



Gönderilme Tarihi: 31 Mayıs 2022; Revize Edilmiş Hali: 7 Temmuz 2022; Kabul Tarihi: 7 Temmuz 2022

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ İŞ DOYUMLARI İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

Alırıza AĞ²

Rıfat Aydın³

ÖZ

Günümüz iş dünyasında şiddetini iyiden iyiye hissettiren etkin rekabet ortamı, kurumları yeni arayışlara sürüklemekte, bu arayış “yönetim ve örgüt” yapılanmalarında tükenmişlik ve iş doyumunu kavramlarını karşımıza çıkarmaktadır. İnsan merkezli, yeni yönetim süreçleri, personelin güdülenmesi gerektiği üzerinde durmaktadır. Kurumların yarınları için daha sağlıklı ve verimli adımlar atabilmesinin, “tükenmişlik ve iş doyumunu” gibi kavramlarla doğrudan ilintili olduğu bilinmekte, örgütlerin bu hususa gereken özeni göstermeleri gerekmektedir. Nitekim yoğun iş yükü ve stres, birey üzerinde gerek fiziki gerekse ruhsal çöküşe zemin hazırlamaktadır. Bu durum hem personel hem de örgüt açısından çözülmesi gereken bir düğüm olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Gümüşhane-Bayburt illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda illerde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının, tükenmişlik düzeyleri, tükenmişlik düzeyinin alt boyutları, iş doyumları ve bu kavramlar arasındaki ilişki düzeyi ortaya konulacaktır. Yapılan analizler sonucunda Gümüşhane-Bayburt illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının sosyo-demografik özellikleri ile iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu, bununla birlikte meslek mensuplarının iş doyumları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Muhasebe Mesleği, İş Doyumu, Tükenmişlik Sendromu.

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE JOB SATISFACTIONS AND THE LEVELS OF PROFESSIONAL BURNOUT OF ACCOUNTING PROFESSIONALS

ABSTRACT

The effective competitive environment, which makes its violence felt in today's business world, drags institutions to new searches, and this search reveals the concepts of burnout and job satisfaction in "management and organization" structures. People-centered, new management processes emphasize the need to motivate staff. It is known that the institutions' ability to take healthier and more productive steps for their future is directly related to concepts such as "burnout and job satisfaction", and organizations should pay due attention to this issue. As a matter of fact, intense workload and stress pave the way for both physical and mental collapse on the individual. This situation is a knot that needs to be resolved in terms of both personnel and the organization. The aim of this study is to determine the relationship between job satisfaction and professional burnout levels of professional accountants operating in Gümüşhane-Bayburt provinces. For this purpose, burnout levels, sub-dimensions of burnout level, job satisfaction and the level of relationship between these concepts of accounting professionals operating in the provinces will be revealed. As a result of the analysis, it has been determined that

¹ Bu çalışma, Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün belirlediği jüri tarafından 14.01.2022 tarihinde kabul edilen “Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Uygulama: Gümüşhane-Bayburt İl Örneği” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Doçent Doktor, Bayburt Üniversitesi İİBF, alirizaag@bayburt.edu.tr, ORCID 0000-0001-5345-6245

³ rftaydn@hotmail.com, 0000-0001-6582-8296

there are significant differences between the socio-demographic characteristics, job satisfaction and professional burnout levels of the accounting professionals operating in the provinces of Gümüşhane-Bayburt.

Keywords: Accounting, Accounting Profession, Job Satisfaction, Burnout Syndrome.

GİRİŞ

Üretim, 18. yy. sonlarından itibaren dünyada etkisini iyiden iyiye artıran sanayi devrimi ile hızlanarak yeni bir boyuta ulaşmış, bu yoğunluktan insan da nasibini almıştır. Bu yeniliklerle beraber insan, artan üretim hızına ve makinelere ayak uydurma konusunda yetersiz kalmıştır. 1950’li yıllardan itibaren kendini gösterip 1970’li yıllarda artık tamamen kavramlaşan bu yeni temponun insan hayatını olumsuz yönde etkilediği gözlenmeye başlanmıştır. Önceleri bu olumsuzluklar stres başlığı ile açıklanmaya çalışılsa da sonraları bu durum “tükenmişlik” olarak anılmaya başlanmıştır. Genel hatlarıyla tükenmişlik, kişinin duygusal olarak tükenmesi, sonrasında etrafına ve işine karşı duyarsızlaşması ve en nihayetinde kişisel olarak başarısızlık hissinin egemen olduğu bir süreç olarak açıklanabilir. Tükenmişlik; bireyin duygularında, ilk anda verdiği tahribin yanı sıra önlenememesi halinde giderek büyüüp içinden çıkılmaz bir enkaz bırakabilmektedir.

Katı ve yoğun çalışma saatleri olan, farklı dönem ve farklı sebeplerce sürekli artabilen iş yükü, yoğun stresle içli dışlı çalışan, muhasebe meslek mensubu bireyler, ekonomik ve teknolojik her gelişme sonucu sürekli güncellenen yeni iş talepleriyle, emekçe sırtlanmak zorunda oldukları yükleri iyiden iyiye artmıştır. Buna bağlı olarak deneyimli ve kalifiye eleman ihtiyacı da sürekli artış göstermektedir. Tüm bunlardan hareketle muhasebe mesleği açısından, insanın önemi ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple yaşanacak olan tükenmişlik ve doyumsuzluk hislerinin muhasebe ve ilgili çevreler açısından azami düzeyde önem arz ettiğinden bahsedebiliriz.

Bu çalışmanın amacı, Gümüşhane-Bayburt illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda; birinci bölümde muhasebe kavramı ele alınmış, muhasebecilik mesleği açıklanmıştır. İkinci ve üçüncü bölümlerde sırasıyla tükenmişlik sendromu ve iş doyum kavramları, kendi iç dinamikleriyle birlikte incelenmiştir. Dördüncü bölümde konuya ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Beşinci bölümde; bu çalışmada kullanılan veri seti tanıtılmıştır. Altıncı bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Son bölüm ise sonuç kısmını oluşturmaktadır.

1.MUHASEBE KAVRAMI

Ülkemizde varlığını yıllardır sürdüren muhasebe mesleği ne yazık ki meslek hizmetleri üzerindeki uzun süreli talebi bir türlü yaratamamıştır. Bunun başlıca sebepleri arasında meslek mensuplarının kendi içlerinde örgütlenememesi ve bu tarz mesleki yapılaşma vazifelerini genellikle devletin sağlaması hususunda uzun yıllar yasal düzenlemelere önem vermeleri ve yasa koyucularının bu durumu sürekli ertelemeleri gelmektedir (Türker, 1995: 16-22).

Muhasebecilik (muhasebe mesleği) tanımına geçmeden önce muhasebeyle ilgili genel bir yanlış anlaşılmaya açıklık getirmekte fayda vardır. Muhasebe hakkında az çok fikir sahibi olan

kimseler kayıt tutma işlemi (bookkeeping) ile muhasebe (accounting) işlemini birbirleriyle karıştırırlar. Kayıt tutma, değer dalgalanmalarının işletme tarafından kaydedilmesidir. Tanımdan hareketle kayıt tutma işlemi muhasebenin sadece ufak ve basit bir bölümüdür. Sıradan bir kişi, bir iki hafta veya bir iki ay kadar kısa bir sürede kayıt tutma işlemini öğrenebilir oysa profesyonel bir muhasebeci olmak için yılları kapsayan bir öğrenim ve deneyim gereklidir (Yalkın Y.K.,2001).

Terimsel açıdan farklı bir yaklaşımla muhasebe; işletme içi ve işletme dışı birimler ile ilgili etkili kararlar alınabilmesi için, işletmelerde meydana gelen mali faaliyetlerle alakalı gerekli verilerin toplanması ve aktarılmasıdır. İşletmenin bugününün ve yarınının detaylı kaydının tutulması, ileriye dönük mali planların yapılmasıdır (Ataman, 2009).

Muhasebe hakkında küresel bir tanım yapmak gerekirse, muhasebe, işletmenin lisansı olarak tanımlanabilir. Rakam ve sayılar aracılığıyla bir ölçme disiplini olan muhasebe, borcu, alacağı, karı, zararı, yatırım ve maliyeti, bunların yanı sıra işletme açısından son derece önemli daha nice veriyi bilimsel esaslar gereğince ölçer, kayda geçirir ve sonrasında yararlanılmak üzere ilgililere sunar. Muhasebecilik ise gerek devlet gerek toplum gerekse de işletmeler nezdinde elzem bir rol üstlenen, köklü bir geçmişten günümüze üstlendiği fonksiyonlarla ticarete yön veren ve bu sayede sosyal hayatla da son derece ilintili bir meslektir (Karcıoğlu, ve Yazarkan, 2011: 1-13).

2.TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Tükenmişlik kavramı 1970’li yıllar da ilk kez hizmet sektörünün aciliyet ve uzmanlık gerektiren departmanlarında çalışmakta olan bireylerin fiziksel ve zihinsel (ruhsal) boşluklarını, yılgınlıklarını ifade etmek, açıklamaya çalışmak için kullanılmıştır. Eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve acil servislerin ardından konusu ve muhatabı insan olan hemen her iş dalında çöküntü yaşayan kişiler çoğalınca kendisine daha geniş bir çevre bulan ve bu defa kendisinin izahı için üzerine biraz daha düşülen “tükenmişlik kavramı” çok geçmeden yeni tanımlar ve anlamlar kazanmıştır (Plana, Fabregat, ve Gassió, 2003:46-55). Tükenmişlik adı verilen müphem süreç, sanıldığı üzere birkaç dramatik olayın gerçekleşmesiyle ortaya çıkmamakta, aksine çok uzun, sarsıcı, yıkıcı bir sürecin gizli ve sessiz adımlarla ilerlemesi neticesinde meydana gelmektedir (Gümüş, 2006:77). Tükenmişlik sendromunun belirtileri genel olarak aşağıdaki alt kategorilerde belirtilebilir:

- Fiziksel belirtiler
- Psikolojik belirtiler
- Davranışsal belirtiler.

Fiziksel belirtiler daha ziyadesiyle kişide var olan ve çözümünün kendi elinde olmadığı uzun süreli veya sürekli/kronik rahatsızlıklar şeklinde tanımlanabilir. Baş ağrıları, uzun süreli soğuk algınlıkları, çeşitli mide rahatsızlıkları, ani kilo kaybı, uyku düzensizliğine bağlı olarak gerçekleşen somatik davranışlar, bağırsak rahatsızlıkları, uyuşukluk ve halsizlik hali, kardiyovasküler rahatsızlıklar olarak açıklanabilirken (Yüksel, 2017), sık sık değişen ruh haline bağlı olarak gerçekleşen değersizlik hissi, sinirlilik hali, sabırsızlık ve öfke iş birliğiyle ortaya çıkan gerginlik, huzursuzluk, tutarsızlık, özgüvende meydana gelen azalma, güçsüzlük hissi ve beraberinde gelen başkalarına karşı beslenen

düşmanlık, iş ve hayatla alakalı ümitsizlik, yaşama karşı ilgisizlik ve beraberinde gelişen olumsuz tutumlar, olumlu duygulardaki azalma, zihindeki belirsizlik ve karmaşaya bağlı olarak gün yüzüne çıkarılan paranoya, çaresizlik, depresyona girme ve suçluluk hissi gibi kavramlar, tükenmişliğin psikolojik belirtilerini ifade etmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009:21-46).

Davranışsal olarak tükenmişlik sendromu gösteren bireylerde geri çekilmeden ve sosyal izolasyondan bahsedilmektedir. Bu edimlere bağlı olarak dürtüsel davranışlar sergilenmektedir. Alkol, tütün ve kafein benzeri maddelerin tercihi ve kullanımı artmakta, yasadışı madde ve uyuşturuculara, illegal eğlence faaliyetlerine gösterilen eğilim artmaktadır. Olaylar ve tutumlar karşısında inkâr gibi istifa gibi reaksiyonların sıkça kullanılması, ani öfke patlamaları, şiddet içeriklerine ve saldırganlığa yönelim artmaktadır. Hizmet alan şahıs ve müşterilere karşı ilgisiz, kayıtsız, robotik ve mekanik şekilde hizmet sunma bireyin çalışma esnasında göstermiş olduğu davranışsal belirtilerdendir. Bunlara ek olarak hizmet alanları etiketlemek, aşağılamak, hakaretvari ithamlarda bulunmak, insani olmayacak şekilde muamele etmek, özetle kötümser yaklaşmak sergilenen diğer davranışsal belirtilere örnek verilebilir (Korunka vd., 2010). Yukarıdaki kategorizasyondan hareketle tükenmişlik sendromunun bireysel, örgütsel ve ailevi sonuçları aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

- Bireysel sonuçlar fiziksel belirtiler; ciddi kilo kayıpları, enerji kaybı, yorgunluk ve yılgınlık hissi, solunum güçlüğü, anksiyete, sıkça rastlanan baş ağrısı, kronik kalp rahatsızlıkları ve somatik rahatsızlıklar şeklinde ifade edilebilir (Kaçmaz, 2005: 29-32).
- Psikolojik ve duygusal belirtiler ise bilişsel becerilerde zaman zaman yaşanan güçlükler, duygusal tükenmişlik ve boşluk hissine bağlı olarak meydana gelen sinirlilik hali, hayal kırıklıkları, sabırsızlık, öz saygıyı yitirme, eleştirilere aşırı duyarlılık, karar verme safhalarında yaşanan güçlük, ümitsizlik ve dolayısıyla motivasyon kayıpları, tatminsizlik, aşırı şüphecilik, kendini soyutlama isteği, kaygı bozuklukları olarak öne sürülebilir (Kaçmaz, 2005: 29-32).
- Örgütsel sonuçlar için yapılacak değerlendirmede ise literatürde yaygın olan genel kanı, iş doyumunda azalma(tatminsizlik), iş performansında azalma ve işi bırakma eğiliminde artma, tükenmişliğin örgütsel etkileri açısından en yaygın sonuçları olduğudur.

Ailevi sonuçlar açısından tükenmişlik ise bireyin işi dışında hayatı anlamaya ve anlamlandırmaya çalışma noktasında bir gayret gösterdiğini ve bu konuda ailenin birey için son derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır. İş dolayısıyla olumsuzluk ve tükenmişlik sendromu yaşayan birey bunu ister istemez ilk olarak özel hayatına yani ailesine yansıtılmaktadır.

3. İŞ DOYUMU

Toplumlar geliştikçe sosyal ve ekonomik hayat karmaşıklaşmakta ve bu karmaşıklık iş hayatında tükenmişliğin yanı sıra birçok sosyopsikolojik etkiye neden olmaktadır. Bu noktada iş tatmini bireylerin iş hayatında ve iş dışındaki sosyal alanlarında maddi ve manevi olarak beklentilerinin karşılanması açısından önem taşımaktadır

Her birey, ne seviyede olursa olsun, çalışma ve iş hayatı sonunda, çalıştığı örgüte, iş çevresine ve doğal olarak işine karşı bir dizi tecrübe kazanmaktadır. Bu çalışma süresince bireyin, başına

gelenler, tanıklık edeceği sevinçler ve hüznler, ulaşmak isteyip temin edebildikleri ve ulaşamadıkları olacaktır. Tüm bu kümülatif duygu ve bilgi nihayetinde icra ettikleri işe veya kuruma karşı otomatik olarak bir tutum oluşacaktır. Ortaya çıkan bu genel yapıyı ifade etmek için “iş doyumunu” kavramı kullanılmaktadır. İş doyumunu çok daha basit bir şekilde ifade etmeye çalışırsak, çalışanın işine karşı göstermiş olduğu genel tutum şeklinde bir tanım yapılabilir. Bireyler işlerine karşı olumlu veya olumsuz tutumlar sergileyebilir. Bu bağlamda iş doyumunu, “bireyin işine yönelik deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak daha doğru olacaktır. İnsanın yaşam döngüsü içerisinde ki en önemli araçlarından birisi de çalışmak ve yine buna bağlı olarak bir işe sahip olmaktır (Acar, 2007). Öyle ki doğumdan ölüme bir seyir çizen insanoğlunun yolculuğunun yaklaşık “üçte biri” çalışarak, bir işle meşgul olarak geçmektedir (Özgen vd., 2002:46-55). Kültürel ve sosyal bir varlık olan insan, iş hayatı sayesinde yeni çevreler ve edimler kazanmaktadır.

Günümüz dünyasında şiddetini gösteren etkin rekabet ortamı, kurumları yeni arayışlara sürüklemekte, bu arayış “yönetim ve örgüt” yapılanmalarında bazı değişikliklere öncülük etmektedir. Bu öncülük nezdinde, çalışanın daha aktif rol aldığı, “insan merkezli” yönetim yaklaşımı karşımıza çıkmaktadır. Bu ıslah ve oluşum, örgütlerin yarınları için daha sağlıklı ve verimli adımlar atabilmesinin, personelin güdülenmesine ve “iş tatmini” gibi kavramlara gereken önemin verilmesine işaret etmektedir (Özdemir, 2006). İş doyumunu, üç noktada önemiyet arz etmektedir:

- Yaşam memnuniyeti ve iş doyumunu çok yakından ilintili iki kavramdır.
- İş doyumunu, zihinsel ve felsefik bir süreci ifade eder. Yaşam felsefesi üzerinde etki sahibidir.
- Bireyin, kişisel hedef ve istekleri doğrultusunda yapılan kariyer planlamasında, iş doyumunu ciddi bir yer tutmaktadır (Ödemiş, 2008).

İş doyumunu Tükenmişlik süreciyle ilişkiye sahip önemli unsurlardan biridir. Bu noktada çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

4.LİTERATÜR ÖZETİ

Literatür taraması yapıldığında, tükenmişlik ve iş doyumunu kavramlarının her geçen gün önem kazanması sonucu, bu konulara ilişkin farklı alanlarda birçok çalışma olduğu gözlenmiştir. Bu bölümde muhasebe meslek mensupları üzerinden yürütülmüş çalışmalar incelenecektir.

Uzay ve Güngör (2004:94-104); Kayseri ve Nevşehir illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının sorunlarını incelemiş ve bu doğrultuda; mükelleflerinden ve meslekleri icabı iletişim halinde oldukları örgüt çevrelerinden beklentilerini, anket yoluyla saptamaya çalışmışlardır. Yürütülen çalışma neticesinde; yoğun stres ve ciddi sorumluluklar altında icra etmeye çalıştıkları mesleğin, toplum nezdinde hak edilen değeri görmediği, mesleki kuruluşların ve toplumun muhasebe mesleğinin ve meslek mensuplarının sorunlarına yeterince eğilmediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sebeple meslek mensuplarının, mükelleflerinden ve ilgili kuruluşlardan sorunlarının çözümüne yönelik beklentilerine özen gösterilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Öztürk vd. (2009:137-148); Ankara’da bulunan 462 meslek mensubunun demografik özellikleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla bir araştırma yürütmüşlerdir. Yürütülen çalışma neticesinde; Evli olan meslek mensuplarının, bekar olanlara oranla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında daha çok tükenmişlik sergilediğine ulaşılmıştır. Mesleki unvan ile tükenmişlik düzeyi arasında doğrusal yönlü, pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutuna göre, erkek meslek mensuplarının, kadınlara nazaran daha çok tükenmişlik gösterdiği bulgular arasındadır. Bunlara ek olarak, çalışanın eğitim düzeyi arttıkça, sergilemiş olduğu tükenmişlik düzeyinin arttığı, çalışmanın öne çıkan detaylarındandır.

Çınar ve Güney (2012:259-272); Erzurum ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının sorunlarını ortaya koymaya yönelik bir çalışma yürütmüşlerdir. Yürütülen çalışma neticesinde; çalışanların, Maliye ve Sosyal Güvenlik kurumlarının elektronik altyapılarının yetersiz olduğundan yakındıkları dikkat çekmiştir. Bu aksaklığa bağlı olarak çalışanlarda, işleyişin aksaması, icra edilen işin güçleşmesi gibi problemlerle ve yaptırımlarla karşılaşmıştır. Kullanıcılara gerekli eğitim sağlanmadan, gerekli sistem altyapıları oluşturulmadan sıkça ve sürekli değiştirilen mevzuat, değişen ve gelişen teknolojik koşullar, meslek mensubunun işleyişe ayak uydurabilmesinin iyice zorlaştığını gözler önüne sermiştir. Ek olarak çalışanların, muhasebe programlarını ve bilgisayarını etkin kullanabilme konusundaki eksiklikleri ve bu konuda kendilerini yeteri kadar eğitemiyor, geliştiremiyor oluşu gibi sorunlar saptanmıştır. Bu sorunların çözümü için uygun öneriler verilmiştir.

Dalğar ve Tekşen (2014:37-54); Türkiye’nin 27 farklı ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarını değerlendirme kapsamına almıştır. Muhasebecilerin tükenmişlik seviyeleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin, demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Ek olarak mesleki tükenmişlik ile rol çelişkisi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanlara anket uygulama yoluna gidilmiştir. Yürütülen çalışma neticesinde; mesleki tükenmişlik ile rol çelişkisi arasında doğru orantılı bir ilişki saptanmıştır. Meslek mensubunda rol çelişkisi arttıkça, kişisel başarı hissi azalmakta buna bağlı olarak tükenmişlik düzeyi artmaktadır. Çocuk sahibi olma durumu, gün içerisindeki çalışma saatleri ve medeni durum ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Öz (2017:41-59); Mersin odasına kayıtlı muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmıştır. Yürütülen çalışma neticesinde; muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından düşük, kişisel başarıda azalma hissi alt boyutundan ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Bu sonuçlara, iş çeşitliliğinin fazlalığı kaynaklı artan iş yükü, işlerin yetiştirilebilmesi için uzun saatler çalışılması gerekliliği ve bu durumlara bağlı olarak sürekli yaşanan stres sebep gösterilmektedir. İşleyiş icabı sürekli insanlarla iletişim halinde olmanın yarattığı güçlükler, verilen emek karşılığında alınan ücretin adil olmayışı tükenmişlik sebepleri arasında sayılmıştır. Buna ek olarak aile ve sosyal hayata yeteri kadar vakit ayıramıyor olmak meslek mensuplarının tükenmişliklerini etkileyen önemli faktörler arasında sayılmıştır.

Doğan ve Özuluçan (2004:242); Türkiye'nin farklı bölgelerinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma geliştirmiş ve bu problemlerin çözümü için öneriler geliştirmişlerdir. Yürütülen çalışma neticesinde; meslek mensuplarının, mesleklerini icra ederken yasal mevzuatın çok sık değiştirilmesi, ücretlendirme ve kalifiye eleman temini ile ilgili sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca mükelleflerin sağlıklı, doğru bilgiyi, doğru zamanda kendilerine ulaştırmamaları, iş piyasasında ve toplum nezdinde muhasebe mesleğine hak ettiği değerin verilmemesi hatta toplumda mesleğe karşı gelişmiş olan önyargılar nedeniyle güvensizlik yaşanması karşılaştıkları önemli sorunlar olarak tespit edilmiştir.

Deran ve Beller (2015:69-93); Giresun ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmada, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yürütülen çalışma neticesinde; il merkezinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin ve alt boyutları oluşturan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissini, ilçelerde faaliyet gösteren meslek mensuplarına nazaran daha yüksek seviyede seyrettiği belirlenmiştir.

Biyan (2012:17); yapmış olduğu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Yürütülen çalışma neticesinde; meslek mensuplarının gün içinde çok yoğun bir tempoyla çalıştığı, alttan eleman yetişmediği için kalifiye eleman bulma konusunda sıkıntı yaşadıkları, tatil yapamadıkları, meslekteki haksız rekabete bir çözüm bulunamadığı, mükellefler ile tahsilat konusunda sıkıntılar yaşadıkları ve mesleğin toplumun nezdinde saygı görmediği sonuçlarına ulaşmıştır.

Gökgöz ve Zeytin (2012:17); yapmış oldukları çalışmada muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Yürütülen çalışma neticesinde; muhasebe meslek mensupları üzerindeki iş yükünün çok fazla olduğu, icra edilen işe karşın alınan ücretin karşılık olmadığı, mükelleflerin istenilen evrak ve bilgileri tam zamanlı kendilerine teslim etmediği, tahsilat konusunda ücret tahsil edememeleri gibi sorunlar tespit edilmiş, uygun görülen öneriler sunulmuştur.

Kalaycı ve Tekşen (2006:90-101); muhasebe meslek mensupları üzerinde aynı doğrultuda bir araştırma yapmış ve benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Yürütülen çalışma neticesinde; göze çarpan en çarpıcı detay toplumda “mükellefler tarafından en iyi muhasebeci, en az vergi ödeten muhasebeci” olarak tanımlanmak gibi mesleki değerleri ve itibarı zedeleyen bir görüşün olduğudur.

5. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve önemi; Gümüşhane-Bayburt illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi, elde edilen bulgular nezdinde meslek mensuplarının yaşadıkları problemlere uygun çözüm yollarının sunulabilmesi, bu sayede muhasebe mesleğinin yarınları açısından daha umutlu bir tablonun oluşturulabilmesidir. Araştırmanın yapılacağı yer Gümüşhane ve Bayburt illeri olup araştırmanın

evrenini Gümüşhane ve Bayburt illerin bulunan 34 muhasebe meslek mensubu oluşturacaktır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş olup, araştırmaya katılmayı kabul eden muhasebe meslek mensupları anakütleyi (evreni) oluşturacaktır N=34.

Araştırmada anakütlenin tamamına anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların demografik özelliklerini belirleyen on soru yer almıştır. İkinci kısımda iş doyumuna yönelik likert tipi on dört soru bulunmaktadır. İş doyumuna yönelik sorular için Koca ve Özçiftçi'nin (2015; 403) araştırmalarında kullanmış olduğu Hackman & Oldham tarafından on dört sorudan oluşan iş doyum ölçeği kullanılmıştır. İş doyum ölçeği likert tipinde olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilerek sıralanmıştır. Anketin Üçüncü kısmında ise tükenmişlik düzeyini belirlemek için Maslach ve arkadaşları tarafından geliştirilen Türkçe'ye çevrili, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Çam (1992) tarafından (Cronbach Alpha duygusal tükenmişlik: 0,89, duyarsızlaşma: 0,71 ve kişisel başarıda azalma: 0,72) yapılmış olan 'Maslach Tükenmişlik Envanteri' kullanılmıştır (Gümüş, 2006: 77). Tükenmişlik ölçeği ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma hissi ve genel tükenmişlik düzeyi belirlenebilmektedir. Bu ölçek toplamda 22 maddeden oluşmakta ve kişisel başarıda azalma hissi alt ölçeğinde ters puanlama yapılmıştır. Duygusal tükenme: Tükenmişliğin bu alt boyutu, 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 olmak üzere toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Kişinin kendisini stres altında, işinden soğumuş, yılmış hissettiği ve tükenmişlik duyguları yaşadığı bir durumu ifade eder. Bu boyutun maddelerinden elde edilen toplam puan, 9'a bölünerek duygusal tükenme puanı elde edilir.

Duyarsızlaşma: Tükenmişliğin bu alt boyutu, 5, 10, 11, 15, 22 olmak üzere toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Kişinin hizmet verdiği bireylere karşı duygusal olarak katılmasını, sanki insan değillermiş gibi muamele yapmasını ifade eder. Bu boyutun maddelerinden elde edilen toplam puan, 5'e bölünerek duyarsızlaşma puanı elde edilir.

Kişisel başarıda azalma hissi: Tükenmişliğin bu alt boyutu 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 olmak üzere 8 maddeden oluşmaktadır. İş gereği insanlara hizmet sunan bir bireyin yaptığı işe yönelik yeterlilik, güçlü olma, başarı, sorunlarla baş edebilme ile ilgili duygularını ifade eder. Bu boyutun maddelerinden elde edilen toplam puan, 8'e bölünerek kişisel başarıda azalma hissi puanı elde edilir.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi alt boyutlarından elde edilen toplam puanlar ölçekteki toplam soru sayısı olan 22'ye bölündüğünde genel tükenmişlik düzeyi belirlenmiş olur. Puanın yüksek olması tükenmişliğin de yüksek olduğunu gösterir (Gümüş, 2006; Maslach ve Jackson, 1981:99-113).

5.1.Araştırmanın Değişkenleri

Bağımsız Değişken: Muhasebe meslek mensuplarının sosyo-demografik özellikleri (yaş, eğitim durumu, mesleği, aylık gelir vb.).

Bağımlı Değişken: İş doyum puanı ve tükenmişlik düzeyi puanı.

5.2.Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışma verileri 34 kişiye uygulanan anket formundan elde edilmiştir. Analizler IBM SPSS Statistics 26 paket programı üzerinden yapılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için sıklıklar (sayı, yüzde), sayısal değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) verilmiştir.

Sayısal değişkenlerin normallik varsayımı Shapiro Wilk normallik testi ile incelenmiş (İş Doyumu Ölçeği için; $p=0.072$, Tükenmişlik Ölçeği için; $p=0.454$, Duygusal Tükenme Alt Ölçeği için; $p=0.462$, Duyarsızlaşma Alt Ölçeği için; $p=0.092$ ve Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Ölçeği için; $p=0.902$) ve normal dağıldığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmada parametrik olan istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır.

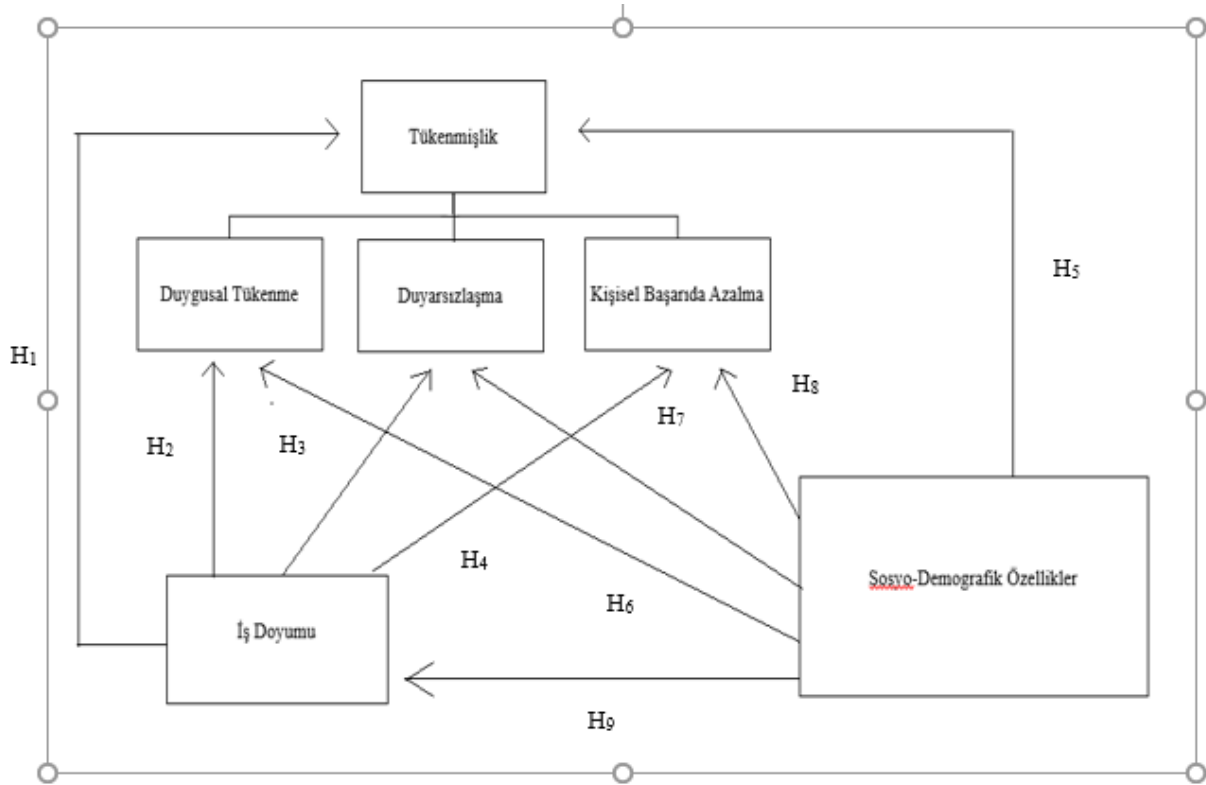
İki bağımsız sayısal değişken arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon katsayısı ile yorumlanmıştır. İki bağımsız grup arasındaki farklılıklar Bağımsız Örneklem T Testi ile incelenmiştir. İki'den fazla bağımsız grup arasındaki farklılıklar ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile kontrol edilmiştir. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda farklılık çıkması durumunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey testi kullanılmıştır. Bir sayısal bağımsız değişken üzerinde başka bir bağımlı sayısal değişkenin etkisini incelemek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık 0,05 güven düzeyinde yorumlanmıştır.

5.3. Etik Boyut

Araştırmaya başlamadan önce Bayburt Üniversitesi Etik Kurul'undan gerekli yazılı izinler alınmıştır. Gümüşhane-Bayburt Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı 34 muhasebe meslek mensubuna, araştırmanın amacı ile ilgili bilgi verilmiş, gönüllü olanların araştırmaya dahil edilmeleri sağlanarak olurları alınmıştır.

5.4. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olan bu çalışma tanımlayıcı nitelikte olup, aşağıda belirtilen hipotezler doğrultusunda araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

5.5. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik ile İş Doyumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Muhasebe Meslek Mensuplarında Duygusal Tükenme ile İş Doyumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Muhasebe Meslek Mensuplarında Duyarsızlaşma ile İş Doyumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Muhasebe Meslek Mensuplarında Kişisel Başarıda Azalma Hissi ile İş Doyumu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

H6: Muhasebe Meslek Mensuplarında Duygusal Tükenme ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

H7: Muhasebe Meslek Mensuplarında Duyarsızlaşma ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

H8: Muhasebe Meslek Mensuplarında Kişisel Başarıda Azalma Hissi ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

H9: Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Doyumu ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

5.6. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için sıklıklar (sayı, yüzde), sayısal değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) verilmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler için; Shapiro Wilk normallik testi, Pearson Korelasyon, Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile kontrol edilmiştir. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda farklılık çıkması durumunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey testi, Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır.

Yapılan anketlerin güvenilirlik analizi sonucunda ölçümlerde tüm ölçek ve alt boyutlarının güvenilir olduğu görülmüştür ($\alpha > 0,700$).

6.BULGULAR

Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımları

	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	31	91,2
Kadın	3	8,8
Yaş		
25-34 Yaş	8	23,5
35-44 Yaş	4	11,8
45-54 Yaş	17	50,0
65 Yaş ve Üstü	5	14,7

Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin %91,2'si erkek iken %8,8'i kadındır. %23,5'i 25-34 yaş grubunda, %11,8'i 35-44 yaş grubunda, %50'si 45-54 yaş grubunda iken %14,7'si 65 ve üzeri yaş grubundadır.

Tablo 2: Katılımcıların Medeni Hali, Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

	Sayı	Yüzde
Medeni Durum		
Evli	26	76,5
Bekar	8	23,5
Çocuk Durumu		
Yok	9	26,5
Var	25	73,5
Çocuk Sayısı (n=25)		
1-2 Çocuk	11	44,0
2'den Fazla	14	56,0
Eğitim Düzeyi		
Lise	4	11,8
Ön Lisans	5	14,7
Lisans	24	70,6
Yüksek Lisans	1	2,9

Tablo 2 incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin %76,5'i evli iken %23,5'i bekarıdır. %26,5'inin çocuğu yok iken %73,5'inin çocuğu vardır. Çocuğu olanların %44'ü 1-2 çocuk sahibi iken %56'sı 2'den fazla çocuk sahibi vardır. %11,8'inin eğitim düzeyi lise iken %14,7'sinin ön lisans, %70,6'sının lisans ve %2,9'unun ise yüksek lisanstr.

Tablo 3: Katılımcıların Meslekteki Görev Süresine Göre Dağılımları

	Sayı	Yüzde
Meslekteki Görev Süresi		
1-5 Yıl	6	17,6
6-10 Yıl	2	5,9
11-15 Yıl	3	8,8
16-20 Yıl	6	17,6
21-25 Yıl	6	17,6
26 Yıldan Fazla	11	32,4

Tablo 3 incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin %17,6'sının meslekteki görev süresi 1-5 yıl iken %5,9'unun 6-10 yıl, %8,8'inin 11-15 yıl, %17,6'sının 16-20 yıl, %17,6'sının 21-25 yıl ve %32,4'ünün ise 26 yıldan fazladır.

Tablo 4: Katılımcıların Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımları

	Sayı	Yüzde
Mesleğini Kendinin Seçme Durumu		
Evet	29	85,3
Hayır	5	14,7
Mesleğinin Kişiliğine Uygun Olduğunu Düşünme		
Evet	16	47,1
Hayır	9	26,5
Kısmen	9	26,5

Tablo 4 incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin %85,3'ü mesleğini kendisi seçmiş iken %14,7'si mesleğini kendisi seçmemiştir. %47,1'i mesleğinin kişiliğine uygun olduğunu düşünmekte iken %26,5'i uygun olduğunu düşünmemekte ve %26,5'i ise kısmen uygun olduğunu düşünmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Meslekten Elde Edilen Gelir Durumuna ve Çalıştığı Şehre Göre Dağılımları

	Sayı	Yüzde
Meslekten Elde Edilen Gelirin Yeterlilik Durumu		
Yeterli	16	47,1
Yetersiz	7	20,6
Kısmen Yeterli	11	32,4
Aylık Gelir		
1000-3000	7	20,6
3001-5000	7	20,6
5001-10000	16	47,1
10000 TL Üzeri	4	11,8

Çalışılan Şehir		
Gümüşhane	21	61,8
Bayburt	13	38,2

Tablo 5 incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin %47,1'i meslekten elden ettiği geliri yeterli bulmakta iken %20,6'sı yeterli bulmamakta ve %32,4'ü ise kısmen yeterli bulmaktadır. %20,6'sının aylık geliri 1000-3000 TL grubunda iken %20,6'sının 3001-5000 TL, %47,1'inin 5001-1000 TL ve %11,8'inin ise 10000 TL üzeridir. %61,8'i Gümüşhane İlinde yaşamakta iken %38,2'si ise Bayburt İlinde yaşamaktadır.

Tablo 6: “İş Doyumu Ölçeği” ve “Tükenmişlik Ölçeği ile Alt Boyutlarına” İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort	SS	Min	Mak	Madde Sayısı	Cronbach Alfa (α)
İş Doyumu Ölçeği	3,73	0,50	2,43	4,79	14	0,741
Tükenmişlik Ölçeği	2,59	0,63	1,22	3,77	22	0,857
Duygusal Tükenme	3,27	0,93	1,67	5,00	9	0,873
Duyarsızlaşma	2,30	0,88	1,00	4,20	5	0,714
Kişisel Başarıda Azalma Hissi	2,19	0,58	1,00	3,63	8	0,703

Tablo 6 incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin “İş Doyumu Ölçeği” puanlarının ortalaması ve standart sapması $3,73 \pm 0,50$ iken “Tükenmişlik Ölçeği” puanlarının ise $2,59 \pm 0,63$ 'tür. Duygusal Tükenme alt boyutunun ortalaması ve standart sapması $3,27 \pm 0,93$ iken Duyarsızlaşma alt boyutunun $2,30 \pm 0,88$ ve Kişisel Başarıda Azalma Hissi alt boyutunun ise $2,19 \pm 0,58$ 'dir.

Tablo 7: “İş Doyumu Ölçeği” ile “Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları” Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları		İş Doyumu Ölçeği
Tükenmişlik Ölçeği	r	-,606**
	p	0,000
Duygusal Tükenme	r	-,490**
	p	0,003
Duyarsızlaşma	r	-,537**
	p	0,001
Kişisel Başarıda Azalma Hissi	r	-,380*
	p	0,027

r:Pearson Korelasyon Analizi *: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$

Tablo 7 incelendiğinde uygulanan korelasyon analizleri sonucunda;

Çalışmaya katılan kişilerin “İş Doyumu Ölçeği” puanları ile “Tükenmişlik Ölçeği” puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r = -0,606$).

Çalışmaya katılan kişilerin “İş Doyumu Ölçeği” puanları ile; “Duygusal Tükenme” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde negatif yönlü ($r=-0,490$), “Duyarsızlaşma” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde negatif yönlü ($r=-0,537$) ve “Kişisel Başarıda Azalma Hissi” alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde negatif yönlü ($r=-0,380$) ilişki bulunmaktadır. Buna göre hipotez 1, 2,3 ve 4 kabul edilmiştir.

Tablo 8: Hipotezlerin Kabul-Red Durumu

HİPOTEZLER		KABUL/RED DURUMLARI
H1	Tükenmişlik ile İş Doyumu arasında anlamlı ilişki vardır	Kabul
H2	Duygusal Tükenme ile İş Doyumu arasında anlamlı ilişki vardır	Kabul
H3	Duyarsızlaşma ile İş Doyumu arasında anlamlı ilişki vardır	Kabul
H4	Kişisel Başarıda Azalma Hissi ile İş Doyumu arasında anlamlı ilişki vardır	Kabul

Tablo 9: “Tükenmişlik Ölçeği” Puanlarının “İş Doyumu Ölçeği” Puanlarına Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken	β	St. Hata	St. β	T	p	Model İstatistikleri		
						F;p	R ² ; Düz. R ²	Durbin Watson
Tükenmişlik Ölçeği	-0,476	0,111	-0,606	-4,306	0,000*	18,533; 0,000*	0,367; 0,347	1,779

Bağımlı Değişken: “İş Doyumu Ölçeği” β : regresyon Katsayısı *: $p<0,05$ Düz. R²: Düzeltilmiş R²

Tablo 9 incelendiğinde “Tükenmişlik Ölçeği” puanlarının “İş Doyumu Ölçeği” puanlarına olan etkisini incelemek amacıyla kurulan basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ($F=18,533$, $p<0,001$). Kurulan modelde otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ($DW=1,779$). “Tükenmişlik Ölçeği” puanları “İş Doyumu Ölçeği” puanlarındaki değişimin %34,7’sini açıklamaktadır (Düz. R²=0,347). “Tükenmişlik Ölçeği” puanlarının “İş Doyumu” Ölçeği puanlarını negatif etkilemektedir ($p<0,05$). Buna göre “Tükenmişlik Ölçeği” puanları 1 birim arttığında “İş Doyumu Ölçeği” puanları 0,476 azalmaktadır ($\beta=-0,476$).

Tablo 10: Demografik Özelliklere Göre Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Farklılıklarının İncelenmesi

	İş Doyumu Ölçeği	Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarıda Azalma Hissi
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yaş					
24-44 Yaş	3,55±0,60	2,74±0,64	3,34±0,95	2,55±0,95	2,32±0,63
45 Yaş ve Üzeri	3,83±0,42	2,50±0,63	3,23±0,94	2,16±0,82	2,12±0,56
t		1,037	0,340	1,240	0,973
p	-1,570 0,126	0,308	0,736	0,224	0,338
Medeni Durum					
Evli	3,84±0,42	2,52±0,60	3,25±0,93	2,22±0,84	2,10±0,56
Bekar	3,38±0,59	2,80±0,73	3,33±1,00	2,58±0,99	2,48±0,58
t	2,416	-1,082	-0,223	-1,016	-1,672
p	0,022*	0,287	0,825	0,317	0,104
Çocuk Durumu					
Yok	3,44±0,58	2,76±0,69	3,23±0,98	2,51±0,95	2,53±0,55
Var	3,83±0,43	2,52±0,61	3,28±0,94	2,22±0,86	2,07±0,55
t	-2,119	0,946	-0,123	0,840	2,124
p	0,042*	0,351	0,903	0,407	0,041*
Çocuk Sayısı					
1-2 Çocuk	3,92±0,33	2,51±0,65	3,19±0,99	2,35±1,05	2,00±0,32
2’den Fazla	3,77±0,50	2,53±0,61	3,35±0,92	2,13±0,70	2,13±0,69

t	0,895	-0,087	-0,409	0,621	-0,553
p	0,380	0,932	0,686	0,540	0,586
Meslekteki Görev Süresi					
1) 1-15 Yıl	3,51±0,60	2,59±0,67	3,08±0,92	2,29±0,90	2,40±0,58
2) 16-25 Yıl	3,85±0,32	2,57±0,53	3,17±0,79	2,22±0,92	2,31±0,58
3) 26 Yılda Fazla	3,83±0,51	2,61±0,75	3,57±1,09	2,40±0,88	1,85±0,48
F	1,732	0,011	0,843	0,120	3,187
p	0,194	0,989	0,440	0,887	0,055
Mesleğini Kendinin Seçme Durumu					
Evet	3,77±0,50	2,46±0,58	3,08±0,84	2,10±0,75	2,21±0,61
Hayır	3,50±0,45	3,31±0,43	4,38±0,65	3,44±0,70	2,10±0,45
t	1,129	-3,089	-3,276	-3,713	0,374
p	0,267	0,004*	0,003*	0,001*	0,711
Mesleğinin Kişiliğine Uygun Olduğunu Düşünme					
1) Evet	4,00±0,38	2,22±0,57	2,75±0,85	2,00±0,85	1,91±0,46
2) Hayır	3,46±0,53	3,17±0,42	4,31±0,52	2,96±0,88	2,24±0,56
3) Kısmen	3,53±0,45	2,65±0,46	3,15±0,44	2,18±0,61	2,64±0,55
F	5,485	10,081	15,068	4,248	5,807
p	0,009*	0,000*	0,000*	0,023*	0,007*
Fark	1-2,3	1-2	2-1,3	1-2	1-3
Eğitim Düzeyi					
Lise/Ön Lisans	3,54±0,58	2,76±0,57	3,72±0,86	2,69±0,87	1,88±0,51
Lisans/Y. Lisans	3,80±0,46	2,52±0,65	3,11±0,92	2,16±0,85	2,31±0,57
t	-1,363	0,959	1,730	1,589	-1,982
p	0,182	0,345	0,093	0,122	0,056
Meslekten Elde Edilen Gelirin Yeterlilik Durumu					
1) Yeterli	3,98±0,38	2,29±0,58	2,94±0,83	1,84±0,73	2,09±0,51
2) Yetersiz	3,26±0,62	3,00±0,35	3,84±0,62	2,83±0,68	2,34±0,45
3) Kısmen Yeterli	3,67±0,33	2,76±0,66	3,38±1,09	2,64±0,89	2,25±0,75
F	7,382	4,493	2,649	5,496	0,528
p	0,002*	0,019*	0,087	0,009*	0,595
Fark	1-2	1-2		1-2,3	
Aylık Gelir					
1000-5000 TL	3,57±0,56	2,85±0,68	3,48±1,03	2,76±0,85	2,31±0,59
5001 TL ve Üzeri	3,85±0,43	2,40±0,54	3,12±0,85	1,98±0,76	2,11±0,58
t	-1,657	2,127	1,092	2,798	1,017
p	0,108	0,041*	0,283	0,009*	0,317
Çalışılan Şehir					
Gümüşhane	3,82±0,39	2,57±0,61	3,21±0,86	2,31±0,90	2,18±0,59
Bayburt	3,59±0,63	2,62±0,69	3,36±1,07	2,28±0,87	2,21±0,59
t	1,150	-0,210	-0,442	0,119	-0,158
p	0,265	0,835	0,662	0,906	0,875

t:Bağımsız Örneklem T Testi F:Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Fark: Tukey *p<0,05

Tablo 10 incelendiğinde uygulanan istatistiksel analizler sonucunda;

Çalışmaya katılan kişilerin İş Doyumu Ölçeği puanları ile medeni durum, çocuk durumu, mesleğinin kişiliğine uygun olduğunu düşünme durumu, meslekten elde edilen gelirin yeterlilik durumu değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre evlilerin İş Doyumu Ölçeği puanları bekarlardan anlamlı derecede daha fazladır. Çocuğu olan kişilerin İş Doyumu Ölçeği puanları çocuğu olmayan kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. Mesleğinin kişiliğine uygun olduğunu düşünen kişilerin İş Doyumu Ölçeği puanları mesleğinin kişiliğine uygun olmadığını düşünen ve kısmen uygun olduğunu düşünen kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. Meslekten elde edilen gelirin yeterli olduğunu belirten kişilerin İş Doyumu Ölçeği puanları meslekten elde ettiği gelirin yetersiz olduğunu belirten kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. Buna göre hipotezlerden 9b, 9c,9g ve 9ı istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara sahip olduğundan dolayı kabul edilmiştir ($p<0,05$). Ancak, İş Doyumu Ölçeği puanları ile yaş, çocuk sayısı, meslekteki görev süresi, mesleğini kendinin seçme durumu, eğitim düzeyi, aylık gelir ve çalışılan şehir değişkenleri arasındaki

ilişkileri araştıran 9a, 9d, 9e, 9f, 9h,9j ve 9k hipotezlerinin test sonuçları istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara sahip olmadığından ($p>0,05$) hipotezler reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİ

Hayat idamesinin bu denli zorlaştığı günümüzde, iş hayatı çoğu zaman sosyal hayatın önüne geçmektedir. Nitekim insan hayatının neredeyse üçte ikisinin çalışarak geçtiğini düşünecek olursak, iş ve iş hayatında karşılaşılan olumlu ya da olumsuz her bir durum, insan hayatının hemen her safhasını etkileyecektir. Araştırmanın temel amacı katılımcıların tükenmişlik durumlarının iş doyumu durumlarına olan etkisidir. İşten doyum sağlama durumu, tükenmişlik durumunu (%34,7) etkilemekte ve iş doyumu artan kişilerde tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Tükenmişlik kavramını etkileyen birçok neden olduğu bilinmekte, buna ek olarak iş doyumu kavramının tükenmişlik düzeyi üzerinde ciddi bir etkisinin olduğunu yukarıdaki bulgular nezdinde ortaya konulmuştur.

Çalışmaya katılan kişilerin sosyo-demografik özellikleri ile iş doyumunu ve tükenmişlik durumunu ölçmek amacı ile kullanılan ölçeğin farklılıkları incelenmiş olup:

İş Doyumu Ölçeği Puanları; evlilerin bekarlardan, çocuğu olan kişilerin çocuğu olmayanlardan, mesleğinin kişiliğine uygun olduğunu düşünenlerin, düşünmeyenlerden ve gelirini yeterli bulanların, yeterli bulmayanlardan anlamlı derecede daha fazladır.

Tükenmişlik Ölçeği Puanları; mesleğini kendi seçmeyen kişilerin, mesleğini kendi seçen kişilerden, mesleğinin kişiliğine uygun olduğunu düşünmeyen kişilerin, mesleğinin kişiliğine uygun olduğunu düşünen kişilerden, meslekten elde edilen gelirin yetersiz olduğunu belirten kişilerin meslekten elde ettiği gelirin yeterli olduğunu belirten kişilerden anlamlı derecede daha fazladır.

Araştırma sonuçlarına dayanarak anket yapılan bölgedeki faaliyet gösteren muhasebecilerin tükenmişlik düzeyini minimuma indirmeye ve iş doyumu arttırmaya yönelik birtakım öneriler yapılabilir. Bunlar:

□ Bilhassa gençlerin, meslek ve kariyer planlamalarında gelenekçi yaklaşılmayıp esas söz hakkının kişinin kendi istek, ilgi ve yeteneklerine bırakılması ve bu doğrultuda ebeveynlerin ilgili eğitim ya da yönlendirilmelere tabi tutulması,

□ Sürekli artan enflasyon, alım gücünün düşmesi, gittikçe zorlaşan yaşam şartları ve buna bağlı olarak emeğin hak ettiği değeri görmeyişi, işte sarf edilen çabaya karşılık alınan ücretin yetersiz oluşu, kişide tükenmişlik düzeyini tetiklediği için iş doyumu düşmekte, kişi işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmektedir. Tüm bunlar göz önüne alındığında adil bir ücret sisteminin oluşturulması, emeğin karşılığının tam anlamı ile verilmesi ve kişilerin yaşam standartlarının yükseltilmesi, örgütlerin öncelikli amacı haline getirilmeli,

□ Bekar ve çocuksuz çalışanların iş doyum düzeylerinin, evli ve çocuk sahibi çalışanlara nazaran daha düşük seyrettiği saptanmıştır. Gümüşhane ve Bayburt illerinin kültürel/toplumsal değerleri ve yaşam normları bu doğrultuda önem arz etmektedir. Öyle ki genel hatlarıyla kırsal ve doğu kesiminde; işgücüne katılım erkek bireyler tarafından üstlenilmekte ve ebeveynlik rolü kadına sevk edilmektedir. Aile içi sorumluklar; babalık, temizlik, yemek vb. tamamen kadına

devredilmektedir. Metropol ve batı yerleşimlerinde ise durum farklılık gösterebilmektedir. İşinin yanı sıra ebeveynlik rolü ve aile olabilmenin getirdiği sorumluluklar, çalışmada tükenmişliği tetikleyici unsurlardır. Bu bağlamda kurum ve işverenlerin bu durumu göz önünde bulundurarak mesai kavramlarını düzenlemeleri gerekmektedir. Daha net bir tabirle evliliği ve sorumluluklarını kullanarak iş yüklerini bekarlara yıkmaya çalışan personele taviz verilmemesi, bekar personellerin de özel ve sosyal hayatları olabileceğinin örgüt işleyişine yerleştirilmesi,

□ Çalışanın işe karşı beslemiş olduğu doyum azaldıkça, tükenmişlik düzeyi artmaktadır. Bu durum çalışan ve örgüt açısından telafisi mümkün olmayan tahribatlara yol açabilmektedir. Bu nedenle iş doyumsuzluğunun önüne geçebilmek için yöneticilere ve idari pozisyonda görevli kimselere birtakım sorumluluklar düşmektedir. Bunlardan en önemlisi çalışanın, doğrudan işin kendisine yönelik tutumuna müdahale edebilmektir. Dolayısıyla yöneticiler tarafından öncelikli olarak iş ve işleyişin şeffaf bir şekilde sınırlarının belirlenmesi amaçlanmalı, personelin iş tanımının net çizgilerle ifade edilmesi sağlanmalıdır.

Bu araştırmanın, Gümüşhane-Bayburt illerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları ile sınırlı olması bir kısıt oluşturmaktadır. Fakat bu bilgilerin, sonraki çalışmalar için yardımcı olacağı ve farklı değişkenler üzerinde yapılacak çalışmalara katkı sunacağı düşünülmektedir. Araştırma nezdinde elde edilen bulgular neticesinde literatürde ilgi gören tükenmişlik sendromu ve iş doyum kavramları ile ilgili çalışmalar farklı sektörlerde ve farklı illerde örneklem sayısı artırılarak uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2007, 21 Haziran). "Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi." [e-dergi]. <http://www.paradoks.org> adresinden edinilmiştir.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme." *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Ataman, Ü. (2009). *Muhasebede Dönem Sonu İşlemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Bıyan, Ö. (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Çalışma: Meslek Mensuplarının Demografik Durumları, Mesleki Sorunları ve Değerlendirilmesi." *Sosyoekonomi Dergisi*, 17(17).
- Çam, O. (1992). "Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik Ve Güvenirliğinin Araştırılması." *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, 155-160.
- Çınar, O. ve Güney, S. (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarının E-Sorunlar Hakkındaki Görüşleri: Erzurum Örneği." *Ekev Akademi Dergisi*, 16(50), 259-272.
- Dalğar, H. ve Tekşen, Ö. (2014). "Muhasebecilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Rol Çelişkisi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma." *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (62), 37-54.
- Deran, A. ve Beller, B. (2015). "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma." *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (45), 69-93.
- Doğan, Z. ve Özulucan, A. (2004). "Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri." *TÜRMOB Yayınları*, 242.
- Gökgöz, A. ve Zeytin, M. (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde

- Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Bilecik ve Yalova İlleri Uygulaması.” *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(1).
- Gümüş, H. (2006). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaçmaz, N. (2005). “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu.” *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32.
- Kalaycı, Ş. ve Tekşen, Ö. (2006). “Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması.” *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (31), 90-101.
- Karcioğlu, R., ve Yazarken, H. (2011). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Faaliyetleri Sırasında Kamu Kurumlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Ampirik Bir Araştırma.” *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (34), 1-13.
- Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C., ve Borza, A. (2010). “Burnout: Definition, Recognition and Prevention Approaches. *Boit*.
- Koca, G. ve Özçifçi, V. (2015). “İş Tatmini: Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Uygulama.” *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (48), 400-415.
- Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). “The Measurement Of Experienced Burnout.” *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Ödemiş, H. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatminleri İle Evlilik Uyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *İstanbul:Yeditepe Üniversitesi*.
- Öz, B. (2017). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: Mersin Örneği.” *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 41-59.
- Özdemir, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma (Doktora tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 205494)
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Nobel Kitabevi, 46-55.
- Öztürk, V., Koçyiğit S.Ç., Bal, E.Ç., (2009). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Bazı Demografik Değişkenleri ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Ankara İli Örneği.” *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (44), 137-148.
- Plana, A. B., Fabregat, A. A., & Gassió, J. B. (2003). “Burnout Syndrome and Coping Strategies: A Structural Relations Model.” *Psychology in Spain*, 7(1), 46-55.
- Türker, M. (1995). “Muhasebe Mesleğinin Bugünkü Konumu ve Geleceği”. *Mali Çözüm Dergisi*, Eylül–Ekim,(32), 16-22.
- Uzay, Ş. ve Güngör, Ş. (2004). “Muhasebecilerin Sorunları Ve Beklentileri: Kayseri Ve Nevşehir İlleri Uygulaması.” *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (22), 94- 104.
- Yalkın, Y. K. (2001). *Genel Muhasebe İlkeleri Uygulaması Ve Tek Düzen Muhasebe Sistemi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yüksel, E. (2017). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özellikleri İle İlişkisi: Tunceli Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 459541).

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ (Etik Kurul gerekmiyorsa bu kısım çıkarılabilir.)

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bayburt Üniversitesi Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 08/10/2021

Etik değerlendirme belge sayısı: 36555 – Karar sayısı 159

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS*
---------------------------------	------------------------	------------------------------------

Fikir veya Kavram / Idea or Notion	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / Form the research hypothesis or idea	Alırza AĞ Rıfat AYDIN
Tasarım / Design	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / Designing method, scale and pattern	Alırza AĞ Rıfat AYDIN
Veri Toplama ve İşleme / Data Collecting and Processing	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / Collecting, organizing and reporting data	Alırza AĞ Rıfat AYDIN
Tartışma ve Yorum / Discussion and Interpretation	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings	Alırza AĞ Rıfat AYDIN
Literatür Taraması / Literature Review	Çalışma için gerekli literatürü taramak / Review the literature required for the study	Alırza AĞ Rıfat AYDIN

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -