

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN
MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI
ÜZERİNDE İNCELENMESİ (ERZİNCAN VE
ERZURUM İLLERİNDE BİR ARAŞTIRMA)**

Yüksek Lisans Tezi

Hüda AKDAĞ

Danışman

Doç.Dr.Selami GÜNEY

Erzincan 2018

TEZ BİLDİRİMİ

“Tükenmişlik Sendromunun Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde İncelenmesi(Erzincan ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma) ” isimli "**Yüksek Lisans**" tezim tarafımdan intihal programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.

Hüda AKDAĞ



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

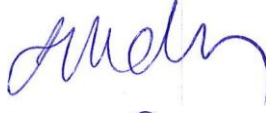
Bu alışma, İşletme Anabilim Dalının İşletme Bilim Dalında jürimiz tarafından **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

Danışman:Doç.Dr.Selami GÜNEY



Üye:Prof.Dr.Suat YILDIRIM



Üye:Doç.Dr.Ramazan YANIK



**TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN MUHASEBE MESLEK
MENSUPLARI ÜZERİNDE İNCELENMESİ (ERZİNCAN VE
ERZURUM İLLERİNDE BİR ARAŞTIRMA)**

Hüda AKDAĞ

Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi , Mayıs 2018

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Selami GÜNEY

ÖZET

Bu çalışmada Erzincan ve Erzurum illerindeki muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik sendromdüzeylerinin tespiti amaçlanmıştır. Bu amaçla katılımcılara Maslach tükenmişlik anketi uygulanmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalarda Kruskal Wallis testi kullanılırken, iki grup arasındaki karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Bu bağlamda yapılan araştırma sonucunda kadınların tükenmişlik düzeylerinin erkek meslek mensuplarından daha yüksek olduğu ve demografik değişkenlere göre incelendiğinde yaşadığı ili Erzurum olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının yaşadığı ili Erzincan olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Tükenmişlik sendromu, muhasebe, meslek

**AN INVESTIGATION OF BURNOUT SYNDROME IN TERMS OF
ACCOUNTING PROFESSIONALS (A RESEARCH IN ERZINCAN AND
ERZURUM PROVINCES)**

Hüda AKDAĞ

Erzincan University, Institute of Social Sciences

Master's Thesis, 2018

Thesis Advisor: Assoc. Dr.Selami GÜNEY

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the burnout levels of the accounting profession members who work in Erzincan and Erzurum Provinces .For this purpose, Maslach burnout questionnaire was applied to the participants.The Kruskal Wal is test was used to make comparisons between the groups, while Mann Whitney U test was used to compare the differences between the two groups. In the study, it was found out that female accounting professionals experience higher burnout levels than their male counterparts.In the analysis of the demographic variables, participants who live in Erzurum province were found to have higher levels of emotional exhaustion than those living in Erzincan.

Keywords: Burnout syndrome, accounting, job

ÖNSÖZ

Tükenmişlik Sendromunun Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde İncelenmesi (Erzincan ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma)” konulu yüksek lisans tezimi hazırlarken araştırmalarımın her aşamasında bilgi, öneri ve desteğini esirgemeyerek çalışmamı tamamlamama katkıda bulunan danışman hocam sayın Doç. Dr. Selami GÜNEY’e ve çalışmam süresince tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve hayatımın her evresinde bana destek olan değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hüda AKDAĞ



İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------------------|------------|
| BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK..... | I |
| TEZ KABUL TUTANAĞI..... | II |
| ÖZET | III |
| ABSTRACT..... | IV |
| ÖNSÖZ | V |
| İÇİNDEKİLER | VI |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | IX |
| TABLolar LİSTESİ | XII |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

| | |
|--|----------|
| I.TÜKENMİŞLİK SENDROMU | 2 |
| A. Tükenmişlik Kavramı ve Tükenmişlik Sendromu | 2 |
| B. Tükenmişlik Modelleri | 4 |
| 1. Piness Modeli | 4 |
| 2. Cherniss Modeli | 5 |
| 3. Perlman ve Hartman Modeli | 5 |
| 4. Edelwich ve Brodsky Modeli | 6 |
| a) İdealistik Dönemi | 6 |
| b) Durgunluk Dönemi..... | 6 |
| c) Engellenme Aşaması | 7 |
| d) Duygusuzlaşma Aşaması..... | 7 |
| 5. Maslach Modeli | 8 |
| a) Duygusal Tükenme..... | 8 |
| b) Duyarsızlaşma | 9 |
| c) Düşük Kişisel Başarı | 9 |
| C. Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri | 10 |
| 1. Fiziksel Belirtiler | 10 |
| 2. Psikolojik Belirtiler | 10 |
| 3. Davranışsal Belirtiler..... | 11 |
| D. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler | 11 |
| 1. Bireysel Faktörler | 11 |
| a) Yaş | 12 |

| | |
|---|----|
| b) Cinsiyet | 12 |
| c) Medeni Durum | 13 |
| d) Eğitim | 13 |
| e) Meslekte Çalışma Süresi | 13 |
| f) Kişilik | 14 |
| 2.Örgütsel Faktörler | 14 |
| a) İş Yükü | 14 |
| b) Kontrol | 15 |
| c) Çalışma Arkadaşları ile ilişkiler ve Mobbing | 15 |
| d)Ödül..... | 16 |
| e) Aidiyet..... | 16 |
| f) Adalet..... | 16 |
| E. Tükenmişliğin Evreleri | 17 |
| 1. Birinci Evre (Şevk ve Coşku Evresi) | 17 |
| 2. İkinci Evre (Durağanlaşma Evresi) | 17 |
| 3. Üçüncü Evre (Engellenme Evresi) | 18 |
| 4. Dördüncü Evre (Umursamazlık Evresi) | 18 |
| F. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları | 18 |
| 1. Birey Üzerindeki Sonuçları | 19 |
| 2. Çalışma Hayatı Üzerindeki Sonuçları | 19 |
| 3. Aile Hayatı Üzerindeki Sonuçları | 20 |
| G. Tükenmişlik ile Mücadele Yöntemleri..... | 20 |
| 1. Bireysel Düzeyde Başa Çıkma Yolları | 20 |
| 2. Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yolları | 21 |

İKİNCİ BÖLÜM

| | |
|---|-----------|
| I. MUHASEBE MESLEĞİ ve MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ SORUNLARI | 22 |
| A. Muhasebe Mesleği | 22 |
| B. Muhasebenin Gelişimi..... | 22 |
| C. Meslek Yasasında Belirtilen Meslek Mensupları ve Meslek Mensubu Olmanın Genel Şartları | 24 |
| 1. Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu | 25 |
| 2. Yeminli Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu | 28 |
| D. Meslek Mensubu Olabilmenin Şartları | 30 |

| | |
|---|----|
| 1. Meslek Mensubu Olabilmenin Genel Şartları..... | 30 |
| 2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları..... | 31 |
| 3. Yeminli Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları..... | 31 |
| E. Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştığı Sorunlar | 32 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

I. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE ERZİNCAN ve ERZURUM İLLERİNDE BİR ARAŞTIRMA

| | |
|--|------------|
| A. Literatür Tarama..... | 34 |
| B. Araştırmanın Amacı | 38 |
| C. Araştırmanın Önemi | 38 |
| D. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları..... | 39 |
| E. Araştırmanın Yöntemi | 39 |
| F. Kişisel Bilgi Formu ve Meslekle İlgili Düşünceler Formu..... | 39 |
| G. Araştırmanın Güvenilirliği | 40 |
| H. Değerlendirme ve Yorumlar | 40 |
| 1. Demografik Özelliklerin Değerlendirilmesi..... | 41 |
| 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi..... | 47 |
| BULGULAR | 121 |
| ÖNERİLER | 130 |
| SONUÇ..... | 133 |
| KAYNAKÇA | 146 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1:Maslach Tükenmişlik modeli | 8 |
| Şekil 2: Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımları..... | 43 |
| Şekil 3: Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Dağılımları..... | 44 |
| Şekil 4: Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyleri Dağılımları..... | 45 |
| Şekil 5: Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durum Dağılımları..... | 46 |
| Şekil 6: Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Unvan Dağılımları..... | 47 |
| Şekil 7: Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekte Çalışma Süreleri Dağılımları..... | 48 |
| Şekil 8: "Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum "İfadesine Verilen Cevabın Dağılımı..... | 55 |
| Şekil 9: " İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum " İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 56 |
| Şekil 10: "Sabahları uyandığımda bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum". İfadesine verilen cevapların yüzdesel dağılımını..... | 57 |
| Şekil 11: "Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor "İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 58 |
| Şekil 12: "Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum" İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı..... | 59 |
| Şekil 13: " İşimin beni kısıtladığını hissediyorum " İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesel Dağılımı..... | 60 |

| | |
|---|----|
| Şekil 14 : ” İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 61 |
| Şekil 15: ” İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 62 |
| Şekil 16: ”İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 63 |
| Şekil 17: ” İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 64 |
| Şekil 18: ”İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum İnsanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 65 |
| Şekil 19:”İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 66 |
| Şekil 20:” Kendimi enerjik hissediyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 67 |
| Şekil 21: ” İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 68 |
| Şekil 22: ” İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 69 |
| Şekil 23: ” İşimde birçok kayda değer başarı elde ettim ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 70 |
| Şekil 24: ”İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum ”İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 71 |
| Şekil 25: ” İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 72 |
| Şekil 26: ” Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 73 |

| | |
|--|----|
| Şekil 27: ” Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 74 |
| Şekil 28: ” İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendiriyor” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 75 |
| Şekil 29 :” İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum. ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 76 |
| Şekil 30: ” Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 77 |
| Şekil 31: ” Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 78 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|-----|
| Tablo-1 Muhasebe Meslek Mensupları Cinsiyet Dağılım Tablosu..... | 26 |
| Tablo-2 Üye Sayısı Bin Dolayında Olan ve Bini Geçen SM-SMMM Odaları..... | 27 |
| Tablo-3 Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Durumu..... | 29 |
| Tablo-4 Demografik Özellik Dağılım Tablosu..... | 41 |
| Tablo-5 Erzurum İli Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Dağılımları..... | 49 |
| Tablo 6:Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Cinsiyet Faktörünün Etkisi..... | 79 |
| Tablo 7:Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Yaş Faktörünün Etkisi..... | 84 |
| Tablo 8: Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Eğitim Durumunun Etkisi..... | 93 |
| Tablo 9: Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Medeni Durumun Etkisi..... | 101 |
| Tablo 10:Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Unvanın Etkisi..... | 106 |
| Tablo 11:Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Çalışma Süresinin Etkisi..... | 111 |

GİRİŞ

Bireylerin hayatlarını devam ettirebilmesi için bir iş sahibi olması ve çalışması gerekmektedir. Bu durumun yansımaları her iş kolunda farklı olmakla birlikte bireyin çalışma hayatında bazı sorunlarla karşılaşmasına da sebep olabilmektedir. Bununla birlikte iş hayatında yaşadığı sıkıntılı süreç birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Bu problemlerden bir tanesi de tükenmişlik duygusudur.

Tükenmişlik; bireyin iç dünyasında başlayarak yavaş yavaş dış dünyasında da kendisini gösteren ve düzeltilmediği takdirde bireyin toplumdan uzaklaştığı ve birçok olumsuzluğu da beraberinde getiren, istenmeyen örgütsel davranış halidir.

Özellikle; yüz yüze iletişim gerektiren mesleklerde ortaya çıkan tükenmişlik hali, muhasebe meslek mensuplarının da yaşadığı bir durum olup, çalışma performanslarını etkileyen önemli bir husus olarak görülmektedir.

Bu çalışmada Erzincan ve Erzurum illerinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin mesleki tükenmişlik durumunu yaşayıp yaşamadıklarını tespit etmek ve yaşıyorlarsa tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaca yönelik olarak çalışma üç bölüm altında incelenmiştir.

Birinci bölümde; tükenmişlik, kavramı teorik olarak ele alınmış, tükenmişliğin belirtileri, evreleri, sonuçları ve tükenmişlik ile mücadele yöntemleri ele alınmıştır.

İkinci bölümde; muhasebe mesleği, mesleğin gelişimi ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu çerçevesinde ele alınarak muhasebe meslek mensuplarının genel olarak yaşadığı problemler ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı, kapsamı, sınırları ve yöntemi açıklanmış olup, yapılan anketler sonucunda muhasebe meslek mensuplarında ölçülen tükenmişlik düzeyleri ortaya konularak sonuçları değerlendirmeye alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

I.TÜKENMİŞLİK SENDROMU

A.Tükenmişlik Kavramı ve Tükenmişlik Sendromu

Psikolog Freudenberg tarafından ilk olarak 1970’li yıllarda ele alınan tükenmişlik kavramı; günümüzde de birçok araştırmaya konu olmuş ve üzerinde tanımlar geliştirilmiştir.

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından tükenmişlik; "gücünü yitirmiş olma, çaba gösterememe" olarak tanımlanmaktadır.¹Freudenberg tükenmişliği; uzun süreli ve yoğun çalışma temposuna sahip mesleklerde çalışan kişilerin, aşırı baskı altında ve sürekli çalışmalarından dolayı yaşamış oldukları sendrom olarak tanımlamıştır.²

Cordes ve Dougherty; tükenmişliği; kişilerin uzun süreli çalıştıkları yoğun stresli ortamda bir süre sonra kendi isteklerini yerine getiremeyeceklerini, çalışma şekillerine enerjilerinin yetmeyeceğini, ideallerine ulaşamayacaklarını düşünceleri ile ortaya çıkan çöküntü hali olarak tanımlamışlardır.³

Cherniss’e göre tükenmişlik, iş stresinin kişide zihinsel fiziksel ve psikolojik olarak bitkinlik yaratması ve bunun sonucunda da kişinin mesleğinden uzaklaşması, iş arkadaşlarına karşı olumsuz duygular beslemesi ve duyarsızlık hissetmesidir.

Potter tükenmişliği; “iş depresyonu” olarak tanımlamaktadır. Depresyonun, bireyin iş yaşamını etkilediğini, iş depresyonunun da ilerleyen süreçte kişilerin

¹<http://www.tdk.gov.tr>

² Mustafa Ay, Selahattin Avşaroğlu, “Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:7, S:1,2010, s.1172.

³Günseli Girgin, Asuman Baysal, “Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi”, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*,2005, s. 10.

yaşamını etkilediğini, bu durumun sürekli tekrar eden bir döngü olduğunu ifade etmektedir.⁴

Shirom tükenmişliği; “bireyin iş ile ilgili göstermiş olduğu reaksiyona karşılık bireydeki enerji kaynaklarının bitmesi ”olarak açıklamıştır.⁵

Meier tükenmişliğin bilişsel ve davranışsal yönlerini vurgulayarak tükenmişliğin zamanla oluştuğunu ve psikolojik aşamaları kapsadığını ifade etmektedir.⁶

Tükenmişlik kavramına araştırmacılar tarafından farklı bakış açılarıyla yaklaşılsa da en çok kabul gören tanım, Maslach ve arkadaşlarının yapmış olduğu tanımdır. Maslach ve arkadaşlarına göre tükenmişlik sendromu, doğrudan insana hizmet veren bireylerde ortaya çıkan bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik, alınganlık, umutsuzluk, içe kapanma ile bireyin işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları içeren sendrom olarak tanımlamışlardır.⁷Ayrıca Maslach ve arkadaşları tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı şeklinde sınıflandırarak 3 ayrı boyutta ele almaktadırlar.⁸

Bu bağlamda yapılan araştırmalar gösteriyor ki tükenmişlik; bireyin işine bağlı olarak tutum ve davranışlarındaki değişikliklerdir. Bu durumun ortaya çıkmasında ise bireyin iş yoğunluğunun fazla olması, mesai saatlerinin uzun olması, iş ortamının rekabete dayalı olması ve çalışma arkadaşları ile paylaşımın az olması, bireyin

⁴ Müge Maraşlı, “Bazı Özelliklerine Ve Öğrenilmiş Güçlük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz, Ağustos, Eylül, 2005, s.28.

⁵ArieShirom, YaakovEcrachi, “On TheDiscriminantValidity of Burnout, DepressionandAnxiety: A Re-Examination Of TheBurnoutMeasure”, *Anxiety, Stres andCoping*, Vol:16No:1,2003, s.87

⁶Meier Scott,1984,“The constructvalidity of burnout”, *Journal of OccupationalPsychology*, Vol:LIVII, s:216.

⁷Aycan Çiçek Sağlam, “Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 8 S. 15, 2011 s.408

⁸Canan Ergin, Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara, 1992, s.144.

işinde sorumluluk ve yetki arasındaki dengesizlik, inisiyatif kullanma yetkisinin olmaması ve görev dağılımı sorunu bu sendromun yaşanmasında oldukça etkilidir.

B.Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik kavramına ilişkin olarak literatür incelendiğinde, tükenmişlik sendromu birçok bilim adamı tarafından araştırmaya konu olarak incelenmiştir. Bu bölümde ise; tükenmişlik sendromunu açıklamak için geliştirilen modellerden bazıları incelenmiştir.

1.Piness Modeli

Piness'e göre; bireyin iş ortamında içinde bulunduğu duygusal baskı ortamı, onu tükenmişliğe itmektir. Maslach tükenmişlik ölçeğinden sonra kullanılan en yaygın ölçek olan Piness tükenmişlik modeli; 3 boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik olarak sınıflandırılmaktadır.⁹

Fiziksel bitkinlik durumunda; yorgunluk, sık hasta olma, enerji kaybı görülürken, duygusal bitkinlik; hayal kırıklığı, umutsuzluk, kolay öfkelenme kendi içine kapanma, bazı problemleri çözemediğini hissetme ve zihinsel bitkinlik ise; erteleme, yaptığı işten emin olamama, işine odaklanamama, unutkanlık gibi belirtilerle kendini göstermektedir.¹⁰

Bu model; bireylerin çocukluk yıllarında karşılayamadığı bazı ihtiyaçlarını giderebilmek amacıyla bir mesleğe yöneldiklerini ifade etmektedir.¹¹ Bireylerin mesleğini sürdürürken iş ortamı içinde bulunduğu duygusal baskı tükenmişliğin temel nedeni olarak kabul edilmektedir. Duygusal baskı altında çalışan bireyde, motivasyon düzeyi azalacak ve bu durumda çalışma performansını etkileyerek, bireyin işten ayrılmasına kadar varacaktır.

⁹Mehmet Halit Yıldırım, Leyla İçerli, "Tükenmişlik Sendromu: Maslach Ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi ", *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 2, S:1, 2010, s.124

¹⁰Ebru Yıldız, Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,S.33,2012/2, s.40.

¹¹Burhan Çapri, "Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:2, S:1, Haziran 2006, s.63

Piness bu modelde; tükenmişlik sendromu hakkında diğer modellere göre daha genel yaklaşımlarda bulunup,tükenmişliğin tüm meslek çalışanlarında görülebileceğini vurgulamaktadır.

2.Cherniss Modeli

Cherniss tükenmişliğin temelinde stres olduğunu vurgulamaktadır.¹²Tükenmişliği; işi ile ilgili yaşadığı problemlerin olduğu ve buna bağlı olarak stres kaynaklarına tepki olarak başlayan işle psikolojik ilişkiyi sonlandıran bir süreç olarak tanımlamıştır.¹³

Bu modelde tükenmişliğin zamanla ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bu süreç bireyin, iş ortamına uyum sağlayamaması ile baş gösteren, sık rapor alma, işteki çabasının azalması, hizmet verdiği kişilere karşı ilgi kaybı, çalışma arkadaşlarına karşı kızgınlık ve işinde hata oranının artması şeklinde ilerlemektedir.

3.Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartmana göre tükenmişlik; sürekli olarak duygusal stres ile baş başa kalan bireylerin vermiş olduğu bir tepkidir.¹⁴Bu modele göre stres belirtileri;fizyolojik stres belirtileri, duygusal/bilişsel stres belirtileri, davranışsal stres belirtileri şeklinde sınıflandırılmıştır.

Fizyolojik stres belirtileri; yorgunluk, uykusuzluk/aşırı uyku hali; duygusal/bilişsel stres belirtileri; duygusal tükenme tutum ve davranışları, davranışsal stres belirtileri de duyarsızlaşma ve düşük iş verimliliği şeklinde ifade edilmektedir.

¹²Nilüfer Negiz, Emine Tokmakçı, “Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile İş Sosyal Yaşam Açısından İncelenmesi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,2009,Vilt 19,S:1, s.65.

¹³Recep Koçak, “Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009,Cilt: 19, S: 1, s.65

¹⁴Hüseyin Altay, Volkan Akgül, “Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010 Cilt:7 S: 14, s.91

Bu model; tükenmişliğe etki eden bireysel ve örgütsel değişkenleri ele alarak bu faktörlerin tükenmişlik ile başa çıkmada önemli olduğunu ileri sürmektedir.¹⁵

4.Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik üzerinde çalışılan diğer modeller bireyin içinde bulunduğu durumun ve iş ortamındaki sıkıntıların onu tükenmişliğe itebileceğini vurgularken, Edelwich ve Brodsky ise; her insanın doğasında tükenmişlik sendromunun olabileceğini vurgulamaktadırlar.

Bu modele göre tükenmişlik sendromu aşama aşama ilerlemekte ve dört döneme ayrılmaktadır;

- İdealistik dönemi
- Durgunlaşma dönemi
- Engellenme dönemi
- Apati dönemi olarak sıralanabilir.

a)İdealistik Dönemi

Bu dönemde işe yeni başlayan birey enerjik ve umutludur. İşi ile ilgili yüksek hedefleri vardır.¹⁶

Zaman geçmesine rağmen beklentilerinin gerçekleşmemesi, işine uyum çabalarının beklentileri ile uyumsuz olması, olumsuz iş koşulları ile baş edememe sonucunda birey yavaş yavaş durgunluk dönemine girmeye başlamaktadır.

b) Durgunluk Dönemi

Birey; işinden beklentilerini karşılayamayınca durgunluk denilen ikinci aşamaya girmektedir. Bireyin ilk aşamadaki enerji düzeyi ve motivasyonu bu dönemde azalmaktadır.¹⁷

¹⁵Nevzat Demir, “Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, S:33, 2010. s187

¹⁶Zafer Gökçakan, Mehmet Murat, “Sınıf Öğretmenlerinde On Yıllık Hizmet Sürecinde Tükenmişliğin Gelişimine Yönelik Bir Haritalama Çalışması”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*;2007 s.178

Bu dönemde işi yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkmaktadır. Birey ilk aşamadaki kadar hedeflerini gerçekleştirmek için uğraşmaz. Bu dönemde vaktinin tamamını işine vermemektedir, bireyin iş dışında zamanını değerlendirdiği aktiviteler daha önemli hale gelmeye başlamaktadır.

c) Engellenme Aşaması

Bu aşamada birey işteki etkinliğini, işin anlamını kendi değerleri açısından sonuçları ile sorgulamaktadır. Duygusal, fiziksel, davranışsal sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Birey, zaman geçtikçe başarılı olma çabalarının yetersiz kaldığını düşünerek işini devam ettirip ettiremeyeceğini sorgulamakta ve işinde başarısız olduğunu düşünmektedir. Böylece yavaş yavaş duygusuzlaşma denilen son aşamaya geçer.

d) Duygusuzlaşma Aşaması

Bireyin içinde bulunduğu engellenme aşamasını takiben ortaya çıkan bu aşama engellenme aşamasına karşı kullanılan savunma mekanizmasıdır.¹⁸

Duygusuzlaşma aşamasında soğuk, ilgisiz, çevresine karşı katı bir imaj sergileyen birey, ilerleyen aşamalarda çevresinde ve özel yaşamında çatışmalar yaşayan ve zamanla örgüt içerisinde yalnızlaşan birey haline gelir.

Müdahale aşaması olarak adlandırılan bir diğer aşama tükenmişliğin evrelerinde yer almayıp diğer aşamalara tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Bu modeli kullanan araştırmacılar ilk dört evrede tükenmişliğin yaşandığını, mücadele olarak adlandırılan müdahale aşamasını isetükenmişliği önleme stratejileri olarak adlandırmaktadırlar.¹⁹

¹⁷Mehmet Murat, “Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik”, *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, Cilt2, S.19, s.26

¹⁸Yılmaz Geçit, “Coğrafya Eğitimcilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:11, S.39, 2012, s.90.

¹⁹Öznur Azizoğlu, Kubilay Özer, “Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma, Anatolia:” *Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, Bahar, 2010, s.138.

5.Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalarda genellikle Maslach ve Jackson tarafından yapılan tanım benimsenmektedir. Bu tanıma göre; fiziksel ve ruhsal çöküntü yaşayan bireyin, yaptığı işe dair, isteğini, hevesini tüketmesi ile birlikte işe ve kendine dair, olumsuz, alaycı, şüpheli bir tavır içine girmesi şeklinde tanımlanmaktadır.²⁰ Bu modelde ise; Maslach tarafından geliştirilen Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmaktadır. Maslach tükenmişliği 3 boyutta ele almaktadır. Bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı şeklindedir.

Şekil 1:Maslach'ın Tükenmişlik Modeli

+ Duygusal Tükenme → +Duyarsızlaşma → -Kişisel Başarı

a) Duygusal Tükenme

Tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olarak nitelendirilen ve birinci boyutu olan duygusal tükenmişlik, bireylerin “duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” temsil etmektedir.²¹ İnsanlarla yüz yüze ilişki kuran mesleklerde bu durum daha çok görülmektedir.

Yoğun iş temposu ile çalışan bireyler ihtiyaçlarını giderebilmek amacıyla kendilerine zaman ayıramadığında, olumsuz duygularla baş edemeyerek bir süre sonra kendilerini çaresiz, umutsuz hissetmeye başlamaktadır.²² Zaman içerisinde olumsuz duyguların kronikleşmesi ile bu durum bireyde duygusal tükenmişliği beraberinde getirmektedir.

²⁰Christina Maslach, Jackson Susan, “The Measurement of Experienced Burnout”, Journal of Occupational Behaviour, Cilt2, sayı2, 1981, s.103

²¹Sena Gürşen Otacıoğlu, “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler İnönü Üniversitesi”, *Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt: 9, S.15, 2008, s.105

²²Ali Özyurt, Söylemez D., Aydın, G., Sur, H., Osman Hayran, 2004; “Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyi” Türk Tabipleri Birliği Uzmanlık Dernekleri Koordinasyon Kurulu (TTB-UDKK) X. Tıpta Uzmanlık Eğitimi Kurultayı, *Tıp Dünyası Dergisi*, S 128. s.22

Duygusal tükenmişlik yaşayan kişi kendinin ve diğer insanların problemlerini çözmede yetersiz ve güçsüz hisseder, üzerindeki duygusal yükü azaltmak için ise duyarsızlaşmayı kaçış yolu olarak kullanabilmektedir.²³

b) Duyarsızlaşma

Bireyin hizmet verdiği kişilere yönelik katı tutum sergilemesi ve işine karşı tepkisizleşmeyi ifade etmektedir.²⁴

Duyarsızlaşmada, birey hizmet sunduğu kişilerin birey olduklarını dikkate almadan, duygusuzca davranışlar sergilemesi ile kendini göstermektedir.²⁵ Birey; hizmet verdiği kişilere ve örgüte karşı mesafeli, katı kurallar koyup uygulayan ve karşısındaki bireylerin ona sürekli zarar vereceğini düşünerek bireylere mesafeli davranan biri haline gelir.

c) Düşük Kişisel Başarı

Maslach modelinin üçüncü boyutu olan düşük kişisel başarı, en yalın hali ile “bireyin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını” ifade etmektedir.²⁶

Bireyler başkaları için geliştirdiği olumsuz düşünceleri bir süre sonra kendileri hakkında da düşünmeye başlar. İşlerinde ilerleme kaydedemediğini hatta gerilediğini düşünebilir ve içinde buldukları bu durumu takiben bireyler karşılaştığı kişilerle daha az iletişime girme yolunu tercih ederler.²⁷

²³Sultan Sat, Ünal Ay, ” Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi “, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:14, S:2,Aralık 2010, s.49

²⁴Neslihan Derin, Erkan Demirel, “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi “*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.17, S.2,2012, s.512

²⁵Güler Sağlam Arı, Emine Çınar Bal, ” Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” *Yönetim Ve Ekonomi*, Cilt:15, S:1,2008,s.133

²⁶Kadir Ardiç, Sema Polatçı, ”Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S: 32,Ocak-Haziran 2009, s.23

²⁷Engin Üngüren, Hulusi Doğan, Mehmet Özmen, Ömer Akgün, Tekin, ”Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi” ,*Journal of Yasar University*,17,5,2010,s.2924

C.Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri

Tükenmişlik sendromu incelendiğinde; tükenmişliğin bir anda ortaya çıkmadığı aksine zamana yayılan bir süreçte ortaya çıktığı görülmektedir.²⁸

Tükenmişlik sendromunun belirtileri fiziksel belirtiler, psikolojik belirtiler ve davranışsal belirtiler şeklinde 3 başlık altında incelenebilir.

1.Fiziksel Belirtiler

Tükenme durumu; fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtilerle kendini göstermektedir. İlk etapta bireyin işine ve çevresine yansıttığı enerjisinin düşmesi ile birlikte sinyal verirken, ilerleyen dönemlerde birey ciddi problemlerle karşılaşmaktadır.²⁹

Yapılan araştırmalar; bireyin yaşadığı tükenmişliğin, sadece zihinde değil bedensel etkileri de bulunduğunu göstermektedir. Kas ve eklem ağrıları, solunumda güçlükler, uzun süren üst solunum yolu enfeksiyonları, bağışıklığın düşmesi, kalp çarpıntısı, işitme kaybı gibi rahatsızlıklardan şikâyet etmektedirler.³⁰ Bu belirtiler, tükenmişliğin dışında başka sorunların da olabileceği sorusunu akla getirmektedir. Fakat yaşanan bu rahatsızlıkları bireyin iş hayatı ile birlikte ele alındığında tükenmişliğin belirtileri olduğunu anlamak mümkündür.³¹

2.Psikolojik Belirtiler

Psikolojik belirtiler, tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerde görülebilecek diğer belirtilere oranla daha az belirgindir.

Bu belirtiler genel olarak çevresine karşı olumsuz duygu ve tavırlar içinde olma, insanlara karşı ilgisiz, alaycı ve suçlayıcı davranma şeklinde sıralanabilir. Bu

²⁸ Ayten Ersoy, Burcu Demirel Utku, Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-1, MufadJournal, S.27, Temmuz 2005 s.44

²⁹ Ardıç ve Polatçı, a.g.e. s.30

³⁰ Nihal Ören, Hayriye Türkoğlu, "Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik" Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Bahar 2006 Sayı 16

³¹ İlkay Güneş, Serkan Bayraktaroğlu, Rana Özen Kutan, Çalışanların Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi", C.14, S.3, 2009, s.483

nedenlerden dolayı bireyler çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından sevilmez. Bireylerin işlerinden kaynaklanan problemleri sürekli şikâyet etmeleri, aile bireylerini de aşarak daha büyük sorunlara yol açmaktadır.³²

Ayrıca tükenmişlik yaşayan bireylerin ilgi, merak ve ideallerinde azalma vardır, hayal kırıklıkları üst düzeydedir, cesaretsizdirler ve işe gelme konusunda isteksizdirler.³³

3.Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik belirtilere göre başkaları tarafından daha kolay gözlenebilen belirtilerdir.

Tükenmişlik yaşayan bireyde bu belirtiler; hizmet niteliğinde bozulma,karar almakta güçlük çekme,çabuk öfkelenme, özgüvende azalma, aile üyeleri ile çatışma, içe kapanma, alınganlık şeklinde sıralanabilir.³⁴

Ayrıca tükenmişlik yaşayan bireylerin; içki, uyuşturucu, sigara, alkol gibi zararlı maddelere yöneldikleri ya da kullanımını artırdıkları görülmektedir.³⁵

D.Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişliği etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılabilir:

1.Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler örgüt içerisindeki kişilerden kaynaklanmaktadır. Bireyin sahip olduğu bu özellikler bazı durumlarda tükenmişliğin oluşumuna zemin hazırlamakta bazı durumlarda ise tükenmişliğin etkilerini azaltmaktadır.³⁶

³² Esin Barutçu, Celalettin Serinkan, “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu Ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, Cilt,8Sayı;2.2008,” s.547

³³ Nazmiye Kaçmaz, “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt 68, S:1,2005, s.30

³⁴ Aşkın Keser, Çalışma Psikolojisi, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Eylül 2009 s.155

³⁵ Hüseyin Izgar, Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,2001,s.21

a) Yaş

Yapılan araştırmalarda yaş ile tükenmişlik arasındaki ilişkide farklı sonuçlara ulaşılmaktadır.

Kimi araştırmalar, işe yeni başlayan bireylerin kendilerinden ve işlerinden beklentilerinin fazla olduğu görölmektedir. Buna dayanarak ise; mesleğin ilk yıllarında enerji düzeyi yüksek, heyecanlı olan bireyin beklentilerinin fazla olduğu, zaman içerisinde beklentilerini karşılayamayan genç çalışanların, hayal kırıklığı yaşadıkları ifade edilmektedir.³⁷

Kimi araştırmalar da ise; mesleğe başladığı ilk yıllarda beklentilerini karşılayamayan bireyler tükenmişliği atlatırken ilerleyen yıllarda ağır iş yükünün de vermiş olduğu yorgunlukla tükenmişliğin üstesinden gelemediğini ifade etmektedir.³⁸

b) Cinsiyet

Cinsiyet farklılığının tükenmişlik üzerinde etkili olup olmadığına dair birçok araştırma yapılmıştır. Literatür incelendiğinde, cinsiyet konusundaki araştırmalarda sonuçların tutarlı olmadığı görölmektedir. Buna bağlı olarak da cinsiyet ve tükenmişlik arasındaki ilişki henüz tam bir netlik kazanamamıştır.

Yapılan araştırmalar; kadınların içgüdüleri gereği karşılarındaki insanlara ve olaylara daha fazla önem vermesi sebebiyle tükenmişlikten daha fazla etkilendiklerini ortaya koymuştur.³⁹ Araştırmaların bir kısmında ise erkeklerin bayanlara göre daha fazla sorumluluk duygusu taşıdıkları düşüncesi ile tükenmişlik yaşadıkları görölmüştür.⁴⁰

³⁶Güler Sağlam Arı, Emine Çınar Bal “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi“ *Yönetim Ve Ekonomi*, C:15 S:1,2008, s.136-137

³⁷Nejat Basım, Harun şeşen, “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Araştırma”, *Ege AcademicReview*, 6.2.2006. s.22

³⁸Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli ve Michael P. Leiter, “JobBurnout”, *AnnualReview of Psychology*, Vol. 52:,2001, s.409

³⁹Canan Ergin, “.Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin Uyarlanması.” 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları,Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ankara,1992, s.145.

⁴⁰Maslach ve Jackson,a.g.e. ,s.111

Maslach ise;erkekler ve kadınların tükenmişliğin farklı boyutlarını yaşadığını; erkeklerin daha çok duyarsızlaşmayı yaşarken, kadınların ise daha çok duygusal tükenmişliği yaşadıklarını ifade etmiştir.⁴¹Grilland ve James ise erkek ve kadınların tükenmişlik açısından benzer duygular yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

c) Medeni Durum

Yapılan araştırmalarda medeni durum ile tükenmişlik arasındaki ilişkide farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Bazı çalışmalarda; medeni durumun tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.⁴²Bazı çalışmalarda ise; bekârların evli bireylere göre, çocuksuz ailelerin çocuklu ailelere göre, tükenmişliğe daha yatkın olduğu tespit edilmiştir.⁴³

d) Eğitim

Yapılan araştırmalar eğitim konusunda çelişkili sonuçları ortaya koymuştur. Çalışmaların büyük çoğunluğunda eğitimle arttıkça tükenmişlikle mücadelede düzeyinin de artacağı varsayılmaktadır.⁴⁴ Bazı araştırmalar ise eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin doğrusal yönde olduğunu savunmaktadır. Öğrenim düzeyine paralel mesleki pozisyon beklentilerinin artması da stresi tetikleyici bir unsur olarak görülebilir.⁴⁵

e) Meslekte Çalışma Süresi

Meslekte çalışma süresinin tükenmişlik üzerinde etkileri değerlendirildiğinde, işe yeni başlayan bireylerde tükenmişlik yaşanma eğiliminin daha fazla olduğu görülmektedir.

⁴¹Maslach, a.g.e. ,s.58

⁴²Şüheda Özben, Yasemin Argun,“Sosyo-demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş doyumunu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Dokuz Eylülü Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, S: 18,2005, s.34

⁴³Taşkın Kılıç, Oya Aytemiz Seymen, Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi Ve Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, “S: 16,YIL:2011, s.50

⁴⁴Nejat Basım, Harun Şeşen” Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamuda Bir Araştırma” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6,2, 2006,s.16.

⁴⁵Armutcuk, a.g.e. s.6

Özellikle hizmet sektöründe işe yeni başlayan bireylerde, 1-5 yıl arası kritik bir dönem olduğu tespit edilmiştir.⁴⁶ Bireyler bu dönemde yoğun iş temposuna uyum sağlayamama, beklentileri karşılayamama gibi sebeplerle tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Dolayısıyla bu durum bireylerde, tükenmişlik yaşanma ihtimalini artırmaktadır.

f) Kişilik

Kişilik tiplerinin (A tipi kişilik-B tipi kişilik) tükenmişlik ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

A tipi kişilik yapısına sahip olan bireyler; hırslı, rekabetçi, sabırsız ve çabuk öfkelenen kişilerdir. B tipi kişilik yapısına sahip olan bireyler ise; uysal, çevreye açık, iş konusunda rahat ve sakinlerdir.⁴⁷ B tipi kişiliğe sahip çalışanlar rekabeti sevmez, işi ile ilgili olarak olumsuz durumlarda endişe duymazlar.⁴⁸ A tipi kişilik özelliğine sahip olan bireylerin daha fazla iş stresi yaşadığı bilinmektedir. Buna bağlı olarak A tipi kişilik yapısına sahip olan bireylerin tükenmişliği daha fazla yaşadıkları söylenebilir.

2.Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğin ortaya çıkmasında ve ilerlemesinde bireysel faktörler kadar örgütsel faktörler de etkilidir.

Örgütsel faktörler; iş yükü, kontrol, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve mobbing, ödül, aidiyet ve adalet olarak incelenebilir.

a) İş Yükü

İş yükü; çalışanın kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısı olarak tanımlanmaktadır.⁴⁹ Birey ile iş yükü arasındaki denge iyi sağlanmalıdır

⁴⁶

⁴⁷ Erol Eren, "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 9. Baskı, 2006, s.235-237

⁴⁸ Nejat Basım, Memduh Beğenirbaş, Rukiye Can Yalçın, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Educational Sciences: Theory & Practice - 13(3) 1477-1496

⁴⁹ Aşkın Keser, "Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması" *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 11, S: 1, 2006, s.105

aksi takdirde çalışanlar üzerindeki fazla iş yükü, bireyi tükenmişliğe itebilir. Bireyin iş yükü ne onu fazla yoracak kadar çok, ne de boş kalıp sıkılmasını sağlayacak kadar az olmalıdır. Bu denge sağlandığında birey kendini iyi hissedecek, kendini işine daha fazla verecek ve böylece işinde verimlilik sağlanmış olacaktır.⁵⁰

b) Kontrol

Kontrol; iş görenin çalışma ortamında sorumluluklarını yerine getirirken sahip olduğu seçim yapma, karar verme, sorun çözme olanağını ve bireyin özgürlüklerini belirlemektedir.⁵¹

Kontrolün iş hayatındaki yeri çalışanlar açısından oldukça önem taşımaktadır. Bireyler üzerindeki aşırı kontrol baskı yaratırken, bireyin kendine güvenini kaybetmesine, kontrolsüzlük ise; işin asıl amacı dışına çıkılarak bireyin amacından sapmasına yol açmaktadır.

c) Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler ve Mobbing

Bireyin içinde bulunduğu çalışma ortamında yaşadığı problemler performansını direkt etkilemektedir. Çalışanlar arasındaki rekabet, iş ortamında çatışmaya neden olabilmektedir. Bu anlamda rekabetin ciddi boyutlara ulaşmaması, iş yerindeki huzurun sağlanması ve sürdürülmesinde üst yönetime görev düşmektedir.

Mobbing kavramını ise Brodsky (1976) ; “başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek amacıyla tekrarlanan ve süreklilik gösteren, birey üzerinde baskı yaratan, bireyi yıldırان davranışlar” olarak tanımlamıştır.⁵²

Günümüzde birçok iş alanında yaşanan psikolojik baskı ve şiddetin çalışanlar üzerindeki sonuçları tükenmişlik sendromu ile benzeşmektedir. Özellikle çalışma hayatına yeni başlayan ve beklentileri yüksek olan bireyler bunun üstesinden

⁵⁰Beşyaprak, a.g.e. s.94

⁵¹ Gülay Budak, Olcay Sürgevil, “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analize İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *D.E.Ü. İİBF. Dergisi*, Cilt: 20, S:2,2005, s.97

⁵²Brodsky, C.M., *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books, DC Heath and Company, 1976, s.23

gelemeyerek tükenmişlik yaşamakta ve bu durum da bireylerde ciddi hasarlar bırakabilir.

d) Ödül

Ödül; bireyin örgütte yapmış olduğu katkıların maddi ve manevi açıdan takdir edilmesini ifade etmektedir.⁵³Birey çalışmaları sonucunda örgüte katkılarından dolayı ödüllendirilmek, takdir edilmek ister. Bu ödüllendirme ise bireyi çalışmalarında motive eder, bireye örgüt içerisinde önemli olduğunu hissettirmektedir.

Ödüllendirme yöntemi, maddi olduğu gibi manevi olarak da olabilir. Maddi olarak ödüllendirme ise, ek ücret, ödeme artışı, performansa bağlı maaş ve yan haklar sağlamak gibi sıralanabilir..⁵⁴Maddi olmayan ödül sistemi, statü değişimi, sorumluluk, övgü, takdir edilme, başarı, tanınma, becerilerin gelişmesi ve kariyer gelişimine katkı olarak bireysel gereksinimlerini içermektedir.⁵⁵

e) Aidiyet

İnsanın sosyal bir varlık olması nedeniyle topluma ait, diğer insanlarla yakın ve güvende olma ihtiyacı hissetmektedir.

Birey ile iş arasındaki aidiyet açısından uyumsuzluk olduğunda, birey kendini örgütten dışlanmış hisseder bu durum da çalışma ortamına yansiyarak bireyin verimliliğini düşürmektedir.⁵⁶

f) Adalet

Örgütte adaletten söz edebilmek için örgütün herkes için eşit kurallara sahip olması gerekmektedir.⁵⁷

⁵³ Budak ve Sürvegil,a.g.e., s.97

⁵⁴Selma Karatepe,” Ödüllendirme Yönetimi: Örgütlerde Güdülemeye Duyarlı Bir Yaklaşım” ,*Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60-4, s.123

⁵⁵Cem Harun Meydan, Mustafa Polat , “ Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi Siyasal BilimlerFakültesi Dergisi*, Cilt:65, S. 4,2008, s.131

⁵⁶ Leiter,a.g.e.,s.5

İnsanın sosyal bir varlık olması nedeniyle, topluma ait olma ve diğer insanlarla yakın ilişki kurma ihtiyacı hissetmektedir. Bu tür gereksinimlerin giderebilmesi için, kişinin sosyal yönden belirli bir doyuma ulaşmasını ve çalışma güdüsünün artmasını sağlamaktadır.⁵⁸

Birey için örgütte adaletin olması çalışma hayatı üzerinde direkt etkili olmaktadır. Örgüt değerleri ile çalışan değerleri arasında uyumsuzlukla bireyde ki tükenmişlik düzeyi doğru orantılıdır.

E.Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik ani bir durum olmayıp, belirli bir süreci kapsadığı için, evrelere ayrılarak incelenmektedir. Bu evreler sırasıyla yaşanmayabilir. Bireyler zaman zaman farklı evreler arasında gidip gelebilir.

1.Birinci Evre(Şevk ve Coşku Evresi)

Tükenmişliğin ilk evresi olarak tanımlanan şevk ve coşku evresinde birey; Heyecanlı ve işine motive olmuştur.

Tüm gücünü işe adanmış ve işi her şeyin ötesine geçmiştir.

İşine dair umut ve beklentisi çok fazladır.

Birey için mesleği her şeyden önemlidir,

Bu aşamada birey tüm enerjisini işine adanmışken çevre tarafından da takdir edilmek, beğenildiğini bilmek ister.⁵⁹Çabalarına rağmen beklentilerini karşılayamayınca birey yavaş yavaş durgunluk evresine girmeye başlar.

2.İkinci Evre (Durağanlaşma Evresi)

Tükenmişliğin bu evresinde bireyin işine karşı isteği ve umudu azalır. İşinde karşılaştığı güçlükler ile daha önce önemsemediği konulardan giderek rahatsız

⁵⁷ Ardiç ve Polatçı, a.g.e. s.28

⁵⁸Beşyaprak,a.g.e.,s.85

⁵⁹İbrahim Balcıoğlu, Seyfi Memetali, RakelRozant, Tükenmişlik Sendromu,Dirim Tıp Gazetesi (99-104) s.100

olmaya başlamakta, ufak tefek sorunları büyük sorunlar olarak görerek, mesleğinden tatmin olmamaya başlamaktadır. Bu evrede sorgulamaya başladığı “işten başka bir şey yapmıyor olmak”tır.

3.Üçüncü Evre (Engellenme Evresi)

Başka bireylere yardım ve hizmet etmek için çalışmaya başlamış olan birey, insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin zor olduğunu anlar. Bu evrede birey yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşamaktadır. Birey endişelidir, işini devam ettirip ettiremeyeceğini düşünmektedir.⁶⁰ Kendini çekme/kaçınma davranışları görülmektedir. Bunu takiben birey pasif/agresif tutumlar, direnç gösterme gibi savunma mekanizmasını devreye sokmaktadır.⁶¹

Bu evrede birey 3 yoldan birini seçmektedir. Bunlar; adaptif savunma ve başa çıkma stratejilerini harekete geçirme, maladaptif savunmalar ve başa çıkma stratejileri ile tükenmişliği ilerletme, durumdan kendini çekme veya kaçınmadır.

4.Dördüncü Evre(Umursamazlık Evresi)

Bu evrede bireyde derin bir duygusal kopuş, inançsızlık ve umutsuzluk gözlenmektedir. Birey mesleğini ekonomik ve sosyal güvencesi için sürdürmekte, ondan zevk almamaktadır.⁶² Bireyin kişisel başarısı düşmekte, sosyal hayattan kendini çekmektedir. Ayrıca yorgunluk had safhaya ulaşmış ve ufak eforları bile kaldıracak gücü kendinde görmemektedir.

F. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Tükenmişliğe neden olan faktörler birey üzerinde farklı sonuçlar doğurduğu için sonuçlarında da belirli standartlardan bahsetmek mümkün değildir.

⁶⁰Oruç,a.g.e. s.25

⁶¹Nilgün Ulutaşdemir, Kilis Kent Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi (Danışman: Doç. Dr.Erhan DEVECİ) 2012, Fırat Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Halk Sağlığı Anabilim Dalı S.20 Doktora Tezi

⁶²Abdullah Soysal, “Polislerde Tükenmişlik: Bazı Demografik Değişkenler Açısından Kahramanmaraş Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma”,*Kilis 7 Aralık Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi* (Prof. Dr. Alaeddin Yavaşca Özel Sayısı),Haziran 2010 s.292

Çalışmanın bu bölümünde tükenmişliğin birey, çalışma hayatı ve aile hayatı üzerindeki sonuçları incelenecektir.

1.Birey Üzerindeki Sonuçları

Tükenmişlik genel olarak bireyin, fiziksel açıdan yıpranmasına ve yorulmasına neden olmaktadır. Bireyin yaşadığı yorgunluğun asıl kaynağı, çalışma ortamında yaşadığı gerginliktir. Çalışma ortamında sürekli devam eden bu gerginlik, zamanla günlük hayatını etkileyerek çeşitli fiziksel rahatsızlıklara da yol açmaktadır.

Bireylerde vücut direncini kaybetmenin yanı sıra, psikolojik rahatsızlıklar ve kronik rahatsızlıklarda eklenmeye başlar.⁶³ Bu durumda bireyin uyku düzeni değişir, zamanla daha yorgun ve uykusuz olurlar, gerginlik yükseldikçe baş ağrıları artar, ilerleyen süreçte fizyolojik boyutu aşarak psikolojik düzeninde yaralanmalara yol açacaktır. Bu gibi durumlarda birey depresyon hali, kızgınlık, duygu-durum bozuklukları, kendine kapanma gibi şekillerde tükenmişliğin ruhsal hastalık yüzünü göstermektedir.⁶⁴

Tükenmişlik yaşayan birey çevresi ile ilişkileri en aza indirerek, kendi kabuğunda yaşamak ister, az konuşur, kendine daha az zaman ayırır. Bu durumdaki bireyler artık yenilik peşinde değil, muhafazakâr ve katı kurallara sahiptirler.⁶⁵

2.Çalışma Hayatı Üzerindeki Sonuçları

Bireyler psikolojik sıkıntılar ve fiziksel belirtilerle birlikte tükenmişlik hissini davranışlarına yansıtmaları kaçınılmaz bir durumdur. Bu durumda özellikle bireyin çalışma hayatında davranış değişikliği gözlenmektedir.⁶⁶

⁶³Dilaver Tengilimoğlu, Hasan Tutar, Çağdaş Büro Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2009 Eylül, s.324

⁶⁴Gülşah Başol, Mehmet Altay, Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 15, S.58,2009, s.196

⁶⁵Sıhğ, a.g.e. ,s.34

⁶⁶Miller, K. I., B. H. Ellis, E. G. Zook Ve J. S. Lyles(1990), “An Integrated Model of Communication, Stress, andBurnout in theWorkplace”, CommunicationResearch, 17 (3), s..313

Birey çalışmalarında hizmet veren insanlara karşı yetersiz ilgi göstermektedir. Karşısındaki insanlara birer nesneymiş gibi davranarak insanların ihtiyaçlarına önem vermeyen bir hale gelmiştir.

İşinden zevk almayan ve örgüt içerisinde istediği huzurlu çalışma ortamını bulamayan bireyler zamanla motivasyonu düşerek bu durum işten ayrılma ile sonuçlanabilir.

3.Aile Hayatı Üzerindeki Sonuçları

Tükenmişlik bireyin çalışma hayatını olumsuz etkilemekle kalmayıp, ruhsal sıkıntılara, davranış bozukluklarına yol açtığından bireyin aile hayatını da olumsuz etkilemektedir.⁶⁷ İş yükü fazla olan birey çalışmalarını işinde bitiremeyince eve iş getirmeye başlamakta, bu da aile içerisinde sorunlara neden olmaktadır. Zamanla bireyin ailesine olan ilgi ve ayırdığı zaman azalmaktadır. Bu durum aile içi çatışma ve kopuşlara neden olmaktadır.⁶⁸ Bazen aile üyeleri çalışan kişilerin hizmet verdiği kişilere karşı olan ilgisini kıskanabilmekte ve kendilerini geri çekebilmektedirler.

G. Tükenmişlik ile Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlikle mücadele hem bireysel düzeyde hem de örgütsel düzeyde olmalıdır.⁶⁹ Emek-yoğun çalışan bireyler, tükenmişlikten etkilenmekte ve bu etkiler, iş görenlerde ve işletmelerde verim kaybına yol açmaktadır.

1.Bireysel Düzeyde Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik, belirli bir süreci kapsamaktave tedavisi de kısa süre içinde gerçekleşmemektedir. Bu yüzden tükenmişliğin belirtilerini erken tanımalı ve çözüm aranmalıdır.⁷⁰

⁶⁷Maslach, C. ve P. G. Zimbardo (1982), Burnout – TheCost of Caring, Prentice-Hall, Inc.,EnglewoodCliffs, New Jersey. S.73

⁶⁸ Kervancı ,a.g.e., s.40

⁶⁹Kemal Birdir, Mustafa. Tepeci “Otel Genel Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişliğin Genel Müdürlerin İşlerini Değiştirme Eğilimlerine Etkisi”,*Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt:14, S:2, 2003, s:93

Tükenmişlik yaşayan birey yaşamında küçük değişikliklere gidebilir,günün belirli saatlerinde yürüyüş yapabilir, uyku saatlerini ve beslenme alışkanlıklarını düzenleyebilir, kişisel gelişim programlarına katılabilir, iş dışında kendisi için sevdiği bir şeye yatırım yaparak iş stresinden uzaklaşabilir.

Bireyin kendisini olumsuz durumlara itecek duygu ve düşüncelerden uzak durması gerekmektedir. İş ve özel yaşam arasındaki dengenin iyi kurulması, çevreye ve yaşama duyarlı olmak iş hayatındaki olumsuzlukların özel hayatta fazla yer almamasına özen göstermelidir. Bu durumda bireyin yakınlarına da görevler düşmektedir. Birey gerektiğinde profesyonel yardım için ikna edilmelidir.

2.Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik ilk zamanlarda birey üzerinde bıraktığı etkilerle kendini gösterse de ilerleyen zamanlarda bireyi aşarak örgüte de ciddi zararlar verebilmektedir.

Bu sebeple örgüt düzeyinde alınacak bazı önlemler bireyin tükenmişliği yaşamasını önleyecek ya da tükenmişliğin etkilerini azaltabilecektir.

Görev tanımlamalarının açık ve net olması, hizmet içi eğitimler düzenlenmesi, esnek, hoşgörülü bir yönetimin olması bireyde daha rahat bir çalışma ortamı yaratacağından olumsuzluklarla başa çıkmada büyük önem taşımaktadır.⁷¹Çalışanların bulunduğu ortamdaki ısı, ışık ve ses düzeyinin insan sağlığı açısından önemi büyüktür. Bu önlemlerin alınmasında bireyin çalıştığı kurumdaki üst düzey yöneticilerine büyük görevler düşmektedir.⁷²

⁷⁰Farklı Mesleklerde Çalışanların İş Ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması HÜLYA GÜMÜŞ(Danışman: Prof.Dr. Muhittin Aşkın)Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006,s.56, (Doktora Tezi)

⁷¹Emine Babaoğlu, İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi s.61 8(14) 2007 s,61

⁷²Nazmiye, Kaçmaz, 2005 Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt:68 s.32

İKİNCİ BÖLÜM

I. MUHASEBE MESLEĞİ ve MUHASEBE MESLEK

MENSUPLARININ SORUNLARI

Bu bölümde; muhasebe mesleği tanıtılarak, muhasebe meslek mensubu olabilmeyen şartları açıklanacak ve muhasebe meslek mensuplarının karşılaştığı sorunlar ele alınacaktır.

A. Muhasebe Mesleği

Muhasebe; işletmenin varlık ve kaynaklarında değişiklik meydana getiren para ile ifade edilebilen işlemleri kaydeden, sınıflandıran, özetleyerek raporlayan, analiz edip yorumlayan bilim dalıdır.⁷³

Meslek ise, TDK sözlüğünde, bir kimsenin kendine temel çalışma alanı edindiği, geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş.⁷⁴ Bu tanımdan yola çıkılarak muhasebenin de meslek olduğunu söylemek mümkündür.

Muhasebe mesleği; köklü bir geçmişi olan, üstlendiği görevlerle tarih boyunca ticari hayata yön verdiğinden toplum açısından büyük önem arz etmektedir..⁷⁵

B. Muhasebenin Gelişimi

Dünyanın en eski mesleklerinden biri olan muhasebecilik, insanoğlunun ticarete başlayıp, parasal sistemi geliştirmesiyle birlikte başlamıştır. Muhasebeciliğe ait ilk izlere, Babil İmparatorluğu döneminde, Hammurabi Kanunlarında rastlanmaktadır.

1850-1925 yılları arasında, Osmanlının son dönemlerinden de devam etmiştir. Bu yıllarda ülkede yürürlükte olan Ticaret kanunu, Fransız ticaret kanununun bir

⁷³Orhan Sevilengül, Genel Muhasebe, Gazi Kitabevi,2010, s.36.

⁷⁴<http://www.tdk.gov.tr>.

⁷⁵Hanifi Ayboğa, "Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği Ve Meslek Mensuplarının Eğitimi", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1,2003,s. 356.

uyarlamasıdır.⁷⁶Ülkede muhasebe uygulamalarında Fransız etkisi görülmektedir. Ülkemizde muhasebe 1850 tarihli "Kanunname-i Ticaret" ile belirli bir düzene oturtulmuştur.⁷⁷Fransız Ticaret Kanunundan çevirisi yapılan Kanunname-i Ticaret tüccarların tutmakla yükümlü olduğu defterler hakkında hükümler getirmiştir. Genel Muhasebe konuları da uzun bir süre buradan yürütülmüştür.

1926-1930 yılları arasında büyük değişiklikleri içeren yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu dönemde en önemli gelişme; üç vergi yasası kabul edilmiştir. Bunlar;

-Kazanç Vergisi Yasası -1926-,

- Muamele Vergisi Yasası -1927-

- İstihlak Vergi ve Resimleri Yasası -1930-⁷⁸

Bu yasalar ile birlikte; çift yanlı kayıt yöntemine dayalı muhasebe uygulamaları önemli hale gelmiş ve muhasebe denetimi de gündeme gelmiştir.

1932 yılında Ticaret Vekâletince yapılan bir çalışma ile muhasebe mesleğinin yasallaşması için ilk girişimler başlatılmıştır.⁷⁹ 1938 yılında yürürlüğe giren 3460 sayılı kanun ile iktisadi devlet teşekküllerinin faaliyetlerini düzenlemek üzere yola çıkılmış ve devletin uygulamış olduğu fiyat politikaları ile işletmeler maliyet muhasebeleri uygulamalarına ağırlık vermişlerdir.⁸⁰

1950 yılında yürürlüğe giren gelir vergisi reformuna ilişkin mevzuat Vergi tekniği ve muhasebe uygulamaları açısından belirli yükümlülükler getiren 5422 sayılı Vergi Usul Kanunu daha fazla mükellefe hitap ederek yükümlülükler artmış ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile de teşebbüslere yeni bir düzeni getirmiştir.

⁷⁶Hanifi Ayboğa, "Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği ve Meslek Mensuplarının Eğitimi", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 18, S.1, 2003, s.330.

⁷⁷ Kanunname-i Ticaret.

⁷⁸Oktay Güvemli, Arif Aytulun, Bülent Şişman, Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişmesi ve İlk Meslek Örgütlenmesi: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği, s.20.

⁷⁹Mehmet Yazıcı, "Yeminli Mali Müşavirlik ve Muhasebecilik (Görüşler ve Değerlendirmeler)", Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ticaret Borsaları Birliği Yayını, Yayın No:26, Ankara 1987.

⁸⁰Mustafa A. Aysan, Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi, *Mali Çözüm*, s.37.

Ülkemizde muhasebe mesleği 3568 sayılı 52 esas ve 8 geçici maddeden oluşan kanun ile “Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Yeminli Mali Müşavir” yasal bir zemine oturtulmuş ve 01.01.1990 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.⁸¹ Bu yasa ile muhasebe meslek statüsünü almış ve mesleğin uygulanmasında büyük gelişmeler yaşanmıştır. Zaman içerisinde işletmelerdeki değişime paralel olarak muhasebe mesleğine verilen önem daha artmıştır.⁸² Bu yasa ile muhasebe mesleğinin temelini, dürüstlük, tarafsızlık ve güvenilirlik oluşturmaktadır.⁸³

Muhasebe mesleği bu kanuna kadar hiçbir sınır ve ölçü kabul etmeden yerine getirilmiştir.⁸⁴ Bu kanun ile ruhsat sahibi olmayanların mesleki faaliyette bulunmaları engellenmiş ve muhasebe mesleğinin ehliyetli kişiler tarafından belirli standartlara bağlı kalınarak yürütülmesi amaçlanmıştır.

C. Meslek Yasasında Belirtilen Meslek Mensupları ve Meslek Mensubu Olmanın Genel Şartları

3568 sayılı kanunun ilk bölümü; kanunun amacını, mesleğin konusunu ve meslek mensubu olmanın genel ve özel şartlarını içeren 13 maddeden oluşmaktadır.

Madde 1’e göre kanunun amacı; işletmelerde faaliyetlerin ve işlemlerin sağlıklı ve güvenilir bir şekilde işleyişini sağlamak, faaliyet sonuçlarını ilgili mevzuat çerçevesinde denetlemeye, değerlendirmeye tabi tutarak gerçek durumu ilgililerin ve resmî mercilerin istifadesine tarafsız bir şekilde sunmak ve yüksek meslekî standartları gerçekleştirmek üzere, Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik ve Yeminli Malî Müşavirlik meslekleri ve hizmetleri ile Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Odaları, Serbest

⁸¹Erdal Özkoç, Dündar Kök, Muhsin Çelik, Seçkin Gönen, 2005, “Meslek Etiği ve Muhasebe Meslek Elemanlarının Etik İlkelerine Duyarlılık Düzeyinin Araştırılması”, *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, Mayıs s.112.

⁸²Ahmet Gökğöz, Mustafa Zeytin, Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar Ve Beklentileri: Bilecik Ve Yalova İlleri uygulaması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.17, S.1,Y.2012, s.478.

⁸³Hüseyin Ali Kutlu, Muhasebe Meslek Mensupları Ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma Ankara Üniversitesi, *SBF Dergisi*, 63-2 s.145.

⁸⁴Ayboğa,a.g.m.,s.332.

Muhasebeci Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Odaları Birliğinin kurulmasına, teşkilat, faaliyet ve denetimlerine, organlarının seçimlerine dair esasları düzenlemektir. Birliğin adı ise Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, kısaca TÜRMOB' dur.⁸⁵

1. Muhasebecilik ve Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu

Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' in 18'inci maddesine göre serbest muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin çalışma konuları; şu şekildedir;

a) Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin, genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince defterlerini tutmak, mali tablolar ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak,

b) Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirliklerini yapmak,

c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik, değerlendirme, derecelendirme ve benzeri işleri yapmak,

d) İlgili mevzuatın öngördüğü işler ile resmi mercilerce belirlenecek işleri yapmak.

3568 sayılı yasa madde 2A'ya göre “Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci mali müşavir denir”⁸⁶

⁸⁵3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu m.1

⁸⁶3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu m.18

Tablo-1 Muhasebe Meslek Mensupları Cinsiyet Dağılım Tablosu

| CİNSİYET | SM | SMMM | YMM | TOPLAM |
|---------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| ERKEK | 9614 | 55747 | 3972 | 69333 |
| KADIN | 1973 | 20792 | 299 | 23064 |
| TOPLAM | 11587 | 76539 | 4271 | 92397 |

Kaynak: TÜRMOB Web sitesi: www.turmob.org.tr

Not: SM – Serbest Muhasebeci; SMMM – Serbest Muhasebeci Mali Müşavir;
YMM- Yeminli Mali Müşavir

Bu tablodaki veriler ile değerlendirmeler aşağıdaki gibidir;

-Toplam meslek mensuplarının %25’ini kadınlar oluşturmaktadır.

-Bu oran Serbest Muhasebecilerde %17, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde %27,2 ve Yeminli Mali Müşavirlerde ise %7 olduğu görülmektedir.

-Yeminli Mali Müşavirlerin oranı kadınlarda SM ve SMMM’ e göre oldukça düşük olup, genel olarak söylenebilecek husus, meslek mensuplarının yaklaşık beşte birinin kadın meslektaşlardan olduğu görülmektedir.

-Toplam meslek mensuplarının % 75’ini erkekler oluşturmaktadır.

-Bu oran Serbest Muhasebecilerde %83, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde %72,8 ve Yeminli Mali Müşavirlerde ise %93 olduğu görülmektedir.

Tablo- 2 Üye Sayısı Bin Dolayında Olan ve Bini Geçen SM-SMMM Odaları

| ODA ADI | SM | SMMM | TOPLAM |
|----------------|-------------|--------------|--------------|
| ADANA SMMM | 316 | 1672 | 1,988 |
| ANKARA SMMM | 1455 | 9601 | 11056 |
| ANTALYA SMMM | 317 | 2463 | 2780 |
| BURSA SMMM | 630 | 3461 | 4091 |
| DENİZLİSMMM | 181 | 909 | 1090 |
| GAZİANTEP SMMM | 221 | 1350 | 1571 |
| İSTANBUL SMMM | 2891 | 30324 | 33215 |
| İZMİR SMMM | 903 | 5367 | 6270 |
| KAYSERİSMMM | 139 | 990 | 1129 |
| KOCAELİSMMM | 204 | 1154 | 1358 |
| KONYA SMMM | 292 | 1682 | 1974 |
| MERSİN SMMM | 343 | 1240 | 1583 |
| Toplam | 7892 | 60213 | 68105 |

Kaynak: TÜRMOB Web sitesi: www.turmob.org.tr.

-Bu tablodaki verilerden, SM ve SMMM unvanı taşıyan ve 88126 olan üye sayısının toplamda %73,7 büyük illerde toplandığı görülmektedir. Ancak bu iller Türkiye'ye yaygınlaşmış durumdadır. Çünkü bu illerin Marmara, Orta Anadolu, Güneydoğu Anadolu, Akdeniz ve Ege bölgelerine dağıldıkları dikkati çekmektedir.

2. Yeminli Mali Müşavirlik Mesleğinin Konusu

SM, SMMM ve YMM Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' in 19. maddesine göre Yeminli Mali Müşavirlik mesleğinin çalışma konuları şu şekildedir;

a) Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirliklerini yapmak,

b) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik, değerlendirme, derecelendirme ve benzeri işler yapmak,

c) Mali tabloların ve beyannamelerin mevzuat hükümleri, muhasebe prensipleri ile muhasebe standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına uygunluğunu ve hesapların denetim standartlarına göre incelendiğini tasdik etmek,

d) İlgili mevzuatın öngördüğü işler ile resmi mercilerce belirlenecek işleri yapmak,

3568 sayılı yasa Madde 2A'ya göre “Yeminli mali müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar.”⁸⁷

⁸⁷3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu m.19

Tablo-3 Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Durumu

| OKUL TÜRÜ | SM | SMMM | YMM | TOPLAM |
|------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| İLKÖĞRETİM | 1248 | 383 | - | 1631 |
| MESLEK LİSESİ | 5235 | 7906 | - | 13141 |
| ÖN LİSANS | 1696 | 2819 | - | 4515 |
| LİSANS | 3343 | 62464 | 3298 | 69105 |
| YÜKSEK LİSANS | 65 | 2873 | 615 | 3553 |
| DOKTORA | 0 | 93 | 358 | 451 |
| TOPLAM | 11587 | 76538 | 4271 | 92396 |

Kaynak: TÜRMOB Web sitesi: www.turmob.org.tr.

Bu tabloda;

-SMMM olabilmek için dört yıllık yükseköğretim kurumundan mezun olmak gerekmektedir. İşletme eğitimi alan bu yükseköğretim kurumlarından mezun olanların önce staj sınavına girmeleri, sonra üç yıl staj yapmaları, sonra da SMMM sınavına girmeleri gerekmektedir. Bunların YMM'lik sınavlarına girebilmeleri için ise, on yıl süre ile SMMM'lik yapmaları gerekmektedir. Yukarıdaki verilerin bu açıklamalar ışığında değerlendirilmesi gerekmekte olup buna göre hem SMMM unvanı taşıyanların ve hem de YMM unvanı taşıyanların dört yıllık yüksek eğitim gördükleri anlaşılmaktadır.

-Meslek unvanı taşıyanlar içerisinde yüksek lisans yapmış olanların oranı %3,6 doktora yapanların oranı ise ; %0,5 'dir.

-Doktora yapan ve YMM unvanı taşıyanların oranı ise;%8,4'dir. Bu oran, Türkiye'de kaliteli bir üst düzey meslek mensubu grubunun bulunduğunu ortaya koymaktadır.

D. Meslek Mensubu Olabilmenin Şartları

3568 sayılı Serbest Muhasebeci Malî Müşavirlik Ve Yeminli Malî Müşavirlik Kanununa göre meslek ile ilgili şartlar “Genel Şartlar” ve “Özel Şartlar” olmak üzere ikiye ayrılmakta, bunlardan Özel Şartlar da kendi içerisinde SMMM Olabilmenin Özel Şartları ve YMM Olabilmenin Özel Şartları şeklinde ikiye ayrılmaktadır.

1. Meslek Mensubu Olabilmenin Genel Şartları

3568 sayılı yasaya göre meslek mensubu olabilmenin genel şartları şu şekilde belirtilmiştir;

a) T.C. vatandaşı olmak (yabancı serbest muhasebeci mali müşavirler hakkındaki hüküm saklıdır).

b) Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak.

c) Kamu haklarından mahrum bulunmamak.

d)Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak

e) Ceza veya disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmamak.

f) Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamaktır.⁸⁸

2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları

3568 sayılı meslek yasasına göre meslek mensubu olabilmenin özel şartları şu şekilde belirtilmiştir;

a) Hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkra da belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.

b) En az üç yıl staj yapmış olmak.

c) Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak. Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz.

d) Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak⁸⁹

3. Yeminli Mali Müşavir Olabilmenin Özel Şartları

3568 sayılı meslek kanununa göre yeminli mali müşavir olabilmek için;

a) En az 10 yıl serbest muhasebeci malî müşavirlik yapmış olmak,

b) Yeminli malî müşavirlik sınavını vermiş olmak,

c) Yeminli malî müşavir ruhsatını almış olmak, şartları aranır.⁹⁰

⁸⁸3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu m.4

⁸⁹3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu m.5

⁹⁰ 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu m.9

Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisi almış olanların, bu yetkiyi aldıkları tarihten itibaren kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ve bunların bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu olarak geçen hizmet süreleri, yeminli mali müşavirlik ve serbest muhasebeci mali müşavirlik şirketlerinde geçen hizmet süreleri; serbest muhasebeci mali müşavirlerden bir işyerine bağlı olarak çalışanların bu işyerlerinde geçen hizmet süreleri ile hukuk, iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında öğretim üyeliği veya görevliliği yapmış olanların bu hizmetlerinde geçen süreleri serbest muhasebeci malî müşavirlikte geçmiş süre olarak kabul edilir. Ancak, kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış olanlardan yeterlilik sınavında başarılı olamayanların, sınav tarihinden sonra vergi inceleme yetkisini haiz olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri dikkate alınmaz.

Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavını vermiş olanlar, yeterlilik sınavını kazandıkları tarihten itibaren açılacak yeminli mali müşavirlik sınavlarına genel hükümlere göre katılabilirler. Ancak, bunların yeminli mali müşavir ruhsatını alabilmeleri için birinci fıkranın (a) bendindeki süreyi tamamlamaları şarttır.

E. Muhasebe Meslek Mensuplarının Karşılaştığı Sorunlar

Muhasebe fonksiyonlarının çeşitli olması ve ilgi alanının da geniş olması nedeniyle; muhasebe mesleği doğası gereği; düşünsel bir faaliyet olması, devamlı dikkat gerektirmesi gibi nedenler bu mesleğin stresli meslekler arasında yer almasına neden olmuştur.⁹¹ Meslek mensuplarının karşılaştığı problemleri aşağıdaki şekilde ifade edilebilir.

•Günlük yaşamdaki stres ile birey üstesinden gelebilmektedir. Muhasebe mesleği de mesleki stresi barındırmaktadır. Meslek mensuplarının içinde

⁹¹Hüseyin Ali Kutlu, “ Muhasebe Meslek Mensupları Ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars Ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63-2, s.102

buldukları stresli durum, meslek mensuplarını rahatsız etmekte, çalışma performanslarını etkilemektedir.

- Meslek mensuplarının yaptıkları küçük bir hatanın büyük yaptırımları olması, yanlış yapma korkusu ile bu yaptırımlardan mükelleflerin değil de meslek mensuplarının sorumlu olması sıkıntı yaratmaktadır.

- Meslek etiğine uyma zorunluluğu meslek mensuplarında baskı yaratmakta, bu durum çalışma performanslarını etkilemektedir.⁹²

- Günlük çalışma sürelerinin çok uzun olması muhasebe meslek mensuplarının sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir.

- Meslek mensuplarının yoğun bir tempo ile bütün yıl çalışmaları, tatil haklarının olmaması, meslek mensupları açısından önemli sorun olarak görülmektedir.

- Meslek mensuplarının tabi oldukları kanunlardaki değişikliklerin sık olması uygulamada sorun teşkil etmektedir.

- Meslek mensuplarının Gelir İdaresi Başkanlığı ve buna bağlı vergi idareleri, TÜRMOB ve buna bağlı odalar, Sosyal Güvenlik Kurumu ve buna bağlı sigorta müdürlükleri gibi birçok idare ve meslek örgütü ile ilgileniyor olması meslek mensuplarının iş yükünü artırmaktadır.

- Meslek mensuplarının hazırlamış oldukları beyannamelerin zaman aralıklarının sık olması hizmet kalitesini düşürerek beyanların sağlıklı olmasına engel teşkil etmektedir.

- Meslek mensupları ile mükellef arasındaki ilişkinin sadece iş ile kalmadığı, mükelleflerin iş dışında diğer problemleri ile de muhasebe meslek mensuplarından yardım talep etmeleri mükellef-muhasebeci ilişkisine zarar vermektedir.

⁹²Azzem, Özkan, Mahmut, Özdevecioğlu, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Streslerinin Sağlıkları Üzerindeki Etkisi”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 2011, 13(3) s.203

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

I.MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE ERZİNCAN ve ERZURUM İLLERİNDE BİR ARAŞTIRMA

A.Literatür Tarama

Güvemli(1995) 'ye göre muhasebe, yazı ve sayıların bulunuşu ile birlikte Eski Mısır ve Mezopotamya'da kullanılmaya başlanmıştır. Bu ise M.Ö. 3400 yıllarına denk gelmektedir.

Civan ve Yıldız (2003) ;günümüzde muhasebe mesleğini yürütenlerin başlıca; iyi bir mali analiz uzmanı, iyi bir girişimci, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilen ve dünyadaki rekabet koşullarının farkında olan iyi bir pazarlamacı, iyi bir yönetici, iyi bir haberleşme uzmanı ve iyi bir halkla ilişkiler uzmanı olmaları gerektiğini ifade etmiştir.

Uzay ve Güngör(2004) yapmış oldukları çalışmada; Nevşehir ve Kayseri illerinde bulunan muhasebecilerin sorunları ve mükelleflerden, Maliye Bakanlığından ve meslek örgütlerinden beklentilerini literatür taraması ve anket yöntemi ile araştırmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda; toplumumuzda önemli rolleri üstlenerek, stres ve sorumluluk altında yürütmüş oldukları görevlerinde başta toplum ve meslek örgütleri olmak üzere ilgili kesimlerin muhasebecilerin sorun ve beklentilerine dikkat edilmesini vurgulamışlardır.

Uzay(2005);Muhasebe meslek stajyerlerinin sorun ve beklentileri üzerine yapmış olduğu çalışmada muhasebe mesleğinde meslek öncesi stajyerlerin sorun ve beklentilerini saptamayı amaçlamıştır.

Aydın (2006); muhasebeciliğin uzun bir geçmişe dayandığını, ticari ve sosyal hayata yön verdiğini işletme toplum ve devlet açısından büyük önem arz eden meslek olduğunu ifade etmiştir. Tarih boyunca ülkeden ülkeye farklılık gösteren muhasebe sistemlerinin günümüzde de ülkeler arasında uyumlu hale getirilmiştir. Böylece muhasebe mesleği, hem dünya genelinde, hem de ülkemizde binlerce insan

tarafından tercih edilen bir iş olmuş ve böylece muhasebeciler de çalışma hayatının önemli bir kolu haline gelmişlerdir.

Yıldırım(2008); muhasebe öğretim elemanları ve meslek mensuplarının mesleki stres düzeyi üzerine yapmış olduğu araştırmasında muhasebe meslek mensubu ve öğretim elamanı üzerinde anket çalışması yapmış ve sonucunda ise; muhasebe meslek mensupları ile muhasebe eğitimi veren öğretim elamanlarında iş stresinin yüksek boyutta olduğunu tespit etmiş, bayanların mesleki stres düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu, unvan değişkeninin stres seviyesinde etken olmadığını, 20-29 yaş grubundaki bireylerin diğer üst yaş gruplarına göre stres seviyelerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Kutlu(2008) Erzurum ve Kars illerinde yapmış olduğu çalışmada muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının etik ikilemlerini muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının etik-müşteri ikilemi yaşayıp yaşamadıklarını, yaşıyor iseler bunun temel nedenlerini incelemiştir. Bu durumun etkileyecebilecek faktörleri tespit ederek muhasebe mesleğine yönelik problemler ve problemlerin çözümüne yönelik önerileri belirtmiştir.

Terzi(2010); muhasebenin işletme ve toplum açısından önemi üzerinde durmuştur. İşletme açısından işletmede örgüt içi iletişimi sağlanmasında önemli bir paya sahip olduğunu ifade etmiştir. Muhasebe bilgi sistemi, işletme lisansı görevi görmekte olup ayrıca; işletme birimleri, muhasebe bilgi sisteminin ürettiği bilgiler sayesinde etkin bir iletişim kurabilmektedir. Bu sayede, işletme içerisindeki farklı birimlerin aynı lisansı kullanmaları olanaklı hale getirilebilmektedir. İşletme dili olarak muhasebenin, bu fonksiyonunu eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi, sahip olunan iktisadi varlıkların işletmenin amaçlarına en uygun şekilde kullanılmasına ve işletme ortaklarının hisse değerlerinin artmasına önemli katkılar sağlayabileceğini ifade etmektedir.

Şengel(2011) Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Talebi Üzerine yapmış olduğu araştırmasında; 1995-2010 yılları arasında gazete ekinde verilen insan kaynakları ilanları ile ilgili araştırmasında; iş dünyasında kişisel niteliklerin mesleki eğitim kadar önemli olduğu, genel muhasebe, iletişim becerisi, takım çalışması,

analitik düşünme ve yabancı dil olarak ise öncelikle İngilizce ile beraberinde Almanca, Fransızcanın da aranan diller olduğunu tespit etmiştir.

Boyar(2011) Türkiye’de muhasebecilerin mesleki tükenmişliklerini ve tükenmişliğe yol açan rol stresi kaynaklarının etkilerini belirlemek üzere yapılan araştırmada muhasebecilerin tükenmişlik derecelerinin yüksek olmadığı, muhasebecilerin mesleki tükenmişliklerinin alt boyutlarına bakıldığında en fazla tükenmişliği duygusal tükenmişlik boyutunda yaşadıklarını, muhasebecilerin iş ortamındaki en önemli stres kaynağı aşırı iş yükü olduğunu, meslek yaşamı boyunca en zorlu dönem 11-15 yılları arasında olduğunu, Bu dönemlerin, unvan değişikliğinin olduğu ve buna bağlı olarak görev kapsamının ve sorumluluğun arttığı yıllara karşılık geldiğini ifade etmiştir.

Güney ve Çınar(2012) Erzurum ilinde faaliyet gösteren serbest muhasebeci mali müşavirlerin etik algıları üzerine yapmış oldukları çalışmada, meslek mensuplarına yapılan anket çalışması sonucunda, meslek mensuplarının etik ilkelerinin öneminin farkında oldukları, bunların aksini kabul etmediklerini ancak uygulamada ise etik dışı davranışların olduğunu ve bu konuda meslek kuruluşlarından daha fazla eğitim desteği talep ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca etik ilkelere bağlılığının eğitim ve gelir düzeyi ile doğru orantılı olduğu sonucuna varmışlardır.

Güney ve Çınar(2012) Erzurum ilindeki muhasebe meslek mensuplarının e-sorunlar hakkındaki görüşlerini incelenmiş olup, elektronik uygulamalarda meslek mensuplarının yaşadığı sorunların tespiti amaçlanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda; gelir idaresi ve bilişim altyapısının yetersiz olması gibi sebeplerle sorun yaşadıkları, Mevzuat değişikliklerinin zamanında sisteme uyarlanmaması, Elektronik defter ve fatura uygulamasına henüz geçilmemiş olması, Muhasebe yazılımlarının ve bunların yıllık aidatlarının pahalı olması, Meslek mensuplarının muhasebe yazılımlarını bilme ve interneti kullanabilme düzeylerinin düşük olması gibi sorunlar yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Genel olarak muhasebe meslek mensuplarının yaşadığı problemlere bakıldığında;

Yereli (2006)'da Meslek Mensupları için en önemli sorunun düzenli tahsilat yapılamadığını ifade etmektedir. Düzenli tahsilat yapan meslek mensupları oranı % 8'leri bulamadığını ifade etmiştir.

Uçma (2007) ; muhasebecilerin, topluma karşı olan sorumluluklarının diğer mesleklerle karşılaştırıldığında muhasebe mesleğinde daha fazla olduğunu ve bu yüzden, muhasebe mesleği açısından toplum güvenini sağlamanın önemli olduğunu belirtmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının da her meslek grubunda olduğu gibi çelişkide kaldığını ve karar vermekte zorlandıklarını ve bu durumun nasıl çözümleneceğini meslek mensuplarının yaşadıkları en önemli sorunlardan biri olduğunu ifade etmiştir.

Güçlü (2007); yapmış olduğu çalışmalar sonucunda karşılaşılabilecek sorunlardan birinin de mükellefin aylık işlerinin takibini yapan muhasebecisine evraklarını eksiksiz ve düzenli verememesi, sağlıklı bir beyanın yapılamadığını, bu durumun da gelir idaresi ile meslek mensubunu karşı karşıya getirdiğini ve meslek mensubunun da durumdan olumsuz etkilendiği belirtmiştir.

Gökgöz ve Zeytin ise (2012); iş yükünün çok fazla olduğunu, yapılan iş ile alınan ücret karşılaştırıldığında ücretin yetersiz olduğu, bürokratik işlemlerin fazla olduğu, mükelleflerden talep dilen evrakların zamanında ulaşmaması, muhasebe ücretlerinin zamanında yada hiç tahsil edilememesi şeklinde ifade etmişlerdir.

Biyan (2012)'de yapmış olduğu araştırmalar sonucunda; muhasebe meslek mensuplarının günlük çalışma sürelerinin çok uzun olduğu, mali tatil olarak ifade edilen sürede iş yoğunluğu ve beyannamelerin teslimi gibi sebeplerle tatil yapılamadığını, kalifiye eleman temininde sıkıntılar yaşandığı, mükelleflerden alacak tahsilinde sıkıntılar yaşandığını, büyük bir çoğunluğun toplumda mesleğe karşı saygının olmadığını ifade etmiştir.

Tüm bu veriler ışığında yapılan bu araştırmada; muhasebe meslek mensuplarının bulunduğu konum, mesleki stres, sorumluluk ve karşılaştığı sorunlar karşısında tükenmişlik sendromu yaşayıp yaşamadıkları, eğer yaşıyorlarsa

derecesinin ölçülmesi amaçlanmış ve veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 15.0 ile analiz edilmiştir.

B. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Erzurum ve Erzurum illerinde faaliyet gösteren SM ve SMMM meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespiti amaçlanmıştır.

Bu araştırma çerçevesinde meslek mensuplarının meslekleri ile ilgili olarak düşüncelerinin belirlenmesi, ankete katılan meslek mensupları ile demografik özellikleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı, mesleki özellikleri ile tükenmişlik düzeylerinin arasında ilişkinin olup olmadığının tespiti de araştırmanın amaçları arasında sayılmaktadır.

C. Araştırmanın Önemi

Günümüz küreselleşen dünyasında yoğun iş temposunda çalışan bireylerde aşırı stres ve iş yükünün etkisiyle birlikte genellikle hizmet sektöründe çalışan bireylerde görülen tükenmişlik sendromu, zamanla kapanması derin yaralar bırakmaktadır.⁹³

Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu, çalışanların duygusal olarak tükenip, hizmet verdikleri bireylere karşı duyarsızlaşmalarına ve yaptıkları işte başarısız olduklarını hissetmelerine neden olarak hizmet kalitesini düşürmekte böylece işten ayrılmalara neden olmaktadır. Bu yüzden yapılması planlanan bu çalışma muhasebe ve vergi işlemlerini mükellefler adına yürüterek bütün sorumluluğu üzerine alan, mükellef-devlet arasındaki bağlantının kurulmasında önemli bir role sahip olan serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirler dikkate alınarak Erzurum ve Erzurum illerinde meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu açısından durumunun ortaya konulması ve gerekli önlemlerin alınması açısından önem arz etmektedir.

⁹³Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 1 (2008). 117 – 139 Otel İşletmeleri İş görenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri üzerinde Bir Araştırma Elbeyi PELİT Fatih TÜRKMEN

D.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Bu araştırma Erzincan ve Erzurum illerinde yer alan Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odasına kayıtlı olan muhasebe meslek mensuplarını kapsamaktadır. Araştırmanın ana kütesini tespit etmek üzere www.erezincanmsmmo.org.tr ve Erzurum Serbest Muhasebe Mali Müşavirler Odasından alınan üye listelerinde Erzincan ve Erzurum merkezde olmak üzere faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarına ulaşılarak anket formlarının doldurulması sağlanmıştır. Bunun sonucunda Erzincan ve Erzurum merkezde toplam olarak 170 anket analiz edilmiştir. Anket kapsamına dâhil olan Erzincan ve Erzurum illerinde daha önce benzer bir çalışmanın yapılmamış olması bu araştırmanın yapılma sebeplerinden biridir. Araştırmanın kapsamı Erzincan ve Erzurum illeri ile 15 Mart 2017-10 Eylül 2017 ile sınırlı tutulmuştur.

Analiz normal dağılım gösterdiğinden iki değişken arasındaki anlamlılığın ölçülmesinde t testi kullanılmış ve üç yada daha fazla bağımsız değişkenin anlamlılığın ölçülmesinde tek yönlü anova testi kullanılarak , anlamlılığın araştırılmasında ise sheffe testi uygulanmıştır.

E. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma verilerinin elde edilmesinde kullanılan tükenmişlik ölçeği anket soruları, Maslach (1981) tarafından geliştirilen ve 1992 yılında Canan Ergin tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden uyarlanmıştır.

Katılımcıların ankette belirtilen yargılara katılma derecelerini ölçmek amacıyla kullanılan 5'li Likert ölçeği ; “Her Zaman” 1, “Çoğu Zaman” 2, “Bazen” 3, “Çok Az” 4 ve “Hiç” 5 puan ile derecelendirilmiştir.

F.Kişisel Bilgi Formu ve Meslekle İlgili Düşünceler Formu

Anketin kişisel bilgiler kısmında; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki unvan, çalışma süresi ve bulunduğu iş yerinde çalışma süresi gibi sorular sorulmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanan anket formunda meslek mensubunun kişisel özellikleri, görevini yerine getirirken karşılaştığı problemler, kişilik özellikleri, mükelleflerin meslek mensuplarına bakış açıları hakkında sorular bulunmaktadır.

G.Araştırmanın Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliğini test etmek için tutarlılığı test edilmiş ve ölçeğe Cronbach Alfa testi uygulanmıştır.

Güvenilirlik bir ölçme aracının ayrı ayrı ölçümlerde kararlı ve benzer sonuçlar elde etme yeteneğidir.⁹⁴ Aynı süreçlerin izlenmesi ve aynı ölçütlerin kullanılması ile aynı sonuçların alınması, tesadüfi yanılılardan arınık olmasıdır.

İlgili ölçekte bulunan maddelerin birbiriyle tutarlı ve aynı özelliği taşıyan maddelerden oluştuğu alfa katsayısının 1'e yakınlığıyla ölçülmektedir. Değerlendirmede:

- 0.00 < 0.40 güvenilir değil
- 0.40 < 0.60 düşük güvenilirlikte
- 0.60 < 0.80 oldukça güvenilir
- 0.80 < 1.00 yüksek derecede güvenilir yorumu yapılır.⁹⁵

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik ölçeği ile ilgili Cronbach Alfa katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır ve bu bilgiler ışığında kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

H. Değerlendirme ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmaya katılan 170 muhasebe meslek mensubunun demografik özellikleri, muhasebe mesleği ile ilgili düşünceleri ve tükenmişlik

⁹⁴İlker ERCAN, İsmet KAN, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 30 (3) 211-216, 2004 Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik

⁹⁵ Uygulamalı İstatistik-2 Erkan Oktay Alaattin Başar, 2010, Aktif yayınevi s. 72

düzeyleri araştırılarak, tükenmişlik düzeyleri ile demografik faktörler arasındaki ilişkinin olup olmadığı analiz edilecektir.

1.Demografik Özelliklerin Değerlendirilmesi

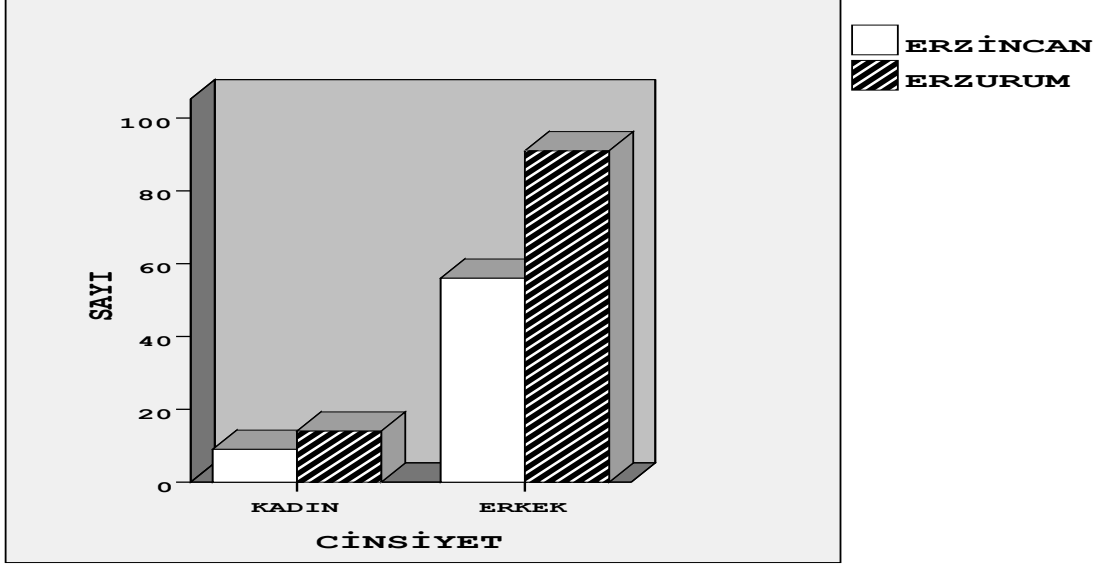
Erzurum ve Erzincan illerine ait meslek mensuplarına ait demografik özelliklerin verildiği tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo-4 Erzurum ve Erzincan İlleri Muhasebe Meslek Mensuplarına Ait Demografik Özellik Dağılım Tablosu

| DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER | ERZURUM İLİ | | ERZİNCAN İLİ | |
|--------------------------|-------------|-------|--------------|-------|
| | SAYI | YÜZDE | SAYI | YÜZDE |
| CİNSİYET | | | | |
| KADIN | 3 | 2,9 | 9 | 13,8 |
| ERKEK | 102 | 97,1 | 56 | 86,2 |
| YAŞ | | | | |
| 22-29 | 28 | 26,7 | 12 | 18,5 |
| 30-37 | 35 | 33,3 | 22 | 33,8 |
| 38-45 | 19 | 18,1 | 16 | 24,6 |
| 46 ve üzeri | 23 | 21,9 | 15 | 23,1 |
| EĞİTİM DÜZEYİ | | | | |
| LİSE | 8 | 7,6 | 1 | 1,5 |
| ÖN LİSANS | 15 | 14,3 | 16 | 24,6 |
| LİSANS | 73 | 69,5 | 44 | 67,7 |
| LİSANSÜSTÜ | 9 | 8,6 | 4 | 6,2 |

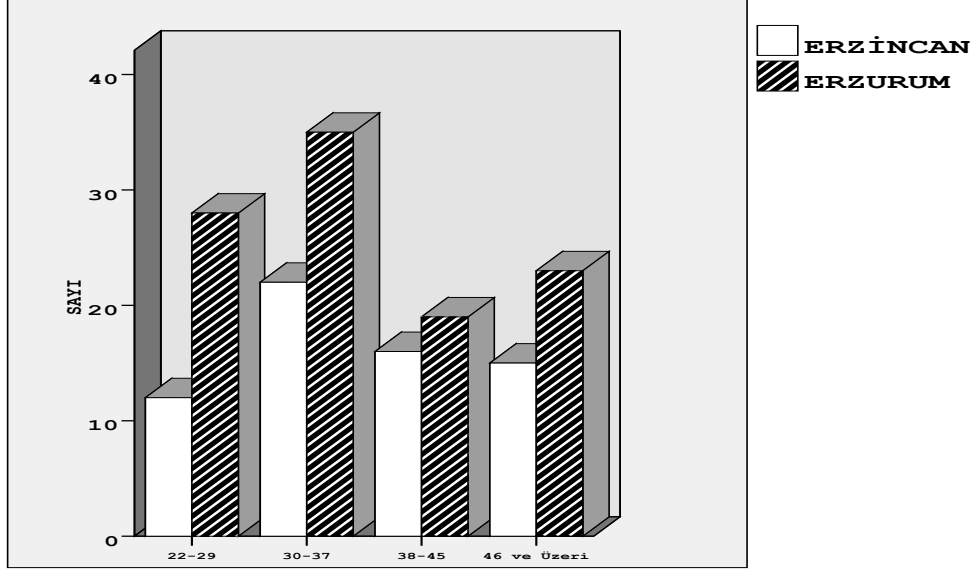
Tablonun Devamı

| | | | | |
|--|----|------|----|------|
| MEDENİ DURUM | | | | |
| EVLİ | 85 | 81,0 | 53 | 81,5 |
| BEKÂR | 20 | 19,0 | 12 | 18,5 |
| MESLEKİ UNVAN | | | | |
| SM | 11 | 10,5 | 11 | 16,9 |
| SMMM | 94 | 89,5 | 54 | 83,1 |
| BU MESLEKTE ÇALIŞMA SÜRESİ | | | | |
| 1-5 YIL | 22 | 21,0 | 10 | 15,4 |
| 6-10 YIL | 33 | 31,4 | 14 | 21,5 |
| 11-15 YIL | 25 | 23,8 | 18 | 27,7 |
| 16-20 YIL | 4 | 3,8 | 9 | 13,8 |
| 20 YIL VE ÜZERİ | 21 | 20,0 | 14 | 21,5 |
| BU İŞYERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ | | | | |
| 7 | 7 | 6,7 | 1 | 1,5 |
| 1 YILDAN AZ | 22 | 21,0 | 16 | 24,6 |
| 1-5 YIL | 38 | 36,2 | 16 | 24,6 |
| 6-10 YIL | 17 | 16,2 | 11 | 16,9 |
| 11-15 YIL | 4 | 3,8 | 8 | 12,3 |
| 16-20 YIL | 21 | 16,2 | 13 | 20,0 |
| 20 YIL VE ÜZERİ | | | | |



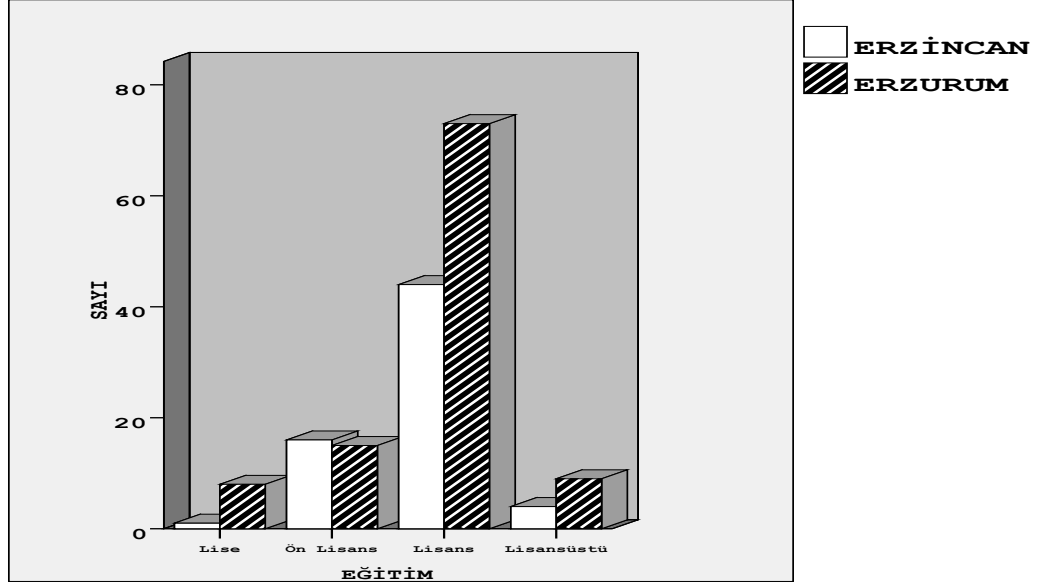
Şekil 2: Erzurum ve Erzincan İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyet Dağılımları

Erzurum ilinde ankete katılanların %2,1'i kadın, % 97,9'u de erkektir. Erzincan ilinde ise; %13,8'i kadın, % 86,2'si de erkektir. Buna göre; ankete katılan meslek mensuplarının büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğunu, anket kapsamındaki illerde bayanların azınlıkta olduğunu söylemek mümkündür.



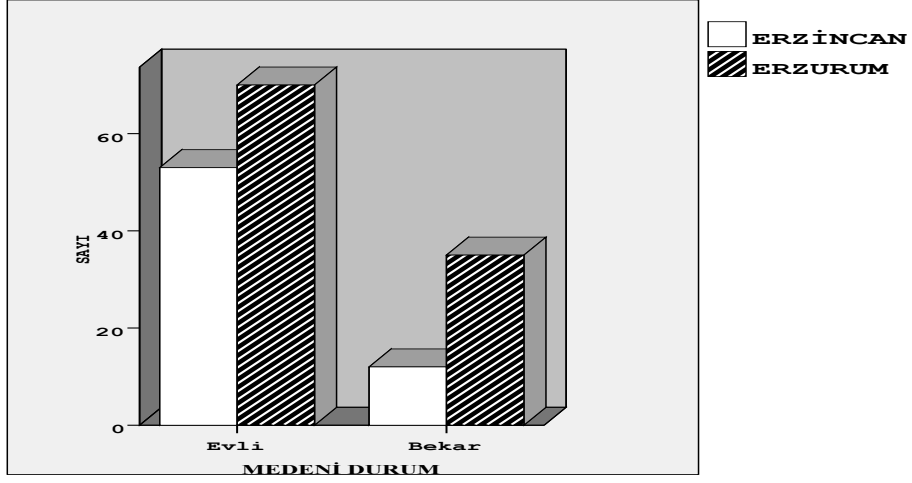
Şekil 3:Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Yaş Dağılımları

Erzurum ilinde ankete katılanların; %26,7'si 22-29 yaş arası,%33,3'ü 30-37 yaş arası ,%18,1'i 38-45 yaş arası, %21,9 'u ise 46 ve üzeri yaş aralığındadır. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların, %18,5'i 22-29 yaş arası,%33,8'i 30-37 yaş arası ,%24,6'sı 38-45 yaş arası, %23,1'i ise 46 ve üzeri yaş aralığındadır. Erzincan ve Erzurum illerinde yaş dağılımları birlikte değerlendirildiğinde genel olarak dağılımın 30-37 yaş aralığında olduğu, genç olarak nitelendirebileceğimiz yaşta meslek mensuplarının çalıştığını söylemek mümkündür.



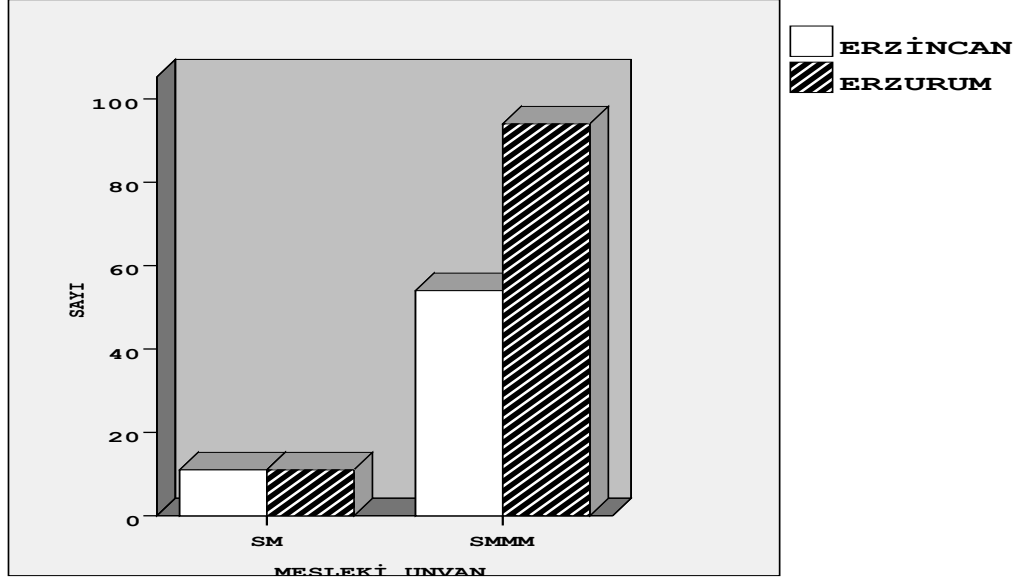
Şekil 4:Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyleri Dağılımları

Erzurum ilinde ankete katılan meslek mensuplarının % 7,6'sı lise, % 14,3'ü ön lisans, % 69,5'i lisans ve % 8,6'sı yüksek lisans mezunudur. Erzincan ilinde ise; ankete katılan meslek mensuplarının % 1,5'i lise, % 24,6'sı ön lisans, % 67,7'si lisans ve % 6,2'si yüksek lisans mezunudur. Her iki ilde de lisans mezunu oranları birbirine çok yakın olup, büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Buna göre; her iki ilde de eğitim düzeyinin yüksek olduğunu, meslek mensuplarında muhasebe mesleğinin ve sorumluluklarının bilincinde olduklarını söylemek mümkündür.



Şekil 5: Erzurum ve Erzincan İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durum Dağılımları

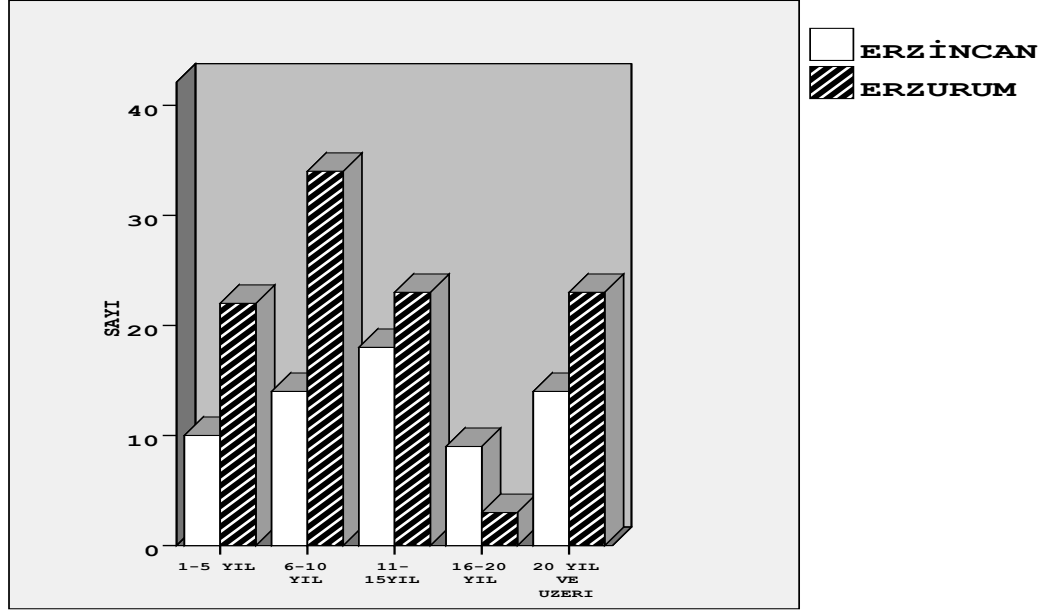
Erzurum ilinde; ankete katılanların % 19'u bekâr, % 81'i evlidir. Erzincan ilinde ise; Erzurum'a paralel olarak ankete katılanların % 18,5'i bekâr, % 81,5'i evlidir. Her iki ilde de evli olanlar büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Daha önce yaş analizinde de yaş dağılımının 30-37 arasında yoğunlaştığını ve buna paralel olarak da meslek mensuplarının çoğunluğunu genç evlilerin oluşturduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 6: Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Unvan Dağılımları

Erzurum ilinde ankete katılan meslek mensuplarının %10,5'i SM, %89,5'i SMMM'dir. Erzincan ilinde ise; meslek mensuplarının %16,9'u SM, %83,1'i SMMM'dir.⁹⁶Erzurum ilinde SMMM'lerin oranı Erzurum ilinde Erzincan iline göre daha yüksektir. Böylece 3568 sayılı kanunda da belirtildiği gibi SMMM olabilmenin şartlarını taşıyarak yeterliliğini alan meslek mensuplarının sayısı Erzurum ilinde daha fazladır. SMMM oranının, lisans mezunlarından fazla olması, SMMM unvanına sahip olan meslek mensupları; lisans mezunlarının yanı sıra ön lisans ve lise mezunlarını içerdiğini belirterek anket kapsamındaki her iki ilde de meslek mensuplarının mesleki gelişimlerine önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

⁹⁶SM: Serbest Muhasebeci, SMMM: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir



Şekil 7: Erzincan ve Erzurum İllerinde Görev Yapan Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekte Çalışma Süreleri Dağılımları

Erzurum ilinde bulunan meslek mensupları bu meslekte çalışma sürelerinin %21'i 1-5 yıl arası,%31,4'ü 6-10 yıl,%23,8'i 11-15 yıl,%3,8'i 16-20 yıl, %20'si ise 20 yıl ve üzeri olarak ifade etmiştir. Erzincan ilinde bulunan meslek mensupları ise bu meslekte çalışma sürelerinin %15,4'ü 1-5 yıl arası,%21,5'i 6-10 yıl,%27,7'si 11-15 yıl,%13,8'i 16-20 yıl, %21,5'i ise 20 yıl ve üzeri olarak ifade etmiştir. Erzurum ilinde meslek mensuplarında en büyük oran 6-10 yıla sahipken Erzincan ilinde 11-15 yıl olarak bulunmuştur.

2.Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilgili düşüncelerini tespit etmek amacıyla hazırlanan sorulara verilen cevapların dağılımları Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo-5 Erzurum İli Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Dağılımları

| Meslekle İlgili Sorular | | KATILIM DÜZEYİ | | | | | | | | | |
|--|-------|----------------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| | | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan |
| 1. Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum | Sayı | 5 | 4 | 19 | 19 | 43 | 27 | 24 | 7 | 14 | 8 |
| | Yüzde | 4.8 | 6.2 | 18.1 | 29.2 | 41.0 | 41.5 | 22.9 | 10.8 | 13.3. | 12.3 |
| 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum. | Sayı | 14 | 6 | 50 | 24 | 26 | 19 | 9 | 9 | 6 | 7 |
| | Yüzde | 13.3 | 9.2 | 47.6 | 36.9 | 24.8 | 29.2 | 8.6 | 13.8 | 5.7 | 10.8 |
| 3.Sabahları uyandığımda bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum. | Sayı | 5 | 7 | 18 | 21 | 53 | 20 | 14 | 8 | 15 | 9 |
| | Yüzde | 4,8 | 10.8 | 17,1 | 32.3 | 50,5 | 30.8 | 13,3 | 12.3 | 14,3 | 13.8 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 4. Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor. | Sayı | 24 | 7 | 43 | 35 | 13 | 13 | 16 | 4 | 9 | 6 |
| | Yüzde | 22,9 | 10.8 | 41,0 | 53.8 | 12,4 | 20.0 | 15,2 | 6.2 | 8,6 | 9.2 |
| 5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum | Sayı | 11 | 9 | 24 | 16 | 41 | 23 | 19 | 10 | 10 | 7 |
| | Yüzde | 10,5 | 13.8 | 22,9 | 24.6 | 39,0 | 35.4 | 18,1 | 15.4 | 9,5 | 10.8 |
| 6. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum. | Sayı | 16 | 18 | 37 | 23 | 31 | 11 | 10 | 9 | 11 | 4 |
| | Yüzde | 15,2 | 27.7 | 35,2 | 35.4 | 29,5 | 16.9 | 9,5 | 13.8 | 10,5 | 6.2 |
| 7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | Sayı | 39 | 24 | 38 | 21 | 16 | 8 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| | Yüzde | 37.1 | 36.9 | 36.2 | 32.3 | 15.2 | 12.3 | 5.7 | 9.2 | 5.7 | 9.2 |

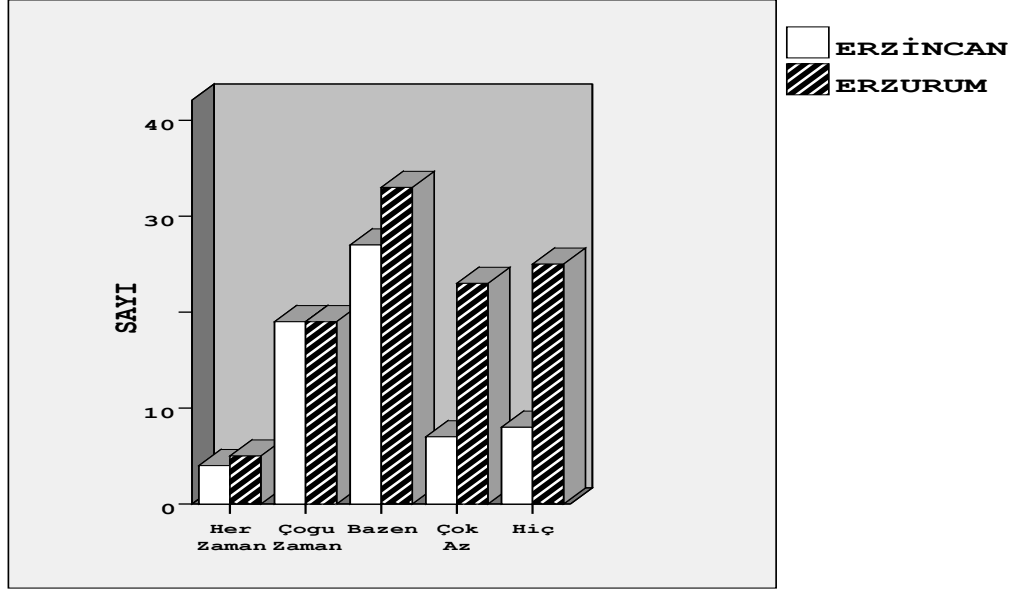
| | | | | | | | | | | | |
|---|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. | Sayı | 39 | 12 | 24 | 16 | 15 | 20 | 15 | 8 | 12 | 9 |
| | Yüzde | 37.1 | 18.5 | 22.9 | 24.6 | 14.3 | 30.8 | 14.3 | 12.3 | 11.4 | 13.8 |
| 9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum. | Sayı | 9 | 9 | 26 | 13 | 36 | 20 | 22 | 14 | 12 | 9 |
| | Yüzde | 8.6 | 13.8 | 24.8 | 20.0 | 34.3 | 30.8 | 21.0 | 21.5 | 11,4 | 13.8 |
| 10.İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim | Sayı | 33 | 12 | 52 | 33 | 13 | 10 | 6 | 8 | 1 | 2 |
| | Yüzde | 31.4 | 18.5 | 49.5 | 50.8 | 12.4 | 15.4 | 5.7 | 12.3 | 1.0 | 3.1 |
| 11. İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. | Sayı | 30 | 17 | 51 | 36 | 14 | 4 | 7 | 6 | 3 | 2 |
| | Yüzde | 28.6 | 26.2 | 48.6 | 55.4 | 13.3 | 6.2 | 6.7 | 9.2 | 2.9 | 3.1 |
| 12İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum | Sayı | 25 | 20 | 45 | 31 | 21 | 10 | 10 | 3 | 4 | 1 |
| | Yüzde | 23.8 | 30.8 | 42.9 | 47.7 | 20.0 | 15.4 | 9.5 | 4.6 | 3.8 | 1.5 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|-------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|------|------|
| 13.Kendimi enerjik hissediyorum | Sayı | 14 | 8 | 15 | 8 | 44 | 29 | 25 | 16 | 7 | 3 |
| | Yüzde | 13.3 | 12.3 | 14.3 | 13.8 | 41.9 | 44.6 | 23.8 | 24.6 | 6.7 | 4.6 |
| 14 İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | Sayı | 35 | 15 | 49 | 32 | 10 | 14 | 9 | 4 | 2 | - |
| | Yüzde | 33,3 | 23.2 | 46,7 | 49.2 | 9,5 | 21.5 | 8,6 | 6.2 | 1,9 | - |
| 15 İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum | Sayı | 5 | 2 | 13 | 9 | 36 | 24 | 38 | 22 | 13 | 8 |
| | Yüzde | 4,8 | 3.1. | 12,4 | 13.8 | 34,3 | 36.9 | 36,2 | 33.8. | 12,4 | 12.3 |
| 16. İşimde bir çok kayda değer başarı elde ettim. | Sayı | 13 | 12 | 59 | 38 | 21 | 9 | 10 | 6 | 2 | - |
| | Yüzde | 12.4 | 18.5 | 56.2 | 58.5 | 20.0 | 13.8 | 9.5 | 9.2 | 1.9 | - |
| 17. İşimden duygusal kaynaklanan problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum. | Sayı | 15 | 5 | 45 | 10 | 29 | 29 | 9 | 10 | 7 | 11 |
| | Yüzde | 14.3 | 7.7. | 42.9 | 15.4 | 27.6 | 44.6. | 8.6 | 15.4 | 6.7 | 16.9 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum. | Sayı | 3 | 7 | 13 | 8 | 31 | 21 | 32 | 12 | 26 | 17 |
| | Yüzde | 2.9 | 10.8 | 12.4 | 12.3 | 29.5 | 32.3 | 30.5 | 18.5 | 24.8 | 26.2 |
| 19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum. | Sayı | 4 | 8 | 32 | 19 | 26 | 16 | 26 | 8 | 17 | 14 |
| | Yüzde | 3,8 | 12.3 | 30,5 | 29.2 | 24,8 | 24.6 | 24,8 | 12.3 | 16,2 | 21.5 |
| 20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum. | Sayı | 10 | 9 | 45 | 13 | 36 | 30 | 7 | 8 | 7 | 5 |
| | Yüzde | 9,5 | 13.8 | 42,9 | 20.0 | 34,3 | 46.2 | 6,7 | 12.3 | 6,7 | 7.7 |
| 21 İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendiriyor. | Sayı | 53 | 10 | 40 | 31 | 5 | 16 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| | Yüzde | 50.5 | 15.4 | 38,1 | 47.7 | 4,8 | 24.6 | 1,9 | 7.7 | 4,8 | 4.6 |
| 22. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum. | Sayı | 18 | 29 | 43 | 13 | 25 | 13 | 14 | 9 | 5 | 1 |
| | Yüzde | 17.1 | 44.6 | 41.0 | 20.0 | 23.8 | 20.0 | 13.3 | 13.8 | 4.8 | 1.5 |

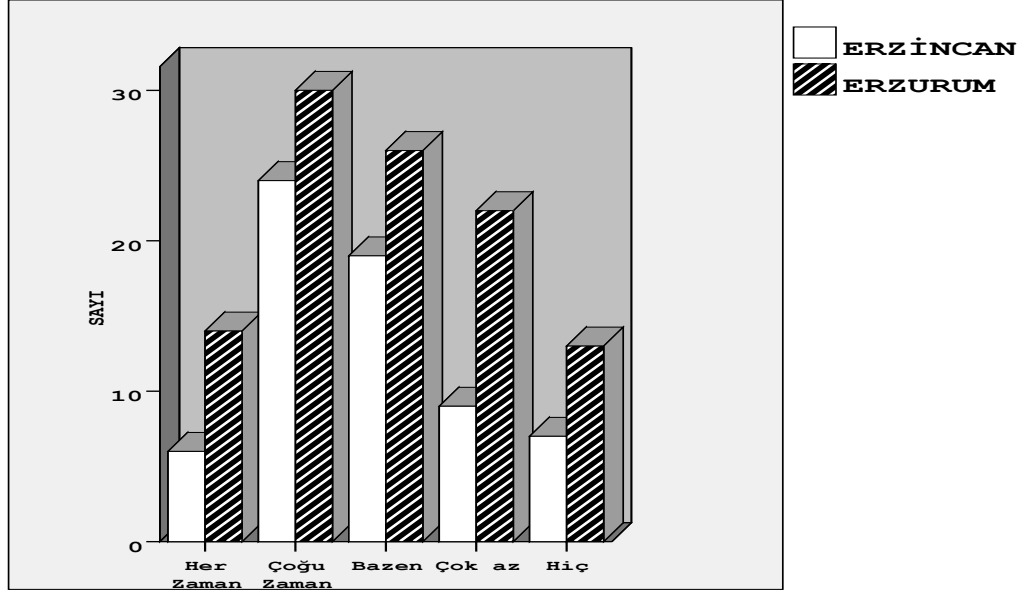
| | | | | | | | | | | | |
|--|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 23. Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum | Sayı | 10 | 4 | 6 | 4 | 8 | 3 | 27 | 17 | 54 | 37 |
| | Yüzde | 9.5 | 6.2 | 5.7 | 6.2 | 7.6 | 4.6 | 25.7 | 26.2 | 51.4 | 56.9 |
| 24. Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. | Sayı | 21 | 11 | 36 | 19 | 23 | 17 | 14 | 12 | 11 | 6 |
| | Yüzde | 20.0 | 16.9 | 34.3 | 29.2 | 21.9 | 26.2 | 13.3 | 18.5 | 10.5 | 9.2 |

(1:Her Zaman, 2:Çoğu Zaman,3:Bazen,4:Çok Az,5:Hiç)



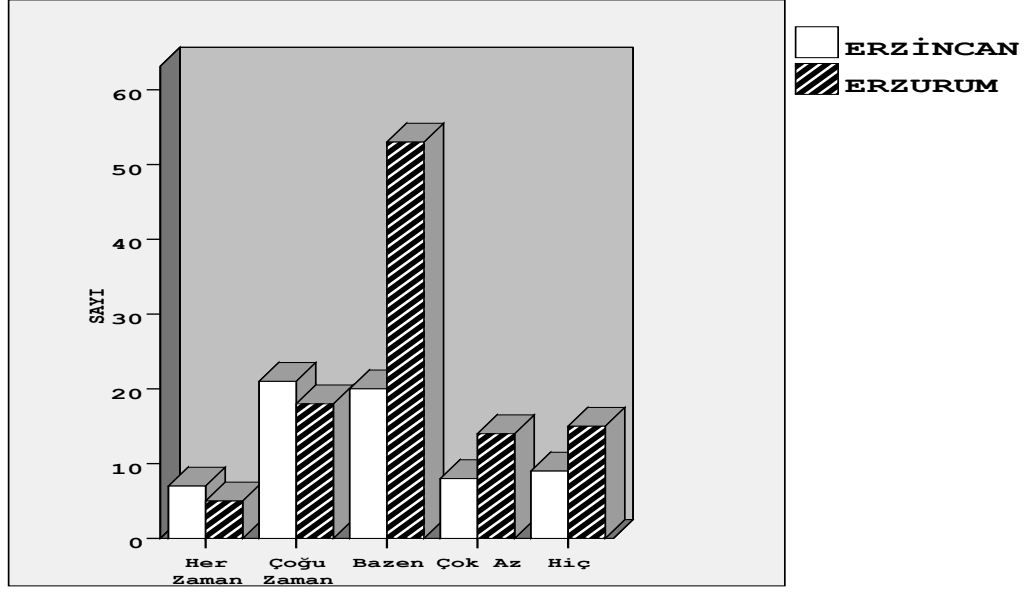
Şekil 8:”Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum” İfadesine Verilen Cevabın Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; %4,8’i “her zaman”, %18,1’i “çoğu zaman”, %41,0’i “bazen”, %22,9’u “çok az”, %13,3’ü “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların; %6,2’si “her zaman”, % 29,2’si “çoğu zaman”, %41,5’i “bazen”, %10,8’i “çok az”, %12,3’ü “hiç” cevabını vermişlerdir. En yüksek orana sahip katılım düzeyi “bazen” olup Erzurum ilinde bunu “hiç” ve “çok az” takip ederken, Erzincan ilinde bunu “çoğu zaman ”takip etmiştir. Duygusal tükenmişliğin alt unsuru olan bu ifade de iki ilde verilen cevaplar farklıdır.



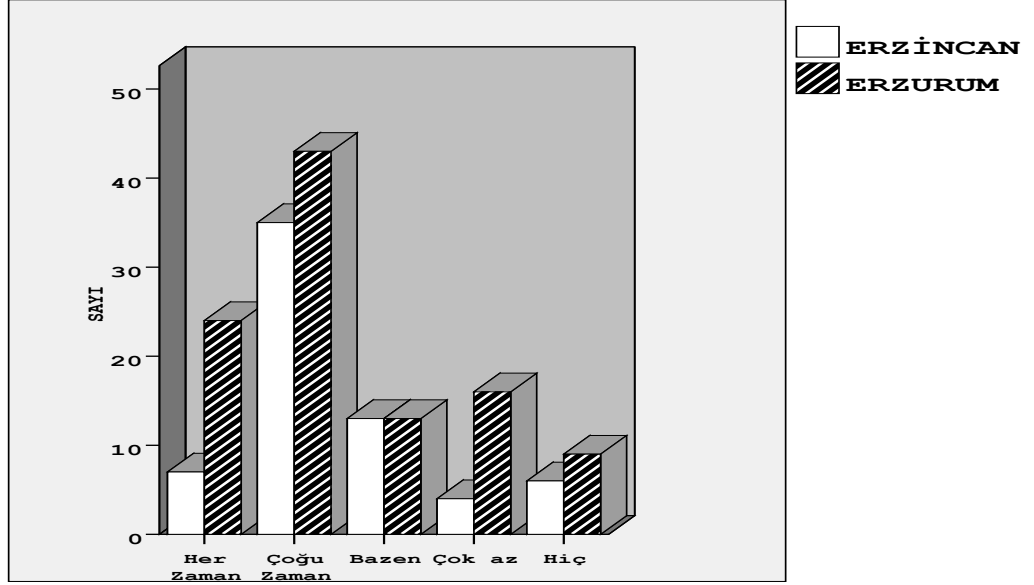
Şekil 9:” İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde göre ankete katılanların;%13,3’ü “her zaman”, %47,6’sı “çoğu zaman”, % 24,8’i “bazen”, %8,6’sı “çok az”,%5,7’si “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;%9,2’si “her zaman”, %36,9’u “çoğu zaman”, %29,2’si “bazen”, %13,8’i “çok az”,%10,8’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Çalışma hayatının sosyal hayat üzerindeki etkilerinin tespiti amaçlanan bu soruda meslek mensupları iş dönüşünde “ruhen tükenmişliği” her iki ilde de yoğun bir şekilde yaşadıkları görülmektedir. Çalışma sürelerinin yoğun ve stresli bir süreci gerektirmesi bireyin bu problemleri sadece iş hayatında değil sosyal hayatında da etkileri olduğunu göstermektedir.



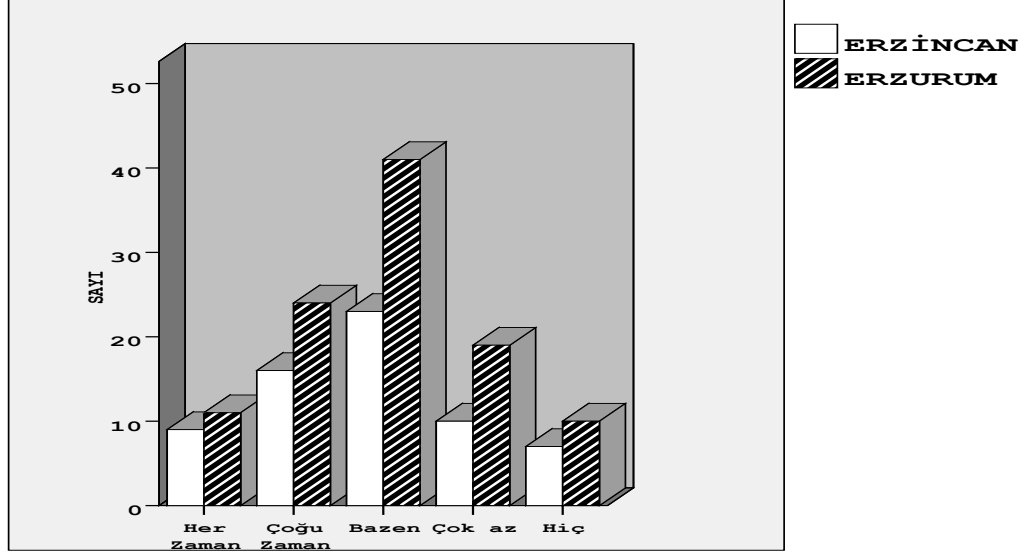
Şekil 10: “Sabahları uyandıgımda bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum”. İfadesine verilen cevapların yüzdesel dağılımını

Erzurum ilinde göre ankete katılanların %4,8'i “her zaman”,%17,1'i “çoğu zaman”,%50,5'i “bazen”,%13,3’ü “çok az”,%14,3’ü “hiç” cevabını vermiştir. Erzincan ilinde; ankete katılanların %10,9’u “her zaman”,%32,3’ü “çoğu zaman” ,%30,8’i “bazen”, %12,8’i “çok az”,%13,8’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzurum ilinde verilen cevaplarda katılım düzeyleri arasında belirgin bir fark gözlenirken cevaplar Erzincan ilinde daha yaygın dağılım göstermektedir.



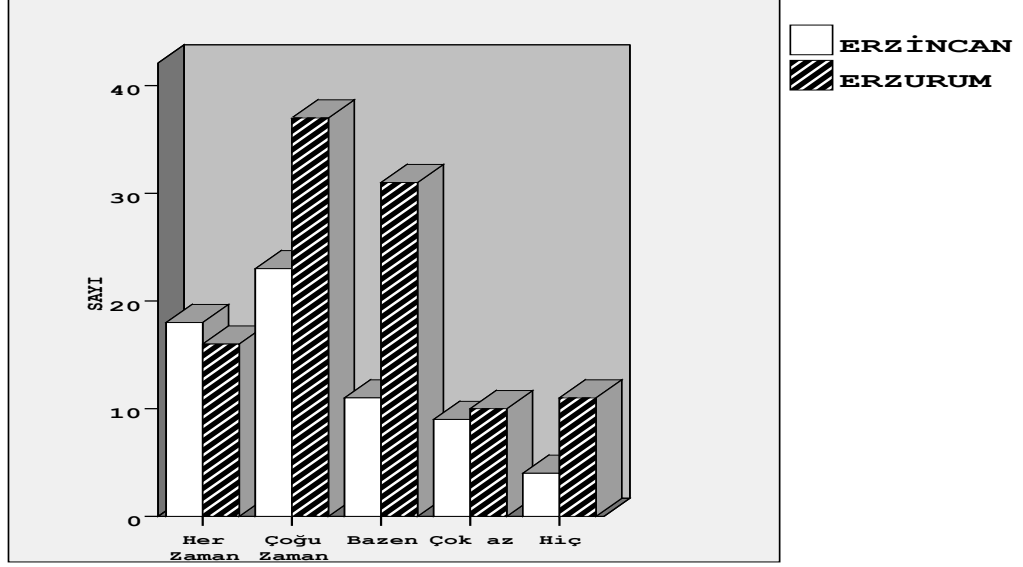
Şekil 11:“Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor”İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum iline göre; ankete katılanların;%22,9’u “her zaman”, %41’i “çoğu zaman”, %12,4’ü “bazen”, %15,2’si “çok az”,%8,6’sı “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların %10,8’i “her zaman”, %53,8’i “ çoğu zaman”,%20,0’si “bazen”,%6,2’si “çok az”,%9,2’si “hiç” cevabını vermektedir. Her iki ilde de meslek mensuplarının işleri ile ilgili olmak üzere yapacağı işlerini düşünmesi rahatsızlık yaratmaktadır.



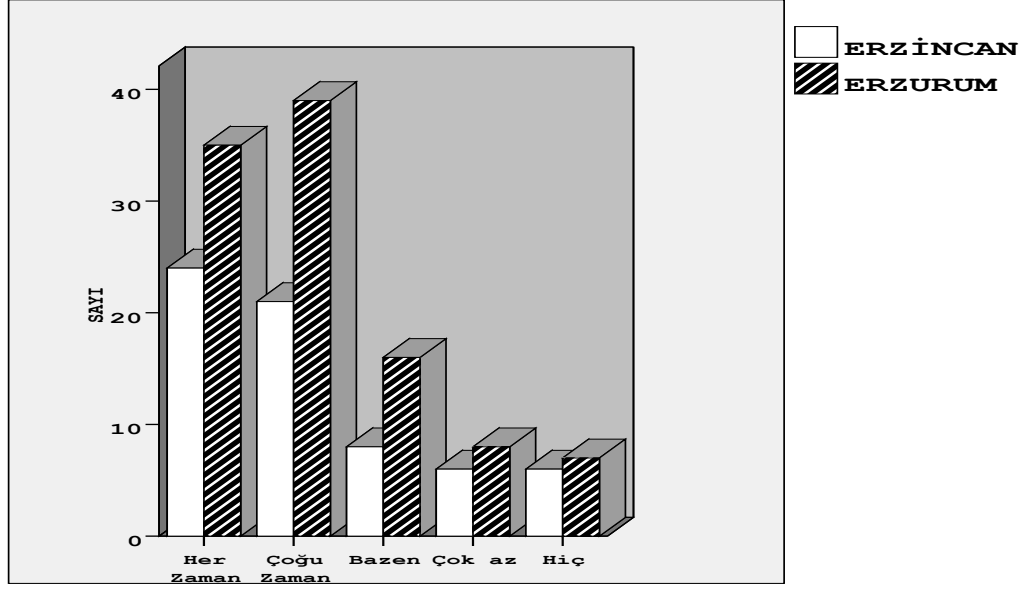
Şekil 12:” Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesele Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; %10,5’i “her zaman”, %22,9’u “çoğu zaman”, % 39,0 “bazen”, %18,1’i “çok az”, %9,5’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların; %13,8’i “her zaman”, %24,6’sı “çoğu zaman”, %35,4’ü “bazen”, %15,4’ü “çok az”, %10,8’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzurum ilinde meslek mensupları yüzde olarak en fazla “bazen” cevabını verirken Erzincan ilinde “çoğu zaman” yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ağır iş yükü ile birlikte çalışan meslek mensuplarının zaman içerisinde bu durumu yaşamaları kaçınılmaz olarak yorumlanabilir.



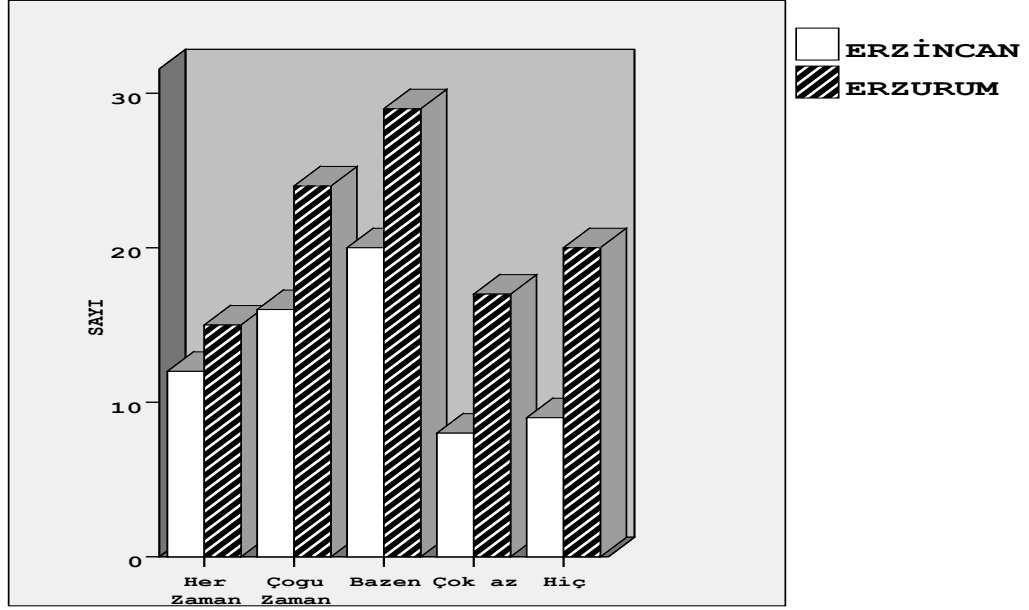
Şekil 13:” İşimin beni kısıtladığını hissediyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Yüzdesele Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların;% 15,2’si “her zaman”, %35,2’si “çoğu zaman”, %29,5’si “bazen”, %9,5’i “çok az”,%10,5’u “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;% 27,7’si “her zaman”, %35,4’ü “çoğu zaman”, %16,9’u “bazen”, %13,8’i “çok az”,% 6,2’si “hiç” cevabını vermişlerdir. Yoğun iş temposu ile çalışan meslek mensuplarının sosyal hayatlarını yaşayamamaları, iş stresini atamamaları, yıl boyu çalışmak zorunda olmaları ya da tatil haklarının çok az olması meslek mensuplarında zamanla kısıtlanma hissini ileri boyutlara aşarak işi bırakmalara kadar gidebildiği gözlenmektedir.



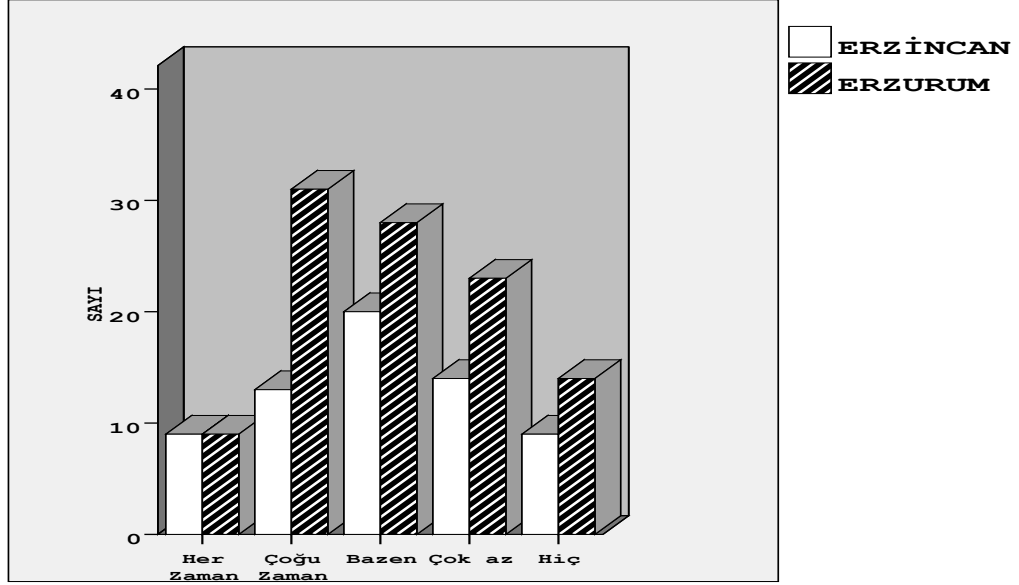
Şekil 14:” İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; % 37,1’i “her zaman”, %36,2’si “çoğu zaman”, %15,2’si “bazen”, %5,7’si “çok az”, %5,7’si “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların; % 36,9’u “her zaman”, %32,3’ü “çoğu zaman”, %12,3’ü “bazen”, % 9,2’si “çok az”, %9,2’si “hiç” cevabını vermişlerdir. Her iki ilde de meslek mensupları yoğun çalışma saatlerinin olduğunu, bu durumun işteki performanslarını etkilediklerini ifade etmişlerdir.



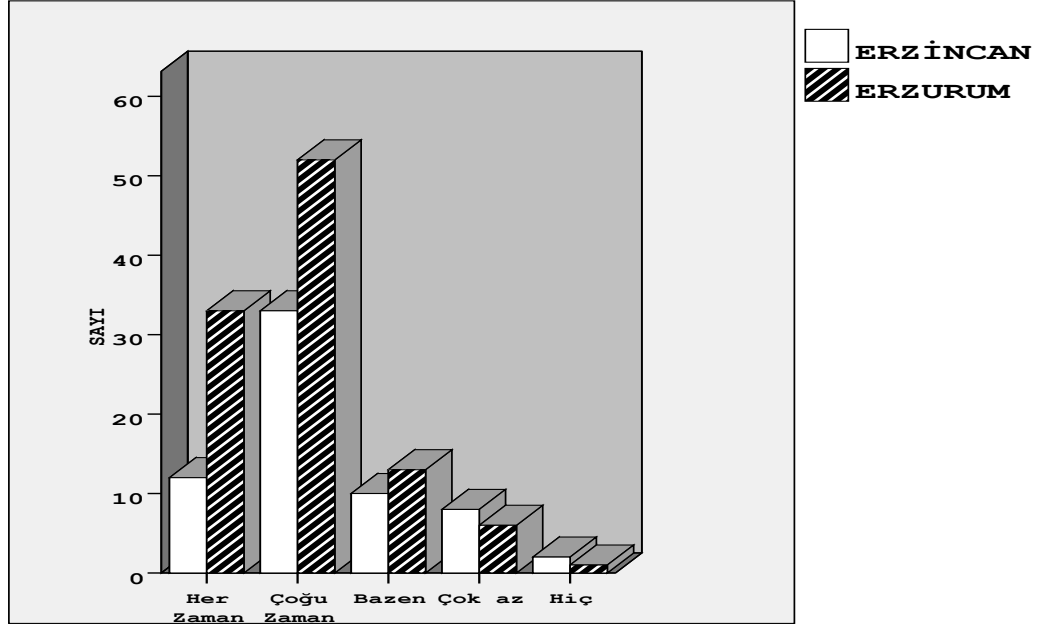
Şekil 15:” İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde göre ankete katılanların;% 37,1’i “her zaman”, %22,9’u “çoğu zaman”, %14,3’ü “bazen”, %14,3’ü “çok az”,%11,4’ü “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;% 18,5’i “her zaman”, %24,6’sı “çoğu zaman”, %30,8’i “bazen”, %12,3’ü “çok az”,%13,8’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Her iki ilde de faaliyet gösteren meslek mensuplarının çoğunluğu bu durumu “bazen” yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Meslek mensuplarının mükellefleri ile aracı konumunda olması ve mükelleflerin iş ilke ilgili olmak üzere yaşadığı sorunlarda meslek mensuplarını suçlamaları bu etkiyi bırakmaktadır.



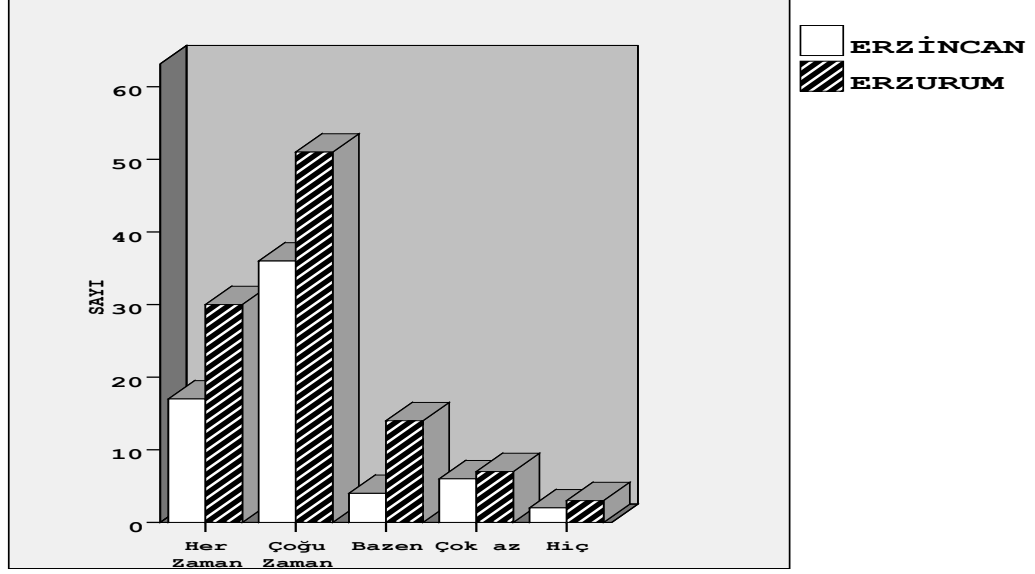
Şekil 16: ”İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum.” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; % 8,6’sı “her zaman”, %24,8’i “çoğu zaman”, %34,3’ü “bazen”, %21’i “çok az”, %11,4’ü “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise ankete katılanların; %13,8’i “her zaman”, %20’si “çoğu zaman”, %30,8’i “bazen”, %21,5’i “çok az”, %13,8’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Ankete katılan meslek mensuplarının bu ifadeye vermiş oldukları cevaplarda iller arasında farklılık gözlenmektedir. Erzurum ilindeki meslek mensupları bu durumu “çoğu zaman” yaşadıklarını ifade ederlerken Erzincan ilindeki meslek mensupları “bazen” yaşadıklarını ifade etmişlerdir.



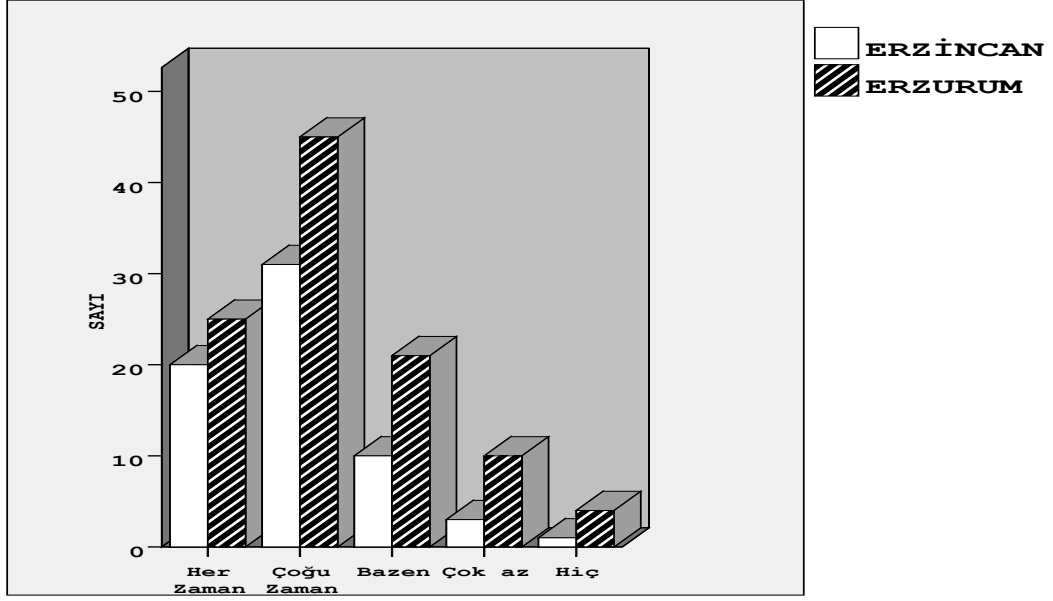
Şekil 17:” İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde göre ankete katılanların; % 31,4’ü “her zaman”, %49,5’i “çoğu zaman”, % 12,4’ü “bazen”, %5,7’si “çok az”,%1,0’ı “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise ankete katılanların; % 18,5’i “her zaman”, %50,8’i “çoğu zaman”, %15,4’ü “bazen”, %12,3’ü “çok az”,%3,1’i “hiç” cevabını vermişlerdir. İşleri gereği insanlarla iletişim içerisinde olan meslek mensupları her iki ilde de bu duruma “çoğu zaman” şeklinde cevaplamışlardır.



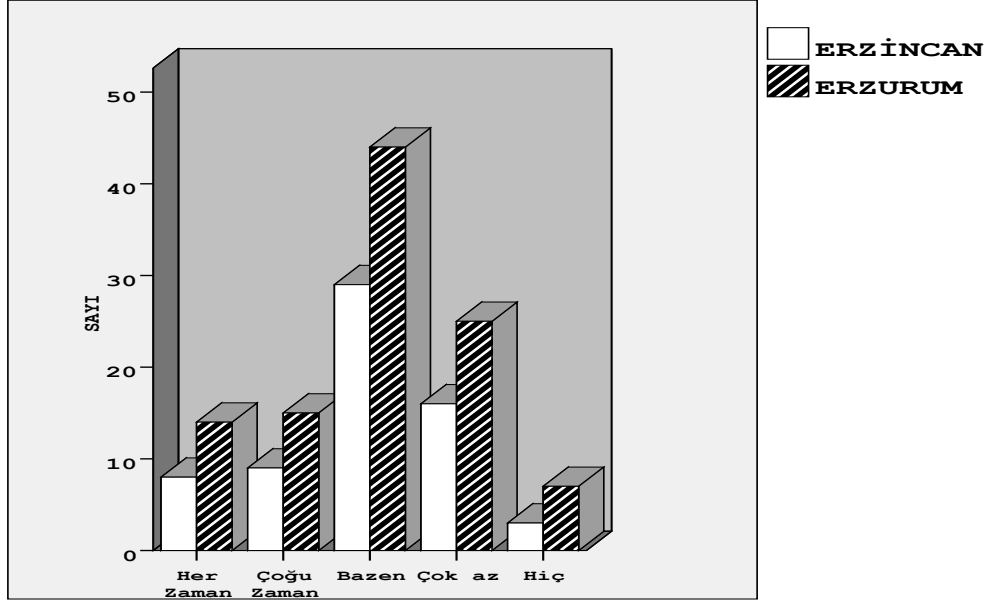
Şekil 18 :”İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum İnsanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların;% 28,6’sı “her zaman”, %48,6’sı “çoğu zaman”, %23,3’ü “bazen”, %6,7’si “çok az”,%2,9’u “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;% 26,2’si “her zaman”, %55,4’ü “çoğu zaman”, %6,2’si “bazen”, %9,2’si “çok az”,%3,1’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Bir önceki ifade de verilen cevaplara paralel olarak bunda da ankete katılan meslek mensupları her iki ilde de “ çoğu zaman” şeklinde cevaplandırmışlardır.



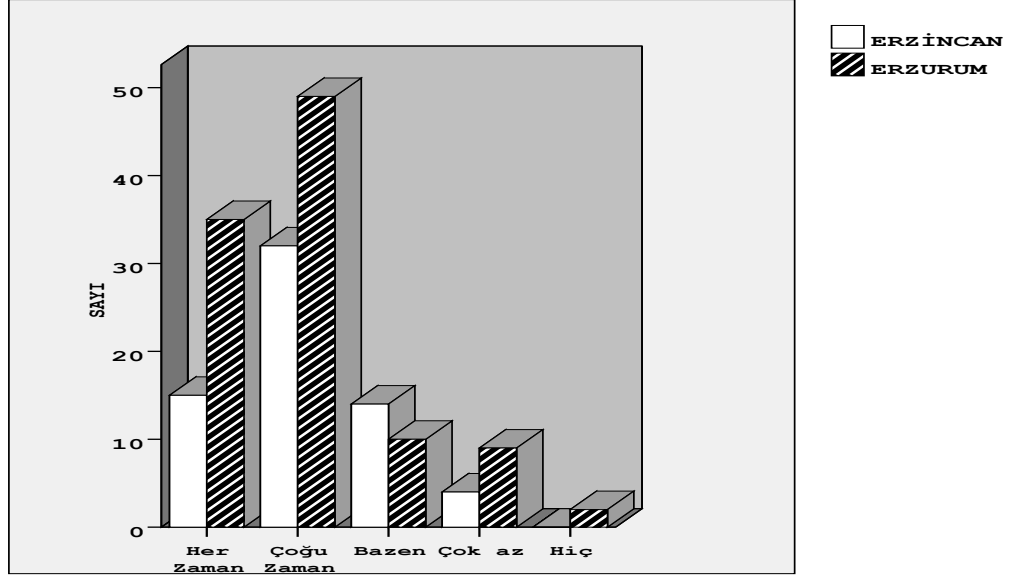
Şekil 19:”İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların;% 23,8’i “her zaman”, %42,9’u “çoğu zaman”, %20,0’i “bazen”, %9,5’i “çok az”,%3,8’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;% 30,8’i “her zaman”, %47,7’si “çoğu zaman”, %15,4’ü “bazen”, %4,6’sı “çok az”,%1,5’i “hiç” cevabını vermişlerdir.



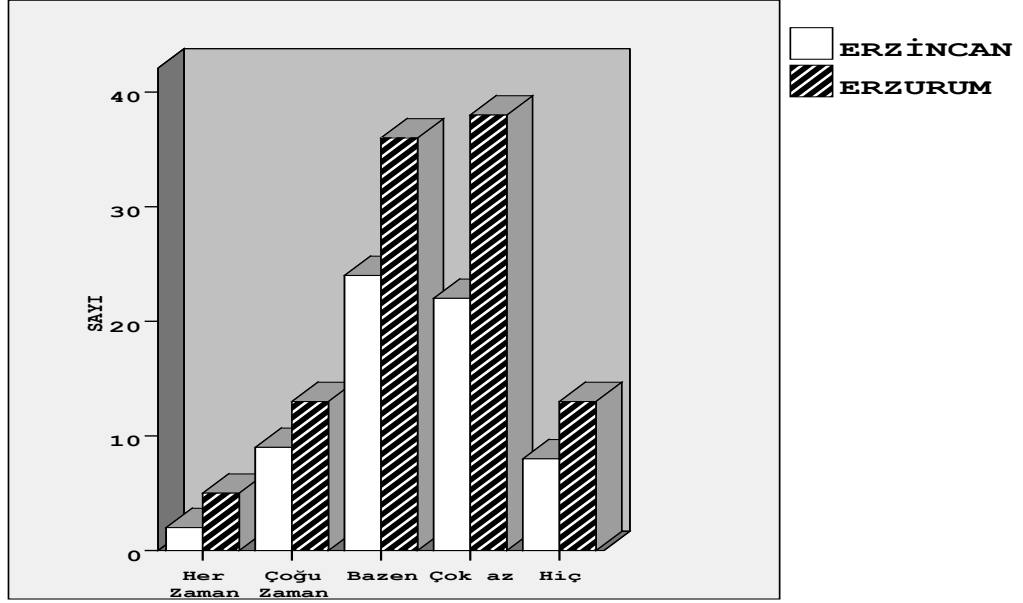
Şekil 20: ” Kendimi enerjik hissediyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; %13,3’ü “her zaman”, %14,3’ü “çoğu zaman”, %41,9’u “bazen”, %23,8’i “çok az”, %6,7’si “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların; %12,3’ü “her zaman”, %13,8’i “çoğu zaman”, %44,6’sı “bazen”, %24,6’sı “çok az”, %4,6’sı “hiç” cevabını vermişlerdir. Verilen cevaplarda her iki ilde meslek mensuplarının verdiği cevaplarda en fazla yüzde “bazen” ifadesine aittir. Yoğun iş temposu ile birlikte meslek mensuplarında görülen yorgunluk bu şekilde yansımıştır.



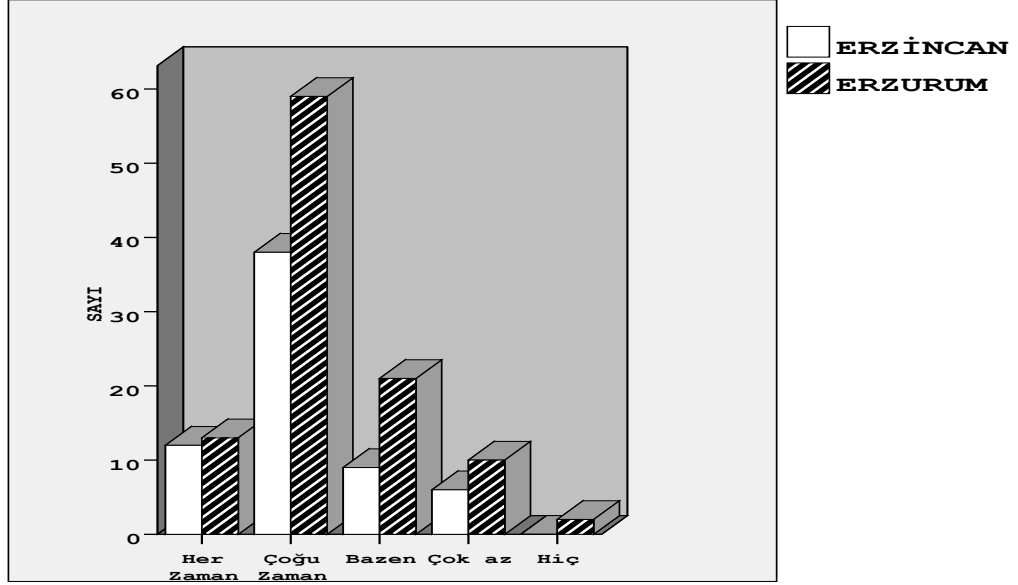
Şekil 21:” İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; %30,3’ü “her zaman”, %46,7’si “çoğu zaman”, %9,5’i “bazen”, %8,6’sı “çok az”, %1,9’u “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların; % 23,2’si “her zaman”, %49,2’si “çoğu zaman”, %21,5’i “bazen”, %6,2’si “çok az” cevabını vermişlerdir. Muhasebe meslek mensuplarında iletişim önem taşımaktadır. Görüşlerini açık bir şekilde sunabilme, tartışma ve savunma yeteneği, takım ruhu halinde çalışabilmesi oldukça önem taşımaktadır. Bu yeteneklere sahip olan bir meslek mensubu kendini daha iyi ifade ederek işine olumlu yansıtacaktır.



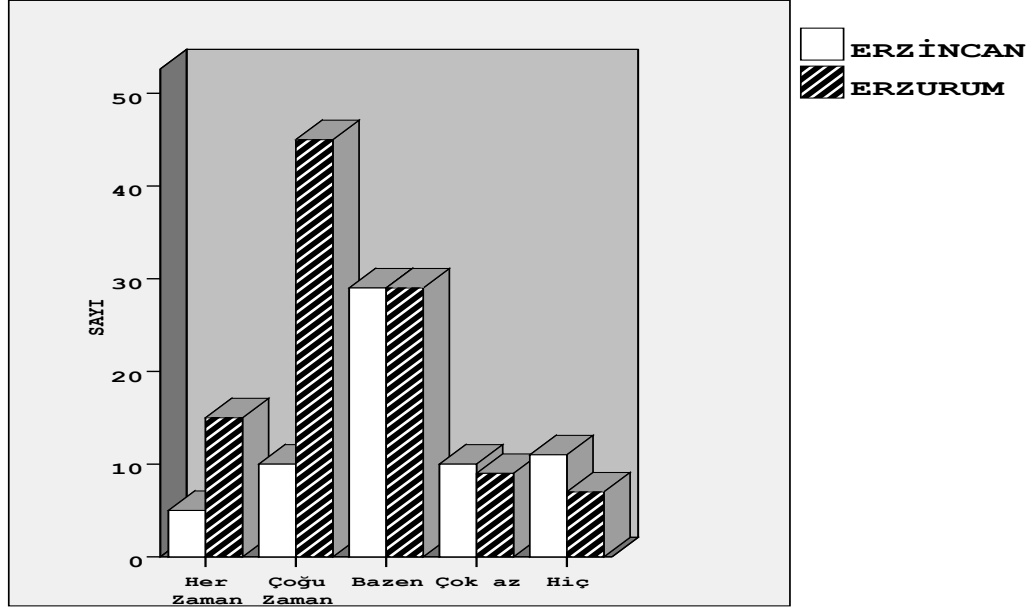
Şekil 22: ” İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; % 4,8’i “her zaman”, %12,4’ü “çoğu zaman”, %34,3’ü “bazen”, %36,2’si “çok az”, %12,4’ü “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ankete katılanların; % 3,1’i “her zaman”, %13,8’i “çoğu zaman”, %36,9’u “bazen”, % 33,8’i “çok az”, %12,3’ü “hiç” cevabını vermişlerdir. Verilen cevapların yüzdeleri illere göre farklılık göstermekte olup Erzurum ili yüzde olarak en fazla “çok az” derken Erzincan ili ise “bazen” şeklinde cevaplandırmıştır.



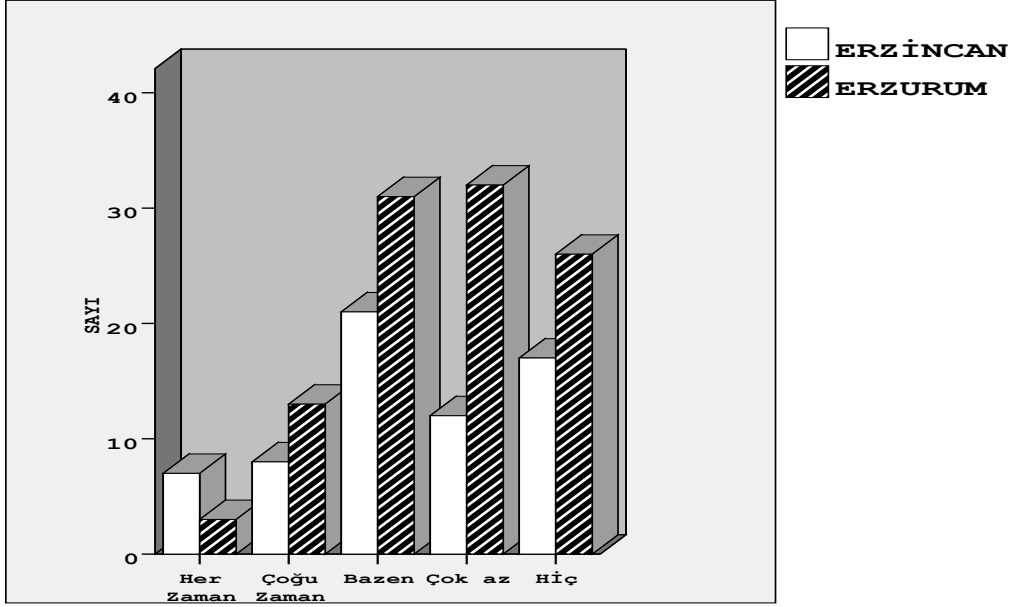
Şekil 23:” İşimde birçok kayda değer başarı elde ettim ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların;%12,4’ü “her zaman”, %56,2’si “çoğu zaman”, %20,0’ı “bazen”, %9,5’i “çok az”,%1,9’u “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;%18,5’i “her zaman”, %58,5’i “çoğu zaman”, %13,8’i “bazen”, %9,2’si “çok az” cevabını vermişlerdir. Her iki ilde de meslek mensuplarının meslekte başarılı olduklarını ifade etmişlerdir.



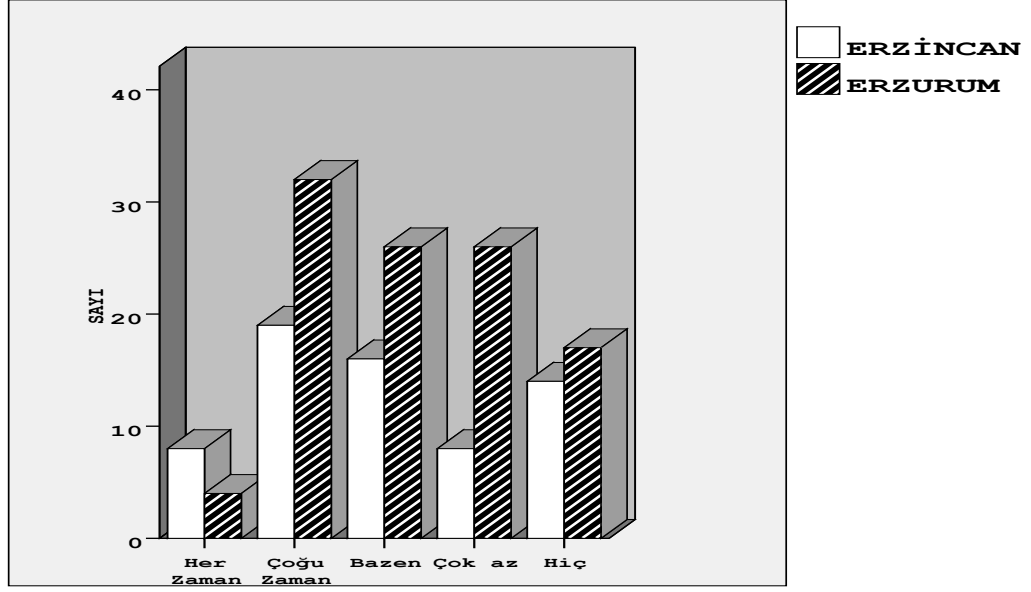
Şekil 24: "İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum" İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; % 14,3'ü "her zaman", % 42,9'u "çoğu zaman", %27,6'sı "bazen", %8,6'sı "çok az", %6,7'si "hiç" cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların; %7,7'si "her zaman", %15,4'ü "çoğu zaman", % 44,6'sı "bazen", % 15,4'ü "çok az", %16,9'u "hiç" cevabını vermişlerdir. Erzurum ilindeki meslek mensuplarının büyük çoğunluğu "çoğu zaman" bu durumun üstesinden geldiğini ifade ederken Erzincan ilindeki meslek mensupları "bazen" şeklinde ifade etmişlerdir. İller arasındaki bu farklı durumda Erzurum ilindeki meslek mensupları iş ile ilgili karşılaştıkları problemleri daha çabuk üstesinden gelerek işlerine devam ettikleri söylenebilir.



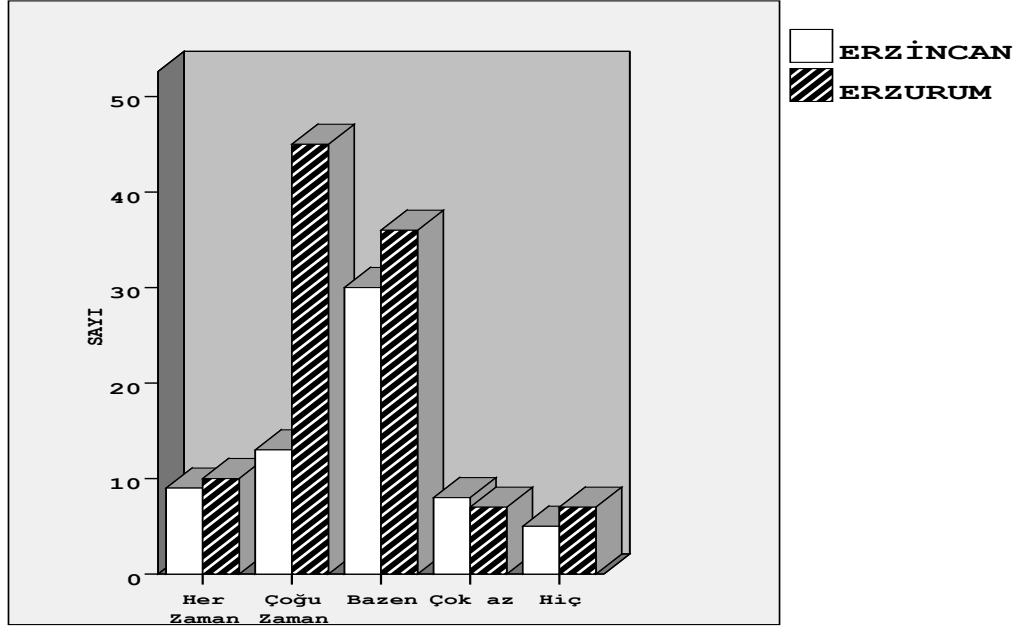
Şekil 25:” İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde göre ankete katılanların;%2,9'u “her zaman”, % 12,4'ü“çoğu zaman”, %29,5'i “bazen”, %30,5'i “çok az”,%24,8'i “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;%10,8'i “her zaman”, % 12,3'ü “çoğu zaman”, %32,3'ü “bazen”, %18,5'i “çok az”,%26,2'si “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzurum ilindeki meslek mensuplarının çoğunluğu işleri gereği karşılaştıkları insanlara birer nesne gibi davrandıklarını hissetmedikleri sonucunu doğururken, Erzincan ilindeki görüşler belirli bir katılım düzeyini yansıtmayıp yaygın bir dağılım göstermektedir.



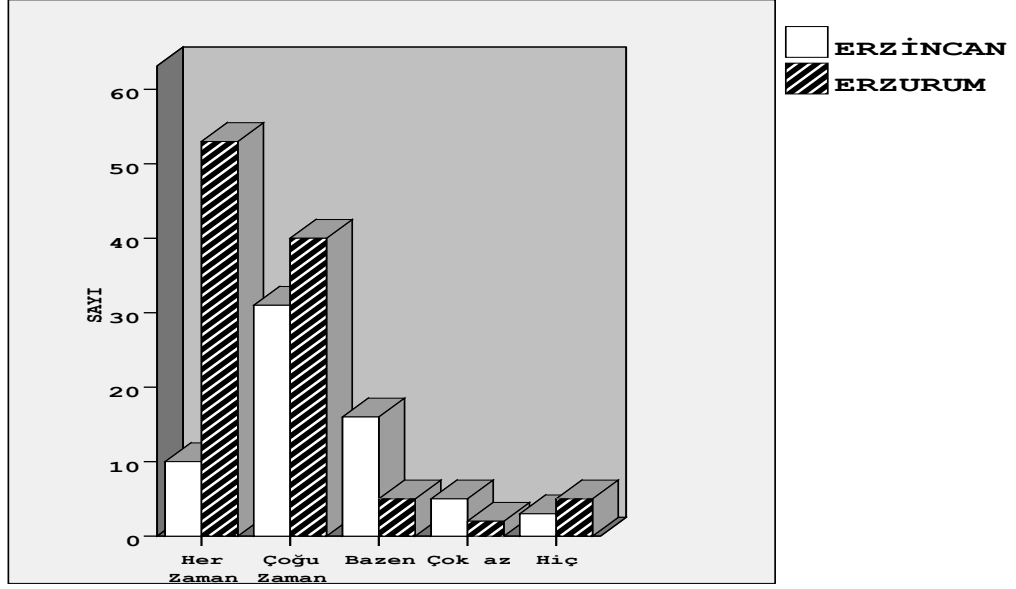
Şekil 26 :” Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; %3,8'i “her zaman”, %30,5'i “çoğu zaman”, %24,8'i “bazen”, %24,8'i “çok az”, %16,2'si “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların; %12,3'ü “her zaman”, %29,2'si “çoğu zaman”, %24,6'sı “bazen”, %12,3'ü “çok az”, %21,5'i “hiç” cevabını vermişlerdir.



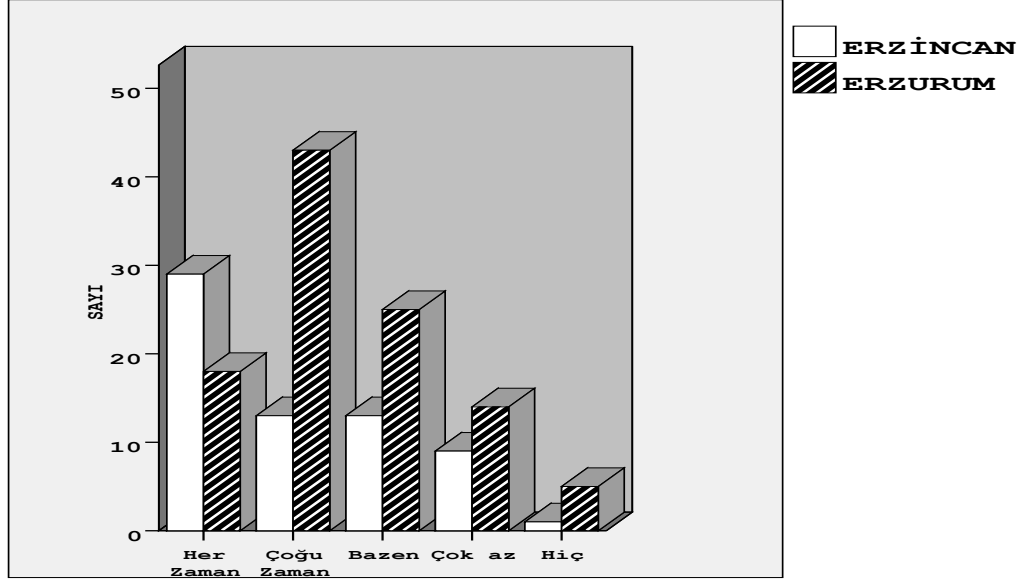
Şekil 27:” Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde; ankete katılanların;% 9,5'i “her zaman”, %40,9'u “çoğu zaman”, %34,3’ü “bazen”, %6,7’si “çok az”,%6,7’si “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;% 13,8’de “her zaman”, %20,0’ı “çoğu zaman”, % 46,2’si “bazen”, %12,3’ü “çok az”,% 7,7’si “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzurum ilindeki meslek mensupları bu durumu “çoğu zaman ”yaşadıklarını ifade ederken Erzincan ilindeki meslek mensupları “bazen ”yaşadıklarını ifade etmiştir.



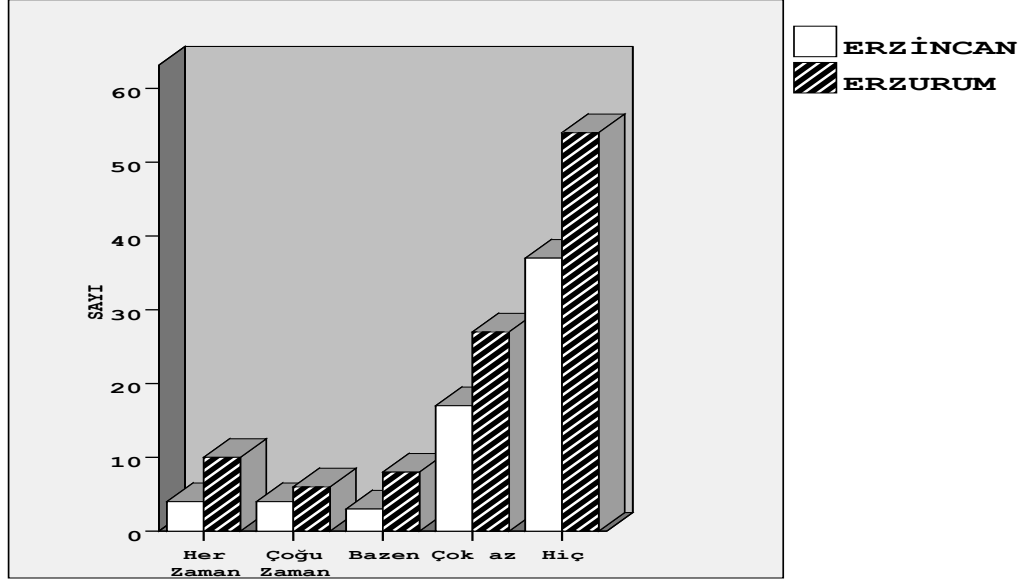
Şekil 28 :” İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendiriyor” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde ankete katılanların; % 50,5’i “her zaman”, %36,1’i “çoğu zaman”, % 4,8’i “bazen”, %1,9’u “çok az”,%4,8’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların; % 15,4’ü “her zaman”, %47,7’si “çoğu zaman”, % 24,6’sı “bazen”, %7,7’si “çok az”,%4,6’sı “hiç” cevabını vermişlerdir. Ankete katılan meslek mensupları mükellefleri ile ilgili konularda duyarlı olduklarını sorunları ile yakından ilgilendikleri gibi bu ifadede de belirtmişlerdir.



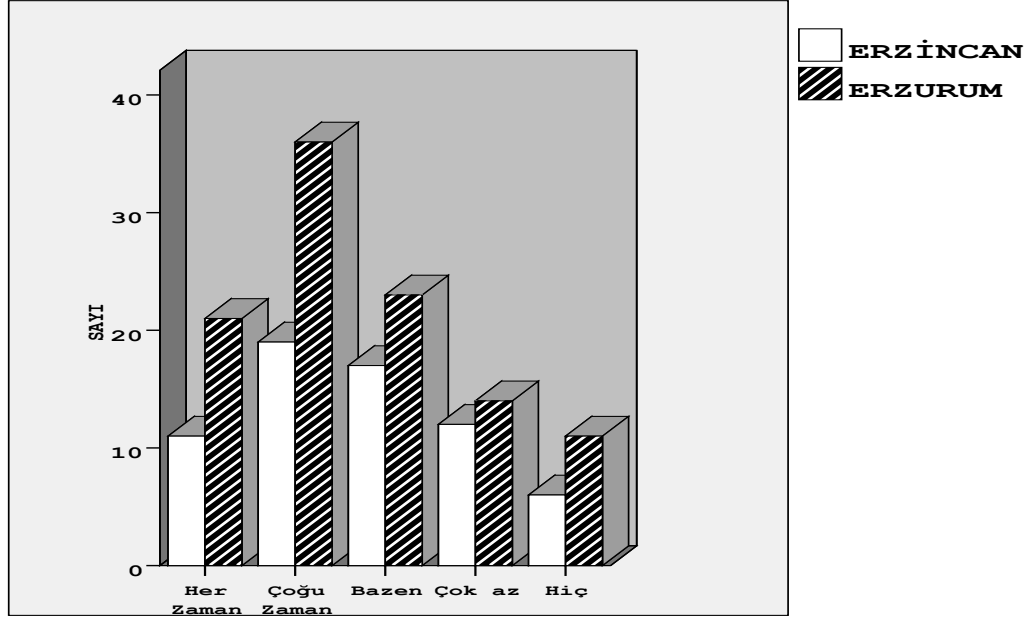
Şekil 29:” İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum. ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde; ankete katılanların;%17,1’i “her zaman”, %41 ‘i “çoğu zaman”, %23,8’ i “bazen”, %13,3’ü “çok az”,%4,8’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;%15,4’ü “her zaman”, %47,7’si “çoğu zaman”, %24,6’sı “bazen”, %7,7’si “çok az”,%4,6’sı “hiç” cevabını vermişlerdir. Ankete katılan meslek mensuplarının çoğunluğu mükellefleri ile ilgili bu problemlerin varlığından şikâyet etmektedirler. Yaptırımların büyük olduğu muhasebe mesleğinde, küçük bir hatanın muhasebe işlevini yürüten meslek mensubuna ait olduğu bedelini ise mükelleften ziyade kendilerinin ödemesinden sıkıntı duyduklarını dile getirmektedirler.



Şekil 30 :” Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde; ankete katılanların;%9,5'i “her zaman”, %5,7'si “çoğu zaman”, %7,6'sı “bazen”, %25,7'si “çok az”,%51,4'ü “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;% 6,2'si “her zaman”, %6,2'si “çoğu zaman”, %4,6'sı “bazen”, %26,2'si “çok az”,%56,9'u “hiç” cevabını vermişlerdir. Muhasebe meslek mensupları açısından en çok sıkıntı duydukları konulardan biri olan “toplumda hak ettiği yeri görememe” iki ilde de aynı sonuçları vermiştir. Katılan tüm zorlukların yanında gerek toplum tarafından gerekse yetkili merciler tarafından beklenen iyileştirmelerin yapılmaması muhasebeciler tarafından” kanayan yaramız” olarak nitelendirilmektedir.



Şekil 31:” Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. ” İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

Erzurum ilinde; ankete katılanların;% 20’si“her zaman”, %34,3’ü “çoğu zaman”, %24,9’u “bazen”, % 13,3’ü “çok az”,%10,5’i “hiç” cevabını vermişlerdir. Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;% 16,9’u “her zaman”, % 29,2’si “çoğu zaman”, %26,2’si “bazen”, %18,5’i “çok az”,% 9,2’si “hiç” cevabını vermişlerdir.

Çalışmanın bu kısmına kadar Erzincan ve Erzurum illerinde bulunan meslek mensuplarının demografik özellikleri ve mesleki eğilimleri ile ilgili yöneltilen soruların dağılımı verilmiştir. Bu kısımda ise; meslek mensuplarının meslekle ilgili düşüncelerin demografik durumlarının muhtemel etkileri istatistiki analizlerle verilecektir.Buna göre ;

1,00- 1,80 En yüksek

1,81-2,60 Yüksek

2,61-3,40 Orta

3,41-4,20 Düşük

4,21-5,00 Yüksek kabul edilerek demografik özelliklere bağlı olarak ortalama değerler dikkate alınarak tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir.

Tablo 6: Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Cinsiyet Faktörünün Etkisi

| | CİNSİYET | ORTALAMA DEĞER | | STANDART SAPMA | | SAYI | | GÖRÜŞ | |
|---|----------|----------------|----------|----------------|----------|---------|----------|---------|----------|
| | | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan |
| 1. Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum | KADIN | 3,57 | 2,89 | 1,158 | 1,269 | 14 | 9 | Düşük | Orta |
| | ERKEK | 3,40 | 2,95 | 1,182 | 1,052 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 3,42 | 2,94 | 1,18 | 1,074 | 105 | 65 | | |
| 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum. | KADIN | 3,64 | 2,56 | 1,22 | 1,236 | 14 | 9 | Düşük | Orta |
| | ERKEK | 2,79 | 2,84 | 1,21 | 1,125 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 2,90 | 2,80 | 1,22 | 1,135 | 105 | 65 | | |
| 3. Sabahları uyandığımda bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum. | KADIN | 3,29 | 2,78 | 1,20 | 1,563 | 14 | 9 | Orta | Orta |
| | ERKEK | 3,13 | 2,88 | 1,00 | 1,145 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 3,15 | 2,86 | 1,03 | 1,197 | 105 | 65 | | |
| | | | | | | | | | |
| 4. Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor. | KADIN | 2,64 | 2,44 | 1,15 | 1,333 | 14 | 9 | Orta | Yüksek |
| | ERKEK | 2,43 | 2,50 | 1,26 | 1,044 | 91 | 56 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 2,46 | 2,49 | 1,24 | 1,077 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|-------|------|------|------|-------|-----|----|------------------|--------|
| 5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum | KADIN | 3,79 | 2,89 | 1,05 | 1,764 | 14 | 9 | Düşük | Orta |
| | ERKEK | 2,80 | 2,84 | 1,06 | 1,075 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 2,93 | 2,85 | 1,10 | 1,176 | 105 | 65 | | |
| 6. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum. | KADIN | 3,07 | 2,22 | 1,27 | 1,641 | 14 | 9 | Orta | Yüksek |
| | ERKEK | 2,58 | 2,38 | 1,15 | 1,137 | 91 | 56 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 2,65 | 2,35 | 1,17 | 1,205 | 105 | 65 | | |
| 7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | KADIN | 1,79 | 2,22 | ,80 | 1,394 | 14 | 9 | En yüksek | yüksek |
| | ERKEK | 2,23 | 2,21 | 1,21 | 1,289 | 91 | 56 | yüksek | yüksek |
| | Total | 2,17 | 2,22 | 1,17 | 1,293 | 105 | 65 | | |
| 8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. | KADIN | 3,57 | 3,33 | 1,16 | 1,323 | 14 | 9 | Düşük | Orta |
| | ERKEK | 2,95 | 2,70 | 1,33 | 1,264 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 3,03 | 2,78 | 1,32 | 1,281 | 105 | 65 | | |
| 9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum. | KADIN | 2,57 | 3,11 | 1,16 | 1,269 | 14 | 9 | Yüksek | Orta |
| | ERKEK | 3,09 | 3,00 | 1,18 | 1,250 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 3,02 | 3,02 | 1,19 | 1,244 | 105 | 65 | | |
| 10. İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne | KADIN | 2,07 | 3,33 | 0,92 | 1,225 | 14 | 9 | Yüksek | Orta |
| | ERKEK | 1,93 | 2,14 | 0,87 | ,883 | 91 | 56 | Yüksek | Yüksek |

| | | | | | | | | | |
|--|-------|------|------|------|-------|-----|----|-----------|--------|
| hissettiğini kolayca anlayabilirim | Total | 1,95 | 2,31 | 0,87 | 1,014 | 105 | 65 | | |
| 11. İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. | KADIN | 2,21 | 2,56 | 1,19 | 1,236 | 14 | 9 | Yüksek | Yüksek |
| | ERKEK | 2,04 | 2,00 | 0,94 | ,934 | 91 | 56 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 2,07 | 2,08 | 0,97 | ,989 | 105 | 65 | | |
| 12 İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum | KADIN | 2,14 | 1,89 | 1,10 | ,928 | 14 | 9 | Yüksek | Yüksek |
| | ERKEK | 2,29 | 2,00 | 1,05 | ,894 | 91 | 56 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 2,27 | 1,98 | 1,05 | ,893 | 105 | 65 | | |
| 13. Kendimi enerjik hissediyorum | KADIN | 2,93 | 3,11 | 0,99 | 1,364 | 14 | 9 | Yüksek | Orta |
| | ERKEK | 2,97 | 2,93 | 1,11 | ,988 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 2,96 | 2,95 | 1,09 | 1,037 | 105 | 65 | | |
| 14 İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramdaki rahat bir hava yaratırım. | KADIN | 1,64 | 2,00 | 0,63 | ,866 | 14 | 9 | En yüksek | Yüksek |
| | ERKEK | 2,04 | 2,13 | 1,01 | ,833 | 91 | 56 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 1,99 | 2,11 | 0,98 | ,831 | 105 | 65 | | |
| 15 İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok | KADIN | 2,93 | 3,56 | 1,14 | 1,333 | 14 | 9 | Orta | Düşük |
| | ERKEK | 3,46 | 3,36 | 0,98 | ,923 | 91 | 56 | Düşük | Orta |
| | Total | 3,39 | 3,38 | 1,01 | ,979 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|-------|------|------|------|-------|-----|----|----------------|------------------|
| diñç hissediyorum | | | | | | | | | |
| 16. İşimde bir çok kayda değer başarı elde ettim. | KADIN | 2,43 | 1,67 | 0,85 | ,500 | 14 | 9 | Yüksek | En yüksek |
| | ERKEK | 2,31 | 2,21 | 0,89 | ,847 | 91 | 56 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 2,32 | 2,14 | 0,88 | ,827 | 105 | 65 | | |
| 17.İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum. | KADIN | 2,86 | 3,00 | 1,35 | 1,118 | 14 | 9 | Orta | Orta |
| | ERKEK | 2,45 | 3,21 | 1,00 | 1,140 | 91 | 56 | Yüksek | Orta |
| | Total | 2,50 | 3,18 | 1,06 | 1,130 | 105 | 65 | | |
| 18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum. | KADIN | 3,71 | 4,00 | 0,99 | 1,118 | 14 | 9 | düşük düşük | düşük orta |
| | ERKEK | 3,60 | 3,27 | 1,09 | 1,300 | 91 | 56 | | |
| | Total | 3,62 | 3,37 | 1,08 | 1,294 | 105 | 65 | | |
| 19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum. | KADIN | 3,14 | 3,33 | 1,23 | 1,225 | 14 | 9 | Orta | Orta |
| | ERKEK | 3,20 | 2,96 | 1,15 | 1,361 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 3,19 | 3,02 | 1,15 | 1,340 | 105 | 65 | | |
| 20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasında an endişe ediyorum. | KADIN | 2,64 | 3,11 | 1,01 | 1,054 | 14 | 9 | Orta | Orta |
| | ERKEK | 2,57 | 2,75 | 0,99 | 1,083 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 2,58 | 2,80 | 0,99 | 1,078 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|-------|------|------|------|-------|-----|----|------------------|-----------------|
| 21 İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor. | KADIN | 1,71 | 2,44 | 1,27 | 1,014 | 14 | 9 | En yüksek | Yüksek |
| | ERKEK | 1,73 | 2,38 | 0,96 | 1,001 | 91 | 56 | En yüksek | Yüksek |
| | Total | 1,72 | 2,38 | 0,99 | ,995 | 105 | 65 | | |
| 22.İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum. | KADIN | 2,36 | 2,89 | 1,09 | ,928 | 14 | 9 | Yüksek | Orta |
| | ERKEK | 2,49 | 1,95 | 1,09 | 1,151 | 91 | 56 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 2,48 | 2,08 | 1,08 | 1,163 | 105 | 65 | | |
| 23.Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum | KADIN | 3,29 | 3,78 | 1,64 | 1,641 | 14 | 9 | Orta | Düşük |
| | ERKEK | 4,15 | 4,29 | 1,21 | 1,091 | 91 | 56 | Düşük | En düşük |
| | Total | 4,04 | 4,22 | 1,30 | 1,179 | 105 | 65 | | |
| 24.Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. | KADIN | 2,29 | 1,89 | 1,07 | ,928 | 14 | 9 | Yüksek | Yüksek |
| | ERKEK | 2,65 | 2,88 | 1,27 | 1,207 | 91 | 56 | Orta | Orta |
| | Total | 2,60 | 2,74 | 1,25 | 1,215 | 105 | 65 | | |

Erzurum ilinde Kadın meslek mensupları “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.” “İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.” İfadelerine vermiş oldukları cevaplarla; “İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor.” İfadesine ise erkek meslek mensuplarının da katılarak en yüksek düzeyde ortalamaya sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Erzincan ilinde ise “ İşimde birçok kayda değer başarı elde ettim “ifadesine kadın meslek mensupları en yüksek ortalama ile cevaplarırken erkek meslek mensupları “Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum” ifadesine en düşük ortalama ile cevaplayarak düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Tablo 7: Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Yaş Faktörünün Etkisi

| | YAŞ | SAYI | | ORTALAMA DEĞER | | STANDART SAPMA | | GÖRÜŞ | |
|---|-------------|---------|----------|----------------|----------|----------------|----------|---------|----------|
| | | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan |
| 1. Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum | 22-29 | 28 | 12 | 3,68 | 3,25 | 1,12 | 1,29 | Düşük | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 3,29 | 2,73 | 1,18 | 0,99 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 3,74 | 3,00 | 1,05 | 1,09 | Düşük | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 3,04 | 2,93 | 1,26 | 1,03 | Orta | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,42 | 2,94 | 1,18 | 1,07 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|-------------|-----|----|------|------|------|------|--------|--------|
| 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 3,04 | 3,17 | 1,17 | 1,40 | Orta | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,74 | 2,68 | 1,22 | 1,17 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,95 | 2,81 | 1,31 | 1,17 | Orta | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,96 | 2,67 | 1,33 | 0,82 | Orta | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,90 | 2,80 | 1,24 | 1,14 | | |
| 3.Sabahları uyandığında bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 3,25 | 2,67 | 0,89 | 1,30 | Orta | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 3,09 | 2,91 | 1,25 | 1,19 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 3,32 | 3,06 | 0,82 | 1,29 | Orta | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 3,00 | 2,73 | 1,00 | 1,10 | Orta | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,15 | 2,86 | 1,03 | 1,20 | | |
| 4. Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor. | 22-29 | 28 | 12 | 2,50 | 2,75 | 1,11 | 1,06 | Yüksek | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,63 | 2,59 | 1,19 | 1,01 | Orta | yüksek |
| | 38-45 | 19 | 16 | 1,95 | 2,44 | 1,18 | 1,21 | Yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,57 | 2,20 | 1,47 | 1,08 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,46 | 2,49 | 1,24 | 1,08 | | |
| 5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum | 22-29 | 28 | 12 | 3,21 | 2,83 | 1,13 | 1,27 | Orta | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,97 | 2,86 | 1,07 | 1,21 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,79 | 2,81 | 1,32 | 1,33 | Orta | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,65 | 2,87 | 0,89 | 0,99 | Orta | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,93 | 2,85 | 1,10 | 1,18 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|-------------|-----|----|------|------|------|------|--------|-----------|
| 6. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 3,11 | 2,83 | 1,22 | 1,53 | Orta | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,63 | 2,18 | 1,09 | 1,26 | Orta | Yüksek |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,26 | 2,19 | 0,99 | 1,17 | Yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,43 | 2,40 | 1,24 | 0,83 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,65 | 2,35 | 1,17 | 1,21 | | |
| 7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 2,43 | 3,00 | 0,79 | 1,48 | Yüksek | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,23 | 2,00 | 1,44 | 1,23 | Yüksek | Yüksek |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,05 | 2,31 | 1,08 | 1,14 | Yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 1,87 | 1,80 | 1,18 | 1,21 | Yüksek | En yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,17 | 2,22 | 1,17 | 1,29 | | |
| 8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. | 22-29 | 28 | 12 | 3,46 | 3,00 | 1,14 | 1,35 | Düşük | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,94 | 2,82 | 1,41 | 1,18 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 3,00 | 3,06 | 1,45 | 1,24 | Orta | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,65 | 2,27 | 1,19 | 1,39 | Orta | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,03 | 2,78 | 1,32 | 1,28 | | |
| 9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 3,11 | 3,42 | 1,20 | 1,38 | Orta | Düşük |
| | 30-37 | 35 | 22 | 3,03 | 2,64 | 1,25 | 1,26 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 3,16 | 3,25 | 1,46 | 1,29 | Orta | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,78 | 3,00 | 0,79 | 1,00 | Orta | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,02 | 3,02 | 1,19 | 1,24 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|-------------|-----|----|------|------|------|------|-----------|-----------|
| 10.İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim | 22-29 | 28 | 12 | 2,07 | 2,83 | 0,94 | 1,03 | yüksek | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 1,97 | 2,27 | 0,86 | 0,94 | Yüksek | Yüksek |
| | 38-45 | 19 | 16 | 1,95 | 2,31 | 0,97 | 1,20 | Yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 1,78 | 1,93 | 0,74 | 0,80 | En yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 1,95 | 2,31 | 0,87 | 1,01 | | |
| 11. İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. | 22-29 | 28 | 12 | 2,57 | 2,83 | 1,10 | 1,34 | Yüksek | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 1,91 | 1,95 | 0,85 | 0,65 | Yüksek | Yüksek |
| | 38-45 | 19 | 16 | 1,95 | 1,88 | 0,85 | 0,81 | Yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 1,78 | 1,87 | 0,90 | 1,06 | En yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,07 | 2,08 | 0,97 | 0,99 | | |
| 12.İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum | 22-29 | 28 | 12 | 2,50 | 2,25 | 1,14 | 1,06 | Yüksek | Yüksek |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,40 | 1,82 | 1,14 | 0,59 | Yüksek | Yüksek |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,16 | 2,19 | 0,90 | 0,83 | Yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 1,87 | 1,80 | 0,82 | 1,15 | Yüksek | En yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,27 | 1,98 | 1,05 | 0,89 | | |
| 13.Kendimi enerjik hissediyorum | 22-29 | 28 | 12 | 2,61 | 3,17 | 1,23 | 0,94 | Orta | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 3,06 | 3,00 | 1,16 | 1,02 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 3,21 | 2,81 | 1,03 | 1,17 | orta | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 3,04 | 2,87 | 0,77 | 1,06 | orta | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,96 | 2,95 | 1,09 | 1,04 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|-------------|-----|----|------|------|------|------|-----------|-----------|
| 14 İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | 22-29 | 28 | 12 | 1,79 | 2,50 | 0,69 | 1,00 | En yüksek | Yüksek |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,34 | 2,14 | 1,03 | 0,77 | Yüksek | Yüksek |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,05 | 2,06 | 1,13 | 0,93 | Yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 1,65 | 1,80 | 0,94 | 0,56 | En yüksek | En yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 1,99 | 2,11 | 0,98 | 0,83 | | |
| 15 İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum | 22-29 | 28 | 12 | 3,43 | 3,75 | 0,88 | 0,97 | Orta | Düşük |
| | 30-37 | 35 | 22 | 3,34 | 3,14 | 1,19 | 0,99 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 3,63 | 3,44 | 0,96 | 1,03 | Düşük | Düşük |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 3,22 | 3,40 | 0,95 | 0,91 | Orta | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,39 | 3,38 | 1,01 | 0,98 | | |
| 16. İşimde birçok kayda değer başarı elde ettim. | 22-29 | 28 | 12 | 2,46 | 2,17 | 0,96 | 1,03 | Yüksek | yüksek |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,43 | 2,23 | 0,95 | 0,92 | Yüksek | Yüksek |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,42 | 2,13 | 0,96 | 0,81 | Yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 1,91 | 2,00 | 0,42 | 0,54 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,32 | 2,14 | 0,88 | 0,83 | | |
| 17. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 2,54 | 3,50 | 1,14 | 1,00 | Yüksek | Düşük |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,86 | 3,05 | 1,19 | 1,21 | Yüksek | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,26 | 3,00 | 0,93 | 1,37 | Yüksek | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,13 | 3,33 | 0,63 | | Yüksek | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,50 | 3,18 | 1,06 | 1,13 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|-------------|-----|----|------|------|------|------|-----------|--------|
| 18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 3,39 | 3,17 | 1,03 | 1,19 | Orta | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 3,77 | 3,36 | 1,00 | 1,29 | Düşük | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 3,74 | 3,63 | 0,93 | 1,41 | Düşük | Düşük |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 3,57 | 3,27 | 1,34 | 1,34 | Düşük | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,62 | 3,37 | 1,08 | 1,29 | | |
| 19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 3,32 | 2,50 | 1,12 | 1,24 | Orta | Yüksek |
| | 30-37 | 35 | 22 | 3,29 | 3,18 | 1,13 | 1,30 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 3,00 | 3,38 | 1,11 | 1,41 | Orta | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 3,04 | 2,80 | 1,30 | 1,37 | Orta | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,19 | 3,02 | 1,15 | 1,34 | | |
| 20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 2,54 | 2,83 | 0,79 | 1,34 | Yüksek | Orta |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,63 | 2,82 | 1,11 | 0,80 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,58 | 2,94 | 1,17 | 1,24 | yüksek | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,57 | 2,60 | 0,90 | 1,12 | yüksek | yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,58 | 2,80 | 0,99 | 1,08 | | |
| 21 İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor. | 22-29 | 28 | 12 | 1,61 | 2,25 | 0,99 | 0,87 | En yüksek | Yüksek |
| | 30-37 | 35 | 22 | 1,71 | 2,64 | 1,05 | 1,05 | En yüksek | orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 1,68 | 2,19 | 0,67 | 1,05 | En yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 1,91 | 2,33 | 1,16 | 0,98 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 1,72 | 2,38 | 0,99 | 0,99 | | Yüksek |

| | | | | | | | | | |
|--|-------------|-----|----|------|------|------|------|----------|----------|
| 22. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 2,43 | 1,92 | 0,79 | 1,17 | Yüksek | Yüksek |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,31 | 2,27 | 1,08 | 1,16 | Yüksek | Yüksek |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,53 | 1,88 | 1,31 | 1,15 | Yüksek | Yüksek |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,74 | 2,13 | 1,18 | 1,25 | orta | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,48 | 2,08 | 1,08 | 1,16 | | |
| 23. Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum | 22-29 | 28 | 12 | 3,61 | 3,83 | 1,42 | 1,03 | Düşük | Düşük |
| | 30-37 | 35 | 22 | 4,26 | 4,27 | 1,17 | 1,32 | En düşük | En düşük |
| | 38-45 | 19 | 16 | 4,47 | 4,19 | 0,96 | 1,33 | En düşük | Düşük |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 3,87 | 4,47 | 1,46 | 0,92 | Düşük | En düşük |
| | Toplam | 105 | 65 | 4,04 | 4,22 | 1,30 | 1,18 | | |
| 24. Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. | 22-29 | 28 | 12 | 2,14 | 2,58 | 2,14 | 1,08 | Yüksek | Yüksek |
| | 30-37 | 35 | 22 | 2,80 | 2,73 | 2,80 | 1,26 | Orta | Orta |
| | 38-45 | 19 | 16 | 2,68 | 2,81 | 2,68 | 1,42 | Orta | Orta |
| | 46 ve Üzeri | 23 | 15 | 2,78 | 2,80 | 2,78 | 1,20 | Orta | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,60 | 2,74 | 2,60 | 1,25 | | |

Erzurum ilinde 46 yaş ve üzeri meslek mensupları “İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim,” İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim .”ve “İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.” ifadelerine en yüksek ortalama ile cevaplayarak iletişim yönlerinin güçlü olduğunu ve bu durumun işlerine olumlu yönde yansıdığını ifade etmişlerdir.

Erzincan ilinde 46 yaş ve üzeri meslek mensupları “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.” , “İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” ifadelerine en yüksek 22-29 yaş arası meslek mensuplarının da dahil olduğunu söylemek mümkündür.” “İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.” 30- 37 ile 38-45 yaş arası meslek mensuplarının “İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor.”

Her iki ilimizde de “Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum” ifadesine 30-37 yaş arası meslek mensuplarının en düşük ortalama ile cevaplayarak muhasebe mesleğine toplum tarafından iyi değer verilmediğini ifade etmişlerdir. Bu ifadeye Erzurum ilinde 38-45 yaş arası meslek mensuplarının da en düşük ortalama ile cevaplarırken Erzincan ilinde ise 46 yaş ve üzeri meslek mensuplarının dahil olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 8: Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Eğitim Durumunun Etkisi

| | EĞİTİM DÜZEYİ | SAYI | | ORTALAMA DEĞER | | STANDART SAPMA | | Görüş | |
|--|---------------|---------|----------|----------------|-------------|----------------|----------|---------|-----------|
| | | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan |
| 1. Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum | Lise | 8 | 1 | 3,50 | 2,00 | 0,93 | . | Düşük | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 3,73 | 3,38 | 0,80 | 1,41 | Düşük | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 3,52 | 2,91 | 1,19 | 0,88 | Düşük | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,00 | 1,75 | 0,87 | 0,50 | Yüksek | En yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,42 | 2,94 | 1,18 | 1,07 | | |
| 2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum. | Lise | 8 | 1 | 2,13 | 2,00 | 1,13 | . | Yüksek | Yüksek |
| | Ön lisans | 15 | 16 | 3,13 | 3,06 | 1,30 | 1,34 | Orta | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 3,00 | 2,82 | 1,23 | 1,04 | Orta | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,44 | 1,75 | 1,13 | 0,96 | Yüksek | En yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,90 | 2,80 | 1,24 | 1,14 | | |
| 3.Sabahları uyandığında bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum. | Lise | 8 | 1 | 2,88 | 1,00 | 0,99 | . | Orta | En yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 3,60 | 3,31 | 1,18 | 1,35 | Düşük | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 3,16 | 2,82 | 1,00 | 1,11 | Orta | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,56 | 2,00 | 0,73 | 0,82 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,15 | 2,86 | 1,03 | 1,20 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|-----------|-----------|
| 4. Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor. | Lise | 8 | 1 | 1,75 | 2,00 | 0,71 | . | En yüksek | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 3,13 | 2,94 | 1,36 | 1,29 | Orta | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,45 | 2,36 | 1,26 | 1,01 | Yüksek | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,00 | 2,25 | 0,71 | 0,50 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,46 | 2,49 | 1,24 | 1,08 | Yüksek | Yüksek |
| 5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum | Lise | 8 | 1 | 2,38 | 2,00 | 0,74 | . | Yüksek | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 3,67 | 3,31 | 0,90 | 1,25 | Düşük | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,95 | 2,75 | 1,09 | 1,14 | Orta | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,11 | 2,25 | 1,05 | 0,96 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,93 | 2,85 | 1,10 | 1,18 | | |
| 6. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum. | Lise | 8 | 1 | 2,13 | 1,00 | 1,13 | . | Yüksek | En yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,87 | 2,81 | 1,25 | 1,38 | Orta | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,71 | 2,32 | 1,16 | 1,12 | Orta | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,22 | 1,25 | 1,09 | 0,50 | Yüksek | En yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,65 | 2,35 | 1,17 | 1,21 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|-----------|-----------|
| 7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | Lise | 8 | 1 | 2,00 | 1,00 | 1,07 | . | Yüksek | En yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,60 | 2,56 | 1,06 | 1,55 | Yüksek | Yüksek |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,15 | 2,18 | 1,19 | 1,21 | Yüksek | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 1,78 | 1,50 | 1,30 | 1,00 | En yüksek | En yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,17 | 2,22 | 1,17 | 1,29 | | |
| 8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. | Lise | 8 | 1 | 2,63 | 3,00 | 1,06 | . | Orta | Orta |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 3,67 | 3,44 | 1,23 | 1,46 | Düşük | Düşük |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,99 | 2,57 | 1,36 | 1,13 | Orta | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,67 | 2,50 | 1,12 | 1,73 | Orta | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,03 | 2,78 | 1,32 | 1,28 | | |
| 9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum. | Lise | 8 | 1 | 2,63 | 1,00 | 1,41 | . | Orta | En yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 3,07 | 3,13 | 1,03 | 1,31 | Orta | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 3,11 | 3,14 | 1,22 | 1,17 | Orta | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,56 | 1,75 | 0,88 | 0,96 | Yüksek | En yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,02 | 3,02 | 1,19 | 1,24 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|-----------|-----------|
| 10. İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim | Lise | 8 | 1 | 1,88 | 2,00 | 0,84 | . | Orta | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 1,60 | 2,44 | 0,51 | 1,26 | En yüksek | Yüksek |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,03 | 2,30 | 0,88 | 0,95 | Yüksek | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,00 | 2,00 | 1,23 | 0,82 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 1,95 | 2,31 | 0,87 | 1,01 | | |
| 11. İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. | Lise | 8 | 1 | 1,63 | 2,00 | 0,74 | . | En Yüksek | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,33 | 2,06 | 1,18 | 1,06 | Yüksek | Yüksek |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,01 | 2,11 | 0,84 | 1,02 | Yüksek | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,44 | 1,75 | 1,59 | 0,50 | Yüksek | En Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,07 | 2,08 | 0,97 | 0,99 | | |
| 12 İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum | Lise | 8 | 1 | 2,00 | 2,00 | 0,93 | . | Yüksek | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,40 | 1,75 | 1,18 | 0,93 | Yüksek | En Yüksek |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,22 | 2,09 | 1,00 | 0,91 | Yüksek | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,67 | 1,75 | 1,32 | 0,50 | Orta | En Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,27 | 1,98 | 1,05 | 0,89 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|-----------|-----------|
| 13.Kendimi enerjik hissediyorum | Lise | 8 | 1 | 2,50 | 3,00 | 1,20 | . | Yüksek | Orta |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,73 | 2,63 | 1,10 | 1,15 | Orta | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,99 | 3,07 | 1,07 | 0,95 | Orta | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 3,56 | 3,00 | 1,01 | 1,63 | Düşük | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,96 | 2,95 | 1,09 | 1,04 | | |
| 14 İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | Lise | 8 | 1 | 1,50 | 4,00 | 0,76 | . | En yüksek | Düşük |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 1,40 | 2,06 | 0,51 | 0,77 | En yüksek | Düşük |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,07 | 2,11 | 0,98 | 0,84 | Yüksek | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,78 | 1,75 | 1,09 | 0,50 | Orta | En yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 1,99 | 2,11 | 0,98 | 0,83 | | |
| 15 İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum | Lise | 8 | 1 | 3,63 | 2,00 | 0,92 | . | Düşük | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,73 | 3,63 | 0,88 | 1,15 | Orta | Düşük |
| | Lisans | 73 | 44 | 3,41 | 3,36 | 0,99 | 0,87 | Düşük | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 4,11 | 3,00 | 0,93 | 1,41 | Düşük | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,39 | 3,38 | 1,01 | 0,98 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|--------|-----------|
| 16. İşimde bir çok kayda değer başarı elde ettim. | Lise | 8 | 1 | 2,25 | 2,00 | 0,71 | . | Yüksek | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,20 | 2,19 | 0,86 | 0,91 | Yüksek | Yüksek |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,36 | 2,18 | 0,93 | 0,82 | Yüksek | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,33 | 1,50 | 0,71 | 0,58 | Yüksek | En Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,32 | 2,14 | 0,88 | 0,83 | | |
| 17. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum. | Lise | 8 | 1 | 2,00 | 3,00 | 0,76 | . | Yüksek | Orta |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,07 | 3,50 | 1,03 | 1,32 | Yüksek | Düşük |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,64 | 3,14 | 1,09 | 1,05 | Yüksek | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,56 | 2,50 | 0,88 | 1,29 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,50 | 3,18 | 1,06 | 1,13 | | |
| 18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum. | Lise | 8 | 1 | 3,75 | 3,00 | 1,39 | . | Düşük | Orta |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 3,60 | 3,38 | 1,06 | 1,63 | Düşük | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 3,73 | 3,48 | 1,02 | 1,17 | Düşük | Düşük |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,67 | 2,25 | 1,00 | 0,96 | Orta | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,62 | 3,37 | 1,08 | 1,29 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|-----------|--------|
| 19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum. | Lise | 8 | 1 | 3,00 | 3,00 | 1,07 | . | Orta | Orta |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 3,20 | 3,25 | 1,32 | 1,65 | Orta | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 3,30 | 2,95 | 1,10 | 1,26 | Orta | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,44 | 2,75 | 1,24 | 1,26 | Yüksek | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 3,19 | 3,02 | 1,15 | 1,34 | | |
| 20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasında n endişe ediyorum. | Lise | 8 | 1 | 2,63 | 2,00 | 0,92 | . | Orta | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,33 | 2,56 | 0,82 | 1,26 | Yüksek | Yüksek |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,68 | 2,98 | 1,04 | 1,00 | Orta | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,11 | 2,00 | 0,78 | 0,82 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,58 | 2,80 | 0,99 | 1,08 | | |
| 21. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor. | Lise | 8 | 1 | 1,88 | 3,00 | 1,36 | . | Yüksek | Orta |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 1,67 | 2,25 | 1,05 | 0,78 | En yüksek | Yüksek |
| | Lisans | 73 | 44 | 1,74 | 2,43 | 1,00 | 1,07 | En yüksek | yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 1,56 | 2,25 | 0,53 | 1,26 | En yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 1,72 | 2,38 | 0,99 | 0,99 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|----------|-----------|
| 22. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarımı hissediyorum. | Lise | 8 | 1 | 2,38 | 1,00 | 1,06 | . | Yüksek | En yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,20 | 2,00 | 0,94 | 1,03 | Yüksek | Yüksek |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,53 | 2,16 | 1,13 | 1,24 | Yüksek | Yüksek |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 2,56 | 1,75 | 0,88 | 0,96 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,48 | 2,08 | 1,08 | 1,16 | | |
| 23. Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum | Lise | 8 | 1 | 3,13 | 5,00 | 1,64 | . | Orta | En düşük |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 3,60 | 4,19 | 1,30 | 1,22 | Düşük | Düşük |
| | Lisans | 73 | 44 | 4,26 | 4,18 | 1,21 | 1,21 | En düşük | Düşük |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 3,78 | 4,50 | 1,30 | 1,00 | Düşük | En düşük |
| | Toplam | 105 | 65 | 4,04 | 4,22 | 1,30 | 1,18 | | |
| 24. Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. | Lise | 8 | 1 | 2,13 | 2,00 | 0,84 | . | Yüksek | Yüksek |
| | Ön Lisans | 15 | 16 | 2,07 | 3,00 | 1,16 | 1,37 | Yüksek | Orta |
| | Lisans | 73 | 44 | 2,63 | 2,66 | 1,24 | 1,22 | Orta | Orta |
| | Yüksek Lisans | 9 | 4 | 3,67 | 2,75 | 1,12 | 0,50 | Düşük | Orta |
| | Toplam | 105 | 65 | 2,60 | 2,74 | 1,25 | 1,22 | | |

Eğitim düzeyleri açısından verilen cevaplar illere göre farklılık göstermektedir. Buna göre Erzurum ilinde; ortalamaları düşük olup tükenmişlik düzeyleri en yüksek olarak görülen meslek mensupları Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor, (lise) İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.(Yüksek lisans),İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim(n lisans),İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum İnsanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. (Lise) ,İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim, (n lisans) ,İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum İnsanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim.(Lise) ,İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.(Lise ve n lisans) , İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor, (n lisans, lisans ve yüksek lisans)ifadelerine tükenmişlik düzeyleri en yüksek olarak tespit edilmiştir. Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum ifadesine ise eğitim düzeyi lisans olan meslek mensupları en düşük ortalama ile cevaplayarak tükenmişlik düzeylerinin yüksek seviyede olduğu grlmştir.

Erzincan ilinde ise Geçen zamana baktığında işimden uzaklaştığımı hissediyorum (yüksek lisans) İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum. (yüksek lisans) , Sabahları uyandığında bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum.(yüksek lisans) ,İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.(lise ve yüksek lisans),İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum (lise ve yüksek lisans) İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum (lise ve yüksek lisans), İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum İnsanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim (yüksek lisans), İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum(n lisans ve yüksek lisans), İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum İnsanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim (yüksek lisans) , İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum (n lisans ve yüksek lisans), İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım (yüksek lisans), İşimde bir çok kayda değer başarı elde ettim (yüksek lisans) ifadelerine verdikleri cevaplar ile tükenmişlik düzeyleri en yüksek olarak tespit edilmiştir. Muhasebe mesleğinin toplumda hak

ettiği yerde olduğunu düşünüyorum ifadesine ise eğitim düzeyi en düşük lise ve yüksek lisans olan meslek mensuplarında görülmüştür.

Tablo 9: Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Medeni Durumun Etkisi

| | MEDENİ DURUM | ORTALAMA DEĞER | | STANDART SAPMA | | SAYI | | Kruskal Wallis p Değeri | |
|---|--------------|----------------|-------------|----------------|----------|---------|----------|-------------------------|----------|
| | | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan |
| 1. Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum | Evli | 3,37 | 2,96 | 1,14 | 1,09 | 70 | 53 | Orta | Orta |
| | Bekâr | 3,51 | 2,83 | 1,25 | 1,03 | 35 | 12 | Düşük | Orta |
| | Toplam | 3,42 | 2,94 | 1,18 | 1,07 | 105 | 65 | | |
| 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum. | Evli | 2,89 | 2,79 | 1,30 | 1,12 | 70 | 53 | Orta | Orta |
| | Bekâr | 2,94 | 2,83 | 1,11 | 1,27 | 35 | 12 | Orta | Orta |
| | Toplam | 2,90 | 2,80 | 1,24 | 1,14 | 105 | 65 | | |
| 3. Sabahları uyduğumda bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum. | Evli | 3,04 | 2,96 | ,98 | 1,21 | 70 | 53 | Orta | Orta |
| | Bekâr | 3,37 | 2,42 | 1,09 | 1,08 | 35 | 12 | Orta | Yüksek |
| | Toplam | 3,15 | 2,86 | 1,03 | 1,20 | 105 | 65 | | |
| 4. Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor. | Evli | 2,44 | 2,51 | 1,32 | 1,14 | 70 | 53 | Yüksek | Yüksek |
| | Bekâr | 2,49 | 2,42 | 1,10 | 0,79 | 35 | 12 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 2,46 | 2,49 | 1,24 | 1,08 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--------|-------------|-------------|------|------|-----|----|--------|--------|
| 5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum | Evli | 2,87 | 2,92 | 1,14 | 1,17 | 70 | 53 | Orta | Orta |
| | Bekâr | 3,06 | 2,50 | 1,03 | 1,17 | 35 | 12 | Orta | Yüksek |
| | Toplam | 2,93 | 2,85 | 1,10 | 1,18 | 105 | 65 | | |
| 6. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum. | Evli | 2,63 | 2,36 | 1,17 | 1,15 | 70 | 53 | Orta | Yüksek |
| | Bekâr | 2,69 | 2,33 | 1,18 | 1,50 | 35 | 12 | Orta | Yüksek |
| | Toplam | 2,65 | 2,35 | 1,17 | 1,21 | 105 | 65 | | |
| 7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | Evli | 2,11 | 2,13 | 1,25 | 1,24 | 70 | 53 | Yüksek | Yüksek |
| | Bekâr | 2,29 | 2,58 | 1,02 | 1,51 | 35 | 12 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 2,17 | 2,22 | 1,17 | 1,29 | 105 | 65 | | |
| 8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. | Evli | 2,90 | 2,81 | 1,29 | 1,30 | 70 | 53 | Orta | Orta |
| | Bekâr | 3,29 | 2,67 | 1,36 | 1,23 | 35 | 12 | Orta | Orta |
| | Toplam | 3,03 | 2,78 | 1,32 | 1,28 | 105 | 65 | | |
| 9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum. | Evli | 2,93 | 2,96 | 1,16 | 1,21 | 70 | 53 | Orta | Orta |
| | Bekâr | 3,20 | 3,25 | 1,23 | 1,42 | 35 | 12 | Orta | Orta |
| | Toplam | 3,02 | 3,02 | 1,19 | 1,24 | 105 | 65 | | |
| 10. İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim | Evli | 1,89 | 2,26 | ,83 | 1,04 | 70 | 53 | Yüksek | Yüksek |
| | Bekâr | 2,09 | 2,50 | ,95 | 0,91 | 35 | 12 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 1,95 | 2,31 | ,87 | 1,01 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--------|-------------|-------------|------|------|-----|----|--------|--------|
| 11. İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum İnsanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. | Evli | 1,89 | 2,02 | ,83 | 0,95 | 70 | 53 | Yüksek | Yüksek |
| | Bekâr | 2,43 | 2,33 | 1,15 | 1,16 | 35 | 12 | | |
| | Toplam | 2,07 | 2,08 | ,97 | 0,99 | 105 | 65 | | |
| 12 İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum | Evli | 2,20 | 1,96 | ,96 | 0,90 | 70 | 53 | Yüksek | Yüksek |
| | Bekâr | 2,40 | 2,08 | 1,22 | 0,90 | 35 | 12 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 2,27 | 1,98 | 1,05 | 0,89 | 105 | 65 | | |
| 13. Kendimi enerjik hissediyorum | Evli | 3,03 | 2,91 | ,95 | 1,06 | 70 | 53 | Orta | Orta |
| | Bekâr | 2,83 | 3,17 | 1,34 | 0,94 | 35 | 12 | Orta | Orta |
| | Toplam | 2,96 | 2,95 | 1,09 | 1,04 | 105 | 65 | | |
| 14 İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | Evli | 2,03 | 2,04 | ,95 | 0,81 | 70 | 53 | Yüksek | Yüksek |
| | Bekâr | 1,91 | 2,42 | 1,04 | 0,90 | 35 | 12 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 1,99 | 2,11 | ,98 | 0,83 | 105 | 65 | | |
| 15 İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum | Evli | 3,39 | 3,36 | 1,04 | 0,94 | 70 | 53 | Orta | Orta |
| | Bekâr | 3,40 | 3,50 | ,98 | 1,17 | 35 | 12 | Orta | Düşük |
| | Toplam | 3,39 | 3,38 | 1,01 | 0,98 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--------|-------------|-------------|------|------|-----|----|--------|--------|
| 16. İşimde bir çok kayda değer başarı elde ettim. | Evli | 2,24 | 2,17 | ,81 | 0,83 | 70 | 53 | yüksek | yüksek |
| | Bekâr | 2,49 | 2,00 | 1,01 | 0,85 | 35 | 12 | yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 2,32 | 2,14 | ,88 | 0,83 | 105 | 65 | | |
| 17. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum. | Evli | 2,47 | 3,13 | 1,06 | 1,18 | 70 | | Yüksek | Orta |
| | Bekâr | 2,57 | 3,42 | 1,07 | 0,90 | 35 | 12 | Orta | Düşük |
| | Toplam | 2,50 | 3,18 | 1,06 | 1,13 | 105 | 65 | | |
| 18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum. | Evli | 3,64 | 3,38 | 1,06 | 1,33 | 70 | 53 | Düşük | Düşük |
| | Bekâr | 3,57 | 3,33 | 1,12 | 1,16 | 35 | 12 | Düşük | Düşük |
| | Toplam | 3,62 | 3,37 | 1,08 | 1,29 | 105 | 65 | | |
| 19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum. | Evli | 3,11 | 3,09 | 1,16 | 1,38 | 70 | 53 | Orta | Orta |
| | Bekâr | 3,34 | 2,67 | 1,14 | 1,16 | 35 | 12 | Orta | Orta |
| | Toplam | 3,19 | 3,02 | 1,15 | 1,34 | 105 | 65 | | |
| 20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum. | Evli | 2,59 | 2,75 | 1,04 | 1,04 | 70 | 53 | Yüksek | Orta |
| | Bekâr | 2,57 | 3,00 | ,88 | 1,28 | 35 | 12 | Yüksek | Orta |
| | Toplam | 2,58 | 2,80 | ,99 | 1,08 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--------|-------------|-------------|------|------|-----|----|-----------|--------|
| 21 İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor. | Evli | 1,79 | 2,32 | 1,08 | 0,99 | 70 | 53 | En yüksek | Yüksek |
| | Bekâr | 1,60 | 2,67 | ,81 | 0,99 | 35 | 12 | En yüksek | Orta |
| | Toplam | 1,72 | 2,38 | ,99 | 0,99 | 105 | 65 | | |
| 22. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum. | Evli | 2,46 | 2,13 | 1,18 | 1,21 | 70 | 53 | Yüksek | Yüksek |
| | Bekâr | 2,51 | 1,83 | ,85 | 0,94 | 35 | 12 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 2,48 | 2,08 | 1,08 | 1,16 | 105 | 65 | | |
| 23. Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum | Evli | 4,19 | 4,25 | 1,23 | 1,19 | 70 | 53 | Düşük | Düşük |
| | Bekâr | 3,74 | 4,08 | 1,40 | 1,17 | 35 | 12 | Düşük | Düşük |
| | Toplam | 4,04 | 4,22 | 1,30 | 1,18 | 105 | 65 | | |
| 24. Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. | Evli | 2,71 | 2,79 | 1,22 | 1,22 | 70 | 53 | Orta | Yüksek |
| | Bekâr | 2,37 | 2,50 | 1,29 | 1,24 | 35 | 12 | Yüksek | Yüksek |
| | Toplam | 2,60 | 2,74 | 1,25 | 1,22 | 105 | 65 | | |

Erzurum ilinde İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor ifadesine medeni durumu evli ve bekar olarak tükenmişlik düzeyleri en yüksek olarak tespit edilirken, Erzincan ilinde medeni durum açısından ortalamalara bakıldığında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 10: Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Unvanın Etkisi

| | MESLEKİ UNVAN | ORTALAMA DEĞER | | STANDART SAPMA | | SAYI | | Görüş | |
|---|---------------|----------------|----------|----------------|----------|---------|----------|---------|----------|
| | | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan |
| 1. Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum | SM | 3,82 | 3,45 | 1,08 | 1,29 | 11 | 11 | Düşük | Düşük |
| | SMMM | 3,37 | 2,83 | 1,18 | 1,01 | 94 | 54 | Düşük | Orta |
| | TOPLAM | 3,42 | 2,94 | 1,18 | 1,07 | 105 | 65 | | |
| 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum. | SM | 3,18 | 3,27 | 1,17 | 1,49 | 11 | 11 | Orta | Orta |
| | SMMM | 2,87 | 2,70 | 1,25 | 1,04 | 94 | 54 | Orta | Orta |
| | TOPLAM | 2,90 | 2,80 | 1,24 | 1,14 | 105 | 65 | | |
| 3. Sabahları uyduğumda bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum. | SM | 3,64 | 2,91 | 1,36 | 1,51 | 11 | 11 | Düşük | Orta |
| | SMMM | 3,10 | 2,85 | 0,97 | 1,14 | 94 | 54 | Orta | Orta |
| | TOPLAM | 3,15 | 2,86 | 1,03 | 1,20 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--------|------|------|------|------|-----|----|--------|--------|
| 4. Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor. | SM | 2,45 | 2,82 | 1,44 | 1,08 | 11 | 11 | Yüksek | Orta |
| | SMMM | 2,46 | 2,43 | 1,22 | 1,08 | 94 | 54 | Yüksek | Yüksek |
| | TOPLAM | 2,46 | 2,49 | 1,24 | 1,08 | 105 | 65 | | |
| 5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum | SM | 3,36 | 3,09 | 1,29 | 1,45 | 11 | 11 | Orta | Orta |
| | SMMM | 2,88 | 2,80 | 1,08 | 1,12 | 94 | 54 | Orta | Orta |
| | TOPLAM | 2,93 | 2,85 | 1,10 | 1,18 | 105 | 65 | | |
| 6. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum. | SM | 3,09 | 3,09 | 1,64 | 1,45 | 11 | 11 | Orta | Orta |
| | SMMM | 2,60 | 2,20 | 1,10 | 1,11 | 94 | 54 | Yüksek | Yüksek |
| | TOPLAM | 2,65 | 2,35 | 1,17 | 1,21 | 105 | 65 | | |
| 7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | SM | 2,27 | 2,64 | 1,19 | 1,43 | 11 | 11 | 0,656 | 0,213 |
| | SMMM | 2,16 | 2,13 | 1,18 | 1,26 | 94 | 54 | | |
| | TOPLAM | 2,17 | 2,22 | 1,17 | 1,29 | 105 | 65 | | |
| 8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. | SM | 3,27 | 3,55 | 1,49 | 1,29 | 11 | 11 | Orta | Düşük |
| | SMMM | 3,00 | 2,63 | 1,30 | 1,23 | 94 | 54 | Orta | Orta |
| | TOPLAM | 3,03 | 2,78 | 1,32 | 1,28 | 105 | 65 | | |
| 9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum. | SM | 2,91 | 2,73 | 1,14 | 1,42 | 11 | 11 | Orta | Orta |
| | SMMM | 3,03 | 3,07 | 1,19 | 1,21 | 94 | 54 | Orta | Orta |
| | TOPLAM | 3,02 | 3,02 | 1,19 | 1,24 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--------|-------------|-------------|------|------|-----|----|------------|--------|
| 10. İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim | SM | 1,91 | 3,00 | 0,54 | 1,09 | 11 | 11 | Yüks ek | Orta |
| | SMMM | 1,96 | 2,17 | 0,90 | ,95 | 94 | 54 | Yüks ek | Yüksek |
| | TOPLAM | 1,95 | 2,31 | 0,87 | 1,01 | 105 | 65 | | |
| 11. İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. | SM | 2,36 | 2,82 | 1,36 | 1,25 | 11 | 11 | Yüks ek | Orta |
| | SMMM | 2,03 | 1,93 | 0,92 | ,87 | 94 | 54 | Yüks ek | Yüksek |
| | TOPLAM | 2,07 | 2,08 | 0,97 | ,99 | 105 | 65 | | |
| 12 İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum | SM | 2,36 | 1,82 | 1,29 | ,98 | 11 | 11 | Yüks ek | Yüksek |
| | SMMM | 2,26 | 2,02 | 1,03 | ,88 | 94 | 54 | Yüks ek | Yüksek |
| | TOPLAM | 2,27 | 1,98 | 1,05 | ,89 | 105 | 65 | | |
| 13. Kendimi enerjik hissediyorum | SM | 1,91 | 3,00 | 1,14 | 1,00 | 11 | 11 | Yüks ek | Yüksek |
| | SMMM | 3,09 | 2,94 | 1,02 | 1,05 | 94 | 54 | Orta | Orta |
| | TOPLAM | 2,96 | 2,95 | 1,09 | 1,04 | 105 | 65 | | |
| 14. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | SM | 1,55 | 2,64 | 0,69 | 1,03 | 11 | 11 | Yüks ek | Orta |
| | SMMM | 2,04 | 2,00 | 0,99 | ,75 | 94 | 54 | Yüks ek | Yüksek |
| | TOPLAM | 1,99 | 2,11 | 0,98 | ,83 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--------|-------------|-------------|------|------|-----|----|-----------|--------|
| 15. İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum | SM | 3,00 | 3,18 | 1,09 | 1,08 | 11 | 11 | Orta | Orta |
| | SMMM | 3,44 | 3,43 | 1,00 | ,96 | 94 | 54 | Düşük | Düşük |
| | TOPLAM | 3,39 | 3,38 | 1,01 | ,98 | 105 | 65 | | |
| 16. İşimde bir çok kayda değer başarı elde ettim. | SM | 2,27 | 2,64 | 0,91 | 1,03 | 11 | 11 | Yüksek | Orta |
| | SMMM | 2,33 | 2,04 | 0,89 | ,75 | 94 | 54 | Yüksek | Yüksek |
| | TOPLAM | 2,32 | 2,14 | 0,88 | ,83 | 105 | 65 | | |
| 17. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum. | SM | 1,64 | 3,82 | 0,67 | ,75 | 11 | 11 | En Yüksek | Düşük |
| | SMMM | 2,61 | 3,06 | 1,05 | 1,16 | 94 | 54 | Orta | Orta |
| | TOPLAM | 2,50 | 3,18 | 1,06 | 1,13 | 105 | 65 | | |
| 18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum. | SM | 3,91 | 3,55 | 1,14 | ,82 | 11 | 11 | Düşük | Düşük |
| | SMMM | 3,59 | 3,33 | 1,07 | 1,37 | 94 | 54 | Düşük | Orta |
| | TOPLAM | 3,62 | 3,37 | 1,08 | 1,29 | 105 | 65 | | |
| 19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum. | SM | 3,64 | 2,73 | 1,29 | ,91 | 11 | 11 | Düşük | Orta |
| | SMMM | 3,14 | 3,07 | 1,13 | 1,41 | 94 | 54 | Orta | Orta |
| | TOPLAM | 3,19 | 3,02 | 1,15 | 1,34 | 105 | 65 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--------|-------------|-------------|------|------|-----|----|------------------|-------------|
| 20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasında n endişe ediyorum. | SM | 2,64 | 2,82 | 0,81 | ,60 | 11 | 11 | Orta | Orta |
| | SMMM | 2,57 | 2,80 | 1,01 | 1,16 | 94 | 54 | Yüks ek | Orta |
| | TOPLAM | 2,58 | 2,80 | 0,99 | 1,08 | 105 | 65 | | |
| 21. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor. | SM | 2,09 | 2,73 | 1,51 | 1,10 | 11 | 11 | Yüks ek | Orta |
| | SMMM | 1,68 | 2,31 | 0,92 | ,97 | 94 | 54 | En yükse k | Yüksek |
| | TOPLAM | 1,72 | 2,38 | 0,99 | ,99 | 105 | 65 | | |
| 22. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum. | SM | 2,00 | 2,45 | 0,63 | 1,21 | 11 | 11 | Yüks ek | Yüksek |
| | SMMM | 2,53 | 2,00 | 1,10 | 1,15 | 94 | 54 | Yüks ek | Yüksek |
| | TOPLAM | 2,48 | 2,08 | 1,08 | 1,16 | 105 | 65 | | |
| 23. Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum | SM | 3,00 | 3,64 | 1,27 | 1,21 | 11 | 11 | Orta | Düşük |
| | SMMM | 4,16 | 4,33 | 1,26 | 1,15 | 94 | 54 | Düşü k | En düşük |
| | TOPLAM | 4,04 | 4,22 | 1,30 | 1,18 | 105 | 65 | | |
| 24. Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. | SM | 1,64 | 2,55 | 0,81 | 1,37 | 11 | 11 | En yükse k | Yüksek |
| | SMMM | 2,71 | 2,78 | 1,24 | 1,19 | 94 | 54 | Orta | Orta |
| | TOPLAM | 2,60 | 2,74 | 1,25 | 1,22 | 105 | 65 | | |

Erzurum ilinde “ İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum (Sm) , İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor (Smmm) olan Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum (sm) ”olan meslek mensuplarında ortalamalara bakıldığında tükenmişlik düzeyleri en yüksek olarak tespit edilmiştir.

Erzincan ilinde ise Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum ifadesine meslek mensupları ortalamalara bakıldığında en düşük olarak cevaplayarak muhasebe mesleğinin toplumda değer görmediğini ifade etmişlerdir.

Tablo 11: Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslekle İlgili Düşünceler Üzerinde Çalışma Süresinin Etkisi

| | BU MESLEKTE ÇALIŞMA SÜRESİ | SAYI | | ORTALAMA DEĞER | | STANDART SAPMA | | GÖRÜŞ | |
|---|----------------------------|---------|----------|----------------|-------------|----------------|----------|---------|----------|
| | | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan | Erzurum | Erzincan |
| 1. Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,68 | 2,60 | 1,17 | 1,08 | Düşük | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 3,18 | 3,50 | 1,11 | 0,94 | Orta | Düşük |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 3,65 | 2,78 | 1,03 | 1,17 | Düşük | Orta |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 4,00 | 2,56 | 1,00 | 0,73 | Düşük | yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERİ | 23 | 14 | 3,22 | 3,07 | 1,38 | 1,14 | Orta | Orta |
| | Total | 105 | 65 | 3,42 | 2,94 | 1,18 | 1,07 | | |
| 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,23 | 2,50 | 1,07 | 1,18 | Orta | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,91 | 3,50 | 1,08 | 1,02 | Orta | Düşük |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,70 | 2,72 | 1,52 | 1,23 | Orta | Orta |

| | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|--------|--------|
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,33 | 2,44 | ,58 | 1,24 | Yüksek | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERİ | 23 | 14 | 2,87 | 2,64 | 1,36 | 0,84 | Orta | Orta |
| | Total | 105 | 65 | 2,90 | 2,80 | 1,24 | 1,14 | | |
| 3.Sabahları uyandığında bir gün daha bu işi yapamayacağı mı hissediyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,45 | 2,70 | ,96 | 0,95 | Düşük | Orta |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 3,00 | 3,14 | ,99 | 1,35 | Orta | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 3,35 | 2,56 | 1,15 | 1,20 | Orta | Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,67 | 3,33 | ,58 | 1,23 | Orta | Orta |
| | 20 YIL VE ÜZERİ | 23 | 14 | 2,96 | 2,79 | 1,02 | 1,19 | Orta | Orta |
| | Total | 105 | 65 | 3,15 | 2,86 | 1,03 | 1,20 | | |
| 4. Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,41 | 2,20 | 1,18 | 0,63 | 0,625 | 0.201 |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,44 | 3,14 | ,99 | 1,23 | Yüksek | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,22 | 2,39 | 1,38 | 1,15 | Yüksek | Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,67 | 2,33 | 1,16 | 0,87 | Orta | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERİ | 23 | 14 | 2,74 | 2,29 | 1,51 | 1,07 | Orta | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 2,46 | 2,49 | 1,24 | 1,08 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|-----------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|-----------|-----------|
| 5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,32 | 2,60 | 1,13 | 1,17 | Orta | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,91 | 3,07 | ,93 | 1,39 | Orta | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,91 | 2,89 | 1,38 | 1,23 | Orta | Orta |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,33 | 2,89 | ,58 | 1,17 | Yüksek | Orta |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 2,70 | 2,71 | 1,02 | 0,99 | Orta | Orta |
| | Total | 105 | 65 | 2,93 | 2,85 | 1,10 | 1,18 | | |
| 6. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,00 | 2,30 | 1,38 | 1,34 | Orta | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,62 | 3,14 | ,89 | 1,46 | Orta | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,65 | 2,06 | 1,27 | 1,11 | Orta | Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,00 | 1,89 | 1,00 | 0,78 | Yüksek | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 2,43 | 2,29 | 1,24 | 0,91 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 2,65 | 2,35 | 1,17 | 1,21 | | |
| 7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,23 | 2,40 | ,81 | 1,35 | 0,189 | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,44 | 3,00 | 1,24 | 1,30 | Yüksek | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 1,96 | 2,22 | 1,33 | 1,31 | Yüksek | Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 1,67 | 1,67 | ,58 | 0,71 | En yüksek | En Yüksek |

| | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|--------|--------------|
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 2,00 | 1,64 | 1,24 | 1,22 | Yüksek | En yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 2,17 | 2,22 | 1,17 | 1,29 | | |
| 8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,64 | 2,90 | 1,18 | 1,37 | Düşük | Orta |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,85 | 3,29 | 1,33 | 1,14 | Orta | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 3,00 | 2,61 | 1,41 | 1,34 | Orta | Orta |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,00 | 2,67 | 1,00 | 1,23 | Yüksek | Orta |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 2,87 | 2,50 | 1,25 | 1,35 | | |
| | Total | 105 | 65 | 3,03 | 2,78 | 1,32 | 1,28 | | |
| 9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,18 | 3,20 | 1,14 | 1,48 | Orta | Orta |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 3,09 | 3,00 | 1,26 | 1,30 | Orta | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 3,04 | 2,89 | 1,36 | 1,32 | Orta | Orta |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,67 | 3,22 | ,58 | 1,30 | Orta | Orta |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 2,78 | 2,93 | ,99 | 0,99 | Orta | Orta |
| | Total | 105 | 65 | 3,02 | 3,02 | 1,19 | 1,24 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|-----------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|-----------|-----------|
| 10. İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,23 | 2,60 | 1,02 | 0,97 | Yüksek | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 1,91 | 2,43 | ,90 | 1,16 | Yüksek | Yüksek |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,00 | 2,44 | ,85 | 1,20 | Yüksek | Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,00 | 2,22 | ,00 | 0,97 | Yüksek | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 1,70 | 1,86 | ,70 | 0,54 | En Yüksek | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 1,95 | 2,31 | ,87 | 1,01 | | |
| 11. İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum İnsanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,59 | 2,40 | 1,22 | 1,17 | 0,115 | 0.725 |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,03 | 2,29 | ,87 | 1,27 | Yüksek | Yüksek |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 1,96 | 1,94 | ,83 | 0,73 | Yüksek | Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 1,67 | 2,00 | ,58 | 0,87 | En yüksek | yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 1,78 | 1,86 | ,90 | 0,95 | En yüksek | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 2,07 | 2,08 | ,97 | 0,99 | | |
| 12. İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,55 | 2,40 | 1,18 | 0,84 | Yüksek | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,47 | 1,86 | 1,02 | 0,86 | Yüksek | Yüksek |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,26 | 1,72 | 1,14 | 0,58 | Yüksek | En Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,00 | 2,44 | ,00 | 1,33 | Yüksek | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 1,74 | 1,86 | ,75 | 0,86 | | |
| | Total | 105 | 65 | 2,27 | 1,98 | 1,05 | 0,89 | | |

| | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|-----------|--------|
| 13.Kendimi enerjik hissediyorum | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,50 | 3,10 | 1,23 | 0,88 | Yüksek | 0.870 |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 3,26 | 2,93 | 1,05 | 0,83 | Orta | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,87 | 3,06 | 1,22 | 1,11 | Orta | Orta |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,67 | 2,89 | ,58 | 1,36 | Orta | Orta |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 3,09 | 2,79 | ,79 | 1,12 | Orta | Orta |
| | Total | 105 | 65 | 2,96 | 2,95 | 1,09 | 1,04 | | |
| 14 İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 1,73 | 2,60 | ,63 | 0,84 | Yüksek | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,32 | 2,14 | 1,04 | 0,77 | Yüksek | Yüksek |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,00 | 1,94 | 1,09 | 1,11 | Yüksek | Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,67 | 2,33 | ,58 | 0,50 | Orta | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 1,65 | 1,79 | ,94 | 0,43 | En yüksek | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 1,99 | 2,11 | ,98 | 0,83 | | |
| 15 İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,50 | 3,50 | ,96 | 0,85 | Orta | Düşük |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 3,32 | 3,14 | 1,01 | 1,29 | Orta | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 3,43 | 3,56 | 1,16 | 0,98 | Düşük | Düşük |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 3,67 | 3,22 | 1,53 | 0,83 | Düşük | Orta |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 3,30 | 3,43 | ,93 | 0,85 | Orta | Düşük |
| | Total | 105 | 65 | 3,39 | 3,38 | 1,01 | 0,98 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|-----------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|--------|-----------|
| 16. İşimde bir çok kayda değer başarı elde ettim. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,55 | 2,60 | 1,06 | 1,08 | Yüksek | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,44 | 2,14 | ,86 | 1,03 | Yüksek | Yüksek |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,39 | 1,78 | ,94 | 0,65 | Yüksek | En yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,00 | 2,44 | 1,00 | 0,73 | yüksek | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 1,91 | 2,07 | ,52 | 0,48 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 2,32 | 2,14 | ,88 | 0,83 | | |
| 17. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılık a üstesinden gelebiliyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,27 | 3,60 | ,94 | 0,97 | Yüksek | Düşük |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,74 | 3,43 | 1,05 | 1,16 | Orta | Düşük |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,78 | 2,83 | 1,38 | 1,30 | Orta | Orta |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,33 | 3,44 | ,58 | 1,33 | Yüksek | Düşük |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 2,13 | 2,93 | ,69 | 0,73 | Yüksek | Orta |
| | Total | 105 | 65 | 2,50 | 3,18 | 1,06 | 1,13 | | |
| 18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,55 | 3,30 | 1,10 | 1,25 | Düşük | Orta |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 3,62 | 3,29 | ,99 | 1,38 | Düşük | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 3,83 | 3,61 | ,98 | 1,42 | Düşük | Düşük |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 3,67 | 3,11 | 1,16 | 1,05 | Düşük | Orta |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 3,48 | 3,36 | 1,31 | 1,34 | Düşük | Orta |
| | Total | 105 | 65 | 3,62 | 3,37 | 1,08 | 1,29 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|-----------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|-----------|--------|
| 19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,14 | 2,70 | 1,21 | 1,16 | Orta | Orta |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 3,32 | 3,07 | 1,07 | 1,44 | Orta | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 3,13 | 3,11 | 1,18 | 1,37 | Orta | Orta |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,00 | 3,11 | 1,00 | 1,36 | Yüksek | Orta |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 3,26 | 3,00 | 1,21 | 1,47 | Orta | Orta |
| | Total | 105 | 65 | 3,19 | 3,02 | 1,15 | 1,34 | | |
| 20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,41 | 2,80 | ,67 | 0,92 | Yüksek | Orta |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,71 | 3,29 | 1,17 | 1,14 | Orta | Orta |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,61 | 2,83 | 1,12 | 1,15 | Orta | Orta |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 3,33 | 2,33 | ,58 | 0,71 | Orta | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 2,43 | 2,57 | ,84 | 1,16 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 2,58 | 2,80 | ,99 | 1,08 | | |
| 21. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başarılarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor . | 1-5 YIL | 22 | 10 | 1,73 | 2,70 | 1,08 | 1,16 | 0,726 | 0.706 |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 1,50 | 2,43 | ,66 | 0,94 | En yüksek | Yüksek |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 1,96 | 2,39 | 1,33 | 0,98 | Yüksek | Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 1,67 | 2,33 | ,58 | 0,87 | En yüksek | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 1,83 | 2,14 | ,98 | 1,10 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 1,72 | 2,38 | ,99 | 0,99 | | |

| | | | | | | | | | |
|--|-----------------|-----|----|-------------|-------------|------|------|----------|----------|
| 22. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,32 | 2,20 | ,72 | 1,23 | Yüksek | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,29 | 1,71 | 1,06 | 0,91 | Yüksek | Yüksek |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,52 | 2,22 | 1,31 | 1,31 | Yüksek | Yüksek |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 3,00 | 2,22 | 1,00 | 1,09 | Orta | Yüksek |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 2,78 | 2,07 | 1,13 | 1,27 | Orta | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 2,48 | 2,08 | 1,08 | 1,16 | | |
| 23. Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum | 1-5 YIL | 22 | 10 | 3,41 | 4,10 | 1,37 | 1,10 | 0,037 | 0,256 |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 4,29 | 3,86 | 1,17 | 1,29 | En düşük | Düşük |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 4,35 | 4,22 | 1,19 | 1,26 | En düşük | En düşük |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 4,33 | 4,56 | ,58 | 1,33 | En düşük | En düşük |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 3,91 | 4,43 | 1,44 | 0,94 | Düşük | En düşük |
| | Total | 105 | 65 | 4,04 | 4,22 | 1,30 | 1,18 | | |
| 24. Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. | 1-5 YIL | 22 | 10 | 2,18 | 2,60 | 1,09 | 0,97 | 0,289 | Yüksek |
| | 6-10 YIL | 34 | 14 | 2,91 | 2,14 | 1,31 | 1,10 | Orta | Yüksek |
| | 11-15 YIL | 23 | 18 | 2,70 | 3,56 | 1,30 | 1,38 | Orta | Düşük |
| | 16-20 YIL | 3 | 9 | 2,33 | 2,67 | 1,53 | 1,12 | Yüksek | Orta |
| | 20 YIL VE ÜZERI | 23 | 14 | 2,48 | 2,43 | 1,16 | 0,85 | Yüksek | Yüksek |
| | Total | 105 | 65 | 2,60 | 2,74 | 1,25 | 1,22 | | |

Erzurum ilinde çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum ifadesine (16-20 yıl), İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim (20 yıl ve üzeri) . İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim (16-20 yıl ve 20 yıl ve üzeri) İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.(20 yıl ve üzeri) , İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor (6-10 ve 16-20 yıl) ifadelerine ortalamalar açısından değerlendirildiğinde tükenmişlik düzeyleri en yüksek olarak tespit edilmiştir.

Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum ifadesine ise(6-10 yıl, 11-15 ve 16 -20 yıl) ortalamalar dikkate alınarak tükenmişlik düzeyleri en düşük olduğu muhasebe mesleğinin toplumda yeterli değeri hak etmediği tespit edilmiştir.

Erzincan ilinde çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde ise İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum ifadesine (16-20 yıl ve 20 yıl ve üzeri) İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum (11-15 yıl) , İşimde bir çok kayda değer başarı elde ettim. (11-15 yıl)ifadelerine vermiş oldukları cevaplar ile ortalamalar dikkate alınarak meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri en yüksek olarak tespit edilmiştir.

Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum ifadesine ise (11-15, 16-20 ve 20 yıl ve üzeri) çalışan meslek mensupları en yüksek ortalama ile cevaplamışlardır.

BULGULAR

Muhasebecilerin Tükenmişlik Algılarına İlişkin Görüşlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Tablo 1 : Muhasebecilerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaşadıkları İl Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

| Tükenmişlik | Yaşadıkları İl | N | \bar{x} | SS | T | p |
|----------------------|----------------|-----|-----------|------|--------|---------------|
| Duygusal Tükenmişlik | Erzincan | 61 | 2,77 | 0,87 | -2,219 | 0,028* |
| | Erzurum | 105 | 3,10 | 0,94 | | |
| Kişisel Başarı | Erzincan | 61 | 2,41 | 0,57 | 0,348 | 0,728 |
| | Erzurum | 105 | 2,37 | 0,63 | | |
| Duyarsızlaşma | Erzincan | 61 | 3,35 | 0,73 | -1,632 | 0,105 |
| | Erzurum | 105 | 3,55 | 0,81 | | |

* İstatistiksel olarak anlamlıdır.

H₀: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları yaşadıkları ile göre farklılık göstermez.

H₁: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları yaşadıkları ile göre farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan muhasebecilerin tükenmişlik algıları ölçeği alt boyutları ile yaşadıkları il değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan bağımsız örneklem T-testi sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “Kişisel başarı” ve “Duyarsızlaşma” boyutları ile yaşadıkları il değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

‘Duygusal tükenmişlik’ ortalamaları incelendiğinde ise duygusal tükenmişlik algıları yaşadıkları il değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=-2,219$; $p<0,05$).

Yaşadığı ili Erzurum olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının ($\bar{x}=3,10$) yaşadığı ili Erzincan olan ($\bar{x}=2,77$) katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 2 : Muhasebecilerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

| Tükenmişlik | Cinsiyet | N | \bar{X} | SS | T | p |
|----------------------|----------|-----|-----------|------|--------|-------|
| Duygusal Tükenmişlik | Kadın | 23 | 3,25 | 1,14 | 1,253 | 0,221 |
| | Erkek | 143 | 2,94 | 0,88 | | |
| Kişisel Başarı | Kadın | 23 | 2,39 | 0,68 | -0,004 | 0,997 |
| | Erkek | 143 | 2,39 | 0,60 | | |
| Duyarsızlaşma | Kadın | 23 | 3,71 | 0,77 | 1,536 | 0,126 |
| | Erkek | 143 | 3,44 | 0,78 | | |

* İstatistiksel olarak anlamlıdır.

H₀: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları cinsiyetlerine göre farklılık göstermez.

H₁: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan muhasebecilerin tükenmişlik algıları ölçeği alt boyutları ile cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan bağımsız örneklem T-testi sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “Kişisel başarı”, “Duygusal tükenmişlik” ve “Duyarsızlaşma” boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (P>0,05)

Tablo 3 : Muhasebecilerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

| Tükenmişlik | Medeni Durum | N | \bar{X} | SS | T | p |
|----------------------|--------------|-----|-----------|------|--------|-------|
| Duygusal Tükenmişlik | Evli | 118 | 2,93 | 0,90 | -1,497 | 0,136 |
| | Bekâr | 46 | 3,17 | 0,95 | | |
| Kişisel Başarı | Evli | 118 | 2,34 | 0,59 | -1,687 | 0,094 |
| | Bekâr | 46 | 2,52 | 0,65 | | |
| Duyarsızlaşma | Evli | 118 | 3,44 | 0,76 | -1,302 | 0,195 |
| | Bekâr | 46 | 3,61 | 0,79 | | |

* İstatistiksel olarak anlamlıdır.

H₀: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları medeni durumlarına göre farklılık göstermez.

H₁: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları medeni durumlarına göre farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan muhasebecilerin tükenmişlik algıları ölçeği alt boyutları ile medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan bağımsız örneklem T-testi sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “Kişisel başarı”, “Duygusal tükenmişlik” ve “Duyarsızlaşma” boyutları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (P>0,05)

Tablo 4 : Muhasebecilerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

| Tükenmişlik | Yaş | N | \bar{X} | SS | F | p | Fark Scheffe |
|----------------------|----------------------------|----|-----------|------|-------|---------------|--------------|
| Duygusal Tükenmişlik | 22-29 ⁽¹⁾ | 38 | 3,39 | 0,90 | 3,447 | 0,018* | 1-2 1-4 |
| | 30-37 ⁽²⁾ | 57 | 2,89 | 0,82 | | | |
| | 38-45 ⁽³⁾ | 34 | 2,90 | 0,98 | | | |
| | 46 ve Üzeri ⁽⁴⁾ | 37 | 2,78 | 0,96 | | | |
| Kişisel Başarı | 22-29 ⁽¹⁾ | 38 | 2,59 | 0,60 | 4,334 | 0,006* | 1-4 |
| | 30-37 ⁽²⁾ | 57 | 2,43 | 0,60 | | | |
| | 38-45 ⁽³⁾ | 34 | 2,38 | 0,62 | | | |
| | 46 ve Üzeri ⁽⁴⁾ | 37 | 2,11 | 0,52 | | | |
| Duyarsızlaşma | 22-29 | 38 | 3,66 | 0,73 | 1,112 | 0,346 | |
| | 30-37 | 57 | 3,48 | 0,77 | | | |
| | 38-45 | 34 | 3,43 | 0,81 | | | |
| | 46 ve Üzeri | 37 | 3,34 | 0,82 | | | |

* İstatistiksel olarak anlamlıdır.

H₀: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları yaşlarına göre farklılık göstermez.

H₁: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları yaşlarına göre farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan muhasebecilerin tükenmişlik algıları ölçeği alt boyutları ile yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü anova testi sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($P>0,05$)

Duygusal tükenmişlik ortalamaları incelendiğinde ise duygusal tükenmişlik algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=3,447 ;p<0,05$).

Duygusal tükenmişlik algısının yaş ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde yaşı 22-29 aralığında olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. ($P=0,018$)

Kişisel Başarı ortalamaları incelendiğinde ise kişisel başarı algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=4,334 ;p<0,05$).

Kişisel başarı algısının yaş ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde yaşı 22-29 aralığında olan katılımcıların kişisel başarı algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. ($P=0,006$)

Tablo 5 : Muhasebecilerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

| Tükenmişlik | Eğitim Düzeyi | N | \bar{X} | SS | F | p | Fark Scheffe |
|----------------------|---------------------------|-----|-----------|------|-------|---------------|--------------|
| Duygusal Tükenmişlik | Lise ⁽¹⁾ | 9 | 2,49 | 0,75 | 5,253 | 0,002* | 2-4 |
| | Önlisans ⁽²⁾ | 30 | 3,33 | 0,94 | | | |
| | Lisans ⁽³⁾ | 115 | 3,01 | 0,90 | | | |
| | Lisansüstü ⁽⁴⁾ | 12 | 2,24 | 0,80 | | | |
| Kişisel Başarı | Lise ⁽¹⁾ | 9 | 2,01 | 0,54 | 2,746 | 0,045* | 2-4 |
| | Önlisans ⁽²⁾ | 30 | 2,22 | 0,63 | | | |
| | Lisans ⁽³⁾ | 115 | 2,44 | 0,58 | | | |
| | Lisansüstü ⁽⁴⁾ | 12 | 2,60 | 0,66 | | | |
| Duyarsızlaşma | Lise | 9 | 3,41 | 0,64 | 1,868 | 0,137 | |

| | | | |
|------------|-----|------|------|
| Önlisans | 30 | 3,58 | 0,83 |
| Lisans | 115 | 3,51 | 0,76 |
| Lisansüstü | 12 | 2,99 | 0,85 |

* İstatistiksel olarak anlamlıdır.

H₀: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermez.

H₁: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları eğitim düzeylerine göre farklılık gösterir..

Araştırmaya katılan muhasebecilerin tükenmişlik algıları ölçeği alt boyutları ile eğitim düzeyi değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü anova testi sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (P>0,05)

Duygusal tükenmişlik ortalamaları incelendiğinde ise duygusal tükenmişlik algıları eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=5,253 ;p<0,05).

Duygusal tükenmişlik algısının eğitim düzeyi ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde eğitim düzeyi ön lisans olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. (P=0,002)

Kişisel Başarı ortalamaları incelendiğinde ise kişisel başarı algıları eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=2,746 ;p<0,05).

Kişisel başarı algısının eğitim düzeyi ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde eğitim düzeyi lisansüstü olan katılımcıların kişisel başarı algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. (P=0,045)

Tablo 6 : Muhasebecilerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Ünvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

| Tükenmişlik | Mesleki Ünvan | N | \bar{x} | SS | T | p |
|----------------------|---------------|-----|-----------|------|-------|-------|
| Duygusal Tükenmişlik | Sm | 22 | 3,30 | 1,02 | 1,721 | 0,087 |
| | Smmm | 144 | 2,93 | 0,90 | | |
| Kişisel Başarı | Sm | 22 | 2,43 | 0,80 | 0,378 | 0,769 |
| | Smmm | 144 | 2,38 | 0,57 | | |
| Duyarsızlaşma | Sm | 22 | 3,58 | 0,63 | 0,672 | 0,502 |
| | Smmm | 144 | 3,46 | 0,80 | | |

H₀: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları mesleki ünvanlarına göre farklılık göstermez.

H₁: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları mesleki ünvanlarına göre farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan muhasebecilerin tükenmişlik algıları ölçeği alt boyutları ile mesleki ünvan değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan bağımsız örneklem T-testi sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “Kişisel başarı”, “Duygusal tükenmişlik” ve “Duyarsızlaşma” boyutları ile mesleki ünvan değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (P>0,05)

Tablo 7: Muhasebecilerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

| Tükenmişlik | Meslekteki Çalışma Süresi | N | \bar{x} | SS | F | p | Fark Scheffe |
|----------------------|----------------------------|----|-----------|------|-------|---------------|--------------|
| Duygusal Tükenmişlik | 1-5 Yıl | 31 | 3,32 | 1,00 | 2,302 | 0,061 | |
| | 6-10 Yıl | 46 | 3,10 | 0,73 | | | |
| | 11-15 Yıl | 41 | 2,86 | 1,00 | | | |
| | 16-20 Yıl | 12 | 2,60 | 0,63 | | | |
| | 20 Ve Üzeri | 36 | 2,81 | 1,00 | | | |
| Kişisel Başarı | 1-5 Yıl ⁽¹⁾ | 31 | 2,57 | 0,59 | 3,590 | 0,008* | 1-5 2-5 |
| | 6-10 Yıl ⁽²⁾ | 46 | 2,52 | 0,59 | | | |
| | 11-15 Yıl ⁽³⁾ | 41 | 2,34 | 0,67 | | | |
| | 16-20 Yıl ⁽⁴⁾ | 12 | 2,42 | 0,45 | | | |
| | 20 Ve Üzeri ⁽⁵⁾ | 36 | 2,10 | 0,51 | | | |
| Duyarsızlaşma | 1-5 Yıl | 31 | 3,65 | 0,75 | 0,596 | 0,666 | |
| | 6-10 Yıl | 46 | 3,45 | 0,72 | | | |
| | 11-15 Yıl | 41 | 3,50 | 0,90 | | | |
| | 16-20 Yıl | 12 | 3,29 | 0,65 | | | |
| | 20 Ve Üzeri | 36 | 3,42 | 0,79 | | | |

* İstatistiksel olarak anlamlıdır.

H₀: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları meslekteki çalışma süresine göre farklılık göstermez.

H₁: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları meslekteki çalışma süresine göre farklılık gösterir..

Araştırmaya katılan muhasebecilerin tükenmişlik algıları ölçeği alt boyutları ile meslekteki çalışma süresi değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü anova testi sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “Duygusal tükenmişlik” ve “Duyarsızlaşma” boyutu ile meslekteki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (P>0,05)

Kişisel Başarı ortalamaları incelendiğinde ise kişisel başarı algıları meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (F=3,590 ;p<0,05).

Kişisel başarı algısının meslekteki çalışma süresi ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde meslekteki çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların kişisel başarı algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. (P=0,008)

Tablo 8: Muhasebecilerin Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin İşyerindeki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

| Tükenmişlik | İşyerindeki Çalışma Süresi | N | \bar{X} | SS | F | p | Fark Scheffe |
|----------------------|--------------------------------|----|-----------|------|-------|---------------|--------------|
| Duygusal Tükenmişlik | 1 Yıldan az | 7 | 3,55 | 0,88 | 0,971 | 0,437 | |
| | 1-5 Yıl | 38 | 3,10 | 1,01 | | | |
| | 6-10 Yıl | 52 | 2,91 | 0,74 | | | |
| | 11-15 Yıl | 28 | 2,92 | 1,00 | | | |
| | 16-20 Yıl | 12 | 3,10 | 0,88 | | | |
| | 20 Yıl ve üzeri | 29 | 2,82 | 1,06 | | | |
| Kişisel Başarı | 1 Yıldan az ⁽¹⁾ | 7 | 2,66 | 0,43 | 2,440 | 0,037* | 2-6 |
| | 1-5 Yıl ⁽²⁾ | 38 | 2,56 | 0,66 | | | |
| | 6-10 Yıl ⁽³⁾ | 52 | 2,43 | 0,54 | | | |
| | 11-15 Yıl ⁽⁴⁾ | 28 | 2,33 | 0,69 | | | |
| | 16-20 Yıl ⁽⁵⁾ | 12 | 2,28 | 0,48 | | | |
| | 20 Yıl ve üzeri ⁽⁶⁾ | 29 | 2,11 | 0,55 | | | |
| Duyarsızlaşma | 1 Yıldan az | 7 | 3,67 | 0,73 | 0,638 | 0,671 | |
| | 1-5 Yıl | 38 | 3,57 | 0,81 | | | |
| | 6-10 Yıl | 52 | 3,40 | 0,66 | | | |
| | 11-15 Yıl | 28 | 3,49 | 0,95 | | | |
| | 16-20 Yıl | 12 | 3,69 | 0,81 | | | |
| | 20 Yıl ve üzeri | 29 | 3,34 | 0,79 | | | |

* İstatistiksel olarak anlamlıdır.

H₀: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları işyerlerindeki çalışma süresine göre farklılık göstermez.

H₁: Muhasebecilerin tükenmişlik algıları alt boyutları işyerlerindeki çalışma süresine göre farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan muhasebecilerin tükenmişlik algıları ölçeği alt boyutları ile işyerlerindeki çalışma süresi değişkeninin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü anova testi sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından “Duygusal tükenmişlik” ve “Duyarsızlaşma” boyutu ile işyerindeki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ($P>0,05$)

Kişisel Başarı ortalamaları incelendiğinde ise kişisel başarı algıları işyerindeki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=2,440 ;p<0,05$).

Kişisel başarı algısının işyerindeki çalışma süresi ile ilişkisi incelendiğinde farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda, ortalamalar incelendiğinde işyerindeki çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların kişisel başarı algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. ($P=0,037$)

ÖNERİLER

Günümüz küresel iş dünyasında ekonominin etkinliğini artıran ve işletmelerin vergi, sigorta işlemleri, yatırım değerlendirme ve denetim gibi pek çok faaliyetinde danışmanlık yapan ve yol gösterici bir yaklaşımı olan muhasebecilik mesleğinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Pek çok faaliyetin toplamı ile oluşan ekonomik etkinliklerin bir işletmede karmaşık bir yapı oluşturması ise muhasebe meslek mensuplarının bir takım sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Özellikle mevzuat değişikliklerinin takibi, mükelleflerin beklentilerinin karşılanması, gün geçtikçe meslek mensubu sayısında artış yaşanması gibi pek çok neden muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik algısının oluşmasına neden olmaktadır. Özellikle toplumda istenilen değeri görmeme, en az vergi ödemeyi sağlayan muhasebecinin en iyi olarak görülmesi, sürekli mevzuat değişikliğine bağlı olarak zaman baskısı ve iş yükünün fazla olması meslek mensuplarının tükenmişliği üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. Ayrıca mükellefleri ile sürekli iletişim halinde olması gereken meslek mensuplarını, mükelleflerin bilgi eksikliği, ödemelerini zamanında gerçekleştirmemesi ve avantaj yaratmak için tek taraflı düşünmesi meslek mensuplarının baskı hissetmesine neden olarak tükenmişlik seviyesini artırmaktadır. Bu durum da meslek mensuplarının çaresiz ve mutsuz hissetmesine neden olarak hem çalışma yaşamında hem de sosyal yaşamında olumsuz etkide bulunmaktadır.

Tükenmişlik sendromunun muhasebe meslek mensupları üzerinde etkilerinin Erzincan ve Erzurum illerinde faaliyet gösteren meslek mensupları üzerinde incelendiği bu araştırma; meslek mensuplarının faaliyetlerinde iletişimin önemini bir kez daha göz önüne sermektedir. Mükelleflerinin beklentilerini karşılamak için öncelikle doğru iletişim kurmak gerekmektedir. Her ne kadar araştırma sonuçlarına göre meslek mensupları mükelleflerin sorunlarıyla yakından ilgilendiğini söylese de mükelleflerin meslek mensuplarının faaliyetleri konusundaki görüşlerinin değerlendirileceği bir araştırma ile geri bildirim almak mümkün olacaktır.

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik yaşamasına neden olan bir diğer neden ise toplumun muhasebecilik mesleğine karşı bakış açısıdır. Mesleğin sadece defter tutma ve mükelleflerin ödemelerini yapma olarak nitelendirildiği bir toplumda

meslek mensuplarının tükenmişlik yaşaması kaçınılmazdır. Bu sebeple muhasebe meslek odaları, devlet ve medya aracılığı ile toplumun muhasebecilik mesleği ile ilgili olarak bilgilendirilmesi toplumda meslek mensuplarının faaliyetlerinin gerçek yönleriyle algılanmasına katkıda bulunacaktır.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre muhasebecilik mesleğinde kadın meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyinin daha yüksek oranda görülmesi mesleği icra eden kadın meslek mensuplarının yaşadığı sorunları gündeme getirme gerekliliğini göstermektedir. Meslekte kadın çalışanların toplumda nasıl algılandığının belirlenmesi ile tükenmişlik düzeyinin azaltılması mümkündür. Mükellefler ile sürekli iletişim içinde olan kadın meslek mensuplarının cinsiyetçi söylem veya yargılamalar ile karşılaşp karşılaşmadığını belirlemek için yapılacak araştırmalar ile kadın çalışanların toplumda özellikle iş yaşamında yaşadığı sorunların giderilmesi için bir adım atılmış olacaktır.

Meslek mensuplarının tükenmişlik seviyelerini belirleyen araştırmanın bir diğer sonucu ise lisans eğitim düzeyine sahip meslek mensuplarında işten uzaklaşma ve tükenmişliğin daha sık görülmesidir. Bununla ilgili olarak lisans düzeyinde olan meslek mensuplarının kariyer seçimlerini hangi faktörler doğrultusunda yaptığını araştırılması gerekmektedir. Bu şekilde yanlış bir kariyer seçimi yapıldığı ya da kimi meslek mensuplarında istenen bir meslek olmasına karşın işin yoğunluğuna bağlı tükenmişlik yaşanıp yaşanmadığı belirlenmiş olacaktır. Böylelikle muhasebecilik mesleğinin kariyer olacak seçilmesinde etkili olan parametreler değerlendirilerek toplumun ve kariyer seçimi yapacak olan bireylerin bilgilendirilmesi mümkün olacaktır.

Araştırma kapsamında bulunduğu kuruma en yüksek katkıyı sunduğuna inanan meslek mensupları 1-5 yıl arası çalışanlar olarak tespit edilmiştir. Aynı zamanda 22-29 yaş arası meslek mensuplarında duygusal tükenmişlik ve başarı algısının da yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda meslek seçimini yaparak faaliyete başlayan meslek mensuplarının çalışılan ilk yıllarda kendilerini değerlendirmede eksik oldukları görülmektedir. Çünkü en yüksek katkıyı sunduğunu düşünen ve başarısı algısı yüksek olan bireylerin yaşayacakları tatmin nedeniyle

duygusal tükenmişlik algısına sahip olması bir çelişki doğurmaktadır. Bu sebeple kurumlarda geribildirim mekanizmasının gelişmiş olması ve performans değerlendirme kriterlerinin doğru bir şekilde belirlenerek meslek mensuplarının kişisel gelişime katkıda bulunması bir gerekliliktir.

Sonuç olarak muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik algısının oluşumuna neden olan pek çok faktör olduğu görülmektedir. Özellikle araştırma kapsamında Erzurum ve Erzincan illerinde gerçekleşen araştırma sonuçlarına göre Erzurum'da faaliyet gösteren meslek mensuplarının duygusal tükenmişlik algıları daha yüksek çıkmıştır. Bu durumda meslek odalarının geniş çaplı araştırma yaparak iller arası farklılığının nedenlerini belirmesi oldukça önemlidir. Duygusal tükenmişlik farklılıklarının nedenlerinin neler olabileceği ile ilgili olarak meslek mensuplarının hizmet verdikleri mükellef profilinin de incelenmesi durumuna netlik kazandıracaktır. Aynı zamanda ilgili çalışanların sosyal yaşam- iş yaşamı dengesini de değerlendirmek tükenmişlik algısının nedenlerinin belirlenmesinde oldukça önemli olacaktır. Yapmış olduğu faaliyetler ile mükellefler ve kamu faaliyetleri üzerinde de doğrudan etki yaratan meslek mensuplarının tükenmişlik durumunun mükellefler ve kamu etkinlikleri üzerinde de olumsuz etkisinin olacağı unutulmamalıdır. Bu sebeple meslek mensuplarının tükenmişlik algısını etkileyen nedenleri giderecek eğitim ve gelişim programları ile meslek mensuplarının desteklenmesinin mesleğin verimliliği ve sürekliliği için bir gereklilik oluşturduğu unutulmamalıdır.

SONUÇ

Tükenmişlik sendromunun muhasebe meslek mensupları üzerinde Erzinca ve Erzurum illerinde incelendiği araştırma sonuçlarına göre;

- Erzinca ve Erzurum illerinde görev yapan muhasebe meslek mensuplarından Erzurum ilinde ankete katılanların % 97,9'u de erkek iken Erzinca ilinde ise % 86,2'si de erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir.
- Araştırmaya katılanların muhasebe meslek mensuplarının büyük çoğunluğu (Erzurum: %33,3; Erzinca: %33,8) 30-37 yaş aralığındadır. Katılımcıların genç yaşta meslek mensupları olduğunu söylemek mümkündür.
- Araştırmaya katılanların muhasebe meslek mensuplarının büyük çoğunluğu (Erzurum: %69,5; Erzinca: 67,7) lisans mezunudur. Buna göre; her iki ilde de eğitim düzeyinin yüksek olduğunu, meslek mensuplarında muhasebe mesleğinin ve sorumluluklarının bilincinde olduklarını söylemek mümkündür.
- Araştırmaya katılanların muhasebe meslek mensuplarının büyük çoğunluğu (Erzurum: %81; Erzinca: 81,5) evlidir.
- Erzinca ve Erzurum illerinde görev yapan muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvan dağılımlarına bakıldığında; Erzurum ilinde ankete katılan meslek mensuplarının %10,5'inin SM ve %89,5'inin SMMM olduğu ve ayrıca Erzinca ilinde ise; meslek mensuplarının %16,9'unun SM ve %83,1'inin SMMM olduğu görülmektedir. Böylece 3568 sayılı kanunda da belirtildiği gibi SMMM olabilmenin şartlarını taşıyarak yeterliliğini alan meslek mensuplarının sayısı Erzurum ilinde daha fazladır.
- Erzurum ilinde bulunan meslek mensuplarının bu meslekte çalışma süreleri büyük oranda (% 31,4) 6-10 yıl arasında iken, Erzinca ilinde ise bu meslekte çalışma sürelerinin,%27,7 oranı ile 11-15 yıl arasında olduğu görülmektedir. Yani Erzurum ilinde meslek mensuplarında en büyük oran 6-10 yıla sahipken Erzinca ilinde 11-15 yıl olarak bulunmuştur.

- Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi için gerçekleştirilen araştırmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilgili düşünceleri incelendiğinde;
 - Erzurum ilinde %41, Erzincan ilinde ise %41,5 oranında muhasebe meslek mensubunun “Geçen zamana baktığımda işimden bazen uzaklaştığımı hissediyorum” algısına sahip olduğu görülmektedir. Böylece duygusal tükenmişlik alt unsuru olan bu ifadenin yüksek oranda değer aldığı görülmektedir.
 - Erzurum ilinde %47,6, Erzincan ilinde ise %36,9 oranında muhasebe meslek mensubunun “çoğu zaman” “İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum” algısına sahip olduğu görülmektedir. İş yerinde gerçekleşen faaliyetlerin bireyi psikolojik olarak nasıl etkilediğini ölçen ifadenin sonucu örgütsel faaliyetlerin yüksek oranda sosyal yaşamı etkilediğini göstermektedir.
 - Erzurum ilinde çalışan meslek mensuplarının “Sabahları uyandığımda bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum” algısına yönelik cevapları %50,5 oranında “bazen”, Erzincan’da ise %32,3 oranında “çoğu zaman”, ve % 30,8 oranında bazen şeklinde tespit edilmiştir. Erzincan ilinde yaşayan meslek mensuplarında tükenmişliğe bağlı işten uzaklaşma eğilimi daha yüksek düzeyde gözlemlenmektedir.
 - Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor ”ifadesine verilen cevapların dağılımı ise Erzurum iline göre %41 oranında “çoğu zaman; Erzincan ilinde de benzer biçimde %53,8 oranında “çoğu zaman” şeklindedir. Her iki ilde de yüksek oranda iş planlamasına bağlı tükenmişlik görülmektedir.
 - Erzurum ilinde çalışan meslek mensuplarının “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum” algısına yönelik cevapları %39 oranında; Erzincan’da ise % 35,4 oranında “bazen” şeklinde tespit edilmiştir. İş yükü ve diğer parametrelere bağlı olarak tükenmişlik yaşandığı bu ifade ile görünür kılınmıştır.

- Erzurum ilinde ankete katılanların %35,2'si “çoğu zaman”, Erzincan ilinde ise; %35,4'ü “çoğu zaman “İşimin beni kısıtladığını hissediyorum” algısına sahiptir. Bu ifade ile mesleğin sosyal yaşantısını olumsuz etkilediğini düşünen ve iş yükü fazla olan katılımcıların işi tarafından çoğu zaman kısıtlandığını algıladıklarını söylemek mümkündür.
- Erzurum ilinde ankete katılanların %36,2'si “çoğu zaman”, Erzincan ilinde ise; ankete katılanların;% 36,9'u “her zaman” “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” algısına sahiptir. Bu durumda yoğun çalışma temposunun meslek mensuplarında olması gerekenden fazla çalıştıklarına dair bir algı oluşmasına neden olduğunu söylemek mümkündür.
- Erzurum ilinde ankete katılanların % 37, 1'i “her zaman”, Erzincan ilinde ise %30,8'i “bazen” “İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. ” şeklinde bir düşünceye sahiptir. Her iki ilde de mükellefler ile ilişki içinde faaliyet yürüten meslek mensuplarının yaşanan sorunlar nedeniyle kimi zaman suçlanmaya maruz kalması ve bu sebeple yaşanan olumsuzluklar bu şekilde bir düşünceye neden olmuştur.
- Erzurum ilinde ankete katılanların %34,3'ü “bazen”, Erzincan ilinde ise %30,8'inin benzer biçimde “bazen” ”İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum.” şeklinde algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yüküne bağlı olarak yaşanan stres ve muhasebecilik mesleğinin çevre tarafından önemsiz bir meslek olarak görülmesi bu durumu etkilemektedir. Halbuki serbest meslek mensupları bilirkişilik ve danışmanlık faaliyetleri ile kamu kurumlarının mükellefleri ile arasında aracı olarak uzlaşmayı sağlaması oldukça önemli bir fonksiyonudur.
- Erzurum ilinde göre ankete katılanların %49,5'i “çoğu zaman”, Erzincan ilinde ise benzer biçimde %50,8'i “çoğu zaman” “İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim” şeklinde bir bakış açısına sahip olarak tespit edilmiştir. Bu durumun temel sebebi

mükellefler ile ortak yürütülen faaliyetler gereği farklı beklenti ve düşüncesi olan bireylerle karşılaşma oranının artmasıdır.

- Erzurum ilinde ankete katılanların %48,6'sı “çoğu zaman” Erzincan ilinde ise; %55,4'ü “çoğu zaman” “İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. ” algısına sahiptir. Mükelleflerle iletişim içinde danışmanlık işlerinin de yürütüldüğü bu mesleğin gereği olarak çoğunlukla mükelleflerin sorunlarının giderilmeye çalışıldığı görülmektedir.
- Erzurum ilinde ankete katılanların %42,9'unun “çoğu zaman”, Erzincan ilinde ise benzer olarak %47,7'sinin “çoğu zaman” ”İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” şeklinde düşünceye sahip olduğu bulgularla saptanmıştır. Bu düşünceye göre meslek mensuplarının mesleği gereği topluma ve insanlara yeterli hizmeti verdiklerini düşündükleri görülmektedir. Bu durum da mesleğe olan bağlılığın artmasını sağlayacak bir faktördür.
- Erzurum ilinde ankete katılanların %41,9'u “bazen”, Erzincan ilinde ise %44,6'sı benzer biçimde “bazen”, ” Kendimi enerjik hissediyorum ” algısına sahiptir. Analiz sonucuna göre yoğun iş yükü ile çoğu zaman meslek mensuplarının yorgun ve bitkin hissettiklerini söylemek mümkündür.
- Erzurum ilinde ankete katılanların %46,7'si “çoğu zaman” Erzincan ilinde ise; ankete katılanların %49,2'si “çoğu zaman” “İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım” şeklinde bir düşünceye sahiptir. Bu durumda danışmanlık ve arabuluculuk faaliyetleri ile öne çıkan mesleğin iletişim yönü vurgulanmaktadır. Mükellefleri ikna etme, samimi davranma, görüş ve düşüncelerini paylaşarak mükellef haklarını koruma ve gerekli yerlerde olması gereken düzeyde tartışma ve savunma ile meslek mensupları her anlamda insanlar ile iletişim halinde faaliyet göstermek durumundadır. Bu nedenle meslek mensuplarının bu durumun farkında olarak insanlara karşı bir yaklaşım geliştirdiğini söylemek mümkündür.

- Erzurum ilinde ankete katılanların %36,2'si “çok az”, Erzincan ilinde ankete katılanların ise %36,9'u “bazen” “İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum” şeklinde algıya sahip olarak tespit edilmiştir. Bu durum işe adanmışlık ile ilgilidir. Araştırma sonuçlarına göre Erzincan'da faaliyet gösteren meslek mensuplarının Erzurum ilinde çalışanlardan daha yüksek oranda işe adanmışlığa sahip olduğunu söylemek mümkündür.
- Erzurum ilinde ankete katılanların %56,2'si “çoğu zaman” Erzincan ilinde ise; %58,5'i “çoğu zaman”, “İşimde birçok kayda değer başarı elde ettim” şeklinde bir düşünceye sahip olduğunu belirtmiştir. Analiz sonuçlarına göre her iki ilde de meslek mensuplarının meslekte başarılı olduklarını ifade ettiği görülmektedir. Ayrıca meslek mensuplarının işinde başarı elde ettiğine dair düşüncesinin yüksek oranda görülmesi işe olan bağlılığın ve inancın da yüksek olduğunu göstermektedir.
- Erzurum ilinde ankete katılanların % 42,9'u “çoğu zaman” Erzincan ilinde ise %44,6'sı “bazen” “İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum ” şeklinde bir yaklaşıma sahip olarak görülmüştür. Erzurum ilindeki meslek mensuplarının büyük çoğunluğu “çoğu zaman” bu durumun üstesinden geldiğini ifade ederken Erzincan ilindeki meslek mensupları “bazen” “şeklinde ifade etmesi Erzurum ilindeki meslek mensupları iş ile ilgili karşılaştıkları problemlerin daha çabuk üstesinden gelerek işlerine devam ettiklerini göstermektedir. Ayrıca bu durum işten kaynaklı problemlerin dikkatli bir biçimde üstesinden geldiğine dair algıya sahip meslek mensuplarının, iş yapma beceri seviyelerinin daha yüksek olduğuna dair inancının olduğunu göstermektedir.
- Erzurum ilinde ankete katılanların %29,5'i “bazen” ve %30,5'i “çok az, Erzincan ilinde ise; ankete katılanların %32,3'ü“bazen” ve 26,2'si “hiç” “İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum” şeklinde bir algıya sahip olduğunu belirtmiştir. Her iki ilde değerlerde farklılık olmasına karşın genellikle

insanların meslek mensuplarınca yalnızca bir kazanç sağlayan faktörden ziyade birer birey ve müşteri olarak değer gördüğünü söylemek mümkündür.

- Erzurum ilinde ankete katılanların %30,5'i "çoğu zaman" Erzincan ilinde ise %29,2'si "çoğu zaman" "Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum" şeklinde bir düşünceye sahip olduğunu belirtmiştir. Bunun temel sebebi ile iş yükünün daha fazla artmış olması ve iş odaklı bakış açısı ile bireylere yaklaştırmaya başlamak olabilmektedir. Bunun yanında bu duruma etkide bulunabilecek sosyal yaşantılar, beklentiler gibi pek çok faktörün de buna etkide olabileceği unutulmamalıdır.
- Erzurum ilinde; ankete katılanların % 40,9'u "çoğu zaman", Erzincan ilinde ise; % 46,2'si "bazen" "Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmamasından endişe ediyorum" şeklinde bir görüş belirtmiştir. Bu algının çoğu zaman ya da bazen oluşması dikkat edilmesi gereken bir durumdur. Muhasebe meslek mensuplarının işinin duygularını olumsuz olarak etkileyeceğine dair endişesinin nedenleri ile incelenmesi gerekmektedir. Mükellefler ile gerçekleşen iletişimin bu endişe üzerindeki rolünün belirlenmesi oldukça önemlidir.
- Erzurum ilinde ankete katılanların % 50,5'i "her zaman", Erzincan ilinde ise %47,7'si "çoğu zaman" "İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendiriyor" algısına sahip olduğunu ifade etmiştir. Meslek mensuplarının mükellefleri ile ilgili konularda duyarlı olduklarını, sorunları ile yakından ilgilendikleri bu algı ile görmek mümkündür. Aynı zamanda meslek mensuplarının işini ne kadar benimsediğini de söylemek mümkündür.
- Erzurum ilinde; ankete katılanların %41 'i "çoğu zaman" Erzincan ilinde ise %47,7'si "çoğu zaman" "İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum." şeklinde bir algıya sahip olduğunu ifade etmiştir. Çeşitli kamu kurumları ile mükellefler arası ilişkilerde aracılık eden meslek mensuplarının her türlü

bilgilendirme işlevini üstlendiği görülmektedir. Mükelleflerden ya da mesleğin icrasında her türlü dikkatsizlikten kaynaklanan hataların yaptırımın büyük olması nedeni ile meslek mensuplarının ağır sorumluluk yüklendiği görülmektedir. Oluşacak her türlü hatada bile bu sorumluluk gereği bedelin meslek mensuplarında ödemesi meslek mensupları üzerinde büyük bir baskı yaratmaktadır.

- Erzurum ilinde; ankete katılanların %51,4'ü “hiç”, Erzincan ilinde ise benzer biçimde %56,9'u “hiç” “Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum ” algısına sahip olduğunu ifade etmiştir. Muhasebe meslek mensupları açısından en çok sıkıntı duydukları konulardan biri olan “toplumda hak ettiği yeri görememe” iki ilde de aynı sonuçları vermiştir. Mesleğin zihinde konumlandırılmasında yetersizlik olması nedeniyle meslek yalnızca “defter tutma” şeklinde algılanmaktadır. Bu durumun farkında olan meslek mensuplarında ise zamanla tükenmişlik yaşanması kaçınılmazdır.
- Erzurum ilinde; ankete katılanların %34,3'ü “çoğu zaman”, Erzincan ilinde ise %29,2'si “çoğu zaman”, ve %26,2'si “bazen” “Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum” algısına sahip olduğunu belirtmiştir. Bu düşüncenin her iki ilde de çalışanların mesleğe karşı motivasyonunu artırdığını söylemek mümkündür. Mesleğin kendilerine katkısı olduğunu düşünen meslek mensuplarının bu düşünce ile iş tatmininin de yüksek olması mümkün olmaktadır.

Meslek mensuplarının meslekle ilgili düşüncelerine demografik durumlarının muhtemel etkileri aşağıda özetlenerek verilmektedir;

- Muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar üzerinde cinsiyet faktörünün etkisi incelendiğinde cinsiyete meslek mensupları arasında iller arasında farklı cevaplar verildiği gözlenmektedir. Erzurum ilinde kadın meslek mensuplarında ortalamaların daha düşük olduğu ve tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit

edilmiştir. Budurumu meslek mensupları açısından çalışma şartlarının farklı olması ve çeşitli sebepler açısından farklılıkların olduğu söylenebilir.

- Erzurum ilinde meslek mensuplarının yaşa bağlı olarak mesleğe yönelik düşüncelerini tespit etmeyi amaçlayan ifadelerle verdikleri cevaplarda meslek mensuplarının yaş durumuna göre yılgınlık ve tükenmişlik seviyesinin farklılıklar içerdiği görülmektedir. Yeni mezun ve mesleğe yeni adım atmış serbest meslek mensuplarında gözlemlenen iş dönüşü aşırı yorgun ve tükenmiş hissetme mesleğe yeni başlama ve beklentilerin olması gerekenden çok yüksek olması, alınan eğitime bağlı olarak yüksek statü ve gelir beklentisi ile ilişkili olabilmektedir. Aynı zamanda 46 yaş ve üzeri olan meslek mensuplarında görülen tükenmişlik düzeyinin yüksek olması zamanla oluşan yorgunluk ve iş stresinin bırakmış olduğu etkilerdir. Ayrıca mesleğin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünen meslek mensupları arasında önemli derecede farklılık görülmesi ve Erzurum'un Erzincan'dan daha düşük düzeyde böyle bir algıya sahip olması iki şehirde mesleğin konumlanmasında nasıl bir farklılık olabileceğini göz önüne sermektedir.
- Erzincan ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların eğitim durumlarına etkisi analiz edildiğinde; meslek mensuplarının eğitim durumlarına göre farklılıklar gösterdiği belirtilmektedir. En büyük sapmanın lisans düzeyinde görülmesi ise lisans mezunu meslek mensuplarının farklı alternatifler arasında seçmiş oldukları mesleğe yönelik bir karamsarlık duydukları görülmektedir.
- Muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili düşünceler üzerinde medeni durumun etkisi analiz edildiğinde muhasebe meslek mensuplarının meslek ile ilgili düşüncelerini tespit etmek üzere "İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum İnsanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim" algısının evli meslek mensuplarında daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu durumu meslek mensuplarının evlilik ile beraber edindikleri sorumluluklar ile ilişkilendirmek mümkündür.

- Erzincan’da muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili düşünceler üzerinde unvanın etkisini belirleyen analiz sonucuna göre “İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum” algısı ve “İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki Kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor.” algısı SM mensupları arasında yüksek algıya sahipken, “İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim.” algısının SMMM unvanını taşıyan meslek mensupları arasında daha yaygın görüldüğünü söylemek mümkündür. Ayrıca ” İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.” ,” İşimde birçok kayda değer başarı elde ettim.” ve ” İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum.” algısı SMMM unvanı ile çalışanlarda daha yüksek algıya sahipken sorunları ile yakından ilgilendiğini söyleyenler ise SM unvanı ile çalışmaktadır. Erzurum ilinde ise; “Kendimi enerjik hissediyorum”, “İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum. ”Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum”, “Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum” ifadelerine verilen cevaplar istatistikî olarak anlamlı farklılıklar ile açıklanabilmektedir.
- Muhasebe meslek mensuplarının meslekle ilgili düşünceler üzerinde çalışma süresinin etkisi incelendiğinde “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” ve ”Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum.” algısının farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu algıya sahip meslek mensuplarının en yüksek düzeyde Erzincan ilinde 11-15 yıl arası faaliyet gösteren katılımcılar olduğu görülmektedir. Ayrıca en düşük algının da aynı yıllar arası Erzurum ilinde faaliyet gösteren meslek mensupları olduğu görülmektedir. “İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” algısı en yüksek oranda Erzurum ilinde yeni göreve başlayan 1-5 yıl arası çalışan meslek mensuplarında görülmektedir. İki şehir arasındaki en yüksek düzeyde farklılık ise 6-10 yıl arası çalışan meslek mensupları arasında görülmektedir. “İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.” algısında görülen en büyük farklılık 1-5 yıl arası çalışanlar

arasındadır. Erzincan ilinde çalışanların algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ” Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum.” algısının da benzer biçimde Erzincan ilinde çalışan meslek mensuplarında daha yüksek oranda görüldüğü saptanmıştır.

- Muhasebecilerin tükenmişlik algılarına ilişkin görüşler demografik değişkenlere göre incelendiğinde yaşadığı ili Erzurum olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının yaşadığı ili Erzincan olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca duygusal tükenmişlik ortalamaları incelendiğinde ise duygusal tükenmişlik algılarının yaşı 22-29 aralığında olan katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer biçimde aynı yaş aralığındaki katılımcılarda kişisel başarı algılarının da diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Duygusal tükenmişlik algısının eğitim düzeyi ile ilişkisi incelendiğinde ise eğitim düzeyi ön lisans olan katılımcıların duygusal tükenmişlik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi ile kişisel başarı algısı ilişkisi incelendiğinde ise eğitim düzeyi lisansüstü olan katılımcıların kişisel başarı algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların kişisel başarı ortalamaları incelendiğinde kişisel başarı algılarının meslekteki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre meslekteki çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların kişisel başarı algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Kişisel başarı ortalamaları incelendiğinde kişisel başarı algılarının işyerindeki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre işyerindeki çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcıların kişisel başarı algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

TÜKENMİŞLİK SENDROMUNUN MUHASEBECİLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Değerli Katılımcılar,

Bu anket formu Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hüda İŞLEROĞUL tarafından uygulanmaktadır. Çalışma bilimsel bir nitelik taşıdığından bilgi ve görüşleriniz gizli tutulacaktır. Muhasebeciler olarak meslek hayatınızdaki sorunların ortaya konulması adına soruları içtenlikle cevaplayacağınızı ümit ediyor, zaman ayırarak görüşlerinizi paylaştığınız için teşekkür ederim.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları

| ÖZELLİKLER | | |
|----------------------------|-------------|--|
| CİNSİYET | KADIN | |
| | ERKEK | |
| YAŞ | 22-29 | |
| | 30-37 | |
| | 38-45 | |
| | 46 ve üzeri | |
| EĞİTİM DÜZEYİ | LİSE | |
| | ÖNLİSANS | |
| | LİSANS | |
| | LİSANSÜSTÜ | |
| MEDENİ DURUM | EVLİ | |
| | BEKÂR | |
| MESLEKİ UNVAN | SM | |
| | SMMM | |
| | YMM | |
| BU MESLEKTE ÇALIŞMA SÜRESİ | 1-5 YIL | |
| | 6-10 YIL | |
| | 11-15 YIL | |
| | 16-20 YIL | |
| | 20 VE ÜZERİ | |

| | | |
|-----------------------------------|--------------------|--|
| BU İŞYERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ | 1 YILDAN AZ | |
| | 1-5 YIL | |
| | 6-10 YIL | |
| | 11-15 YIL | |
| | 16-20 YIL | |
| | 20 YIL VE ÜZERİ | |

Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Dağılımları

| İFADELER | HER ZAMAN | ÇOĞU ZAMAN | BAZEN | ÇOK AZ | HİÇ |
|---|--------------|---------------|-------|-----------|-----|
| 1. Geçen zamana baktığımda işimden uzaklaştığımı hissediyorum | | | | | |
| 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş olarak hissediyorum. | | | | | |
| 3. Sabahları uyandığımda bir gün daha bu işi yapamayacağımı hissediyorum. | | | | | |
| 4. Gün içerisinde yapacağım işleri düşünmek beni çok yıpratıyor. | | | | | |
| 5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum | | | | | |
| 6. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum. | | | | | |
| 7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum. | | | | | |
| 8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yaratıyor. | | | | | |
| 9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum. | | | | | |
| 10. İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim | | | | | |
| 11. İşim gereği iletişim içerisinde bulunduğum insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim. | | | | | |
| 12. İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum | | | | | |
| 13. Kendimi enerjik hissediyorum | | | | | |
| 14. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 15 İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum | | | | | |
| 16. İşimde bir çok kayda değer başarı elde ettim. | | | | | |
| 17. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelebiliyorum. | | | | | |
| 18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum. | | | | | |
| 19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum. | | | | | |
| 20. Bu işin beni duygusal olarak katılaştırmasından endişe ediyorum. | | | | | |
| 21 İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor. | | | | | |
| 22. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum. | | | | | |
| 23. Muhasebe mesleğinin toplumda hak ettiği yerde olduğunu düşünüyorum | | | | | |
| 24. Mesleğimin kişisel gelişimimde katkıları olduğunu düşünüyorum. | | | | | |

KAYNAKÇA

ALTAY, Hüseyin; AKGÜL, Volkan; “SeyahatAcenteleri Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği” *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:7 S: 14,Yıl/ 2010, s.87-112.

ARDIÇ, Kadir; POLATÇI Sema; ”Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S: 32,Ocak-Haziran 2009, s.21-48

ARI Güler Sağlam; BAL,Emine Çınar;” Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” *Yönetim Ve Ekonomi*, Cilt:15, Sayı:1,2008, s.131-148

AYBOĞA, Hanifi; 2003, “Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleği Ve Meslek Mensuplarının Eğitimi”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, s. 356.

BABAOĞLAN, Emine; İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8.14.2007, s,55-67.

BALCIOĞLU, İbrahim,MEMETALİ, Seyfi; ROZANT, Rakel;Tükenmişlik Sendromu, *Dirim Tıp Gazetesi*, Derleme, sayı:83, s.99-104.

BARUTÇU, Esin;SERİNKAN, Celalettin; Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu Ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 8,2, 2008, s.541-561

BASIM, Nejat; ŞEŞEN, Harun; “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Araştırma”, *Ege AcademicReview*, 6(2),2006. S.15-23

BUDAK, Gülay, SÜRGEVİL, Olcay, “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analize İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *D.E.Ü. İİBF. Dergisi*, Cilt: 20, S:2, 2005 s.97

BASIM, Nejat; BEĞENİRBAŞ, Memduh, Rukiye CAN YALÇIN, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13 3s.1477-1496,

BAŞOL, Gülşah;ALTAYMehmet;Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2009, Cilt 15, Sayı 58, s.191-216.

BİRDİR, Kemal; TEPECİ, Mustafa;“Otel Genel Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişliğin Genel Müdürlerin İşlerini Değiştirme Eğilimlerine Etkisi”,*Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt:14, S:2, 2003, s:959-072

Brodsky, C.M, 1976.TheHarassedWorker. Toronto: LexingtonBooks, DC HeathAndCompany,s.23

BOYAR, Ender, 2011, Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Sakarya.

Christina,Maslach,Wilmar B. Schaufelive Michael P. Leiter(2001), “JobBurnout”,*AnnualReview of Psychology*, Vol. 52: s.409

ÇAPRI Burhan; “Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:2, S:1, Haziran 2006, s.62-77.

Christina, Maslach, Susan H. Jackson (1981). “TheMeasurement of ExperiencedBurnout”. *Journal of Occupational Behaviour*2: s.103

ÇİÇEK, Hüseyin;CANBAZ Serdar; KESKİN Aslı; Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Etiğine Bakış Açıları: Kırklareli İlinde Bir Araştırma, *Tekirdağ S.M.M. M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, Temmuz 2013,Sayı:2, s.1-20

DERİN, Neslihan;DEMİREL, Erkan; “Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi “*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,2012, C.17, S.2, S.509-530

DEMİR, Nevzat; “Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, S:33,Ocak 2010. s185-198

DÜZYÜREK Sinan, ÜNLÜOĞLU Gülören; Hekimde tükenmişlik (burnout) sendromu. *Psikiyatri Bülteni* 1992; 1: 108-112

EREN, Erol;” Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi”,9. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2006 s.235-237

ERGİN, Canan; ” Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara, 1992 s.144

ERGİN,Canan; “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması.” 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları,Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ankara,1992, s.145.

ERSOY, Ayten; UTKU, Burcu Demirel; Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-1,Muhasebe ve Finansman Dergisi, Temmuz 2005, s.43-50

ERCAN, İlker;KANİsmet;Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 30, 3, 2004, s. 211-216,

ERKAN Oktay; BAŞAR; Alaattin Uygulamalı İstatistik-2 2010,Aktif yayınevi

GEÇİT, Yılmaz;Coğrafya Eğitimcilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:11 Sayı:39,Kış 2012, s.88-103

GÖKGÖZ, Ahmet;ZEYTİN Mustafa; “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Faaliyetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar Ve Beklentileri: Bilecik Ve Yalova İlleri uygulaması”,*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*Y.2012, C.17, S.1, s.477-493.

GÜNEŞ İlkay; BAYRAKTAROĞLU Serkan;KUTAN Rana Özen;Çalışanların Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği, “*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*” Y.2009, C.14, S.3 s.481-497.

GÜVEMLİ, Oktay;AYTULUN, Arif;ŞİŞMAN, Bülent; Türkiye’de Muhasebe Mesleğinin Gelişmesi ve İlk Meslek Örgütlenmesi: Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği s.20

GÜMÜŞ, Hülya; Farklı Mesleklerde Çalışanların İş Ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması Danışman: Prof.Dr. Muhittin Aşkın Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi 2006.

GÜNEŞ, İlkay;BAYRAKTAROĞLU, Serkan;KUTAN, Rana Özen; “Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi”Çalışanların Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi ÖrneğiY.2009, C.14, S.3 s.481-497

Çınar Orhan, Güney Selami, "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin (SMMM) Etik Algıları: Erzurum Örneği", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi , cilt.26,2012, ss.91-106,

GÖKÇAKAN, Zafer; MURAT, Mehmet; “Sınıf Öğretmenlerinde On Yıllık Hizmet Sürecinde Tükenmişliğin Gelişimine Yönelik Bir Haritalama Çalışması”, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*;2007

GÜNDÜZ, Bülent;ÇAPRI, Burhan; GÖKÇEKAN,Zafer; Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:19, 2012,s.38-55

IZGAR, Hüseyin; Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,2001

KAYABAŞI, Yücel; Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri,*Sosyal Bilimler Dergisi*,Sayı: 20 2008

KAÇMAZ, Nazmiye;“Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt 68, Sayı 1,2005,

KARATEPE, Selma;” Ödüllendirme Yönetimi: Örgütlerde Güdülemeye Duyarlı Bir Yaklaşım” *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60-4,

KAYABAŞI, Yücel; “Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki tükenmişlik Düzeyleri”,*SosyalBilimlerDergisi*, Sayı: 20 2008

KESER, Aşkın; Çalışma Psikolojisi, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Eylül 2009 s.155

KESER, Aşkın, “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2006, Cilt 11,S: 1 s.105

KILIÇ, Taşkın, SEYMEN, Oya Aytemiz, “Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi Ve Bir Araştırma”,*Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Yıl 2011, S: 16,

Koçak, R,“Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”,*Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, S: 1, 2009 s.65

KUTLU, Hüseyin Ali, “Muhasebe Meslek Mensupları Ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma”,*Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,2008, z 63-2 s.145

MEYDAN, Cem Harun, Polat, Mustafa, (2008), “ Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi Siyasal BilimlerFakültesi Dergisi, Cilt:65, Sayı: 4, s.131

Miller, K. I., B. H. Ellis, E. G. Zook Ve J. S. Lyles (1990), “An Integrated Model of Communication, Stress, andBurnout in theWorkplace”,*CommunicationResearch*, 17 (3), s..313

Maslach, C. ve P. G. Zimbardo (1982), *Burnout – TheCost of Caring*, Prentice-Hall, Inc.,EnglewoodCliffs, New Jersey. S.73

MURAT Mehmet; Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik, Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi,Cilt2 sayı19

NEGİZ, Nilüfer; TOKMAKÇI, Emine; Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği) *Journal Of Yasar University*, 24(6) 2011, s.4041-4070

Nedim Havle, M. Cem İlnem, Ferhan Yener, Sena İster, Farklı Ülkelerde Çalışan Psikiyatrlarda Tükenmişlik ve İş Doyumu,” *Yeni Symposium.*” 2009, Vol. 47 Issue 4, p211-217. 7p. 4

ÖZKOL, Erdal; KÖK, Dünder; ÇELİK, Muhsin, GÖNEN, Seçkin; “Meslek Etiği ve Muhasebe Meslek Elemanlarının Etik İlkeler Duyarlılık Düzeyinin Araştırılması”, *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, Mayıs 2005, s.112

PELİT, Elbeyi Türkmen; Fatih, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 1 (2008). “Otel İşletmeleri İş görenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri üzerinde Bir Araştırma”s.117 – 139

Peloubet, Maurice E. (1963), “Handbook of Modern Accounting Teory”, Morton Backer (Ed.), Prentice-HallInc. EnglewoodCliffs N.J.

PHYS THER. YvonneChanandRoy P WalmsleyGroupsDifferencesAmong Three orMoreIndependentOne-Way Analysis-of-Variance-by-Ranks Test for Learning andUnderstandingtheKruskal-Wallis 1997; 77,1755-1761.

ŞENGEL, Salim, “Türkiye’de Muhasebe Meslek Elemanı Talebi Üzerine Bir Araştırma” *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Nisan/2011, S.167--180

OTACIOĞLU, Sena Gürşen, “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler İnönü Üniversitesi” *Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt: 9 S: 15, 2008, s.103-116

ÖZBEN, Şüheda; ARGUN, Yasemin;“Sosyo-Demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Dokuz Eylül Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, S: 18, 2005, s.36-48.

SAT, Sultan; AY Ünal” Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi “, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:14.S:2.Aralık 2010,s.47-66

SAYIL, Işık; HARAN, Seda; ÖLMEZ, Şenay Özgüven;DEVİRİMCİHalise; ” Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri,” *Kriz Dergisi* 5(2) , s.71-77

Sevilengül, Orhan, Genel Muhasebe, Gazi Kitabevi,2010

SOYSAL, Abdullah; “Polislerde Tükenmişlik: Bazı Demografik Değişkenler Açısından K.Maraş Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma”, *Kilis 7 Aralık Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (Prof. Dr. Alaeddin Yavaşca Özel Sayısı)*, Haziran 2010 s.55-80

SÜRGEVİL, Olcay; Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2006.

TENGİLİMOĞLU, Dilaver;TUTAR, Hasan; Çağdaş Büro Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2009 Eylül.

TERZİ,Ahmet;Muhasebe Mesleği ve Rizedeki Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma Danışman:Prof.Dr.Reşat Karcıoğlu,ErzurumAtatürk Üniveristesi SosyalBilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2010

TUĞRUL, Belma; ÇELİK, Eylem;“NormalÇocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik” ,*Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Yıl:2002(2) S:12 s.1-12”

TÜMKAYA, Songül;“İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı Ve Tükenmişlikle İlişkisi”, IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu 15- 16 Ekim 1998 Pamukkale Üniversitesi-Denizli *Paü Eğitim Fakültesi Dergisi* 2000, Sayı:8, Özel Sayı s.1-8

UÇMA, Tuğba; “ Muhasebe Meslek Mensubu Olmak İsteyenlerin Etik Değer Anlayışının Belirlenmesi ve Muğla Üniversitesi Uygulaması”, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi,2007, Haziran s.36-38.

ULUTAŞDEMİR, Nilgün, “Kilis Kent Merkezinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” (Danışman: DOÇ. DR. S. ERHAN DEVECİ) 2012, Fırat Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Halk Sağlığı Anabilim Dalı Doktora Tezi

ÜNGÜREN, Engin; DOĞAN, Hulusi; ÖZMEN, Mehmet; AKGÜN, Ömer Tekin; “Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi” ,Journal of Yasar University 2010 17(5) s.2922-2937

YAZICI, Mehmet, “Yeminli Mali Müşavirlik ve Muhasebecilik (Görüşler ve Değerlendirmeler)”, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları Ticaret Borsaları Birliği, 1987. Yayını, Yayın No:26, Ankara 1987.

YILDIRIM, Suat, “Muhasebe Öğretim Elamanları ve Meslek Mensuplarının Mesleki Stres Düzeyi Üzerine Bir Araştırma”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2008, ss.153-162

YILDIRIM, Mehmet Halit; İÇERLİ, Leyla; “Tükenmişlik Sendromu: Maslach Ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 2, S:1, 2010 s:123-131

YILDIZ, Ebru; “Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, 2012/2 sayı:33 s.37-63

3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu

<http://www.tdk.gov.tr>