

Araştırma Makalesi

Muhasebe Meslek Çalışanlarının Tükenmişliklerinin İncelenmesi

Examining Of The Burnouts Of Accounting Professional Staff

Ayhan YATBAZ Arş. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık Bölümü İslami Bankacılık ve Finans Anabilim Dalı ayhanyatbaz@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-6059-4176	Hüriyet BİLGE Dr. Öğret. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık Bölümü hurriyet.bilge@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-6196-0556
--	---

Makale Gönderme Tarihi 21.01.2021	Revizyon Tarihi 11.03.2021	Kabul Tarihi 19.03.2021
---	--------------------------------------	-----------------------------------

Öz

Çalışmanın amacı, Türkiye'nin Manisa ve İzmir illeri merkez ilçelerinde serbest muhasebeci-mali müşavirler ve beraberindeki çalışanların sahip oldukları çeşitli değişkenler bağlamında tükenmişlik alt boyutları üzerinde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Çalışma, 2020 yılında Manisa-İzmir illeri merkezde faaliyetlerini sürdüren Serbest Muhasebeci-Mali Müşavirler (SMMM) Odasına kayıtlı işyerlerindeki tüm çalışanları kapsamaktadır. Örneklem, kolayda örnekleme tekniğiyle seçilmiş 237 muhasebe meslek mensubundan oluşmaktadır. Kişisel bilgiler için "Kişisel Bilgi Formu", tükenmişlik düzeylerini belirlemek için "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizi için "t testi" ve "Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)" uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin "cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek seçim şekli, günlük çalışma süresi ve SMMM belgesine sahip olma" değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Çalışanları, Tükenmişlik, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Muhasebe Meslek Çalışanlarının Tükenmişliği

JEL Kodları: M41, D23, L22

Abstract

The purpose of the study is to reveal whether the independent accountants-financial advisors and their employees differ on burnout sub-dimensions in the context of various variables in the central districts of Manisa and Izmir provinces of Turkey. The study covers accountant professionals registered at the chamber of certified public accountants (CPA) of Manisa and Izmir in 2020. The sample consists of 237 accounting profession employees selected by the convenience sampling method. "Personal Data Form" was used for personal details of participants, and "Maslach Burnout Scale" was used for burnout level. T-test and "one-way analysis of variance (ANOVA)" were used for the analysis of the data. At the end of the analysis, the study revealed that the burnout level of accounting profession employees participating in the study showed meaning differed significantly according to the variables of "gender, age, marital satatus, way of profession choice, daily working hours and having a CPA certificate".

Keywords: Accounting Profession Employees, Burnout, Confirmatory Factor Analysis, Burnout of Accounting Profession Employees

JEL Codes: M41, D23, L22

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Yatbaz, A., Bilge, H. 2021, Muhasebe Meslek Çalışanlarının Tükenmişliklerinin İncelenmesi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, İ. B., 56(2), 598-618

1. Giriş

Muhasebe, mali nitelikteki işlemlerin kaydedilmesi, sınıflandırılması ve raporlanması süreci olarak tanımlanabilir. Muhasebe mesleği muhasebe işinin yürütülmesini, muhasebeci de muhasebe işini icra eden kişiyi ifade etmektedir. Türkiye’de muhasebe mesleği 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu uyarınca "Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler" ve "Yeminli Malî Müşavirler" tarafından yürütülmektedir. Söz konusu Kanun’da Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleğinin konusu aşağıdaki gibi belirlenmiştir. Bununla birlikte muhasebe meslek mensupları uygulamada bu işlerin dışında birçok işe de maruz kalmaktadırlar (Uzay ve Güngör, 2004: 5):

- a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, mükelleflerin defterlerini tutmak, bilanço kâr-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.
- b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, malî mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.
- c) Yukarıdaki konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, malî tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.

Yeminli malî müşavirlik mesleğinin konusu ise sadece b ve c maddelerini kapsamaktadır. Dolayısıyla muhasebeyle ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar. Muhasebe meslek mensupları, Hazine ve Maliye Bakanlığı’na bağlı bir kurum olan Gelir İdaresi Başkanlığı’nın (GİB) mükelleflerden talep ettiği tüm beyannameleri düzenli aralıklarla tanzim edip onaylamak ve teslim etmekle yükümlüdürler. Bu beyannameler genel olarak katma değer vergisi (KDV) beyannamesi (aylık), muhtasar beyanname, damga vergisi beyannamesi, gelir geçici vergi beyannamesi (üç ayda bir), kurum geçici vergi beyannamesi (üç ayda bir), gelir vergisi beyannamesi, kurumlar vergisi beyannamesi ve BA/BS formları şeklindedir. Bunlara ilaveten mükellefler adına Sosyal Sigortalar Kurumu’na (SGK) yapılan her türlü bildirimler ve prim ödemeleri, mükelleflerden muhasebe kayıtlarına kaynak teşkil eden evrakların toplanması, devlete ödenecek vergilerin tahsil edilmesi ve benzeri işler de yine muhasebe meslek mensupları tarafından yapılmaktadır. Mesleğin sağlıklı bir şekilde icra edilmesi için muhasebe meslek mensuplarının vergi, sigorta ve muhasebe mevzuatını çok yakından takip etme gereklilikleri de bir iş yükü olarak değerlendirilebilir (Aydemir, 2015: 77). Muhasebe mesleği bireysel olarak yürütülebileceği gibi şirket formunda da yürütülebilmektedir. Her iki durumda da muhasebe meslek mensupları mesleklerinin gerekliliklerini yerine getirirken, yoğun iş yükünden kaynaklı olarak çoğu zaman aile ve sosyal hayatlarını ihmal etmekte olup (Arıkan, 2006:15; Gündüz ve Özen, 2016: 88; Uzay ve Güngör, 2004: 5), mevzuatın sürekli değişmesi (Uzay ve Güngör, 2004: 5), mükelleflerin sorumluluklarını zamanında yerine getirmemeleri (Alagöz ve Ceran, 2007: 300; Uzay ve Güngör, 2004: 5), verilen emeğe karşılık alınan ücretin yetersiz olması (Uzay ve Güngör, 2004: 5), özellikle piyasaya yeni giriş yapan meslek mensuplarının belirlenmiş olan ücret tarifesinin dışına çıkmaları ve elde edilen ücretin verilen emeği karşılamaması mesleğin yürütülmesini daha çok zorlaştırmaktadır (Kalaycı ve Tekşen, 2006: 97; Gündüz ve Özen, 2016: 88).

Tükenmişlik, hizmet veren muhasebe meslek mensupları arasında, hizmeti alan mükelleflerle yoğun etkileşime maruz kalmalarına bağlı olarak, mesleki tehlikeler olarak ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarının düşmesi gibi hizmet odaklı çalışanlar arasında görülebilen bir sendrom olan tükenmişlik, hizmeti sunan kişilerin yoğun etkileşimde bulunduğu kişilere karşı, özellikle rahatsızlık duyduğunda ya da problem yaşadığında geliştirdiği kronik duygusal gerginliğe verilen bir cevap olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik bir bakıma hizmeti veren ile alan arasındaki sosyal etkileşim sonucunda ortaya çıkan iş stresinin farklı bir türü olarak da görülebilir (Bilge, 2018: 1076). İnsan odaklı mesleklerden sayılan muhasebecilik

mesleği; düşünsel bir faaliyete dayalı olması, devamlı dikkat gerektirmesi, işlerin çeşitliliği ve sorumluluk alanının genişliği gibi özellikleri nedeniyle stresli bir meslek olarak kabul edilmektedir (Okutan ve Diğ., 2013: 4). Tükenmişlik sendromu birebir iletişimin olduğu mesleklerde daha çok görülmekte olup dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının da sıklıkla yaşadıkları bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Öztürk ve Diğ., 2011: 84'ten akt. Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2012: 154). Muhasebe mesleğinin, meslek türü açısından tükenmişlik sendromunun oluşmasına yatkın bir çalışma şekli ve ortamı vardır. Muhasebe mesleği; uzun ve yorucu çalışma saatleri, tatil imkanının kısıtlı olması, ücret sıkıntısı, sık sık değişen mevzuat, haksız rekabet, toplumun mesleğe bakış açısı vb. nedenlerden dolayı icra edilmesi zor meslekler arasındadır (Nazlıoğlu, 2009: 70). Muhasebe meslek mensuplarının sayıları arttıkça rekabet artmakta ve buna bağlı olarak daha fazla baskı ve stres ortaya çıktığı da söylenebilmektedir. Muhasebe mesleği stres odaklı olabilmekle birlikte aynı zamanda meslek mensuplarının özellikle sürekli kapalı ortamlara maruz kalmalarına bağlı olarak bazı sağlık problemlerine neden olabilmekte ve kişisel yaşamları da oldukça sınırlı ve dar bir perspektifte sürdürülebilmektedir. Çalışmanın amacı, Türkiye'nin Manisa ve İzmir illeri merkez ilçelerinde faaliyet gösteren serbest muhasebeci ve mali müşavirlik (SMMM) bürolarında çalışanların sahip oldukları çeşitli değişkenler bağlamında, bunların tükenmişlik alt boyutları üzerinde farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır.

1.1. Tükenmişlik Kavramı

Kelime anlamı olarak gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu anlamına gelen tükenmişlik kavramı (TDK, 2020), ilk olarak Graham Greene tarafından 1961 yılında yayınlanan "A Burn-Out Case" adlı romanında aşırı derecede bitkinlik ve bireyin işi için hissettiği öfke duygusuyla birlikte idealizmini kaybetmesi anlamında kullanılmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 398). Tükenmişlik (burn-out) kavramı bir fiil olarak sözlükte enerji, güç ve kaynaklara aşırı derecede yüklenerek başarısız olmak, yıpranmak ve bitkin düşmek anlamına gelmektedir (Freudenberger, 1974: 159). Freudenberger ve Richelson (1980)'a göre tükenmişlik kendisini adadığı bir dava, bir yaşam biçimi ya da ilişkilerden beklediği ödülleri alamaması nedeniyle bireyin yaşadığı bir bitkinlik ya da engellenmişlik durumudur (Yıldırım, 1996: 2). Tükenmişlik danışmanlık ve hizmet mesleğindeki bazı insanlarda kronik iş kaynaklı strese karşılık olarak kullanılan bir kavram olarak doğmuş olup yapılan işin gerekliliklerinin bir kimsenin tahammülünü ve başa çıkma yeteneğini aşmasına bağlı olarak bireyin işin stresi altında kalması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik çoğunlukla duygusal tükenme (emotional exhaustion), kişiliksizleşme/duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı (low personal accomplishment) şeklinde kendini göstermektedir (Capel ve Diğ., 1987: 106). Tükenmişlik konusunu önemli kılan husus ise araştırmacıların sistematik odağı olmadan çok daha önce, uygulayıcılar ve sosyal eleştirmenler tarafından sosyal bir sorun olarak gözlenmiş olmasıdır (Maslach ve Diğ., 2001: 398).

Bireyin fiziksel ve duygusal kaynaklarındaki azalma olarak ifade edilen duygusal tükenme (DT), tükenmişliğin stres boyutunu temsil etmektedir (Maslach ve Diğ., 2001: 403). Aşırı iş yükü, işte yaşanan kişiler arası anlaşmazlıklar ve olumsuz çalışma koşullarının sebep olduğu duygusal tükenme; kişilerin kendilerini yorgun ve kullanılmış hissetmelerine sebep olmakta ve artık kişilerin yerine getirecek oldukları mesleklerine eskisi kadar ilgili davranmadıklarını hissetmeye başladıkları alt boyuttur (Deran ve Beller, 2015: 72). Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. Tükenmişliğin bu bileşeni, daha çok iş stresi ile ilgilidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, kendisini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmektedir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Bahar, 2006: 18).

Maslach ve Jackson (1986) duyarsızlaşma alt boyutunu çalışanın hizmet verdiği kişilere karşı takındığı olumsuz tavır ve duygular olarak tanımlamaktadırlar (Ay ve Avşaroğlu 2010; 1183). Duyarsızlaşma, kişinin sunduğu hizmetin veya ürünün alıcıların gözünde çelişki oluşturması ve kaliteli olmasını sağlayan özellikleri göz ardı etmesi, insanlara karşı küçültücü bir dil kullanması,

insanları kategorize etmesi ve hizmet verdiği kişiler ile arasına mesafe koyması şeklinde kendini göstermektedir (Maslach ve Diğ., 2001: 403; Karakaş ve Bilen, 2014: 141). Duyarsızlaşma kişinin duygusal kaynaklarının tükenmesi ve çevresindekileri birer nesne gibi algılamaya başlaması sonucu umarsamaz ve olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir (Yanık ve Yanık, 2016: 101). Duyarsızlaşma, genellikle iş görenin yaşadığı tükenmişliğin kronik bir hale gelmesi sonucunda işle ilgili olarak belirlenmiş olan hedefin önemini kaybetmesidir (Gökoğlu, 2010: 78). Kişilerin, başkalarına karşı davranışlarında olumsuz bir değişimin olduğu alt boyut olarak ifade edilebilen duyarsızlaşmada; kişi, karşılaştığı insanlara birer nesneymiş gibi davranışlar sergileyebilmektedir (Sarıkaya, 2007: 35).

Kişisel başarı, sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır (Çavuşoğlu, 2005: 26). Wright ve Bonett, (1997) düşük kişisel başarı algısını kişinin kendini negatif değerlendirme eğilimi ve kendini yeterli düzeyde görmeme olarak tanımlamaktadır (Ay ve Avşaroğlu 2010; 1183). İşinde başarısız olduğu düşüncesine kapılan kişiler, artık işlerinden tatmin olmamakta ve iş dışındaki faaliyetlere daha fazla zaman ayırmaya başlamaktadırlar (Basım ve Şeşen, 2006: 16). Kişinin çalıştığı işte kendini başarısız olarak değerlendirdiği alt boyuttur. Kişi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları sonucunda başkaları için geliştirdiği olumsuz düşüncelerle birlikte kendisini suçlamaya başlamakta ve işinde başarılı olmadığı duygusuna kapılabilmektedir (Dinç, 2008: 16).

1.2. Literatür Taraması

Literatürde tükenmişlik konusuyla ilgili muhasebe çalışanları üzerine yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Ersoy ve Utku (2005a; 2005b) konaklama sektöründe çalışan 137 muhasebe müdürüne yönelik yürüttükleri çalışmalarında genel tükenmişlik düzeyinin turizm sektöründe çalışma süresinden etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Ay ve Avşaroğlu (2010) gelir düzeyini düşük olarak algılayan muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik alt boyutlarının tümünde daha fazla tükenme yaşadıklarını belirlemişlerdir. Benzer şekilde, muhasebe çalışanlarının çalışma biçimlerine göre kendi ofisini işleten meslek mensubunun ücretli ve ortak çalışanlara göre tükenmişliğin tüm alt boyutlarında daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını, nitekim, gelir düzeyi yük olan muhasebe çalışanlarının daha az tükenme yaşadıklarını saptamışlardır. Okutan vd. (2013) 300 muhasebe ve finans çalışanını kapsayan çalışmalarında çalışanların "tükenmişlik düzeyleri (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında) cinsiyet ve medeni duruma göre katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuşlardır. Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014) 102 bağımsız çalışan muhasebe meslek mensubu ve muhasebe çalışanının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında orta, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Yanık ve Yanık (2016) 400 muhasebe çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmaya göre cinsiyet ve medeni hal değişkenlerinin tükenmişlik düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ortaya koymuşlardır. Erdurdu vd. (2017) 217 muhasebe meslek mensubunu kapsayan çalışmalarında araştırmaya katılanların yaklaşık yarısının duygusal tükenme yaşadığını, büyük bir çoğunluğunun kendilerini başarılı bulduklarını ve duyarsızlaşma alt boyutunda ise muhasebe meslek mensuplarının genel olarak görevlerine ve insanlara karşı duyarsızlaştıklarını ortaya koymuşlardır. Temelli ve Şendurur (2018) 199 muhasebe meslek mensubunu kapsayan çalışmada cinsiyet bakımından katılımcıların farklılaştığını, buna göre kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde; yaş bakımından 61 ve üzeri olanların diğer yaş gruplarına göre daha yüksek düzeyde; eğitim durumu bakımından önlisans düzeyinde olanların lisans ve lisansüstü olanlara göre daha yüksek düzeyde, mesleki deneyim bakımından ise 31 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olanların diğerlerine göre daha yüksek düzeyde, mesleki unvan bakımından ise serbest muhasebeci olanların SMMM belgesine sahip olanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik hissettiklerini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalar tükenmişliğin alt boyutları bakımından ayrı ayrı incelenmiş ve ayrıca aşağıdaki tabloda özet halinde gösterilmiştir.

2. Çalışmanın Yöntemi ve Modeli

Çalışma modeli, Manisa-İzmir illeri merkez ilçelerinde mali müşavir ve muhasebe bürolarında çalışanların tükenmişlik düzeylerini çeşitli demografik değişkenler açısından ölçmek ve çok değişkenli ilişkiyi araştırmak için tasarlanmıştır. Öncelikle, muhasebe meslek çalışanlarının tükenmişlik algıları için Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan alt faktörler birçok çalışmada kullanıldığı için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılmamış sadece faktörlerin güvenirlikleri Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile incelenmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt faktörleri bağımlı değişken, muhasebe meslek çalışanlarına ait demografik değişkenler ise bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır.

2.1. Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu / Katılımcılar

Araştırmanın evreni, Manisa-İzmir illeri merkez ilçelerinde serbest muhasebeci ve mali müşavirler (SMMM) ve bürolarında çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini “kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi” kullanılarak aynı evrenden ulaşılan 237 kişiden oluşmaktadır. Ölçme aracı olan anketler, İzmir ve Manisa SMMM Odası Yönetim Kurulu kararlarıyla tüm üyelerine ve çalışanlarına online olarak gönderilmiş ve bunlardan sadece 237 adedine cevap verilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel demografik bilgi formu bağımsız değişkenlere ait bilgileri elde etmek için araştırmacılar tarafından geliştirilen bir veri toplama aracı olarak tasarlanmıştır. Çalışmada serbest muhasebeci ve mali müşavirler ile bürolarında çalışanların tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981)'in geliştirdikleri ve Türkçeye Ergin (1992) tarafından çevrilen ve uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği özgün formunda 7'li Likert olup, bu çalışma için 5'li likert tipi cevap seçeneği kullanılması uygun görülmüştür. Çalışmada kullanılan ölçekte kişisel demografik bilgilere ait 11 soru ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğine ait 22 soru yer almıştır. Çalışmaya katılanların ölçme aracına verdikleri cevaplarda, ifadelerin açıkladığı durumlara göre "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan Demografik Kişisel Bilgi Formu bağımsız değişkenlere ait bilgileri elde etmek için araştırmacı tarafından belirlenen veri toplama aracıdır. Ölçme aracında yer alan katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, kıdem, sosyal yaşam için zaman ayırma, meslek seçimi, günlük çalışma süresi, gelir, mesleki yeterlilik, SMMM belgesine sahip olma ve bağımsız denetçi belgesi gibi demografik değişkenler ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Çalışmada Cronbach's Alpha değeri (0,842) elde edilmiş olup, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile yapılan ölçümün güvenirliğinin oldukça yüksek olduğuna; tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) (7), Duyarsızlaşma (Depersonalization) (3) ve Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) (4) olmak üzere üç farklı alt boyutta ele alınmıştır. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları olumsuz, kişisel başarı alt boyutu olumlu ifadelerden meydana gelmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. 5'li likert tekniğine göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği esas alınarak oluşturulan anketin uygulanmasında, İzmir ve Manisa illerinin merkez ilçelerindeki SMMM odalarına kayıtlı muhasebe meslek çalışanlarına ulaşabilmek için söz konusu oda yönetimleriyle iletişime geçilmiştir. Odalar söz konusu anket çalışmasını, yönetim biriminde uygun gördükten sonra, üyelerine eposta yoluyla ulaştırmıştır. Bununla birlikte kişisel çabalarla da muhasebe meslek çalışanlarına eposta yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Neticede 237 anket sonucuna ulaşılmıştır. Toplanan veriler SPSS 21 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Demografik Bulgular

Manisa ve İzmir illeri merkez ilçelerinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odalarına (SMMMÖ) kayıtlı iş yerlerinden elde edilen örneklemin, sosyo-demografik yapısı Tablo 1’de geniş olarak ele alınmış ve açıklanmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Profili

Değişkenler	Frekans	Yüzde	Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Bağımsız Denetçi Belgesi		
Bay	151	63,7	Evet	28	11,8
Bayan	86	36,3	Hayır	209	88,2
Toplam	237	100,0	Toplam	237	100,0
Yaş			Eğitim Durumu		
20-30	36	15,1	Orta Öğretim	20	8,4
31-40	108	45,6	Ön Lisans	8	3,4
41-50	48	20,3	Lisans	174	73,4
51+	45	19,0	Lisan Üstü	35	14,8
Toplam	237	100,0	Toplam	237	100,0
Medeni Durum			SMMM Belgesi		
Evli	173	73,0	Var	160	67,5
Bekar	52	21,9	Staj Sınavına Hazırlık	37	15,6
Dul	4	1,7	Staj Aşamasında	24	10,1
Boşanmış	8	3,4	Yeterlilik Sınavına Hazırlık	16	6,8
Toplam	237	100,0	Toplam	237	100,0
Kıdem			Günlük Çalışma Süresi		
+1	7	3,0	4-6	13	5,5
1-5	47	19,8	6-8	48	20,3
6-10	44	18,6	8-10	100	42,2
11-15	38	16,0	10-12	55	23,2
16+	101	42,6	12+	21	8,9
Toplam	237	100,0	Toplam	237	100,0
Sosyal Yaşam			Meslek Seçimi		
Çok	10	4,2	Rastlantısal	48	20,3
Orta	95	40,1	İsteyerek	139	58,6
Düşük	132	55,7	Yakınlarımla Etkisiyle	50	21,1
Toplam	237	100,0	Toplam	237	100,0

Muhasebe meslek çalışanlarının %63,7'si erkek ise %36,3'ü bayan katılımcılardan oluşurken, bunların yaklaşık %15,1'i 20-30; %45,6'sı 31-40; %39,3'ü ise 41 ve üzeri yaşındaki çalışanlardan oluşmuştur. Katılımcıların yaklaşık % 88,2'si lisans ve lisans üstü mezunu ve %11,8'i ön lisans ve lise mezunu; aynı zamanda %73'ü evli, %21,9'u bekar ve %5,1'i dul ve boşanmışlardan oluşmaktadır. Mesleki çalışma süreleri (kıdem) olarak %42,6'sı 16 yıl ve daha fazla, %34,6'sı 6-15 yıl arası ve %19,8'i 1-5 yıl arasında; günlük çalışma süresi bağlamında %85,7'si yaklaşık olarak 6-12 saat arası işyerinde çalışmaktadırlar. Son olarak, SMMM belgesine sahip olanların oranı %67,5 geriye kalanlar ise staj aşamasındadır. Araştırmada, çalışma soruları aracılığıyla elde edilen verilere faktör analizi uygulanmadan önce güvenirlik testi yapılmış ve Cronbach's Alfa değeri 0,899 olarak elde edilmiştir. Böylelikle çalışmada kullanılan 24 ifadenin analiz sonucunun yeterli güvenirliğe sahip olduğu ortaya konmuştur.

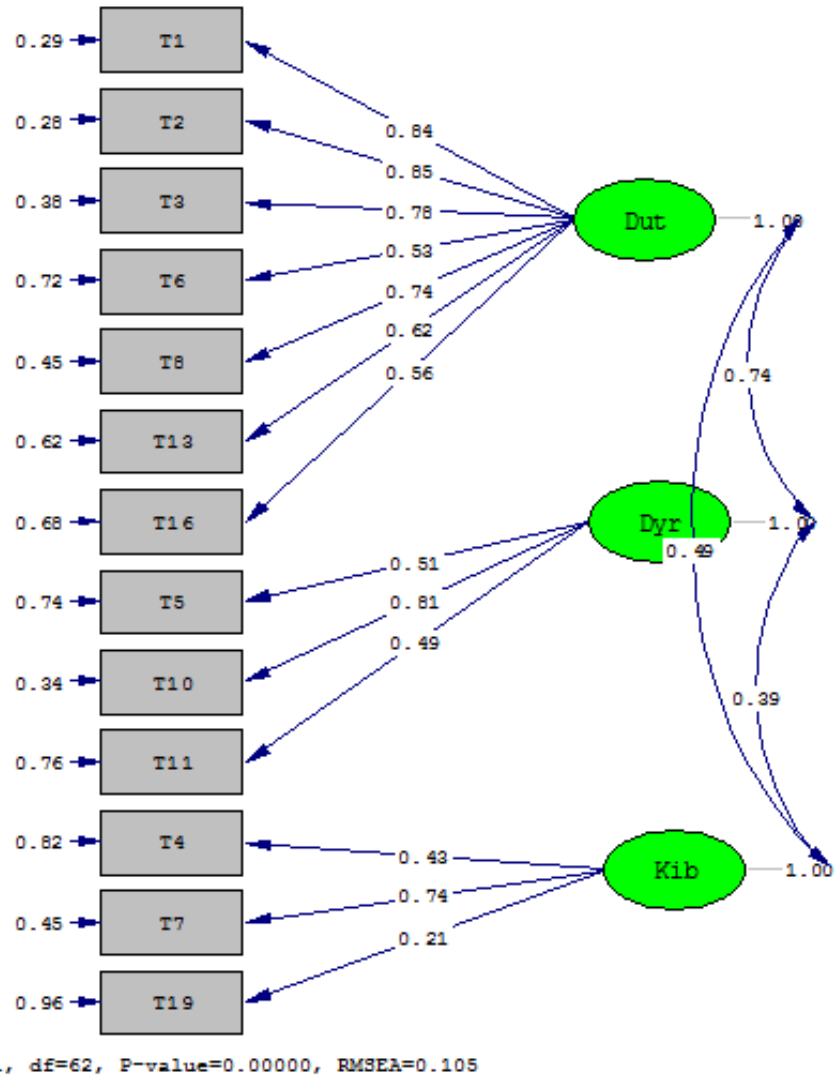
3.2. Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları (DFA)

Tükenmişliğin üç alt boyutunun doğrulanmasında, Manisa ve İzmir ili merkez ilçelerinde faaliyet gösteren SMMM bürolarından elde edilen veriler, DFA ile LISREL 8.80 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar Şekil 1'de verilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile yapılan ölçümün güvenirliğinin oldukça yüksek olduğuna; tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenme (7), Duyarsızlaşma (3) ve Kişisel Başarı (4) olmak üzere üç farklı alt boyutta ele alınmıştır. Model uygunluğu için, güvenirliği sağlamadığı görülen 6,12,14,15,17,18,20,21,22 inci sorular modelden çıkarılmış ve bunun sonucunda Cronbach's Alpha değeri (0,842) elde edilmiş olup, çalışmada model uygunluğu çoklu uyum ölçütleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Ölçütler Ki-Kare = 559,31 (s.d.=203), ($\chi^2 / s.d.$) = 3,58; RMSEA = 0,10; NFI = 0,90; NNFI = 0,91; CFI = 0,93; GFI = 0,87; SRMR = 0,075 sonuçları genelde “kabul edilebilir uyum” ölçütleri arasında yer almıştır. Uyum ölçütleri (Jöreskog ve Sörbom, 1996-2001:28-30; Schermelleh-Engel vd. 2003:31-33) tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 2: Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0,10$
SRMR	$0 < SRMR < 0.05$	$0.05 < SRMR < 0,10$
NFI	$0.95 < NFI < 1$	$0.90 < NFI < 0,95$
NNFI	$0.97 < NNFI < 1$	$0.95 < NNFI < 0,97$
CFI	$0.97 < CFI < 1$	$0.95 < CFI < 0,97$
GFI	$0.95 < GFI < 1$	$0.90 < GFI < 0,95$
AGFI	$0.90 < AGFI < 1$	$0.85 < AGFI < 0,90$
{ $\chi^2/s.d.$ }	< 2	< 3

Bu sonuçlar ölçekten elde edilen faktörlerin uygun olduğunu göstermektedir. DFA sonuçları Maslach Tükenmişlik Ölçeği yapısının bu saha çalışmasında 3 alt boyuttan oluştuğunu, iç tutarlık ve güvenirlik sonuçlarının da yeterli düzeyde olduğunu ifade eder.



Şekil 1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları DFA Sonuçları

3.3. Araştırmaya Yönelik Analizler

Cinsiyetin Tükenmişliğe Etkisi İçin t Testi Analizi sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3. Cinsiyetin Tükenmişliğe Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistikler

Faktörler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenmişlik	Erkek	151	3,23	0,079
	Kadın	86	3,13	0,077
Duyarsızlaşma	Erkek	151	3,12	0,075
	Kadın	86	3,20	0,087
Kişisel Başarı	Erkek	151	3,72	0,050
	Kadın	86	3,40	0,064

Tablo 4: Cinsiyetin Tükenmişliğe Etkisi İçin t Testi Analizi

Faktörler	t	s.d.	P
Duygusal Tükenmişlik	,836	235	,404
Duyarsızlaşma	-,678	235	,499
Kişisel Başarı	3,733	235	,000

Tablo 3'teki sonuçlar incelendiğinde, cinsiyet bağımsız değişkeninin tükenmişliğin alt boyutu “kişisel başarı” ($p=0,000<0,05$) üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ve diğer iki boyut üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan muhasebeci ve mali müşavir mesleğinde çalışanların cinsiyetleri bağlamında, betimsel istatistik değerleri incelendiğinde erkeklerin kişisel başarı ortalamaları kadınlardan daha yüksektir şeklindedir.

Tablo 5. Yaş Değişkeninin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına Etkisi Varyans Analizi

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
Duygusal Tükenmişlik	3,534	,008	,198
Duyarsızlaşma	,968	,426	,036
Kişisel Başarı	4,364	,002	,212

Yaş bağımsız değişkenin tükenmişliğin “duygusal tükenmişlik” ($p=0,008<0,05$) ve kişisel başarı ($p=0,002<0,05$) alt boyutları üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmuş ve homojenlik testi sonuçları ise sırasıyla ($p=0,198>0,05$) ve ($p=0,212>0,05$) olduğundan varyanslar homojen dağılmıştır. Tablo 5'teki analiz sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 6. Yaş Değişkeninin Tükenmişliğin Üzerine İkili Karşılaştırılması (Post Hoc Tests-Tukey) Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ort. Fark.(I-J)	P
Duygusal Tükenmişlik	41-50	21-30.	,56845	,030
Kişisel Başarı	41-50	21-30.	,46967	,006
		51+	,51863	,002

Tukey testinde, katılımcı yaşlarının “duygusal tükenmişlik” ve “kişisel başarı” boyutları üzerinde anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir (Tablo 6). Manisa-İzmir SMMMO bağlı çalışanların 41-50 yaş aralığındakiler 21-30 yaş aralığındakilere göre duygusal tükenmişlik yaşadıkları; yine 41-50 yaş aralığındakiler 21-30 yaş aralığındakilere ve 51+ yaş üzerindekiilere göre kişisel başarı sağladıkları da belirlenmiştir.

Tablo 7. Medeni Durumun Tükenmişlik Üzerine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
Duygusal Tükenmişlik	2,456	,064	,792
Duyarsızlaşma	1,57	,368	,101
Kişisel Başarı	3,301	,021	,142

Medeni durum bağımsız değişkenin “kişisel başarı” ($p=0,021<0,05$) alt boyutu üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı fark oluşturmuştur. Tablo 7'deki analiz sonucuna göre anlamlı bulunan faktöre ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 8. Medeni Durumun Tükenmişlik Üzerine Etkisi İçin İkili Karşılaştırılma (Post Hoc Tests-Tukey) Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Medeni Durum	(J) Medeni Durum	Ort. Fark.(I-J)	P
Kişisel Başarı	Evli	Bekar	,28301	,021

Tukey testinde, medeni durum bağımsız değişkeninin, tükenmişliğin “kişisel başarı” alt boyutu üzerinde anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir. Kişisel başarı boyutundaki ifadeleri de dikkate alındığında bu sonuç; evli çalışanların bekarlara göre iş ve çevresindeki kişilerin duygularını anladıkları, sorunlarına çözüm bularak onların yaşamlarına katkıda bulundukları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 9. Kıdemin Tükenmişliğin Alt Boyutları Üzerine Etkisinin Varyans Analizi Testi

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
Duygusal Tükenmişlik	1,059	,378	,756
Duyarsızlaşma	,316	,867	,420
Kişisel Başarı	2,388	,052	,248

Kıdem, tükenmişliğin üç alt boyut üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak fark oluşturmamıştır. Muhasebe mesleğinde mesleki olarak çalışma süresinin çalışanlar üzerinde tükenmişlik bağlamında herhangi bir etkiye sahip değildir.

Tablo 10. Eğitimin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına Etkisinin Varyans Analizi Testi

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
Duygusal Tükenmişlik	,557	,664	,991
Duyarsızlaşma	,100	,960	,851
Kişisel Başarı	1,277	,283	,452

Eğitim bağımsız değişkeni tükenmişliğin üç alt boyut üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak fark oluşturmamıştır. Muhasebe mesleğinde eğitim bağımsız değişkenin çalışanlar üzerinde tükenmişlik bağlamında herhangi bir etkisi yoktur.

Tablo 11. Meslek Seçiminin Tükenmişliğin Alt Boyutlarına Etkisinin Varyans Testi

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
Duygusal Tükenmişlik	4,230	,016	,168
Duyarsızlaşma	4,506	,012	,169
Kişisel Başarı	3,655	,027	,969

Meslek seçim şekli bağımsız değişkenin tükenmişliğin “duygusal tükenmişlik” ($p=0,016<0,05$) “duyarsızlaşma” ($p=0,012<0,05$) ve kişisel başarı ($p=0,027<0,05$) alt boyutları üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmakta ve homojenlik testi sonuçları ise sırasıyla ($p=0,168>0,05$), ($p=0,169>0,05$) ve ($p=0,969>0,05$) olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmıştır. Tablo 10’daki analiz sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 12. Meslek Seçiminin Tükenmişlik Üzerine Etkisi İçin İkili Karşılaştırılma (Post Hoc Tests-Tukey) Testi

Bağımlı Değişken	(I) Meslek Seçimi	(J) Meslek Seçimi	Ort. Fark.(I-J)	P
Duygusal Tükenmişlik	Yakınlarının Etkisiyle	İsteyerek	,41710	,011
Duyarsızlaşma	Yakınlarının Etkisiyle	İsteyerek	,42508	,009
Kişisel Başarı	İsteyerek	Rastlantısal	,26405	,030

Tukey testi sonuçlarına göre, meslek seçimi bağımsız değişkeninin tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları üzerinde anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir. Manisa-İzmir SMMMO'na üye çalışanlardan mesleklerini yakınlarının etkisiyle seçenler, isteyerek seçenlere oranla duygusal olarak tükenmişlik yaşamakta ve aynı zamanda duyarsızlaşmaktadırlar. Tukey testinde elde edilen diğer önemli bir sonuç mesleğini isteyerek seçenlerin, mesleğini rastlantısal olarak seçenlere oranla işinde kişisel başarıyı sağladıkları görülmüştür.

Tablo 13: Günlük Çalışma Süresinin Tükenmişliğin Alt Boyutları Üzerine Etkisi İçin Varyans Analizi Testi

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
Duygusal Tükenmişlik	3,774	,005	,015
Duyarsızlaşma	,780	,539	,762
Kişisel Başarı	4,319	,002	,025

Günlük çalışma süresi bağımsız değişkeni tükenmişliğin “duygusal tükenmişlik”(p=0,005<0,05) ve kişisel başarı (p=0,002<0,05) alt boyutları üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmaktadır. Homojenlik testi sonuçları ise sırasıyla (p=0,015>0,05) ve (p=0,025<0,05) olduğundan varyanslar homojen olarak dağılmamıştır. Alt boyutlar homojen dağılmadığında tukey testi yerine Games-Howell Testi ikili karşılaştırmalarda kullanılabilir. Tablo 13'teki analiz sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar için (Games-Howell Testi) yapılmıştır.

Tablo 14. Günlük Çalışma Süresinin Tükenmişliğin Alt Boyutları Üzerine Etkisinin İkili Karşılaştırılması (Post Hoc Tests- Games-Howell) Testi

Bağımlı Değişken	(I) Günlük Çalışma Süresi	(J) Günlük Çalışma Süresi	Ort. Fark.(I-J)	P
Duygusal Tükenmişlik	10-12	6-8	,46889	,037
	12+	6-8	,75213	,011
	4-6	6-8	,70192	,021
Kişisel Başarı	10-12	6-8	,32500	,045
	12+	6-8	,36310	,029

Tukey testinde, Günlük Çalışma Süresi bağımsız değişkeninin, tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı boyutları üzerinde fark oluşturduğu görülmektedir. Günlük 10-12 ve 12 saat üzeri çalışanların günlük 6-8 saat arası çalışanlara oranla hem duygusal olarak tükenmişlik yaşadıkları ve aynı zamanda kişisel başarıyı yakaladıkları görülmektedir. Muhasebe mesleğinde günlük olarak yoğun çalışma kişisel başarıyı sağlamakta fakat bu kişilerin yoğun çalışmaya bağlı olarak yakın çevresindeki diğer insanlara karşı duygusal ve fiziksel tükenmişlik yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 15. SMMM Belgesine Sahip Olmanın Tükenmişliğin Alt Boyutlarına Etkisi İçin Varyans Analizi Testi

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
Duygusal Tükenmişlik	,239	,869	,447
Duyarsızlaşma	1,127	,339	,161
Kişisel Başarı	11,737	,000	,765

SMMM belgesine sahip olma bağımsız değişkeni “kişisel başarı” ($p=0,000<0,05$) alt boyutu üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmaktadır. Homojenlik testi sonucu ise ($p=0,765>0,05$) olduğundan varyans homojen dağılmıştır. Tablo 14’teki analiz sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar (Tukey Testi) yapılmıştır.

Tablo 16. SMMM Belgesine Sahip Olmanın Tükenmişliğin Alt Boyutları Üzerine Etkisinin İkili Karşılaştırılması (Post Hoc Tests-Tukey) Testi

Bağımlı Değişken	(I) SMMM Belgesi	(J) SMMM Belgesi	Ort. Fark.(I-J)	P
Kişisel Başarı	Var	Sınava Hazırlık	,47247	,000
		Staj Aşamasında	,57917	,000

Tukey testinde, SMMM belgesine sahip olma bağımsız değişkeni, tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı boyutu üzerinde anlamlı fark oluşturmaktadır. SMMM belgesine sahip olman katılımcıların SMMM belgesine sahip olmayan ve hali hazırda staj aşamasında-sınavına hazırlanan katılımcılara oranla kişisel başarıyı yakaladıkları görülmektedir.

Tablo 17. Bağımsız Denetçi Belgesine Sahip Olmanın Tükenmişliğe Etkisine Yönelik Betimleyici İstatistikler

Faktörler	Belge Sahipliği	N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenmişlik	Evet	28	3,07	0,82
	Hayır	209	3,21	0,89
Duyarsızlaşma	Evet	28	3,21	0,81
	Hayır	209	3,13	0,89
Kişisel Başarı	Evet	28	3,56	0,61
	Hayır	209	3,61	0,62

Tablo 17’de betimleyici istatistik sonuçları incelendiğinde, bağımsız denetçi belgesine sahip olanların daha az duygusal tükenmişlik yaşadıkları ve kişisel başarılarının daha fazla olduğu; duyarsızlaşmada ise bunların tam tersi olarak belgeye sahip olanların daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları söylenebilir. Burada elde edilen sonuçların anlamlı olup olmadıkları t testi analizi ile belirlenebilir.

Tablo 18: Bağımsız Denetçi Belgesine Sahip Olmanın Tükenmişliğe Etkisi İçin t Test Analizi

Faktörler	t	s.d.	P
Duygusal Tükenmişlik	-,765	235	,44
Duyarsızlaşma	,435	235	,66
Kişisel Başarı	-,387	235	,69

Sonuçlar incelendiğinde, bağımsız denetçi belgesine sahip olma bağımsız değişkeni, tükenmişliğin alt boyutları üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı fark

oluşturmamaktadır. Muhasebe mesleğinde bağımsız denetçi belgesine sahip olma bağımsız değişkeninin çalışanlar üzerinde tükenmişlik bağlamında herhangi bir etkisi yoktur. Literatürde bu sonucu destekler nitelikte bir çalışmaya rastlanmamıştır.

4. Tartışma

Çalışmada kullanılan ölçme aracı Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçek 22 madde ve 3 alt boyuttan oluşurken; tükenmişliğin alt boyutları Duygusal Tükenme (9), Duyarsızlaşma (5) ve Kişisel Başarı (8) olmak üzere üç farklı alt boyut çalışmalarda ele alınmıştır. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları olumsuz, kişisel başarı alt boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Çalışmada, boyutların uygunluğu ve güvenilirliği için yapılan DFA’de Duygusal Tükenme (7), Duyarsızlaşma (3) ve Kişisel Başarı (4) maddeden oluşmuştur. Cronbach’s Alpha değeri (0,842) olarak elde edilmiştir. Bu değer Maslach Tükenmişlik Ölçeğiyle yapılan ölçümün güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Ampirik bulgular için elde edilen sonuçlar ise aşağıdaki gibidir:

Araştırmaya katılan muhasebe ve mali müşavir mesleğinde çalışanların cinsiyetleri bağlamında, betimsel istatistik değerleri de incelendiğinde, erkeklerin kişisel başarı ortalamaları kadınlardan daha yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmaktadır. Bu sonucun nedenleri arasında mesai saatlerinin uzun olması, kadınların sorumluluk alanlarının ev ve işyerini de kapsıyor olması vb. nedenler sayılabilir. Muhasebe ve mali müşavir büro sahiplerinin kadın çalışanlarına karşı daha pozitif davranış içinde olması kadınların kişisel başarılarının artmasına neden olabilecek ve verimlilik artışı sağlanabilecektir. Literatür sonuçlarına göre, Deran ve Beller (2015) ile Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu (2019) çalışmayı destekler nitelikte kadınlarda düşük kişisel başarının daha fazla olduğunu, dolayısıyla erkeklerin daha yüksek kişisel başarı gösterdiklerini ortaya koymuşlardır. Öz ve Çeviren (2017) duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda cinsiyet bakımından kadın ve erkekler arasında farklılaşma bulunduğunu belirlemişler ve buna göre her ikisinde kadınlarda daha yüksek tükenmişlik düzeyi tespit etmişlerdir. Buna karşılık kişisel başarı alt boyutunda erkeklerde daha yüksek tükenmişlik düzeyi tespit etmişlerdir.

Çalışmada, katılımcıların yaşları, “duygusal tükenmişlik” ve “kişisel başarı” boyutları üzerinde anlamlı fark oluşturmuştur. Manisa-İzmir SMMMO bağlı çalışanların orta yaş sayılan 41-50 yaş aralığındakiler daha genç ve meslekte tecrübe eksikliği olan 21-30 yaş aralığındakilere göre duygusal tükenmişlik yaşadıkları; yine aynı yaş grubu 41-50 yaş aralığındakiler 21-30 yaş aralığındakilere ve 51+ yaş üzerinelere göre kişisel başarı sağladıkları da belirlenmiştir. Bu meslek kolunda, Manisa-İzmir bölgesinde orta yaş aralığındakilerin kişisel başarıları gençlere ve daha yaşlı sayılabilecek gruba göre daha fazladır. Orta yaş mensuplar bu dönemde çevresindekilere karşı sorun çözücü, onların duygularını anlayabilecek ve çözüm önerileri sunarak katkı sağlayabilecektir; fakat bu süreçte fiziksel ve duygusal bağlamda tükenmişlik de yaşayabilecektir. Aynı zamanda orta yaş muhasebe mensubu kişisel başarıları artarken, evli olan katılımcıların da bekarlara göre kişisel başarıları artmaktadır. Literatür sonuçlarına göre, duygusal tükenmişlik alt boyutunda Ay ve Avşaroğlu (2010), Yanık ve Yanık (2016), Temelli ve Şendurur (2018) ile Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu (2019) çalışmayı destekler nitelikte muhasebe meslek mensuplarının, yaş bakımından farklılaştıklarını ortaya koymuşlardır. Kişisel başarı alt boyutunda ise Ersoy ve Utku (2005a; 2005b), Nazlıoğlu (2009), Doğan ve Nazlıoğlu (2010) ile Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu (2019) da yine çalışmayı destekler nitelikte muhasebe meslek mensuplarının, yaş bakımından farklılaştıklarını ortaya koymuşlardır.

Çalışmada medeni durum bağımsız değişkeninin, tükenmişliğin “kişisel başarı” alt boyutu üzerinde anlamlı fark oluşturduğu, buna göre evli çalışanların bekarlara göre iş ve çevresinde karşılaştıkları insanların duygularını anlama sorunlarına çözüm bularak onların yaşamlarına katkıda bulundukları sonucu ortaya çıkmıştır. Kişisel başarı aslında aynı zamanda bu meslekte çok çalışmayı getirmektedir. Çok çalışma da duygusal tükenmişliği tetiklemektedir. Burada çözüm optimal çalışma süresi ile kişisel başarıyı yakalayabilecek önlemler alınmalı şeklinde olmalıdır. Literatür sonuçlarına göre, kişisel başarı boyutunda, Nazlıoğlu (2009) ile Doğan ve

Nazlıoğlu (2010), çalışmayı destekler nitelikte bekârlarda düşük kişisel başarının daha yüksek olduğunu, dolayısıyla evli olan çalışanların daha yüksek kişisel başarı sergilediklerini ortaya koymuşlardır.

Tükenmişliği etkileyebilecek önemli bağımsız değişkenlerden olan mesleki deneyim olarak da ifade edilebilen meslekteki çalışma süresinin, gerçekte tükenmişliği etkileyebilecek bir etkiye sahip olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bir anlamda bu meslek kolunda zaman geçirdikçe yorulma, strese girme ve tükenme sonucuna ulaşılammıştır. Literatür sonuçlarına göre, Özkan ve Aksoy (2015) muhasebe meslek mensuplarına yönelik çalışmalarında duygusal tükenme düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığını ortaya koymuşlardır. Ortalamalar göz önüne alındığında meslekte 15 ile 19 yıl arasında çalışmış olan meslek mensuplarında diğerlerine göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Benzer şekilde duygusal tükenme düzeyinin medeni duruma göre farklılaştığını ortaya koymuşlardır. Ortalamalar göz önüne alındığında evli olan meslek mensuplarında diğerlerine göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir.

Çalışma bulgularına göre eğitimin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun, katılımcıların yaklaşık %90'ının üniversite mezunu olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde Kotan ve Aygün (2017) duyarsızlaşma alt boyutunda sadece eğitim düzeyinde farklılaşma olduğunu, buna göre lise mezunu olan muhasebe meslek mensuplarının lisans mezunu olanlara göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Öz ve Çeviren (2017) 320 muhasebe çalışanını kapsayan çalışmalarında duygusal tükenmişlik alt boyutunda eğitim düzeyi bakımından farklılaşma bulunduğunu, buna göre lise ve lisans arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca duyarsızlaşma alt boyutunda da eğitim düzeyi bakımından farklılaşma bulunduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre önlisans ve lisans arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Muhasebe mesleği genelde büro tipi iş yerlerinde icra edildiğinden günlük çalışma süresi onları strese sokabilecek düşüncesiyle; işyerinde 10 saat üzeri çalışanların günde 6-8 saat arası çalışanlara oranla duygusal olarak tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir. Buna karşılık yine günlük 10 saat üzeri çalışanlar günde 6-8 saat arası çalışanlara göre kendilerini daha başarılı buldukları ve günde 4-6 saat arası çalışanların da 6-8 saat arası çalışanlara oranla başarılı oldukları gözlenmiştir. Literatür sonuçlarına göre İl (2018) haftalık çalışma süresi bakımından kişisel başarı alt boyutunda, 20-29 saat aralığında olanların diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur.

SMMM belgesine sahip olmanın tükenmişliğin alt boyutlarından sadece kişisel başarı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. SMMM belgesine sahip olmamak meslek mensuplarını strese sokmamakta fakat olması onları kişisel başarıya götürebilmekte ve çevresindeki insanları anlayabilme, destek olabilme ve varsa sorunlarını çözüme kavuşturabilecek gayreti kendilerinde bulmalarını sağlamaktadır. Son olarak bağımsız denetçi belgesine sahip olma muhasebe mensuplarını tükenmişliğe ve başarıya götürmemektedir. Literatür sonuçlarına göre, Temelli ve Şendurur (2018) ile Yanık ve Yanık (2016) kişisel başarı boyutunda çalışmayı destekler nitelikte SMMM belgesi olmayan kişilerde düşük kişisel başarı olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuca göre SMMM belgesine sahip olan çalışanların daha yüksek kişisel başarı sergiledikleri söylenebilir.

5. Sonuç ve Öneriler

Çalışma, Türkiye'nin Ege Bölgesi'nde yer alan ve biçimsel homojenliğe sahip olan Manisa ve İzmir illerinin merkez ilçelerinde faaliyet gösteren serbest muhasebeci ve mali müşavirlik bürolarında çalışan muhasebe meslek mensupları arasında gerçekleştirilmiştir. Literatürde, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyini inceleyen çok sayıda çalışma olmakla birlikte çözüm önerisi sunma noktasında yeterli başarıyı sağladıkları söylenemez. Bir diğer durum ise bu çalışmalardan bir kısmı güncelliğini yitirmiş ve güncel araştırmalara duyulan ihtiyaç

artmıştır. Bunun sebebi, geçmişte sorun olarak görülen bazı çalışma koşullarının bugün ya tamamen ortadan kalkmış ya da kısmen iyileştirilmiş olmasıdır. Buna rağmen tükenmişlik sendromu muhasebe bürolarındaki muhasebe meslek çalışanları arasında sıkça görülen bir vaka haline gelmiştir. Bunun yaşanmasındaki en büyük etkenlerin başında iş akışının büyük bir kısmının kapalı ortamlarda genellikle masa başında geçmesi ve genellikle her ay aynı yoğunlukta tekrar eden işleri yetiştirme kaygısı olarak gösterilebilir. Bununla birlikte mükelleflerin bitmeyen istek ve arzuları, yapılan işe karşılık alınan ücretin tatmin etmemesi, sürekli olarak değişen vergi ve sosyal güvenlik mevzuatı ve özellikle vergi dairesiyle olan işlerin çok yoğun olması gibi durumlar kişinin kendisine ve sosyal çevresine daha az zaman ayırmasına neden olmakta ve buna bağlı olarak mesleki tükenmişlik sendromunun daha sık yaşanmasına neden olmaktadır. Söz konusu çalışmanın sonuçları ve ilgili literatür birlikte değerlendirildiğinde muhasebe meslek çalışanlarında yaşanan tükenmişlik sendromu cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, meslek seçimi, günlük çalışma süresi ve unvana bağlı olarak meslek çalışanları arasında farklılaşmaktadır.

Bu bağlamda çalışma, muhasebe meslek mensuplarında sıkça gözlenen tükenmişlik sendromu probleminin çözümüne ve iş-yaşam kalitelerinin artırılmasına yönelik önerilerde bulunmak, çalışma şartlarının iyileştirilmesine dikkat çekmek adına yapılmıştır. Ayrıca çalışmanın ilgili literatüre orijinal ve önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma kapsamında muhasebe mesleğinin daha verimli sürdürülebilmesini temin etmek ve muhasebe meslek çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini azaltmak için aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

Türkiye’de kadın, toplum içinde ayrı bir yere ve öneme sahiptir. Türk toplumunda genellikle kadına biçilen rol ev işleri olup bu durum kadının bir işte çalışması durumunda da pek değişmemektedir. Dolayısıyla kadınların hem ev işleriyle meşgul olup hem de stres düzeyi yüksek olan muhasebe mesleğinde çalışması erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşamalarına yol açmaktadır. Bu noktada toplumdaki beklenen, kadınların, daha az stres yaşayabilecekleri işlerde değerlendirilmesi ve erkeklere nispeten kendilerine daha az iş yükü sunulmasıdır. Bu şekilde bir tutum hem daha adaletli olacak hem de kadınların iş verimliliğini artıracaktır. Cinsiyet değişkeninde gözlenen bu durumun medeni durum değişkeni açısından da yaşandığı görülmektedir. İçinde yaşadığımız toplumda, medeni durumunu evli olarak belirten kadınlarda üstlenilen sorumlulukların erkeklere göre daha fazla olduğu çok açıktır. Bu bakımdan cinsiyet değişkeni için yapılan değerlendirmeler, medeni durum değişkeni için de yapılabilir.

Orta yaş grubu diğer yaş gruplarına göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamakta, buna karşılık daha yüksek kişisel başarı göstermektedir. Bu yaş grubu genellikle kendilerini muhasebe mesleğinde en tecrübeli ve en verimli noktada görmektedirler. Buna bağlı olarak da kişisel ve sosyal çevrelerini ihmal etmek pahasına yaptıkları işe karşılık aldıkları ücreti yetersiz görmeleri tükenmişlik düzeyini artıran temel neden olabilir. Bu noktada iş yerlerinden beklenen, bu yaş grubundaki kişilerin iş pozisyonlarını sadece kontrol, gözetim ve denetim görevini sağlayacak bir pozisyona kaydırmak ve böylelikle iş yoğunluklarını azaltarak duygusal tükenmişliklerini azaltmaktadır. Yaş değişkeninde gözlenen bu durumun mesleki deneyim değişkeni noktasında da yaşandığı görülmektedir. Mesleki deneyimin yaşla paralel bir şekilde arttığı ileri sürülebilir. Bu bakımdan yaş değişkeni için söylenenler, mesleki deneyim değişkeni için de aynen söylenebilir.

Çalışma sonucunda tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarının üçü için de anlamlı sonuç elde edilen muhasebe mesleğini seçme şeklinin tükenmişlik üzerindeki etkisi incelendiğinde, yakınlarının etkisiyle muhasebe mesleğini seçenler isteyerek seçenlere göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamakta ve duyarsızlaşmaktadır. Benzer şekilde mesleği isteyerek seçenlerin de rastgele seçenlere göre kişisel başarıları artmaktadır. Bu iki sonuç birlikte değerlendirildiğinde, her meslekte bilinçli tercih yapmanın önemini yanı sıra, muhasebe mesleğini seçen kişilerin belirli bir alt yapıya ve yatkınlığa sahip olması meslekte başarıyı artıracak ve aynı zamanda duygusal tükenmişliği ve duyarsızlaşmayı azaltacaktır. Türkiye’de çeşitli adlar altında lise düzeyinde faaliyet gösteren bir

çok ğretim kurumu bulunmaktadır. Bu okullarda okuyan öğrenciler muhasebe bürolarında staj yapmış olarak okullarından mezun olmaktadır. Bu bakımdan iş yerlerine düşen, muhasebe çalışanlarını seçerken öncelikli olarak bu kişiler arasında seçim yapmalarıdır. Böylelikle mesleği daha önceden tanıyan bilinçli çalışanlar istihdam edilmiş olacak ve buna bağlı olarak bu noktada daha az tükenmişlik görülebilecektir.

Günlük çalışma süresinin yoğunluğu muhasebe mesleğinin kendisinden kaynaklanmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının sorunlarının en başında genellikle sürekli olarak ve her ay tekralanan yoğun iş temposu gelmektedir. Gün içinde daha uzun süre çalışmayı gerektiren bu durum muhasebe mesleğinde kronik bir sorun haline gelmiştir. Bu noktada bu meslek grubuna yapılacak olan düzenleme daha çok devlet kanadından beklenebilir. Bununla birlikte iş yerlerinden beklenen, bilgisayar ve internet kullanımının çok yaygın olduğu günümüz dünyasında, çalışanlara evden yapma imkânı sunulmasıdır. Böylelikle hem çalışma saatleri esnetilmiş olacak hem de farklı çalışma ortamları oluşturulmuş olacaktır. Bu durum, özellikle kadınların eve bağımlılıklarının daha yüksek olması nedeniyle iş verimliliklerini daha çok arttırabilecektir.

Bu çalışmada muhasebe meslek çalışanları arasında tükenmişlik boyutları demografik değişkenler bağlamında ele alınmıştır. Bu alanda yapılacak çalışmalar iş yeri bağlılığı ve mutluluk bağlamında ele alınabilir. Bu çalışmada pandemiden kaynaklı olarak İzmir ve Manisa'yla kısıtlı kalınmıştır. Gelecek çalışmaların diğer bölgeleri de kapsayacak şekilde genişletilerek yapılması, karşılaştırma yapma imkanı sağlayacak ve böylelikle daha sağlıklı sonuçlar elde edilecektir.

Kaynakça

- Alağz, A., Ceran, Y. (2007). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları, Meslek rgtnden Beklentileri ile Mesleki Vizyon Algılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Konya İli Uygulaması", Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 7 (14), ss.291-312.
- Arıkan, Y. (2006), Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Uygulamalarındaki Sorunlarına İlişkin Czm nerilerimiz, Mali Czm, Sayı: 75, ss.13-19.
- Ay, M., Avşaroğlu, S. (2010). "Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1- Mesleki tükenmişlik düzeyleri". Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:7 Sayı:1, ss.1170-1189.
- Aydemir, O. (2015), Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentiler, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Temmuz/2015.
- Bahar, E. (2006). "Tükenmişlik Sendromu: Otel İşletmelerinde n Büro Çalışanlarında Bir Uygulama", Yayınlanmamış YL Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Basım, H. N., şeşen, H. (2006), "Mesleki Tkenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamuda Bir Araştırma", Ege Akademik Bakış Dergisi, 6(2), ss. 15-23.
- Bilge, H. (2018). "Avukatlarda Tükenmişliğin Negatif Duyguya Olan Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Araştırılması". Adıyaman Üniversitesi SBE Dergisi, sayı 30, ss.1074-98.
- Kılınçarslan, T. B., Küçüksüleymanoğlu, T. (2019). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması: Bursa İli rneği", Muhasebe ve Finansman Dergisi – Ağustos zel Sayı, ss.617-636.
- Capel, S. A., Sisley, B. L. ve Desertrain, G. S. (1987). "The Relationship of Role Conflict and Role Ambiguity to Burnout in High School Basketball Coaches", Journal Of Sport Psychology, 9, pp.106-117.
- avuşoğlu, İ. (2005). "Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan ğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenlerin Arasındaki İlişi (Bolu İli rneği)", Yayınlanmamış YL Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Deran, A., Beller, B. (2015). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma”. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı: 45, Ocak-Haziran 2015, ss. 69-93.
- Dinç, K. (2008), “Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu”, Yayınlanmamış Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi.
- Doğan, Z., Nazlıoğlu, E. H. (2010). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu”. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Temmuz, 12(3), ss.97-116.
- Erdurdu, İ., Deran, A., 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, Cilt-Sayı: 10(2) ss: 158-176.
- Ergin, C., (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması”, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 143-154.
- Ersoy, A., Utku, B. D. (2005a), “Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-1”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı 26, ss.43 – 50.
- Ersoy, A., Utku, B. D. (2005b), “Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-2”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı 27, ss.38 – 47.
- Freudenberger, H. J. (1974). “Staff Burn-Out”, Journal of Social Issues, Vol.30, No.1, pp.159-65.
- Gökoğlu, K. (2010). “Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış YL Tezi, Niğde Üniversitesi.
- Gündüz, M., Özen, E. (2016). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Mesleki Memnuniyetlerinin Analizi: Uşak İli Örneği”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Nisan.
- Hacıhasanoğlu, T., 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 İİBF Dergisi, 19(4), ss.153-70.
- İl, Z. (2018). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması: Erzurum ve Erzincan Uygulaması”. Yayınlanmamış YL Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Jöreskog, K., Sörbom, D. (1996-2001). LISREL 8: User’s Reference Guide, Scientific Software International.
- Kalaycı, Ş., Tekşen, Ö. (2006), Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması, Muhasebe ve Finansman Dergisi, S.31, ss.90-101.
- Karakaş, A., Bilen, A. (2014) “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin İşgören Performansına Etkisi”. Bingöl Üniversitesi SBE Dergisi Yıl:4, C.4, S.8, Güz 2014, ss.139-54.
- Kotan, L., Aygün, M. (2017). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Van İli Örneği”, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(4), ss.158-73.
- Leiter, M. P., Maslach, C. (1988) “The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment”, Journal of Organizational Behavior, 9(4), pp.297-308.
- Maslach, C., Jackson, S. E., (1981), “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol: 2, pp.99-113.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001), “Job Burnout”, *Annual Review of Psychology*, 52, pp.397-422.
- Nazlıoğlu, E. H. (2009). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış YL Tezi, Niğde Üniversitesi.
- Okutan, E., Yıldız, Ş., Konuk, F. (2013). “İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma”. Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi Cilt 3, Sayı 2, ss.1-17.
- Öz, B., Çeviren, S. M. (2017). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: Mersin Örneği”. Ömer Halisdemir Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt-Sayı: 10(3) ss: 41-59.
- Özkan, F., Aksoy, C. (2015). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişliğine Etki Eden Faktörler: Gaziantep İlinde Bir Alan Araştırması”. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies* 1/4 (2015) ss.23-41.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S., Ç., 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), ss.84-98.
- Sarıkaya, P. (2007). “Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı ile İlişkisi ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış YL Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Temelli, F., Şendurur, U. (2018). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: TRA1 ve TRA2 Bölgelerinde Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi SBE Dergisi*, 22(1), ss.375-406.
- Uzay, Ş., Güngör, Ş. (2004). “Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri: Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, ss.94-104.
- Yanık, A., Dinçel Y., G. (2016). “Muhasebe Meslek Mensupları ve Tükenmişlik Sendromu: Bir Uygulama”, *Dicle Üniversitesi SBE Dergisi*, Yıl 8, sayı 16, ss.88-104.
- Yıldırım, F. (1996). “Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış YL Tezi, Ankara Hacettepe Üniversitesi.

Araştırma Makalesi

Muhasebe Meslek Çalışanlarının Tükenmişliklerinin İncelenmesi

Examining Of The Burnouts Of Accounting Professional Staff

Ayhan YATBAZ Arş. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık Bölümü İslami Bankacılık ve Finans Anabilim Dalı ayhanyatbaz@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-6059-4176	Hüriyet BİLGE Dr. Öğret. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Finans ve Bankacılık Bölümü hurriyet.bilge@gmail.com https://orcid.org/0000-0001-6196-0556
---	--

Extensive Summary

Accounting may be defined as the process of recording, classifying, and reporting of financial transactions. The accounting profession refers to the conduct of the accounting business, and the accountant refers to the person who performs the accounting business. In accordance with the No. 3568 Public Accountants and Financial Advisors and Chartered Accountant Law, accounting profession in Turkey is implemented by Certified Public Accountant and Certified Financial Advisors (Uzay ve Güngör, 2004: 5).

Burnout emerges as occupational dangers among accounting professionals who provide services due to their exposure to intense interaction with the taxpayers receiving the service. Burnout, which is a syndrome that can be seen among service-oriented employees such as emotional exhaustion, depersonalization, and a decrease in personal success, appears as a response to chronic emotional tension developed by service providers, especially when they are uncomfortable or have problems. Burnout is a different type of work stress that occurs because of the social interaction between a care provider and the client (Bilge, 2018: 1076).

The accounting profession has a working style and environment that is prone to the formation of burnout syndrome. Accounting profession; long and tiring working hours, limited vacation opportunities, wage shortage, frequently changing legislation, unfair competition, society's perspective on the profession, etc. It is among the professions that are difficult to perform due to reasons (Nazlıoğlu, 2009: 70). It can be said that as the number of accounting professionals increases, competition increases and accordingly, more pressure and stress arise. Although the accounting profession can be stress-oriented, it can also cause some health problems due to the exposure of the members of the profession, especially to closed environments, and their personal lives can be managed in a very limited and narrow perspective. The purpose of the study, Turkey's Manisa and İzmir provinces are active in the central district public accountants and certified public accountant (CPA) in a variety of variables context in which they have employees in the office is to determine whether it differs on their burnout subscales.

The study model was designed to measure the burnout levels of employees in financial advisors and accounting offices in the central districts of Manisa-Izmir provinces through various demographic variables and to investigate the multivariate relationship. First, Personal Information

Form and Maslach Burnout Scale were used for burnout perceptions of accounting professionals. Since the sub-factors in the scale were used in many studies, Explanatory Factor Analysis (EFA) was not used, only the reliability of the factors was examined by Confirmatory Factor Analysis (CFA). The sub-factors of Maslach Burnout Scale are defined as dependent variable and demographic variables belonging to accounting professionals as independent variables.

The universe of the research consists of independent accountant and financial advisors (SMMM) and employees in their offices in the central districts of Manisa-Izmir provinces. The sample of the study consists of 237 people who can be reached from the same population using the "easily accessible sampling method". The questionnaires, which are the measuring tool, were sent online to all members and employees with the decisions of the Izmir and Manisa SMMM Chamber Board of Directors, and only 237 of them were answered.

Personal Information Form and Maslach Burnout Scale were used as data collection tools in the study. Personal demographic information form was designed as a data collection tool developed by researchers to obtain information on independent variables. In the study, the Maslach Burnout Scale, developed by Maslach and Jackson (1981) and translated and adapted by Ergin (1992), was used to determine the burnout levels of independent accountants and financial advisors and those working in their offices. Maslach Burnout Scale is 7-point Likert in its original form, and it was deemed appropriate to use a 5-point likert scale answer option for this study. The scale used in the study included 11 questions about personal demographic information and 22 questions of Maslach Burnout Scale. The responses of the participants to the measurement tool were prepared as "Absolutely Disagree", "Disagree", "Undecided", "Agree", "Totally Agree" according to the situations explained by the statements. Demographic Personal Information Form included in the scale is the data collection tool determined by the researcher to obtain information about the independent variables. Participants in the assessment tool have questions about demographic variables such as gender, age, marital status, education, professional working time, time allocation for social life, choice of profession, daily working time, income, professional competence, having SMMM certificate and independent auditor certificate. Cronbach's Alpha value (0.842) was obtained in the study, and the reliability of the measurement made with the Maslach Burnout Scale was quite high; Emotional Exhaustion (7), Depersonalization (3) and Personal Accomplishment (4), which are sub-dimensions of burnout, were discussed in three different sub-dimensions. Emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions consisted of negative expressions; personal accomplishment sub-dimensions consisted of positive expressions.

Survey method was used to collect data. In the application of the questionnaire based on the Maslach Burnout Scale based on the 5-point likert scale, to reach the accounting professionals registered in the SMMM Chambers in the central districts of Izmir and Manisa provinces, the said chamber management was contacted. Chambers sent the questionnaire to their members via e-mail, after deemed appropriate in the management unit. However, with personal efforts, it was tried to reach the accounting professionals via e-mail. Finally, 237 survey results were reached. The collected data were analyzed using the SPSS 21 package program.

Some of the results obtained for the empirical findings are as follows:

When the descriptive statistical values are examined in the context of the gender of the accounting occupation workers who participated in the study, the personal success averages of men are higher and statistically significant. Among the reasons for this result are the long working hours, women's responsibility areas including the home and workplace, etc. reasons can be listed. The more positive attitude of the accounting and financial advisor office owners towards their female employees may increase the personal success of women and increase their productivity.

In the study, a significant difference was made on the "emotional exhaustion" and "personal accomplishment" dimensions of the participant ages. Manisa-İzmir SMMM employees experience emotional exhaustion compared to those between the ages of 41-50, who are middle age, and those between the ages of 21-30 who lack professional experience; It was also

determined that the same age group 41-50 years old achieved personal success compared to those aged 21-30 and over 51+. In this profession, in the Manisa-Izmir region, the personal success of the middle age group is higher than the young people and the older group. In this period, middle age members will be able to solve problems towards those around them, understand their feelings and contribute by offering solutions; but in this process, he will be able to live in physical and emotional burnout. At the same time, while the personal success of middle age accountant increases, the personal success of married participants also increases compared to singles.

In the study, it was found that the marital status independent variable made a significant difference on the "personal accomplishment" sub-dimension of burnout, and accordingly, married employees with higher burnout levels contributed to their lives by finding solutions to the problems of understanding the emotions of the people they encounter at work and around, compared to singles.

Because the accounting profession is generally carried out in office-type workplaces, daily working hours may stress them; It has been observed that those who work for more than 10 hours in the workplace experience emotional burnout compared to those who work for 6-8 hours a day. On the other hand, it has been observed that employees who work more than 10 hours a day find themselves more successful than those who work between 6-8 hours a day, and those who work 4-6 hours a day are more successful than those who work 6-8 hours a day.