

ÖZ YETERLİLİK İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Burcu ÖZGÜL*

Öz

Bu çalışma, mesleklerinin doğası gereği mesleki tükenmişlik riski ile karşı karşıya olan iç denetçilerin öz yeterlilik inançlarının ve iş-yaşam dengesi düzeylerinin mesleki tükenmişliğe olan etkisini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla iç denetçilerin öz yeterlilik inançlarının mesleki tükenmişliğe etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü test etmek için kavramsal bir model geliştirilmiştir. Geliştirilen kavramsal modeli analiz etmek için 305 iç denetçiden anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Toplanan veriler SmartPLS 3 analiz programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları hem iç denetçilerin öz yeterlilik inançlarının hem de iş-yaşam dengesi düzeylerinin mesleki tükenmişliklerini negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca çalışmanın bulguları iş-yaşam dengesinin, öz yeterlilik öncüsü ile mesleki tükenmişlik arasındaki negatif ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Araştırmacılar, öz yeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü göz ardı etmişlerdir. İç denetçiler üzerinde öz yeterlilik, iş-yaşam dengesi ve mesleki tükenmişlik etkisini araştıran çalışma eksikliği düşünüldüğünde, bu çalışma öncü bir çalışma özelliği taşınmaktadır. Mevcut çalışma hem literatüre hem de pratiğe katkılar sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öz-Yeterlilik, İş-Yaşam Dengesi, Mesleki Tükenmişlik, İç Denetçi.

A STUDY ON THE MEDIATING ROLE OF WORK-LIFE BALANCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND BURNOUT

Abstract

This study aimed to evaluate the effect of self-efficacy beliefs and work-life balance levels of internal auditors, who are faced with the risk of professional burnout due to the nature of their profession, on professional burnout. For this purpose, a conceptual model was developed to test the mediating role of work-life balance in the effect of internal auditors' self-efficacy beliefs on professional burnout. In order to analyze the conceptual model developed, data were collected from 305 internal auditors through questionnaire method. The data were analyzed using the SmartPLS 3 analysis program. The findings of the study revealed that both internal auditors'

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Topkapı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, burcuozgul@topkapi.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8525-041X>

self-efficacy beliefs and work-life balance levels negatively affected their professional burnout. In addition, the findings of the study showed that work-life balance mediated the negative relationship between self-efficacy belief and professional burnout. Researchers ignored the mediating role of work-life balance in the relationship between self-efficacy and burnout. Considering the lack of studies investigating the effects of self-efficacy, work-life balance, and professional burnout on internal auditors, this study had the characteristics of a pioneering study. The present study contributes to both literature and practice.

Keywords: *Self-Efficacy, Work-Life Balance, Professional Burnout, Internal Auditor.*

Giriş

Mesleki tükenmişlik olgusu üzerine yaklaşık elli yıldır çalışılıyor olsa da bu kavrama ilişkin bilgi düzeyi hala yeterli ölçüde değildir. Mesleki tükenmişlik, bir bireyin işiyle ilgili önemli bir stres durumunu veya stres faktörlerine uzun süre maruz kalmaktan kaynaklanan işiyle ilgili zihinsel sağlık bozukluğunu ifade etmektedir (Grzesiak, 2021). Özellikle mesleklerinin doğası gereği iç denetçilerin, diğer birçok meslekten daha fazla tükenmişlik riski altında oldukları bilinmektedir (Kalbers ve Fogarty, 2000; Kalbers ve Fogarty, 2005; Guillot, 2013). İç denetçilerin; uzun saatler çalışmak durumunda olmaları, işlerinde sıklıkla karşılaştıkları zorluklar, sürekli olarak geliştirmeleri gereken uzmanlık ve yetkinlikler, bir denetim boyunca objektif ve tarafsız olma ihtiyacının yarattığı psikolojik gerginlik ve stres, mesleki tükenmişlik riskini önemli ölçüde artırmaktadır (Stewart ve Subramaniam, 2010). Mesleki tükenmişlik, iç denetçilerin psikolojik sağlıklarını bozmakta, işlerinden tatmin olmalarını engellemekte, performanslarını etkilemekte (Fogarty ve Kalbers, 2006; Herda ve Lavelle, 2012) ve hile ve usulsüzlüklerin tespitini zorlaştırmaktadır (Grzesiak, 2019). Dolayısıyla mesleki tükenmişlik, hem iç denetçiler için bir sorun hem de işletme yöneticileri için önemli bir zorluk ve risktir. İç denetimin işletmeler ve paydaşları için hayati bir işlev olduğu göz önüne alındığında, iç denetim mesleğinde tükenmişlik konusundaki mevcut bilgi düzeyi yetersiz görünmekte ve daha fazla araştırma çabası gerektirmektedir. İç denetçi tükenmişliğine ilişkin teorik ve ampirik çalışmaların yetersizliği, bu mesleğe yönelik özel önlem ve eğitim programlarının geliştirilmesini de engellemektedir (Grzesiak, 2021). Bu noktadan hareketle iç denetçilerin mesleki tükenmişliğini azaltan faktörleri belirlemek önem arz etmektedir (Lu ve Gürsoy, 2016).

İşyeri ortamı, işletmedeki tüm çalışanlar için temelde aynı olsa da stres faktörlerine karşı psikolojik ve duygusal hassasiyetler farklılık göstermekte ve bireysel dayanıklılık ve kişisel özellikler stresle başa çıkmada ön plana çıkmaktadır. Nevrotik kişilik özelliklerine sahip iç denetçilerin tükenmişliğe yatkınlıklarının olduğu ampirik çalışmalarla desteklenmiştir (Al Shbail vd., 2018). Özellikle, aşırı rol yükü ve nevrotiklik, iç denetçiler üzerine yapılmış

çalışmalarda tükenmişliğin önemli öncüllerindedir (Al Shbail vd., 2022). Bazı araştırmacılar tükenmişliğe yol açan faktörlere iş ve örgütsel açıdan odaklanmış olsa da (Chong ve Monroe, 2015), bireysel özelliklerin mesleki tükenmişliği nasıl etkilediğine çok az dikkat çekilmiştir. Bu durum, iç denetçi adaylarının psikolojik profillerinin değerlendirilmesine yönelik araçların oluşturulmasına olanak sağlayan çalışmalara ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir. Bu sayede sadece mesleğin gerekliliklerine en uygun kişiler iç denetçi olabilecek ve bu da gelecekte ortaya çıkabilecek pek çok sorunu ortadan kaldıracaktır (Grzesiak, 2021). Dolayısıyla “iç denetçilerin tükenmişliği kişilik özelliklerine göre azaltılabilir mi?” sorusu bu noktada önem kazanmaktadır.

Bilindiği üzere öz yeterlilik tükenmişlik seviyesini belirleyen kişilik özelliklerinden biridir. Bandura'nın sosyal bilişsel teorisine (Bandura, 1997) dayanan öz yeterlik, bireyin belirli bir görev veya alanda başarılı olma yeteneğine olan güvenini ifade etmektedir (Khelil, 2023). Öz yeterlilik inancı düşük olan bireylerin daha karamsar duyguları içinde barındırdıkları bilinen bir gerçektir (Schwarzer ve Hallum, 2008). Buna karşın yüksek öz yeterlilik inancını içinde barındıran bireylerin hedeflerine ulaşmakta daha kararlı oldukları da bilinmektedir (Zawadzka, Kościelniak ve Zalewska, 2018). Öz yeterlilik ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu da ampirik çalışmalarla desteklenmiştir (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009; Bümen, 2010; Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Karahan ve Balat, 2011; Federici ve Skaalvik, 2012; Gündüz, 2012; Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, 2013; Sarıcam, 2015; Shoji vd., 2016; Arslan, 2019; Makara-Studzińska, Wajda ve Lizińczyk, 2020; Vidić, Đuranović ve Klasnić, 2021). Ancak, bu ilişkinin düzeyi meslek gruplarına göre farklılık göstermektedir (Savaş, Bozgeyik ve Eser, 2014). Bu noktadan hareketle iç denetçilerin öz yeterlilik inancı yüksek olduğunda tükenmişlik düzeyi azalabilir mi sorusu bu araştırmanın ilk araştırma sorusudur.

Öte yandan zorlu bir profesyonel işi sürdürmek ve ayrıca yoğun bir özel hayat yaşamak, iç denetçiler için roller arası çatışmaya neden olabilmektedir (Johnson, Lowe ve Reckers, 2008). Roller arası çatışma düzeyi yüksek olan çalışanların genellikle işlevsel olmayan stres biçimlerini sergilemeye daha yatkın oldukları söylenebilir (Siegel vd., 2005). Özellikle, bu mesleğe özgü uzun çalışma saatleri ve müşterilerin üretim ve idari tesislerinin ülkenin ücra köşelerinde olması, genellikle iç denetçilerin ofis dışına seyahat etmesini ve çalışmasını gerektirmektedir. Bu durum iş-yaşam dengesini zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak, iç denetçilerin üretkenlikleri düşebilir ve devamsızlık ve işten ayrılma oranları artabilir (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004). Bu noktada kişisel, ailevi ve mesleki ihtiyaçları karşılamak için iş-yaşam dengesi (zaman azaltma ve esnek çalışma uygulamaları) kurmak çözüm yolu olabilir. (Khavis ve Krishnan, 2021) Dengeli bir iş ve yaşam sürdürmek, öz yeterlik gibi bireysel özelliklerden büyük ölçüde etkilenmektedir. Daha yüksek öz yeterliğe sahip olan bireylerin, düşüncelerini ve eylemlerini kontrol etme

konusunda daha yüksek bir yetenek sergilemeleri muhtemeldir (Guarnaccia vd., 2018; Sogolitepe ve Razmi, 2011). Bununla birlikte, literatür öz yeterlilik üzerine araştırmalarla dolup taşmaya devam ederken, öz yeterlilik ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi araştıran ampirik kanıtlar sınırlıdır (Badri ve Panatik, 2020). Dolayısıyla, “iç denetçilerin öz yeterlilik inançları iş-yaşam dengesini etkiler mi?” sorusu bu araştırmanın ikinci araştırma sorusudur. Bununla birlikte sosyal mübadele teorisi ve karşılıklılık normu perspektifinden hareketle, iş-yaşam dengesi uygulamalarının mevcudiyeti, değerli çalışanları çekmek (Meyer, Mukerjee ve Sestero, 2001), işten ayrılma niyetini ve stresi azaltmak (Lindfelt vd., 2018) ve iş tatminini ve üretkenliği artırmak için en iyi araçlardan biri olarak kabul edilmektedir (Haar vd., 2014). Buradan hareketle, “daha iyi bir iş-yaşam dengesi tükenmişliği azaltabilir mi?” sorusu bu araştırmanın üçüncü araştırma sorusudur. Tüm tartışmalara dayanarak; “iş-yaşam dengesi, iç denetçilerin öz yeterliliği ile mesleki tükenmişliği arasındaki ilişkiye aracılık eder mi?” bu araştırmanın dördüncü araştırma sorusudur. Araştırmacılar, öz yeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü göz ardı etmişlerdir. İç denetçiler üzerinde öz yeterlilik, iş-yaşam dengesi ve mesleki tükenmişlik etkisini araştıran çalışma eksikliği bulunmaktadır. Bu boşluğu doldurmayı amaçlayan bu araştırma, iç denetçilerin öz yeterlilik inancının mesleki tükenmişlik üzerindeki negatif etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü ortaya koymaktadır.

Bu araştırma, Türkiye İç Denetim Enstitüsü’ne (TİDE) üye olan iç denetçilerden toplanan verilerle yukarıdaki dört araştırma sorusunu ele almaktadır. Özellikle iç denetçi tükenmişliğini ele alan bu çalışma, iç denetçilerde tükenmişliğin oluşmasını önlemek ve etkilerini azaltmak için ihtiyaç duyduğu bilgileri üretmek hem literatüre hem de meslek mensuplarına katkılar sağlayabilir. Bilindiği üzere, bilgi, işverenlerin ve iç denetçilerin tükenmişlik riskine ve bununla başa çıkma yollarına ilişkin farkındalığını artıracak önlemler oluşturmak için önemlidir. Bu tür bilgilerin tek başına tükenmişlik vakalarını ortadan kaldırması muhtemel olmasa da iç denetçiler ve işletmelerin maruz kaldığı maliyetlerin düşürülmesine yardımcı olarak yöneticilere ve meslek mensuplarına katkılar sağlayabilir. Çalışmada araştırma değişkenleri SmartPLS analiz programı ile test edilmiştir.

1. HİPOTEZ GELİŞTİRME

1.1. Öz Yeterlilik ve Mesleki Tükenmişlik

Mesleki tükenmişlik, başkalarına hizmet sunma baskısına yoğun bir şekilde maruz kalma nedeniyle ortaya çıkan “yıpranmayı” yansıtan bir dizi olumsuz psikolojik durumu içermektedir (Maslach, 1993). Maslach, Schaufeli ve Leiter’e (2001) göre mesleki tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalmasıdır. Shirom’a (2003) göre mesleki tükenmişlik, duygusal tükenme, fiziksel yorgunluk ve bilişsel yorgunluğun bir bileşkesidir. Öz yeterlilik ise, bireylerin bir görevi belirlenen seviyelerde

başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneklerine ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Bandura, 1997). Öz yeterliliğe ilk ilgi, bireylerin kendi seçimlerini ve davranışlarını kontrol eden aktif aktörler olarak anlaşıldığı sosyal bilişsel teorinin geliştirilmesiyle ortaya çıkmıştır (Wyatt, 2018). Bandura (1977), öz yeterlilik inançlarımızın eylem seçimimizi, onlar için harcadığımız çaba miktarını ve özellikle zorluklar karşısında onları tamamlama konusundaki kararlılığımızı nasıl etkileyebileceğini göstererek, bu gelişmelere önemli bir katkı yapmıştır. Alan yazında, öz yeterlilik, çeşitli psikolojik problemlerle başarılı bir şekilde başa çıkmaya ilişkilendirilmiştir (Maddux, 2007; Caleb, Ogwuche ve Howell, 2020). Duygu açısından, düşük öz yeterliliğe sahip kişiler aynı zamanda düşük benlik saygısına sahiptirler ve başarıları ve kişisel gelişimleri hakkında daha karamsar düşünceler beslemektedirler (Schwarzer ve Hallum, 2008). Buna karşın öz yeterlilik düzeyi yüksek olan kişilerin zorluklarla karşılaştıklarında daha az stres ve tehdit edilme algısı yaşadıkları belirtilmektedir (Hannah, Sweeney ve Lester, 2010). Araştırmalar, bir kişinin istenen eylemi gerçekleştirme yeteneğine olan inancı ne kadar yüksekse, sağlıkta iyileşme ve iş yerinde daha iyi performans gibi hayatın çeşitli alanlarındaki başarılarının o kadar yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Agarwal ve Mishra, 2016; Caleb, Ogwuche ve Howell, 2020; Waddington, 2023). İş yerinde, yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip olan çalışanların, zor durumlarda bile daha fazla çaba gösterme ve dolayısıyla daha olumlu sonuçlar üretme olasılığı daha yüksektir. Stresli taleplere başarılı bir şekilde uyum sağlanması ise, mesleki tükenmişliğin ortaya çıkmasını engelleyecektir (Caprara vd., 2003; Skaalvik ve Skaalvik, 2007; Schwarzer ve Hallum, 2008). Şimdiye kadar alan yazında, tükenmişlik ve öz yeterliliği araştıran çok sayıda çalışma olmasına rağmen (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009; Bümen, 2010; Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Karahan ve Balat, 2011; Federici ve Skaalvik, 2012; Gündüz, 2012; Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, 2013; Sarıcam, 2015; Shoji vd., 2016; Arslan, 2019; Makara-Studzinska, Wajda ve Lizińczyk, 2020; Vidić, Đuranović, ve Klasnić, 2021), iç denetçilerle ilgili bu alanda yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Tükenmişlik sendromu bir meslek hastalığı olarak görülmesine rağmen birçok profesyonel meslekte olduğu gibi iç denetim mesleğinde konu hakkında bilgi eksikliği bulunmaktadır (Bernd ve Beuren, 2021). Önceki araştırmalara dayanarak, iç denetçilerin öz yeterliliklerinin mesleki tükenmişliği negatif yönde etkileyeceğini varsaymak mantıklıdır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1. İç denetçilerin öz yeterliliği, mesleki tükenmişlik ile negatif yönde ilişkilidir.

1.2. Öz Yeterlilik ve İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, bir tarafta “iş” (kariyer ve hırs) ile diğer tarafta “yaşam” (sağlık, zevk, boş zaman ve aile) arasında doğru önceliklendirme yapmak ile ilgili bir kavramdır (Caleb, Ogwuche ve Howell, 2020). Diğer bir

ifadeyle iş-yaşam dengesi, çalışanların özel ve profesyonel hayatları arasındaki uyumu vurgulamaktadır (Haar vd., 2019). Bireylerin kişisel ve mesleki ilişkileri arasındaki rol çatışmasının hızla artması nedeniyle iş-yaşam dengesi tüm çalışanları ilgilendiren bir konudur (Mansour ve Tremblay, 2016; Varma, Kelling ve Goswami, 2016; Rashmi ve Kataria, 2022; Parray, Shah ve Islam, 2022). İş-yaşam dengesi oluşturmak için bireyin sahip olduğu öz yeterlilik inancı önemli bir araçtır (Siu, 2013; Nafei, 2015). Alan yazında yapılan araştırmalara göre, daha iyi öz yeterlilik düzeyine sahip olan çalışanlar, iş kalitesinin yanı sıra yaşam kalitesini de arttırmaktadırlar (Nguyen ve Nguyen, 2012; Nafei, 2015). Öz yeterlilik düzeyi yüksek olan çalışanların daha iyi performans gösterdikleri ve daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip oldukları ampirik çalışmalarla da gösterilmiştir (Siu, 2013; Polatçı ve Akdoğan, 2014; Nina ve Fauziah, 2018; Kaplan, 2018; Badri ve Panatik, 2020; Akkuş, Najimudinova ve Gül, 2020; Parray, Shah ve Islam, 2022). Taşdelen-Karçkay, Bakalım ve Yörük (2016) tarafından yapılan bir araştırmada ise iş ve aile çatışmasının bireylerin öz yeterlilik inancı ile azaldığı ampirik olarak desteklenmiştir. Alan yazında öz yeterlilik ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi araştıran sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Badri ve Panatik, 2020). Özellikle iç denetim mesleğine özgü çalışma saatlerinin uzunluğu ve şehir dışına seyahatlerin sıklığı iş-yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır (Khavis ve Krishnan, 2021). Bununla birlikte, her denetim projesi için farklı profesyonel ekipler oluşturulmakta, bu da farklı kişilerle çalışmak ve farklı prosedürler ve çalışma programları oluşturmak anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, bu profesyonel çalışanlar için iki iş günü aynı değildir ve bu belirsizlik ve değişkenlik, iş-yaşam çatışmasını şiddetlendirebilmektedir (Martínez-León, Olmedo-Cifuentes ve Sanchez-Vidal, 2019). Sosyal bilişsel teorisine dayanarak, iç denetçilerin öz yeterlilik inançları ile iş yaşam denge arayışında iş ve aileye ayırdıkları zamanın kontrolünü sağlayabilecekleri söylenebilir (Wyatt 2018; Martínez-León, Olmedo-Cifuentes ve Sanchez-Vidal, 2019). Bu araştırmada, tüm bu tartışmalara dayanarak iç denetçilerin öz yeterlilik inancının iş-yaşam dengesini kurmada etkili olabileceği varsayılarak, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2. İç denetçilerin öz yeterliliği, iş-yaşam dengesi (iş-aile ve aile-iş dengesi) ile pozitif yönde ilişkilidir.

1.3. İş-Yaşam Dengesi ve Mesleki Tükenmişlik

İş hayatının rol talepleri, aile hayatının gereksinimlerini karşılamayı zorlaştırdığında çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş hayatındaki rolün gereklilikleri aile hayatına müdahale ettiğinde iş-aile çatışması baş göstermektedir. İş rolünün gereksinimlerine aile taleplerinin müdahalesi söz konusu olduğunda ise, aile-iş çatışması ortaya çıkmaktadır (Rydstedt ve Lundh 2010). İş-aile çatışmasının tükenmişliğe örnek teşkil ettiği

çeşitli araştırmalarda gösterilmektedir (Smith vd., 2018; Wu vd., 2019; Huang vd., 2020; Turan vd., 2022).

İş-yaşam dengesini kurmakta zorluk yaşayan çalışanların daha yüksek düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları bilinmektedir (Umene Nakano vd., 2013; Tuğsal, 2020). İş-yaşam dengesinin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu (Keeton vd., 2007; Kanwar, Singh ve Kodwani, 2009; Rama Devi ve Nagini, 2013; İskender ve Yaylı, 2017; Putranti, 2018; Çetinkaya ve Dinçer, 2021; Batur ve Saylık 2022) yapılan çalışmalarla desteklenmiştir. Daha önce ifade edildiği üzere tükenmişlik, bireylerin işle ilgili kronik stresten kendilerini korumak ve çevreye uyum sağlamak için verdikleri tepkiler olarak ifade edilebilir (Maslach, 2005). Bireyler, işyerindeki koşullarla etkin bir şekilde başa çıkacak kaynaklara sahip değilse, tükenmişlik geliştirme eğilimindedirler (Singh vd., 2017). Sosyal mübadele teorisine (Blau, 1964) ve karşılıklılık normuna (Sahlins, 1974) göre çalışanlar, işletme yönetiminin iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için çalışanlara sunmuş oldukları desteğin karşılığında daha yüksek memnuniyet, daha yüksek üretkenlik ve daha yüksek bir bağlılık gösterirler. Bu nedenle, bu teorilere göre, yöneticiler iç denetçilerin iş yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olan insan kaynakları politikaları ve prosedürleri geliştirdiğinde (Wong ve Ko, 2009) iç denetçilerin mesleki tükenmişliğinin azalabileceği söylenebilir (Martínez-León, Olmedo-Cifuentes ve Sanchez-Vidal, 2019). Tüm bu tartışmalara dayanarak, aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H3. İç denetçilerin iş-yaşam dengesi (iş-aile ve aile-iş dengesi), mesleki tükenmişlik ile negatif yönde ilişkilidir.

1.4. İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü

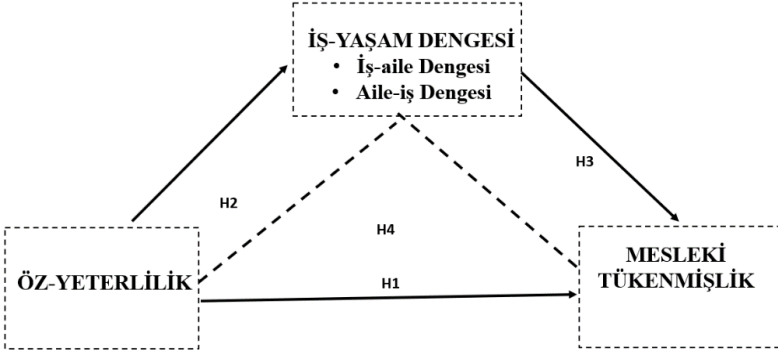
Sosyal bilişsel teorisi merceğinden hareketle, yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip olan iç denetçilerin, profesyonel iş yaşamına ve aile yaşamına ayırdıkları zamanı kontrol etme konusunda yüksek bir yetenek sergileyerek, zaman temelli bir çatışma içine girmeyecekleri muhtemeldir (Wyatt 2018; Martínez-León, Olmedo-Cifuentes ve Sanchez-Vidal, 2019). Ayrıca, yüksek öz yeterlilik inancını içinde barındıran iç denetçilerin, profesyonel yaşamdaki rolleri ile aile yaşamındaki rolleri birbirinden ayırarak, gerginlik temelli bir çatışmaya meydan vermeyecekleri de söylenebilir (Siu, 2013; Polatçı ve Akdoğan, 2014; Nina ve Fauziah, 2018; Kaplan, 2018; Badri ve Panatik, 2020; Akkuş, Najimudinova ve Gül, 2020; Parray, Shah ve Islam, 2022). Benzer bir şekilde sosyal bilişsel teoriye göre, iç denetçiler öz yeterlilik inançlarını kullanarak, mesleklerinde karşılaşmış oldukları psikolojik gerginliklerle ve stresle baş edebilirler ve mesleki tükenmişlik riskini azaltabilirler (Shoji vd., 2016; Arslan, 2019; Makara-Studzińska, Wajda ve Lizińczyk, 2020; Vidić, Đuranović ve Klasnić, 2021). Öte yandan, sosyal mübadele teorisine ve karşılıklılık normuna dayanarak, işletme yönetiminin, iç denetçilerin iş-yaşam dengesini sağlayabilmek için oluşturdukları insan kaynakları politika ve prosedürleri karşılığında iç denetçilerin mesleki

tükenmişlik geliştirme eğilimine yönelmeyecekleri de ifade edilebilir (Martínez-León, Olmedo-Cifuentes ve Sanchez-Vidal, 2019). Bu nedenle, iç denetçiler yüksek öz yeterlilik inancı ile iş-yaşam dengesini sağlayarak, mesleki tükenmişliklerini azaltabilirler. Buradan hareketle bu çalışmada iç denetçilerin iş-yaşam dengesinin, öz yeterlilikleri ile mesleki tükenmişlik arasındaki negatif ilişkiye aracılık edebileceği varsayılmaktadır. Alan yazında bu ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma bu ilişkiyi araştırarak, literatüre ve pratiğe katkı sunmaktadır. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4. İç denetçilerin iş-yaşam dengesi (iş-aile ve aile-iş dengesi), öz yeterlilik inancı ve mesleki tükenmişlik arasındaki negatif yönlü ilişkiye aracılık etmektedir.

Araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın araştırma modelini ve hipotezlerini test etmek için anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Mevcut çalışmanın katılımcıları, iç denetçilerdir. TİDE’ye kayıtlı 3159 iç denetçi bulunmaktadır (TİDE, 2021). Anket formu, rastgele örnekleme seçim prosedürü kullanılarak 1000 iç denetçiye e-posta yoluyla gönderilmiştir. İç denetçilere toplanan verilerin gizli olduğu ve yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağı konusunda güvence verilmiştir. Yanıt vermeme yanlılığını test etmek amacıyla, veri toplama süreci Haziran ile Eylül 2022 arasında üç ay sürmüştür. Bu çalışmaya anketin doğası gereği yeterli olan % 30,5’lik etkin geri dönüş oranını temsil eden 305 kullanılabilir olmak üzere 322 iç denetçi katılmıştır. Tablo 1 ankete katılan iç denetçilerin demografik özelliklerini göstermektedir.

Tablo 1. İç Denetçilerin Demografik Özellikleri

| Demografi | Frekans | Yüzde % |
|-----------------|---------|---------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 135 | 44.26 |
| Erkek | 170 | 55.74 |
| Medeni Hal | | |
| Evli | 201 | 65.90 |
| Bekar | 104 | 34.10 |
| Çocuk Durumu | | |
| Çocuklu | 180 | 59.02 |
| Çocuksuz | 125 | 49.98 |
| Yaş | | |
| 18–25 | 75 | 24.59 |
| 26–33 | 58 | 19.02 |
| 34–41 | 50 | 16.39 |
| 42–49 | 60 | 19.67 |
| 50 ve üstü | 62 | 20.33 |
| Görev Süresi | | |
| 5 yıldan az | 98 | 32.13 |
| 5–10 yıl | 119 | 39.02 |
| 11–15 yıl arası | 36 | 11.80 |
| 16 yıl ve üstü | 52 | 17.05 |

2.2. Veri Toplama Aracı

Bu çalışma için oluşturulan anket formunda ilk olarak, Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilen iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeğindeki (beşli likert ölçeği) on soru ters kodlanarak iç denetçilerin iş-yaşam denge düzeyleri ölçülmüştür. İkinci olarak, Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilen altı soruluk öz yeterlilik ölçeği (beşli likert ölçeği) kullanılarak, iç denetçilerin öz yeterlilik düzeyleri ölçülmüştür. Üçüncü olarak, Maslach-Pines (2005) tarafından geliştirilen ve sonrasında Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu (2009) tarafından kısa versiyonu ortaya konan on soruluk tükenmişlik ölçeği (yedili likert ölçeği) kullanılarak, iç denetçilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ölçülmüştür. Son olarak, iç denetçilerin demografik özelliklerine yönelik sorulara yer verilmiştir.

3. ANALİZ VE SONUÇLAR

3.1. Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Bu çalışmada, araştırma modelindeki hipotezleri test etmek için Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi/Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) kullanılmıştır. Bu bağlamda, araştırma mantığı PLS-SEM'e dayanan SmartPLS 3 yazılımı kullanılarak, veriler analiz edilmiştir. Bu yazılımda analizler iki (ölçüm/iç ve yapısal/dış model) aşamada gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle, öncelikle ölçüm modeli analiz edilmiştir. Ölçüm modeli, gösterge güvenilirliği, iç tutarlılık güvenilirliği, yakınsak geçerlilik ve ayırt edici geçerlilik incelenerek

değerlendirilmiştir (Henseler, Hubona ve Ray, 2016). Bu bağlamda ilk aşamada faktör yükleri, bileşik güvenilirlik (CR) Cronbach alfa ve rho_A katsayıları incelenmiştir. Tüm faktör yükleri, CR değerleri, Cronbach alfa ve rho_A katsayılarının tümü 0,70'den büyüktür (Hair vd., 2016). Böylece ölçüm modelinin güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir. Bir sonraki aşamada, açıklanan ortalama varyans/average-variance-extracted (AVE) dikkate alınarak yakınsak geçerlilik incelenmiştir (Henseler, Hubona ve Ray, 2016). Tüm yapılar için AVE değerleri, yakınsak geçerlilik için önerilen 0.50 değerini aşmıştır (bkz. Tablo 2). Yani yakınsak geçerlilik sağlanmıştır.

Tablo 2. Ölçüm Modeli Sonuçları

| Değişkenler | Göstergeler | Faktör Yükleri | P Değeri | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | AVE |
|---------------------------|-------------|----------------|----------|------------------|-------|-----------------------|-------|
| Mesleki Tükenmişlik (BRN) | BRN1 | 0,791 | 0,000 | | | | |
| | BRN2 | 0,745 | 0,000 | | | | |
| | BRN3 | 0,778 | 0,000 | | | | |
| | BRN4 | 0,833 | 0,000 | | | | |
| | BRN5 | 0,762 | 0,000 | 0,920 | 0,927 | 0,933 | 0,586 |
| | BRN6 | 0,891 | 0,000 | | | | |
| | BRN7 | 0,657 | 0,000 | | | | |
| | BRN8 | 0,708 | 0,000 | | | | |
| | BRN9 | 0,807 | 0,000 | | | | |
| | BRN10 | 0,650 | 0,000 | | | | |
| Aile-İş Dengesi (FW) | FW1 | 0,827 | 0,000 | | | | |
| | FW2 | 0,904 | 0,000 | 0,930 | 0,932 | 0,947 | 0,781 |
| | FW3 | 0,906 | 0,000 | | | | |
| | FW4 | 0,910 | 0,000 | | | | |
| | FW5 | 0,869 | 0,000 | | | | |
| Öz-Yeterlilik (SE) | SE1 | 0,850 | 0,000 | | | | |
| | SE2 | 0,913 | 0,000 | 0,944 | 0,949 | 0,956 | 0,782 |
| | SE3 | 0,896 | 0,000 | | | | |
| | SE4 | 0,902 | 0,000 | | | | |
| | SE5 | 0,891 | 0,000 | | | | |
| | SE6 | 0,851 | 0,000 | | | | |
| İş-Aile Dengesi (WF) | WF1 | 0,851 | 0,000 | | | | |
| | WF2 | 0,858 | 0,000 | 0,903 | 0,907 | 0,928 | 0,719 |
| | WF3 | 0,862 | 0,000 | | | | |
| | WF4 | 0,850 | 0,000 | | | | |
| | WF5 | 0,819 | 0,000 | | | | |

Daha sonra, ayırt edici geçerlilik Fornell ve Larcker (1981) kriteri kullanılarak değerlendirilmiştir. Fornell-Larcker kriterine göre, AVE'nin karekökü, modeldeki tüm yapıların birbirleriyle olan korelasyonlarından daha yüksek olmalıdır. Tablo 3, AVE'lerin kareköklerinin (Köşegen değerler), bir satırdaki ve sütundaki (köşegen olmayan değerler) yapılar arasındaki karşılık

gelen korelasyonlardan daha büyük olduğunu göstermekte olup, Fornell-Larcker kriteri sağlanmıştır.

Tablo 3. Ayırt Edici Geçerliliği Fornell-Larcker Kriteri

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------|--------|-------|-------|-------|
| BRN | 0,765 | | | |
| FW | -0,449 | 0,884 | | |
| SE | -0,248 | 0,237 | 0,884 | |
| WF | -0,257 | 0,229 | 0,349 | 0,848 |

Not: Köşegen değerler AVE'nin karesidir

Ayırt edici geçerliliği değerlendirmek için çapraz yükleme değerleri incelenmiştir. Tablo 4'deki çapraz yükleme değerleri (koyu değerler), ayırt edici geçerlilik için karşılık gelen yapıların yüklemelerinden daha yüksektir (Fornell ve Larcker, 1981). Dolayısıyla istenen kriterin karşılandığı söylenebilir.

Tablo 4. Çapraz Yükleme Değerleri

| | BRN | FW | SE | WF |
|-------|--------|--------|--------|--------|
| BRN1 | 0,791 | -0,300 | -0,173 | -0,200 |
| BRN2 | 0,745 | -0,380 | -0,212 | -0,220 |
| BRN3 | 0,778 | -0,299 | -0,125 | -0,218 |
| BRN4 | 0,833 | -0,328 | -0,201 | -0,274 |
| BRN5 | 0,762 | -0,375 | -0,172 | -0,207 |
| BRN6 | 0,891 | -0,387 | -0,270 | -0,243 |
| BRN7 | 0,657 | -0,273 | -0,130 | -0,109 |
| BRN8 | 0,708 | -0,321 | -0,169 | -0,151 |
| BRN9 | 0,807 | -0,389 | -0,204 | -0,194 |
| BRN10 | 0,650 | -0,351 | -0,202 | -0,114 |
| FW1 | -0,457 | 0,827 | 0,209 | 0,254 |
| FW2 | -0,383 | 0,904 | 0,221 | 0,157 |
| FW3 | -0,364 | 0,906 | 0,207 | 0,192 |
| FW4 | -0,393 | 0,910 | 0,220 | 0,167 |
| FW5 | -0,370 | 0,869 | 0,186 | 0,234 |
| SE1 | -0,237 | 0,203 | 0,850 | 0,288 |
| SE2 | -0,193 | 0,190 | 0,913 | 0,299 |
| SE3 | -0,267 | 0,220 | 0,896 | 0,364 |
| SE4 | -0,170 | 0,176 | 0,902 | 0,313 |
| SE5 | -0,254 | 0,234 | 0,891 | 0,306 |
| SE6 | -0,176 | 0,227 | 0,851 | 0,271 |
| WF1 | -0,191 | 0,217 | 0,296 | 0,851 |
| WF2 | -0,201 | 0,162 | 0,276 | 0,858 |

| | | | | |
|-----|--------|-------|-------|-------|
| WF3 | -0,257 | 0,184 | 0,329 | 0,862 |
| WF4 | -0,207 | 0,209 | 0,258 | 0,850 |
| WF5 | -0,224 | 0,200 | 0,312 | 0,819 |

Son olarak, yapıların ayırt edici geçerliliğini değerlendirmek için heterotrait-monotrait (HTMT) yöntemi kullanılmıştır. HTMT değeri 0,85'ten küçük olmalıdır (Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015). Tablo 5'in gösterdiği gibi, tüm HTMT değerleri 0,85'den daha düşüktür. Böylece ayırt edici geçerliliğin sağlandığı söylenebilir.

Tablo 5. Ayırt Edici Geçerliliği Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT)

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------|-------|-------|-------|---|
| BRN | | | | |
| FW | 0,479 | | | |
| SE | 0,258 | 0,251 | | |
| WF | 0,275 | 0,248 | 0,373 | |

3.2. Yapısal Modelin Değerlendirilmesi

Ölçüm modelinin geçerliliği ve güvenilirliği sağlandıktan sonra, yapısal model değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, yol katsayısı değerlerine karşılık gelen t değerlerini oluşturmak için tam model üzerinde 5.000 yeniden örnekleme prosedürü kullanılmıştır (Hair vd., 2016). Model uygunluğu, iyi model uyumunu gösteren Standardized Root Mean Square (SRMR) ve Normed Fix Index (NFI) değerlerine göre değerlendirilmiştir. (Hair vd., 2016). Tablo 6'te görüldüğü gibi SRMR değeri $0,057 < 0,080$ ve NFI değeri $0,844 > 0,80$ olup, bu değerler modelin uyumunun iyi olduğunu göstermektedir. Sonrasında modelde doğrusallık sorunu olup olmadığını değerlendirmek için Variance Inflation Factor (VIF) değerleri incelenmiş ve sonuçlar 3 eşik değerini aşmadığı için doğrusallık sorunu olmadığı görülmüştür (bkz. Tablo 6).

Tablo 6 ve Şekil 2'deki yol analiz sonuçları, öz yeterliliğin (SE→ BRN; $\beta = -0,110$, $t = 1,982$, $p = 0,048$), iş-aile dengesinin (WF→ BRN; $\beta = -0,128$, $t = 2,101$, $p = 0,036$) ve aile-iş dengesinin (FW→ BRN; $\beta = -0,394$, $t = 7,487$, $p = 0,000$), mesleki tükenmişliği anlamlı ve negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Böylece, H1 ve H3 hipotezleri desteklenmektedir. Ayrıca, öz yeterlilik, iş-aile dengesini (SE→ WF; $\beta = 0,349$, $t = 6,412$, $p = 0,000$) ve aile-iş dengesini (SE→FW; $\beta = 0,237$, $t = 4,307$, $p = 0,000$) pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu sonuç H2'nin desteklendiğini göstermektedir. Varyansın yüzde kaçının açıklandığını gösteren R² değerleri tükenmişliğin % 23,7'sinin ve aile-iş dengesinin % 5,6'sının ve iş-aile dengesinin % 12,2'sinin açıklandığını göstermektedir. Chin (2001) tarafından önerildiği gibi, R²

değerlerinin sınıflandırılması küçük ($0,02 \leq R^2 < 0,13$), orta ($0,13 \leq R^2 < 0,26$) ve büyük ($0,26 \leq R^2$) şeklindedir. Dolayısıyla, R^2 değerleri sırasıyla orta, küçük ve küçük kategorisinde yer almaktadır. Her bir dışsal değişkenin bireysel katkılarını test etmek için etki büyüklüğü (f^2) değeri değerlendirilmiştir (Henseler vd., 2015). Cohen'e (1988) göre 0.02, 0.15 ve 0.35 f^2 değerleri sırasıyla küçük, orta ve büyük olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, f^2 değerinin 0.02'den düşük olmasında bile bir etkiden söz edilebilir (Sarstedt, Ringle ve Hair, 2017). Ayrıca, Cohen (1988) göre de küçük bir f^2 , mutlaka önemsiz bir etki anlamına gelmemektedir. Bu çalışmada f^2 değerleri küçük ve orta etkiler göstermektedir (bkz. Tablo 6). Modelin tahmin gücü, Stone-Geisser'in Q^2 'si temelinde incelenmiştir. Q^2 'nin sıfırdan büyük değerleri, modelin öngörücü öneme sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 6'da gösterildiği gibi, Q^2 değerleri sıfırdan büyüktür. Bu nedenle, yapısal modelin öngörücü önemi olduğu söylenebilir (Fornell ve Cha, 1994).

Tablo 6. Değişkenler Arasındaki İlişkiler (Doğrudan Etki)

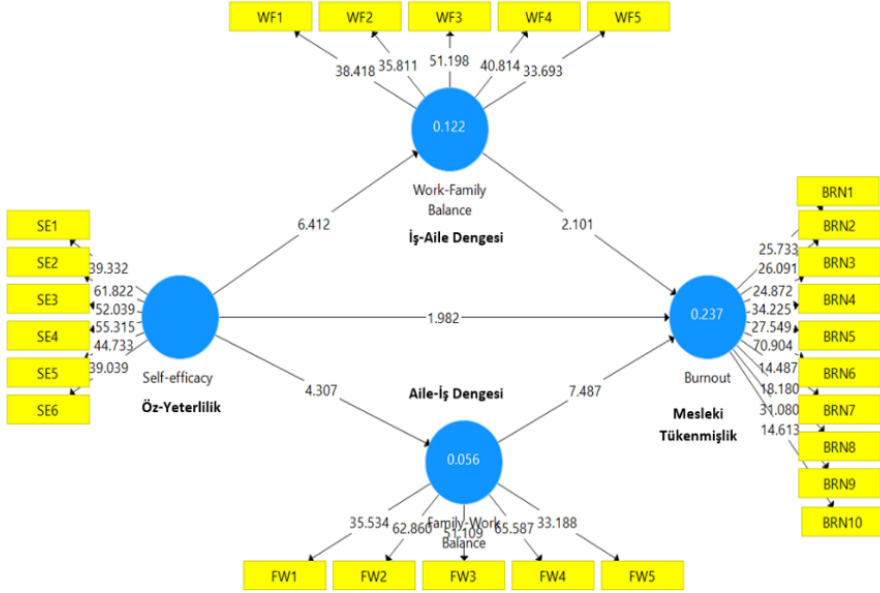
| Yol Analizi | Coef (β) | S.D. | T Değeri | P Değeri | Adj. R^2 | f^2 | Q^2 | VIF | Sonuç |
|-------------|------------------|-------|----------|----------|------------|-------|-------|-------|----------------|
| SE → BRN | -0,110** | 0,055 | 1,982 | 0,048 | | 0,013 | | 1,174 | H1 Desteklendi |
| FW→B RN | -0,394*** | 0,053 | 7,487 | 0,000 | 0,237 | 0,186 | 0,133 | 1,087 | H3 Desteklendi |
| WF→ BRN | -0,128** | 0,061 | 2,101 | 0,036 | | 0,019 | | 1,169 | |
| SE → FW | 0,237*** | 0,055 | 4,307 | 0,000 | 0,056 | 0,059 | 0,042 | 1,000 | H2 Desteklendi |
| SE→W F | 0,349*** | 0,054 | 6,412 | 0,000 | 0,122 | 0,139 | 0,083 | 1,000 | |

SRMR= 0,057; NFI= 0,844

Results of the bootstrapping with 5,000 sub-samplings

*** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$ (two-tailed)

Şekil 2. Yapısal Model



İş yaşam dengesinin (iş-aile dengesi ve aile-iş dengesi) aracılık etkisini incelemek için bu çalışmada Zhao, Lynch ve Chen (2010) tarafından önerilen PLS-SEM aracılık prosedürü kullanılmıştır. Tablo 7’de öz yeterlilik ile tükenmişlik ilişkisinde iş-aile dengesinin ($SE \rightarrow WF \rightarrow BRN$; $\beta = -0.045$, $t = 2,007$, $p = 0.045$) ve aile-iş dengesinin ($SE \rightarrow FW \rightarrow BRN$; $\beta = -0.093$, $t = 4,011$, $p = 0.000$) dolaylı etkisinin olduğunu görülmektedir. Aracılık etkisinin türünü belirlemek için doğrudan etkiler değerlendirilmiştir. (bkz. Tablo 6), Bu bağlamda öz yeterliliğin tükenmişlik üzerinde doğrudan etkisinin ($SE \rightarrow BRN$; $\beta = -0,110$, $t = 1,982$, $p = 0,048$) olmasından dolayı iş-yaşam dengesi (iş-aile ve aile-iş dengesi) tamamlayıcı kısmi aracılık rolü üstlenmektedir. Böylece H4 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7. Değişkenler Arasındaki İlişkiler (Dolaylı Etki)

| Yol Analizi | Coef (β) | S.D. | T Değeri | P Değeri | Sonuç |
|-------------------------------------|------------------|-------|----------|----------|-------------------------|
| $SE \rightarrow FW \rightarrow BRN$ | -0,093*** | 0,023 | 4,011 | 0,000 | H4 Desteklendi |
| $SE \rightarrow WF \rightarrow BRN$ | -0,045** | 0,022 | 2,007 | 0,045 | Tamamlayıcı Kısmi Aracı |

Sonuç

İç denetimin geleneksel rolü, bir işletmenin varlıklarını korumak, finansal bilgi kalitesini iyileştirmek ve işletmenin performansını artırmak için düzenlemelere ve yönetimin talimatlarına uyum sağlamaktan oluşmaktadır. Günümüzde ise iç denetim, bir işletmenin risk yönetimi işlevindeki iç danışmanlık rollerini, işletmenin stratejik hedeflerine ulaşmasına ve performansını iyileştirmesine yardımcı olan tavsiyeleri kapsayacak şekilde başka bir boyut kazanmıştır (Alzeban ve Gwilliam, 2014). Mesleki tükenmişliğin, bu derece kritik görevde yer alan iç denetçiler üzerinde farklı etkileri bulunmakta ve iç denetçiler için hem fiziksel hem de psikolojik sorunlara neden olmaktadır (Kalbers ve Fogarty, 2000; Kalbers ve Fogarty, 2005; Guillot, 2013). Bu psikolojik ve fiziksel sorunların, hem iç denetçilere hem de işletmelere olan yüksek maliyeti düşünüldüğünde, mesleki tükenmişlik kritik bir konu olarak karşımızda durmaktadır. Bu çalışmada, rollerinin ve sorumluluklarının doğası gereği stresli olduğu için iç denetçiler örneklem kitlesi olarak seçilmiştir (Larson, 2004; SI Shbail, Salleh ve Mohd Nor, 2018). Dolayısıyla bu çalışmanın birincil motivasyonu; (i) İç denetçilerin öz yeterliliği ile mesleki tükenmişliği arasındaki ilişkinin incelenmesi (ii) İç denetçilerin öz yeterliliği ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi; (iii) İç denetçilerin iş-yaşam dengesi ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemek ve (iv) İç denetçilerin öz yeterliliğinin mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü incelemektir. Bu bağlamda sosyal bilişsel teori, sosyal mübadele teorisi ve karşılıklılık normu perspektifinden hareketle kavramsal model geliştirilmiş ve analiz edilmiştir.

Bu çalışmanın ilk bulgusu iç denetçilerin öz yeterliliği ile mesleki tükenmişliği arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu genel olarak diğer çalışmaların bulgularıyla uyumludur (Evers, Brouwers ve Tomic, 2002; Betoret, 2006; Egyed ve Short, 2006; Schwarzer ve Hallum 2008; Skaalvik ve Skaalvik 2010; Sarıcam, 2015). Ancak iç denetçiler üzerinde bu ilişkiyi araştıran çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Dolayısıyla, iç denetçilerin üzerindeki stresin yaratmış olduğu mesleki tükenmişliği önlemek için iç denetçilerin öz yeterliliklerinin geliştirilmesinin önemli olduğu söylenebilir (Bresó, Schaufeli ve Salanova, 2011; Makara-Studzińska, Wajda ve Lizińczyk, 2020).

Çalışmanın ikinci bulgusu, iç denetçilerin öz yeterliliğinin iş-yaşam dengesi üzerinde doğrudan pozitif yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuç literatürdeki çalışmalarla ilişkili görünmekle (Siu, 2013; Polatçı ve Akdoğan, 2014; Kaplan, 2018; Badri ve Panatik, 2020; Akkuş, Najimudinova ve Gül, 2020; Parray, Shah ve Islam, 2022) birlikte, iç denetçiler üzerinde bu ilişkiyi ele alan çalışmaya literatürde rastlanmamıştır.

Mevcut çalışmanın üçüncü bulgusuna göre, iç denetçilerin iş-yaşam dengesinin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı etkisi vardır ve bu etki ters orantılıdır. Diğer ilişkilerde olduğu gibi bu ilişkide önceki

çalışmalarla tutarlıdır (Keeton vd., 2007; Kanwar, Singh ve Kodwani, 2009; Rama Devi ve Nagini, 2013; İskender ve Yaylı, 2017; Putranti, 2018; Çetinkaya ve Dinçer, 2021; Batur ve Saylık, 2022). Çalışmanın son bulgu ise, iç denetçilerin iş-yaşam dengesinin, öz yeterlilik inancı ile mesleki tükenmişlik arasındaki negatif ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Ancak literatürde bu ilişkiyi ele alan bir çalışmaya da rastlanmamıştır.

Mevcut çalışmanın teorik çıkarımları bulunmaktadır. Bu çalışma, iç denetçilerin öz yeterliliği, iş-yaşam dengesi ve mesleki tükenmişliği arasındaki ilişkiyi araştırmakta ve sosyal bilişsel teori, sosyal mübadele teorisi ve karşılıklılık normu ile ilgili içeriği zenginleştirmektedir. Birincisi, mevcut çalışma, sosyal bilişsel teoriye dayalı olarak, iç denetçilerin öz yeterliliği ile mesleki tükenmişlik arasındaki negatif ilişkiyi göstererek, öz yeterlilik inancının araştırma kapsamını daha sistematik ve kapsamlı bir şekilde genişletiyor. Önceki araştırmalar, öz yeterliliğinin tükenmişlik üzerindeki etkisini başarılı bir şekilde vurgulamıştır, ancak iç denetçilerin öz yeterlilik inancının mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisi yenidir. İkinci olarak, mevcut araştırma, sosyal bilişsel görüş merceğinden iç denetçilerin öz yeterliliğinin iş-yaşam dengesini sağladığını açıklayarak literatürü geliştirmektedir. Üçüncüsü, bu çalışma, iç denetçilerin iş-yaşam dengesinin mesleki tükenmişliği negatif yönde etkilediği fikrini doğruluyor. Son olarak, mevcut araştırma, iş-yaşam dengesinin iç denetçilerin öz yeterliliği ile mesleki tükenmişlik arasındaki negatif ilişkide aracı bir role sahip olduğunu açıklığa kavuşturarak iç denetçilere ve yöneticilere mesleki tükenmişlikten korunmanın yeni bir yolunu göstermektedir. Daha önce yürütülen çalışmalar, öz yeterliliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki pozitif ve öz yeterliliğin tükenmişlik üzerindeki negatif etkisini başarılı bir şekilde vurgulamıştır, ancak öz yeterlilik ile mesleki tükenmişlik arasındaki negatif ilişkide iş-yaşam dengesinin aracılık rolü yenidir. Dolayısıyla, mevcut literatürün eksikliklerini gideren bu çalışma, sosyal bilişsel teoriyi, sosyal mübadele teorisini ve karşılıklılık normunu geliştirmektedir.

Bu çalışmanın yöneticiler için çıkarımları da bulunmaktadır. Mevcut çalışmanın ilk bulgusuna göre, öz yeterlilik inancı mesleki tükenmişlikle negatif yönde ilişkilidir. Bu bulgu, yeni iç denetçileri işe alırken, baskı ve tehdide direnmek ve korkunun üstesinden gelmek için gerekli olan belirli öz yeterlilik düzeyini dikkate almanın önemi konusunda firmanın üst yönetimine bilgi sağlamaktadır. Çalışmanın ikinci bulgusu öz yeterlilik inancının iş-yaşam dengesini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu çalışmanın bulguları, geleceğin cesur ve öz-yeterliliği güçlü iç denetçilerini ve muhasebecilerini yetiştirmek için muhasebe öğrencilerinin eğitilmesi gerektiğini göstermektedir. Ek olarak, güçlü liderlikle desteklenen eğitim programları, çalıştaylar ve bilinçlendirme seminerleri düzenlenerek, iç denetçilerin öz yeterliliklerinin düzeyini sürekli olarak geliştirmeleri için Uluslararası İç Denetim Enstitüsü tarafından daha fazla çalışma yapılması gerektiği söylenebilir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu, iş-yaşam dengesinin mesleki tükenmişliği azalttığını göstermektedir. Bu bulgu, işletme yönetiminin iç denetçilerin iş-yaşam dengelerini kurabilmeleri için sosyal gelişim olanaklarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik insan kaynakları uygulamalarını geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Bu anlamda, iş ortamlarında esnek zamanlı çalışma koşulları (esnek zaman, esnek yer, sıkıştırılmış çalışma haftası, sürekli çalışma günleri ve esnek tatiller) yaratılabilir ve stres düzeyinin azaltılmasına yönelik çalışan odaklı yaklaşımlar benimsenebilir (Bayarçelik ve Hıdır, 2020). Ayrıca dinlenme süreleri artırılabilir, tatil saatlerine saygı gösterilebilir, uzun çalışma saatlerinden kaçınılabilir ve aileleri ile birlikte etkinlik yapılması gibi düzenlemelere yer verilebilir. Mesleki tükenmişlikten korumak için yönetsel birtakım önlemlerle birlikte bireysel önlemlerde alınabilir. Örneğin; kitap okunabilir, yürüyüş ve spor yapılabilir ve işten ayrıldıktan sonra mesleki roller bir kenara bırakılabilir. Çalışmanın son bulgusu ise, iş-yaşam dengesinin iç denetçilerin öz yeterliliği ile mesleki tükenmişlik arasındaki negatif ilişkide aracılık rolünü göstermektedir. Yöneticiler, iç denetçilerin mesleki tükenmişliğini azaltabilmek için iç denetçilerin öz yeterlilik inançlarının düzeyinin ve iş-yaşam dengesini sağlayabilmede insan kaynakları uygulamalarının önemini kabul etmeleri ve bu yönde uygulamalara yer vermeleri gerektiği söylenebilir.

Bu çalışmanın teorik ve yönetsel katkısının yanı sıra sınırlılıkları da bulunmaktadır. Spesifik olarak, bu çalışma iç denetçiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle okuyucular, çeşitli mesleklerin sonuçlarını değerlendirirken ve genellerken dikkatli olmalıdır. İkincisi, bu çalışmada kesitsel veriler kullanılmıştır. Bu nedenle, incelenen yapılar arasındaki ilişkinin nedensel yönü hakkında sorular sorulabilir. Gelecekte araştırmacılar öz yeterlilik ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelerken farklı değişkenlerin aracılık rollerini araştırabilirler. Ayrıca, araştırmacılar vaka çalışmalarıyla bu ilişkiye dair kapsamlı bilgiler elde edebilirler.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Burcu Özgül %100

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, İstanbul Topkapı Üniversitesi Akademik Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (23.05.2022 tarih 2022/04 sayılı) alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Burcu Özgül %100

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: Ethics committee approval (23.05.2022 Dated / 2022/04 No) was obtained from İstanbul Topkapı University Academic Research and Publication Ethics Committee for the purpose of carrying out this study approval.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Kaynakça

- Agarwal, P. C. ve Mishra, S. (2016). Self-efficacy as predictor of organisational commitment among revenue personnel. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 3-5. <https://doi.org/10.1186/1471-2253-14-37>
- Akkuş, D. B., Najimudinova, S. ve Gül, H. (2020). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü: bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 27-46. <https://doi.org/10.47097/piar.867721>
- Alarcon, G., Eschleman, K. ve Bowling, N. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, (23), 244–263. <https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- Al Shbail, M. O., Salleh, Z., Nor, M. N.M. ve Alshurafat, H. (2022). The impact of job stressors and burnout on internal auditors' satisfaction. *in explore business*. Alareeni. B. ve Hamdan, A. (Eds.), *Technology opportunities and challenges after the covid-19 pandemic* içinde (s. 770-783). Cham: Springer International Publishing.
- Al Shbail, M. O., Salleh, Z. ve Nor, M. N. M. (2018). The effect of ethical tension and time pressure on job burnout and premature sign-off. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(4), 43-53. <https://doi:10.24052/JBRMR/V12IS04/ART-05>
- Alzeban, A. ve Gwilliam, D. (2014). Factors affecting the internal audit effectiveness: A survey of the Saudi public sector. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 23(2), 74-86. <http://dx.doi.org/10.1016/j.intaccaudtax.2014.06.001>
- Badri, S. K. Z. ve Panatik, S. A. (2020). The roles of job autonomy and self-efficacy to improve academics' work-life balance. *Asian Academy of Management Journal*, 25(2). <https://doi.org/10.21315/aamj2020.25.2.4>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioural Change. *Psychological Review*, 84(2),191–215
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Batur, M. S. ve Saylık, A. (2022). İş yaşam dengesinin yordayıcısı olarak tükenmişlik: Türkiye’de halk eğitimi merkezi müdürleri üzerine bir çalışma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(1), 381-395.

- Bayarçelik, E. B. ve Hıdır, A. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70. <https://doi.org/10.29064/ijma.665688>
- Bernd, D. C. ve Beuren, I. M. (2021). Self-perceptions of organizational justice and burnout in attitudes and behaviors in the work of internal auditors. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 23, 422-422. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v23i3.4110>
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational psychology*, 26(4), 519-539. <https://doi.org/10.1080/01443410500342492>
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley,
- Bresó, E., Schaufeli, W. B. ve Salanova, M. (2011). Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? A quasi-experimental study. *Higher Education*, 61(4), 339-355. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9334-6>
- Bümen, N. T. (2010). The relationship between demographics, self efficacy, and burnout among teachers. *Eurasian Journal of Educational Research*, 40, 17-36.
- Caleb, O., Ogwuche, C. H. ve Howell, D. R. (2020). Work-life balance and self-efficacy as predictors of organisational commitment among bankers in Benue State, Nigeria. *Journal of Educational Sciences & Psychology*, 10(1).
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. ve Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.95.4.821>
- Chin, W. W. (2001). *PLS-graph user's guide, version 3.0*. Houston. TX: Soft Modelling.
- Chong, V. K. ve Monroe, G. S. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: a structural equation modelling approach. *Accounting & Finance*, 55(1), 105-132. <https://doi.org/10.1111/acfi.12049>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed., Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.
- Çetinkaya, Ö. ve Dinçer, F. F. İ. (2021). Profesyonel turist rehberlerinin iş yaşam dengelerinin tükenmişlik ve yaşam doyumuna olan etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 185-205. <https://doi.org/10.24010/soid.838062>
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.

- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma [doktora tezi]*. Çukurova Üniversitesi.
- Egyed, C. J. ve Short, R. J. (2006). Teacher self-efficacy, burnout, experience and decision to refer a disruptive student. *School Psychology International*, 27(4), 462-474. <https://doi.org/10.1177/0143034306070432>
- Evers, W. J., Brouwers, A. ve Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72(2), 227-243. <https://doi.org/10.1348/000709902158865>
- Federici, R. A. ve Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15, 295-320. <https://doi.org/10.1007/s11218-012-9183-5>
- Fogarty, T.J. ve Kalbers, L.P. (2006). Internal auditor burnout: an examination of behavioral consequences. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 9, 51-86. [https://doi.org/10.1016/S1475-1488\(06\)09003-X](https://doi.org/10.1016/S1475-1488(06)09003-X)
- Fornell, C. ve Cha, J. (1994). Partial least square”, Bagozzi, R.P. (Ed.), *Advanced methods of marketing research* içinde (s. 52-78). Blackwell, Cambridge, MA.
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gömleksiz, M. N. ve Serhatlıoğlu, B. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inançlarına ilişkin görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 8(7).
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grzesiak, L. (2019). Myths on internal auditing. *Przedsiębiorczości Zarządzanie*, 20(6/1), 421-434.
- Grzesiak, L. (2021). Internal auditor burnout—an urgent area for research?. *Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie*, 58(1), 59-67.
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civillieri, A. ve Salerno, L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology*, 37(3), 488–497. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>
- Guillot, C. (2013). Avoiding burnout: several proactive measures can help stave off auditor fatigue and keep the fires of enthusiasm burning. *Internal Auditor*, 70(2), 44-49.

- Gündüz, B. (2012). Self-Efficacy and Burnout in professional school counselors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(3), 1761-1767.
- Haar, J.M., Sune, A., Russo, M. ve Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261-282. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A. ve Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hannah, S. T., Sweeney, P. J. ve Lester, P. B. (2010). The courageous mindset: A dynamic personality system approach to courage. In C. Pury ve S. Lopez (Eds.), *The psychology of courage: Modern research on an ancient virtue* içinde (s. 125-148). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hair, J.F., Jr, Hult, G.T.M., Ringle, C. ve Sarstedt, M. (2016). *Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Henseler, J., Hubona, G. ve Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*. 116(1), 1-19. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y. ve Tang, F. C. (2020). Work hours and difficulty in leaving work on time in relation to work-to-family conflict and burnout among female workers in Taiwan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 605. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020605>
- İskender, A. ve Yaylı, A. (2017). İşgörenlerin iş ve serbest zaman çatışma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmini ilişkisi: Ankara'daki 4-5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (1), 95- 112.
- Johnson, E. N., Lowe, D. J. ve Reckers, P. M. (2008). Alternative work arrangements and perceived career success: Current evidence from the big four firms in the US. *Accounting, Organizations and Society*, 33(1), 48-72. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2006.12.005>
- Kalbers, L. P. ve Fogarty, T. J. (2000). Why Do Internal Auditors Burnout? An Investigation of Individual and Organizational Explanations. *An Investigation of Individual and Organizational Explanations*.

- Kalbers, L. P. ve Fogarty, T. J. (2005). Antecedents to internal auditor burnout. *Journal of Managerial Issues*, 101-118.
- Kanwar, Y.P.S., Singh, A.K. ve Kodwani, A. D. (2009). Work–life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the it-ites industry vision. *The Journal of Business Perspective*, 13(2). <https://doi.org/10.1177/097226290901300201>
- Kaplan, M. (2018). Kadın çalışanların psikolojik sermayelerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: Tarihi işhanlarında bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3), 29-36.
- Karahan, Ş. ve Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlilik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T. R. ve Hayward, R. A. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work–life balance, and burnout. *Obstetrics & Gynecology*, 109(4), 949-955. <https://doi.org/10.1097/01.AOG.0000258299.45979.37>
- Khavis, J. A. ve Krishnan, J. (2021). Employee satisfaction and work-life balance in accounting firms and audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 40(2), 161-192. <https://doi.org/10.2308/AJPT-18-029>
- Khelil, I. (2023). Psychological capital, moral courage and internal audit effectiveness (IAE): A complementary or substitution effect. *Managerial Auditing Journal*, 38(4), 419-446. <https://doi.org/10.1108/MAJ-01-2022-3429>
- Larson, L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119-1130. <https://doi.org/10.1108/02686900410562768>
- Lindfelt, T., Ip, E. J., Gómez, A. ve Barnett, M. J. (2018). The impact of work-life balance on intention to stay in academia: Results from a national survey of pharmacy faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(4), 387-390. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2017.04.008>
- Lu, A. C. C. ve Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter?. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210-235. <https://doi.org/10.1177/1096348013495696>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

- Maddux, J.E. (2007). Self-efficacy: The power of believing you can. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.). *The handbook of positive psychology* içinde (s. 277-287) Oxford University Press.
- Makara-Studzińska, M., Wajda, Z. ve Lizińczyk, S. (2020). Years of service, self-efficacy, stress and burnout among Polish firefighters. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(3), 283-297. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01483>
- Mansour, S. ve Tremblay, D.G. (2016). Workload, generic and work–family-specific social supports and job stress: mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Martínez-León, I. M., Olmedo-Cifuentes, I. ve Sanchez-Vidal, M. E. (2019). Relationship between availability of WLB practices and financial results. *Personnel Review*, 48(4), 935-956. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2017-0402>
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In: Schaufeli WB, Maslach C, Marek T. (Eds.). *Professional burnout: recent developments in theory and research* içinde (s. 19-32). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C. (2005). Understanding burnout: work and family issues. D. F. Halpern and S. E. Murphy (Eds.). *In from work-family balance to work-family interaction: changing the metaphor* içinde (s. 99–114). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Meyer, C. S., Mukerjee, S. ve Sestero, A. (2001). Work-family benefits: Which ones maximize profits?. *Journal of Managerial Issues*, 28-44.
- Nafei, W. (2015). The effects of psychological capital on employee attitudes and employee performance: a study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249-270.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nina, Z. S. ve Fauziah, W. (2018, Şubat). The effect of self-efficacy and gender on the work-family balance of employees in Yogyakarta.

Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 133, 191-194.

- Nguyen, T.D. ve Nguyen, T.T.M. (2012). Psychological capital, quality of work-life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>
- Parray, Z. A., Shah, T. A. ve Islam, S. U. (2022, December). Psychological capital and employee job attitudes: The critical significance of work-life balance. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship* (Ahead-of-Print). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2022-0160>
- Polatçı, S. ve Akdoğan, A. (2014). Psychological capital and performance: the mediating role of work-family spillover and psychological well-being. *Business and Economics Research Journal*, 5(1), 1-15.
- Putranti, H. R. D. (2018). Organizational commitment of hospital nurses: An empirical study on work-life balance and burnout management. *European Researcher. Series A*, 9(3) 235-248. <https://doi.org/10.13187/er.2018.3.235>
- Rama Devi, V. ve Nagini, A. (2013). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in private banking sector. *Skyline Business Journal*, 1, 50-56.
- Rydstedt, L. W. ve Lundh, M. (2010). An ocean of stress? The relationship between psychosocial workload and mental strain among engine officers in the Swedish merchant fleet. *International Maritime Health*, 62(3), 168-175.
- Sahlins, M.D. (1974). *Stone age economics, aldine-atherton*, Chicago, IL.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M. ve Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, ve A. Vomberg (Eds.), *Handbook of market research*. Heidelberg. Springer.
- Sarıcam, H. (2015). Mediating role of self efficacy on the relationship between subjective vitality and school burnout in Turkish adolescents. *International Journal of Educational Researchers*, 6(1), 1-12.
- Savaş, A. C., Bozgeyik, Y. ve Eser, İ. (2014). A Study on the relationship between teacher self efficacy and burnout. *European Journal of Educational Research*, 159-166. <https://doi.org/10.12973/eujer.3.4.159>
- Schwarzer, R. ve Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57, 152-171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>

- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 245–264). American Psychological Association.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C. ve Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 367-386. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1058369>
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y. ve Garden, C. (2005). The moderating influence of procedural fairness on the relationship between work-life conflict and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 13-24. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.90.1.13>
- Singh, N., Knight, K., Wright, C., Baird, M., Akroyd, D., Adams, R. D. ve Schneider, M. E. (2017). Occupational burnout among radiographers, sonographers and radiologists in Australia and New Zealand: findings from a national survey. *Journal of Medical Imaging and Radiation Oncology*, 61(3), 304-310. <https://doi.org/10.1111/1754-9485.12547>
- Siu, O.L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees: a cross-lagged analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 70-181. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000092>
- Skaalvik, E.M. ve Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611–625. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.99.3.611>
- Skaalvik, E.M. ve Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- SI Shbail, M., Salleh, Z. ve Mohd Nor, N. N. (2018). Antecedents of burnout and its relationship to internal audit quality. *Business and Economic Horizons*, 14(4), 789-817. <http://dx.doi.org/10.22004/ag.econ.287230>
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M. ve Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287-292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Sogolitapeh, F.M. ve Razmi. S. (2011). The moderating role of self-efficacy in relationship between occupational stress with psychological health and job satisfaction of saderat bank's staffs of Tabriz. *Iran Occupational Health Journal*, 8(2), 57–65.
- Stewart, J. ve Subramaniam, N. (2010). Internal audit independence and objectivity: emerging research opportunities. *Managerial Auditing Journal*, 25(4), 328-360. <https://doi.org/10.1108/02686901011034162>

- Rashmi, K. & Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028-1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Taşdelen-Karçkay, A., Bakalım, O. ve Yörük, C. (2016). İş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği ölçeği: Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 79-92.
- TİDE. (2021). *Türkiye İç Denetim Enstitüsü 2021 Faaliyet Raporu*. 3 Mayıs 2023 tarihinde https://www.tide.org.tr/file/documents/pdf/2021_YILI_FAALİYET_RAPORU.pdf adresinden edinilmiştir.
- Tuğsal, T. (2020). The mediator role of social support amid work-life balance and burnout of employees'in the context of coronavirus pandemic precautions and social isolation. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 6-18. <https://doi.org/10.18221/bujss.718383>
- Turan, E., Bozkurt, S., Çelebi, U. B. ve Ekinci, S. (2022). The role of burnout in the effect of work-family conflicts on job satisfaction: A research for key players in the maritime industry. *Maritime Policy & Management*, 49(8), 1155-1168. <https://doi.org/10.1080/03088839.2021.1950859>
- Tümkaya, S., Sabahattin, Ç. A. M. ve Çavuşoğlu, I. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonunun Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387-398.
- Umene-Nakano, W., Kato, T. A., Kikuchi, S., Tateno, M., Fujisawa, D., Hoshuyama, T. ve Nakamura, J. (2013). Nationwide survey of work environment, work-life balance and burnout among psychiatrists in Japan. *PloS one*, 8(2), e55189. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0055189>
- Varma, M.M., Kelling, A.S. ve Goswami, S. (2016). Enhancing healthcare quality by promoting work-life balance among nursing staff. *Journal of Hospital Administration*, 5(6), 58-62. <http://dx.doi.org/10.5430/jha.v5n6p58>
- Vidić, T., Đuranović, M. ve Klasnić, I. (2021). Student misbehaviour, teacher self-efficacy, burnout and job satisfaction: Evidence from Croatia. *Problems of Education in the 21st Century*, 79(4), 657.
- Waddington, J. (2023). *Self-efficacy*. *ELT Journal*.
- Wayne, J. H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)

- Wong, S. C-K. ve Ko, A. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 195-203. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.07.001>
- Wu, T. J., Yuan, K. S., Yen, D. C. ve Xu, T. (2019). Building up resources in the relationship between work-family conflict and burnout among firefighters: moderators of guanxi and emotion regulation strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 430-441. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1596081>
- Wyatt, M. (2018). Language teachers' self-efficacy beliefs: an introduction.' in language teacher psychology, S. Mercer ve A. Kostoulas (Ed.). Bristol: Multilingual matters.
- Zawadzka, A. S., Kościelniak, M. ve Zalewska, A. M. (2018). The big five and burnout among teachers: the moderating and mediating role of self-efficacy. *Polish Psychological Bulletin*, 49(2), 149-157. <https://doi.org/10.24425/119482>
- Zhao, X., Lynch, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(3), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>

Extended Abstract

Professional burnout refers to a significant work-related stress situation or work-related mental health disorder resulting from prolonged exposure to stress factors (Grzesiak, 2021). It is known that internal auditors are more at risk of burnout than many other professions, especially due to the nature of their profession (Kalbers and Fogarty, 2000; Kalbers and Fogarty, 2005; Guillot, 2013). Internal auditors are at a high risk of experiencing professional burnout due to several factors. They often have to work long hours and encounter various difficulties in their job. Moreover, they need to continuously develop their expertise and competencies while maintaining objectivity and impartiality during audits, which can create psychological tension and stress (Stewart and Subramaniam, 2010). Professional burnout impairs the psychological health of internal auditors, prevents them from being satisfied with their jobs, affects their performance (Fogarty and Kalbers, 2006; Herda and Lavelle, 2012) and makes it difficult to detect fraud and irregularities (Grzesiak, 2019). Therefore, professional burnout is both a problem for internal auditors and a significant challenge and risk for business managers. Given that internal audit is a vital function for businesses and their stakeholders, the current level of knowledge on burnout in the internal audit profession seems insufficient and requires further research effort. The inadequacy of theoretical and empirical studies on internal auditor burnout also prevents the development of special prevention and training programs for

this profession (Grzesiak, 2021). From this point of view, it is important to examine the factors that reduce the professional burnout of internal auditors (Lu and Gürsoy, 2016).

Although some researchers have focused on the factors that lead to burnout in terms of work and organization (Chong and Monroe, 2015), little attention has been paid to how individual characteristics affect occupational burnout. As it is known, self-efficacy is one of the personality traits that determine the level of burnout. Based on Bandura's social cognitive theory (Bandura, 1997), self-efficacy refers to an individual's confidence in his ability to be successful in a particular task or field (Khelil, 2023). It is a known fact that individuals with low self-efficacy beliefs harbor more pessimistic feelings (Schwarzer and Hallum, 2008). On the other hand, it is known that individuals with high self-efficacy beliefs are more determined to reach their goals (Zawadzka, Kościelniak, and Zalewska, 2018). From this point of view, the question of whether the level of burnout can decrease when the self-efficacy belief of internal auditors is high is the first research question of this research.

On the other hand, maintaining a demanding professional job and also living a busy private life can cause inter-role conflict for internal auditors (Johnson, Lowe, and Reckers, 2008). It can be said that employees with high levels of interrole conflict are generally more prone to exhibit dysfunctional stress forms (Siegel et al., 2005). In particular, the long working hours typical of this profession and the location of clients' manufacturing and administrative facilities in remote parts of the country often require internal auditors to travel and work outside of the office. This makes work-life balance difficult. Maintaining a balanced work and life is greatly influenced by individual characteristics such as self-efficacy. Individuals with higher self-efficacy are likely to display a higher ability to control their thoughts and actions (Guarnaccia et al., 2018; Sogolitepe and Razmi, 2011). However, while the literature continues to be flooded with research on self-efficacy, empirical evidence investigating the relationship between self-efficacy and work-life balance is limited (Badri and Panatik, 2020). So, do internal auditors' self-efficacy beliefs affect work-life balance? This question is the second research question of this study.

However, from the perspective of social exchange theory and the norm of reciprocity, the availability of work-life balance practices can attract valuable employees (Meyer, Mukerjee, and Sestero, 2001), reduce turnover intention and stress (Lindfelt et al., 2018), and increase job satisfaction and productivity. It is accepted as one of the best tools for (Haar et al., 2014). In this sense, can a better work-life balance reduce burnout? This is the third research question of this study. Based on all the discussions, does work-life balance mediate the relationship between internal auditors' self-efficacy and professional burnout? This is the fourth research question of this study.

Data were collected using the questionnaire method to test the research model and hypotheses of the study. The participants in the present study were internal auditors. There were 3159 internal auditors registered with the Internal Audit Institute of Türkiye. The questionnaire was sent via e-mail to 1000 internal auditors using the random sampling selection procedure. Internal auditors were assured that the collected data was confidential and would be used for research purposes only. In order to test the non-response bias, the data collection process lasted three months between June and September 2022 (Dillman, Smyth, and Christian, 2014). The study involved 322 internal auditors, out of which 305 responses were considered usable, resulting in an effective response rate of 30.5%. Given the nature of the questionnaire, this response rate was deemed sufficient for the study.

In this study, Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to test the hypotheses in the research model. The first finding of this study revealed that there was a negative relationship between internal auditors' self-efficacy and professional burnout. This finding was generally compatible with the findings of other studies (Evers, Brouwers and Tomic, 2002; Betoret, 2006; Egyed and Short, 2006; Schwarzer and Hallum 2008; Skaalvik and Skaalvik 2010; Sarıcam, 2015). However, no study investigating this relationship on internal auditors has been found in the literature. Therefore, it can be said that it is important to develop the self-efficacy of internal auditors in order to prevent professional burnout caused by the stress on internal auditors (Bresó, Schaufeli, and Salanova, 2011; Makara-Studzińska, Wajda, and Lizińczyk, 2020).

The second finding of the study showed that the self-efficacy of internal auditors had a direct positive effect on work-life balance. Although this result appears to be consistent with previous research (Siu, 2013; Polatçı and Akdoğan, 2014; Kaplan, 2018; Badri and Panatik, 2020; Akkuş, Najimudinova and Gül, 2020; Parray, Shah and Islam, 2022), no prior studies have examined this relationship specifically among internal auditors.

According to the third finding of the present study, the work-life balance of internal auditors had a significant effect on their professional burnout levels and this effect was inversely proportional. As with other relationships, this relationship was consistent with previous studies (Keeton et al., 2007; Kanwar, Singh, and Kodwani, 2009; Rama Devi and Nagini, 2013; İskender and Yaylı, 2017; Putranti, 2018; Çetinkaya and Dinçer, 2021; Batur and Saylık, 2022). The final finding of the study showed that internal auditors' work-life balance mediated the negative relationship between self-efficacy belief and professional burnout. However, there is no study in the literature dealing with this relationship.