

PAPER DETAILS

TITLE: Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliğinin İş Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma

AUTHORS: Incilay ERDURU, Ali DERAN, Erkan UZUN

PAGES: 139-157

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/299026>

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: ADANA HACI SABANCI ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

İncilay ERDURU¹
Ali DERAN²
Erkan UZUN³

Özet

Bu çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişliğin iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ne derece etkilediğini temel ve alt boyutlar düzeyinde tespitinin yapılmasıdır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle tükenmişlik sendromu ile iş tatmini kavramları açıklanmış ve konuyla ilgili Türkiye'deki literatür özetlenmiştir. Daha sonra muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini üzerine etkilerini belirlemek için Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'nde anket yöntemi kullanılarak bir araştırma yapılmıştır. Anket yöntemi sonucu elde edilen verilere tanımlayıcı istatistik ve regresyon analizleri yapılmış olup analiz sonucunda muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini düşük bir oranda etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmenin muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini etkilediği, kişisel başarıda düşme hissi ile duyarsızlaşmanın muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini etkilemediği ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensubu, Mesleki Tükenmişlik, İş Tatmini, Adana.

Jel Sınıflandırılması: M40, M49.

EVALUATION THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL EXHAUSTION ON JOB SATISFACTION OF ACCOUNTING OFFICIALS: A RESEARCH IN ADANA HACI SABANCI ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE (AOSB)

Abstract

This study aims to determine whether professional exhaustion affects job satisfaction of members of accounting profession, and to what extent it affects at basic and lower level in case of impact. Correspondingly, professional exhaustion syndrome and job satisfaction terms were primarily explained in the study and the related literature in Turkey was summarized. Afterwards, a survey was conducted at Adana Hacı Sabancı Organized Industrial Zone to determine the effects of Professional exhaustion on job satisfaction among members of accounting profession. The data were analyzed by descriptive statistics and regression analysis and as the result of analysis it was determined that the professional exhaustion of members of accounting profession slightly affects their job satisfaction. In addition, the study revealed that emotional exhaustion which is of subdimension professional exhaustion affect job satisfaction of members of accounting profession, while feeling of decrease in personal success and desensitization do not affects their job satisfaction.

Key Words: Accounting Professional, Job Burnout, Job Satisfaction, Ankara.

Jel Classification: M40, M49.

¹ Yrd. Doç. Dr., Ömer Halisdemir Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, savasincilay@gmail.com

² Prof. Dr., Ömer Halisdemir Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, alideran@gmail.com

³ Öğr. Gör., Şırnak Üniversitesi, Silopi Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü, erkanuzun@sinak.edu.tr

GİRİŞ

Tükenmişlik sendromu ilk defa 1970’li yıllarda eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve acil servis gibi uzmanlık gerektiren alanlarda çalışan kişilerin fiziksel ve zihinsel (ruhsal) çöküntülerini (bitkinliklerini) açıklamak için kullanılmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha sonraları ise tükenmişlik sendromunun aşağıda açıklanan üç boyutu içeren işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olarak ifade edildiği görülmektedir. Bunlar (i) Duygusal tükenme deneyimi (duygusal tükenme), (ii) düşük başarı hissi ve mesleki yetersizlik (kişisel başarıda düşme hissi) (ii) hizmet alan kişilere karşı olumsuz tavır ve his beslenmesi (duyarsızlaşma) (Plana, Fabregat ve Gassió, 2003: 46).

Günümüzde de küresel ekonomik şartlar ile iletişim ve ulaşım sektöründe yaşanan köklü değişim ve dönüşümler, hem çalışanları hem de işletmeleri (örgütleri) hızla değişime zorlamakta, bu durum da bir gerilimin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. İşletmelerin çalışanlardan performanslarını sürekli olarak artırmalarını istemesi, zaman baskısına ve strese yol açmakta, bu durum da tükenmişliği ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Güllüce ve İşcan, 2010, 7).

Tükenmişlik hissi çalışanın bulunduğu ortam, işveren, yönetici veya iş arkadaşlarının tavrı, aldığı ücret, yükselmeme veya yükselcek başka bir makamın kalmaması, çalıştığı süre, yaş, ailevi durum, kişilik özelliği gibi birçok etkenden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Bu etkenler çalışanın tükenmişlik seviyesini artırarak, iş tatmini seviyesini etkilemekte, bu da işletme maliyetlerinin artmasına yol açmak suretiyle kârlılığın azalmasına yol açabilmektedir.

Tükenmiş insanlarla ilişkileri fazla olan, daha ziyade hizmet sektöründe yer alan mesleklerle özgü bir sendromu tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Muhasebe mesleğinin de insan ilişkilerinin yoğun olduğu bir meslek olması nedeniyle araştırmanın muhasebe meslek mensupları üzerine yapılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişliğin iş tatmini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ise ne derece etkilediğini temel ve alt boyutlar düzeyinde tespitinin yapılmasıdır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle tükenmişlik sendromu ile iş tatmini kavramları açıklanmış ve konuyla ilgili Türkiye’deki literatür özetlenmiştir. Daha sonra muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini üzerine etkilerini belirlemek için Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi’nde anket yöntemi kullanılarak bir araştırma yapılmıştır.

I. TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Tükenmişlik kavramı Alman asıllı Freudenberger tarafından ilk kez 1974’te kullanılmıştır. Freudenberger’e göre tükenmişlik; başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan beklentiler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumudur (Karacaoğlu ve Arslan 460). Maslach’a göre tükenmişlik ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olmak üzere üç boyutludur: Bu üç boyutu sırasıyla aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür.

Duygusal Tükenme: Tükenmişliğin stres yönünü açıklamakta olup bu paralelde ilgili sendroma yakalananlar fiziksel ve duygusal aşınma yaşanmaktadır. Duygusal tükenme genellikle aşırı iş yükünün bir sonucu olarak ele alınmakta ve kişinin duygusal ve zihinsel olarak işinden uzaklaşmasına yönelik eylemleri tetiklemektedir (Ünlü ve Yürür, 2011: 187). Duygusal tükenme tükenmişliğin merkezindeki en önemli boyuttur. Bu boyut yıpranma, enerji kaybı, tükeniş, bitkinlik olarak tanımlanabilir (Okray ve Abatay, 2015: 50).

Duyarsızlaşma: Kişi sendromun bu ikinci boyutunda başkalarına karşı olumsuz ve alaycı tavır sergiler. Muhatablarını nesne gibi görür ve davranır. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi diğer

insanların sorunlarını çözmede kendini güçsüz ve yetersiz hisseder. Taşıdığı duygusal yükü hafifletmek için sürekli kaçış yolunu kullanır. İnsanlarla ilişkilerini işini yapmaya yetecek olan en alt düzeye indirir. Bunlar duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir. Kişi bu aşamada diğer insanlarla anlamlı ilişkiler kurmaktan kaçınır. Ama hem işi gereği insanlarla yoğun ilişkide olup hem de mesafe koymak kolay değildir. Dolayısıyla birey başkalarının hislerine, duygularına soğuk ve kayıtsız kalır (Gezer, Yenel ve Şahan, 2009: 245).

Kişisel başarıda düşme hissi: Bu boyut depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, baskılara baş edebilmede yetersizlik, başarısızlık duygusu ve zayıf özgüvenle belirgin, kişinin kendisine ve kişisel başarısına ilişkin olumsuz tepkiler içerir (Okray ve Abatay, 2015: 50).

İş tatmini ise kişinin işinden ve işiyle ilişkili olan tüm faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamak amacıyla kullanılan bir kavram olup kişinin işiyle ilişkili duygusal tepkilerinin toplamını ifade etmektedir. Locke (1976) iş tatminini bir kişinin mesleği ile ilgili kendisini memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade etmektedir. Barutçugil ise iş tatminini “bir kişinin yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır. Locke ve Henne ise, iş tatminini “bir kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur” biçiminde tanımlamaktadır (Eğinli, 2009: 36).

Çalışanların mesleki tükenmişlik durumları ile iş tatminleri arasında bir ilişkinin olması çok doğaldır. Çünkü, bu kavramların birbiriyle ilişkili olduğunu, kişilerin yaşam şartlarındaki değişik tepki ve tutumlarında görebilmekteyiz. Stres faktörlerinin yoğun olduğu ve iş tatmini sağlanamayan ortamlarında çalışan kişilerin, tükenmişlik düzeyini olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilebilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 117). Literatürde tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisini ortaya koyan araştırmalar incelendiğinde, genelde tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini seviyesini, çalışanların tükenmişlik ile iş tatminlerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği ve ilişkisinin incelendiği görülmektedir (Karaalioğlu, 2015: 18).

Yapılan bu araştırma sonuçlarından birine göre; tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma ve duygusal tükenmenin iş tatmini ile ters yönde ilişkili olduğu, diğer yandan kişisel başarı alt boyutu ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada ise tükenmişliğin iş tatminine bağlı olarak değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka araştırma sonucuna göre ise iş tatmininin tükenmişlik alt boyutlarıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmiş, buna bağlı olarak iş tatmin düzeyi azalırken, tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın arttığını belirtmiştir (Karaalioğlu, 2015: 19).

II. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu kısmında, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve iş tatmini ölçmeye yönelik literatürde yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Söz konusu çalışmalar, yazarlar, uygulamanın yapıldığı alan ve yöntem ile ortaya konan sonuçlar başlıkları altında Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik ve İş Tatminini Tespit Etmeye Yönelik Literatürde

Yazarlar (Yıl)	Çalışmanın Yöntemi	Uygulamanın Yapıldığı Alan	Ortaya Çıkan Sonuç
Strawser, Ivancevich ve Lyon (1969)	Frekans Analizi, Korelasyon	Sertifikalı muhasebeciler üzerine yaptığı bir araştırma	Muhasebe mesleği ile uğraşanların iş tatmininin güdölleyici olduğu, iş tatmin düzeylerinin belirlenmesinden sonra s programlarla yükseltilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır (1
Brenner, Carmack ve Weinstein (1971)	Frekans Analizi, Herzberg İkili Etmen Kuramı ve Regresyon	Sertifikalı kamu muhasebecileri üzerine yaptığı bir araştırma	İş tatminini hangi faktörlerin etkilediğini ölçmeye yönelik ilerleme ve sorumluluk gibi insanı motive eden faktörlerin ücret, çalışma koşulları, şirket içi ilişkiler ve şirket politik etkilediğini ortaya koymuşlardır.
Senatra (1980)	Frekans Analizi, Regresyon	Kamuda muhasebe alanında faaliyette bulunan denetçiler üzerine yaptığı bir araştırma	Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatminine etkisini incele rol çatışmasının denetçiler üzerinde iş tatminsizliği yarattığı
Parasuraman v.d., (1989)	Frekans Analizi, Korelasyon	Eşleri çalışan muhasebeciler ile eşleri ev hanımı olan muhasebecilerin iş tatmini üzerine yaptığı bir araştırma	Çalışmanın sonucuna göre eşi çalışan erkeklerin, eşi ev hanı dolayısıyla bu çalışanların yönetim tarafından daha az belirlenmiştir (Marşap, 1995: 75)
Marşap (1995)	Frekans Analizi, Korelasyon, F Testi, T Testi ve LSD Testleri	Türkiye’de faaliyette bulunan muhasebe meslek mensupları üzerine yaptığı bir araştırma	Çalışmanın sonucuna göre cinsiyet açısından yaş gurubu tatmini düzeyini erkekler lehine farklılaştırmaktadır. Ayrıca azalmaların meydana geldiği ortaya konmuştur. Eğitim d ilişkisinin olduğunu savunulmuştur.
Nazhoğlu (2009)	Frekans Analizi, Kruskal Wallis Testi ve Mann Whitney U Testi ve DAG Nedensellik Analizi	Kayseri ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensubu üzerine yaptığı bir araştırma	Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu ya Bu çalışmayla, muhasebe meslek mensupları üzerinde sendromunun var olduğu sonucuna ulaşılmasına rağmen, tü sonucuna ulaşılmıştır.
Taysı (2012)	Güvenilirlik, Kruskal Wallis Testi ve Mann Whitney U Testi	Kırklareli ilinde faaliyet gösteren muhasebe mensupları üzerine yaptığı bir araştırma	Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromu ya mensubuna ulaşılmıştır. Bu çalışmayla, çeşitli demografik d tükenmişlik sendromunun var olduğu ve tükenmişlik alt bo tükenmişliğin tüm demografik faktörler için yüksek düzeyd
Ay ve Avşaroğlu (2010)	Güvenilirlik, T Testi, F Testi ve Tukey Testi	Türkiye’deki muhasebe çalışanları üzerine yaptığı bir araştırma	Mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre fa muhasebe çalışana ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda, mu tükenmede anlamlı düzeyde farklılaşma, duyarsızlaşma farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Hizmet sürelerine gö farklılaşma, duygusal tükenmede bir farklılaşmanın olmadığı tükenmede 77 Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişl Bir Araştırma farklılaşma, duyarsızlaşma ve kişisel baş saptanmıştır. Çalışanların bölgeleri, çalışma biçimleri ve i duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında anlaml

Tablo 1’de gösterilen literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların genellikle sadece muhtaçlık düzeyindeki iş tatminini ya da iş tatminini tespit etmeye yönelik olduğu görülmektedir. Yapmış olduğumuz bu çalışmada mesleki tükenmişliği ve iş tatmininin tespitinin yanı sıra mesleki tükenmişliğin çalışanların iş tatminini etkileyen bir faktör olarak çalışmada incelenmiştir. Çalışmanın kapsamının bu çerçevede genişletilmesi ile literatürde önemli bir boşluğu doldurduğu düşünülmektedir.

III. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ

Metodoloji bölümünde çalışmanın amacı ve önemine, kısıtlarına, hipotezlerine, evreni ile örnekleme, yöntemine, analiz sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

III. I. Çalışmanın Amacı ve Önemi

İşletmelerin muhasebe bölümlerinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları, bağlı oldukları bölümün gereği olarak sürekli alt ve üst yönetim ile yoğun bir iletişim içerisinde. Muhasebe meslek mensuplarının iş tempolarının çok yüksek olması ve birçok bölüme farklı konularda hizmet vermesi, meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğini, paralelinde ise iş tatminlerini etkilemektedir.

Bu kapsamda muhasebe meslek mensuplarının faaliyetlerini yerine getirirken yaşamış oldukları mesleki tükenmişliğin, iş tatminlerini ne derece etkilediğini ortaya koymak amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Ayrıca mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan “duygusal tükenme”, “kişisel başarıda düşme hissi” ve “duyarsızlaşma” değişkenlerinin, muhasebe çalışanlarının iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ise hangi yönde ve ne derece etkilediğini tespit etmek amacıyla da bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın amacı ve literatürde yer alan çalışmaların içerikleri göz önünde bulundurulduğunda, muhasebe meslek mensuplarının hem iş tatminleri, mesleki tükenmişlikleri hem de mesleki tükenmişliklerinin alt boyutları ile birlikte iş tatminlerini ne ölçüde etkilediğini ortaya koyan bilimsel yayının olmaması, yapılan çalışmanın önemini ve literatüre katkısını açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

III. II. Çalışmanın Yöntemi

Yöntem kapsamında çalışmanın evren ile örnekleme, hipotezlerine, modeline ve uygulanacak istatistiksel analizlere yer verilmiştir.

a. Çalışmanın evreni ve örnekleme

Çalışmanın evrenini Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi’nde 18 farklı alanda faaliyet gösteren işletmelerin, muhasebe bölümlerinde çalışan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Adana Sanayi Odası’ndan alınan verilere göre söz konusu organize sanayi bölgesinde 552 işletme, 450 muhasebe meslek elemanı ile faaliyetlerini devam ettirmektedir.

Bu paralelde çalışmanın evreni, işletmelerde muhasebe görevini yerine getiren 450 meslek mensubu olarak belirlenmiştir. Evreni oluşturan 450 meslek mensubuna, maliyet ve zaman kısıtları göz önünde bulundurularak ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle çalışmada kolayda örnekleme yoluna gidilmiş ve örneklem büyüklüğü, sosyal bilimler alanında en fazla kullanılan Cochran formülü⁴ yardımıyla aşağıdaki gibi hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 127):

4 Formüle yer alan “N: Evren büyüklüğünü”, “n: Örneklem büyüklüğünü”, “t: Güven düzeyine karşılık gelen z tablosu değerini”, “s: Evren için tahmin edilen standart sapmayı”, “d: Kabul edilebilir sapma toleransını” ifade etmektedir. Ayrıca t: % 95, d: % 5 ve s: 0,5 olarak kabul edilmiştir.

$$n_0 = \frac{t^2 \cdot s^2}{d^2} \rightarrow n = \frac{n_0}{1 + n_0 / N}$$
$$n_0 = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5)^2}{(0,05)^2} = 384,16 \rightarrow n = \frac{384,16}{1 + 384,16 / 450} = 207$$

Yukarıdaki formüle göre yapılan hesaplama sonucu örneklem büyüklüğünün 207 kişi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre çalışmanın evrenini oluşturan 450 muhasebe meslek mensubundan, 207 kişinin kolayda örnekleme yöntemiyle seçilerek örneklem grubunun oluşturulması ve bu gruptaki kişilere anketin uygulanması, çalışmanın sonuçlarının güvenilirliği açısından yeterli olacaktır.

b. Çalışmanın hipotezleri

Çalışma kapsamında kurulan regresyon modelinde, bağımlı değişken olarak iş tatmini, bağımsız değişken olarak ise mesleki tükenmişlik ve mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşma olarak belirlenmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler bu şekilde belirlendikten sonra, çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H₁: Muhasebe meslek mensuplarında oluşan mesleki tükenmişlik, iş tatminini etkilemektedir.

H₂: Muhasebe meslek mensuplarında oluşan duygusal tükenme, iş tatminini etkilemektedir.

H₃: Muhasebe meslek mensuplarında oluşan kişisel başarıda düşme hissi, iş tatminini etkilemektedir.

H₄: Muhasebe meslek mensuplarında oluşan duyarsızlaşma, iş tatminini etkilemektedir.

Çalışmanın yukarıda belirlenen hipotezlerini analiz etmek amacıyla oluşturulan modele aşağıda yer verilmiştir.

c. Çalışmanın modeli

Bu çalışma, iki ve ikiden fazla bağımlı/bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi, eğer ilişki var ise ilişkinin şiddetini ölçmek amacıyla geçmiş verileri kullanarak oluşturulan ilişki modelinde gerçekleştirilmiştir. Tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik tarama modelinde kullanılan veriler, 2015 yılında Adana ilinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan muhasebe meslek mensuplarından, anket formu kullanılarak elde edilmiştir.

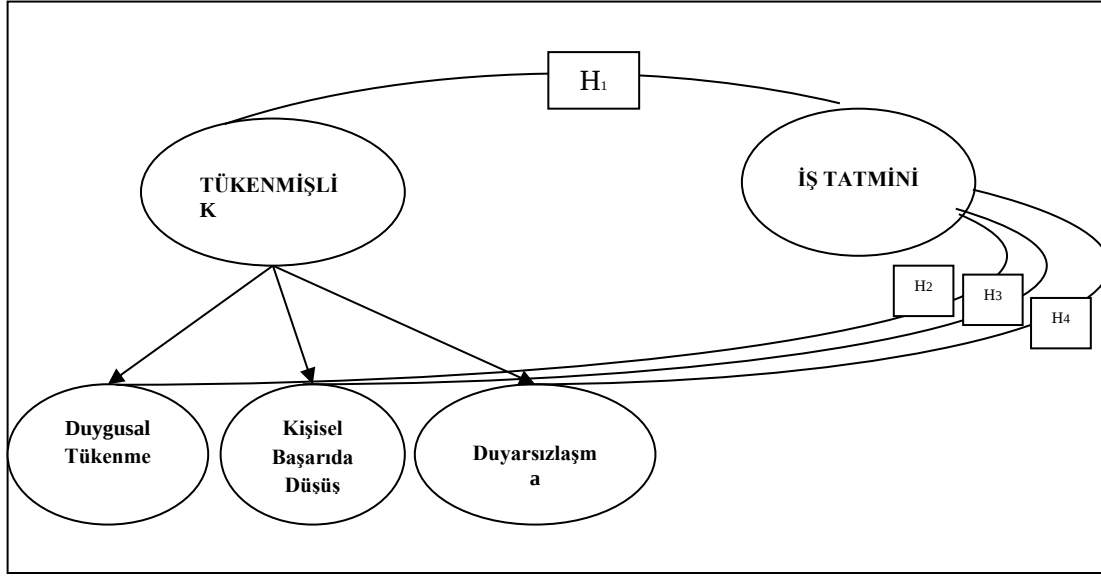
Çalışmada kullanılan anket formu kapsam bakımından incelendiğinde, üç bölümden oluşmakta olup birinci bölümde, muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara (cinsiyet, yaş, medeni hal, memleket, gelir, statü ve çalışma süresi), ikinci bölümde çalışanların faaliyetlerini gerçekleştirirken yaşamış oldukları tükenme düzeylerini tespit etmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği⁵ kullanılarak hazırlanan sorulara, son bölümde ise çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ne ölçüde iş hayatlarına yansıdığının belirlenmesi amacıyla iş tatminine⁶ yönelik sorulara yer verilmiştir. Çalışmanın kapsamı göz önünde bulundurulduğunda, 2015 yılında Adana ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri, tükenmişlik ve iş tatmini durumları açıklanmaya çalışıldığı için çalışmanın tanımlayıcı, aynı zamanda belirli bir zaman diliminde gerçekleştirildiği için de kesitsel bir çalışma olduğunu ifade etmek mümkündür.

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik durumlarının iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ise etkileme derecesini hem temel hem de alt boyutlarda incelenmesi amacıyla çalışmanın modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.

⁵ Çalışmada Canan Ergin tarafından 1992 yılında Türkçe'ye çevrilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

⁶ Çalışmada Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

Şekil 1. Çalışmanın Modeli



Muhasebe meslek mensuplarının temel boyut olan mesleki tükenmişlik ve alt boyutlar olan duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ile duyarsızlaşma durumunun iş tatminini etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesi Şekil 1’deki çalışmanın modelinde gösterilmiştir.

d. Çalışmada uygulanan istatistiksel analizler

Çalışmada güvenilirliği ve geçerliliği, yapılmış farklı çalışmalarda kanıtlanmış olan ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan 9’u “Demografik Özellikler” 22’si “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve 17’si “İş Tatmin Ölçeği” ile ilgili toplam 48 sorudan elde edilen anket verileri istatistiksel analiz programı olan IBM SPSS (IBM SPSS Statistics 21) 21.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde sırasıyla, anketi cevaplayanların demografik özelliklerine ait frekans tablolarından, güvenilirlik testlerinden, tanımlayıcı istatistiklerden ve çalışma hipotezlerinin test edilmesine yönelik çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Çoklu regresyon analizinde muhasebe meslek mensuplarının temel ve alt boyutlar düzeyindeki tükenmişliklerinin, iş tatminini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesinde kullanılan istatistiksel anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ değeri kabul edilmiştir.

III. III. Çalışmanın Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Bu bölümde ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine, çalışmada kullanılan Maslach tükenmişlik ile iş tatmini ölçeklerine ilişkin faktör analizi, tanımlayıcı istatistik ve regresyon analizi bulguları ile değerlendirmelerine yer verilmiştir.

a. Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular ve değerlendirilmesi

Anketin uygulandığı muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerine ait frekans sonuçları ve yüzdelik dağılımları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	110	50,7
	Bayan	107	49,3
Yaş	18-23 Arası	9	4,0
	24-29 Arası	59	27,3
	30-35 Arası	61	28,0
	36-40 Arası	59	27,3
	41 ve Üzeri	29	13,3
Medeni Durumu	Evli	146	67,3
	Bekar	55	25,3
	Boşanmış/Dul	16	7,3
Memleketiniz	Adana	161	74
	Mersin	19	8,7
	Osmaniye	29	13,3
	Hatay	7	3,3
	Diğer	1	0,7
Öğrenim Düzeyi	Lise	72	33,3
	Ön Lisans	87	40,0
	Lisans	55	25,3
	Lisansüstü	3	1,3
Mesleki Unvan	Lise Mezunu Muhasebe Elemanı	72	33,3
	Önlisans Mezunu Muhasebe Elemanı	85	39,3
	Fakülte Mezunu Muhasebe Elemanı	57	26
	SMMM	3	1,3
	YMM	0	0
Mesleki Deneyim Süresi	0-5 Yıl Arası	58	26,7
	6-10 Yıl Arası	58	26,7
	11-15 Yıl Arası	43	20,0
	16-20 Yıl Arası	41	18,7
	21 Yıl ve Üzeri	17	8,0
Gelir	1000-2000 TL Arası	25	11,3
	2001-3000 TL Arası	87	40,0
	3001-4000 TL Arası	69	32,0
	4001 TL ve Üstü	36	16,7

Tablo 2 incelendiğinde, anketi cevaplayan muhasebe meslek mensuplarının cinsiyetlerinin yarı yarıya olduğu ve en fazla oranla % 82,6'sının 24-40 yaşları arasında bulunduğu görülmektedir. Medeni durum açısından % 67,3'ü evli olan muhasebe meslek mensuplarının, büyük çoğunluğunun memleketlerinin Adana ili olduğu ve lise ile önlisans mezunu oldukları tespit edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının sadece % 1,3'ünün SMMM unvanına sahip olduğu, mesleki deneyim sürelerinin genellikle birbirine yakın gerçekleştiği ve mesleki faaliyetleri karşılığında en fazla (%40'ının) 2000 TL ile 3000 TL arasında gelir elde ettikleri Tablo 2'den görülmektedir.

b. Faktör analizi sonucu elde edilen bulgular ve değerlendirilmesi

Çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve iş tatmini ölçeğine faktör analizi uygulanabilmesi için ilk olarak veri setinin, faktör analizine uygun olup olmadığı tespit edilmelidir. Bu kapsamda anket yoluyla elde edilen ölçeklere ilişkin verilere, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Sphericity küresellik testi uygulanmış ve bulgulara Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi ve Bartlett Sphericity Küresellik Testi Sonuçları

	Maslach Tükenmişlik Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği
<i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i>	0,844	0,831
<i>Barlett Sphericity Testi X2</i>	2347,516	1498,576
<i>Anlamlılık Düzeyi (Sig.)</i>	0,000*	0,000**
<i>Serbestlik Derecesi (df)</i>	231	136

Tablo 3 incelendiğinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği için KMO değeri 0,844, iş tatmini ölçeği için KMO değeri 0,831 olarak hesaplanmıştır. Her iki KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidel, 2012: 620, Akt: Gürbüz ve Şahin, 2015: 303).

Ayrıca korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Barlett Sphericity testinin anlamlılık değeri hem tükenmişlik ölçeği hem de iş tatmini ölçeği için $0,000 < 0,05$ olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu anlamlılık değerlerinin standart anlamlılık değerinden (0,05) küçük gerçekleşmesi, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceği anlamına gelmektedir. Bu paralelde tükenmişlik ve iş tatmini ölçeklerine ilişkin geçerlilik ile güvenilirlik analizleri yapılmış, sonuçları Tablo 4 ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlilik (Faktör) ve Güvenilirlik Analizi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği İle İlgili Yargılar	1	2	3
DT1. Yaptığım işten soğuduğumu hissediyorum.	0,876		
DT2. Mesaim bittiğinde kendimi tükenmiş hissediyorum.	0,903		
DT3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0,889		
DT4. Bütün gün insanlarla uğraşmak beni çok yıpratıyor.	0,877		
DT5. Yaptığım işten dolayı bitkin hissediyorum.	0,852		
DT6. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	0,743		
DT7. Bu işte çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	0,789		
DT8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor.	0,658		
DT9. İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0,709		
KBD1. İnsanların ne hissettiklerini kolayca anlayabilirim.		0,864	
KBD2. İşim gereği insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim.		0,854	
KBD3. Pozitif bir insan olduğumdan mesaim boyunca diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi düşünüyorum.		0,658	
KBD4. Kendimi enerjik hissediyorum.		0,869	
KBD5. İnsanlarla çok kolay bir şekilde iletişim kurabilirim.		0,654	
KBD6. İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum.		0,791	
KBD7. Mesleğimde çok önemli başarılar elde ettim.		0,614	
KBD8. İşimden kaynaklanan duygusal problemleri soğukkanlılıkla çözebilirim.		0,865	
D1. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum.			0,688

D2. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha fazla duyarsızlaştım.			0,751
D3. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.			0,781
D4. Bazı insanlara ne olduğu beni gerçekten ilgilendirmiyor.			0,826
D5. İnsanların bazı sorunlarından beni sorumlu tuttuklarını düşünüyorum.			0,784
Faktör Güvenirliliği	0,942	0,802	0,859
Ölçek Güvenirliliği	0,885		
Toplam varyans açıklama oranı	73,879		

Muhasebe meslek mensuplarına tükenmişlik ile ilgili 22 yargı belirtilmiş olup faktör analizi sonucunda bu 22 yargı kendi aralarında 3 yargı grubuna bir başka ifadeyle boyuta bölünmüştür. Bu alt boyutlar, literatürdeki yer alan çalışmalarda olduğu gibi “Duygusal Tükenme-DT”, “Kişisel Başarıda Düşme Hissi –KBT” ile “Duyarsızlaşma-D” olarak adlandırılmıştır.

Mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşmanın faktör güvenirliliği sırasıyla 0,942, 0,802 ile 0,859 olarak gerçekleşmiştir. Mesleki Tükenmişlik ölçeğinin genel güvenirliliği ise 0,885 olarak hesaplanmıştır. Hem mesleki hem de alt tükenmişlik boyutlarının güvenirlilik değerleri, sosyal bilimlerde genel kabul görmüş olan 0,70’in üzerinde olduğu için ölçeğin içsel ve bütünsel tutarlılığının olduğu, dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik durumlarının ortaya konmasında kullanılabileceği kabul edilmiştir.

Tablo 5. İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik (Faktör) ve Güvenilirlik Analizi

İFADELER	1
İT1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi yüksektir	0,824
İT2. Bu iş bana yeterli ücret sunmaktadır	0,831
İT3. İşim bana kişisel gelişme olanağı sağlamaktadır	0,614
İT4. İş arkadaşlarımla ve etkileşimde bulunduğum diğer kişilerle uyum içerisindeyim	0,619
İT5. Yöneticiler tüm çalışanlara adil davranışlar göstermektedir	0,770
İT6. İşimi yaparken takdir edildiğim duygusuna kapılıyorum	0,829
İT7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı daha yakından tanıma şansını bulmaktayım	0,763
İT8. Yöneticilerim beni destekler ve bana rehberlik yapar	0,802
İT9. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretin adil olduğu kanısındayım	0,589
İT10. İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağına sahibim	0,606
İT11. İşyerim geleceğe ait beklentilerimi gerçekleştirebilmeme olanak tanımaktadır	0,857
İT12. İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatım bulunmaktadır	0,802
İT13. İşyerimdeki rekabet etme fırsatım bulunmaktadır	0,753
İT14. İşyerimdeki yönetimin tutumu olumludur	0,824
İT15. İşim bana yükselme olanağı sağlamaktadır	0,874
İT16. Yöneticiler tüm çalışanlara saygı duymaktadırlar	0,859
İT17. İşim bana terfi olanağı sağlamaktadır	0,851
Ölçek Güvenirliliği	0,884
Toplam varyans açıklama oranı	70,387

Muhasebe meslek mensuplarının iş tatminlerini ölçmek amacıyla 17 yargı hazırlanmış ve meslek mensuplarının verdikleri cevaplar faktör analizi ile anlamlandırılmış ve faktör yüklerine ulaşılmıştır. Faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0,589 ile 0,874 arasında değerler almış olup toplam varyans açıklama oranı % 70,3 olarak hesaplanmıştır. Bu oran iş tatmini için sorulan soruların bir bütünlük arz ettiğini ve ölçeğin %70,3'ünü açıkladığını göstermektedir. Ayrıca ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,884 olarak hesaplanmış olup bu oran sosyal bilimlerde geçerli olan 0,70 değerinin üzerinde olduğu için, iş tatmini ölçeğinin de muhasebe meslek mensuplarının mesleki tatminlerinin ölçülmesinde kullanılabileceğini ortaya koymuştur.

c. Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik ile iş tatmini ölçeklerine verdikleri cevaplara ilişkin tanımlayıcı istatistik bulguları ve değerlendirilmesi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğini ölçmek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” yargılarına verdikleri cevapların 5’li likert ölçeğine⁷ göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği İle İlgili Yargılar	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Ortalama	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
DT1. Yaptığım işten soğuduğumu hissediyorum.	9	4,0	91	42,0	29	13,3	81	37,3	7	3,3	2,9400	1,04419
DT2. Mesaim bittiğinde kendimi tükenmiş hissediyorum.	10	4,7	87	40,0	23	10,7	90	41,3	7	3,3	2,9867	1,06806
DT3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	7	3,3	87	40,0	29	13,3	90	41,3	4	2,0	2,9867	1,01655
DT4. Bütün gün insanlarla uğraşmak beni çok yıpratıyor.	7	3,3	90	41,3	25	11,3	90	41,3	5	2,7	2,9867	1,03617
DT5. Yaptığım işten dolayı bitkin hissediyorum.	4	2,0	102	46,7	23	10,7	87	40,0	1	0,7	2,9067	0,98544
DT6. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	1	0,7	80	36,7	43	20,0	90	41,3	3	1,3	3,0600	0,92852

⁷ Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve iş tatmini durumlarını ortaya koymak amacıyla hazırlanan ankette 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu kapsamda ölçekte yer alan “1-Kesinlikle Katılıyorum”u, “2. Katılıyorum”u, “3. Kararsızım”ı, “4. Katılmıyorum”u ve “5. Kesinlikle Katılmıyorum”u ifade etmektedir.

DT7. Bu işte çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	6	2,7	81	37,3	29	13,3	100	46,0	1	0,7	3,0467	0,98537
DT8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor.	6	2,7	109	50,0	14	6,7	85	39,3	3	1,3	2,8667	1,02103
DT9. İşimde yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	6	2,7	66	30,7	35	16,0	107	49,3	3	1,3	3,1600	0,96988
KBD1. İnsanların ne hissettiklerini kolayca anlayabilirim.	19	8,7	152	70,0	19	8,7	27	12,7	-	-	2,2533	0,78737
KBD2. İşim gereği insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim.	7	3,3	168	77,3	19	8,7	23	10,7	-	-	2,2667	0,69192
KBD3. Pozitif bir insan olduğumdan mesaim boyunca diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi düşünüyorum.	13	6,0	155	71,3	26	12,0	23	10,7	-	-	2,2733	0,73180
KBD4. Kendimi enerjik hissediyorum.	10	4,7	157	68,7	16	7,3	41	18,7	1	0,7	2,4200	0,86908
KBD5. İnsanlarla çok kolay bir şekilde iletişim kurabilirim.	9	4,0	174	80,0	10	4,7	24	11,3	-	-	2,2333	0,69915
KBD6. İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum.	9	4,0	137	63,3	26	12,0	45	20,7	-	-	2,4933	0,86503
KBD7. Mesleğimde çok önemli başarılar elde ettim.	10	4,7	96	44,0	59	27,3	52	24,0	-	-	2,7067	0,88649
KBD8. İşimden kaynaklanan duygusal problemleri soğukkanlılıkla çözebilirim.	9	4,0	171	78,7	13	6,0	24	11,3	-	-	2,2467	0,70413
D1. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum.	9	4,0	118	54,7	9	4,0	75	34,7	6	2,7	2,7733	1,05644
D2. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha fazla duyarsızlaştım.	6	2,7	129	59,3	23	10,7	55	25,3	4	2,0	2,6467	0,95634
D3. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum.	10	4,7	103	47,3	38	17,3	62	28,7	4	2,0	2,7600	0,98771

D4. Bazı insanlara ne olduğu beni gerçekten ilgilendirmiyor.	9	4,0	153	70,7	16	7,3	32	14,7	7	3,3	2,4267	0,90744
D5. İnsanların bazı sorunlarından beni sorumlu tuttuklarını düşünüyorum.	10	4,7	148	68,0	14	6,7	32	14,7	13	6,0	2,4933	1,00165

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik durumunu alt boyutları açısından daha kolay değerlendirebilmek için 5’li likert ölçeğindeki “Kesinlikle Katılmıyorum” ile “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” ile “Katılıyorum” ifadelerinde yer alan oranlar birlikte değerlendirilmiştir.

Bu doğrultuda, duygusal tükenmeye ilişkin muhasebe meslek mensuplarının vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde, Katılıyorum ile Katılmıyorum seçeneklerine ilişkin değerlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarının yaklaşık yarısının duygusal tükenme yaşadığını, diğer yarısının ise mesleğinde duygusal tükenme duygusunu yaşamadığını ifade etmek mümkündür.

Tablo 6’da yer alan kişisel başarıda düşme hissi ile ilgili yargılara muhasebe meslek mensuplarının verdikleri cevapların frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde, meslek mensuplarının büyük bir çoğunluğunun söz konusu yargılara katıldıkları dolayısıyla mesleki anlamda görevlerini yerine getirirken kendilerini başarılı buldukları ortaya konmuştur. Ayrıca meslek mensuplarının en fazla % 84’lük oranla “insanlarla çok kolay bir şekilde iletişim kurabilirim” en az ise % 48,7’lik oranla “mesleğimde çok önemli başarılar elde ettim” yargısına katıldıkları tespit edilmiştir.

Son olarak muhasebe meslek mensuplarının duyarsızlaşma alt boyutu ile ilgili yargılara verdikleri cevapların frekans ve yüzde değerleri incelendiğinde ise meslek mensuplarının söz konusu yargılara genellikle katıldıkları, bir başka ifadeyle görevlerine ve insanlara karşı duyarsızlaştıkları görülmektedir. Ayrıca muhasebe meslek mensuplarının duyarsızlaşma alt boyutundaki yargılardan en fazla %74’7’lik oranla “bazı insanlara ne olduğu beni gerçekten ilgilendirmiyor” en az ise % 52’lik oranla “bu işin beni duygusal olarak katılaştırmamasından endişe ediyorum” yargılarına katıldıkları belirlenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki görevlerini yerine getirirken tatmin olma durumlarını ölçmek amacıyla iş tatmini ölçeğine verdikleri cevapların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Tatmini Ölçeğine Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

İş Tatmini Ölçeği İle İlgili Yargılar	Kesinlikle Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle Katılmıyorum		Ortalama	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İT1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi yüksektir	10	4,7	162	74,7	28	12,7	17	8,0	-	-	2,2933	0,71931
İT2. Bu iş bana yeterli ücret sunmaktadır	12	5,3	152	70,0	32	14,7	21	10,0	-	-	2,1333	0,65196
İT3. İşim bana kişisel gelişme olanağı sağlamaktadır	14	6,7	175	80,7	14	6,7	11	4,7	3	1,3	2,1333	0,63104

İT4. İş arkadaşlarımla ve etkileşimde bulunduğum diğer kişilerle uyum içerisindeyim	12	5,3	183	84,0	7	3,3	14	6,7	1	0,7	2,2000	0,61306
İT5. Yöneticiler tüm çalışanlara adil davranışlar göstermektedir	12	5,3	161	74,7	32	14,7	12	5,3	-	-	2,2533	0,65729
İT6. İşimi yaparken takdir edildiğim duygusuna kapılıyorum	7	3,3	164	75,3	33	15,3	10	4,7	3	1,3	2,1133	0,62965
İT7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı daha yakından tanıma şansı bulmaktayım	19	8,7	168	77,3	17	8,0	13	6,0	-	-	2,2533	0,75251
İT8. Yöneticilerim beni destekler ve bana rehberlik yapar	19	8,7	146	66,7	36	16,0	15	8,0	1	0,7	2,3333	0,74785
İT9. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretin adil olduğu kanısındayım	10	4,7	151	69,3	30	14,0	26	12,0	-	-	2,1267	0,55920
İT10. İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağına sahibim	10	4,7	181	83,3	14	6,7	12	5,3	-	-	2,2667	0,72043
İT11. İşyerim geleceğe ait beklentilerimi gerçekleştirebilmem e olanak tanımaktadır	9	4,0	167	76,7	19	8,7	21	10,0	1	0,7	2,1667	0,61760
İT12. İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatım bulunmaktadır	10	4,7	177	81,3	14	6,7	16	7,3	-	-	2,2467	0,73216
İT13. İşyerimdeki rekabet etme fırsatım bulunmaktadır	13	6,0	162	74,0	21	10,0	20	9,3	1	0,7	2,1200	0,62305
İT14. İşyerimdeki yönetimin tutumu olumludur	17	8,0	170	78,0	17	8,0	13	6,0	-	-	2,2867	0,69838
İT15. İşim bana yükselme olanağı sağlamaktadır	10	4,7	155	71,3	32	14,7	20	9,3	-	-	2,1533	0,66289
İT16. Yöneticiler tüm çalışanlara saygı duymaktadırlar	15	6,7	172	79,3	15	6,7	15	6,7	1	0,7	2,3067	0,74136
İT17. İşim bana terfi olanağı sağlamaktadır	13	6,0	146	67,3	38	17,3	19	8,7	1	0,7	2,2400	0,66231

Tablo 7’de yer alan muhasebe meslek mensuplarının iş tatmini ölçeğine ilişkin yargılara vermiş oldukları cevapların frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, katılımcıların iş tatmini ölçeğinin her bir yargısına katılımlarının daha fazla oldukları görülmektedir. İş tatmini ölçeğine ilişkin katılıyorum seçeneğinin yüzdeleri incelendiğinde 17 sorunun yüzdelik aralığı % 73,3 ile 89,3 arasında değişmektedir. Yargıların oranlarının katılıyorum seçeneği etrafında toplanması, muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini yerine getirirken iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

d. Regresyon analizi sonucu elde edilen bulgular ve değerlendirilmesi

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliği ile mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan “Duygusal Tükenme”, “Kişisel Başarıda Düşme Hissi” ve “Duyarsızlaşma”nın, iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ne ölçüde etkilediğini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve hipotezler Tablo 8’de yer alan verilere göre sınanmıştır.

Tablo 8. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişliği ile Mesleki Tükenmişliğin Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerine Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken İş Tatmini		
	Beta	t	Sig.
Duygusal Tükenme	-0,244	-2,869	0,042*
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	0,053	0,644	0,521
Duyarsızlaşma	-0,061	-0,695	0,488
F	3,828		
R	0,270		
R ²	0,07		
<i>p<0,05</i>			

Tablo 8’deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, R² değerinin 0,07 olarak gerçekleştiği görülmektedir. R² değerinin 0,07 olarak gerçekleşmesi, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliklerinin iş tatmini % 7 oranında etkilediği, iş tatmininin % 93’lük kısmını ise mesleki tükenmişlik dışındaki etkenlerin etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Mesleki tükenmişliğin alt boyutlarının iş tatminini etkileyip etkilemediğini gösteren anlamlılık değerleri incelendiğinde, sadece “Duygusal Tükenme” alt boyutunun muhasebe meslek mensuplarının iş tatminini etkilediği ($p=0,042<0,05$), “Kişisel Başarıda Düşme Hissi” ($p=0,521>0,05$) ile “Duyarsızlaşma” ($0,488>0,05$) alt boyutlarının meslek mensuplarının iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiş, H3 ile H4 hipotezleri reddedilmiştir.

Ayrıca “Duygusal Tükenme” alt boyutu ile iş tatmini arasında ortaya çıkan anlamlı ilişki, aynı zamanda negatif yönlü olarak gerçekleşmiştir. Bir başka ifadeyle muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme seviyeleri arttıkça iş tatmin seviyeleri düşmekte ya da tersi bir şekilde duygusal tükenme seviyeleri azaldıkça iş tatmini seviyelerinin artabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz çalışma hayatında tükenmişlik duygusunun, çalışanların iş tatminlerini olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Çalışanların iş tatminlerinin azalması ise mutsuz bir çalışma ortamının

oluşmasına, çalışanların iş arkadaşları ve üst yönetim ile iletişimlerinin zayıflamasına, görev tanımlarında yer alan işler konusunda dikkat kaybına ve mesleki görevleri ile ilgili yenilikler geliştirememelerine neden olmaktadır.

Çalışanların mesleki tükenmişliklerinin iş tatminlerini bu denli olumsuz şekilde etkilemesi, bilim dünyasının tükenmişlik ve iş tatmini konuları ile ilgili çalışmalara daha fazla yönelmesini sağlamıştır. Literatür bu kapsamda incelendiğinde, çalışmaların genellikle çalışanların sadece tükenmişlik ya da sadece iş tatminini ölçmeye yönelik olduğu görülmüş, mesleki tükenmişliğin iş tatminini etkileyip etkilemediği ile ilgili çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu kapsamda çalışmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişliğin iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ne derece etkilediğini temel ve alt boyutlar düzeyinde tespitinin yapılmasıdır.

Çalışmanın amacından yola çıkarak hazırlanan anket formu, Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerin muhasebe bölümlerinde çalışan 217 muhasebe meslek mensubuna uygulanmış, elde edilen veriler tanımlayıcı istatistik ve regresyon analizlerine tabi tutularak bulgulara ulaşılmış ve yorumlanmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik bulgulara göre, çalışanların cinsiyet dağılımlarının yarı yarıya olduğu ve % 82,6'sının 24-40 yaşları arasında bulunduğu tespit edilmiştir. Medeni durum açısından % 67,3'ü evli olan muhasebe meslek mensuplarının, büyük çoğunluğunun memleketlerinin Adana ili olduğu ve lise ile önlisans mezunu oldukları ortaya konmuştur. Ayrıca ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının sadece % 1,3'ünün SMMM unvanına sahip bulunduğu, mesleki deneyim sürelerinin genellikle birbirine yakın olduğu ve mesleki faaliyetleri karşılığında büyük çoğunluğunun 2000 TL ile 3000 TL arasında gelir elde ettikleri belirlenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri belirlendikten sonra bu çalışanlara uygulanacak anketin güvenilirliğini ölçek amacıyla faktör analizi yapılmış ve yapılan analiz sonucunda hem tükenmişlik ölçeğinin hem de iş tatmini ölçeğinin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Güvenilirliği yüksek olan ve duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşma gibi alt boyutlara ayrılan tükenmişlik ölçeği ile ilgili yargılar, muhasebe meslek mensuplarına sorulmuş ve söz konusu yargıları 5'li likert ölçeği ile değerlendirmeleri istenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik yargılarını değerlendirmeleri sonucu, mesleki faaliyetlerini gerçekleştirirken duygusal tükenme yaşamadıkları ve kendilerini başarılı buldukları ortaya konmuştur. Mesleki tükenmişliğin son alt boyutu olan duyarsızlaşma konusunda ise meslek mensuplarının hem mesleklerine hem de insanlara karşı duyarsızlaştıkları belirlenmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının işlerinden tatmin olma durumlarını ölçmek amacıyla kullanılan iş tatmini ölçeğinden elde edilen bulgulara göre ise çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu bir başka ifadeyle işlerinden memnun oldukları tespit edilmiştir.

Son olarak çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatminini hem temel hem de alt boyutta etkileyip etkilemediği, etkileme durumunda ne ölçüde etkilediğini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre, mesleki tükenmişliğin çalışanların iş tatmini %7 oranında etkilediği, tükenmişliğin %93'lük kısmını ise iş tatmininden başka unsurların etkilediği ortaya konmuştur. Mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından ise sadece "Duygusal Tükenmenin" iş tatmini etkilediği, "Kişisel Başarıda Düşme Hissi" ile "Duyarsızlaşma" alt boyutlarının meslek mensuplarının iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir. Ayrıca "Duygusal Tükenme" alt boyutu ile iş tatmini arasında ortaya çıkan anlamlı ilişkinin, aynı zamanda negatif yönlü olarak gerçekleştiği bir başka ifadeyle muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme seviyeleri arttıkça iş tatmin seviyeleri düşebileceği ya da tersi bir şekilde duygusal tükenme seviyeleri azaldıkça iş tatmin seviyeleri artabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda ortaya konan bulgular doğrultusunda çalışanların mesleki tükenmişliklerinin azaltılması, iş tatminlerinin ise artırılması gerekmektedir. Bu kapsamda işletmeler çalışanlarına temiz ve güvenilir bir çalışma ortamı sunmalı, adaletli ve çalışanların görev tanımlarında belirlenen işlerin düzeyine uygun bir ücret politikası uygulamalı, çalışanlara farklı işler vererek ve kararlara katılımları sağlanarak kendilerine güven duyulduğu hissini yaratmalıdırlar.

KAYNAKÇA

- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-119.
- Ay, M., Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-310.
- Brenner, V. C., Carmack, C. W., & Weinstein, M. G. (1971). An empirical test of the motivation-hygiene theory, *Journal of Accounting Research*, Autumn, 359-366.
- Dalğar, H., Tekşen, Ö. (2014). Muhasebecilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile rol çelişkisi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 62, 37- 54.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gezer, E., Yenel, F. & Şahan, H. (2009). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sosyo demografik değişkenleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(6), 243-250.
- Gökoğlu, K. (2010). *Kamu iç denetçilerinde tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güllüce, A. Ç., İçcan, Ö.F.(2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Karacaoğlu, K., Arslan, F. (2013). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: kayseri imalat sanayi uygulaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 457-477.
- Karaalioğlu, Z. (2015). *Tükenmişliğin iş tatmini üzerine etkisi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Marşap, B. (1995). *Muhasebe mesleğinde iş tatmininin Türkiye açısından incelenmesi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Nazlıoğlu, E.H. (2009). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Okay, Z., Abatay, B. (2015). Birinci basamak temel sağlık ve yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik sendromu ve iş doyumlarının karşılaştırılması. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counseling* 2015, 4(2), 49-56.
- Okutan, E., Yıldız, Ş. & Konuk, F. (2013). İş hayatında tükenmişlik sendromu: finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-17.

- Öztürk, V. Çil Koçyiğit, S. & Çına Bal, E. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 84-98.
- Plana, A.B., Fabregat, A.A. & Gassió, J.B. (2003). Burnout syndrome and coping strategies: a structural relations model. *Psychology in Spain*, 7(1), 46-55.
- Taysı, K. (2012). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Kırklareli ilinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ünlü, O., Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/ bağlamsal performans ilişkisi: Yalova’da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, Ocak-Haziran 2011, 183-207.
- Zincirkıran, M., Tiftik, H. (2013). Burnout research for members of practitioners of accountancy: practice in the city of Diyarbakır, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 240-253.