

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI İLE MESLEK MENSUBU ADAYLARININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNE ETKİSİ*

Dr. Öğr. Üyesi Nurettin ÖZDEMİR**

Dr. Öğr. Üyesi Elçin DALKILIÇ***

Prof. Dr. Tansel HACIHASANOĞLU****

Araştırma Makalesi/Research Article

Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi
Eylül 2025, 27(3), 181-202

ÖZ

Belirli ilke ve esaslar dahilinde çalışmalarını yürüten muhasebe meslek mensupları, yaşadıkları yoğun ve stresli çalışma koşulları nedeniyle birçok sorunla karşılaşırken aynı zamanda mesleki tükenmeye ve iş-aile çatışmasına maruz kalmaktadırlar. Bu çalışmada, muhasebe meslek mensupları ile yanlarında çalışan meslek mensubu adaylarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında mesleki tükenmişlik düzeylerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkileri çoklu regresyon analiziyle araştırılmıştır. 420 kişinin katıldığı anket çalışmasından elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda; katılımcıların yüksek duygusal tükenme, orta düzeyde kişisel başarı ve düşük düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın iş-aile çatışmasını artırdığı, kişisel başarının ise iş-aile çatışması üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensupları, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM), Mesleki Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması

JEL Sınıflandırması: M40, M41

* Makale Geliş Tarihi (Date of Submission): 21.10.2024; Makale Kabul Tarihi (Date of Acceptance): 02.06.2025

** Sorumlu Yazar, Yozgat Bozok Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, nurettin.ozdemir@bozok.edu.tr, orcid.org/0000-0001-6101-3030

*** Yozgat Bozok Üniversitesi, İİBF, Finans ve Bankacılık Bölümü, elcin.eren@bozok.edu.tr, orcid.org/0000-0001-5939-8584

**** Yozgat Bozok Üniversitesi, İİBF, Finans ve Bankacılık Bölümü, tansel@bozok.edu.tr, orcid.org/0000-0003-4229-0192

Atf (Citation): Özdemir, N., Dalkılıç, E. & Hacıhasanoğlu, T. (2025). Muhasebe Meslek Mensupları ile Meslek Mensubu Adaylarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 27(3), 181-202. <https://doi.org/10.31460/mbdd.1571328>

THE EFFECT OF PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS OF ACCOUNTING PROFESSIONALS AND PROFESSIONAL CANDIDATES ON WORK-FAMILY CONFLICT

ABSTRACT

Accounting professionals face challenges due to the stressful nature of their work environments, frequently exposing them to occupational burnout and work-family conflict. This study examines the impact of occupational burnout—specifically emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment—on work-family conflict of accounting professionals and trainee assistants. Data were collected from 420 participants through a structured survey and analyzed using multiple regression analysis. The results indicate that participants reported high levels of emotional exhaustion, moderate personal accomplishment, and low levels of depersonalization. Furthermore, emotional exhaustion and depersonalization were found to significantly increase work-family conflict, while personal accomplishment had no effect.

Keywords: Accounting Professionals, Certified Public Accountant (CPA), Occupational Burnout, Work-Family Conflict

JEL Classification: M40, M41

EXTENDED SUMMARY

PURPOSE AND MOTIVATION

The accounting profession is widely recognized as one of the occupational groups with the highest level of social responsibility. Given its structural characteristics, it affects various segments of society and is also considered one of the most stressful professions. Accounting professionals and their employees, who serve as consultants to businesses within a framework of specific principles and standards, face numerous challenges due to the intense and stressful nature of their work. This often leads to professional exhaustion and burnout. Over time, the increasing complexity and persistence of these challenges further heighten burnout levels and consequently intensify work-family conflict. This study aims to determine the burnout levels of accounting professionals and their employees and to examine the impact of burnout on work-family conflict.

METHODOLOGY

Accounting professionals and their employees encounter numerous challenges, such as long working hours, client communication, staying up-to-date with regulations, managing relations with public institutions, meeting tax deadlines, and dealing with payment and collection issues. These stressors

contribute to professional burnout, which is defined as a syndrome involving emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment in individuals who work in close contact with people. This syndrome is also prevalent in the accounting profession, leading to increased burnout and work-family conflict among professionals.

To assess the levels of burnout (emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment) and their impact on work-family conflict, a survey of accounting professionals and their employees was conducted across various provinces in Turkey. The sample is determined using the snowball sampling technique, a non-probability sampling method. A total of 420 valid responses are obtained from 294 accounting professionals and 126 employees, and the data are analyzed using SPSS 27.

The hypotheses tested were the following:

H1: Emotional exhaustion affects work-family conflict.

H2: Personal accomplishment affects work-family conflict.

H3: Depersonalization affects work-family conflict.

Multiple regression analysis is employed to test these hypotheses. In the research model, the sub-dimensions of burnout (emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment) are defined as independent variables, while work-family conflict is the dependent variable.

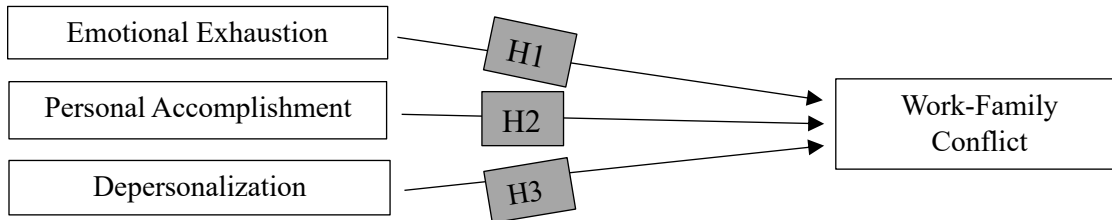


Figure 1: Research Model

RESULTS AND DISCUSSION

The regression analysis examines the impact of the three burnout sub-dimensions on work-family conflict. The overall model is statistically significant ($F = 119.659$, $p < 0.001$), and the adjusted R^2 value of 0.459 indicates that 45.9% of the variance in work-family conflict is explained by the burnout dimensions. This suggests a meaningful relationship between professional burnout and work-family conflict.

Participants generally report high levels of work-family conflict (mean = 3.88), highlighting its prevalence among accounting professionals. The mean score for emotional exhaustion is also high (3.75), indicating that emotional fatigue is a dominant component of burnout in this profession. Personal accomplishment is at a moderate level (mean = 3.31), suggesting it may serve as a potential buffer against

burnout. The mean score for depersonalization is lower (2.92), indicating a relatively milder level of detachment from work compared to the other burnout dimensions.

Among the independent variables, both emotional exhaustion and depersonalization have statistically significant effects on work-family conflict. Emotional exhaustion has a strong positive effect ($\beta = 0.622$, $p < 0.001$), indicating that as emotional fatigue increases, so does work-family conflict. Similarly, depersonalization also contributes positively to work-family conflict ($\beta = 0.146$, $p < 0.001$). In contrast, personal accomplishment does not have a statistically significant effect on work-family conflict ($p = 0.323$).

Consequently, H1 and H3 are supported, while H2 is not. These findings indicate that different burnout dimensions affect work-family conflict to varying degrees and are not equally influential.

Additionally, the Durbin-Watson value (1.784) confirms that there is no autocorrelation in the model. Multicollinearity diagnostics (VIF < 10 , Tolerance > 0.20) show that multicollinearity is not a concern among the independent variables.

The results are consistent with previous studies. The finding that emotional exhaustion and depersonalization increase work-family conflict aligns with Tosunoğlu and Ertaş (2020). The result regarding emotional exhaustion also parallels the findings of Bulgurcu Gürel (2016), which focused solely on emotional exhaustion as a burnout sub-dimension. However, the non-significant effect of personal accomplishment contrasts with the results of Tosunoğlu and Ertaş (2020). Despite this, the study's distinct treatment of variables and its unique sample composition indicate its potential contribution to the existing literature.

CONCLUSION AND IMPLICATIONS

This study examines the effects of emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization on work-family conflict among 420 accounting professionals and their employees in Turkey. The findings reveal that emotional exhaustion and depersonalization significantly contribute to work-family conflict, whereas personal accomplishment does not have a statistically significant effect.

Given the wide range of challenges faced by accounting professionals—such as fee collection issues, unethical practices, complex regulations, high workloads, time pressure, communication problems with clients, unfair competition, long working hours, the need to keep up with current developments, interactions with public authorities, and infrastructure issues stemming from digitalization—these findings are not surprising. The prevalence of burnout and its consequences on family life are clearly pressing issues in the profession.

Future research could further enrich the literature by utilizing larger and more diverse samples or by adopting qualitative approaches to gain deeper insights into the underlying dynamics of burnout and work-family conflict.

1. GİRİŞ

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleği işletmelerin defterlerinin tutulması, beyannamelerinin ve finansal tablolarının düzenlenmesi, muhasebe sistemlerinin kurulması ve geliştirilmesi ve bunlara ilişkin konularda görüş bildirilmesi amacıyla bir iş yerine bağlı kalmaksızın faaliyetlerinin yürütülmesi olarak tanımlanmaktadır (3568 Sayılı Kanun, madde: 2). Yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere muhasebecilik mesleği, finansal nitelikteki işlem ve olayları konu alan ve çalışmalarını bu alanda yürüten bir meslek grubu olarak ifade edilmektedir. Muhasebe meslek mensupları, 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nda yer alan hükümlere göre çalışmalarını yürütmektedir. Muhasebecilik mesleği başta işletme sahipleri olmak üzere yatırımcılar, kamu kurumları ve finans kuruluşları gibi finansal bilgiye ihtiyaç duyan kesimlere gerekli bilgileri sunan ve yüksek sosyal sorumluluk bilinci gerektiren bir meslektir. Aynı zamanda finansal olayları konu edinmesi ve mükelleflerle sürekli iletişimi gerektirmesi nedeniyle stresin yoğun bir şekilde yaşandığı meslek gruplarından biri olarak da görülmektedir (Temelli & Şendurur, 2018, s. 376).

Muhasebecilik mesleğini icra eden meslek mensupları ve yanlarında çalışan meslek mensubu adayları bu süreçte yaşadıkları yoğun ve stresli çalışma koşulları nedeniyle birçok sorunla karşılaşırken aynı zamanda yıpranmaya ve tükenmeye maruz kalmaktadırlar. Tahsilat sorunu, yeterli denetimin yapılamaması, etik dışı davranışlar, mevzuatın karmaşıklığı ve belirsizlikler, aşırı iş yükü ve zaman kısıtı, değer çatışmaları, mükelleflerle yaşanan iletişim sorunları, haksız rekabet ve mesleğin ücret tarifelerinin düşüklüğü gibi hususlar muhasebe meslek mensuplarının ve meslek mensubu adaylarının sorun yaşamalarına sebep olmaktadır (Okutan ve diğerleri, 2013, s. 4-5; Hacıhasanoğlu & Karaca, 2014, s. 157-158). Diğer taraftan, uzun çalışma saatleri (Deran & Beller, 2015, s. 90), güncel gelişmeleri takip etme ve bu değişimlere uyum sağlama gerekliliği (Çınar & Güney, 2012, s. 271), resmî kurumlarla yürütülen süreçlerin yönetimi (Okutan ve diğerleri, 2016, s. 5; Tosunoğlu & Ertaş, 2020, s. 143) ve elektronik uygulamalardan (e-beyanname, e-fatura vb.) kaynaklanan altyapı sorunları (Karasioğlu & Garip, 2019, s. 437; Karaca & Gümüş, 2023, s. 303) da muhasebe meslek mensuplarının karşılaştığı başlıca sorunlar arasında yer almaktadır. Başta uzun çalışma süreleri olmak üzere yaşanan pek çok sorun meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin artmasına ve dolayısıyla yaşanan tükenmişlik durumu da aile hayatlarını etkileyerek iş-aile çatışmasına neden olmaktadır.

Bu çalışma, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleğini yürüten meslek mensupları ile yanlarında çalışan meslek mensubu adaylarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve bu durumun iş-aile çatışması üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu nedenle çalışmanın hedef kitlesine Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleğini icra eden meslek mensupları ile muhasebe meslek mensubu adayları dahil edilmiştir. Çalışma kapsamında Türkiye’de SMMM olarak görev yapan ve yanlarında çalışan meslek mensubu adayı 420 kişiye yönelik anket çalışması yapılmıştır.

Türkiye’nin farklı illerinde görevini icra eden muhasebe meslek mensupları ile meslek mensubu adaylarını hedef kitle olarak alması ve mesleki tükenmişlik düzeyinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini ortaya koyması nedeniyle diğer çalışmalardan farklılık arz eden bu çalışmanın ilk bölümünde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleği, mesleki tükenmişlik ve iş-aile çatışması hakkında genel bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespitine yönelik daha önce yapılan çalışmalara ilişkin literatür taramasına yer verilmiştir. Son bölümde ise araştırmaya ilişkin veri, yöntem ve bulgular ile sonuç ve değerlendirmelere yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

2. SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLİK MESLEĞİ

Meslek, “belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmaktadır (TDK, Güncel Türkçe Sözlük). Yapılan tanım, tüm meslek dallarına ilişkin genel bir tanım olmakla birlikte muhasebecilik mesleğinin icra edilebilmesi için özel şartların da yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda muhasebecilik mesleğini yapabilmek için hukuk, maliye, işletme, iktisat, kamu yönetimi gibi alanlarda lisans mezunu olmak, staja başlama sınavını kazanarak üç yıl staj yapmak, mali müşavirlik sınavını kazanmak ve serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almak gibi özel şartların yerine getirilmesi gerekmektedir (3568 Sayılı Kanun, madde: 5). Sayılan şartlar, muhasebecilik mesleğinin özel ihtisas alanına sahip olduğunu göstermektedir. Bu noktada muhasebecilik mesleği serbest meslek faaliyeti olarak değerlendirilirken ilgili kavram 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nda “*sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin iş verene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılmasıdır*” şeklinde tanımlanmıştır (193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, madde: 65).

Türkiye’de muhasebecilik mesleğinin temelleri çok eskiye dayanmaktadır. Osmanlı döneminde devlet muhasebesi ile başlayan bu süreç, sanayi işletmelerinin kurulmasıyla birlikte işletmeciliğe dayalı muhasebecilik mesleğine dönüşmüştür (Arıkan & Güvemli, 2013, s. 33). İşletmeciliğe dayalı muhasebecilik

mesleğinin yasal statüye kavuşturulması ise 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile olmuştur. 13.06.1989 tarih ve 20194 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan kanun ile “*işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişinin sağlanması, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmi mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunulması ve yüksek mesleki standartların gerçekleştirilmesi*” amaçlanmıştır (3568 Sayılı Kanun, madde: 1). 3568 sayılı kanun aynı zamanda Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği’nin kurulmasına imkân sağlamıştır. Birlik, çıkardığı yönetmelikler, oluşturduğu komiteler ve düzenlemiş olduğu kongrelerle mesleğin gelişimine önemli katkılar sağlayan ve muhasebe meslek mensuplarını en üst düzeyde temsil eden meslek örgütü olarak faaliyetlerini sürdürmektedir (Uzay ve diğerleri, 2009, s. 136-137).

3. MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Yoğun çalışma koşulları ve uzun çalışma süreleri başta hizmet sektörü olmak üzere birçok meslek grubunu olumsuz etkilemektedir. Özellikle hizmet sunduğu mükellefler ile sürekli iletişim halinde olan muhasebe meslek mensuplarında bu durum fazlasıyla hissedilirken mesleki anlamda tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır.

Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından insanlarla yoğun ilişkiler kurulmasını gerektiren mesleklere özgü bir sendrom olarak ifade edilmiştir (Hacıhasanoğlu & Karaca, 2014, s. 155). Tükenmişlik, yaptığı iş itibarıyla insanlarda iletişim halinde olan çalışanlarda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma sendromu olarak tanımlanmaktadır. Tanımda geçen *duygusal tükenme*, çalışan kişinin diğer insanlarla teması nedeniyle duygusal olarak genişlemesini ve tükenme duygusunu, *duyarsızlaşma*, genellikle çalışan kişinin hizmet sunduğu kişilere hissiz ve duygusuz tepkisini, *kişisel başarının azalması* ise çalışan kişinin insanlarla yaptığı işlerdeki yetkinliğinin ve başarı hissini azalmasını ifade etmektedir (Maslach & Jackson, 1984, s. 134).

Son yıllarda artan teknolojik gelişmeler, zorlu çalışma koşulları, kadınların iş gücüne daha fazla katılımı, evli çiftlerin ikisinin de çalışması ve tek ebeveynli ailelerin artması iş gücü piyasasında köklü değişimlerin yaşanmasına, iş ile aile arasındaki sınırların belirsiz hale gelmesine ve roller arasında çatışmaların yaşanmasına neden olmuştur (Pujol-Cols, 2021, s. 4189). Muhasebecilik mesleğinde de kendini gösteren bu değişim, meslek mensuplarının ve çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin artmasına ve iş-aile çatışmalarının yaşanmasına neden olmuştur. Çalışanların yaşamlarının iki önemli odak noktası olan iş ve aile, farklı rolleri içerisinde barındıran ve genellikle de birbiriyle çatışma içerisinde olan unsurlardır (Netemeyer ve diğerleri, 1996). Çoğu zaman iş hayatında üstlenilen rollerin sonucunda ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma gibi sendromlar mesleki tükenmişliğe neden

olurken aynı zamanda aile çatışmalarını tetikleyen bir durum olarak da karşımıza çıkmaktadır. Muhasebecilik mesleğinde karşılaşılan sorunlar, muhasebe meslek mensuplarının ve yanlarında çalışan meslek mensubu adaylarının mesleki anlamda tükenmelerine ve iş-aile çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır.

4. LİTERATÜR TARAMASI

Muhasebe meslek mensuplarının ve meslek mensubu adaylarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi ve bu durumun iş-aile çatışması üzerine olan etkilerinin ortaya konulması amacıyla yapılan bu çalışmada konu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Bu kapsamda daha önce yapılan çalışmalardan tespit edilenler aşağıda özetlenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmalar, genel itibarıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma olmak üzere üç ana boyutta ele alınmıştır. Doğan ve Nazlıoğlu (2010), Kayseri ilinde meslek mensuplarının orta düzeyde tükenmişlik yaşadığını; duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında çift yönlü nedensellik olduğunu belirtmiştir. Öz ve Çeviren (2017) Mersin ilinde, düşük düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma, buna karşın yüksek kişisel başarı algısı tespit etmiştir. Karakaş ve Bilen (2014), Diyarbakır ilinde tükenmişlik boyutlarının yüksek algılandığını ancak bu durumun iş performansıyla doğrudan ilişkilendirilmediğini göstermiştir. Savsar (2023) ise Çorum ilinde tüm alt boyutlarda yüksek düzeyde tükenmişlik bulmuş; buna eğitim, yaş ve gelir düzeyinin anlamlı katkı sunduğunu ifade etmiştir.

Demografik değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkisine odaklanan çalışmalarda özellikle cinsiyet, yaş, eğitim ve mesleki deneyim gibi faktörlerin tükenmişlik düzeylerini anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Taysı (2012) çalışmasında kadınların daha yüksek tükenmişlik yaşadığını, 26–35 yaş grubundaki, düşük gelirliler ve ön lisans mezunları bireylerin daha kırılgan olduğunu vurgulamıştır. Yanık ve Yanık (2016), yaş, eğitim, gelir ve unvan gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu; buna karşılık cinsiyetin anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Deran ve Beller (2015), yalnızca cinsiyet ve deneyim düzeyine bağlı anlamlı farklar tespit etmişlerdir. Kara ve Kurt (2021) Van ilinde yaptığı çalışmada, kadınların erkeklere göre daha yoğun tükenmişlik yaşadığını ve kıdeme göre alt boyutların farklılaştığını belirtmiştir. Kotan ve Aygün (2017) yine Van ilinde yürüttükleri çalışmada, duyarsızlaşma boyutunun cinsiyet ve eğitim ile anlamlı ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Temelli ve Şendurur (2018) tarafından TRA1 (Erzurum, Erzincan ve Bayburt) ve TRA2 (Ağrı, Ardahan, Iğdır ve Kars) bölgelerinde gerçekleştirilen çok merkezli çalışmada ise yaş, cinsiyet, gelir, unvan ve çocuk sahibi olmanın tüm tükenmişlik boyutlarında anlamlı farklılık yarattığı belirlenmiştir. Güney ve Akdağ (2018) Erzurum ve

Erzincan illerinde kadınların daha fazla tükenmişlik yaşadığını ve bölgesel farkların bulunduğunu göstermiştir.

Stres, iş yükü ve rol belirsizliği gibi faktörler, mesleki tükenmişliğin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Boyar (2011), rol çatışmasının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığını ancak rol belirsizliği ve iş yükünün duygusal tükenme ile duyarsızlaşmayı artırdığını tespit etmiştir. Çelik (2016), Denizli ilinde yaptığı çalışmada araştırmada iş yükünün tükenmişliği artırdığını, buna karşılık yaşam doyumunun düştüğünü belirtmiştir. Khajavi ve Berzegar (2016), İran’da rol çatışması ve belirsizliğinin hem tükenmişlik hem de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu saptamıştır. Seyed Nezhad Fahim ve Arad (2023), tükenmişliğin örgüte duygusal bağlılığı azalttığını, fakat bağlılık sürekliliğiyle pozitif ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Micallef (2023), Malta’da yürüttüğü çalışmada, teknolojik gelişmeler ve mevzuat değişikliklerinin iş stresi ve tükenmişliğe neden olduğunu belirtmiştir. Bu temada yer alan dikkat çekici çalışmalardan biri de Ersarı Taşkesen ve diğerlerinin (2024) Kayseri ilindeki örnekleme gerçekleştirdiği çalışmadır. Zihinsel iş yükünün yüksek düzeyde presenteeism (kendini iyi hissetmeme), duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı tetiklediği, presenteeism’in bu ilişkilerde aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Aynı yıl yapılan Atsan ve Çavuşoğlu (2024) çalışmasında ise Mersin ilindeki muhasebe meslek mensuplarının stresle başa çıkma yöntemleri analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre en yaygın başvurulan strateji problem çözme olurken, rehberlik/destek arama yöntemi en az tercih edilen yöntem olmuştur. Ayrıca, stresle başa çıkma yöntemlerinin cinsiyet, yaş, gelir ve deneyim gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

İşe bağlılık, örgütsel destek ve iş tatmini gibi yapısal ve duygusal faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi de yoğun biçimde çalışılmıştır. Öztürk ve diğerleri (2011), Ankara ilinde işe bağlılık ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulmuşlardır. Kalay (2020), Çorlu ilçesinde yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık alt boyutlarının tükenmişlik üzerinde anlamlı etkiler yarattığını ifade etmiştir. Çetin (2025), Türkiye genelinde iş-aile çatışmasının duygusal tükenme yoluyla mesleği bırakma niyetini artırdığını; kariyer memnuniyetinin ise bu ilişkiyi dengelediğini göstermiştir. Yalçın (2018) ise unvan ve ruhsat sahibi olmanın iş doyumunu ve buna bağlı olarak tükenmişlik düzeylerini etkilediğini vurgulamıştır. Kosova’da yürütülen bir diğer çalışmada Çollaku ve diğerleri (2023), mesleki tükenmişliğin psikolojik iyi oluşu azalttığını ve iş değiştirme niyetini artırdığını, aynı zamanda bu ilişkide aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuşlardır.

Yapılan çalışmaların bazılarında tükenmişliğin, muhasebe meslek mensuplarının özel yaşamına olan etkileri ele almıştır. Bulgurcu Gürel ve Gürel (2015), Aydın ilinde yaptıkları çalışmada duygusal tükenmenin yaşam doyumunu düşürdüğünü belirtmiş; diğer alt boyutlarla anlamlı ilişki tespit edememişlerdir. Dursun ve diğerleri (2015) ise kişilik-iş uyumu yüksek bireylerin iş ve yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu ve bu durumun duygusal tükenmeyi azalttığını saptamışlardır.

COVID-19 pandemisinin etkisiyle tükenmişlik konusu yeni bir görünüm kazanmıştır. Buyruk-Akbaba ve Bulut (2021), Bitlis ve Diyarbakır illerinde meslek mensuplarıyla gerçekleştirdikleri nitel araştırmada, pandemi döneminde fiziksel ve duygusal yorgunluğun, unutkanlık, dikkatsizlik ve hata yapma riskini artırdığını; bu durumun tükenmişliği daha da derinleştirdiğini belirtmişlerdir.

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliğiyle ilgili çalışmalar coğrafi olarak da çeşitlenmiştir. Türkiye'nin birçok ilinde (Kayseri, Ankara, Van, Kırklareli, Denizli, Mersin, Trabzon, Erzurum, Bursa vb.) yapılan araştırmalar, bölgesel farkların önemini ortaya koyarken; uluslararası düzeyde Kosova (Çollaku ve diğerleri, 2023), İran (Khajavi & Berzegar, 2016; Seyed Nezhad Fahim & Arad, 2023), Irak (Hammaji & Ay, 2020) ve Malta'da (Micallef, 2023) yapılan çalışmalar da benzer temalar doğrultusunda tükenmişliğin yapısını ve sonuçlarını anlamaya katkı sunmuştur.

Son olarak bu çalışmanın da konusu olan mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini ele alan iki çalışma tespit edilmiştir. Bu kapsamda Bulgurcu Gürel (2016) tarafından yapılan çalışmada; duygusal tükenme ve iş stresinin iş-aile çatışmasını artırdığını ifade edilmiştir. Tosunoğlu ve Ertaş (2020) tarafından TR90 (Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize ve Trabzon) bölgesinde görev yapan kadın muhasebecilere yönelik yürütülen çalışmada ise tükenmişlik boyutlarının tamamının iş-aile çatışmasını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın metodoloji bölümünde; araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi, anket formu, örneklem seçimi, modeli, hipotezleri, analizi ve bulgularına yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışma, muhasebe meslek mensupları ile meslek mensubu adaylarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında tespit edilmesi ve bu durumun iş-aile çatışması üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla çalışmanın kapsamına, Türkiye'nin farklı illerinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı olan muhasebe meslek mensupları ile yanlarında çalışan meslek mensubu adayları dahil edilmiştir. Araştırma kapsamında Temmuz-2023 ve Aralık-2023 tarihleri arasında anketler toplanmıştır.

5.2. Araştırmanın Yöntemi, Anket Formu ve Örneklem Seçimi

Bu çalışma nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup, verilerin toplanması için katılımcılara anket uygulanmıştır. Google formlar üzerinden iki bölüm halinde hazırlanan anket formunun birinci bölümünde demografik bilgilerin tespitine yönelik sorulara, ikinci bölümünde ise mesleki tükenmişlik (duygusal

tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) düzeylerinin tespitine ve bu durumun iş-aile çatışması üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde yer alan soruların ilk 22 tanesi Maslach ve Jackson (1981) tarafından oluşturulan, Tosunoğlu ve Ertaş (2020) tarafından Türkçe'ye çevrilen tükenmişlik ölçeğinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Anketin ikinci bölümünün son 5 sorusu (23-27 arası) ise Netemeyer (1996) tarafından oluşturulan, Tosunoğlu ve Ertaş (2020) tarafından Türkçe'ye çevrilen iş-aile çatışması ölçeğinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Tükenmişlik ölçeği ve iş-aile çatışması ölçeğinde yer alan toplam 27 soru; 5'li likert ölçeğine (1-Kesinlikle Katılmıyorum.... 5-Kesinlikle Katılıyorum) uygun bir şekilde anket formuna dahil edilmiştir. Araştırmanın örnekleme, tesadüfi olmayan (olasılığa dayalı olmayan) örnekleme yöntemlerinden biri olan kartopu örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi, ana kütlede ulaşılmak istenen birimlere ulaşmanın zor olduğu durumlarda kullanılan bir yöntem olup bu yöntemde ulaşılmaması mümkün olan birimler kanalıyla ulaşılmaması zor olan diğer birimlere ulaşma imkanına sahip olunabilmektedir (Lorcu, 2015: 21). Bu amaçla çalışmada, Ankara, İstanbul, Kayseri, Samsun, Yozgat, İzmir, Kütahya, Diyarbakır, Bursa, Kırklareli ve Adıyaman'da faaliyetlerini sürdüren muhasebe meslek mensuplarına ulaşılmıştır. Ayrıca ulaşılan meslek mensuplarının hem kendi şehirlerinde hem de farklı şehirlerde faaliyetlerini yürüten meslek mensuplarına ve meslek mensubu adaylarına ulaşmaları sağlanmıştır. Çalışmanın verileri, 294'ü SMMM ve 126'sı muhasebe çalışanı olmak üzere toplam 420 kişiden toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 27 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin içsel olarak tutarlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Kullanılan Ölçeklerin Cronbach's Alpha Değerleri

	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Duygusal Tükenme	9	0,916
Kişisel Başarı	8	0,685
Duyarsızlaşma	5	0,803
İş-Aile Çatışması	5	0,929

Araştırma sonucunda ölçeğe ilişkin olarak yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre duygusal tükenme alt boyutunun güvenilirlik düzeyi 0,916, kişisel başarı alt boyutu için 0,685 ve duyarsızlaşma alt boyutu için Cronbach's Alpha katsayısı 0,803 olarak tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0,929 olarak belirlenmiştir. Cronbach's Alpha katsayısının temel olarak alındığı güvenilirlik analizlerinde özellikle sosyal bilimlerde 0,60'ın üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda kullanılan ölçekler güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Morgan, 2004 akt. Altay & Akgül, 2010).

5.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

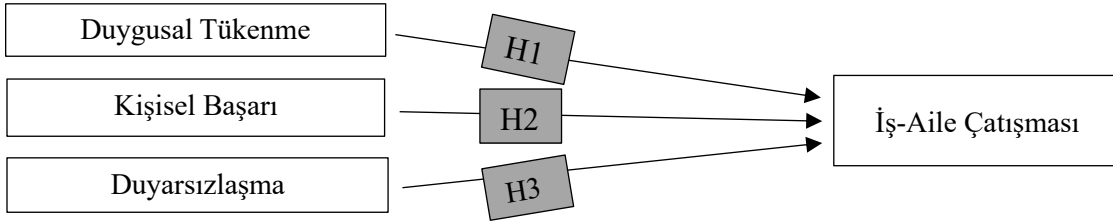
Muhasebe meslek mensupları ile meslek mensubu adaylarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyla ilgili aşağıdaki 3 hipotez oluşturulmuştur.

H1: Duygusal tükenme iş-aile çatışmasını etkiler.

H2: Kişisel başarı iş-aile çatışmasını etkiler.

H3: Duyarsızlaşma iş-aile çatışmasını etkiler.

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla oluşturulan araştırma modeline Şekil 1’de yer verilmiştir. Araştırma modelinde mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı bağımsız değişken, iş-aile çatışması ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5.4. Araştırmanın Analizi ve Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında yapılan analizlere ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

5.4.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizleri

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	203	% 48,3
	Kadın	217	% 51,7
Yaş	18-25	15	% 3,6
	26-35	142	% 33,8
	36-45	162	% 38,6
	46-55	81	% 19,3
	56-65	16	% 3,8
	66+	4	% 0,9
Öğrenim Durumu	Ortaöğretim	29	% 6,9
	Lisans	276	% 65,7

Tablo 3 (devamı). Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Yüksek Lisans	113	% 26,9
	Doktora	2	% 0,5
Meslek Unvanı	SMMM	294	% 70
	Çalışan	126	% 30
Mesleki Deneyim	1-5	74	% 17,6
	6-10	92	% 21,9
	11-15	85	% 20,2
	16-20	62	% 14,8
	21-25	51	% 12,1
	26+	56	% 13,3
Toplam		420	100

Tablo 2’de yer alan demografik veriler değerlendirildiğinde, katılımcıların yaklaşık %52’sinin kadın, %48’inin ise erkek olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından katılımcı sayılarının birbirine yakın olduğu söylenebilir. Katılımcıların yaklaşık %72’sinin 26-45 yaş aralığında ve %42’sinin de 6-15 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil olan katılımcıların %92’sinin lisans ve yüksek lisans düzeyinde öğrenim durumuna, %70’inin ise SMMM unvanına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Tükenme 1	-,260	-,781
Duygusal Tükenme 2	-1,042	,520
Duygusal Tükenme 3	-,475	-,708
Duygusal Tükenme 4	-,637	-,400
Duygusal Tükenme 5	-,527	-,753
Duygusal Tükenme 6	-,208	-1,061
Duygusal Tükenme 7	-1,658	2,464
Duygusal Tükenme 8	-,290	-,891
Duygusal Tükenme 9	-,014	-,982
Kişisel Başarı 1	-,690	,595
Kişisel Başarı 2	-,758	,382
Kişisel Başarı 3	-,674	,011
Kişisel Başarı 4	,501	-,236
Kişisel Başarı 5	-,121	-,526
Kişisel Başarı 6	-,171	-,782
Kişisel Başarı 7	-,540	-,152
Kişisel Başarı 8	-,186	-,357
Duyarsızlaşma 1	,164	-,839
Duyarsızlaşma 2	,360	-,630
Duyarsızlaşma 3	,007	-,778
Duyarsızlaşma 4	,272	-,719
Duyarsızlaşma 5	,139	-,736

Tablo 5 (devamı). Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

İş-Aile Çatışması 1	-,669	-,351
İş-Aile Çatışması 2	-,556	-,524
İş-Aile Çatışması 3	-,609	-,479
İş-Aile Çatışması 4	-,518	-,679
İş-Aile Çatışması 5	-,807	-,239

Araştırma kapsamında verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit edebilmek amacıyla çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur. Jondeau ve Rockinger (2003) çalışmasına göre Skewness ve Kurtosis katsayılarının +3 ile -3 değerleri arasında normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır. Analiz sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde katsayılar +3 ile -3 arasında yer aldığı için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

Tablo 6. Değişkenlere Ait Ortalamalar ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	\bar{x}	İş-Aile Çatışması	Duygusal Tükenme	Kişisel Başarı	Duyarsızlaşma
İş-Aile Çatışması	3,88	-			
Duygusal Tükenme	3,75	,667**	-		
Kişisel Başarı	3,31	-,172**	-,288**	-	
Duyarsızlaşma	2,92	,375**	,381**	-,202**	-

** p<0,01

Tablo 4'te sunulan değişkenlere ilişkin ortalama değerleri incelendiğinde, muhasebe meslek mensupları ve meslek mensubu adaylarının iş-aile çatışması ortalaması $\bar{x} = 3,88$ ile “katılıyorum” seçeneğine oldukça yakın olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç katılımcıların iş-aile çatışması yaşadıklarını, mesleğin gerektirdiği sorumluluklar ile yüklerin aile hayatlarını etkilediğini göstermektedir. Diğer taraftan tükenmişlik alt boyutlarına bakıldığında duygusal tükenme ortalaması $\bar{x}=3,75$ olarak tespit edilmiş ve katılımcıların muhasebe mesleği sebebiyle duygusal tükenme yaşadıklarını ifade etmektedir. Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı alt boyutunda ortalama $\bar{x} = 3,31$ olarak tespit edilmiş ve “kısmen katılıyorum” seçeneğine oldukça yakındır. Bu ortalama muhasebe meslek mensuplarının ve yanlarında çalışan meslek mensubu adaylarının yaptıkları işe yönelik kişisel başarıyı “kısmen” algıladıklarını göstermektedir. Tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma alt boyutunda ortalama $\bar{x} = 2,92$ olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu katılımcıların yaptıkları işe yönelik duyarsızlaşma düzeylerinin “kısmen” seçeneğine yakın olduğunu ve dolayısıyla duyarsızlaşmanın yaygın ya da yoğun bir şekilde yaşanmadığını göstermektedir.

Tablo 4'te yer alan korelasyon analizleri incelendiğinde iş-aile çatışmasının tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ile gösterdiği korelasyon ilişkisinin güçlü ve pozitif yönde, kişisel başarı

alt boyutu ile zayıf ve negatif yönde, duyarsızlaşma alt boyutu ile orta derecede ve pozitif yönde ilişki gösterdiği tespit edilmiştir.

5.4.2. Regresyon Analizleri ve Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Çalışma kapsamında araştırma modelini ve hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizleri yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 7. Tükenmişlik Alt Boyutlarının İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkilerini Gösteren Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Std. Edilmemiş β	Std. Hata	β	Sig.	R ²	Düz. R ²	Durbin Watson	Tolerans	VIF
Model F = 119,659				,000	,463	,459	1,784		
Sabit	,649	,307							
Duygusal Tükenme	,683	,044	,622	,000				,809	1,237
Kişisel Başarı	,062	,063	,037	,323				,907	1,103
Duyarsızlaşma	,160	,043	,146	,000				,846	1,182

p<0.01

Bağımlı Değişken: İş-aile çatışması

Mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma bağımsız değişken olarak ele alınırken iş-aile çatışması ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen Düzeltilmiş R² değeri, bağımlı değişkende meydana gelen değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını ifade etmektedir. Bu kapsamda bağımlı değişken olan iş-aile çatışmasında meydana gelen değişimin 0,459’u araştırma modelinde yer alan ve tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma bağımsız değişkenleri tarafından açıklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş-aile çatışması üzerinde mesleki tükenmişlik düzeyinin oldukça etkili olduğu ifade edilebilir. Değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığını öğrenmek amacıyla Durbin Watson testi yapılmış olup bu test değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması arzu edilen bir durumdur (Kalaycı, 2006, s. 267). Analiz sonucuna göre Durbin Watson değeri 1,784 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra modelin F değeri 119,659 ve 0,000 anlamlılık düzeyinde geçerli olması modelin bir bütün olarak geçerli olduğunu göstermektedir.

Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu bulunup bulunmadığının tespiti için Tolerans ve VIF değerlerine bakılmaktadır. Çoklu bağlantı sorunu bağımsız değişkenlerin kendi aralarında yüksek derecede korelasyon olması durumunda ortaya çıkmaktadır. VIF değerlerinin eşik değer olan 10’u aşması durumunda ve Tolerans değerinin 0,20’den büyük olması çoklu bağlantı sorunu ortaya çıkmaktadır

(Gujarati, 2009). Analiz sonuçlarının bulunduğu Tablo 5'e göre çoklu bağlantı sorunu bulunmadığı ifade edilebilir.

Tablo 5'te yer alan duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma değişkenlerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini araştırmak için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal tükenme ($p<0.01$) ve duyarsızlaşma ($p<0.01$) alt boyutlarının iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Tablo 5'te yer alan β değerleri incelendiğinde duygusal tükenmenin iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilediği (0,62) ve duygusal tükenme arttıkça iş-aile çatışmasının da güçlü bir şekilde arttığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde duyarsızlaşma değişkeninin iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu (0,15) ve duyarsızlaşma arttıkça iş aile çatışmasının anlamlı bir şekilde arttığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre “*H1: Duygusal tükenme iş aile çatışmasını etkiler.*” hipotezi ile “*H3: Duyarsızlaşma iş-aile çatışmasını etkiler.*” hipotezi desteklenmektedir. Ancak kişisel başarı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki ($p=,323$) tespit edilemediğinden “*H2: Kişisel başarı, iş-aile çatışmasını etkiler.*” hipotezi kabul edilememiştir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Son yıllarda iş yaşamının giderek artan talepleri ve örgütsel baskılar, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırılmasını zorunlu hale getirmiştir. Literatürde yer alan birçok çalışma, tükenmişliğin bu meslek grubunda sadece yaygın değil, aynı zamanda çok boyutlu ve karmaşık bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının iş yüklerinin fazla oluşu, mesai sürelerinin belirsizliği, yapılan işin doğası gereği alınan sorumluluklar ve yapılan işler nedeniyle hissettikleri zaman baskısının fazla olması gibi nedenler yaşanan sorunların temelini oluşturmaktadır.

Muhasebecilik mesleğini icra eden muhasebe meslek mensupları ile yanlarında çalışan meslek mensubu adayları, yaşadıkları yoğun ve stresli çalışma koşulları nedeniyle birçok sorunla karşılaşırken aynı zamanda yıpranmaya ve tükenmeye maruz kalmaktadırlar. Yaşanan sorunların yıllar itibarıyla artarak devam etmesi, meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin artmasına ve bunun sonucunda da iş-aile çatışmalarının yaşanmasına neden olmaktadır. Bu çalışmada, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşmanın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi Türkiye'de muhasebecilik mesleğini icra eden muhasebe meslek mensupları ve meslek mensubu adayları üzerinden araştırılmıştır. Genel olarak araştırma sonuçları incelendiğinde muhasebe meslek mensupları ve yanlarında çalışan meslek mensubu adayları tükenmişlik düzeyleri ile iş-aile çatışma düzeyleri arasında bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir.

Muhasebe meslek mensuplarının ve meslek mensubu adaylarının tükenmişlik düzeyleri ile iş-aile çatışma düzeyleri arasında bir ilişkinin olup olmadığına dair 420 meslek mensubu ve meslek mensubu aday

üzerinden yapılan araştırmada, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu, kişisel başarının ise iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Diğer bir ifadeyle muhasebe meslek mensupları ve meslek mensubu adaylarının yaşadığı duygusal tükenme ve duyarsızlaşma iş-aile çatışmasını artırırken kişisel başarıları ise iş-aile çatışması üzerinde herhangi bir etki yaratmamaktadır.

Bu sonuçlar, çalışmaya katılan muhasebe meslek mensupları ve adaylarının iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurmakta zorlandıklarını ve bu nedenle iş-aile çatışmasını yoğun şekilde hissettiklerini göstermektedir. Bu bulgu iş-aile çatışmasının muhasebe meslek mensupları ve meslek mensubu adayları için önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Duygusal tükenme ortalaması da oldukça yüksek olarak tespit edilmiş ve bu sonuç, muhasebe meslek mensuplarının duygusal olarak yoğun bir yorgunluk yaşadığını ve tükenmişlik sendromunun bu boyutunu sıkça deneyimlediğini göstermektedir. Duygusal tükenme, muhasebe meslek mensupları için tükenmişliğin en belirgin boyutudur. Hem bu çalışmada tespit edilen yüksek duygusal tükenme hem de literatürde yer alan çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde bu boyutun mesleki yaşamda kritik bir sorun teşkil ettiğini göstermektedir (Taysı, 2012; Karakaş & Bilen, 2014; Bulgurcu Gürel & Gürel, 2015; Deran & Beller, 2015; Dursun ve diğerleri, 2015; Temelli & Şendurur, 2018; Bora Kılınçarslan & Küçüksüleymanoğlu, 2019; Kalay, 2020; Buyruk Akbaba & Bulut, 2021; Savsar, 2023). Kişisel başarının, duygusal tükenme alt boyutuna nazaran daha düşük gözlemlenmesi katılımcıların kişisel başarı düzeylerinin orta seviyede olduğu şeklinde ifade edilebilir. Bu bulgu, Öztürk ve diğerleri (2011); Yanık ve Yanık (2016); Öz ve Çeviren (2017); Kotan ve Aygün (2017) ve Yalçın (2018) çalışmalarının bulgularıyla örtüşmektedir. Kişisel başarı, tükenmişlik döngüsünden korunmada potansiyel bir tampon faktör olabilir. Duyarsızlaşma alt boyutunun ortalaması diğer boyutlardan daha düşük bir değere sahip olup katılımcıların işlerine karşı bir ölçüde ilgisizlik veya duyarsızlık geliştirdiğini ancak bunun etkisinin diğer boyutlara nazaran daha az olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu sonuç Boyar (2011); Çelik (2016); Yanık ve Yanık (2016); Kotan ve Aygün (2017); Güney ve Akdağ (2018); Yalçın (2018); Kara ve Kurt (2021) çalışmalarıyla tutarlıdır.

Diğer taraftan çalışmada elde edilen duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın iş-aile çatışmasını artırdığı sonucunun, Tosunoğlu ve Ertaş (2020) tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla örtüştüğü tespit edilmiştir. Duygusal tükenmeye ilişkin elde edilen sonuç, aynı zamanda Bulgurcu Gürel (2016) tarafından yapılan ve sadece mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmenin araştırıldığı çalışmanın sonuçları ile de örtüşmektedir. Elde edilen bu sonuçların, muhasebe meslek mensupları açısından beklenen bir durum olduğu ifade edilebilir. Ancak çalışmada elde edilen kişisel başarının iş-aile çatışması üzerinde etkisinin olmadığı sonucu, Tosunoğlu ve Ertaş (2020) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile örtüşmemektedir. Literatürde kişisel başarı ile iş-aile çatışması arasında pozitif ilişki tespit edilen çalışma (Tosunoğlu & Ertaş,

2020), kişisel başarı algısının örnekleme veya bağlama göre değişkenlik gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının ve yanlarında çalışan meslek mensubu adaylarının mesleki tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında belirlenerek bu durumun iş-aile çatışması üzerindeki etkisi sınırlı bir örneklem grubu üzerinden tespit edilmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda daha genel sonuçlara ulaşabilmek adına geniş örneklem grupları ele alınarak ya da derinlemesine bilgi edinebilmek amacıyla farklı metodolojik yaklaşımlar (nitel araştırma vb.) kullanılarak literatürün zenginleşmesine katkı sağlanabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Bu çalışmada, Araştırma ve Yayın etiğine uyulmuştur, çıkar çatışması bulunmamaktadır ve bu çalışma için finansal destek alınmamıştır.

Bu araştırmanın yapılabilmesi amacıyla Yozgat Bozok Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulunun 20.06.2023 tarihli 04/20 sayılı kararı ile Etik Kurul İzni alınmıştır.

AUTHORS' DECLARATION

This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support.

In order to carry out this research, Ethics Committee Permission was obtained with the decision numbered 04/20, dated 20.06.2023, of the Scientific Research Ethics Committee of Yozgat Bozok University.

YAZARLARIN KATKILARI

Çalışma Konsepti/Tasarım- N.Ö., E.D., T.H.; Yazı Taslağı- N.Ö., E.D., T.H.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- N.Ö., E.D., T.H.; Son Onay ve Sorumluluk- N.Ö., E.D., T.H.

AUTHORS' CONTRIBUTIONS

Conception/Design of Study- N.Ö., E.D., T.H.; Drafting Manuscript- N.Ö., E.D., T.H.; Critical Revision of Manuscript- N.Ö., E.D., T.H.; Final Approval of Accountability- N.Ö., E.D., T.H.

KAYNAKÇA

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (1961). T.C. Resmî Gazete, Sayı: 10700. Erişim: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.4.193.pdf>, Erişim Tarihi: 18.02.2024.

- 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu (1989). T.C. Resmî Gazete, Sayı: 20194. Erişim: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20194.pdf>, Erişim Tarihi: 13.02.2024.
- Altay, H., & Akgül, V. (2010). Seyahat acentaları çalışanlarının tükenmişlik düzeyi: Hatay örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 87-112.
- Arıkan, Y., & Güvemli, B. (2013). Türkiye’de muhasebe mesleğinin gelişimi ve İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (5), 33-67.
- Atsan, M., & Çavuşoğlu, K. (2024). Muhasebe meslek mensuplarının örgütsel stresle başa çıkma yöntemlerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Mersin örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (47), 661-696.
- Bora Kılınçarslan, T., & Küçüksüleymanoğlu, R. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırılması: Bursa ili örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ağustos 2019(Özel Sayı), 617-636. <https://doi.org/10.25095/mufad.607225>
- Boyar, E. (2011). Türkiye’de muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik durumlarının araştırılması. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No: 296251)
- Bulgurcu Gürel, E. (2016). Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Ampirik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (48), 349-364.
- Bulgurcu Gürel, E. B., & Gürel, E. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyinin yaşam doyumuna üzerine etkisi: Aydın ili örneği. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, (44), 37-48.
- Buyruk Akbaba, A. N., & Bulut, N. (2021). Pandemi sürecinde muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 5(Özel Sayı 1), 35-48.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik yaşam doyumuna ve iş yükü ilişkisi: Denizli’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1139-1152.
- Çetin, Z. (2025). Muhasebe meslek mensuplarında iş aile çatışması ve mesleği bırakma niyeti: Duygusal tükenme ve kariyer memnuniyetinin düzenleyici aracılık rolü. *Mali Çözüm Dergisi*, 35(188), 521-556.
- Çınar, O., & Güney, S. (2012). Muhasebe meslek mensuplarının e-sorunlar hakkındaki görüşleri: Erzurum örneği. *Ekev Akademi Dergisi*, 16(50), 259-272.

- Çollaku, L., Aliu M., & Ahmeti S. (2023). The relationship between job burnout and intention to change occupation in the accounting profession: The mediating role of psychological well-being, *Management Research Review*, 46(12), 1694-1710. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2022-0726>
- Deran, A., & Beller, B. (2015). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine giresun il merkezinde yapılan bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (45), 69-93. <https://doi.org/10.18070/euiibfd.76305>
- Doğan, Z., & Nazlıoğlu, E. H. (2010). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12(3), 97-116.
- Dursun, S., Kaya, U., & İştari, E. (2016). Kişilik-İş uyumunun duygusal tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir uygulama. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 55-69.
- Ersarı Taşkesen, G., Özşahin Koç, F. & Karacaoğlu K. (2024). Zihinsel iş yükünün duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde presenteeism'in aracılık rolü: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Trends in Business and Economics*, 38(3), 147-155.
- Gujarati, D. N. (2009). *Basic Econometrics*. Tata McGraw-Hill Education.
- Güney, S., & Akdağ, H. (2018). Tükenmişlik sendromunun muhasebe meslek mensupları açısından incelenmesi (Erzincan ve Erzurum illerinde bir araştırma). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 447-460.
- Hacıhasanoğlu, T., & Karaca, N. (2014). Bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik, iş tatmini ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 153-170.
- Hammaji, R. A. M., & Ay, M. (2020). Irak muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi: Kerkük örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (43), 219-240.
- Jondeau, E., & Rockinger, M. (2003). Conditional volatility, skewness, and kurtosis: existence, persistence, and comovements. *Journal of Economic dynamics and Control*, 27(10), 1699-1737.
- Kalay, Ü. (2020). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Çorlu örneği. *Sosyal Bilimler Metinleri*, (1), 1-12. Erişim: <https://dergipark.org.tr/pub/sbm/issue/56660/691248>
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 2. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Kara, M., & Kurt, Y. (2021). Cinsiyet ve mesleki deneyim açısından muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri: Van ili örneği. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 101-110.
- Karaca, H., & Gümüş, A. (2023). Dijital dönüşümde muhasebe meslek mensuplarının yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri: Nitel bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 70, 289-306. <https://doi.org/10.55322/mdbakis.1248101>
- Karakaş, A., & Bilen, A. (2014). Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin işgören performansına etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(8), 139-154.
- Karasioğlu, F., & Garip, O. (2019). E-Muhasebe uygulamaları kapsamında güncel sorunlar ve çözüm önerileri: Karaman’da bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 433-446.
- Khajavi, M., & Barzegar, E. (2016). The causal model of role ambiguity and role conflict, occupational stress, occupational burnout and turnover intension of accountants, auditors, and academic professors in the field of accounting. *Journal of Health Accounting*, 5(1), 21-42. <https://doi.org/10.30476/jha.2016.39295>
- Kotan, L., & Aygün, M. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Van ili örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (4).
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. In S. Oskamp (Ed.), *Applied Social Psychology Annual, Vol. 5*, Beverly Hills, CA: Sage.
- Micallef, L. (2023). Occupational stress in the accounting profession (Master’s dissertation). Erişim: <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/116076>, Erişim Tarihi: 13.05.2024.
- Morgan, G. (2004), *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. U.S.A: Lawrence Erlbaum Associates.
- Netemeyer, R.G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4).
- Okutan, E., Yıldız, Ş. & Konuk, F. (2013). İş hayatında tükenmişlik sendromu: finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-17.

- Öz, B., & Çeviren, S. M. (2017). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu: Mersin örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 41-59. <https://doi.org/10.25287/ohuibf.309785>
- Öztürk V., Koçyiğit, S., & Bal, E. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.
- Pujol-Cols, L. (2021). Development and validation of the Spanish Work-Family Conflict Scale (SP-WFCS): Evidence from two independent samples in Argentina. *Curr Psychol* 40, 4189–4204. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00544-y>
- Savsar, C. (2023). Muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişlik düzeyinin saptanmasına yönelik bir araştırma: Çorum ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 2371-2385.
- Seyed N. F., Seyed R., & Arad, H. (2023). Analyzing behavioral consequences of occupational burnout among Accounting and Finance Faculty members in Iran: A study on faculty attrition. *Accounting and Auditing Review*, 30(3), 451-480. (in Persian)
- Taysı, K. (2012). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Kırklareli ilinde bir araştırma, (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No: 342281)
- Temelli, F., & Şendurur, U. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: TRA1 ve TRA2 Bölgelerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 375-406.
- Tosunoğlu, B., & Ertaş, F. C. (2020). Kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: TR90 bölgesi örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22 (Özel Sayı), ös142-ös161. <http://dx.doi.org/10.31460/mbdd.641631>
- Türk Dil Kurumu (TDK). *Güncel Türkçe Sözlük*. Erişim: <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 25.02.2024.
- Uzay, Ş., Tanç, A., & Erciyas, M. (2009). Türkiye’de muhasebe denetimi: Geçmişten geleceğe-1. *Mali Çözüm Dergisi*, 95, 125-140.
- Yalçın, S. (2018). Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri. *Alanya Akademik Bakış*, 2(3), 235-257.
- Yanık, A., & Yanık, G. D. (2016). Muhasebe meslek mensupları ve tükenmişlik sendromu: Bir uygulama. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 88-104.