

İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma

Elvan OKUTAN

Sorumlu Yazar, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, elvany@sakarya.edu.tr

Şule YILDIZ

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, kasapoglu@sakarya.edu.tr

Filiz KONUK

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, faygen@sakarya.edu.tr

Özet

Çalışmanın amacı, KOBİ'lerin Finans ve Mali İşler Departmanı'nda çalışan muhasebe ve finans elemanlarının tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi ve tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırma kapsamında uygulanan ankette, Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 15 kullanılarak frekans değerleri, t-testi ve ANOVA testi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde genel olarak araştırma kapsamındaki meslek elemanlarının duygusal tükenme düzeylerinin düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin normal, kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda, yapılan araştırma kapsamında muhasebe ve finans çalışanlarının düşük tükenme düzeylerine sahip oldukları ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik Sendromu, Muhasebe ve Finans Elemanları, Maslach Tükenmişlik Ölçeği

JEL Sınıflandırma Kodları: M0

Business Life Burnout Syndrome: A Study of Finance and Accounting For Determining The Level of Employees

Abstract

The aim of this study is to specify the burnout level of employees who work in SME's finance and financial affairs and also to establish, if any, significant differences about demographic features. In the study, the survey method was adopted and Maslach Burnout Inventory was used. The obtained data's frequency values analyzed by using SPSS-15 with the help of t-test and ANOVA. When the findings are evaluated within the scope of the research professionals, in general, it's found out that emotional exhaustion levels were low, desensitization levels were normal and individual achievements were high. In this context, it can be stated that the employees work in the field of accounting have low level of burnout.

Keywords: Burnout Syndrome, Maslach Burnout Inventory, Accounting and Finance Employee

JEL Classification Codes: MO

Atıfta bulunmak için... |
Cite this paper |

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.

1. Giriş

Çalışma hayatında karşılaşılan önemli sorunlardan biri olan tükenmişlik sendromu, kişiye, çalışma hayatına ve dolayısıyla tüm topluma yansıttığı olumsuzluklar nedeni ile son yıllarda üzerinde çalışmaların fazlaca yapıldığı bir konu olmuştur (Cordes ve Dougherty, 1993; Ergin, 1993; Çam, 1995; Maslach ve Leither, 1997; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Densten, 2001; Izgar, 2001; Angerer, 2003; Çokluk, 2003; Yıldırım, Tektüfekçi ve Çukacı, 2004; Bakker, 2005; Kaçmaz, 2005; Maraşlı, 2005; Özçınar, 2005; Aktuğ, Susur, Keskin, Balcı ve Seber, 2006; Babaoğlu, 2006; Eren ve Durna, 2006; Güllüce, 2006; Gümüş, 2006; Köse ve Gülova, 2006; Küçüközel, 2007; Barutçu ve Serinkan, 2008; Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2007; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010; Okutan, 2010). İşi gereği insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde görülen tükenmişlik sendromunun günümüzde hemen hemen tüm sektörlerde ve meslek gruplarında yaşanması, modern insanın çalışma hayatında artık daha fazla tükendiğini ortaya koymaktadır.

Son yıllarda iş hayatında görülen yoğun çalışma temposu, yüksek sorumluluk ve teknik bilgi gereksinimi diğer alanlarda olduğu gibi finans ve muhasebe alanında çalışan kişilerin de tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılığını artırmaktadır. Gerçekten de işlerin zamanında yetiştirilmesi ve işveren talepleri gibi birçok açıdan stresli bir ortamda çalışan muhasebe ve finans personelinin tükenmişlik düzeylerine, bu düzeyi etkileyen belirleyicilere, tükenmişlik seviyesi ile iş tatmini, örgütsel adalet gibi diğer bazı etkenler arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların bu alanda çalışacak kişilere önemli bilgiler verebileceği düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Bireylerin mesleki ortamda yaşadıkları ilişkilerin zorlaşması ve buna bağlı olarak onların işlerinde birtakım olumsuzlar yaşaması ile gelişen süreç bizi modern çağın önemli bir sosyal problemi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Tükenmişlik (Burnout) olarak bilinen bu mesleki tehlike ilk olarak Freudenberger tarafından ortaya atılmış (Freudenberger, 1974, 159) ve 1970'li yıllarda Amerika'da özellikle insanlara hizmet verilen alanlarda çalışanlarda görülmeye başlamıştır.

Tükenmişlik, işlerinde insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde bulunan bireyler arasında cereyan eden duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissidir (Maslach, 1982, 3; Maslach ve Schaufeli, 1993, 20) Bu tanımlama ile tükenmişlik, işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı) bir sendrom olarak kabul edilmektedir. Bu üç boyuttan duygusal tükenme boyutu tükenmişliğin esasını oluşturmakta ve sendromun en net belirtisi olarak tanımlanmaktadır (Maslach, 1982, 3). Kişiler kendilerini veya başkalarını

tükenmiş olarak ifade ettiklerinde, genellikle duygusal açıdan tükenmeyi belirtmek istemektedirler. Bu duruma yakalananlar kendilerini, yeni bir güne başlamak için gerekli enerjiden yoksun hissederler, duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir ve enerjilerini tekrar kazanacak kaynaklardan yoksundurlar. Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil eden duyarsızlaşma boyutunda ise birey işlerine ve işlerindeki insanlara karşı uzak ve mesafeli bir tutum sergiler ve işinden soğuduğunu hissettirir, işindeki ilişkilerini azaltır (Maslach ve Leither, 1997, 18). Tükenmişliğin üç boyutunun sonuçlarına genel olarak bakıldığında, kişi kronikleşmiş bir yorgunluk yaşar, işinden soğur, kendi kabuğuna çekilir, giderek artan bir şekilde kendini işinde yetersiz hisseder. Enerji yerini duygusal tükenmeye, birlik duygusu yerini duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise yerini yetersizliğe bırakır (Maslach ve Leither, 1997, 24).

2.2. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

Yapılan birçok araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve konuyla ilgili çalışan araştırmacıların gözlemleri sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde birçok sebepten söz edildiği görülmektedir. Bunlardan bir kısmı bireylerin kendilerinden kaynaklanan kişisel faktörler olarak ele alınırken, diğer bir kısmı ise bireyin dışında gerçekleşen kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanan örgütsel (çevresel) faktörler olarak ele alınır (Okutan, 2010, 86).

Bu faktörler (Okutan, 2010, 86); yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma süresi ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörler, işine karşı aşırı ilgi yani işkolik olma, bireysel beklenti düzeyi, kişilik yapısı, gibi birçok kişisel faktörler; işin niteliği, çalışma saatleri, aşırı iş yükü, meslektaşlarla ilişkiler ve çatışmalar, yöneticilerle ilişkiler, insan ilişkileri, müşteri yoğunluğu, örgütün plan ve prosedürlerinden kaynaklanan sorunlar, özerklik ve kararlara katılma, iş çevresinin desteği, rol belirsizliği ve rol çatışması, geri bildirim eksikliği, ödül ve ceza, iş ortamının fiziksel koşulları, sosyal destek, kontrol eksikliği veya fazlalığı, işte ilerleme fırsatları ve bunun gibi faktörler ise örgütsel (çevresel) faktörler tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişliğe etki eden faktörler içinde yer almaktadırlar.

2.3. Finans ve Muhasebe Personelinin Tükenmişliği

Tükenmişlik, yaptıkları iş gereği sürekli olarak insanlarla yüz yüze çalışan bireylerde sıklıkla görülen bir sendromdur (Maslach, 1982, 366). Bu bağlamda işletmelerde finans ve muhasebe departmanlarında görev yapan personelin meslektaşları, yöneticiler, banka ve devlet kurumları çalışanları ile yoğun ilişki içinde (Doğan ve Nazlıoğlu, 2010, 100) olması tükenmişlik olgusu açısından potansiyel bir tehlike arz etmektedir.

Amerika’da yapılan bir araştırmanın sonuçları, en stresli 10 işten birisinin finans sektöründe yer aldığını ortaya koymaktadır (Sağlam Arı, Bal ve Çına Bal, 2010, 144). Genel olarak muhasebecilik mesleği de; düşünsel bir faaliyete dayalı olması, devamlı dikkat gerektirmesi, işlerin çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği gibi özellikleri nedeniyle stresli bir meslek olarak kabul edilmektedir (Yıldırım vd., 2004, 2). Stres ise eğer gerekli önlemler alınmazsa fizyolojik, davranışsal ve örgütsel sonuçlarının yanı sıra psikolojik olarak da tükenme duygusuna yol açabilecek bir tepkidir. Bu bağlamda çalışanların veriminin, performansının ve iş doyumlarının artırılabilmesi için tükenme düzeyinin ve tükenmeye neden olan unsurların tespiti önem kazanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de finans ve muhasebe alanlarında çalışanların koşulları, eğitim alma şekilleri ile işlerinden umduklarını bulup bulamama, işlerine karşı duyarlılıkları, hizmet verdikleri kişilere karşı tutumları, ekonomik durum ve beklentileri gibi durumlar açığa çıkarılması gereken önemli süreçlerdir (Ay ve Avşaroğlu, 2010, 1173).

2.4. Finans ve Muhasebe Personelinde Tükenmişliğe Neden Olabilecek Faktörler

İş hayatında tükenme duygusu ile karşılaşan personelin, tükenmeye neden olan unsurları bilmeleri ve gerekli tedbirleri alarak bunlarla başa çıkabilmeleri hem kişi hem de bağlı olduğu kurum açısından önemlidir. Literatüre bakıldığında tükenmişliğe neden olan faktörlerin genel olarak muhasebe mesleği açısından incelendiği görülmekle birlikte kanaatimizce benzer nedenlerin bu çalışma kapsamında ele alınan finans çalışanları için de genelleştirilebileceği söylenebilir. Zira her iki meslek grubu da tükenmişliğe neden olabilecek faktörler açısından değerlendirildiğinde çalışma koşulları açısından (yoğun iş temposu, teknik bilgi gereksinimi vb.) benzerlik göstermektedir. Bu noktadan hareketle muhasebe elemanları için iş hayatında tükenmişliğe neden olan faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

Aşırı İş Yükü; Muhasebe bilgilerinin yoğunluğu muhasebe bilgi kullanıcılarının beklentilerine göre artış gösterir. Bu bilgilerin zamanında ve etkin bir şekilde sunumunu sağlayan kişiler ise muhasebecilerdir. Muhasebeci, hesap işleri ile işletmenin tüm faaliyetlerini miktar ve değer olarak izler, yasaları takip ederek mali yükümlülükleri yerine getirir. Ayrıca karar almaya yönelik olarak yürütülen faaliyetlerin değerlendirilmesi ve raporlanması görevlerini de üstlenir (Yıldırım vd., 2004, 10).

Muhasebecilerin iş yükünün bu denli fazla olması, ev ve iş hayatları arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Özellikle belirli bir zaman limiti içinde işi yetiştirme baskısı sonucu belli dönemlerdeki (dönem sonu rapor hazırlama-beyannamenin son teslim tarihi gibi) uzun çalışma saatleri muhasebecinin işini eve taşımak zorunda kalmasına, sosyal etkinlikler için gerekli zamanın sınırlandırılmasına ve aşırı strese yol açabilir (Yıldırım vd., 2004, 12). Yapılan çalışmalarda muhasebe meslek mensuplarının fazla iş yükü ve işlem yoğunluğundan dolayı aşırı stres altında oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı

ve Tekşen, 2006, 96; Bekçi, Ömürbek ve Tekşen, 2007, 15; Yıldırım, 2008, 160). Stres ise bireyi bir sonraki aşama olan tükenmişliğe eğilimli hale getirmektedir.

Yüksek Oranda (Aşırı) Sorumluluk; Muhasebe mesleği nitelikli bilgiyi, uzun ve özverili bir deneyimi, sorumluluk ve sır saklamayı gerektirir. Tek bir yanlışlık veya ilgisizlik bile yapılan işlerin tümünün hatalı olmasına neden olup, büyük ölçüde maddi zarara yol açacağından muhasebecilik yanlışlığı ve ilgisizliği kabul edemez (Yıldırım vd., 2004, 10). Dolayısıyla muhasebe meslek mensupları, düzenlemiş oldukları mali tablolar ve yaptıkları analizleri kapsayan bilgilerin doğru olması zorunluluğu nedeniyle yoğun bir stres altında faaliyetlerini sürdürmektedirler (Bekçi vd., 2007, 146).

Tahsilat Sorunu; Meslek mensuplarının muhasebe mesleğini yürütürken karşılaştıkları temel sorunlardan biri de mali sorunlardır. Verilen emeğin karşılığını alamama algısı ve yaşanan geçim sorunları, mesleki tükenmişlik düzeyini artıran unsurlardan biridir. Yapılan bir araştırmada meslek mensupları mükelleflerden istedikleri ücreti alamadıklarını, anlaşma durumunda da anlaşılan ücretleri tahsil edemediklerini dile getirmişlerdir (Tetik, Kınay ve Ciğer, 2008, 75).

Değer Çatışmaları; Muhasebe meslek mensupları mükellefler ile resmi kurumlar arasındaki köprü görevini yerine getirirken hem mükelleflerin hem de resmi kurumların isteklerini yerine getirmeye çalışmaktadırlar (Öztürk, Koçyiğit ve Çına Bal, 2009). Dolayısıyla muhasebe elemanları aile-iş hayatı arasındaki rol çatışmasına ek olarak mükellefin istekleri ile devlete karşı üstlendiği etiksel sorumluluk açısından da ikilem yaşayabilmektedir.

Mevzuat Karmaşıklığı; Meslek ile ilgili mevzuatın daha sade ve anlaşılır bir düzeye getirilmesi ve mevzuattaki hızlı değişimin de bu kapsamda değerlendirilerek bir çözüm bulunması (Kaşlı ve Seymen, 2009) vergi, sigorta, iş, kambiyo ve dış ticaret işlemlerinde önemli rol oynayan meslek mensupları (Erol, Elagöz ve Arslan, 2009, 125) için mesleki tükenmişliği azaltmaya yardımcı olabilir.

2.5. Konuya İlişkin Literatür Taraması

Literatürde, tükenmişlik sendromu ile ilgili yapılan çalışmaların genelde sağlık ve eğitim sektörü üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Freudenberger, 1974; Cordes ve Dougherty, 1993; Ergin, 1993; Çam, 1995; Densten, 2001; Akçamete vd., 2001; Maslach vd., 2001; Izgar, 2001; Angerer, 2003; Maraşlı, 2005; Özçınar, 2005; Aktuğ ve diğ., 2006; Babaoğlu, 2006; Köse ve Gülova, 2006; Küçüközel, 2007; Topaloğlu vd., 2007). Tükenmişlik sendromunun farklı sektörler açısından ele alındığı bu çalışmalarda, ağırlıklı tükenmişlik düzeyi ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişki test edilmiş ve tükenmişliğe neden olabilecek faktörler belirlenmeye çalışılmıştır.

Bununla birlikte finans ve muhasebe alanlarında yapılan çalışmalar nispeten daha az sayıdadır. Sınırlı sayıdaki bu çalışmalarda finans sektörü çalışanları olarak yatırım uzmanları ve banka çalışanları ele alınmış, muhasebe mesleği için ise genelde bağımsız meslek mensupları üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu çalışma kapsamındaki bağımlı çalışan muhasebe ve finans personelinin birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Konuya ilişkin çalışmalardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Ok (2002), banka çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, çalışanların iş doyumu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklerin çalışanların tükenmişliğini ne düzeyde etkilediğini belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların tükenmişlik düzeylerinin bireysel özelliklerden farklı şekillerde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Ceyhan ve Siliğ (2005), yaptıkları çalışmada, banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin onların kişisel uyum, sosyal uyum ve genel uyumlarının önemli bir açıklayıcısı olduğunu ortaya koymuşlar ve duygusal tükenmenin banka çalışanlarının kişisel, sosyal ve genel uyum düzeylerini en iyi açıklayan boyut olduğunu ifade etmişlerdir.

Ersoy ve Utku (2005a), konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe müdürlerinin tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, genel olarak çalışma yoğunluğunun fazlalığı ve çalışma saatlerinin uzunluğu nedeniyle tükenmişlik duygularının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öztürk vd., (2009), muhasebe meslek mensuplarının bazı demografik değişkenleri ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi test etmiş ve meslek mensuplarının en fazla kişisel başarıda düşme hissi yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Kaşlı ve Aytemiz Seymen (2009) çalışmalarında, muhasebe meslek mensuplarında tükenmişliğe neden olan faktörleri, "iş yükü ve zaman sınırlamaları", "meslek dışı uğraşlar ve zorluklar", "değer çatışmaları", "ilgisizlik ve mevzuat karmaşıklığı" ve "sosyal unsurlar" olmak üzere beş boyutta toplamışlardır. Çalışmada muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliği çok fazla yaşamadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Doğan ve Nazlıoğlu (2010) çalışmalarında muhasebe mensuplarında yaşanan tükenmişlik düzeyinin farklılık gösterdiğini ve genellikle orta düzeyde tükenmişlik yaşandığını tespit etmişlerdir.

Sat ve Ay (2010) çalışmalarında banka çalışanlarının iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sağlam Arı vd., (2010) aracı kurum ve kamu bankalarında görev alan yatırım uzmanlarına yönelik yaptıkları çalışmada, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işe bağlılığın tam aracılık etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Ay ve Avşaroğlu (2010) yaptıkları çalışmada; muhasebe çalışanlarının cinsiyetlerine ve yaşlarına göre duygusal tükenmede anlamlı düzeyde bir farklılaşma gözlenirken, hizmet sürelerine göre ise duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında farklılaşma bulunmuştur. Yine çalışanların bölgeleri, çalışma biçimleri ve işyeri türü değişkenlerine göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir.

Uyar ve Erdinç (2011) çalışmalarında konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe personelinin iş doyumu seviyesini yüksek, tükenmişlik seviyesini ise orta derece olarak tespit etmişlerdir. Ayrıca söz konusu personelin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin çok zayıf olduğu gözlemlenmiştir.

3. Metodoloji

Çalışma, Sakarya'daki KOBİ'lerde Finans ve Mali İşler Departmanlarında çalışan muhasebe ve finans personelinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla 2012 yılında yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, geçerlilikleri ve güvenilirlikleri kanıtlanmış Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)'nden yararlanılmıştır. MTE'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1993) tarafından yapılmıştır. Araştırmada ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik araştırmacıların kendi hazırlamış olduğu kişisel bilgi formunu içeren anket kullanılmıştır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemiyle Sakarya'daki KOBİ'lerde Finans ve Mali İşler Departmanlarında çalışan 800 kişiye anket formu dağıtılmış ve bir hafta süresi içinde cevaplandırılması istenmiştir. Dağıtılan anketlerin dönüş oranı yaklaşık %38 (300 anket) olmuştur.

Çalışmada; "Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt boyutlarında) nedir?" ve "Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt boyutlarında) demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?" sorularına cevap aranmıştır. Bu bağlamda çalışmada öncelikle tükenmişlik sendromunu oluşturan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarına göre çalışanların tükenmişlik düzeyleri incelenmiş, sonra çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma sürelerine göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı t-testi ve ANOVA testleri yardımıyla analiz edilmiştir.

Çalışmada, "Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt boyutlarında) nedir?" sorusuna cevap

bulabilmek için **Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması ve Yorumu** kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlarının Yorumu aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 1: Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlarının Yorumu

TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ		YÜKSEK	ORTA	DÜŞÜK
Duygusal Tükenme	DT	27 ve üzeri	17-26	0-16
Duyarsızlaşma	DU	13 ve üzeri	7-12	0-6
Kişisel Başarı	KB	0-31	32-38	39 ve üzeri

Kaynak: Izgar (2001, 90)

Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan Duygusal Tükenmişlik (DT), Duyarsızlaşma (DU), Kişisel Başarı (KB) alt ölçeklerini oluşturan soru maddelerine 0-4 arasındaki değişken rakamlarla verilen cevaplar, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin ilgili alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puan, kişisel başarı alt ölçeğinden alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir. Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde yüksek puanı, kişisel başarı alt ölçeğinde ise düşük puanı yansıtır. Tükenmişliğin orta düzeyi her üç alt ölçekte de orta düzeyi yansıtır. Düşük düzeyi ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde düşük, kişisel başarı alt ölçeğinde ise yüksek puanı ifade eder (Izgar, 2001, 89-90).

4. Analiz ve Sonuçlar

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 2' de yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların %52,6'sını erkeklerin %47,4'ünü kadınların oluşturduğu, yine katılımcıların %34'nün 25-35 ve %28,4'nün 36-45 yaş aralığında yer aldığı ve %65,7'lik bir çoğunluğun evlilerden oluştuğu görülmektedir. Yine araştırma kapsamındaki çalışanların unvan olarak değerlendirilmesi yapıldığında %37'sini serbest muhasebecilerin, %36'sını serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin, %27'sini ise finans elemanlarının oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Kişisel Özellikleri

	f	%
Cinsiyet		
Bay	158	52,6
Kadın	142	47,4
Yaş		
25 altı	24	8,0
25-35	102	34,0
36-45	85	28,4
46-55	66	22,0
56 ve üstü	23	7,6
Medeni Durum		
Evli	197	65,7
Bekâr	97	32,3
Boşanmış	6	2,0
Çalışma Süresi (Yıl)		
1 ve altı	13	4,3
1-5	53	17,6
6-10	55	18,3
11-15	54	18,0
16-20	50	16,7
21-25	27	9,0
26 ve üstü	48	16,1
Unvan		
Serbest Muhasebeci	111	37,0
Ser.Muh.MaliMüş.	108	36,0
Finans çalışanları	81	27,0

Tablo 3: Tükenmişlik Sendromu ile İlgili Değerlendirmeler

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
	%	%	%	%	%
1- İşimden soğduğumu hissediyorum.	38,1	26,1	28,1	6,4	1,3
2- İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	20,3	31,7	32,7	12,7	2,7
3- Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	45,5	29,1	20,4	4,0	1,0
4- İşimle ilgili karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	7,3	8,3	19,0	46,3	19,0
5- İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	69,5	16,4	9,9	3,7	,7
6- Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	12,4	28,5	34,9	17,8	6,4
7- İşimle ilgili karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	3,4	4,4	9,4	42,4	40,4
8- Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	31,3	31,0	27,7	7,7	2,3
9- Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum.	3,0	6,1	15,5	37,5	37,2
10- Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	30,4	33,8	27,1	7,0	1,7
11- Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	35,2	22,8	25,5	12,1	4,3
12- Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.	3,3	5,0	12,7	41,8	37,1
13- İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	29,5	18,3	30,5	14,9	6,8
14- İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	9,5	13,9	30,2	31,5	14,9
15- İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	65,6	13,9	12,6	3,8	3,9
16- Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla gerginlik yaratıyor.	21,7	28,4	33,1	11,0	5,7
17- İşimle ilgili karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.	3,3	5,4	15,7	35,5	40,1
18- İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	3,4	9,2	24,5	33,0	29,6
19- Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	4,1	4,1	21,3	43,6	27,0
20- Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	54,9	17,7	13,7	10,2	3,4
21- İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümlerim.	4,7	2,7	10,4	40,5	41,8
22- İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	27,0	32,3	25,3	10,7	4,7

Tablo 3, araştırma kapsamındaki kişilerin tükenmişlik sendromu ile ilgili sorulan sorulara yüzde olarak ne oranda katılıp ne oranda katılmadıklarına dair ifadelerinin yer aldığı genel bir değerlendirmeyi vermektedir.

Çalışanların "Tükenmişlik Düzeyleri (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt boyutlarında) nedir?" sorusuna cevap bulabilmek için **Maslach Tükenmişlik Envanterinin Puanlanması** kullanılmıştır.

Tablo 4: Maslach Tükenmişlik Envanteri Puanlarının Yorumu

	N	Ortalama
DT	300	10,18
DU	300	8
KB	300	9,17

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, araştırmaya katılanların duygusal tükenmişliklerinin düşük seviyede, duyarsızlaşma alt ölçeği açısından normal düzeyde ve kişisel başarı alt ölçeği açısından ise yüksek düzeyde olduğu göstermektedir. Genel bir değerlendirme yapıldığında, araştırmaya katılanların tükenmişlik düzeylerinin düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların "Tükenmişlik Düzeyleri (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt boyutlarında) demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşmakta mıdır?" sorusuna cevap bulabilmek için katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında) cinsiyet ve medeni duruma göre bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak t-testi yapılmıştır. Sonuçlar gerek cinsiyet gerekse medeni durumuna göre katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($p>0,05$).

Tablo 5: Cinsiyet ve Medeni Durum Göre t-testi Sonuçları

	sig.	t
Cinsiyete Göre		
Duygusal Tükenme	,980	,026
Kişisel Başarı	,488	,700
Duyarsızlaşma	,142	1,497
Medeni Duruma Göre		
Duygusal Tükenme	,146	1,462
Kişisel Başarı	,732	,344
Duyarsızlaşma	,710	,372

Yine katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında) yaş ve çalışma yılına göre bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak ANOVA testi yapılmış ve istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 6: Yaş Grupları ve Çalışma Yılı için ANOVA Sonuçları

	sig.	F
Yaş Göre		
Duygusal Tükenme	,824	,378
Kişisel Başarı	,251	1,353
Duyarsızlaşma	,968	,142
Çalışma Yılına Göre		
Duygusal Tükenme	,233	1,356
Kişisel Başarı	,992	,133
Duyarsızlaşma	,518	,869

5. Sonuç

Çalışmada, işleri gereği sürekli insanlarla iletişim halinde olan finans ve muhasebe personelinin tükenmişlik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, katılımcıların duygusal tükenme düzeylerinin düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin normal, kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatürde tükenmişlik düzeyi "duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puanlar, kişisel başarı alt ölçeğinden alınan düşük puan tükenmeyi ifade eder" şeklinde yer alır. Bu bağlamda, yapılan araştırma kapsamında finans ve muhasebe çalışanlarının beklenenin aksine düşük tükenme düzeylerine sahip oldukları ifade edilebilir. Elde edilen bu sonuçlar, ilgili çalışmalarda da muhasebe meslek mensuplarının çok fazla tükenmişlik yaşamadıkları sonucuna ulaşılması bakımından bazı literatür bulguları ile (Kaşlı vd., 2009; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010; Uyar ve Erdinç, 2011) örtüşmektedir. Buna karşılık Öztürk vd. (2009) yaptıkları çalışmada meslek mensuplarının en çok kişisel başarıda düşme hissi yaşadığını tespit etmişler, Ersoy ve Utku (2005b) ise muhasebe müdürleri üzerinde yaptıkları araştırmada tükenmişlik duygularının fazla olduğu sonucuna varmışlardır.

Çalışmada ayrıca çalışanların tükenmişlik düzeyleri (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt boyutlarında) demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşmakta mıdır? sorusuna cevap bulabilmek için katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında) cinsiyet ve medeni duruma göre bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak t-testi yapılmıştır. Sonuçlar gerek cinsiyet gerekse medeni durumuna göre katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Bu sonuçlar literatürde medeni durum ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmaması nedeni ile (Dolunay, 2002; Ersoy ve Utku, 2005b; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010) literatürle uyumlu bulunmuştur. Benzer şekilde cinsiyet ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmaması sonucu da literatürde cinsiyet tükenmişlik derecesi üzerinde önemli etkilerde bulunmadığı için (Dolunay, 2002; Gençay,

2007; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010) literatürü destekler niteliktedir. Bazı çalışmalarda ise cinsiyetle tükenmişliğin alt boyutlarına göre farklı ilişkilerin olduğu belirtilmiştir (Ergin, 1993; Ay ve Avşaroğlu, 2010). Yine katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında) yaş ve çalışma yılına göre bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak ANOVA testi yapılmış ve istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0,05$). Bu sonuç, literatürde yaş değişkeninin tükenmişlikle ters yönlü bir ilişki göstermesi nedeni ile (Dolunay, 2002; Ersoy ve Utku, 2005b; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010) literatürle uyumsuz bulunmuştur. Çalışma yılı açısından tükenmişlikle çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmaması sonucu ise (Ersoy ve Utku, 2005b; Doğan ve Nazlıoğlu, 2010) literatürle uyumlu bulunmuştur.

Yapılan analizler ışığında genel olarak düşük tükenmişlik seviyesine sahip olduğu tespit edilen finans ve muhasebe personelinin mevcut durumları korunmalı, çalışanlar tükenmişlik sendromu konusunda bilgilendirilmeli, kişisel olarak çalışanların ve bağlı oldukları kurumun gerekli tedbirleri önceden alması sağlanmalıdır.

Gelecek çalışmalar için ise;

- Finans ve muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları tükenmişlik sendromunun nedenlerinin belirlenmesi,
- Finans ve muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu ile baş etme yöntemlerinin tespiti,
- Tükenmişliğin meslek mensuplarının verimini ve performansını ne derece etkilediğinin tespiti, konuları önerilebilir.

Kaynakça

- Akçamete, G., Kaner, S. ve B. Sucuoğlu (2001), *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aktuğ, İ. Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı Y. Seber, G. (2006), Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri, *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28(2), 91-101.
- Angerer, J. M. (2003), Job Burnout, *Journal of Employment Counseling*, 40(3), 98-107.
- Ay, M., Avşaroğlu, S. (2010), Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.

- Babaoğlu, E. (2006), *İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik (Düzce Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakker, A. Demerouti, B., E. ve Euwema, M. C. (2005), Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.
- Barutçu E. ve Serinkan, C. (2008), Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 541- 561.
- Bekçi, İ., Ömürbek, V. ve Tekşen, Ö. (2007), Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 145-161.
- Ceyhan A. A. ve Siliğ, A. (2005), Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 43-55.
- Cordes, C L. ve Dougherty, T.W. (1993), A Review and an Integration of Research on Job Burnout, *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çam, O. (1995), *Tükenmişlik*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çokluk, Ö. (2003), Örgütlerde Tükenmişlik, Editörler: Cevat Elma ve Kamile Demir, *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*, Anı Yayıncılık, Ankara, 109-133.
- Densten, I. L. (2001), Re-thinging Burnout, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 833-847.
- Doğan, Z. ve Nazlıoğlu, E. H. (2010), Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma, *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(3), 97-116.
- Dolunay, A.B. (2002), Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması, *Ankara Üniversitesi, Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.
- Eren, V. ve Durna, U. (2006), Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(9), 40-51.
- Ergin, C. (1993), Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 143-160.

- Ersoy, A. ve Demirel Utku, B. (2005a), Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-I, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 26, 43-50.
- Ersoy, A. ve Demirel Utku, B. (2005b), Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-II, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 27, 38-46.
- Erol, M., Elagöz, İ. ve Arslan, M. (2009), Mali Tatilin Muhasebe Meslek Elemanlarının (SM-SMMM-YMM) Mesleki Faaliyetlerine Olan Etkileri ve Ampirik Bir Çalışma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 44, 119-126.
- Freudenberger, H.J. (1974), Staff Burn-out, *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Güllüce, A. Ç. (2006), *Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Gümüş, H. (2006), *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş Ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Izgar, H. (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaçmaz, N. (2005), Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Kalaycı, Ş. ve Tekşen, Ö. (2006), Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 31, 90-101.
- Kaşli, M. ve Aytemiz Seymen, O. (2009), Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs, Eskişehir, 562-569.
- Köse, S. ve Altın Gülova, A. (2006), Tükenmişlik (Burnout): Türkiye'deki Genel Cerrahlara Yönelik Bir Araştırma, *14. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Erzurum, 255-261.

- Küçüközel, N. (2007), *Aile Hekimliği Asistanlarındaki Anksiyetiye, Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Dahili Bilimler Asistanları ile Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara: Ankara Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği.
- Maraşlı, M. (2005), Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 27, 33.
- Maslach, C. (1982), *Burnout, the Cost of Caring*, N.J.: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Maslach, C. ve Schaufeli, W. B. (1993), *Historical and Conceptual Development of Burnout*, Wilmar B. Schaufeli, C. Maslach, T Marek (Ed.), *Professional Burnout Recent Development in Theory and Research*, Washington: Taylor&Francis.
- Maslach, C. ve Leither, M. P. (1997), *The Truth About Burnout*, San Francisco Jossy-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leither, M.P. (2001), Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Ok, S. (2002), *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Okutan, E. (2010), *Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkisi: Bir Örnek Olay İncelemesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özçınar, M. (2005), *Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu*, Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi, İstanbul: Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- Öztürk, V., Çil Koçyiğit; S. ve Çına Bal, E. (2009), Muhasebe Meslek Mensuplarının Bazı Demografik Değişkenleri İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Ankara Örneği, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 44, 137-148.
- Sağlam Arı, Bal, G.H. ve Çına Bal, E. (2010), İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(3), 143-166.

- Sat, S. ve Ay, A. (2010), Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 14(2), 47-66.
- Tetik, N., Kinay, F. ve Ciğer, A. (2008), Antalya İlindeki Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Durum Analizi ve Beklentilerini Saptamaya Dönük Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38, 70-79.
- Topaloğlu, M, Koç, H. Ve Yavuz, E. (2007), Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Kamu-İş Dergisi*, 9(3), 31-52.
- Uyar, S. ve Erdiñç, S.B. (2011), Muhasebe Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 13(1), 213-232.
- Yıldırım, O., Tektüfekçi, F. ve Çukacı, Y.C. (2004), Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2), 1-20.
- Yıldırım, S. (2008), Muhasebe Öğretim Elamanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38, 153-162.