

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: TRB1 VE TRC2 BÖLGESİNDEKİ İŞLETMELERDE YAPILAN BİR ÇALIŞMA *

Yrd.Doç.Dr. Özcan DEMİR**
Eray Ekin SEZGİN***

Ampirik İnceleme
(Empirical Research)

Muhasebe ve Vergi
Uygulamaları Dergisi
Şubat 2017; 10 (3): 33-54

ÖZ

TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) ve TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerin muhasebe bölümlerinde çalışan elemanlar üzerinde tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde çalışmalar yapılmış ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla beraber örgütsel bağlılık seviyesinin adeta bir bağımlılık seviyesinde olduğu yapılan çalışmada ortaya konulmuştur. Çalışmamızda tükenmişlik üzerinde çevresel ve dışsal faktörlerin yoğunluğu hissedilirken kişisel ve duygusal tükenmişlik faktörleri sonuçlarda gizlenmeye ya da kamufle edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca muhasebe elemanlarının bağımlılıklarında sorumluluk ve iş yerlerinde kendilerine verilen değer belirleyici olduğu buda örgütsel bağlılığı arttırdığı araştırmalarımızda teyit edilmiştir. Bu bağlamda çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri, mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve asıl amaç olarak da mesleki tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkisinin bulunup bulunmadığını tespit etmek amaçlanmaktadır. Veri toplama aracı olarak, örneklem grubuna, araştırmacı tarafından geliştirilen,

* Makalenin gönderim tarihi: 24.03.2016; Kabul tarihi: 31.12.2016

** Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü öğretim üyesi, odemir@firat.edu.tr

*** Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Doktora Öğrencisi

muhasabe meslek mensuplarına yönelik kişisel ve mesleki bilgileri içeren sorulardan oluşan anket formları ile yine aynı gruba uygulanmak üzere, daha önce benzer araştırmalarda kullanılan “Allen Mayer Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” geliştirilerek elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programına aktarılmış ve uygulamadan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri yapılarak örgütsel bağlılık ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Muhasebe Meslek Mensupları, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık

JEL Kodları: M40, M41

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE BURNOUT LEVEL OF THE PRACTITIONERS OF THE ACCOUNTANCY AND THE CONCEPT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY EXECUTED ON THE BUSINESSES IN THE REGIONS OF TRB1 AND TRC2

ABSTRACT

Several studies have been made on the burnout and organizational commitment levels of the employees working in the accounting departments of the businesses operating in the regions of TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) and TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa), and the relationship between the sub-dimension of the job burnout levels and organizational commitment has been examined. Therewithal, the fact that organizational commitment level is at the level of an addiction has been revealed. In the study, while the intensity of the environmental and external factors on the exhaustion is felt, personal and emotional exhaustion is tried to be concealed or camouflaged. Besides, it has been verified that the feeling of responsibility and the esteem shown to them are determinant on the commitment of the accounting members, which increases the organizational commitment. In this context the study, burnout level of the accounting profession, is intended not differ by demographic characteristics of professional burnout and to determine whether there is a relationship between organizational commitment and occupational burnout as the main purpose. Sample group, questionnaires developed by the researcher and including questions for accounting members about their personal and professional knowledge, and on condition that they are applied to the same group, “Allen Mayer Organizational Commitment Scale” and “Maslach Burnout Inventory,” which have been used for the similar researches before, have been developed as the data collection tools, and the data attained has been transferred to the SPSS 20.0 packaged software, and the relationship

between organizational commitment and job burnout has been displayed by doing the statistical analysis of the data obtained.

Keywords: Practitioners of Accountancy, Burnout, Organizational Commitment

JEL Codes: M40, M41

1. GİRİŞ

Çağımızda yaşanan hızlı gelişmeler sonucu ortaya çıkan yoğun rekabet ortamı, işletme yapıları ile beraber çalışma koşullarını da değiştirmiştir. Tarafların beklentilerinin yükselmesi değişim isteğinin doğmasındaki temel faktörlerden biri olarak görülebilir. Yüksek beklentiler ise toplumun her kademesinde, farklı seviyelerde görülebilen “tükenmişlik” kavramını hayatımıza sokmuştur. Yoğun çalışma, üretme ve zaman baskısı gibi olguların çalışanlarda stres, yorgunluk ve tatminsizlik durumlarını ortaya çıkardığı bilimsel bir gerçektir. Tükenmişlik durumu, bu durumların son evresi olarak kabul edilmektedir. Yapılan çalışmalar, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı mesleklerde tükenmişliğin daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. Yoğun insan ilişkileri içinde ve stres düzeyi yüksek bir meslek olan muhasebe mesleğini icra edenler de işleri gereği sürekli olarak meslektaşları, müşterileri ve devlet kurumlarının mensupları ile karşı karşıya gelmektedirler.

Aynı şekilde örgütsel bağlılığın, örgütün yaşaması için olmazsa olmaz olduğu, yöneticilerin örgütsel bağlılığın yüksek olması örgütün amaçlarına ulaşmasında büyük önem taşıdığı bilinmektedir. Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda sağladığı belirtilmektedir.

Çalışmamızda tükenmişliğin kavramsal tanımı yapılarak, tükenmişlik üzerinde etkili olan faktörler açıklanmış ve son olarak tükenmişlik ve muhasebe mesleği arasındaki ilişkiler açıklanmıştır. Daha sonra örgütsel bağlılık kavramı alt boyutlarıyla açıklanarak, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşim incelenmiş ve muhasebe meslek mensuplarında örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramları incelenmiş ve bu alanda yapılan daha önceki çalışmalara teorik bazda değinilmiştir.

Uygulama kısmında ise, TRB1 ve TRC2 bölgelerinde çalışmakta olan muhasebe meslek mensupları üzerinde tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmak amacıyla anket sorularımız oluşturulmuştur. İlk olarak

demografik sorulardan oluşan anketimize daha sonra ise “Allen Mayer Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” geliştirilerek oluşturulan likert sorularımıza cevap alınarak sonuçlar istatistiksel olarak tablolar eşliğinde sunulmuştur.

2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE ALT BOYUTLARI

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından psikoloji literatürüne kazandırılmıştır. Freudenberger ayrıca tükenmişliğin ilk klinik tanımlamalarından birini yaparak, tükenmişliği “mesleki bir tehlike” olarak adlandırmıştır. Freudenberge tükenmişliği “enerji ve güç kaynaklarından aşırı isteklerde bulunulması sonucuna dayanan başarısızlık, aşırma ve bitkinlik duygularının toplamı” olarak ifade etmiştir (Yılmaz, 2014:51).

Daha sonra 1976 yılında Maslach tarafından tükenmişlik kavramına ilişkin çalışmalar yapılmış ve konuya ilişkin ölçek geliştirilmiştir (Freuderberger, 1974: 159). Maslach tükenmişliği, işinden dolayı yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalan bireylerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı göstermiş olumsuz tutumları kapsayan fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamıştır (Maslach ve Zimbardo, 1981: 99).

Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık'a ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almıştır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012:44).

Duygusal tükenme; kişiye yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak ifade edilir. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişide enerji eksikliği, yorgunluk görülür ve duygusal yönden kendini yıpranmış hisseder.

Duyarsızlaşma ise tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade eder. Çalışanın işiyle ilişkili olduğu kişilere karşı, bu kişilerin birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içerir.

Kişisel başarıda düşme hissi; kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade eder. Çalışan işinde başarısız olduğunu düşünür ve tatminsizlik duyar. İş ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma görülür (Öztürk vd, 2011:85).

2.1. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişliği etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır. Bunlar (Deran ve Beller, 2015:74-75);

2.1.1. Bireysel Faktörler: Tükenmişliği etkileyen bireysel faktörler, kişilerin sahip olduğu, bazı zamanlarda tükenmişliğe yol açan, tükenmişliği arttıran, bazı zamanlarda ise tükenmişliği ve tükenmişliğin etkilerini azaltıcı rol oynayan faktörler olarak ifade edilebilmektedir. Tükenmişliği etkileyen kişisel özellikler; cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, sosyal destek, gelir durumu, kişilik ve beklentiler olarak sınıflandırılabilir.

2.1.2. Örgütsel (Çevresel) Faktörler: Bireysel faktörlerin yanı sıra kişilerin zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş ortamlarında meydana gelen örgütsel (çevresel) faktörler de tükenmişliği etkilemektedir. Bu faktörleri; kişilerin çalışma alanlarında meydana gelen örgütsel çatışmalar, alınan kararlara katılmama, çalışma saatlerinin uzun olması, çalışma alanının olumsuz fiziksel koşulları, iş güvenliğinin olmaması, bulunulan konumda ilerleme imkanının sunulmaması, yerine getirilen işlerin ödüllendirilmesi vb. şeklinde sınıflandırmak mümkündür.

2.2. Tükenmişlik ve Muhasebe Mesleği İlişkisi

Tükenmişlik, eğitim ve sağlık hizmetleri gibi insan odaklı meslekleri icra edenlerin maruz kaldıkları mesleki bir zarar olarak kabul edilmektedir. Tükenmişliği bireysel bir kavram olarak değerlendirecek olursak muhasebe mesleğinin insan odaklı meslekler sınıfında yer alması, muhasebe meslek mensuplarında tükenmişliğin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Özkan ve Aksoy, 2015: 27-28). Her meslekte olduğu gibi muhasebe meslek mensubunun da taşıması gereken bir takım özellikler mevcuttur. Bu özellikler 3568 sayılı muhasebe meslek yasasında şu şekildedir (Md.2/A);

- Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kar-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak (a.g.k.2/A/a).
- Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak (a.g.k.2/A/b).
- Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak (a.g.k.2/A/c).

Muhasebe meslek mensupları açısından mesleki tükenmişlik önemli bir örgütsel değişken olarak ele alınmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının iş yükleri, toplumsal baskı, müşterilerin farklı beklentileri, sadece rakamlar üzerinden hareket etmeleri gibi çeşitli faktörler göz önünde bulundurulduğunda, zaman geçtikçe muhasebecilerde mesleki anlamda tükenmişliğin yaşanması muhtemel görülmektedir.

İnsan odaklı mesleklerden sayılan muhasebecilik mesleği; düşünsel bir faaliyete dayalı olması, devamlı dikkat gerektirmesi, işlerin çeşitliliği ve sorumluluk alanının genişliği gibi özellikleri nedeniyle stresli bir meslek olarak kabul edilmektedir (Okutan, Yıldız ve Konuk, 2013: 4).

Muhasebe kayıtlarında hata yapma kaygısı, vergi konularında hatalı işlem yaparak çalışılan işletmeye mali zarar verme endişesi, üst kademe yöneticilere zamanında raporlama yapamama kaygısı, yapılan raporlamada olumsuz sonuçlara mantıklı yorumlar getirememe endişesi muhasebe meslek mensupları üzerindeki baskı ve stresi artırıcı unsurlar olarak ortaya çıkmaktadır. Faaliyetlerin yürütülmesi esnasında yaşanan yoğun stres ve baskı, tükenmişliğe sebep olan etkenler arasında yer almaktadır.

Yalçın'a göre (2012), muhasebe meslek mensuplarının sayısının artması, yeni teknolojilerin benimsenmesi, müşterilerin istek ve ihtiyaçlarının değişmesi ve artması, değişken, dinamik ve rekabetçi bir pazarda faaliyette bulunma zorunluluğu gibi etkenler muhasebe mesleğini daha yıpratıcı şartları ihtiva eden bir meslek haline getirmiştir.

Literatürde muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliğini araştıran bir takım çalışmalar mevcuttur. Ay ve Avşaroğlu (2010), Türkiye genelinde tesadüfi olarak seçilen 1494 meslek mensubuna yönelik yaptıkları çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre, duygusal tükenme alt boyutunda; hizmet sürelerine göre, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında; yaşlarına göre, duygusal tükenme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit etmişlerdir. Okutan, Yıldız ve Konuk (2013) ve Soysal (2011) muhasebe ve finans çalışanlarının tükenme düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Hacıhasanoğlu ve Karaca ise (2014), yaptıkları analizler sonucu, bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin orta, kişisel başarısızlık düzeyinin ise düşük çıktığı sonucuna varmışlardır.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE ALT BOYUTLARI

Örgütsel bağlılık bireyin inancı ile davranışı arasındaki uyumu ve paralelliği gösteren bir histir. Örgütsel bağlılık bireyin örgütle psikolojik olarak bütünleşmesine ve özdeşleşmesine ilişkin bir kavramdır. Mueller, örgütsel bağlılığın temelinde iki önemli kavram bulunduğunu ifade etmiştir. Bunlar, sadakat ve örgütte kalma eğilimidir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir. Bu unsur tutumsal yaklaşımın bakış açısını yansıtmaktadır. Diğer unsur ise örgütte kalma eğilimidir. Bu eğilim duygusal bir yakınlık ve çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak açıklanabilir. Çalışan,

örgütte kalmanın algılanan yararını hesaplayarak örgütte kalma ya da ayrılma kararını vermektedir. Bu unsur ise davranışsal yaklaşımın bakış açısını yansıtmaktadır (Morçin ve Bilgin, 2014:116).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın; psikolojik bir boyutu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu psikolojik boyutun, işgörenin örgütle ilişkisine paralel olarak şekil aldığını belirtmişlerdir. Bu şekillenmenin sonunda da bireyin örgütte kalması yönünde kararına neden olduğu görüşünü savunmuşlardır. Steers, örgütsel bağlılığı; örgütün amaçlarının ve değerlerinin örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi, işgörenin örgütün önemli bir üyesi olmak için çaba göstermesi, örgütü bir aile olarak değerlendirmesi ve bireyin kendisini de bu ailenin bir ferdi olarak görmesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık, örgütün sahip olduğu özelliklerinin veya örgütün bakış açısının, işgören tarafından benimsenmesi, bir anlamda özümsemesidir (Yavuz ve Tokmak, 2009:20).

Örgütsel Bağlılık; bireylerin mensubu olduğu örgüte müspet ya da menfi hiçbir direktme olmaksızın aidiyet hissiyatı ile sadık kalarak, işletmenin çıkarını gözetmek ve muvaffakiyetini isteme ve aynı zamanda bireysel amaçlarını örgüt amaçları ile bütünleştirme ve bu yolda tüm çabalarını ortaya koyarak daha iyi koşullarda dahi örgütü bırakma eğilimine girmeden faaliyetlerinin devamını sağlayan içselleştirilmiş bir olumlu davranış şekli olarak tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılık kavramı yukarıda görüldüğü gibi farklı şekillerde tanımlanmıştır. Yapılan bu tanımları iki şekilde sınıflandırmak genel kabul görmüş bir yaklaşımdır. Becker, Staw, Salancik gibi araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramının davranış yönünü ele alarak tanımlamışlardır. Allen, Meyer, March ve Simon, Mowday, Steers ve Porter, Boulian gibi araştırmacılar ise; örgütsel bağlılık kavramının tutum yönünü öne çıkartmışlardır. Davranışçılara göre örgütsel bağlılık; bağlılığın açık gösterimiyle kanıtlanır. İşgörenler, işlerine devam ederek sorumluluklarını arttırmalar. İşgörenin sorumluluklarının artması örgütten ayrılmayı zorlaştırır. Tutumsal yaklaşım ise; işgörenin kimliğinin örgütle ilişkilendirilmesi fikrini ileri sürer. İşgören, işverene karşı duygusal bir bağlılık göstereceği savunulur. Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları, tutumsal bağlılık üzerinde dururlarken, sosyal psikoloji alanında çalışanlar davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır. Örgütsel bağlılığın tutumsal veya davranışsal olmasından öte, işgörenlerin örgüte bağlılıklarını etkileyen faktörlerin neler olduğu araştırmacıların daha fazla dikkatini çekmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmaların önemli bir bölümünün bu yönde gerçekleştiği görülmektedir (Yavuz ve Tokmak, 2009:20-21).

Meyer ve Allen'in uzun yıllar süren çalışmaları sonucunda örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyu-

tu olan bir modeli “Örgütsel Bağlılık Modeli” geliştirmişlerdir. Bu modele göre;

Duygusal bağlılık, örgütsel amaçlara ve kurallara karşı duyulan saygı, yöneticilere duyulan sevgi ve saygı, duygusal yakınlık, örgütsel vizyon ve misyonun paylaşılması ile oluşan bağlılık türü şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlılık türü, kişilik özellikleri ile işe ilişkin faktörler arasında tutumsal bir olgudur ve örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanır. Duygusal bağlılığı kuvvetli olanlar işletmede kalmaya ihtiyaç duydıklarından değil, “gerçekten kalmak istedikleri, arzu ettikleri” için işlerine devam ederler ve işletmenin çıkarları için büyük çaba göstermeye isteklidirler.

Devam bağlılığı, çalışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle çalıştığı işletmede kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımlar; mesai arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir işletmede uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel bilgi, tecrübe ve yetenekler şeklinde sıralanabilir. İşletmeye devam bağlılığı duyan kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olduğu fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır. Devam bağlılığı içten gelen bağlılık değil, dış faktörlere dayalı bağlılıktır ve kişi örgütüyle özdeşim kuramamıştır.

Üçüncü boyut olarak normatif bağımlılık, işletmeye olan minnettarlık hisini ortaya koyar. Bu bağlılık türü yüksek olan çalışanlar, bireysel değerlere veya işletmede kalma yükümlülüğünün oluşmasını sağlayan inancına dayanarak, işletmede çalışmayı, kendisi için bir “görev, ahlaki bir sorumluluk” olarak görürler. Bu bağlılık türü, bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedir (Çakınberk ve Demirel, 2010:107-108).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere sonuçta, güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olanlar, kalmak istedikleri için; güçlü bir normatif bağlılık hissedenler, kalmaları gerektiği için ve güçlü bir devam bağlılığı duyanlar, buna gereksinimleri oldukları için işletmede kalırlar.

Günümüzde insan faktörünün örgütsel bağlamdaki rolünün artmasıyla birlikte, çalışan ile örgüt arasındaki uyumun bir göstergesi olan örgütsel bağlılık kavramının giderek önem kazandığı görülmektedir. Bununla birlikte, modern çağın ortaya çıkardığı sürekli değişim ve belirsizlik ortamı, çalışan ile örgüt arasındaki uyumlu ilişkiyi etkileyerek, tükenmişlik kavramının bu süreçteki rolünün dikkate alınmasını adeta zorunlu kılmaktadır. Bu doğrultuda muhasebe meslek mensuplarının iş yükleri, müşterilerin farklı beklentileri, sadece rakamlar üzerinden hareket etmeleri, güven duyulup işe

odaklanması gibi çeşitli faktörler bu meslekte örgütsel bağlılık duygularıyla tükenmişlik duyguları arasındaki ilişkilerin önemini sergilemektedir.

3.1. Muhasebe Meslek Mensuplarında Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik

Muhasebe meslek mensuplarında örgütsel bağlılık ve tükenmişlik konusu araştırılırken ülke ve meslek şartlarının farklılık göstereceği, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik konularında bu farklılıkların önemli olduğu gerekçesiyle ulusal çalışmalara önem verilmiştir. Son yıllarda Türkiye’de muhasebe meslek mensupları üzerinde çeşitli konuların etkilerinin incelendiği gözlemlenmekle birlikte tükenmişlik kavramının yeni yeni inceleme konusu olmaya başladığı da bir gerçektir. Konuyla ilgili olarak Sevilengül ve Marşap (1997) ile Bilen’in (2008) genel olarak muhasebe mesleğinde iş tatmini konusunu araştırdığı; Akın’ın(2007) ise muhasebe personelinin iş tatmini ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi; Yıldırım ve diğerlerinin (2004)de stresin muhasebe personeli üzerindeki etkisini inceledikleri gözlemlenmiştir.

Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda ise birbirini destekler nitelikte sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Ay ve Avşaroğlu 2010; Ersoy ve Utku 2005; Öztürk ve diğerleri 2009). Ay ve Avşaroğlu (2010,1173) tarafından yapılan çalışmada Türkiye’de muhasebe çalışanlarının koşulları, eğitim alma şekilleri ile meslekten umduklarını bulup bulamama, işlerine karşı duyarlılıkları, hizmet verdikleri kişilere karşı tutumları, ekonomik durum ve beklentileri gibi durumların açığa çıkarılması gereken önemli süreçler olduğu ifade edilmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda erkek muhasebe çalışanlarının duygusal tükenme durumlarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu; bunun nedeninin de işlerinin yoğunluğu ile gösterdikleri enerji karşısında beklentilerinin karşılanamaması ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öztürk ve diğerleri (2009) muhasebe personelinin cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve mesleki unvanın tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Konaqlama işletmelerinde çalışan muhasebe müdürleri ile yapılan bir başka çalışmada ise Ersoy ve Utku (2005) medeni durum, eğitim düzeyi, turizm eğitimi alma durumu ve işyerinde çalışma süresi ile bireylerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Çalışmada cinsiyetin sadece duyarsızlaşma boyutunda anlamlılık kazandığı ve kadınların erkeklere nazaran daha duyarsız davrandıkları sonucuna varılmıştır. Yaş faktörünün tükenmişlik boyutlarından sadece kişisel başarı ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu; bunun nedeninin de 24-30 yaş grubun da yer alan muhasebe müdürlerinin kişisel başarı yönünden diğer yaş gruplarına oranla tükenmişliklerinin daha fazla olduğu ifade edilmiştir.

Çalışmamızın TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) ve TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgesinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde uygulanması bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran en temel farklılıktır. Çalışmamızın demografik sorularından olan cinsiyetiniz nedir sorusunda kadın sayısının azlığı ve eğitim düzeylerinin bakıldığında lisansüstü (yüksek lisans/doktora) eğitimin azlığı diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir. Aynı şekilde muhasebe çalışanlarının iş koşulları, iş ortamı, eğitim alma şekilleri, işlerine karşı duyarlılıkları, kariyer beklentileri ve ekonomik durumlar yapılan çalışmalarda önemli süreçler olarak dile getirilmiştir.

4. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ ÖN BİLGİLER VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırmada TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) ve TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgesinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri saptanarak, mesleki tükenmişlik düzeyinin alt boyutları (duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi, duyarsızlaşma) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada mesleki tükenmişlik bağımsız, örgütsel bağlılık bağımlı değişkenlerdir.

Mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyinin tespit edilmesi ile ilgili araştırmalara bakıldığında, birçok meslek mensubuna yönelik bu tür çalışmaların bulunmasına rağmen, muhasebe meslek mensuplarına yönelik çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. TRB1 ve TRC2 bölgesinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerine böyle bir çalışma yapılmamış olması da araştırmayı önemli hale getirmektedir.

4.1. Araştırmanın Yöntemi ve Hipotezleri

Anketimizde, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyini tespit etmek amacıyla Maslach'ın geliştirmiş olduğu ve bu alanda yaygın olarak kullanılan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" (Her zaman, Çoğu zaman, Bazen, Çok az, Hiç) ve "Allen Mayer Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum) Likert ölçeği eşliğinde seçilerek kullanılmıştır.

Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS 20,0 paket programına aktarılmış yüzde ve frekans dağılımı, ortalamalar, güvenilirlik ve T testi gibi istatistiki yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir;

H1: Mesleki tükenmişlik düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki vardır.

H2: Muhasebe meslek mensupları ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki vardır.

H3: Muhasebe meslek mensupları ile mesleki tükenmişlik arasında bir ilişki vardır.

4.2. Araştırmanın Evreni, Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılığa ilişkin literatür taraması yapılmış. Daha sonra araştırmaya teşkil eden verileri mevcut durumu betimlemek amacıyla TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) ve TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgelerinde ki muhasebe meslek mensuplarınca gönüllülük esasına uygun olarak anket sorularımıza cevap aranmıştır.

Araştırma evrenini, TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) ve TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgelerinde ki muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Bu araştırma, tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen ve anketi yanıtlamayı isteyen 394 muhasebe meslek mensupları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değerler ile ölçülür. Bu ölçülen değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik düzeyi artış gösterir. Cronbach's Alpha değerlerinin yorumlanması aşağıda belirtilmiştir. Ölçek (α);

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir.

olarak kabul edilebilir.

Anketin güvenilirliğine ilişkin ise yapılan analizde "cronbach's alpha değeri" ne bakılmıştır. Çünkü likert türü ölçek kullanıldığında, "cronbach's alpha değeri" maddelerin birbirleriyle tutarlı olup olmadığını göstermede kullanılmaktadır. Toplamda 394 kişiye uygulanan anketimize güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha değeri 0.938 çıkmıştır. Elde edilen sonuca göre anketimize verilen cevaplar yüksek derecede güvenilir kabul edilebilir.

4.3. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

4.3.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	F	%
Cinsiyet		
Kadın	112	28
Erkek	282	72
Toplam	394	100
Yaş		
22-29	30	8
30-37	133	33
38-45	135	34
46 ve üzeri	96	25
Toplam	394	100
Eğitim Düzeyi		
Lise ve Dengi Okullar	185	47
Ön Lisans	80	20
Lisans	100	25
Yüksek Lisans/Doktora	29	8
Toplam	394	100
Bu Meslekte Çalışma Süresi		
1-5 yıl	64	16
6-10 yıl	92	23
11-15 yıl	101	26
16-20 yıl	89	22
20 yıl ve üzeri	48	13
Toplam	394	100

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensubunun % 28'i kadın, % 72'si erkektir.

Araştırma verilerinin elde edildiği muhasebe meslek mensubu çalışanlarının % 8'i 22-29 yaş, % 33'ü 30-37 yaş, % 34'ü 38-45 yaş, % 25'i 46 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeylerine bakıldığında % 47'sinin lise ve dengi okullar, % 20'sinin önlisans, % 25'inin lisans ve % 8'inin ise yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının bu meslekte çalışma süresi açısından dağılıma bakıldığında katılımcıların % 16'sının 1-5 yıl, % 23'ünün 6-10 yıl, % 26'sının 11-15 yıl, % 22'sinin 16-20 yıl ve % 13'ünün 20 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir.

4.3.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2’de yer alan sonuçlara göre; muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyi analize tabi tutulmuş ve bu grubun ortalaması 3,92 ile katılma düzeyinde bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin T Testi Analizi

Değişkenler	N	Mean	Std. Deviation	T	Sig.	Ortalama Farklılıklar
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	394	3,92	,798	22,792	,000**	0,916
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	394	4,00	,599	33,055	,000**	0,997
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	394	3,92	,761	23,975	,000**	0,919
4. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	394	3,62	,997	12,380	,000**	0,622
5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	394	4,10	,594	36,885	,000**	1,104
6. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	394	3,94	,779	24,044	,000**	0,944
7. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yapıyor.	394	3,98	,658	29,728	,000**	0,985
8. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum.	394	4,06	,592	35,496	,000**	1,058
9. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarıyla yakından ilgilienirim.	394	4,06	,600	34,992	,000**	1,058
10. İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	394	3,94	,764	24,450	,000**	0,942
11. Kendimi enerjik hissediyorum.	394	3,75	,980	15,274	,000**	0,754
12. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelirim.	394	3,88	,838	20,795	,000**	0,878
13. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum.	394	4,09	,634	34,098	,000**	1,089
14. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum.	394	4,00	,671	29,502	,000**	0,997
15. Bu işin beni duygusal olarak katlaştırmısından endişe ediyorum	394	2,74	1,091	-4,711	,000**	-0,259
16. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor	394	3,97	,730	26,350	,000**	0,970
17. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum	394	3,80	,810	19,712	,000**	0,805

**p<0,01

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyine ait 17 adet değişken unsurlara verilmiş yanıtları incelediğimizde, genel olarak verilere katılım derecesi 4 derecesine yani çok az seviyesinde gerçekleşmiştir. Yalnızca 15. verimizde sunulan “Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum” önermesine katılım derecesi 2,74 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılım seviyesinin düşük olmasının sebebini, işle duygunun birbirine karıştırılmadığı, işte meydana gelebilecek her türlü sorun, stres ve sıkıntılardan kişilerin duyguları üzerinde bir etki yaratmadığının göstergesi olarak yorumlayabiliriz.

Katılım derecesi yüksek olan verilerimizde işten yılmama ve yine insanlara karşı nesneymiş gibi davranılması ve işte tükenmişliğin ifadesi mesleğin genel yapısıyla izah edilebilir. Anketi yanıtlayan muhasebe meslek mensupları çalıştıkları kurumda muhasebe bilgi ile etik ve işveren ya da yöneticilerin istekleri arasında kalmalarının burada etken olduğu söylenebilir. Böylelikle gerçek anlamda ilkeler ve standartlara uygun işlemlerin gerçekleşebilmesi muhasebe meslek mensuplarının arzuladığı bir durum olmasına karşın bu durum iş yerinin yönetici ya da sahiplerinin kararlarıyla ya da istekleriyle çatışma yaratabilmektedir.

Bizce mesleki tükenmişlikte verilen yanıtların bu kadar yüksek çıkmasının nedenleri arasında yapılan rutin işler, yoğun dikkat isteyen bir iş olması ve yapılması muhtemel hataların faturasının ağırlığının oluşturduğu iş stresleridir.

Tükenmişliğe yol açan yanıtları incelediğimizde kişilerin bu tükenmişlikte paylarını göz ardı ettikleri görülmektedir. Kişisel özellik ve durumlara verilen yanıtların kendilerini güçlü göstermeleri bunun bir göstergesidir.

4.3.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Muhasebe Meslek Mensuplarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin T Testi Analizi

Değişkenler	N	Mean	Std. Deviation	T	Sig.	Ortalama Farklılıkları
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	394	3,96	,855	22,383	,000**	0,964
2. Daha iyi imkanlar çıktığı takdirde kurumumdan ayrılmamın ayıp olmadığını düşünüyorum.	394	3,80	,896	17,721	,000**	0,799
3. Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissi yok.	394	4,17	,515	45,188	,000**	1,173

4. Bu kurumun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	394	3,44	1,013	8,655	,000**	0,442
5. Kurumumdaki insanlara karşı sorumluluk hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılamam.	394	3,27	1,136	4,657	,000**	0,266
6. Bu kurumun amaçlarını benimsiyorum.	394	3,89	,902	19,667	,000**	0,893
7. Kurumum maddi olarak zor durumda olsa bile onu asla bırakmam.	394	3,94	,806	23,060	,000**	0,937
8. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	394	4,00	,767	25,956	,000**	1,003
9. Kurumumdan ayrılıp birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmam istemem.	394	4,16	,539	42,883	,000**	1,165
10. Kurumumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	394	3,92	,819	22,386	,000**	0,924
11. Zaman geçtikçe kurumumdan ayrılmanın zorlaştığını hissediyorum.	394	4,28	,448	56,576	,000**	1,277
12. Bu kurum sadakatimi hakediyor.	394	3,90	,801	22,383	,000**	0,904

**p<0,01

Tablo 3’de yer alan sonuçlara göre; muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyi analize tabi tutulmuş ve bu grubun ortalamasını tüm sorulara verilen cevapların ortalamalarından yola çıkılarak 3,92 ile katılma düzeyinde bir sonuç elde edildiği saptanmıştır.

Tablo değerleri incelendiğinde verilere yaklaşık 4 seviyesinde “katılıyorum” şeklinde yanıtlar verilmiştir. Genel olarak iş yerinden ve çalışma ortamından memnuniyet duyulduğu bazı çelişkilerde göze çarpmaktadır. Örneğin 9. Önermede “kurumdan ayrılıp çalışma arkadaşlarımı yarı yolda bırakmam” önermesine 4,16’lık bir katılım gösterilirken, 3. Önermede “kurumuma karşı güçlü bir aitik hissi yok” önermesine de 4,17’lik bir katılım belirtilmiştir. Buradan yola çıkarak örgütsel bağlılıkta çalışma ortamı ve birlikte çalışılan ekip ya da arkadaşlığın ön plana çıktığı görülmektedir.

“Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder” önermesine 3,96’lık bir ortalama ile katılım gösterilmesi tüm sorulara verilen cevapların ortalamalarından yola çıkılarak oluşturulan 3,92’lik genel ortalamadan daha fazla bir katılım göstermeleri yanıtlayıcıların işinden memnun olduğunu ve ayrılmak istemediği şeklinde yorumlanabilir.

“Daha iyi imkanlar çıktığı takdirde kurumumdan ayrılmamın ayıp olmadığını düşünüyorum” önermesine genel ortalamadan daha az bir ortalama ile katılım gösterilmesi kişilerin kurumuna bağımlı olduğunu ve işten ayrılma fikrini daha iyi imkan ve daha iyi şartlar olsa dahi düşünmediklerini göstermektedir.

“Zaman geçtikçe kurumumdan ayrılmanın zorlaştığını hissediyorum” önermesine 4,28’lik bir ortalama ile katılım göstermesini kıdem ve za-

manın örgütsel bağımlılık üzerindeki etki gücü olarak yorumlayabiliriz. Kurumla çalışan arasında organik bağı hiç şüphesiz zaman faktörü kadar, çalışanın üstlendiği sorumluluk duygusu da arttırmaktadır. İş yerinde hiyerarşik olarak belirli bir seviyede bulunan kişiler astlarına karşı bu sorumluluğu hissetmektedirler. Sorumlulukla ilgili olarak yine kurumun sorunlarını kendi sorunları gibi hissetme kötü gününde onu yalnız bırakmamasıyla verilen yanıtlarda kendisini göstermektedir

Öztürk ve diğerleri (2011) tarafından yapılan çalışmada muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişkinin mevcut olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu çalışma sonucunda tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın işe bağlılık ile istatistiki anlamda bir ilişkisi olmadığını ama bir diğer tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarıda düşme hissi ile işe bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğu dile getirilmiştir.

Boyar'ın (2011), muhasebecilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine yaptığı çalışmasında, muhasebe meslek mensuplarının iş ortamındaki en önemli stres kaynağının iş yükü olduğunu ve aşırı iş yükünün duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmaya yol açtığı saptanmıştır. Stres kaynaklarının mesleki tükenmişliği olumsuz etkilediği ve aralarında pozitif yönlü ilişki olduğu hipotezlerle ortaya konulmuştur.

Yılmaz (2014), Samsun'da serbest muhasebeci ve mali müşavirler ile ilgili mesleki tükenmişlik boyutları ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine araştırdığı çalışmasının sonucunda, duygusal tükenme ile işe bağlılık düzeyi arasındaki negatif yönlü bir ilişki, kişisel başarı hissi ile işe bağlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Ay ve Avşaroğlu (2010), Türkiye genelinde tesadüfi olarak seçilen 1494 meslek mensubuna yönelik yaptıkları çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre, duygusal tükenme alt boyutunda; hizmet sürelerine göre, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında; yaşlarına göre, duygusal tükenme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit etmişlerdir.

Ersoy ve Utku (2005) medeni durum, eğitim düzeyi, turizm eğitimi alma durumu ve işyerinde çalışma süresi ile bireylerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Çalışmada cinsiyetin sadece duyarsızlaşma boyutunda anlamlılık kazandığı ve kadınların erkeklere nazaran daha duyarsız davrandıkları sonucuna varılmıştır. Yaş faktörünün tükenmişlik boyutlarından sadece kişisel başarı ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu; bunun nedeninin de 24-30 yaş grubun da yer alan muhasebe müdürlerinin kişisel başarı yönünden diğer yaş gruplarına oranla tükenmişliklerinin daha fazla olduğu ifade edilmiştir.

Okutan ve diğerleri (2013) yaptıkları çalışmada katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinin düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin normal, kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Deran ve Beller'in (2015) muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu üzerine Giresun ilinde yaptıkları çalışmalarında, erkeklerin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında; kadınların ise duyarsızlaşma alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığını tespit etmişlerdir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği, kişisel başarı düzeylerinin ise cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Hacıhasanoğlu ve Karaca ise (2014), yaptıkları analizler sonucu, bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin orta, kişisel başarısızlık düzeyinin ise düşük çıktığı sonucuna varmışlardır.

5. SONUÇ

Günümüz yaşamının önemli kavramlarından olan mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik olarak TRB1 be TRC2 bölgelerinde yaptığımız çalışmada mesleki tükenmişlik açısından muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlikten etkilendikleri, iş yaşamındaki sıradanlığın, yoğunluğun ve iş stresinin tükenmişliği tetiklediği görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların duygusal yönden tükenmişliğe direndikleri, mesleki tükenmişliğin kendilerinde duygusal ve kişilik yönünden olumsuz etkileri reddedilmiştir. Bunun açık bir savunma mekanizması olduğunu söyleyebiliriz.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinde hiç şüphesiz mesleki bilgi, birikim ve etik değerleri ile işyeri ve işverenin çıkarları arasında yaşanabilen çatışmaların olumsuz etkileri görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ilişkileri incelendiğinde tükenmişliğin aksine çalışanların örgütleriyle aralarında kuvvetli ilişkilerin olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu ortaya çıkmaktadır. Şüphesiz bu durum çalışma yaşamının yoğunluğu ve stresinin iş yerinde çalışanlar arasında bir bağ oluşturduğu ve bu bağ çalışanları kuruma bağladıkları görülmektedir.

Muhasebe meslek mensuplarının işlerini iyi yapmaları hiç şüphesiz kurumdan ve yöneticilerden gereken değeri görmelerini sağlamaktadır. Çalışanlar ailelerine harcadığı zamanından daha fazlasını iş ortamında geçirmektedirler ve bu durum örgütsel bağlılığı adeta bağımlılık ilişkisi haline dönüştürmektedir.

Araştırmada, muhasebe meslek mensuplarında örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve bu meslekte çalışma süresi gibi değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişki ve ilişkinin gücünü ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu nedenle TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) ve TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgelerinde ki muhasebe meslek mensuplarına anket uygulanmıştır. Bu illerde kurumlarda çalışan muhasebe meslek mensuplarına uygulanan anket formunun hazırlanmasında literatür taranmış ve uygun ölçekler daha önce yapılan çalışmalarda dikkate alınarak belirlenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyini tespit etmek amacıyla Maslach'ın geliştirmiş olduğu ve bu alanda yaygın olarak kullanılan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" (Her zaman, Çoğu zaman, Bazen, Çok az, Hiç) ve "Allen Mayer Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum) Likert ölçeği eşliğinde seçilerek kullanılmıştır. Ankete 394 muhasebe meslek mensubu katılmıştır. Katılımcıların ankete verdikleri yanıtlara göre veriler oluşturulmuş, bu verilerin analizi sonucu da amaçlanan bulgular elde edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ve tükenmişlik soruları genel olarak güvenilir bulunmuştur. Daha önce yapılmış güvenilirlik analizi sonuçlarına benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık kavramı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik araştırmanın sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler düşünülmektedir;

Uygulayıcılara İlişkin Öneriler

- Bakanlıkça kurumlara yönelik muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecek mevzuat geliştirilmelidir.
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının örgütsel bağlılığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının sayısını arttırmak amacı ile teşvik edici düzenlemeler yapılmalıdır.
- Muhasebe meslek mensuplarının lisansüstü çalışmalarına yardımcı olacak düzenlemeler yapılmalı, lisansüstü eğitim almış muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılığını olumlu yönde geliştirici planlamalar yapılmalıdır.
- Mesleki kıdemi düşük olan muhasebe meslek mensuplarına teşvik edici ve motivasyonunu arttırıcı hizmet içi eğitimler verilmelidir.

Araştırmacılara İlişkin Öneriler

- Araştırma, TRB1 (Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli) ve TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgelerinde ki muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunun tüm muhasebe meslek mensupları üzerine genelleme yapılması doğru olmayacaktır. Bu nedenle, farklı il ve ilçeleri kapsayan benzer araştırmaların yapılması yararlı olacaktır.
- Araştırmanın elde edilen bütün bulgularına yönelik, yeni araştırmaların yapılması yararlı olacaktır.
- Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılıklarına yönelik yapılacak araştırmalarda, gözlem ve görüşme gibi nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması daha detaylı sonuçların ortaya konulması bakımından yararlı olacaktır.
- Benzer çalışmanın kurumlarda çalışan muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılarak, sonuçların karşılaştırılması ve değerlendirilmesi yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu (1989), T.C. Resmi Gazete, Sayı:20194, Tertip:5, Cilt:28, 1 Haziran 1989.

Akın, A., (2007), Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 34.

Ay, M., Avşaroğlu, S. (2010), Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1170- 1189.

Bilen, A., (2008), Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, Ankara: Gazi Kitabevi.

Boyar, E., (2011), Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Sakarya.

Çakınberk, A., ve Demirel, E. T., (2010), Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24, 103-119.

Deran Ali ve Beller Beyhan, (2015), Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 45, 69-93.

Ersoy, A. ve Utku, B.D., (2005), Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-II, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 27:38-46.

Ertürk K., ve Keçecioğlu T., (2012), Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama, Ege Akademik Bakış, Cilt 12, Sayı 1, 41-54.

Freuderberger, H. (1974), "Staff burn-out", Journal of Social Issues, 30 (1), pp. 159-165.

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.

Maslach, C. ve Zimbardo, P. G. (1982), "Burnout- The cost of caring". New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.

Morçin ,S.E. ve Bilgin,N., (2014). Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Adana, İlindeki A Grubu Seyahat Acenteleri Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 23, Sayı 2, 113-128.

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.

Özkan F. ve 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. ve Bal E.Ç., (2009), Muhasebe Meslek Mensuplarının Bazı Demografik Değişkenleri ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Ankara Örneği, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 44, 137-148..

Öztürk V., Koçyiğit S.Ç. ve Bal E.Ç., (2011), Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği, Doğu Üniversitesi Dergisi, 12 (1), 84-98.

Sevilengül, O. ve Marşap B., (1997), Muhasebe Mesleğinde İş Tatmini, Muhasebe Öğretim Üyeleri Bilim ve Dayanışma Vakfı Bülteni, 6.

Soysal, A. (2011), İş Yaşamında Tükenmişlik, *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası*, 14- 26.

Yalçın, S. (2012), Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebecilik Mesleğinin Geliştirilmesiyle İlgili Tutumları, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 7, 113-136.

Yavuz, E., ve Tokmak, C., (2009), İşgörenlerin Etkileşimli Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, Uluslararası İktisadi ve İncelemeler Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, 17-35.

Yıldırım, O., Tektüfekçi, F. ve Çukacı, Y.C., (2004), Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(2):1-20.

Yılmaz, E., (2014). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma, Muhasebe Ve Vergi Uygulamaları Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, s.49-70.

