

KADIN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINA YÖNELİK MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TR90 BÖLGESİ ÖRNEĞİ*

Dr. Öğr. Üyesi Büşra TOSUNOĞLU**

Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ***

Araştırma Makalesi / *Research Article*

Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi
Özel Sayı 2020; 22, ös142 - ös161

ös
142

ÖZ

Bu çalışmanın amacı; kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda bir model oluşturularak yapısal eşitlik modeliyle analizler yapılmıştır. Modelin testi için üç hipotez oluşturulmuş ve TR90 (Artvin, Giresun, Ordu, Gümüşhane, Trabzon ve Rize) bölgesinde faaliyet gösteren kadın muhasebe meslek mensuplarına bir anket uygulanmıştır. Araştırma ölçeği olarak Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ‘Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ‘İş Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarının iş-aile çatışmasını büyük oranda artırdığı söylenebilmektedir. Ayrıca mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının da iş-aile çatışmasını artırdığı çalışmanın diğer sonuçlarını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Tükenmişlik, İş Aile Çatışması, Yapısal Eşitlik Modeli

JEL Sınıflandırılması: M40, M41

* Makale gönderim tarihi: 01/11/2019; kabul tarihi: 29/12/2019.

Bu çalışma, 5-8 Ekim 2019 tarihlerinde MÖDAV tarafından Kuşadası’nda düzenlenen 16. Uluslararası Muhasebe Konferansı’nda sunulan bildirinin, yeniden düzenlenerek genişletilmiş halidir.

**Gümüşhane Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, busra.tosunoglu@gumushane.edu.tr, <https://orcid.org/000-0001-6292-2770>

***Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, fatihcoskun.ertas@atauni.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2632-9694>

Atf: Tosunoğlu, B. ve 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>

THE EFFECT OF JOB BURNOUT FOR WOMEN ACCOUNTING PROFESSIONALS ON WORK-FAMILY CONFLICT: CASE OF TR90 REGION

ABSTRACT

The aim of this study; to examine the effect of job burnout on work-family conflict for female professional accountants for this purpose, a model was created and tested using the structural equation model. Three hypotheses were created for the test of the model and a questionnaire was applied to the female accountants working in TR90 (Artvin, Giresun, Ordu, Gumushane, Trabzon and Rize). As a research scale, “Maslach Burnout Scale” that developed by Maslach and Jackson (1981) and “Work-Family Conflict Scale” that developed by Netemeyer vd. (1996) was used. According to the results of the analysis, it can be said that personal success, which is one of the sub-dimensions of job burnout, increases work-family conflict to a great extent. In addition, emotional exhaustion and depersonalization which are dimensions of job burnout increase the work-family conflict.

Keywords: Job Burnout, Work-Family Conflict, Structural Equation Modeling.

JEL Classification: M4, M41

ÖS
143

1. GİRİŞ

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru değişen dünyada, iş hayatında da birtakım değişimler meydana gelmekte olup bu değişimlerin temelinde kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması söylenebilmektedir. Ancak sosyo-kültürel süreçte kadınların hem iş hem de aile hayatında aktif bir şekilde faaliyet göstermesiyle birlikte toplumun kadınlardan beklediği rol ve davranışlarda da birtakım değişimler söz konusu olmaktadır. Önceki dönemlerde ev işi, çocuk bakımı vs. gibi geleneksel rollere sahip olan kadınlar için şartlar değişmiş olup söz konusu bu rollere ilave olarak iş hayatına dair birtakım görevler de eklenmiştir. Ev hayatında geleneksel roller ile iş hayatına dair rolleri yerine getirmek durumunda kalan bir kadının iş ve aile hayatında erkeklere göre daha fazla çatışma yaşadığı şüphesizdir. Aile yaşamındaki sorumluluklarından dolayı kadınlar bazen kariyerlerini ikinci plana atmakta ve bu durum iş-aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır.

İnsanlarla birebir iletişimi gerekli kılan meslek guruplarının daha fazla tükenmişlik ve iş-aile, aile-iş çatışması yaşamaları muhtemel bir olgu olarak görülmektedir. Özellikle müşteri talepleri, farklı sektörlerde faaliyet gösteren müşterilere sunulan hizmet zorunluluğu ve etik ihlalleri gibi konularda meydana gelen sorunlar da muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır. Ülkemizde muhasebe mesleğini icra edenler, iş koşullarında yaşadıkları zorluklardan, müşteri taleplerinden ve yasal sorumluluklarından dolayı zamanla mesleklerine karşı bir soğuma ve belirsizlik yaşamaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde mesleki tükenmişlik, iş-aile ve aile-iş çatışması ile ilgili pek çok çalışmanın varlığından bahsetmek mümkündür. Söz konusu çalışmalara literatür taramasında yer verilmiştir. Ancak mesleki tükenmişlik düzeyinin iş-aile ve aile-iş çatışmasını önemli noktada etkilemesinden hareketle bu etkinin ölçümüne ilişkin çalışmaların eksikliği literatürde bir boşluk olarak görülmektedir. Bu nedenle çalışmanın amacı mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin TR90 Bölgesi kadın muhasebe meslek mensupları açısından değerlendirmesini içermektedir.

Çalışmada bir bütünlük sağlanabilmesi için ilk olarak mesleki tükenmişlik, iş-aile çatışması ve muhasebe mesleğine ilişkin kavramsal bir çerçeveye oluşturularak konuyla ilgili ulusal ve uluslararası

literatüre yer verilmiştir. Son bölümde ise araştırma modeli ve modele ilişkin bulgular açıklanmıştır.

2. TEORİK ARKA PLAN

Modern zamanlarda önemli bir fenomen olarak bilinen tükenmişlik kavramı; 1970’li yıllarda ABD’de, özellikle müşteri hizmetlerinde çalışan insanların yaşamış olduğu mesleki yıpranmayı tanımlamak adına kullanılmıştır (Maslach vd. 2001, 398). Tükenmişlik, karşılanamayacak talepler karşısında başarısızlık, güç kaybı ve yıpranma sonucu ortaya çıkan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger 1974, 159).

Tükenmişlik; gün içerisinde birçok kişi ile iletişim kurmak zorunda olan kişilerde görülen yorgunluk, umutsuzluk ve fiziksel olarak bıkkınlık duygularının işe, aileye ve yaşamındaki diğer kişilere olumsuz olarak yansıtılması sonucunda oluşan bir durumdur (Maslach ve Jackson 1981, 99). Bu kavram, kişinin sağlığını olumsuz yönde etkileyen, enerjisini ve yaşam kalitesini düşüren bir duygu olarak da ifade edilmektedir (Sürgevil vd. 2007, 36).

Maclach ve Jockson (1981) tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak üç alt boyutlar bağlamında ele almışlardır. Bu boyutlar;

Duygusal tükenme; bireyler, çalışmış oldukları kurumdaki üstlerinin kendilerine eskisi gibi davranmadıklarını hissettikleri noktada duygusal olarak tükendikleri ve yorulduklarını hissetmektedir. Bu şekilde hisseden birey için işe gitmek artık eskisi kadar keyif vermemekle birlikte bunun sonucu olarak işe gitmeme veya çalışma saatlerine uymama gibi hem bireye hem de kuruma problem oluşturabilecek durumlar ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme ile birlikte birey, başkalarına daha fazla verimli olamayacağını düşünmektedir (Maslach vd. 2001, 402).

Duyarsızlaşma; bireylerin çalışma şartlarına yönelik olumsuz görüşlerinin ortaya çıkması, bazı durumların artık kabul edilemez noktaya gelmesi ve sonuç olarak bireyler ile meslekleri arasında bir boşluğun meydana gelmesini ifade etmektedir (Gorji 2011, 244). Ayrıca bu boyut, tükenmişliğin en sorunlu boyutu olarak ifade edilmektedir (Garden 1987, 545).

Kişisel başarı; bireyin işinde başarı duygusu olarak tanımlanmakla birlikte, bireyin çalışma arkadaşlarıyla ilgili geliştirmiş olduğu olumsuz düşünce tarzları, kendini mesleğine yönelik yeterli bulamamasına yol açmaktadır (Wright ve Bonett 1997, 494). Bu durum çalışan bireylerin duygusal olarak işlerine odaklanmalarını engellemekte ve işlerinde başarısız oldukları düşüncesine kapılmalarına neden olmaktadır. Düşük kişisel başarı, beraberinde mesleğin üretkenlik seviyesinde de bir düşüşü meydana getirmektedir (Cordes ve Dougherty 1993, 623).

İş ve aile, yaşamın iki önemli faktörüdür. Hem işin hem de ailenin kişiye verdiği yükümlülükleri yerine getirmek oldukça güç bir durumdur (Priyadharshini ve Wesley 2014, 1038). İş ve ailede kişiye düşen roller, kişinin yaşamında yerine getirmesi gereken en önemli roller olmakla birlikte bir rolün yerine getirilmesi diğerini engelliyorsa bu durumda iki rol arasında çatışma kaçınılmaz bir durumdur (Adisa vd. 2016, 2). Adams vd. (1996) ve Greenhaus ve Beutell (1985)’e göre iş ve aile yaşamına yönelik iş-aile ve aile-iş olmak üzere iki yönlü bir çatışmadan bahsetmek mümkündür. İş-aile yaşam çatışmasının ilk boyutu olan iş-aile çatışması; bireylerin işlerine yönelik sahip oldukları rollerinin, aile hayatındaki sorumluluklarını engellemesi sonucu ortaya çıkan bir çatışma türüdür (Frone vd. 1997,

147). Bir diğer boyutu oluşturan aile-iş çatışması ise; bireyin aile hayatına ilişkin rollerinden dolayı işiyle ilgili görevlerini yerine getirememesinden kaynaklı yaşamış olduğu çatışmayı ifade etmektedir (Voydanoof 1988, 749).

Mesleki tükenmişlik sendromunu yoğun olarak yaşayan meslek gruplarından birisi de muhasebe meslek mensuplarıdır. Bu mesleği icra edebilmek adına ilgili eğitimi almak üzere zorlu bir süreçten geçerek mesleğe adım atan bireyler, belirli bir zaman diliminde ayakta kalabilme mücadelesi vermektedir. Bu süreçte de yaşanan birtakım problemler beraberinde mesleki tükenmişliği de getirmektedir. Bu durumun da *iş-aile çatışmasını* ne yönde etkilediğinin tespit edilmesi de oldukça önemlidir.

3. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Mesleki tükenmişlik ve iş-aile çatışmasıyla ilgili literatürde bakıldığında ulusal ve uluslararası çalışmaların varlığından bahsetmek mümkündür. İlgili literatür, mesleki tükenmişlik ve iş-aile çatışması olmak üzere iki kısımda ele alınmış olup tablo 1 ve tablo 2 şeklinde belirtilmektedir.

Tablo 1. Mesleki Tükenmişliğe İlişkin Literatür Tablosu

Uluslararası Ulusal	Yazarlar / Çalışma Yılı	Örneklem	Yöntem	Çalışma Sonuçları
<i>Uluslararası Literatür</i>	Milis ve Huebner (1998)	Psikologlar	Tek Yönlü Varyans Analizi	Çalışma sonuçlarına göre; psikologların büyük çoğunluğunun duygusal tükenme yaşadığı ifade edilmektedir. Ayrıca iş hayatında yaşanan stres ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu çalışma sonuçlarında ifade edilmiştir.
	Evers vd. (2004)	Öğretmenler	Faktör Analizi Regresyon	Çalışma sonuçlarına göre; öz yeterlilik inançlarının duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları üzerinde negatif, kişisel başarı boyutu üzerinde ise pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
	Croom (2003)	Öğretmenler	Tek Yönlü Varyans Analizi Korelasyon	Çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerin orta düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları ifade edilmektedir. Ayrıca öğrencilerle olan ilişkilerde duyarsızlaşma yaşadıkları ve bu durumun kişisel başarılarını olumsuz anlamda etkilediği belirtilmektedir.
	Lau vd. (2007)	Öğretmenler	t-Testi Tek Yönlü Varyans Analizi	Çalışma sonuçlarına göre; Tükenmişliğin üç boyutunun da demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği söylenebilmektedir.
	Bauer vd. (2006)	Öğretmenler	MannWhitney U Test Kruskal- Wallis test	Çalışma sonuçlarına göre; mesleki tükenmişlik ile psikolojik ve psikosomatik semptomlar arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.
	Lindblom vd. (2006)	Çalışanlar	Tek Yönlü Varyans Analizi t-Testi Ki-Kare	Çalışma sonuçlarına göre; değer çatışmalarının olması ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
	Lopez vd. (2010)	Öğretmenler	Korelasyon Regresyon	Çalışma sonuçlarına göre; iş memnuniyetsizliği ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.
	Gholami (2015)	Öğretmenler	Korelasyon	Çalışma sonuçlarına göre; katılımcıların öz yeterliliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile negatif bir ilişkisinin olduğu ifade edilmektedir.
	Momunalieva ve Serinkan (2018)	Üniversite Personeli	Tek Yönlü Varyans Analizi	Çalışma sonuçlarına göre; mesleki tükenmişlik ile demografik faktörler arasında ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.
	Smetackova (2017)	Öğretmenler	t-Testi Tek Yönlü Varyans Analizi Korelasyon	Çalışma sonuçlarına göre; öğretmenlerde tükenmişlik ve öz yeterlilik arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca duygusal tükenme ile öz yeterlilik arasında güçlü bir ilişkinin olduğu çalışma sonuçlarında belirtilmektedir.

Ulusal Literatür	Denizoğlu vd. (2005)	Diş Hekimleri	t-Testi Tek Yönlü Varyans Analizi Korelasyon	Çalışma sonuçlarına göre; Diş hekimlerinin meslek hayatında geçirmiş oldukları yıl ile tükenmişlik düzeyleri azaldığı, tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu grubun doktora öğrencilerinden oluştuğu ifade edilmektedir.
	Balay ve Engin (2007)	Müfettişler	t-Testi Tek Yönlü Varyans Analizi	Çalışma sonuçlarına göre; İlköğretim müfettişlerinin, tükenmişlik duygusunu genel olarak orta düzeyde yaşadıkları ifade edilmektedir. Ayrıca duygusal tükenme boyutunun orta, duyarsızlaşma boyutunun düşük ve kişisel başarı boyutunun ise sınırdaki yaşandığı çalışma sonuçlarında ifade edilmektedir.
	Kaşlı ve Aytemiz Seymen (2009)	Muhasebe Meslek Mensupları	Faktör Analizi	Çalışma sonuçlarına göre; tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarı düşüklüğünün tükenmişliğe en fazla neden olan faktör olduğu ifade edilmektedir.
	Okutan vd. (2013)	Muhasebe Finans Personelleri	t-Testi Tek Yönlü Varyans Analizi	Çalışma sonuçlarına göre; katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde demografik özellikler bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığı ifade edilmektedir.
	Büyükyılmaz ve Gürkan (2014)	Muhasebe Meslek Mensupları	Faktör Analizi Korelasyon Yapısal Eşitlik Modeli	Çalışma sonuçlarına göre; tükenmişliğin alt boyutlarının etik tutumlar üzerinde negatif bir etkiye neden olduğu ifade edilmektedir.
	Dalğar ve Tokşen (2014)	Muhasebe Meslek Mensupları	t-testi Tek Yönlü Varyans Analizi Korelasyon	Çalışma sonuçlarına göre; rol çelişkisi ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif, kişisel başarı ile ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.
	Öz ve Çeviren (2017)	Muhasebe Meslek Mensupları	t-Testi Tek Yönlü Varyans Analizi Faktör Analizi	Çalışma sonuçlarına göre; muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları bakımından düşük, kişisel başarı alt boyutu bakımından ise yüksek düzeyde bir tükenmişliğe sahip oldukları ifade edilmektedir.

Tablo 2. İş-Aile Çatışmasının İlişkin Literatür Tablosu

Uluslararası Ulusal	Yazarlar / Çalışma Yılı	Örnekleme	Yöntem	Çalışma Sonuçları
Uluslararası Literatür	Adams vd. (1996)	Üniversite Personelleri	Regresyon Tek Yönlü Varyans Analizi	İş ve aile arasındaki ilişkilerin iş ve yaşam memnuniyeti üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ifade edilmektedir.
	Thompson vd. (1999)	Lisanüstü Öğrencileri	Regresyon	Kadınların, evli ve çocuk sahibi olanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı ifade edilmektedir.
	Carlson vd. (2000)	Öğrenciler	Faktör Analizi t-Testi Yapısal Eşitlik Modeli	Cinsiyet ve iş aile çatışması arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ifade edilmektedir.
	Ahmad (2008)	Bankacılar Sağlık Personeli Müzişyenler Memurlar	t-Testi	Kişilerin aile-iş çatışmasından çok iş-aile çatışması yaşadıkları ifade edilmektedir. Ayrıca iş-aile çatışması ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıkların olduğu belirtilmektedir.
	Syed vd. (2016)	Banka Çalışanları	t-Testi Tek Yönlü Varyans Analizi	Uzun çalışma saatlerinin ve iş yükü şeklinde yüksek çalışma taleplerinin doğrudan iş-aile çatışmasını etkilediği ifade edilmektedir.
Ulusal Literatür	Bulgurcu Gürel (2016)	Muhasebe Meslek Mensupları	Regresyon	İş stresi ile iş-aile çatışması arasında pozitif, işe bağlılık ve iş-aile çatışması arasında ise negatif bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.
	İrak (2018)	Özel Sektör Çalışanları	Regresyon	İş-aile çatışmasında zamana bağlı esnekliğin, aile-iş çatışmasında ise mekansal esnekliğin önemli olduğu ifade edilmektedir.
	Keleş (2018)	Hizmet Sektörü	Faktör Analizi Korelasyon Regresyon	Çalışanların sergiledikleri derin davranışların, iş-aile ve aile-iş çatışmaları üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir.
	Türker ve Çelik (2019)	Öğretmenler	Yapısal Eşitlik Modeli Korelasyon	İş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif yönde ve doğrudan etkilediği ve bu etkinin de yaşam doyumunu etkilediği ifade edilmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde genel olarak kadınlarda mesleki tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu ve evli olan kadınların daha çok iş-aile çatışması yaşadığı söylenebilmektedir. Ayrıca meslekte çalışma süresi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Yoğun iş yükü ve çalışma mesaisi gerektiren mesleklerde ise kişilerin daha fazla iş aile çatışması yaşadıkları görülmektedir. Daha çok stres ve iş yükü olan mesleklerde de tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik ve iş-aile çatışmasına yönelik ilgili literatür incelendiğinde iki konuya ilişkin ayrı ayrı pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür. İlgili çalışmalara bakıldığında; tükenmişlik ile mesleki tecrübe, iş doyumu, yaşam doyumu, kişilik özellikler, duygusal zeka, öz yeterlilik, motivasyon, stres, liderlik davranışları, demografik özellikler gibi değişkenlerin ilişkilerini inceleyen, iş-aile çatışması ile cinsiyet, iş tatmini, yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, duygusal emek, psikolojik sıkıntı, iş stresi, işe bağlılık, demografik özellikler, iş performansı, derin davranış gibi değişkenlerin ilişkisini inceleyen bir çok çalışmaya rastlamak mümkündür. İlgili literatürden hareketle, mesleki tükenmişlik ve iş-aile çatışmasını birlikte inceleyen çalışmaların yok denecek kadar az olması literatürde bir boşluk olarak ifade edilebilir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı mesleki tükenmişlik düzeyinin alt boyutlarının iş-aile çatışması üzerinde etkisini, incelemeyi içermektedir.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI, METODOLOJİSİ VE BULGULARI

**ÖS
149**

Bu bölümde araştırmanın amacı ve metodolojisi hakkında kapsamlı bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin kadın muhasebe meslek mensuplarının görüşleri doğrultusunda ve bir model yardımıyla incelemektir. Bu çalışmada mesleki tükenmişlik düzeyine ilişkin üç temel alt boyut (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) dikkate alınmıştır.

4.2. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın metodolojisi; örneklem süreci, veri toplama yöntem ve aracı, araştırma modeli ve değişkenler ile araştırmanın analiz yöntemi ve bulgulardan oluşmaktadır.

4.2.1. Örnekleme Süreci

Araştırmanın evreni TR90 Bölgesi'nde (Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize ve Trabzon) faaliyet gösteren kadın muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Bu bölgede faaliyet gösteren 530 kadın muhasebe meslek mensubu araştırmanın evreninin oluşturmaktadır. Örneklem yönteminin belirlenmesinde ise kolayda örnekleme kullanılmıştır. Sonuç olarak 164 anket sonuçları araştırma modelinde yer almıştır. Araştırmaya katılan meslek mensuplarının demografik özelliklerine ilişkin bilgiler tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri İtibariyle Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Medeni Hal		
Evli	122	74,4
Bekâr	42	25,6
Yaş		
25-30	51	31,1
31-35	62	37,8
36-40	10	6,1
41-45	21	12,8
46 ve üzeri	20	12,2
Eğitim Durumu		
Ön Lisans	49	29,9
Lisans	103	62,8
Yüksek Lisans	8	4,9
Doktora	6	3,7
Mesleki Tecrübe		
1-5 yıl	33	20,1
6-10 yıl	44	26,8
11-15 yıl	22	13,4
16-20 yıl	41	25,0
20 ve üzeri	24	14,6
TOPLAM	164	100,00

ÖS
150

Katılımcılara ilişkin demografik özellikler değerlendirildiğinde büyük çoğunluğunun evli (%74,4), 31-35 yaş aralığında (%37,8), lisans mezunu (%62,8) ve 6-10 yıl aralığında mesleki tecrübeye (%26,8) sahip oldukları söylenebilmektedir.

Bu çalışmanın ana amacı kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Bu doğrultuda bir model geliştirilerek hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezlerin değerlendirilmesine yönelik analize geçmeden önce katılımcıların medeni hal, yaş ve mesleki tecrübelerine göre tükenmişlik düzeyleri ile iş-aile çatışması arasında farklılığın olup olmadığına da bakılmıştır. Söz konusu farklılıkların tespitine yönelik Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis analizleri yapılmış olup sonuçlar aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Hal Durumuna Göre Farklılığını Gösteren Mann-Whitney U Testi Tablosu

	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Z Değeri	P
Evli	122	83,46	-,444	,657
Bekar	42	79,70		

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının İş-Aile Çatışmasının Medeni Hal Durumuna Göre Farklılığını Gösteren Mann-Whitney U Testi Tablosu

	Katılımcı Sayısı	Aritmetik Ortalama	Z Değeri	P
Evli	122	84,63	-1,236	,217
Bekar	42	76,32		

Tablo 4 ve 5'e bakıldığında mesleki tükenmişlik ile iş-aile çatışması, kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni hallerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>,000$).

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Yaş	N	Ortalama	Ki-kare	df	P
25-30	51	78,83			
31-35	62	88,15			
36-40	10	64,75	2,762	4	,598
41-45	21	85,86			
46 ve üzeri	20	79,70			

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının İş-Aile Çatışmasının Yaşlarına Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Yaş	N	Ortalama	Ki-kare	df	P
25-30	51	86,49			
31-35	62	83,94			
36-40	10	69,30	2,632	4	,621
41-45	21	81,62			
46 ve üzeri	20	75,38			

Tablo 6 ve 7'ye bakıldığında mesleki tükenmişlik ile iş-aile çatışması, kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>,000$).

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Tecrübeye Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Mesleki Tecrübe	N	Ortalama	Ki-kare	df	P
1-5 yıl	33	88,53			
6-10 yıl	44	79,80			
11-15 yıl	22	79,98	5,682	4	,224
16-20 yıl	41	74,56			
20 ve üzeri	24	95,04			

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarının İş-Aile Çatışmasının Mesleki Tecrübeye Göre Farklılığını Gösteren Kruskal-Wallis Tablosu

Mesleki Tecrübe	N	Ortalama	Ki-kare	df	P
1-5 yıl	33	87,30	1,331	4	,856
6-10 yıl	44	80,44			
11-15 yıl	22	85,48			
16-20 yıl	41	76,68			
20 ve üzeri	24	86,88			

Tablo 8 ve 9'a bakıldığında mesleki tükenmişlik ile iş-aile çatışması, kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>,000$).

ÖS
152

4.2.2. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Araştırmada verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmış olup hazırlanan anket formu TR90 bölgesinde faaliyet gösteren kadın muhasebe meslek mensuplarına uygulanmıştır. Anket formu iki kısımdan oluşmakta olup ilk kısımdaki sorular meslek mensuplarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik, ikinci kısımdaki sorular ise mesleki tükenmişliğin alt boyutları ile iş-aile çatışması sorularından oluşmaktadır. Araştırma modelinde; mesleki tükenmişlik ölçeği için Maslach ve Jackson (1981)'in iş-aile çatışması için ise Netemeyer vd. (1996)'nin çalışmalarından yararlanılarak, 5'li likert ölçeğine (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum) göre bir anket formu oluşturulmuştur.

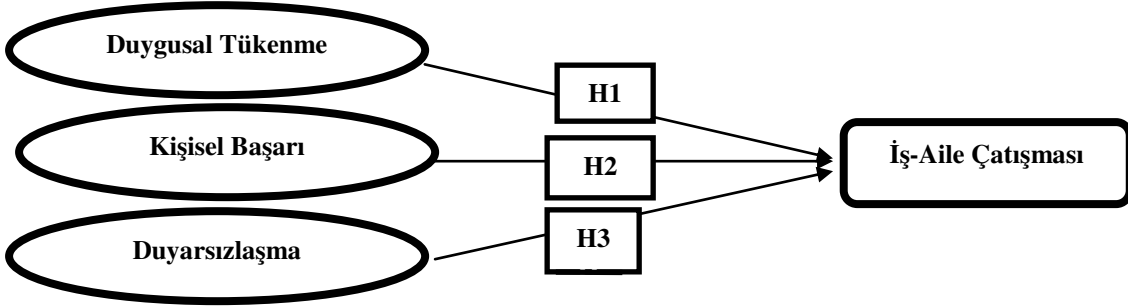
4.2.3. Araştırma Modeli ve Değişkenler

Mesleki tükenmişliğin alt boyutlarının iş-aile çatışması üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan hipotezler ve araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

H1: Duygusal tükenme, iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2: Kişisel başarı, iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H3: Duyarsızlaşma, iş-aile çatışması üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.2.4. Araştırmanın Analiz Yöntemi ve Bulguları

Mesleki tükenmişlik düzeyinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin TR90 bölgesinde faaliyet gösteren kadın muhasebe meslek mensupları açısından değerlendirilmesini içeren bu çalışmada, analiz yöntemi olarak yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Bu yöntem, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri tek bir süreç dâhilinde sistemli ve kapsamlı olarak ele almaktadır (Anderson ve Gerbing 1988, 413).

Bu çalışmanın analiz kısmında faktörlerin araştırılmasına yönelik ilk olarak güvenilirlik ve keşfedici faktör analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analizi, belirli bir ölçek kullanılarak oluşturulan anket formuna verilen yanıtların tutarlılığının ölçümünü ifade etmektedir. Cronbach Alpha (α) değeri, güvenilirlik analizi için kullanılan temel değer olmakla birlikte bu değer 0,70'den büyük olması beklenmektedir. Anket formunda yer alan her bir ölçek için tek bir α değeri olabileceği gibi, bütün sorulara ilişkin de ortalama bir α değeri olabilmektedir. Geçerlilik analizi, arzu edilen bir kriterin ölçülebilmesine imkân veren bir analiz yöntemidir (Altunışık vd. 2005, 48). Modelde yer alan değişkenlere ilişkin güvenilirlik ve keşfedici faktör analizi sonuçları tablo 10'da belirtilmektedir.

Tablo 10. Ölçeğin Keşfedici Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	DT ¹	KB ²	D ³	İAÇ ⁴
DT1.Muhasebecilik mesleğinden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum	0,919			
DT2.İş günü sonunda kendimi yorgun ve bitkin hissediyorum.	0,646			
DT3.Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	0,765			
DT4.Bütün gün insanlarla uğraşmak beni gerçekten çok zorluyor.	0,723			
DT5.Muhasebecilik mesleğinin beni tükettiğini hissediyorum.	0,605			
DT6.Muhasebecilik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını hissediyorum.	0,790			
DT7.Bu meslekte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	0,815			
DT8.İnsanlarla doğrudan çalışmak beni oldukça strese sokuyor.	0,803			
DT9.Bu mesleğe daha fazla dayanamayacağımı hissediyorum.	0,686			
KB10.İş gününde karşımdaki kişinin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.		0,650		
KB11.İnsanların sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum		0,530		
KB12.Bir muhasebeci olarak insanların yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.		0,754		
KB13.Kendimi çok zinde hissediyorum.		0,735		
KB14.Rahat bir çalışma ortamını iş arkadaşlarımla birlikte kolayca yaratabiliyorum.		0,826		
KB15.İş arkadaşlarımla gerçekleştirdiğim bir işten sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.		0,723		
KB16. Muhasebecilik mesleğinde kayda değer pek çok şey başardım.		0,639		
KB17.İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.		0,482		
D18.Bazı insanlara sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum			0,777	
D19.Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı daha çok duyarsızlaştım.			0,411	
D20.Muhasebecilik mesleğinin beni duygusal olarak katılaştırdığımı düşünüyorum.			0,578	
D21.Bazı insanlara ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.			0,718	
D22.Etrafımdaki kişilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.			0,781	
İAÇ23.Muhasebecilik mesleğinin bana verdiği yükler ev ve aile hayatımı etkiliyor.				0,907
İAÇ24.İşimde geçirdiğim zaman evdeki sorumluluklarım yerine getirmemi zorlaştırıyor.				0,981
İAÇ25.Evde yapmak istediğim şeyleri işimin bana verdiği yükler nedeniyle ihmal ediyorum.				0,981
İAÇ26.İşim, aile görevlerimi yerine getirmemi zorlaştıran bir gerginlik yaratıyor.				0,924
İAÇ27.İşim sebebiyle aile aktiviteleri planlarımda değişiklikler yapmak zorunda kalıyorum.				0,981
Açıklanan Toplam Varyans	80,962			
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test	0,891			
Barlett's Test of Sphericity	$\chi^2 = 4863,237$; df= 231 (P<,000)			
Cronbach's Alpha (%)	0,961			

¹ Duygusal Tükenme

² Kişisel Başarı

³ Duyarsızlaşma

⁴ İş-Aile Çatışması

Tablo 10'a bakıldığında toplam varyansın %80,96'sını açıklayan 4 faktörlü bir yapı elde edilmiş olup bu faktörler ilgili literatürde ifade edildiği şekilde duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma ve iş-aile çatışmasından oluşmaktadır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun tespitine yönelik hesaplanan KMO ve Barlett's değerlerinin kabul edilen sınırlar (0,5-1,0- $p < 0,000$) arasında olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçeğin Cronbach's Alpha değeri de %96,1 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçlarından sonra yapısal eşitlik modeli kullanılarak çalışmanın bulguları değerlendirilmiştir.

Yapısal eşitlik modeliyle birlikte araştırma modelinin kabul veya reddine ilişkin gerekli değerlendirmeler yapılmaktadır. Söz konusu bu değerlendirmelerin yapılabilmesi için bir takım uyum iyiliği indeksleri belirlenmektedir. İlgili literatürden hareketle modelin kabul veya reddine ilişkin çok sayıda uyum iyiliği indeksinin kullanıldığı bilinmekle birlikte bu çalışmada en çok kullanılan uyum iyiliği ölçülerinin sonuçları dikkate alınmıştır. Araştırma modelinin uyum iyiliği sonuçları tablo 11'de sunulmaktadır.

Tablo 11. Araştırma Modelinin Uyum İyiliği Sonuçları

Model Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*	Modelin Uyum Değerleri
χ^2 (Ki-Kare) değeri		204.754
df (Serbestlik Derecesi)		126
χ^2 /df (Düzeltilmiş Ki-Kare)	$\chi^2/df \leq 5$	1.625
GFI (Uyum İyiliği İndeksi)	$0,90 < GFI < 0,95$	0.913
IFI (Artırılmış Uyum İyiliği İndeksi)	$\geq 0,90$	0.977
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi)	$0,90 < CFI < 0,95$	0.977
TLI (Tucker Levis İndeksi)	$\geq 0,90$	0.972
RMSEA (Yaklaşım Hatasının Kök Ortalama Karesi)	$0,05 < RMSEA < 0,10$	0.052

*Kaynak: (Kline 2011; Tabachnick ve Fidell 2007)

Tablo 11'e bakıldığında, modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir uyum değerleri aralığında olduğu ve sonuç olarak araştırma modelinin uyum bakımından kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilmektedir. Yapısal modele ilişkin standart yükler, söz konusu ilişkilerin gücünü göstermektedir. Tablo 12'de ilişkilerin anlamlı olup olmadığına yönelik değerlendirmelere yönelik sonuçlar sunulmaktadır.

Tablo 12. Araştırma Modelindeki Hipotez Test Sonuçları

Modeldeki Yapısal İlişkiler	Standardize (Regresyon) Yükler	P Değerleri	Hipotez Sonucu
H1: DT-İAÇ	0,440	0,000	KABUL
H2: KB-İAÇ	0,741	0,000	KABUL
H3: D-İAÇ	0,203	0,000	KABUL

Kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik oluşturulan modelin sonuçları değerlendirildiğinde, modele ilişkin üç hipotez oluşturulmuş olup hipotezlerin regresyon katsayıları ve p değerleri ($p < 0,05$) tablo 12'de belirtilmektedir. Sonuçlara bakıldığında;

H1 hipotezi 0,440 regresyon katsayısı ve $p=0,000$ değeri ile kabul edilmiştir. Bunun anlamı, duygusal tükenme iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H2 hipotezi 0,741 regresyon katsayısı ve $p=0,000$ değeri ile kabul edilmiştir. Bunun anlamı, kişisel başarı iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

H3 hipotezi 0,203 regresyon katsayısı ve $p=0,000$ değeri ile kabul edilmiştir. Bunun anlamı, duyarsızlaşma iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkilemektedir.

5. SONUÇ

İş gücünün değişen yapısıyla birlikte çalışanların büyük çoğunlukla iş-aile çatışmasıyla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Özellikle kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması, aile içerisindeki rollerinin değişimini de beraberinde getirmektedir. Bu durum iş ve aile arasında bir dengenin sağlanabilmesini zorlaştırmaktadır. Bireylerin üstlenmiş oldukları roller arttıkça her bir role ayrılan zamanın yetmemesi ve gerekli özenin gösterilememesi gibi problemlerle karşılaşmaktadır. Bu nedenle iş-aile çatışmasına neden olan kriterlerin araştırılması oldukça önemlidir.

Bu çalışmada kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi temel amaç olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışmada, mesleki tükenmişlik ve iş-aile çatışmasının bir takım demografik değişkenler (medeni hal, yaş ve mesleki tecrübe) açısından farklılıkları da incelenmiştir. Analiz sonuçlarında göre kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni hal, yaş ve mesleki tecrübelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş-aile çatışmasına göre bir farklılığa rastlanmamıştır.

Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin incelendiği araştırma sonuçlarına göre mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarının iş-aile çatışması üzerinde büyük bir oranda etkiye neden olduğu söylenebilmektedir. Bu boyut, düşük ve yüksek kişisel başarı hissi olarak değerlendirilmeli ve her iki durumun da iş-aile çatışmasına sebep olabileceği şeklinde yorumlanmalıdır. Düşük başarı hissine kapılan bireyler, kendilerini işlerine karşı yetersiz ve başarısız olarak görmekte ve bu durum da beraberinde aile hayatlarını etkilemektedir. Yüksek başarı hissine kapılan bireyler de daha çok başarılı olma ihtiyacından dolayı işlerine daha fazla odaklanmakta bu durum da beraberinde iş-aile çatışması yaşamalarına neden olmaktadır. Çalışmanın bu sonuçları Maslach vd., (2001)'nin yapmış oldukları çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Mesleki tükenmişliğin bir diğer boyutunu oluşturan duygusal tükenmenin iş-aile çatışmasını artırdığı çalışmanın bir diğer sonucudur. Bu sonuç, Ray ve Miller (1994), Boles, v.d. (1997), Ahmad, (2008), Bacharach vd. (1991) ve Innstrand vd. (2008)'nin yapmış oldukları çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Duygusal tükenme yaşayan kişiler, yorgunluk, bıkkınlık, enerji düşüklüğü ve duygusal anlamda birtakım olumsuzluklara sahiptir. Bu nedenle söz konusu bu kavram, mesleki tükenmişliğin stres boyutunu ifade etmektedir.

Mesleki tükenmişliğin son boyutunu oluşturan duyarsızlaşma da iş-aile çatışmasını artırmaktadır. Çalışmanın bu sonucu Kurt (2010)'un yapmış olduğu çalışma sonuçlarıyla benzerlik gösterse de Boles vd. (1997)'nin çalışma sonuçlarıyla farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin iş hayatlarında duygulardan yoksun bir şekilde tutum ve davranış sergilemeleri olarak tanımlanan duyarsızlaşma arttıkça birey mutsuz ve umursamaz bir tavra bürünecek bu durum da iş-aile çatışmasına neden olacaktır.

Kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışma genel olarak; Lambert vd. (2010), Kossek ve Ozeki, (1999), Bragger vd. (2005), Jourdain ve Chenevert (2010) ve Netenmeyer vd. (2004)'in çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Bireyin yaşamış olduğu duygusal tükenmişlik, birey üzerinde baskı ve gerginliğe sebep olarak bireyi duygusal anlamda yıpratmaktadır. Bu durum da bireyin iş-aile çatışması ile karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. Bireyin iş hayatında herhangi bir sorun ile karşılaştığında söz konusu bu sorunu başarıyla çözebilmesi için işine odaklanması aile hayatındaki rollerini aksatmasına neden olabilmekte ve bu durum beraberinde iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. Bireyin iş hayatında duyarsızlaşması, aile hayatına da yansiyabilmekte ve bu durum bireyin iş-aile çatışması yaşamasına neden olabilmektedir.

Bu çalışma TR90 Bölgesinde faaliyet gösteren kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini incelemeye yöneliktir. Bununla birlikte gelecek çalışmalarda farklı sektörlerde faaliyet gösteren kadın çalışanlar incelenerek karşılaştırmaların yapılabilmesi ve farklı boyutların dikkate alınması öneri niteliği taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Adams, G., L. King ve D. King. 1996. "Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81 (4).
- Adisa, T. A., E.L. Osabutey ve G. Gbadamosi. 2016. "Understanding The Causes and Consequences Of Work Family Conflict: An Exploratory Study Of Nigerian Employees", *Employee Relations*, 38 (5).
- Ahmad, A. 2008. "Direct and Indirect Effects of Work-Family Conflict on Job Performance", *The Journal of International Management Studies*, 13 (2).
- Altunışık, R., C.R. Bayraktaroğlu ve S.Y. Engin. 2005. "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı", (4. Baskı), Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Anderson, J. ve D. Gerbing. 1988. "Structural Equation Modeling In Practice: A Review And Recommended Two-Step Approach", *Psychological Bulletin*, 103 (3).
- Bacharach, S.B., P. Bamberger ve S. Conley. 1991. "Work-Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work" *Journal of Organizational Behavior*, 12.
- Balay, R. ve A. Engin. 2007. "A Research to Determine The Burnout Level of Elementary School

Supervisors Working in GAP Region”, Ankara Üniversitesi Eğitimi Bilimleri Fakültesi Dergisi, 40 (2).

Bauer, J., A. Stamm, K. Virnich, K. Wissing, U. Mul-ler, M. Wirsching ve U. Schaarschmidt. 2006.

“Correlation between Burnout Syndrome and Psychological and Psychosomatic Symptoms Among Teachers”, Int Arch Occup Environ Health, 79.

Boles, J.S., M.W. Johnston ve J.F. Hair. 1997. “Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work- Related Consequences”, Journal of Personal Selling & Sales Management, 1(1).

ÖS
158

Bragger, J.D., O. Rodriguez-Srednicki, E.J. Kutcher, L. Indovino ve E. Rosner. 2005. “Work Family Conflict, Work family culture and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers”, Journal of Business and Psychology, 20(2).

Büyükyılmaz, O. ve Gürkan, S. 2014. “Mesleki Tükenmişliğin Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Tutumları Üzerindeki Etkisi”, Mali Çözüm Dergisi, 24 (124).

Carlson, D.S., K.M. Kacmar, ve L.J. Williams. 2000. “Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict”, Journal of Vocational Behavior, 56.

Cordes, C.L. ve T.W. Dougherty.1993. “A Review and Integration of Research on Job Burnout”, Academy of Management Review, 18(4).

Croom, D. B. 2003. “Teacher Burnout in Agricultural Education”, Journal Of Agricultural Education, 44(2).

Dalğar, H. ve Ö. Tekşen. 2014. “Muhasebecilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Rol Çelişkisi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Muhasebe ve Finansman Dergisi,

Denizoğlu, S., B. Yılmaz, R. Akyıl, ve M.Ş. Akyıl. 2005. Atatürk Üniversitesinde Diş Hekimliği Fakültesinde Çalışan Diş Hekimlerinin ve Hemşirelerin Mesleki Durum Değerlendirmesi (bölüm II: Tükenmişlik). Atatürk Üniversitesi Diş. Hek. Fak., 15(2).

Evers, W., W. Tomic ve A. Browsers. 2004. “Burnout Among Teachers, Students’ and Teachers’ Perceptions Compared, School Psychology International, 25(2).

Freudenberger, H.J. 1974. “Staff Burnout”, Journal of Social Issues, 30 (1).

Frone, M.R., J.K. Yardley ve K.S. Markel. 1997. “Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface”, Journal of Vocational Behavior, 50.

Garden, A. M. 1987. “Depersonalization: a Valid Dimension of Burnout?”, Human Relations, 40 (9).

Gholami, L. 2015. “Teacher Self-Efficacy and Teacher Burnout: A Study of Relations”, International Letters of Social and Humanistic Sciences, 60.

- Gorji, M. 2011. "The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance", *International Journal of Social Science and Humanity*, 1 (4).
- Greenhaus, J.H., N.J. Beutell. 1985. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10(1).
- Gürel Bulgurcu, E. 2016. Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 48.
- Innstrand, S.T., E.M. Langballe, G.A. Espnes, E. Falkum ve O.G. Aasland. 2008. "Positive and Negative Work Family Interaction and Burnout: A Longitudinal Study of Reciprocal Relations", *Work and Stress*, 22(1).
- İrak, D.U. 2018. "Importance of Flexibility on Decreasing Work-family Conflict Among Employed Mothers", *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2).
- Jourdain, G. ve D. Chênevert. 2010. "Job Demands-Resources, Burnout And Intention To Leave The Nursing Profession: A Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, 47 (6).
- Kaşlı, M. ve O. Aytemiz Seymen. 2009. "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
- Keleş, Y. 2018. "Otel Çalışanlarının Derin Davranışlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Üzerindeki Etkisi", 8 (9).
- Kline, R.B. 2011. "Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Guilford Press", New York.
- Kossek, E.E. ve C. Ozeki. 1999. "Bridging The Work Family Policy and Productivity Gap: A Literature Review", *Community, Work and Family*, 2 (1).
- Kurt, Ö. 2010. "Gemide Çalışma Koşullarının Gemi Adamları Üzerindeki Olumsuz Etkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Lambert, E., N. Hogan, ve I. Altheimer. 2010. "The Association Between Work-Family Conflict and Job Burnout Among Correctional Staff: A Preliminary Study", *American Journal of Criminal Justice*, vol. 35 (1-2).
- Lau, V.P., M.A. Shaffer, ve K. Au. 2007. "Entrepreneurial Career Success From A Chinese Perspective: Conceptualization, Operationalization, And Validation", *Journal of International Business Studies*, 38.
- Lindblom, K.M., S.J. Linton ve I.L. "Bryngelsson. 2006. Burnout In The Working Population: Relations To Psychosocial Work Factors", *International Journal of Behavioral Medicine*, 13 (1).
- Lopez, J.M.O., C.C. Bolano, M.J.S Marino ve E.V. Pol. 2010. Exploring Stress, Burnout and Job Dissatisfaction in Secondary School Teachers, *International Journal of Psychology and Psychological*

Therapy, 10 (1).

Maslach, C., W.B. Schaufeli ve M.P. Leiter. 2001. "Job Burnout", Annual Review of Psychology, (52).

Maslach, C. ve S.E. Jackson. 1981. "The Measurement of Experienced Burnout", Journal Of Occupational Behaviour, 2.

Milis, L.B. ve E.S. Huebner. 1998. "A Prospective Study of Personality Characteristics, Occupational Stressors, and Burnout Among School Psychology Practitioners", Journal of School Psychology, 36 (1).

Momunalieva, A. ve C. Serinkan. 2018. "Occupational Burnout At The American University Of Central Asia In Kyrgyzstan", MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7 (2).

Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. McMurrian. 1996. "Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales", Journal of Applied Psychology, 81(4).

Netemeyer, R.G, T. Brashear-Alejandro ve J.S. Boles. 2004. "A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context", Journal of the Academy of Marketing Science, 49-60.

Okutan, E., Ş. Yıldız, ve F. Konuk. 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).

Öz, B., ve S.M. Çeviren 2017. "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: Mersin Örneği", Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (3).

Priyadharshini, R.A. ve R.J. Wesley. 2014. "Personality as a Determinant of Work-Family Conflict", Journal of Industrial Engineering and Management JIEM, 7(5).

Ray, E.B. ve Miller, K.I. 1994. "Social Support, Home/Work Stress, and Burnout: Who can Help?", Journal of Applied Behavioral Science, 30 (3).

Smetackova, I. 2017. "Self-Efficacy And Burnout Syndrome Among Teachers", The European Journal of Social and Behavioural Sciences, XX.

Sürgevil, O., Ö.O. Fettahloğlu, S. Gücenmez ve G. Budak. 2007. "Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (17).

Syed, S., M.B. Salman, G.A. Nasreen, M.J.D. Schalk ve C. Freese. 2016. "Work-Family Conflict in South Asia: The Case of Pakistan", Research Journal of Business and Management, 3 (2).

Tabachnick, B. G. ve L.S. Fidell. 2007. "Using Multivariate Statistics" (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.

Thompson, C.A., L.L. Beauvais, ve K.S. Lyness 1999. "When Work Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-

Family Conflict”, Journal of Vocational Behavior, 54.

Türker, Y. ve Çelik, K. 2019. “Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34 (1).

Voydanoof, P. 1988. “Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict”, Journal of Marriage and the Family, 50.

Wright, A. T. ve Bonett, D.G. 1997. “The Contribution of Burnout to Work Performance”, Journal of Organizational Behavior 18.