

---

## MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DUYGUSAL TÜKENME VE MESLEKTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE MESLEK MEMNUNİYETİNİN ARA DEĞİŞKEN ETKİSİ

---

Gökhan ÖZER<sup>1</sup>, Mehmet GÜNLÜK<sup>2</sup>, Setenay YÜKSEL<sup>3</sup>

### Öz

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme, meslek memnuniyeti ve meslekten ayrılma niyetleri arasındaki sebep sonuç ilişkilerini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Ayrıca meslek memnuniyetinin, duygusal tükenme ve meslekten ayrılma niyeti arasında bir ara değişken olup olmadığı da araştırılacaktır. Geliştirilen modelin değişkenlerine dayalı olarak oluşturulmuş anket, bağımlı ve bağımsız olarak çalışan 110 muhasebe meslek mensubuna uygulanmıştır. Elde edilen verinin analizi ile duygusal tükenmenin meslek memnuniyetini olumsuz, meslekten ayrılma niyetini olumlu; meslek memnuniyetinin ise, meslekten ayrılma niyetini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın ara değişken analizine yönelik bulguları, duygusal tükenme ve meslekten ayrılma niyeti ilişkisinde meslek memnuniyetinin kısmi ara değişken olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe meslek mensupları, duygusal tükenme, meslek memnuniyeti, meslekten ayrılma niyeti

**JEL Sınıflandırması:** M40, M41, M49

---

## THE MEDIATOR EFFECT OF PROFESSIONAL SATISFACTION BETWEEN ACCOUNTANTS' EMOTIONAL EXHAUSTION AND PROFESSIONAL TURNOVER INTENTION RELATIONSHIP

---

### Abstract

Main aim of this study is to reveal the cause and effect relationships among accountants' emotional exhaustion, professional satisfaction and professional turnover intention. In addition, whether professional satisfaction is a mediator between emotional exhaustion and professional turnover is investigated in the scope of this study. Relationships between emotional exhaustion, professional turnover intention and professional satisfaction are investigated using data obtained from randomly selected 110 depended and in depended wor-king accountants'. Results of the analysis suggest that emotional exhaustion negatively affects professional satisfaction and positively affects professional turnover intention. Results also show that professional satisfaction negatively affects professional turnover intention. The results of mediation analyses further indicate that professional satisfaction supports mediates the relationship between emotional exhaustion and professional turnover intention.

**Keywords:** Accountants', emotional exhaustion, professional satisfaction, professional turnover intention

**JEL Classification:** M40, M41, M49

---

\*13. Uluslararası Muhasebe Konferansında sunulan "Duygusal Tükenme ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Meslek Memnuniyeti Bir Ara Değişken mi? Muhasebeciler Üzerinde Bir Araştırma" isimli bildirden yararlanılarak hazırlanmıştır.

<sup>1</sup> Prof. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, gokozerhan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3255-998X

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Milas Meslek Yüksek Okulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mehmetgunluk@mu.edu.tr, ORCID:0000-0001-9665-7557

<sup>3</sup> Bilim Uzmanı, Gebze Teknik Üniversitesi, yukselsetenay@hotmail.com, ORCID:0000-0003-3312-2277

## 1. Giriş

Genellikle insanlarla yüz yüze iletişim gerektiren hizmet sektöründeki mesleklerde çalışan bireylerde görülen tükenmişlik (Pines ve Maslach, 1980:6), iş ve çalışma hayatında bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler sonucu ortaya çıkan uzun süreli stres, gerginlik ve olumsuzlukları tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Maslach ve Jackson, 1981:99). Bireylerin işyerlerindeki stresle etkin şekilde başa çıkamamalarının bir sonucu olarak (Arı ve Bal, 2008:132) işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki şeklinde, uzun sürede ortaya çıkan tükenmişlik (Maslach, 2003:189), bireylerde şevk, idealizm, enerji ve amaç kaybına neden olduğu için “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilmektedir (Freudenberger, 1974:159).

Tükenmişliğin merkezi bileşeni ve bu karmaşık sendromun en önemli belirleyicisi konumunda olan duygusal tükenme (Gezer vd., 2009:244) tükenmişliğin stres boyutunu yansıtmakta ve bu bağlamda ilgili sendromu taşıyan çalışanlarda fiziksel ve duygusal yıpranma yaşanmaktadır. Bireylerin duygusal ve bilişsel olarak işinden uzaklaşmasına yönelik eylemleri tetikleyen ve tükenmişliğin içsel boyutu olan duygusal tükenme, çoğu zaman aşırı iş yükünün bir sonucu olarak ele alınmaktadır (Arı ve Bal, 2008:133).

Ülkelerin ekonomik yapısını oluşturan özel ve kamu işletmelerinin muhasebe ve denetim ile ilgili tüm ekonomik faaliyetlerinin yasalara, kurallara, ilkelere, standartlara ve yöntemlere dayalı olarak tarafsız, nesnel, sır tutar ve güvenilir bir tutumla gerçekleştirilmesini sağlayan (İbiş, 2002:133) ve diğer mesleklerin aksine, ikinci şahısların (müşteri) yanında üçüncü şahısların da (kamu) çıkarlarına hizmet vermek için var olan muhasebe mesleği (Aranya vd., 1981:271), kapsamı ve çeşitliliği nedeniyle yoğun stres altında gerçekleştirilen mesleklerden biridir (Weick, 1983:350; Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014:154).

İçinde bulunduğumuz bilgi çağında ekonomik ve mali yapının sağlıklı bir şekilde işlemesi için doğru ve güvenilir bilgiye erişmek çok önemlidir. Bundan dolayı mükelleflerin, devletin ve toplumun işletmelerle ilgili bilgi hazırlayan muhasebe meslek mensuplarından çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Muhasebe meslek mensupları, işleri gereği devlete, mükelleflere, çalıştığı kuruma ve topluma karşı sorumlu olan, ekonomideki gelişmelerden haberdar olması, mevzuattaki değişiklikleri takip ederek yasal sorumlulukları yerine getirmesi gereken kişilerdir. Muhasebe meslek mensuplarından işletme ve kamuyu doğru bir şekilde aydınlatan, sermaye gruplarına karşı şeffaf, karşılaştırılabilir, yorumlanabilir, açık ve doğru bilgi aktarımı fonksiyonlarını yerine getirmesi beklenen mali tabloların ve verilerin anlaşılabilir, esnek ve ihtiyaçlara odaklı, güvenilir bir şekilde ve zamanında sunulması beklenmektedir. Devlete karşı mükellefleri ile ilgili bilgileri doğru yansıtmaları gerekirken vergi beyannamelerini hazırlamak, denetimlerini sağlayarak vergi denetimine yardımcı olmak yine muhasebe meslek mensuplarının görevleri arasındadır.

Muhasebe meslek mensupları mesleklerini icra ederken ve sorumluluklarını yerine getirirken mükelleflerin vergi ödemeleri ile ilgili baskıları, mükelleflerin evrakları zamanında ulaştırmamaları sonucu işle ilgili aksamalar, kanunda ve mevzuatta sürekli olarak değişikliklerin yapılması ve bunların takibinde yaşanan zorluklar, ücretlerin zamanında tahsil edilememesi, devlet dairelerinde bürokratik işlemlerin çokluğu, iş yükünün fazla olması ve iş yoğunluğundan dolayı özel hayata vakit ayıramama gibi kendileri için birer stres unsuru oluşturan sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Yüksel, 2013:1-2).

Çalışılan grubun özellikleri, çevresel koşullar, çalışma koşulları gibi örgütsel ve bireysel özelliklerle ilişkili olarak gelişen duygusal tükenmenin, bu tür sorunların yaşandığı ortamlardaki her profesyonelde görülme olasılığında olduğu gibi (Okumuş vd., 2013:194), birçok mesleğe oranla daha yüksek seviyede teknik bilgi ve eğitim gerektiren (Hall vd., 2005:89), çalışma ortamları diğer meslek gruplarına göre farklılıklar gösteren (Günlük vd. 2017:83; Kalbers ve Fogarty, 2005:101; Fogarty ve Kalbers, 2006:52) muhasebe meslek mensuplarında da görülme olasılığı oldukça yüksektir.

Muhasebe meslek mensuplarının, mesleklerinden kaynaklanan stres sonucu yaşadığı ve duygusal tükenme şeklinde açığa çıkan durumun, onların mesleklerinden dolayı mutsuz olmalarına, mesleklerine karşı ilgisiz hale gelmelerine ve meslekten soğumalarına sebep olması mümkündür. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarında performans düşüklüğüne de sebep olabilen duygusal tükenme, onların hayata karşı olumsuz düşünceler geliştirerek sağlık sorunları yaşamalarına ve bunun sonucunda da meslekten ayrılmaya kadar varan kararlar vermelerine yol açabilmektedir (Yüksel, 2013:2-3).

Muhasebe meslek mensuplarının mesleklerinden ayrılmaları veya değiştirmek istemeleri hakkındaki mevcut bilgimiz ise hala sınırlıdır. Araştırmacılar geçmişte muhasebe meslek mensuplarının kariyer davranışlarını incelemiş olsalar da, bu çalışmalarda meslekten ayrılma yerine çoğunlukla örgütten ayrılmaya odaklanılmıştır (Fogarty vd., 2000; Çiftçiöğlü, 2011; Chong ve Monroe, 2015). Dolayısıyla, birinci fenomen hakkında, daha fazla ampirik araştırmaya acil ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü meslekten ayrılma, yalnızca örgütlerden ayrılmayı değil, aynı zamanda mesleğin tamamından vazgeçilmesini kapsamakta ve bunun sonucunda da muhasebe meslek mensuplarının sayısı azalmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenmeyi ne boyutlarda yaşadığı ve duygusal tükenmenin, muhasebe meslek mensuplarının mesleklerinden duydukları memnuniyet ve meslekten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olup olmadığını araştıran bu çalışmada öncelikli kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra kavramlar arasındaki ilişkiler ilgili yazına dayanılarak geliştirilen araştırma hipotezleri ve araştırma modeli ile ortaya konmuş, ardından toplanan verilerin analiz süreci belirtilmiş ve son bölümde araştırma bulguları tartışılarak araştırmacılara ve yöneticilere yönelik bir takım öneriler sunulmuştur.

## 2. Temel Kavramlar

### 2.1. Tükenmişlik ve Duygusal Tükenme

Tükenmişlik, "başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme" olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger, 1974:159). Özellikle işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli olarak insanlarla yüz yüze iletişim kurmak durumunda olan kişilerde daha fazla görülen tükenmişlik fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansıdığı psikolojik bir sendromdur (Pines ve Maslach, 1980:6; Maslach ve Jackson, 1981:99). Bireylerin işyerlerindeki stresle etkin şekilde başa çıkamamalarının bir sonucu olarak (Arı ve Bal, 2008:132) işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki şeklinde, uzun sürede ortaya çıkan tükenmişlik (Maslach, 2003:189) bireylerde şevk, idealizm, enerji ve amaç kaybına sebep olduğu için "mesleğe yönelik bir tehlike" olarak nitelendirilmektedir (Freudenberger, 1974:159). Tükenmişliğin olumsuz sonuçları sadece iş ve meslek yaşamıyla sınırlı kalmamakta, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına yol açarak (Arı ve Bal, 2008:132) bireylerin genel yaşam tatminini de olumsuz etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçları, tükenmişliğin bireylerin yanısıra örgütlerin de verimliliği ile performansı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir (Arı ve Bal, 2008:141; Fogarty vd., 2000:50; Gmelch ve Gates, 1998:153; George vd., 2001:600; Weisberg, 1994:12).

Tükenmişlik, bir örgütteki çalışanların bireysel stres boyutunu temsileden *duygusal tükenme*, kişilerarası iletişim boyutunu temsileden *duyarsızlaşma* ve kişisel gelişme boyutunu temsileden *kişisel başarıda azalma* olmak üzere, gerçekleşme sırası birbirini takip eden üç boyuttan oluşmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981:99). Bu yaklaşıma göre tükenmişlik yaşayan bireyde öncelikle duygusal tükenme, daha sonra duyarsızlaşma ve son olarak da kişisel başarıda düşme görülmektedir.

Bireylerin duygusal ve bilişsel olarak işinden uzaklaşmasına yönelik eylemleri tetikleyen ve tükenmişliğin içsel boyutu olan duygusal tükenme, tükenmişliğin başlangıç noktası ve en önemli bileşeni olarak kabul edilmektedir (Pines ve Maslach, 1980; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Teoriye ve deneysel bulgulara göre tükenmişliğin merkezi bileşeni ve bu karmaşık sendromun en önemli belirleyicisi konumunda olan duygusal tükenme (Gezer vd., 2009:244), tükenmişliğin stres boyutunu yansıtmaktadır. Araştırmacılar iş ortamına duyulan memnuniyetin bireylerin tükenmişlik düzeylerini etkileyebilen faktörler arasında yer aldığını belirtmekte (Arı ve Bal, 2008:140), duygusal tükenmenin; aşırı iş yükü (Fogarty vd., 2000:51; Arı ve Bal, 2008:133; Law vd., 2008:147), rol çatışması ve rol belirsizliği (Fogarty vd., 2000:51; Jones vd., 2010; Law vd., 2008:147), çalışanların gerçekçi olmayan beklentileri (Stevens ve O'Neill, 1983), iş yerinde çalışanlar arasında yaşanan anlaşmazlıklar (Cordes ve Dougherty, 1993:623-624), örgüte güven (Kalbers ve Fogarty, 2005:112) ve etkisiz stresle başa çıkma yöntemlerinin (Erera-Weatherley, 1996) bir sonucu olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Bütün bu sebeplerin bir sonucu olarak duygusal tükenme yaşayan bireyde iş yerine zamanında veya hiç gitmeme, enerji eksikliği, yorgunluk, duygusal olarak yıpranma, performans düşüklüğü, işe devamsızlık, işe karşı sorumluluklarını yerine getirememe gibi bireysel ve işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Kayabaşı, 2008).

## 2.2. Meslek Memnuniyeti

Meslek, bireylerin, belirli bir eğitim süreci sonunda kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı olarak bilimsel çalışmaların pratik uygulaması ve entellektüel niteliğin el becerisi üzerindeki baskınlığının kullanılması yoluyla yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve geçimlerini sağlamak için yaptıkları, başkalarını düşünme ve onlara hizmet sunma şekli olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., 2000:800; Cox, 2010:7; Günlük, 2010:27). Bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve geçimlerini sağlamak için yaptıkları her iş veya uğraşının meslek olarak kabul edilebilmesi için meslek veya uğraşının sistematik teori, mesleki otorite, toplumsal yaptırım, etik kurallar ve mesleki kültür olmak üzere beş özelliğe sahip olması gerekmektedir (Kerr vd., 1977:331; Günlük, 2010:27). Bu özelliklere sahip bir meslek, bünyesinde yüksek düzeyde uzmanlık, özerklik, işe bağlılık, mesleğe bağlılık, meslekle özdeşleşme ile etik ilke ve standartlara sahip meslek üyeleri bulundurur (Blau ve Lunz, 1998:261). Bu yönleriyle meslekler toplumsal güç ve itibar taşımakta (Aranya vd., 1981:271), üyelerine sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlükler sağlamaktadır (Seyyar, 2002: 364).

Meslek memnuniyeti; kendi sosyal sistemlerinin merkezi değer ve ihtiyaçlarına yönelik bilgilere sahip olan profesyonellerin (Aranya vd., 1981:271) mesleklerini icra ederken karşılaştıkları çalışma durumlarını değerlendirmelerinin sonucunda (Mottaz, 1988:59) mesleklerine karşı olan duygusal tepkilerinin (Weiss, 2002:174) ve mesleklerini icra etmekten duydukları memnuniyetin (Karanikola ve Papathanassoglou, 2015) ifadesidir. Bireylerin mesleklerinin çeşitli yönleri ile ilgili olarak hissettikleri (Spector, 1977:2) ile mesleği hakkındaki inançları ve duygularının toplamını (George ve Jones, 2008:76) içeren meslek memnuniyeti, bireylerin ve çalıştıkları örgütlerin performansını ve verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Aktaş, 2014:196; Trivellas vd., 2015:474).

Mesleki açıdan beklentilerin ne kadarının karşılandığı ve bunun kişide oluşturduğu tatmin düzeyi ile ilgili olarak değişen meslek memnuniyeti (Bayrak, 2006:293), insan kaynaklarının beklenen performansı sergilemesinde ve örgüte bağlılığının sağlanmasında ön plana çıkan faktörlerden birdir (Aktaş, 2014:196). Örneğin yapılan araştırmaların sonuçları, bireylerin meslekleri ile kurdukları bağların iş tatmini, işgücü devir oranı, performans gibi bazı örgütsel çıktılar arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir (Goulet ve Singh 2002:73).

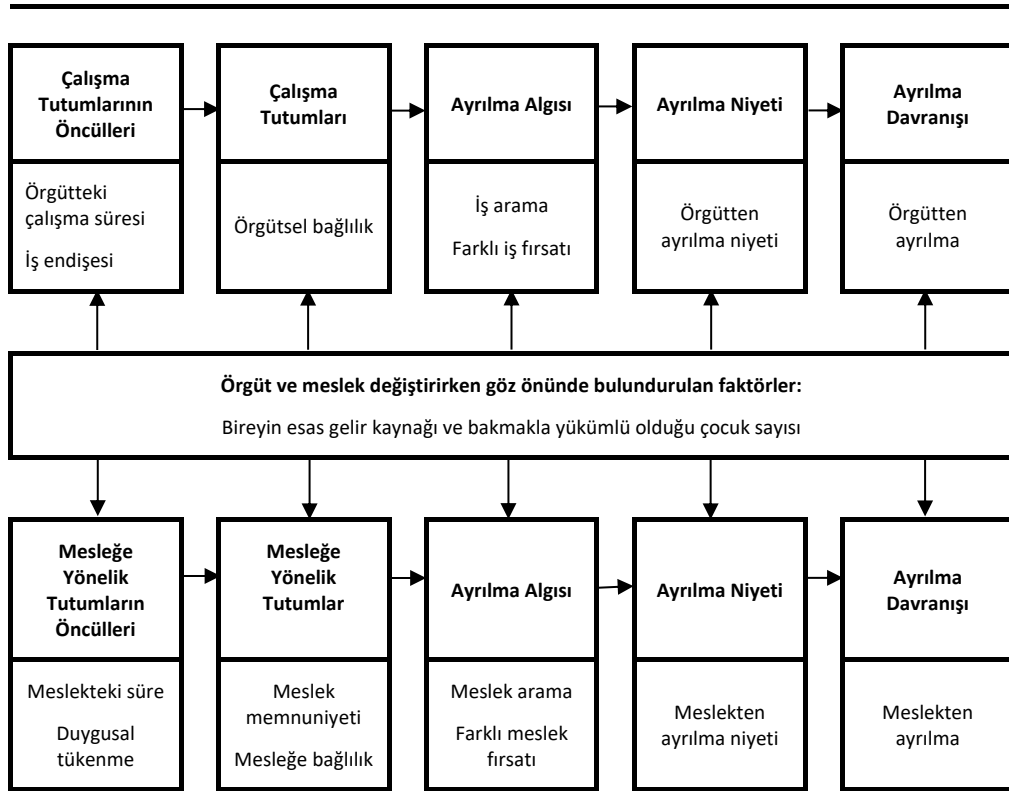
Meslek memnuniyetini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Bireysel faktörler, bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerini sağlayan yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi, medeni durum gibi faktörleri içerirken; örgütsel faktörler ise işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler, örgütsel ortam ve benzeri faktörlerdir (Kaygın ve Naktiyok, 2012: 103).

## 2.3. Meslekten Ayrılma Niyeti

Bireylerin sahip oldukları işin ya da mesleğin koşullarından tatminsiz olmaları durumunda işlerini ya da mesleklerini bırakma niyeti, arzusu ve planı içinde olması (Meyer vd., 1993) sonucu

göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler (Rusbelt vd., 1988) için kullanılan bir kavram olan ayrılma niyeti, bireylerin göstereceği ayrılma davranışının en önemli öncülü ve güçlü göstergesidir (Lee ve Mowday 1987; Tett ve Meyer 1993). Bireyin mevcut konumunu değerlendirmesi ile başlayan ayrılma kararı süreci, bu değerlendirme sonucunda bireyin kendi isteğiyle işinde ve/veya mesleğinde kalması ya da ayrılması şeklinde sonuçlanmaktadır (Blau, 2003:471; Idrus vd., 2009). Birbirlerinden farklı kavramlar olan meslekten ayrılma niyeti ile örgütten (veya işten) ayrılma niyetinin (Pines ve Maslach, 1980; Blau vd., 2003) bireylerin örgütlerini ve mesleklerini değiştirirken hangi süreçleri yaşadıkları sonra gerçekleştiği Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Örgüt ve Meslek Değiştirirken Yaşanan Süreçler



Kaynak: Blau (2007:137)

Carson vd. (1995)'e göre meslekten ayrılma (veya ayrılmama) veya değiştirme süreci mesleğe yapılan yatırım, duygusal maliyetler ve meslek seçeneklerinin sınırlı olması olmak üzere üç boyut içermektedir. Bu değerlendirme sürecinde meslek memnuniyetinin olması ya da bunun eksikliği, mevcut pozisyondan ayrılmanın beklenen maliyetleri ve mevcut seçenekler incelenmektedir. Bireyler icra ettikleri mesleklerini, mesleklerine sahip olmak için yaptıkları ve mesleklerini değiştirmeleri durumunda kaybedecekleri zaman, para ve eğitim gibi yatırım ve maliyetlerinin (Carson, 1995:304) yanısıra yaşayacakları gelir kaybı, değiştirme maliyeti, aile desteği alamama ve sınırlı meslek seçeneği gibi sebeplerden dolayı değiştiremezler (Blau, 2003:471). Bu sebeple meslek değiştirme, örgüt (veya iş) değiştirmeye göre daha az rastlanılan bir durumdur (Blau vd., 2003). Bireylerin meslekten ayrılma veya değiştirme sürecinde göz önünde bulundurduğu maliyetler dikkate alındığında, nicel analiz yapmak için yeterli sayıda mesleğini değiştirmiş bireye ulaşmak çok zor olmaktadır (Doering ve Rhodes, 1989; Neapolitan, 1980).

Fishbein ve Azjen'in (1975) belirli bir bağlamda gerçekleşen insan davranışlarını açıklamak ve tahmin etmek amacıyla geliştirmiş oldukları mantıklı eylem teorisine göre niyet, değişimin bilinçli karar bileşenini temsil etmektedir. Söz konusu teoriye göre bireyin belirli bir davranışa yönelik

niyeti ne kadar güçlü ise, davranışın gerçekleştirilme olasılığı da o kadar fazla olacaktır (Özer ve Yılmaz, 2010:38).

Meslekten ayrılma niyeti, Fishbein ve Azjen'in (1975) mantıklı eylem teorisinden yola çıkarak, bireylerin mesleklerinden ayrılma davranışı göstermelerinin en önemli ve en güçlü habercisi olarak kabul edilmektedir (Rhodes ve Doering, 1993). Bu sebeple pek çok araştırmada (Rhodes ve Doering, 1983; 1993; Blau, 2000; Blau ve Lunz, 1998; Blau et al., 2003a; Carson et al., 1995; Cunningham ve Sagas, 2004; Lee, Carswell ve Allen, 2000; Meyer, Allen ve Smith, 1993; Snape ve Redman, 2003) bireyin mesleğini ya da işini değiştirme niyeti önemli bir sonuç değişkeni olarak kullanılmıştır.

Meslekten ayrılma niyeti kavramsal olarak işten (veya örgütten) ayrılma niyeti ile benzer olduğu için, meslekten ayrılma ile ilgili geliştirilen modeller işten (veya örgütten) ayrılma ile ilgili geliştirilen modellere benzer. Örneğin, Rhodes ve Doering (1983)'in meslek değiştirme modeli tam olarak Mobley (1977) ve Mobley vd. (1979)'nin işten ayrılma modeline dayanmaktadır. Mobley (1977) ve Mobley vd. (1979)'nin işten ayrılma modeli iş memnuniyeti, işi bırakma düşüncesi ve iş arama gibi tutumlar ile işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin ara değişken etkisi olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu modelleri temel alan Rhodes ve Doering (1983) de meslekten ayrılma niyetinin, meslek memnuniyeti ve meslek değiştirme davranışı arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğunu savunmaktadır.

### 3.3. Literatür, Hipotezler ve Araştırma Modeli

Muhasebe meslek mensuplarındaki tükenmişliği açıklamak için yapılan çalışmalar Tablo 1'de görülmektedir. Literatürdeki bu çalışmalarda muhasebe meslek mensuplarındaki tükenmişliğe cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma süresi, işine karşı aşırı ilgi, bireysel beklenti düzeyi ve mesleki bağlılık gibi bireysel değişkenler ile işin niteliği, iş tatmini, çalışılan örgüt tipi, haftalık çalışma süresi, örgütün özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, rol çelişkisi, rol belirsizliği gibi örgütsel değişkenlerin etkisi incelenmiştir. Ancak meslek kaynaklı olarak tükenmişlik yaşayan muhasebe meslek mensuplarının mesleklerine yönelik geliştirdikleri tutumlara ait yeterli sayıda araştırmaya rastlanılmamıştır.

Tablo 1: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Tükenmişlik ve Duygusal Tükenme Konularında Yapılmış Olan Çalışmalar

Çalışma	Örneklem	Değişkenler	Analizler	Sonuçlar
Fogarty vd. (2000)	Amerika'daki 188 Muhasebe Meslek Mensubu	RB, RÇ, AİY, İŞMEM, İŞPERF, İAN, TÜK	Korelasyon YEM	RB, RÇ ve AİY, TÜK'i (+) etkiliyor. TÜK, İAN ve İŞPERF'ını (-) etkiliyor. RÇ, İŞMEM'ni (-), İAN ve İŞPERF'ını (+) etkiliyor. RB, İŞMEM'ni (-), İAN ve İŞPERF'ını (+) etkiliyor. AİY, İŞMEM ve İŞPERF'ını (+), İAN'ni (-) etkiliyor.
Larson's (2001)	Amerika'daki 677 iç denetçi	C, MD, DUY		Kadınlardaki DUY, erkeklerden yüksek. Bekâr kadınlardaki DUY, evli kadınlardan yüksek. Aynı durum erkekler için geçerli değil.
Sweeney, J.T. ve Summers (2002)		Rol Stressörleri, AİY, TÜK	Korelasyon YEM	Kamu muhasebecilerinin yoğun sezon öncesindeki haftalık ortalama 49 saatlik iş yükünün TÜK oluşturmadığı, yoğun sezondaki haftalık ortalama 63 saate çıkan iş yükünün TÜK yükselmesine neden olduğu raporlanmıştır.
Ersoy ve Demirel Utku (2005a; 2005b)	101 otel muhasebe müdürü	TÜK, Y, C, E, MD, ÇS	ANOVA Analizi, t-testi, Korelasyon, Scheffe ve LSD testleri	Genel tükenmişlik puan ortalamaları birbirlerinden istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.
Kalbers ve Fogarty (2005)	A.B.D.'deki 298 iç denetçi	DUT, DUY, KB, ÖG, B, DY	Korelasyon, LVSE Analizi	OG ile B ve KO arasında (+); OG ile DUT ve DUY arasında (-); B ile KO arasında (+) ve B ile KB arasında (-); KO ile DUT, DUY ve KB arasında (-); DUY ile KB ve DUT ile KB arasında (+) ilişkisi var.

Fogarty ve Kalbers (2006)	A.B.D.'deki 100 MMM		Korelasyon, LVSE Analizi	DUT ile İŞMEM arasında (-), DUT ile İAN ve ÖDEB arasında (+); KB ile İŞMEM, ÖDEB, İŞPERF ve İAN arasında (-); DUY ile ÖDEB arasında (-) ilişki var.
Law vd. (2008).	A.B.D.'deki 112 MMM	DUT, RB, RÇ, ARY, A TİPİ KİŞİLİK, AİY, NK, SD, AÇ	Korelasyon Analizi, Faktör Analizi, YEM	DUT üzerinde RB, RÇ, ARY, A TİPİ KİŞİLİK, NK, AÇ'nin (+); SD'nin (-) etkisi var. AÇ'nin AİY üzerinde (+), AİY'nin de DUT üzerinde (-) etkisi var.
Nazlıoğlu (2009)	Kayseri'deki 120 MMM	TÜK, C, ES, MD, GEL, ÜNV	Frekans Analizi, Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U Testi ve DAG Analizi	C'in, TÜK üzerinde önemli etkisi yok. TÜK, 45 yaşından sonra artıyor. ES ile TÜK arasında (-) ilişki var. MD, TÜK'ü belirleyici bir faktör değil. Evli, ancak çocuk sahibi olmayanların KB düzeyleri yüksek, GEL, ÜNV ve ÇY'nin TÜK'ün artması yönünde önemli etkisi yok.
Doğan ve Nazlıoğlu (2010)	Kayseri'de 120 MMM	TÜK, DUT, KB, DUY	DAG Nedensellik Analizi, Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U Testi	Muhasebe meslek mensuplarında farklı düzeylerde TÜK yaşanmakta ve TÜK boyutları genellikle orta düzeydedir.
Ay ve Avşaroğlu (2010)	Türkiye'deki 1494 MMM	TÜK, DUT, KB, DUY, HY, Y, YB, BLI, BSIZ, ORT, GEL	Güvenilirlik, T Testi, F Testi, Tukey Testi	C'ye göre DUT'da anlamlı düzeyde farklılık var, DUY ve KB'da ise farklılık yok. ÇY'na göre, DUY ve KB'da farklılık varken, DUY'da bir farklılık yok. Y'a göre DUT'da farklılık var, DUY ve KB'de ise farklılık yok. BSIZ çalışanlarda BLI çalışanlara göre TÜK yüksek, GEL düştükçe TÜK artıyor.
Gökoğlan (2010)	Türkiye'deki 363 kamu iç denetçisi	TÜK, C, Y, ES, MD, HY	Güvenilirlik, Bağımsız Örneklem T Testi ve ANOVA Analizi	C, Y,ES ile TÜK'ün alt boyutları arasında farklılık yok; MD'un, DUT ve DUY alt boyutunda farklılık yok, KB'de var. HY'de DUT ve DUY boyutunda farklılık var, KB'de yok.
Öztürk vd. (2011)	Ankara'daki 462 MMM	TÜK, DUT, DUY, KB, İB	Frekans Analizi, Korelasyon ve Regresyon	TÜK ile İB ve KB ile İB arasında (-); DUT ile İB ve DUY ile İB arasında ilişki yok.
Çiftçioğlu (2011)	İstanbul'da 162 MMM	MB, MAN, TÜK	Korelasyon, Regresyon	DUT, MEDUB ve MAN arasında kısmi aracı değişken
Taysı (2012)	Kırıkkale'deki 117 MMM	TÜK, C, MD,	Güvenilirlik, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U Testleri	Çeşitli demografik durumlara göre TÜK var ve KB alt boyutunda TÜK, tüm demografik faktörler için yüksek düzeyde gerçekleşmekte.
Okutan vd. (2013)	Sakarya'daki KOBİ'lerde çalışan 300 muhasebe ve finans personeli	TÜK, DUT, DUY, KB, C, MD, Y, ÇS	Frekans Analizi, T Testi ve ANOVA Analizi	Örneklemdaki MMM'nın DUT'ları düşük, DUY'ları normal, KB'ları ise yüksek.
Zincirkıran ve Tiftik (2013)	Diyarbakır'da ki 136 MMM	TÜK, C, MD, Y, E, MD, ÇS	T testi, ANOVA testi Tukey ve LSD testi	DUT alt boyutunda genel olarak düşük; KB alt boyutunda orta seviyede ve DUY alt boyutunda yüksek düzeyde TÜK var.
Utami ve Nahartyo (2013)	Endonezya'da ki 58 MMM	RÇ, RB, AİY, A TİPİ KİŞİLİK	Korelasyon, Regresyon	A Tipi kişilerde RÇ ve AİY, TÜK'ü olumlu etkiliyor. RB'nin, TÜK üzerindeki etkisi saptanamamış.
Dağar ve Tekşen (2014)	Türkiye'deki 466 MMM	RÇ, METÜK, DUT, DUY, KB	Frekans Analizi,	RÇ, METÜK'ü (+) etkiliyor. RÇ, DUT'u (+) etkiliyor. RÇ, DUY'u (+) etkiliyor. RÇ, KB'yi (-) etkiliyor.

			Güvenilirlik, T Testi, ANOVA ve Korelasyon	DUT ile DUY arasında (+) yönde, KB ile DUT ve DUY arasında (-) korelasyon bulunmakta.
Yılmaz (2014)	Samsun'daki 213 MMM	TÜK, KB, İB	Frekans, Korelasyon	DUT ile İB arasında (-) yönlü, KB ile İB arasında (+) yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
Bilen ve Karakaş (2014)	Diyarbakır'daki 165 MMM	TÜK, DUT, DUY, KB, PERF	Frekans, Regresyon, Korelasyon	MMM'nda yüksek DUT, DUY ve KB tespit edilmiştir. TÜK ile PERF arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014).	Yozgat'taki 102 MMM	C, Y, U, ÇS, İY, G, TÜK, İŞTAT, STRES	Korelasyon T testi, ANOVA	TÜK düzeyi, DUT ve DUY boyutlarında orta, KB boyutunda ise yüksek. İŞMEM düzeyi yüksek olmasına rağmen, MMM'nın aşırı stresli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Büyükyılmaz ve Gürkan (2014)	İstanbul, Ankara, İzmir ve Bursa'dan 260 MMM	İE, RE, TÜK	Korelasyon YEM	DUT, DUY ve KB'nın İE üzerine (-) etkisi var. DT ve KB, RE'yi artırdığı, DUY ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.
Deran ve Beller (2015)	Giresun'daki 34 MMM	TÜK, DUT, DUY, KB,	Güvenilirlik analizi, t testi, ANOVA	TÜK'in DUT, DUY ve KB boyutları yüksek. DUT ve DUY, C'ye göre anlamlı farklılık yok. KB ise C'ye göre anlamlı farklılık var.
Özkan ve Aksoy (2015)	Gaziantep'teki 236 MMM	TÜK, C, Y, GEL	ANOVA, Post Hoc-Tukey testi	TÜK düzeyleri düşük. C, Y ve GEL ile TÜK arasında anlamlı ilişki yok. Evli MMM'ı bekâr MMM'na göre daha fazla TÜK yaşıyor.
Gürel ve Gürel (2015)	Aydın'daki 149 MMM	DUT, YAŞMEM	Regresyon	DUT ile YAŞMEM arasında (-) ilişki var.
Özkan ve Devecioğlu (2015)	Kayseri'deki 217 MMM	MS, TÜK, DUT, DUY, KB, YAŞMEM	Korelasyon Regresyon	MS ile YAŞMEM arasında (-), MS ile DUT, MS ile DUY ve MS ile KB arasında (+) ilişki var.
Chong ve Monroe (2015)	368 MMM	RB, RÇ, GER, TÜK, İŞTAT, ÖB, İAN	Korelasyon, YEM	RB, RÇ ve GER, TÜK'in öncülleri. RB ve RÇ, GER düzeyini; GER ise TÜK düzeyini artırıyor. Bunların sonucunda İŞTAT ve ÖB azalıyor ve İAN artıyor.
Çelik (2016)	Denizli'deki 207 MMM	TÜK, YAŞDOY, İŞMEM	Regresyon	DUT ile İY, İY ile YAŞDOY arasında (-) ilişki bulunmuştur. İY ile TÜK arasında (+) ilişki var.
Öz ve Çeviren (2017)	Mersin'deki 320 MMM	DUT, DUY, KB	Faktör analizi, ANOVA, t testi, Tukey testi	MMM'nin DUT ve DUY alt boyutları düşük, KB alt boyutu bakımından ise yüksek düzeydedir.
Erduru vd. (2017)	Adana'da 207 MMM	TÜK, İŞTAT	Frekans, Faktör Analizi, Regresyon	TÜK, İŞTAT'ni düşük oranda etkiliyor. DUT, İŞTAT'ni etkiliyor; KB ve DUY, İŞTAT'ni etkilemiyor.
Tepeli vd. (2017)	Muğla'daki 307 MMM	TÜK, İB	Korelasyon	TÜK ile İB arasında (-) ilişki var.

**MMM:** Muhasebe Meslek Mensubu, **TÜK:** Tükenmişlik, **DUT:** Duygusal Tükenme, **DUY:** Duyarsızlaşma, **KB:** Kişisel Başarı; **YAŞMEM:** Yaşam Memnuniyeti, **İŞMEM:** İş Memnuniyeti, **İŞTAT:** İş tatmini, **C:** Cinsiyet, **MD:** Medeni Durum, **Y:** Yaş, **ÇS:** Çalışma Süresi, **ÖB:** Örgütsel Bağlılık, **ÖDEB:** Örgüte Devam Bağlılığı, **RB:** Rol Belirsizliği, **RÇ:** Rol Çelişkisi, **ARY:** Aşırı Rol Yüğü; **AİY:** Aşırı İş Yüğü, **İŞPERF:** İş Performansı, **İAN:** İşten Ayrılma Niyeti, **GEL:** Gelir, **BLI:** Bağımlı çalışan muhasebe meslek mensubu, **BSIZ:** Bağımsız çalışan muhasebe meslek mensubu, **ORT:** Ortak, **E:** Eğitim Seviyesi, **RE:** Rölativistik Etik, **İE:** İdeal Etik, **YAŞDOY:** Yaşam Doyumu, **İY:** İş Yüğü, **İB:** İşe Bağlılık, **MEDUB:** Mesleğe Duygusal Bağlılık, **MAN:** Meslekten Ayrılma Niyeti, **ÖG:** Örgütsel Güven, **B:** Beceri, **KO:** Kontrol Odağı, **GER:** Gerginlik, **SD:** Sıkıntıya dayanma, **AÇ:** Aşırı çalışma, **NK:** Nevrotik Kişilik, **LVSE:** Latent Variable Structural Equation; **YEM:** Yapısal Eşitlik Modeli

Çeşitli meslek grupları üzerinde yapılan ve duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda işten ayrılma niyeti, duygusal tükenmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan bağımlı değişken olarak yer almaktadır (Lee ve Ashforth, 1996; Maslach, 2003). Muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan az sayıdaki çalışmada da aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin Fogarty vd., (2000) ve Fogarty ve Kalbers (2006) tarafından iç denetçiler, Bilen (2014) tarafından muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan araştırmalarda, duygusal tükenme ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçları dikkate alındığında, duygusal tükenme yaşayan çalışanların yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal yönden



kendisini yıpranmış hissetmesi, iş yükünün ağırlaşması ve işyerinin fiziksel özelliklerinden kaynaklanan stres kaynakları nedeniyle işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olabileceği belirtilmiştir. Meslekten ayrılma niyeti kavramsal olarak işten (veya örgütten) ayrılma niyeti ile benzer olduğu için Fogarty vd. (2000), Fogarty ve Kalbers (2006) ile Bilen (2014)'in çalışmalarından yola çıkarak tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmenin meslekten ayrılma niyeti üzerinde (**H<sub>1</sub>**) olumlu bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

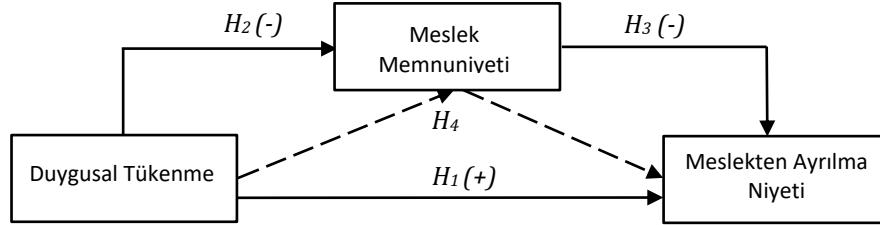
Duygusal tükenme, bireyin mesleğinden duyduğu memnuniyeti de olumsuz etkileyebilmektedir. Mesleğinden kaynaklanan sorun yaşadığında ve bu durum performansını etkilediğinde birey duygusal olarak yıpranmaya başlayıp tükenmişlik eğilimi gösterebilmekte, bu durum ise bireyin mesleğinden duyduğu memnuniyetinin azalmasına sebep olmaktadır. Fogarty ve Kalbers (2006) iç denetçiler, Shepherd ve arkadaşları (2011) ise satış alanında çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmalarda duygusal tükenme ile meslek memnuniyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı yönünde bulgular elde etmişlerdir. Benzer bulgulara muhasebe meslek mensuplarında da ulaşılabileceği varsayımından hareketle duygusal tükenme yaşayan muhasebe meslek mensuplarının, meslek memnuniyetlerinin azalması (**H<sub>2</sub>**) beklenmektedir.

Meslek memnuniyeti, araştırma modelinde bağımlı değişken olarak yer alan meslekten ayrılma niyetini etkileyebileceği düşünülen ikinci bağımsız değişkendir. Bireylerin mesleklerinden duydukları memnuniyet sonucunda mesleklerine ilişkin pozitif duygu hali içerisinde olmaları, mesleklerine duygusal olarak hissettikleri bağlılığı arttırmaktadır (Meyer vd., 1993; Tak ve Çiftçiöğlü, 2009). Araştırma sonuçları bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmede, kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba ile ilişkili olan mesleki bağlılığın (Çakır, 2001:56), meslekten ayrılma niyetini negatif yönde ve doğrudan etkilediğini göstermektedir (Hackett ve Lapierre, 2001). Örneğin Lee vd. (2000) tarafından yapılan çalışmanın bulguları, yüksek düzeyde mesleki bağlılık gösteren bireylerin meslekte ilerlemek için çaba sarf ettikleri ve mesleği bırakma niyetlerinin düşük olduğunu göstermektedir. Benzer bulguya Meyer vd. (1993) tarafından yapılan çalışmada da ulaşılmış ve mesleğe yönelik duygusal bağlılığın yüksek olduğu durumlarda meslekte kalma eğiliminin de arttığı vurgulanmıştır. Fogarty ve Kalbers (2006) tarafından iç denetçiler üzerinde yapılan çalışmanın bulguları da tükenmişliğin işten ayrılma niyetini arttırdığını göstermektedir. Bu çalışmalardan yola çıkarak mesleklerinden duydukları memnuniyetleri yüksek olan muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetlerinin azalması (**H<sub>3</sub>**) beklenmektedir.

Tükenmişlik yaşayan muhasebe meslek mensuplarında duygusal tükenmenin belirtileri olan enerji eksikliği, halsizlik, yorgunluk ve güçsüzlük duygularının yanı sıra bireysel özgüvenin, mesleğe karşı ilgi ve coşkunun azalması ya da kaybolması sebebiyle mesleki bağlılığın azalması gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmak mümkündür. Fogarty vd. (2000) tükenmişliğin muhasebe meslek mensuplarında performans düşüklüğü, işe karşı sorumluluklarını yerine getirememesi ve devamsızlık gibi sonuçları olduğunu göstermiştir. Çiftçiöğlü (2011), İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası üyesi olan 162 muhasebe meslek mensubu ile yaptığı çalışmada duygusal tükenmenin, mesleğe bağlılık üzerinde olumsuz, meslekten ayrılma niyeti üzerinde ise olumlu etkisi olduğunu tespit etmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme sonucunda meslekten ayrılma eğilimi göstermeleri söz konusu olabilir. Ancak duygusal tükenmenin meslekten ayrılma niyetini pozitif yönde etkileyen bu olumsuz sonucunun, meslek sahibi olmak için kendisine yaptığı yatırımı ve toplumda saygın bir yeri olan muhasebe mesleğinin bir üyesi olmayı göz önünde bulunduran muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyeti algısıyla azalması beklenmekte; duygusal tükenme ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide meslek memnuniyetinin ara değişken etkisi (**H<sub>4</sub>**) olduğu düşünülmektedir.

Geliştirilen hipotezlerden yola çıkarak duygusal tükenme, meslek memnuniyeti ve meslekten ayrılma niyeti değişkenlerini içeren teorik araştırma modeli Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2: Teorik Araştırma Modeli



#### 4. Araştırma Yöntemi

##### 4.1. Verilerin Toplanmasında Kullanılan Ölçekler

Geliştirilmiş olan araştırma modelinin test edilebilmesi için ihtiyaç duyulan veri seti, bağımlı ve bağımsız olarak çalışan SM, SMMM ve YMM unvanlı muhasebe meslek mensuplarına uygulanan anket yardımıyla oluşturulmuştur.

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ölçümü ve katılımcıların bu değişkenlere ait algılarının belirlenmesi için uygulanan anket, ilgili değişkenlerin ölçümünde geçerlilik ve güvenilirlikleri daha önceki çalışmalarda onaylanmış ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. En küçük değer “kesinlikle katılmıyorum” ve en büyük değer “kesinlikle katılıyorum” algısına denk geldiği Likert tipi eşit aralıklı ölçüm şeklinin kullanıldığı ankette yer alan tüm ölçeklerde birden fazla ifade kullanılmış ve katılımcılardan bu ifadelere birden beşe kadar bir değer atamaları istenmiştir.

Katılımcıların duygusal tükenmeye yönelik algıları, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve duygusal tükenme (9 ifade), duyarsızlaşma (5 ifade) ile kişisel başarıda azalma (8 ifade) olmak üzere üç alt boyuttan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenme boyutu yardımıyla ölçülmüştür.

Meslek memnuniyeti ölçeği, Aydın (2006) ve Özyürek (2009) tarafından geliştirilen ölçeklerin meslek memnuniyetine uyarlanmasıyla oluşturulmuştur. Ölçekteki ifadeler “Muhasebe mesleğini severek yapıyorum”, “Meslek mensubu olarak toplumsal konumumu yeterli görüyorum”, “Muhasebe mesleğinin geleceğini olumlu görüyorum”, “Meslek mensubu olmaktan dolayı mutluyum”, “Muhasebe mesleğinde kendimi başarılı buluyorum” ve “Hayata yeniden gelsem yine aynı mesleği seçerdim” şeklindedir.

Meslekten ayrılma niyeti ise, Bluedorn (1982), Netemeyer vd. (1997) ile Rosin ve Korabick (1995) tarafından işten ayrılma niyetini ölçmek için geliştirilen ölçeklerdeki “iş” kelimesi yerine “meslek” kelimesi kullanılarak oluşturulan ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Ayrıca bu ölçeklere uygun olarak geliştirilen “Başka bir mesleğe geçmek kolay olsa mesleğimi hemen bıraktırdım” sorusu ölçeğe eklenmiştir. Ölçek toplam 9 ifadeden oluşmaktadır.

##### 4.2. Örneklem, Verilerin Toplanma Süreci ve Analiz Yöntemi

Çalışma kapsamında kullanılan veri seti, rassal olarak belirlenen 300 muhasebe meslek mensubuna uygulanan anket ile oluşturulmuştur. Anket formunu dolduran katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilip araştırmanın bilimsel nitelikte olduğu, dolayısıyla gizlilik esaslarına göre katılımcıların isimlerinin kullanılmayacağı taahhüt edildikten sonra araştırmaya katılmaları istenmiştir. Analizler sırasında, cevaplandırılmış anketlerin 190 tanesi yanlış, eksik işaretlenmiş ve güvenilir olmadığı gerekçesiyle elenmiş, kalan 110 anket ile analizlerde kullanılan veri tabanı oluşturulmuştur. Veri setinin analizinde güvenilirlik testleri, faktör, korelasyon ve model testini içeren regresyon analizleri SPSS programından yararlanılarak yapılmıştır.

## 5. Veri Analizi ve Bulgular

Örnekleme ait tanımlayıcı istatistikler ankete katılan ve yaşları 19 ile 69 arasında değişen muhasebe meslek mensuplarının %64,5'inin erkeklerden oluştuğunu göstermektedir. %0,9'u YMM, %78,2'si SMMM ve %20,9'u SM unvanlı olan katılımcıların %22,7'si 30 yaş ve altı, %35,5'i 31-40 yaş arası, %27,3'ü 41-50 yaş arası ve %14,5'i 51 yaş ve üstüdür. Katılımcıların %10,9'u lise, %11,8'i ön lisans, %68,2'si lisans ve %9,1'i yüksek lisans/doktora mezunu olup %38,1'i meslekte 10 yıl ve altı, %38,2'i meslekte 11-20 yıl arası, %18,9'u meslekte 21-30 yıl arası ve %4,5'i meslekte 30 yıldan fazla çalışmaktadırlar. Katılımcıların %70'i evli, %28,2'si bekâr ve %1,8'i boşanmış olarak medeni durumlarını beyan etmişlerdir.

### 5.1. Geçerlilik, Güvenirlilik ve Temel İstatistikler

Araştırma kapsamında kullanılan ve toplam 24 sorudan oluşan ölçeklerin yapı geçerlilikleri Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett testleri ile faktör analizi yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Aynı yapıyı ya da niteliği ölçen çok sayıdaki değişkeni bir araya getirerek ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan faktör analizi (Büyüköztürk, 2002:117; İslamoğlu ve Alnıaçık:415), tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Bu sebeple, veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını göstermesi açısından Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testinin sonuçları önemlidir. Gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırmak suretiyle örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterliliğini ölçmede kullanılan bir endeks olan KMO değerinin 0.60'dan yüksek olması ve Bartlett test sonucunun anlamlı çıkması, veri setinin faktör analizine uygun olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Norusis, 1993:53). Elde edilen 0,857'lik KMO örneklem yeterliliği ölçüt değeri, örneklemin faktör analizine uygun (Sharma, 1996:116) ve analiz sonuçlarının anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bartlett testinin sonuçları ise (Chi-Square= 1349,378;  $p < 0.000$ ), ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Faktör türetme yöntemi olarak temel bileşenler yönteminin kullanıldığı analiz sonucunda elde edilecek faktörlerin birbirleriyle korelasyona girmemesi ve birbirinden bağımsız alt ölçekler oluşması için orthogonal faktör rotasyonu (Varimax metodu) uygulanmış (Den Hartog vd., 1997:28) ve analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, analiz sonucunda ortaya çıkan 3 faktörün toplam varyansın %68.426'sını açıkladığı görülmektedir. Diğer faktörlerden bağımsız olarak tek başına toplam varyansın en fazla kısmı olan %31,680'ini açıklayan Faktör 1, meslekten ayrılma niyetine ait değişkenleri içermektedir. Faktör 2, ilk faktörden bağımsız bir biçimde toplam varyansın %21,906'lık kısmını açıklamakta ve duygusal tükenme faktörüne ait değişkenleri içermektedir. Meslek memnuniyetine ait değişkenleri içeren faktör 3 ise diğer faktörlerden bağımsız olarak toplam varyansın %14,840'lık kısmını açıklamaktadır. En uygun faktör yapısına ulaşmak için yapılan varimax dönüşümünün sonucunda düşük faktör yüküne sahip veya birden fazla faktörde yüksek yük değerine sahip duygusal tükenme ölçeğinden dört, meslek memnuniyeti ölçeğinden iki ve meslekten ayrılma niyeti ölçeğinden bir adet olmak üzere toplam 7 adet ifade analiz dışında bırakılmıştır. Tablo 1'de, geri kalan her bir değişkenin ilgili faktöre pozitif ve genel kabul gören 0.32'den büyük (Gürbüz ve Şahin, 2016:312) bir korelasyon katsayısı ile yüklendiği görülmektedir.

Ölçeklerin güvenilirliği, en çok kullanılan güvenilirlik ölçütü olan (Kline, 2005:59) ve bir ölçekte yer alan ifadelere verilen cevapların içsel tutarlılık düzeyini gösteren Cronbach's alpha yöntemi ile tespit edilmiştir (Nunnally, 1978:245; Ravichandran ve Arun, 1999:137). Yapılan analiz sonucunda Cronbach  $\alpha$  içsel tutarlılık katsayısı duygusal tükenme ölçeği için 0,887, meslek memnuniyeti ölçeği için 0,789 ve meslekten ayrılma niyeti ölçeği için 0,923 olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen değerlerin 0,70'den büyük olması, ölçümün son derece güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır (Nunnally, 1978:245).

Tablo 2: Faktör Yükleri Matrisi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

FAKTÖRLER	Faktör Yükleri
<b>DUYGUSAL TÜKENME (Cronbach <math>\alpha</math>: 0.887) Varyansı Açıklama Oranı (%): 21,906</b>	
(8) Yaptığım işten dolayı tükendiğimi hissediyorum.	0,856
(2) İş gününün sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	0,845
(6) Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı	0,810
(3) Yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum sabahlar, yorgunluk hissederek uyanıyorum.	0,769
(1) İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0,668
<b>MESLEK MEMNUNİYETİ (Cronbach <math>\alpha</math>: 0.789) Varyansı Açıklama Oranı (%): 14,840</b>	
(4) Muhasebeci olmaktan dolayı mutluyum.	0,765
(5) Mesleğimde kendimi başarılı buluyorum.	0,791
(1) Mesleğimi severek yapıyorum.	0,674
(3) Mesleğimin geleceğini olumlu görüyorum.	0,689
<b>MESLEKTEN AYRILMA NİYETİ (Cronbach <math>\alpha</math>: 0.923) Varyansı Açıklama Oranı (%): 31,680</b>	
(8) Mesleğimden ayrılmayı düşünüyorum.	0,882
(7) Aktif olarak yeni bir mesleğe geçmeyi düşünüyorum.	0,880
(1) Mesleğimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.	0,850
(2) Mesleğimi bırakmaya niyetliyim.	0,800
(6) Son bir yıl içerisinde mesleğimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	0,773
(9) Başka bir mesleğe geçmek kolay olsa mesleğimi hemen bıraktırdım.	0,730
(3) Daha iyi bir meslek için sürekli araştırma yapıyorum.	0,692
(5) İmkânım olsaydı mesleğimden ayrılırdım.	0,612
<b>Toplam Varyansı Açıklama Oranı (%) 68,426</b>	
<b>KMO: ,857, Khi-Kare: 1300,62 (p&lt;0,000)</b>	

### 5.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Araştırma modelinde yer alan değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlerin Cronbach  $\alpha$  ve Korelasyon Katsayıları ile Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Değişkenler	Cronbach $\alpha$	Ort.	S.S.	DUT	MEM	MAN
Duygusal Tükenme (DUT)	0,887	3,02	1,12	1		
Meslek Memnuniyeti (MEM)	0,789	3,68	0,91	-,478*	1	
Meslekten Ayrılma Niyeti (MAN)	0,923	2,46	1,06	,450*	-,480*	1

N= 110 için, \* p< 0,01 düzeyinde anlamlı (2 yönlü)

Duygusal tükenme, meslek memnuniyeti ve meslekten ayrılma niyeti değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve beklenen yönde ilişkilerin varlığını gösteren korelasyon analizinin sonuçlarına göre, duygusal tükenme ile meslekten ayrılma niyeti (r:0,450; p<0,01) arasında pozitif yönde; duygusal tükenme ile mesleki memnuniyet (r:-0,478; p<0,01) ve mesleki memnuniyet ile meslekten ayrılma niyeti (r:-0,480; p<0,01) değişkenleri arasında ise negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

### 5.3. Hipotez Testleri

Şekil 1’de modellenen araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisine yönelik oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizlerinin bulguları Tablo 4’te verilmiştir.

Duygusal tükenmenin muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen 1 no’lu regresyon analizinin sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı (F=27,465; p<0,001) olan modelin açıklama gücü %20 (R<sup>2</sup>=0,203)’dir. Analizin sonucu, duygusal tükenmenin meslekten ayrılma niyeti üzerinde ( $\beta$ :0,425; p<0,001) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu da göstermektedir (H<sub>1</sub> desteklendi). Duygusal tükenmenin muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyetleri üzerindeki etkisini

ortaya koyan, istatistiksel olarak anlamlı ( $F=31,921$ ;  $p<0,001$ ) ve % 22'lik bir açıklama gücü ( $R^2=0,228$ ) olan 2 no'lu modelin regresyon analizinin sonucu, duygusal tükenmenin meslek memnuniyeti üzerinde ( $\beta:-0,387$ ;  $p<0,001$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Meslek memnuniyeti ve duygusal tükenmenin, muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan 3 no'lu regresyon modeli, istatistiksel olarak anlamlı ( $F= 22,209$ ;  $p<0,001$ ) ve yeterli açıklama gücüne ( $R^2=0,293$ ) sahiptir. Regresyon analizinin sonucu, duygusal tükenmenin meslek memnuniyeti üzerinde ( $\beta:-0,270$ ;  $p<0,001$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz etkisi olduğunu ( $H_2$  desteklendi), muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetleri üzerinde de meslek memnuniyetinin ( $\beta:-0,399$ ;  $p<0,001$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu ( $H_3$  desteklendi) görülmektedir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	$\beta$	t	Model F	$R^2$
1	Duygusal Tükenme	Meslekten Ayrılma Niyeti	,425	5,24*	<b>27,465*</b>	0,203
2	Duygusal Tükenme	Meslek Memnuniyeti	-,387	-5,65*	<b>31,921*</b>	0,228
3	Duygusal Tükenme Meslek Memnuniyeti	Meslekten Ayrılma Niyeti	,270 -,399	3,09** -3,70*	<b>22,209*</b>	0,293

\*0.001, \*\*0.01 ve \*\*\*0.05 hata payı ile anlamlı

Meslek memnuniyetinin, duygusal tükenme ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ara değişken etkisinin sınanması için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Baron ve Kenny (1986)'ye göre araştırma modelinde yer alan değişkenler arasında, ara değişken etkisinden söz edilebilmesi için aşağıdaki koşulların sağlanması gerekir:

(1) Bağımsız değişkenin (Duygusal Tükenme) bağımlı değişken (Meslekten Ayrılma Niyeti) üzerinde bir etkisi olmalıdır,

(2) Bağımsız değişkenin (Duygusal Tükenme) ara değişken (Meslek Memnuniyeti) üzerinde bir etkisi olmalıdır,

(3) Ara değişken (Meslek Memnuniyeti) bağımsız değişkenle (Duygusal Tükenme) birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (Duygusal Tükenme) bağımlı değişken üzerindeki (Meslekten Ayrılma Niyeti) regresyon katsayısı düşerken, ara değişkenin (Meslek Memnuniyeti) de bağımlı değişken (Meslekten Ayrılma Niyeti) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenin katsayısında düşüş olması kısmi ara değişken, bu ilişkinin tamamen ortadan kalkması diğer bir ifade ile istatistiksel olarak anlamlı çıkmaması durumu ise tam ara değişken etkisi olarak ifade edilmektedir (Kenny vd. 1998:260). Bağımsız değişkenin (Duygusal Tükenme) bağımlı değişken (Meslekten Ayrılma Niyeti) üzerinde bir etkisinin olması gerektiğini ifade eden birinci şart, birinci modelle, bağımsız değişkenin (Duygusal Tükenme) ara değişken (Meslek Memnuniyeti) üzerinde bir etkisi olması gerektiğini ifade eden ikinci şart ise ikinci modelle sağlanmıştır. Ara değişken (Meslek Memnuniyeti) bağımsız değişkenle (Duygusal Tükenme) birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (Duygusal Tükenme) bağımlı değişken üzerindeki (Meslekten Ayrılma Niyeti) regresyon katsayısı düşerken, ara değişkenin (Meslek Memnuniyeti) de bağımlı değişken (Meslekten Ayrılma Niyeti) üzerinde anlamlı bir etkisi olması gerektiğini ifade eden üçüncü şart ile ilgili yapılan analizlerin sonuçları ise Tablo 4'te yer alan 3 no'lu regresyon modelinde görülmektedir.

Tablo 4'te yer alan 1 no'lu regresyon analiz sonucuna göre duygusal tükenmenin meslekten ayrılma niyeti üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı etkisinin ( $\beta:0,425$ ;  $p<0,001$ ), meslek memnuniyetinin modele eklenmesi ile azaldığı ( $\beta:0,270$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı ( $F=22,209$ ;  $p<0,001$ ) ve %29'luk ( $R^2= 0,293$ ) bir açıklama gücü olan modelin analiz sonuçları duygusal tükenme ve meslekten ayrılma niyeti ilişkisinde meslek memnuniyetinin kısmi ara değişken olduğunu göstermektedir ( $H_4$  desteklendi).

Araştırmada ileri sürülen hipotezlerle ilgili yapılan çoklu regresyon analizlerinin sonucunda elde edilen bulguların özeti Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Hipotezlerin ve Bulguların Özeti

HİPOTEZLER	SONUÇ	AÇIKLAMA
H <sub>1</sub> : Duygusal tükenme, meslekten ayrılma niyetini pozitif etkiler.	<b>Desteklendi</b> $\beta$ :0,425 $p < 0.001$	Duygusal tükenme arttıkça muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetleri artmaktadır.
H <sub>2</sub> :Duygusal tükenme, meslek memnuniyetini negatif etkiler.	<b>Desteklendi</b> $\beta$ :-0.387 $p < 0.001$	Duygusal tükenme arttıkça muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyetleri azalmaktadır.
H <sub>3</sub> :Meslek memnuniyeti, meslekten ayrılma niyetini negatif etkiler.	<b>Desteklendi</b> $\beta$ :-0.399 $p < 0.001$	Meslek memnuniyeti arttıkça muhasebe meslek mensuplarının meslekten ayrılma niyetleri azalmaktadır.
H <sub>4</sub> : Duygusal tükenme ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide meslek memnuniyetinin ara değişken etkisi vardır.	<b>Desteklendi</b> $\beta$ :0.270 $p > 0.05$	Duygusal tükenmenin meslekten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkisi, meslek memnuniyeti aracılığı ile azalmaktadır.

## 6. Sonuç

Bireylerde şevk, idealizm, enerji ve amaç kaybına neden olduğu için “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilen tükenmişlik sendromu muhasebe meslek mensuplarında da oldukça sık görülen bir fenomendir. Bu araştırmada, duygusal tükenme, meslek memnuniyeti ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler çerçevesinde, muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenmeyi hangi boyutlarda yaşadığı ve duygusal tükenmenin muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyetleri ve meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ayrıca duygusal tükenme ile meslekten ayrılma niyeti ilişkisinde meslek memnuniyetinin ara değişken etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırma modeli çerçevesinde geliştirilen hipotezlerin test edilebilmesi için ihtiyaç duyulan veri seti, bu çalışma için hazırlanmış olan anket formunun Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde ikamet eden ve rassal olarak belirlenmiş muhasebe meslek mensuplarına uygulanmasıyla oluşturulmuştur. Elde edilen anketlerin 110 tanesinin oluşturduğu veri seti ile yapılan analizlerin sonuçları, çalışmanın hipotezlerinin bir bütün olarak desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Bu araştırma kapsamında öncelikle muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme düzeylerinin, mesleklerinden ayrılma niyetlerini ne şekil etkilediği araştırılmıştır (H<sub>1</sub>). Muhasebe meslek mensuplarındaki duygusal tükenmenin meslekten ayrılma niyeti üzerinde oldukça yüksek düzeyde olumlu bir etkisi olduğunu ispatlayan bulgusu (H<sub>1</sub> desteklendi) önceki çalışmaların (Fogarty vd, 2000; Fogarty ve Kalbers, 2006) bulgularını destekler niteliktedir.

Duygusal tükenmenin bir başka olumsuz sonucu da muhasebe meslek mensuplarının mesleklerinden duydukları memnuniyette ortaya çıkmaktadır (H<sub>2</sub>). Analiz sonuçları, duygusal tükenmenin beklendiği gibi, meslek memnuniyeti üzerinde oldukça yüksek düzeyde olumsuz bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle yaşanan duygusal tükenme ile birlikte mesleklerinden beklentileri ve tatmini azalan muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyetlerinde azalma olmaktadır (H<sub>2</sub> desteklendi). Bu bulgu, literatürdeki benzer araştırmaların (Fogarty ve Kalbers, 2006; Shepherd vd., 2011) bulgularıyla da örtüşmektedir.

Duygusal tükenme yaşayan muhasebe meslek mensupları mesleklerinden ayrılmayı düşünme noktasına gelebileceklerdir (H<sub>3</sub>). Yapılan analizlerin bir başka bulgusu ise, duygusal tükenme yaşamaları sonucunda meslek memnuniyeti olumsuz etkilenen muhasebe meslek mensuplarında

meslekten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır (H<sub>3</sub> desteklendi). Bu sonuç, Fogarty ve Kalbers (2006) ile Shepherd vd. (2011) tarafından yapılan çalışmaları desteklemektedir.

Araştırma kapsamında en son olarak cevabı aranan diğer bir önemli sorunsal ise duygusal tükenme ile birlikte mesleki olarak beklentileri ve tatmini azalan muhasebe meslek mensuplarında ortaya çıkan meslekten ayrılma niyetinin, mesleki memnuniyetten ne şekilde etkilendiğidir (H<sub>4</sub>). Analiz sonuçları duygusal tükenme ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide meslek memnuniyetinin kısmi ara değişken etkisi olduğunu göstermektedir (H<sub>4</sub> desteklendi). Bu bulgu, meslek memnuniyetleri artırılan muhasebe meslek mensuplarının, duygusal tükenmeden kaynaklanan meslekten ayrılma niyetlerinde azalma meydana gelebileceğini göstermektedir.

Bütün bu sonuçlardan yola çıkarak muhasebe meslek mensuplarında duygusal tükenmeye yol açan sebeplerin iyileştirilmesi veya ortadan kaldırılması ile muhasebe meslek mensuplarının meslek memnuniyetlerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılması durumunda meslekten ayrılma eğilimi engellenebileceği ifade edilebilir. Bu açıdan yapılan bu çalışma, muhasebe meslek birlikleri, meslek odaları, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) gibi kuruluşlar tarafından değerlendirilerek meslek mensuplarının yaşadığı sorunların düzeltilmesi ve mesleki şartların iyileştirilmesi için faydalı olacaktır. Böylece çözüm yönünde adımlar atılabilecektir.

Duygusal tükenme, meslek memnuniyeti ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere odaklanan bu çalışma ortaya koymuş olduğu bulgularla yazına önemli katkılar sağlamaktadır. Konuyla ilgili daha önce yapılmış çalışmalarda yer almayan meslekten ayrılma niyeti değişkeninin kapsamlı bir model içerisinde test edilmiş olması bu boşluğu doldurmaya yönelik önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Ancak tüm araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmanın da kısıtları olduğu için bulgular bazı sınırlamalar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Öncelikle araştırmanın örneklemini yalnızca bağımlı ve bağımsız çalışan muhasebecilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla araştırmada elde edilen bulguların genelleştirilebilirliği de bu çerçevede değerlendirilmelidir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların diğer mesleklere genelleştirilebilmesini sağlamak amacıyla gelecekte bu konulara ilişkin olarak yapılacak çalışmaların farklı bölgelerde ve/veya farklı mesleklerde alan uygulamalarının yapılması yeni bulguların elde edilmesi ve mevcut bulgularla bunların karşılaştırılmasını sağlamak açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmada yalnızca duygusal tükenme, meslek memnuniyeti ve meslekten ayrılma niyeti ilişkisi incelendiğinden meslekten ayrılma niyetini etkileyebilecek ve ara değişken olarak değerlendirilebilecek başka değişkenler kapsam dışında bırakılmıştır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda bu araştırmada kullanılan değişkenlere yenilerinin eklenmesi ile meslek memnuniyeti ve meslekten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan farklı etkenler de keşfedilebilir.

#### Kaynakça

- Akın, A. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 34, 144-151.
- Aktaş, H. (2014). Kariyer Safhaları ile Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Meslekî Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26, 195-212
- Ambrose J. III, Cynthia P.G. ve Venkataraman M.I. (2012), Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences Converged?, in Donna Bobek Schmitt (ed.) *Advances in Accounting Behavioral Research (Advances in Accounting Behavioral Research, Volume 15)* Emerald Group Publishing Limited, 53 – 84.
- Aranya, N., Pollock J. ve Amernic, J. (1981). An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4), 271-280.

- Arı, G.S. ve Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgüt Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doymu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Aydın, V. (2006). Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Çalışma Hayatındaki Yeri: Şanlıurfa Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bilen, A. ve Karakaş, A. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansına Etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(4):8, 1-17.
- Blau, G. ve Lunz, M. (1998). Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession Beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Blau, G., Tatum, D.S. ve Ward-Cook, K. (2003). Correlates of Professional Versus Organizational Withdrawal Cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 72-85.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyükyılmaz, O. ve Gürkan, S. (2014). Mesleki Tükenmişliğin Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Tutumları Üzerindeki Etkisi. *Mali Çözüm Dergisi*, 24(124), 129-148.
- Carson, K.D., Carson, P.P. ve Bedeian, A.G. (1995). Development and Construct Validation of A Career Entrenchment Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- Chong, V.K. ve Monroe, G.S. (2015). The Impact of The Antecedents and Consequences of Job Burnout on Junior Accountants' Turnover Intentions: A Structural Equation Modelling Approach. *Accounting and Finance*, 55, 105-132.
- Cordes C.L. ve Dougherty, T.W. (1993). A Review and An Integration of Research on Job Burnout. *Academic Management Review*, 18, 621-656.
- Çiftçiöğlü, A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109-119.
- Dalğar, H. ve Tekşen, Ö. (2014). Muhasebecilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Rol Çelişkisi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Nisan, 37-54.
- Den Hartog, D.N., Van Muijen, J.J. ve Koopman, P. L. (1997). Transactional Versus Transformational Leadership: An Analysis of The MLQ. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 70, 19-34.
- Deran, A. ve Beller, B. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 45, 69-93.
- Doğan, Z. ve Nazlıoğlu, E. H. (2010). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(3), 97-116.
- Erduru, İ., Deran, A. ve Uzun, E. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliğinin İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi



- Bölgesinde Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 158-176.
- Erera-Weatherley, P. I. (1996). Coping with Stress: Public Welfare Supervisors Doing Their Best. *Human Relations*, 49, 157-170.
- Ersoy, A. ve Demirel, B.U. (2005a). Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-I. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 26, 43-50.
- Ersoy, A. ve Demirel, B.U. (2005b). Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-II. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 27, 38-46.
- Fogarty T.J. ve Kalbers, L. (2006). Internal Auditor Burnout: An Examination of Behavioral Consequences. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 9, 51-86.
- Fogarty, T.J., Singh, J., Rhoads, G.K., ve Moore, R.K. (2000). Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, 12, 31-67.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- George J.M.,ve Jones G.R. (2008). Understanding and Managing Organizational Behavior, Fifth Edition, Pearson/Prentice Hall, New Jersey.
- George, S.L., David, W.C., Ken, G., ve William, C.M. (2001). Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5/6), 587-611.
- Gezer, E., Yenel, F. ve Şahan, H. (2009). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 88-103.
- Gmelch, W.H. ve Gates, G. (1998). The Impact of Personal, Professional and Organizational Characteristics on Administrator Burnout. *Journal of Educational Administration*, 36(2), 146-159.
- Gökoğlan, K., (2010). Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Green, A.E., Miller, E.A. ve Aarons, G.A. (2011). Transformational Leadership Moderates The Relationship Between Emotional Exhaustion and Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. *Community Ment Health Journal*, 49(4), 373-379.
- Günlük, M. (2010). Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2017). Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Ara Değişken Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 83-103.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık
- Gürel, E. B. B. ve Gürel, E. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Yaşam Doymumu Üzerine Etkisi: Aydın İli Örneği. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 44, 37-47.
- Hacıhasanoğlu, T. ve Karaca, N. (2014). Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4). 153-170.

- Hackett, R. D. ve Lapierre, L. M. (2001). Understanding The Links Between Work Commitment Constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392-413.
- Hall, M., Smith, D., ve Smith, K.L. (2005). Accountants' Commitment to Their Profession: Considering Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research. *Behavioral Research in Accounting*, 17(1), 89-109.
- Herda, D.N., ve Lavelle, J.J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723.
- Houkes, I., Janssen, P.P.M., Jonge, J., ve Bakker, B.A. (2003). Specific Determinants of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion and Turnover Intention: A Multisample Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 427-450.
- İbiş C. (2002). *Bilgi Çağında Muhasebecilik Mesleğinin Geleceği ve Yeni Muhasebeci Kimliği*, XVII. Türkiye Muhasebe Kongresi, TÜRMOB Yayınları-199, 132-141, İstanbul.
- İslamoğlu, A.H. ve Alnıaçık, Ü. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. 5. Baskı, Beta Basım A.Ş.
- John T. Sweeney, J.T. ve Summers, S. L. (2002). The Effect of The Busy Season Workload on Public Accountants' Job Burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 223-245.
- Kalbers, L.W. ve Fogarty, T.J. (2005). Antecedents to Internal Auditor Burnout. *Journal Of Managerial Issues*, 17 (1), 101-118.
- Karanikola, M.N. ve Papathanassoglou, E.D. (2015). Measuring professional satisfaction in Greek Nurses: Combination of Qualitative and Quantitative Investigation To Evaluate The Validity and Reliability of The Index of Work Satisfaction. *Applied Nursing Research*, 28(1), 48-54.
- Kaşlı, M. ve Seymen, O.A. (2009). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs, Eskişehir, Türkiye, 562-569.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kerr, S., Von Glinow, M. ve Schriesheim, J. (1977). Issues in The Study of "Professionals" in Organizations: The Case of Scientists and Engineers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 329-345.
- Kline, R.B. (2005). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (2nd ed.). New York: The Guilford Press
- Larson, L. L. (2001). Gender Differences in Internal Auditor Job Burnout. *Internal Auditing*, 26(1), 11-18.
- Law, D.W., Sweeney, J.T. ve Summers, S.L. (2008). An Examination of the Influence of Contextual and Individual Variables on Public Accountants' Exhaustion, in Vicky Arnold, B. Douglas Clinton, Anne Lillis, Robin Roberts, Chris Wolfe, Sally Wright (ed.) *Advances in Accounting Behavioral Research*, 11, 129 – 153
- Lee, R.T. ve Ashforth, B.E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Lee, T.W., ve Mowday, R.T. (1987). Voluntarily Leaving An Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*. 30, 721-743.

- Maslach, C. (1982). Understanding Burnout: Definitional Issues in Analyzing A Complex Phenomenon. In W.S. Paine (Ed.), *Job Stress and Burnout* (pp. 29-40). Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Moore, J. E. (2000). One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals, *MIS Quarterly*, 24(1), 141-168.
- Mottaz C.J. (1988) Work Satisfaction Among Hospital Nurses. *Hospital and Health Services Administration*, 31 (1), 57-73.
- Nazlıoğlu, E.H. (2009). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Netemeyer, R.G., James, S.B., Mckee, D.O. ve Robert Mc. M. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98.
- Norusis, M.J. (1993). SPSS for windows: Professional Statistics, Release 6.0. SPPS Inc., Chicago.
- Nunnally, J. (1978). Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill.
- Okumuş, F., Mete, M., Bakiyev, E. ve Kaçire, İ. (2013). Umutsuzluk, Tükenmişlik ve İş Memnuniyeti Kavramları Arasındaki İlişkinin Analizi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(47), 191-202.
- Okutan, E., Yıldız, Ş. ve 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.
- Öz, B. ve Çeviren, M.S. (2017), Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: Mersin Örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 41-59.
- Özer, G. ve Yılmaz E. (2010), Mantıklı Eylem Teorisi (MET) ile Muhasebecilerin Bilgi Teknolojisi Kullanımına Yönelik bir Uygulama. *İktisat İşletme ve Finans*, 25, 65-88.
- Özkan, A. ve Özdevecioğlu, M. (2013). The Effects of Occupational Stress on Burnout and Life Satisfaction: A Study in Accountants. *Quality & Quantity*, 47(5), 2785-2798.
- Özkan, F. ve Aksoy, C. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişliğine Etki Eden Faktörler: Gaziantep İlinde Bir Alan Araştırması. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 1 (4), 23-41.
- Öztürk, V., Koçyiğit Çil, S. ve Bal, E.Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.

- Özyürek, H. (2009). Türkiye’de Muhasebe ve Muhasebe Mesleğinin Tarihi, Muhasebecilerin İş Tatmini, Beklentileri, Karşılaşılan Sorunlar. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ufuk Üniversitesi.
- Pines, A. ve Maslach, C. (1980). Combatting Staff Burn-Out in A Day Care Center: A Case Study. *Child Care Quarterly*, 9, 5–16.
- Ravichandran, T. ve Arun, R. (1999). Total Quality Management in Information Systems Development: Key Constructs and Relationship. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 119-156.
- Rosin H. ve Korabick, K. (1995). Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers. *Journal Of Vocational Behavior*, 46, 1-16.
- Rusbelt C.A., Farrel D. ve Rogers, M. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Seyyar, A. (2002). Sosyal Siyaset Terimleri, Beta Yayınları.
- Sharma, S. (1996). Applied Multivariate Techniques. John Wiley&Sons Inc., New York
- Shepherd, C.D., Tashchian, A. ve Ridnour, R.E. (2011). An Investigating of the Job Burnout Syndrome in Personal Selling. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(4), 397-409.
- Spector, P.E. (1977). *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- Stevens, G. B. ve O'Neill, P. (1983). Expectation and Burnout in the Developmental Disabilities Field. *American Journal of Community Psychology*, 11, 615-627.
- Taysı, K. (2012). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tepeli, Y., Kayıhan, B. ve Kula, E. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarında Mesleki Tükenmişlik ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Muğla İli Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(49), 674-681.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Trivellasa, P., Kakkosb, N., Blanasb, N. ve Santouridisb, İ. (2015).The Impact of Career Satisfaction on Job Performance in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, 33, 468-476.
- Utami, I. ve Nahartyo, E. (2013). The Effect of Type A Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia. *Accounting & Taxation*, 5(2), 89-102.
- Uyar, S. ve Erdiñç, S.B. (2011). Muhasebe Personelinin İş Doyumunu ve Tükenmişlik Düzeyi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 13(1), 213-232.
- Weick, K.E. (1983). Stress in Accounting Systems. *The Accounting Review*, 58(2), 350-369.
- Weisberg, J. (1994). Measuring Workers’ Burnout and Intention to Leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4-14.
- Weiss H.M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.

- 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.
- Yılmaz, E. (2014). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi (MUVU)*, 7 (3), 49-70.
- Zeytin, M. ve Gökgöz, A. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi SBE Elektronik Dergisi*, 2(3), 99-118.
- Zincirkıran, M., Tiftik, H. (2013). Burnout Research for Members of Practitioners of Accountancy: Practice in the City of Diyarbakır. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 240-253.

---

## THE MEDIATOR EFFECT OF PROFESSIONAL SATISFACTION BETWEEN ACCOUNTANTS' EMOTIONAL EXHAUSTION AND PROFESSIONAL TURNOVER INTENTION RELATIONSHIP

---

### **Extended Abstract**

**Aim:** Main aim of this study is to reveal the cause and effect relationships among accountants' emotional exhaustion, professional satisfaction and professional turnover intention. In addition, whether professional satisfaction is a mediator between emotional exhaustion and professional turnover is investigated in the scope of this study. Relationships between emotional exhaustion, professional turnover intention and professional satisfaction are investigated using data obtained from randomly selected 110 accountants'.

**Method(s):** Data was gathered from randomly selected 110 accountants through a questionnaire. Accountants' emotional exhaustion was measured with emotional exhaustion sub dimension of burnout scale developed by Maslach and Jackson (1981). Professional satisfaction scale was developed by adapting the scales developed by Aydın (2006) and Özyürek (2009) to occupational satisfaction. Professional turnover intention scale was constructed from nine questionnaire items adopted from prior studies. Two items from Bluedorn (1982), two items from Netemeyer et al. (1997), four items from Rosin and Korabick (1995) were adapted. We also developed one item and professional turnover intentions of the accountants were measured by a nine-item scale. All items were measured on a five-point scale. A number of demographic and biographic data questions were included in the questionnaire. These include basic information items (eg, gender and age), work experience items, educational performance items, and childhood background items (eg, family social economic status). Professional satisfaction, professional turnover intention and emotional exhaustion scales are tested for their structural validity by factor analysis. Cronbach alpha reliability values are also calculated. Regression and correlation analyzes are used to test the hypotheses.

**Findings:** Results of the analysis suggest that emotional exhaustion negatively affects professional satisfaction and positively affects professional turnover intention. Results also show that professional satisfaction negatively affects professional turnover intention. The results of mediation analyses further indicate that professional satisfaction supports mediates the relationship between emotional exhaustion and professional turnover intention.

Within the scope of this research, firstly, it was investigated how the emotional exhaustion levels of accounting professionals affected the intention to leave their profession ( $H_1$ ). Findings ( $H_1$  supported) support the findings of previous studies (Fogarty et al., 2000; Fogarty and Kalbers, 2006) that evidence that emotional exhaustion in accounting professions has a highly positive effect on professional turnover intention.

Another negative consequence of emotional exhaustion arises in the professional satisfaction of accountants' ( $H_2$ ). The results of the analysis show that emotional exhaustion has a rather high negative effect on professional satisfaction as expected ( $H_2$  supported). This finding is also consistent with the findings of similar studies in the literature (Fogarty and Kalbers, 2006; Shepherd et al., 2011).

Accountant professionals who are in emotional exhaustion may come to the point of thinking about leaving their profession ( $H_3$ ). Another finding of the analyzes show that accountants' professional turnover intentions affected by professional satisfaction as a result of emotional exhaustion ( $H_3$  supported). This result supports studies by Fogarty and Kalbers (2006), Tett and Meyer (1993) and Shepherd et al. (2011).

Another important question that has to be searched lastly in the context of the research is, whether professional satisfaction is a mediator between emotional exhaustion and professional turnover

(H<sub>4</sub>). The results of the analysis show that professional satisfaction has a partial mediator effect between emotional exhaustion and Professional turnover relationship (H<sub>4</sub> supported). This finding suggests that accountants who increase professional satisfaction may experience a decrease in their intention to leave the accounting profession due to emotional exhaustion.

**Conclusion:** The tendency to separate from the profession can be prevented if studies on increasing professional satisfaction of professional accountants are made by improving or eliminating the causes leading to emotional exhaustion in accounting profession by going out from all these results. This study was conducted from this perspective, the accounting professional associations, chambers, Turkey Certified Public Accountant and Certified Public Accountants Union of Chambers (TURMOB) of the problems experienced by evaluating professionals by organizations such correction and will be useful for improving the professional conditions. Thus, steps can be taken towards solution. This study, focusing on the relationship between emotional exhaustion, professional satisfaction and professional turnover intentions, provides important contributions to the article in the light of findings. The fact that the intention to leave the profession which has not been involved in previous studies on the subject has been tested in a comprehensive model is considered as an important step towards filling this gap. However, as it is the case in all researches, the findings are also limited, so the findings should be considered within the framework of some limitations. First of all, the sample of the research consists only of dependent and independent working accountants. Therefore, the generalizability of the findings obtained in the research should be evaluated in this frame. In order to ensure that the results obtained from this study can be generalized to other professions, the future studies on these issues are important for the field applications in different regions and / or different professions in order to obtain new findings and to compare them with existing findings. In this study, only emotional exhaustion, professional satisfaction, and the professional turnover intention are examined, so that it may affect the intention to leave the profession and other variables that can be regarded as mediator variables are excluded. In future studies, the addition of innovations to the variables used in this study may also reveal different factors that have an effect on occupational satisfaction and the intention to leave the profession.

