



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Sosyal Hizmet Anabilim Dalı
Sosyal Hizmet

[Yüksek Lisans Tezi]

**ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARIN İŞ DOYUMLARI VE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: KADIN MUHASEBE MESLEK
MENSUPLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Hatice ÇİÇEK
ORCID: 0000-0001-8337-7011

Danışman
Doç. Dr. İbrahim Emre GÖKTÜRK
ORCID: 0000-0003-2881-1684

Konya – 2024

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimi yazarken beni yönlendiren ve destek veren tez danışmanım Doç. Dr. İbrahim Emre Göktürk'e, tez sürecimde her anlamda destek sağlayan kıymetli arkadaşlarım Sosyal Hizmet Uzmanı Pınar Polat, Sosyal Hizmet Uzmanı Gülşah Kartal ve Sosyal Hizmet Uzmanı Gencay Arslan'a, tez savunma jüri üyelerim Doç. Dr. Kübra Küçükşen ve Doç. Dr. Hasan Şenol'a, tezimin örneklemine ulaşmam konusunda destek olan SMMM Fatma Çınar Göksoy ve SMMM Dursun Şanal'a teşekkür ederim. Son olarak, yüksek lisans eğitimimi tamamlayana kadar üzerimde emeği olan tüm öğretmenlerime ve varlıklarını her zaman hissettiğim, beni destekleyen kıymetlilerim annem, babam ve kardeşlerime de teşekkürlerimi sunarım.

Hatice ÇİÇEK

Haziran 2024

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TEZ ONAY SAYFASI.....	vii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	viii
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ÖZET	xiii
ABSTRACT	xiv
1.GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2.GENEL BİLGİLER	7
2.1. Muhasebe Mesleği ve Muhasebe Alanında Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar	7
2.2. Kadınların İstihdamı ve Karşılaşılan Güçlükler	8
2.2.1. Kadınların sanayi devrimi öncesi istihdam durumları	9
2.2.2. Kadınların sanayi devrimi sonrası istihdam durumları	10
2.2.3. Karşılaşılan güçlükler.....	11
2.2.4. Muhasebe alanında çalışan kadınların karşılaştıkları güçlükler.....	13
2.3. İş Doyumu	15
2.3.1. İş doyumunu etkileyen faktörler	15
2.3.2. İş doyumunu açıklayan teoriler	19
2.4. Tükenmişlik.....	21
2.4.1. Tükenmişliğin nedenleri.....	23
2.4.2. Tükenmişliğin belirtileri.....	25
2.4.3. Tükenmişliğin dönemleri	26
2.4.4. Tükenmişlik modelleri	27
2.4.5. Tükenmişliğin bireylere etkisi.....	30
2.5. Literatür Taraması	31
3.GEREÇ VE YÖNTEM	35
3.1. Araştırmanın Türü	35
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	35
3.3. Veri Toplama Araçları.....	35
3.4. Verilerin Toplanması.....	37
3.5. Sınırlılıklar	38
3.6. Verilerin Analizi.....	38

4.BULGULAR	41
4.1. Araştırmada Yer Alan Değişkenler ve Kategorileri	41
4.2. Katılımcıların Özellikleri	42
4.2.1. Kategorik değişkenlere ait sonuçlar	42
4.2.2. Sürekli değişkenlere ait sonuçlar.....	45
4.3. İş Doyumuna İlişkin Bulgular	46
4.3.1. Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişki	46
4.3.2. Yaş kategorileri ile iş doyumunu	47
4.3.3. Eğitim düzeyi ile iş doyumunu.....	47
4.3.4. Medeni durum ile iş doyumunu	48
4.3.5. Mesleki tecrübe ile iş doyumunu arasındaki ilişki	48
4.3.6. Mesleki tecrübe kategorileri ile iş doyumunu	49
4.3.7. Çocuk sayısı kategorileri ile iş doyumunu	49
4.3.8. Gelir ile iş doyumunu arasındaki ilişki	51
4.3.9. Gelir miktarı kategorileri ile iş doyumunu	51
4.3.10. Gelir düzeyi kategorileri ile iş doyumunu.....	52
4.3.11. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile iş doyumunu.....	52
4.3.12. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyumunu	53
4.3.13. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile iş doyumunu	54
4.4. Mesleki Tükenmişliğe İlişkin Bulgular.....	54
4.4.1. Yaş ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki	55
4.4.2. Yaş kategorileri ile mesleki tükenmişlik.....	56
4.4.3. Eğitim düzeyi ile mesleki tükenmişlik	56
4.4.4. Medeni durum ile mesleki tükenmişlik.....	57
4.4.5. Mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki.....	58
4.4.6. Mesleki tecrübe kategorileri ile mesleki tükenmişlik.....	58
4.4.7. Çocuk sayısı kategorileri ile mesleki tükenmişlik.....	59
4.4.8. Gelir ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki	60
4.4.9. Gelir miktarı kategorileri ile mesleki tükenmişlik	60
4.4.10. Gelir düzeyi kategorileri ile mesleki tükenmişlik	61
4.4.11. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile mesleki tükenmişlik.....	62
4.4.12. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik.....	63
4.4.13. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile mesleki tükenmişlik.....	63
4.5. İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Birbirleri ile İlişkisi	64
4.6. Muhasebe meslek mensubu kadınların iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik hipotez test sonuçları	65
5.TARTIşMA	67
5.1. Demografik Değişkenlere Göre İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyine Ait Bulguların İncelenmesi	67
5.1.1. Yaş.....	68

5.1.2. Eğitim düzeyi	69
5.1.3. Medeni durum	70
5.1.4. Gelir miktarı	70
5.1.5. Mesleki tecrübe	71
5.1.6. Çocuk sayısı	72
5.1.7. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu	73
5.1.8. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu	74
5.1.9. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu	74
5.2. İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bulguların İncelenmesi	75
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
6.1. Sonuç	79
6.2. Öneriler.....	81
7. KAYNAKLAR.....	83
8. EKLER.....	89
EK-1 Etik Kurul Kararı	89
EK-2 Minnesota İş Doyum Ölçek Kullanım İzni.....	90
EK-3 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kullanım İzni.....	91
EK-4 Anket Formu.....	92

TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **HATİCE ÇİÇEK**'in “**Çalışma Hayatında Kadınların İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki: Kadın Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma**” başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Konya/13.06.2024

Tez Danışmanı	Doç. Dr. İbrahim Emre GÖKTÜRK Necmettin Erbakan Üniversitesi
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Kübra KÜÇÜKŞEN Necmettin Erbakan Üniversitesi
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Hasan ŞENOL Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 26/06/2024 tarih ve 13/21 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Hasibe VURAL
Enstitü Müdürü

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Çalışma Hayatında Kadınların İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki: Kadın Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma başlıklı tez çalışmamın toplam 79 sayfalık kısmına ilişkin, 26/06/2024 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **% 20** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez kabul sayfası hariç
2. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
3. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
4. Önsöz hariç
5. İçindekiler hariç
6. Simgeler ve kısaltmalar hariç
7. Materyal ve metot hariç
8. Kaynaklar hariç
9. Alıntılar dahil
10. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

26.06.2024

Hatice ÇİÇEK

Doç. Dr. İbrahim Emre GÖKTÜRK

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

13.06.2024

Hatice ÇİÇEK

SİMGELER VE KISALTMALAR

SMMM: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)

TÜRMOB: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği



TABLULAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 2.1. Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri ile ilgili yapılan akademik çalışmalar	31
Tablo 3.1. Ölçeklerin güvenilirlik analizinin değerlendirilebilmesi için yorum tablosu	36
Tablo 3.2. Minnesota iş doyumu ölçeği Cronbach's alpha değerleri	37
Tablo 3.3. Maslach tükenmişlik ölçeği Cronbach's alpha değerleri.....	37
Tablo 3.4. Normallik analizine ilişkin veriler	38
Tablo 4.1. Değişkenler ve kategorileri	41
Tablo 4.2. Katılımcıların yaş kategorik değişkenine ait frekans tablosu	42
Tablo 4.3. Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine ait frekans tablosu.....	42
Tablo 4.4. Katılımcıların medeni durum değişkenine ait frekans tablosu	43
Tablo 4.5. Katılımcıların mesleki tecrübe kategorik değişkenine ait frekans tablosu	43
Tablo 4.6. Katılımcıların çocuk sayısı kategorik değişkenine ait frekans tablosu.....	43
Tablo 4.7. Katılımcıların gelir düzeyi ve gelir kategorik değişkenlerine ait frekans tablosu ..	44
Tablo 4.8. Katılımcıların muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu değişkenine frekans tablosu.....	44
Tablo 4.9. Katılımcıların mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu değişkenine ait frekans tablosu.....	44
Tablo 4.10. Katılımcıların meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu değişkenine ait frekans tablosu.....	45
Tablo 4.11. Bazı sürekli değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri	45
Tablo 4.12. Katılımcıların iş doyumu düzeyleri	46
Tablo 4.13. Yaş ile iş doyumu arasındaki korelasyon sonuçları	46
Tablo 4.14. Yaş kategorileri ile iş doyumu arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları.....	47
Tablo 4.15. Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki farklara yönelik ANOVA sonuçları	47
Tablo 4.16. Medeni durum ile iş doyumu arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları.....	48
Tablo 4.17. Mesleki tecrübe ile iş doyumu arasındaki korelasyon sonuçları	48
Tablo 4.18. Mesleki tecrübe kategorik değişkeni ile iş doyumu arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları.....	49
Tablo 4.19. Çocuk sayısı ile iş doyumu arasındaki farklara yönelik ANOVA sonuçları	49
Tablo 4.20. Gelir ile iş doyumu arasındaki korelasyon sonuçları	51
Tablo 4.21. Gelir miktarı kategorileri iş doyumu arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları	51
Tablo 4.22. Gelir düzeyi kategorileri ile iş doyumu arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları	52
Tablo 4.23. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile iş doyumu arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları.....	52
Tablo 4.24. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyumu arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları	53

Tablo 4.25. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile iş doyumunu arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları	54
Tablo 4.26. Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyleri	54
Tablo 4.27. Yaş ile mesleki tükenmişlik arasındaki korelasyon sonuçları	55
Tablo 4.28. Yaş kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları	56
Tablo 4.29. Eğitim düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik ANOVA Sonuçları.....	56
Tablo 4.30. Medeni durum ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları	57
Tablo 4.31. Mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişlik arasındaki korelasyon sonuçları	58
Tablo 4.32. Mesleki tecrübe kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları.....	58
Tablo 4.33. Çocuk sayısı ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik ANOVA sonuçları	59
Tablo 4.34. Gelir ile mesleki tükenmişlik arasındaki korelasyon sonuçları	60
Tablo 4.35. Gelir miktarı kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları.....	60
Tablo 4.36. Gelir düzeyi kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları	61
Tablo 4.37. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları.....	62
Tablo 4.38. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları	63
Tablo 4.39. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları.....	63
Tablo 4.40. Ölçek puanlarının birbirleri ile ilişkisi	64
Tablo 4.41. İş doyumuna yönelik hipotez testleri sonuçları	65
Tablo 4.42. Mesleki tükenmişliğe yönelik hipotez testleri sonuçları.....	66

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sosyal Hizmet Anabilim Dalı
Sosyal Hizmet
[Yüksek Lisans Tezi]

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARIN İŞ DOYUMLARI VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: KADIN MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hatice ÇİÇEK

Konya-2024

Günümüzde yaşanan değişim ve gelişmeler, bireylerin çalışma alanlarında da yenilikleri beraberinde getirmektedir. Artan iş yükü, yeniliklere uyum sağlanmaya çalışılması, personel eksikliği gibi durumlarda bireyler kimi zaman tükenmişlik, doyumsuzluk, işe gitmekte isteksizlik ve işten ayrılma gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Özellikle insanlarla birebir iletişim gerektiren mesleklerde bu gibi durumlar sıklıkla yaşanmaktadır. Araştırma, iş yaşamında yer alan kadın muhasebe meslek mensuplarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Karşılaşılan sorunların, iş ile aile içi sorumlulukları birlikte yerine getirmeye çalışan kadınları daha fazla etkilediği düşünülmektedir. Ana amacın yanında, kadın muhasebe meslek mensuplarının iş doyumlarının ve mesleki tükenmişliklerinin çeşitli değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi de araştırmanın diğer amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın evreni Türkiye'de bağımlı/bağımsız olarak faaliyet gösteren kadın muhasebe meslek mensuplarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yoluyla ulaşılan ve belirlenen örneklem özelliklerine uygun nitelikler taşıyan toplam 398 katılımcı oluşturulmuştur. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların demografik bilgilerinin toplanabilmesi için araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, iş doyumunu düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak hazırlanan anket uygulanmıştır. Analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasında orta düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çalışma hayatı, İş doyumunu, Mesleki tükenmişlik, Muhasebe meslek mensupları.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Health Sciences
Department of Social Work
Social Work
[Master Thesis]

THE RELATIONSHIP BETWEEN WOMEN'S JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL BURNOUT IN WORKING LIFE: A RESEARCH ON FEMALE ACCOUNTANTS PROFESSION MEMBERS

Hatice ÇİÇEK

Konya-2024

The changes and developments occurring today bring innovations in individuals' work areas as well. In situations such as increasing workload, efforts to adapt to innovations, and personnel shortages sometimes lead individuals to experience exhaustion, dissatisfaction, reluctance to go to work, and resignation. Especially in professions requiring direct communication with people, such situations are frequently encountered. A study was conducted to examine the relationship between job satisfaction and professional burnout among female accountants in the workplace. It is thought that the problems encountered affect women who try to fulfill both work and family responsibilities more. In addition to the main objective, another aim of the research is to investigate whether the job satisfaction and professional burnout of female accountants differ significantly in terms of various variables.

The population of the research consists of professional female accountants operating as dependent/independent in Turkey. The sample of the research consists of a total of 398 participants who were reached through convenience sampling and possess the qualifications determined for the sample. For collecting the demographic information of the participants, a Personal Information Form prepared by the researcher was used, the Minnesota Job Satisfaction Scale was used to determine the levels of job satisfaction, and the Maslach Burnout Inventory was used to determine the levels of professional burnout. Parametric tests were used in the analysis.

As a result of the analyses conducted, a moderately negative and statistically significant correlation was found between job satisfaction and professional burnout.

Keywords: Job satisfaction, Professional accountants, Professional burnout, Working life.

1.GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde insanlar yaşamlarının büyük bir kısmını bir işte çalışarak geçirmektedir. Yaşamın önemli bir bölümünün iş hayatında geçmesi geri kalan tüm bölümünü de etkilemektedir. Dolayısıyla bir işte çalışırken geçirilen sürenin verimli olması, yapılan işin bireyleri motive etmesi, kişinin ihtiyaçlarına cevap vermesi, kişiyi mutlu etmesi gerekmektedir. Bu sayede bireyler yaptıkları işten doyum elde edebileceklerdir. Gerekli koşulların sağlanmamış olması bireylerin yaptıkları işten aldıkları doyumun azalmasına dolayısıyla da mesleklerine yönelik tükenmişlik hissetmelerine yol açabilmektedir. Bu olumsuz durumlar da çalışma hayatında verimi düşürmektedir. İş yaşamında verimliliğin önemli bir unsur olması sebebiyle verimliliği etkileyen iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik konularında yapılan çalışmaların artması kaçınılmaz olmaktadır.

Çalışma hayatında yer alan bireyler sarf etmiş oldukları çabaların karşılığını almak istemektedir. Elde edilmek istenen şey ekonomik bir kazanç olabileceği gibi psiko-sosyal bir durum da olabilmektedir. İnsanların iş yaşamından elde etmek istediği tek şey maddiyat veya yapılan bir işin değerinin rakamsal ifadesi değildir. Örneğin yapılan işe karşılık takdir edilme, insanların ihtiyacı olan bir duygu durumudur. Bu psikolojik katkı kişileri başarmaya istekli hale getirmesinin yanı sıra bireylerin bunu sürdürmek için de çaba sarf etmesini sağlayacak dolayısıyla da iş yaşamında verimliliğe katkı sağlanabilecektir. Başarıya karşı verilen bu gibi ödüllerin insanların iş doyumunu arttıracacağı ve tükenmişliğini ise azaltacağı düşünülmektedir.

Çalışma hayatında yer alan bir kişinin belli bir işi uygun bir şekilde yapmasının yanı sıra işverenin de işi yapan kişinin beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Bireylerin iş yaşamından pozitif dönütler alması yaptığı işe karşı duyduğu ilgiyi ve verimliliği arttıracak dolayısıyla da işten elde edilen doyum artacaktır. Aksi takdirde yapılan işin yük olarak hissedilmesi, motivasyon eksikliği, hak edilen ücretin alınmaması, çalışma arkadaşları ile yaşanan olumsuzluklar gibi iş doyumunu ve mesleki tükenmişliği doğrudan veya dolaylı etkileyebilecek durumlar iş doyumsuzluğu ve mesleki tükenmişliği beraberinde getirecektir.

Bireylerin çalışma hayatından elde ettikleri iş doyumunu hem ekonomik açıdan hem de psikolojik açıdan önem taşımaktadır. İş yaşamından doyum elde edemeyen bireylerin mutsuzluk, verilen görevi yerine getirmede isteksizlik, depresyon, kaygı ve memnuniyetsizlik gibi duygular yaşamaları olağan dışı değildir.

Çalışma kapsamında ilgili çalışmalar (Acar-Arasan, 2010; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Demir ve Sezgin, 2017; Öz ve Çeviren, 2017) incelendiğinde çalışmalardaki ortak bulgunun insanlarla birebir iletişim kurulması gereken mesleklerde tükenmişliğin yaşanabileceği şeklinde olduğu görülmüştür. Buradan hareketle muhasebe alanında çalışan bireylerin meslektaşları, mükellefleri ve kamusal alanda çalışan bireyler ile sık sık bağlantı kurmasının gerekliliği göz önüne alındığında bu alanda çalışanların tükenmişlik yaşadığı düşünülmektedir.

TÜRMOB'un yayınlamış olduğu 2023 Çalışma Raporuna göre muhasebe alanında çalışan kadınların erkeklere göre niceliksel olarak daha az olduğu görülmektedir. 2023 yılı raporuna göre serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olarak çalışan toplam 130.252 kişi bulunmaktadır. Cinsiyete göre sayılara bakıldığında 89.208 kişinin erkek, 41.044 kişinin kadın olduğu görülmektedir. Bu ifadeler oransal olarak bakıldığında kadınların %31,51 erkeklerin ise belirgin bir farkla %68,49 olduğu gözle çarpıcıdır. Meslek alanında daha az sayıda yer alan muhasebe meslek mensubu kadınların yaptıkları işten doyum elde edip etmedikleri, tükenmişlik yaşayıp yaşamadıkları ve iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi önem taşımaktadır. İlgili literatür incelendiğinde çeşitli meslek alanlarında iş doyum ve tükenmişliğin ele alındığı ancak muhasebe alanında yapılan çalışmaların niceliksel olarak daha az olduğu görülmüştür. Zihinsel bir güç ve beceri gerektiren bu meslek alanında sadece kadınlarla yürütülecek bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı ve sonuçlarının önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın yürütülmesi için sadece kadınlar özellikle seçilmiştir. Buradaki temel sebep kadınların hem iş ortamında hem de aile içi sorumluluk almada aktif rol oynamalarının tükenmişliği daha belirgin bir şekilde yaşıyor olabilecekleri ihtimalidir.

Araştırmanın genel amacı iş yaşamında yer alan kadın muhasebe meslek mensuplarının iş doyum ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bunun yanı sıra kadın muhasebe meslek mensuplarının iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır. Bu kapsamda alt amaçlar şu şekildedir:

- Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaş kategorileri ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir korelasyon var mıdır?

- Kadın muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni durumları ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının gelir düzeyi kategorik değişkeni ve gelir kategorik değişkeni ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının gelir miktarları ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübeleri ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının çocuk sayıları ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumları ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumları ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumları ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaş kategorileri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının yaşları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir korelasyon var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının medeni durumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?

- Kadın muhasebe meslek mensuplarının gelir miktarları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübeleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının çocuk sayıları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleği isteyerek seçip seçmeme durumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Kadın muhasebe meslek mensuplarının meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

Araştırmanın Hipotezleri

“Hipotez (hypothesis), bir araştırmanın olası sonucuna dair yapılan tahminlerin ifadesidir. Olaylar arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik bilimsel bir öneri, önermedir. Ancak bu bilimsel önerinin geçerliliği gözleme dayalı denemenin sonucuna bağlıdır” (Büyüköztürk ve ark., 2021).

Araştırmanın temel hipotezi “*Çalışma hayatında yer alan muhasebe meslek mensubu kadınların iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır*” şeklindedir. Bunun yanı sıra araştırmada aşağıda belirtilen alt hipotezler de test edilecektir.

- Yaş ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır.
- Yaş kategorileri ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Medeni durum ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

- Mesleki tecrübe iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır.
- Mesleki tecrübe kategorileri ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Çocuk sayısı kategorileri ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Gelir ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır.
- Gelir miktarı kategorileri ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Yaş ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır.
- Yaş kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Eğitim düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Medeni durum ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır.
- Mesleki tecrübe kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Çocuk sayısı kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- Gelir ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır.
- Gelir miktarı kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

- Gelir düzeyi kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.
- Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.



2.GENEL BİLGİLER

Bu bölümde muhasebe mesleği, çalışma ortamı hakkında bilgi verildikten sonra bu alanda çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ile ilgili bilgilere yer verilmiş ardından iş doyumu ve mesleki tükenmişlik kavramları ele alınmıştır.

2.1. Muhasebe Mesleği ve Muhasebe Alanında Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar

Muhasebe, bir işletmeyi ilgilendiren konularda etkili kararların alınmasını sağlayabilmek için işletmelerde gerçekleştirilen mali faaliyetlerin toplanmasını ve aktarılmasını sağlayan bir yapıdır. İşletmenin şu an ve gelecek ile ilgili kayıtların tutulmasını sağlayarak ileriye yönelik hedefler belirlemektedir. Muhasebe kayıt tutma işleminden farklı bir yapıya sahiptir. Kayıt tutma, bir işletmede değer dalgalanmalarının kaydedilmesi anlamına gelirken muhasebe daha kapsamlı bir eğitim ve deneyim gerektirmektedir Kayıt tutma muhasebenin ilgilendiği alanlardan sadece biridir (Ağ ve Aydın, 2022).

Çalışma hayatına dâhil olan bireyler yapılan işin getirmiş olduğu sorumlulukları üstlenmektedir. Bu sorumluluklar yerine getirilirken zaman zaman çeşitli güçlükler ile de karşılaşmaktadır. Güçlükler kimi zaman bireyler tarafından görmezden gelinebilirken kimi zaman da bireyin işine karşı giderek soğuması ve ilgisiz olmasına, kişinin verimliliğinin düşmesine, işten ayrılma veya çeşitli sağlık sorunlarına sebep olabilmektedir. Bu gibi durumlar da bireylerin karşılaşılan sorunlarla baş etme becerisine sahip olmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla tükenmişlik yaşayan bireylerin tükenmişliğe sebep olan unsurları bilmesi, bireyin kendini tanınması ve tükenmişlik ile baş edebilmenin yollarını araması gerekmektedir.

Muhasebe alanında çalışanlar yoğun iş yüküne sahiptir. İş yükünün fazla olmasının sebebi işlerin belirli bir sürede gerçekleşmesi gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca yapılan işlemlerin hatayı kabul etmiyor oluşu ve yapılacak herhangi bir hatanın büyük maddi hasarlara sebebiyet verebilecek olması ihtimali bireylerin yoğun stres ve baskı altında çalışmasına yol açmaktadır (Okutan ve ark., 2013). Yapılan işin dikkat gerektirmesi, mesleğin gerekliliği olarak işin zihinsel faaliyetlere dayanması ve yapılan işin çok çeşitli alanlarla bağlantılı olması sebebiyle sorumluluk alanının oldukça geniş olması muhasebe alanının stresli bir meslek olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır (Demir ve Sezgin, 2017).

Zorunluluk gerektiren durumlarda (vefat, hastalık vb.) dahi mesleki sorumlulukların devam ettirilmesi gerekliliği ve hataların cezai yaptırımlara yol açması çalışanlarda

tükenmişliği beraberinde getirmektedir (Bora-Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu, 2019). Meslek alanı olarak muhasebe, gerek insanlarla birebir iletişim kurulmasının gerekliliği gerekse ele aldığı alanların çok çeşitli olması nedeniyle mesleği icra eden bireylerin yoğun bir stres altında çalışmasına sebep olmaktadır. Mükelleflerden gelen yoğun ve çelişkili talepler, etik değerlere uymayan durumlar, mükelleflerin muhasebe meslek mensuplarından, muhasebe çalışanlarının görev tanımında yer almayan bazı işleri de yapmasını beklemesi, ücret sorunları, mükellef talepleri ile devletle olan bürokratik işler arasında kalınması gibi durumlar muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir (Dalğar ve Tekşen, 2014).

Akpınar ve Küçüköksel (2020), serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin mesleklerinde karşılaştıkları sorunları belirlemek ve bu sorunlara çözüm önerileri getirmek için yaptıkları çalışmada meslek mensuplarının, mükelleflerden alınacak ücretleri tahsil etmekte ve kanunlarda yapılan güncel değişiklikleri takip etmekte zorluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Ayrıca gelişim ve değişimlere ayak uydurmak için mesleki eğitimin önemli olduğu belirtilmiştir. Aksi halde ciddi sorunların oluşabileceği ifade edilmiştir. Meslek mensuplarının iş yaşamında geçirdiği günlük çalışma vakitleri değerlendirildiğinde uzun süre çalışmanın bireylerin sağlık durumları için olumsuzlukları beraberinde getirdiği ve tatil noktasında diğer meslek alanlarının sahip olduğu gibi uzun süreli tatil imkânlarının olmaması yine karşılaşılan güçlükler olarak ele alınmıştır.

2.2. Kadınların İstihdamı ve Karşılaşılan Güçlükler

Kadınların istihdamı, modern toplumların temel bir unsuru haline gelmiştir. Ancak, birçok ülkede kadınlar hala işgücüne katılım konusunda çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Bu güçlükler, cinsiyet temelli ayrımcılık, aile ve iş dengesi, eğitim eşitsizliği, toplumsal ve kültürel engeller ve kadınların temsil edilme oranı gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınların işgücüne katılımını ve kariyer gelişimini etkileyen en yaygın sorunlardan biridir. Birçok işyerinde, kadınlar erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılmakta veya terfi edememektedir. Ayrıca, bazı sektörlerde kadınlara yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık hala mevcuttur. Bu durum, kadınların iş hayatında daha az güvende hissetmelerine ve kariyer hedeflerine ulaşmada zorluklara sebep olmaktadır (Sar, 2021).

Aile ve iş dengesi de kadınların istihdamında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar genellikle aile sorumluluklarını işleriyle dengelemek zorunda

kaldığından çocuk bakımı, ev işleri ve aile büyüklerine bakım gibi sorumluluklar kadınların iş hayatında ilerlemesini engelleyebilmektedir.

Eğitim eşitsizliği de kadınların istihdamını etkileyen bir diğer faktördür. Bazı bölgelerde, kız çocuklarının eğitim fırsatları erkek çocuklara göre daha az olabilmektedir. Eğitim eşitsizliği, kadınların işgücüne katılımını ve iş hayatında ilerlemesini sınırlayabilmektedir. Eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak, kadınların işgücüne katılımını artırmanın önemli bir yolu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yaşar, 2018).

Toplumsal ve kültürel engeller de kadınların istihdamını etkileyen önemli bir faktördür. Bazı toplumlarda kadınların işgücüne katılması veya belirli sektörlerde çalışması toplumsal ve kültürel normlara aykırı olabilmekte ve kadınları istihdam etmek isteyen işverenlerin ve kadınların kendi istihdam arzularının önünde engel oluşturabilmektedir.

Son olarak, kadınların temsil edilme oranı da iş dünyasında önemli bir sorundur. Yönetim kurulları ve üst düzey yönetim pozisyonlarında kadınların temsil edilme oranı genellikle düşüktür. Bu durum, kadınların kariyerlerinde yükselme fırsatlarını sınırlayabilmektedir. Daha fazla kadının liderlik pozisyonlarında yer alması, iş dünyasında cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için önemli bir adımdır.

Bu güçlüklerle mücadele etmek için, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların ve programların uygulanması önemlidir. Kadınların eğitimlerine erişimini artırmak, aile ve iş yaşamları arasındaki dengeyi sağlamak için esnek çalışma düzenleri oluşturmak ve cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek için yasal düzenlemeler yapmak bu konuda atılacak adımlardan sadece birkaçıdır. Bu çabalar, kadınların istihdamda daha fazla temsil edilmesini ve kariyerlerinde ilerlemesini sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğine önemli bir katkı sağlayabilmektedir.

2.2.1. Kadınların sanayi devrimi öncesi istihdam durumları

Sanayi Devrimi öncesi dönemde kadınların istihdam durumu, genellikle tarım ve ev işleri gibi geleneksel alanlarda yoğunlaşmaktaydı. Sanayileşme süreci henüz başlamamış veya sınırlı kalmış olduğundan, kadınların işgücüne katılımı büyük ölçüde kırsal kesimde ve ev içinde gerçekleşmekteydi. Ancak, dönemin toplumsal ve ekonomik yapısına bağlı olarak, kadınlar çeşitli sektörlerde de çalışmıştır.

Tarım, pre-Sanayi Devrimi döneminin en büyük istihdam kaynağıydı ve kadınlar tarım işlerinde önemli roller üstlenmekteydi. Tarım toplumlarında, kadınlar genellikle tarlalarda çalışma, hayvanları besleme, hasat zamanlarında tarlalarda çalışma ve ev işleri ilgilenmekteydi. Bu, kadınların tarımsal üretim sürecinde aktif bir şekilde yer aldıkları ve aile ekonomisine önemli bir katkı sağladıkları anlamına gelmekteydi. Ev işleri de kadınların Sanayi Devrimi öncesi istihdamında önemli bir yer tutmaktaydı. Kadınlar, evin temizliği, yemek pişirme, giysilerin dikimi ve aile bireylerinin bakımı gibi görevlerle meşgul olmuşlardır. Bu işler, kadınların günün büyük bir kısmını evde geçirmelerine ve dışarıda ücretli işlerde çalışmalarını sınırlamasına neden olmuştur. Bununla birlikte, bazı kadınlar Sanayi Devrimi öncesi dönemde el sanatları, küçük ticaret veya hizmet sektörlerinde de çalışmıştır. Özellikle şehirlerde, kadınlar dükkânlarda veya atölyelerde çalışarak gelir elde etmiştir. Ancak, bu tür işler genellikle erkeklerin egemen olduğu alanlardı ve kadınların istihdam edilme fırsatları sınırlıydı (Çaha, 2018).

Sanayi Devrimi öncesi dönemde kadınların istihdam durumu genellikle cinsiyet rollerine dayalıydı ve erkeklerin işgücüne katılımı kadınlardan daha fazlaydı. Kadınlar, genellikle evde ve tarım alanında çalışarak aile ekonomisine katkıda bulunuyorlardı. Ancak, Sanayi Devrimi ile birlikte, kadınların işgücüne katılımı ve çalışma koşulları önemli ölçüde değişmiştir.

2.2.2. Kadınların sanayi devrimi sonrası istihdam durumları

James Watt'ın buhar gücünü dokuma tezgâhlarında kullanmasıyla başlayan Sanayi Devrimi süreci önemli toplumsal değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Üretimde o günlere dek görülmeyen miktarda ve nitelikte gelişmeler olmuştur. Makineleşmeyle birlikte insan gücüne duyulan ihtiyaç azalmış kırsal kesimde işsizlik sorunu ortaya çıkmıştır. Tarımsal alanlarda makineleşmeyle birlikte tarım sermaye gerektiren bir hal almış ve ticarileşmiştir. Bunun sonucu olarak köylüler ücret karşılığında çalışan bir kesimi oluşturmaya başlamışlardır. Köyden kente göçler artmış, insan emeğinin sömürülmesi sorunu ortaya çıkmıştır. Aile yapılarında da hızlı bir değişim görülmüştür. Kalabalık aileler yerini çekirdek ailelere bırakmış; yaşlı, çocuk ve engelli bireylerin bakımı aile içinde bakım vermenin dışına çıkılarak kurumlara bırakılmıştır (Tuncay ve Tekin, 2022). Bu süreçte yaşanan gelişmelerle birlikte üretimde işgücü ihtiyacı ortaya çıkmış, düşük ücretler ile çalıştırılacak bireylere ihtiyaç duyulmaya başlamıştır. Bu ihtiyaç kadınların istihdam edilmesinde öncü rol oynamıştır. Çalışma hayatına dâhil olan kadınlar ücretsiz aile işçisi konumundan çıkıp fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu gelişmeler kadınlara yeni bir istihdam alanı sunarken

düşük ücret, uzun mesaili ve kötü şartlarda çalışma gibi sorunları da beraberinde getirmiştir (Umutlu ve Öztürk, 2020).

2.2.3. Karşılaşılan güçlükler

Günümüzde kadınların işgücüne katılımı hızla artmaktadır. Ancak bu noktada çeşitli zorluklarla da karşılaşmaktadır. Bu zorluklar işin yapısıyla, çalışma arkadaşlarıyla, çalışılan ortamla, bireyin kendi kişilik özellikleriyle, kadınların iş-aile dengesi kurmaya çalışmada çeşitli sıkıntılar yaşamalarıyla ilgili olabilmektedir. Özellikle cinsiyetleri dolayısıyla toplum tarafından kendilerine atfedilen çeşitli rolleri de yerine getirmeleri gerektiği düşüncesi, kadınların iş-aile dengesi kurmada yaşadıkları rol çatışmaları tükenmişlik yaşamalarına sebep olabilmektedir. Konuyu daha iyi anlayabilmek ve kadınların dezavantajlı durumlarını daha iyi görebilmek adına kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlüklerle değinmenin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Cam tavan sendromu

Cam tavan sendromunda cam mecazı görünmeyen engelleri ifade etmektedir (Çakar-Özenç ve Salepçioğlu, 2019).

Sosyal yaşamın çoğu alanında olduğu gibi toplumsal cinsiyet odaklı yaklaşımların meslek alanlarına da yansıdığı görülmektedir. Kadınlara yüklenen ev içi sorumluluklar, annelik, temizlik, evin yaşlı, çocuk veya engelli bireyinin bakım ve sorumluluğu, çocuk yetiştirme gibi görevler sebebiyle toplum kadınları öğretmenlik veya hemşirelik gibi mesleklerle bağdaştırmaktadır. Toplumsal cinsiyet tutumları kadınlara yönetsel olmayan işleri daha uygun görmektedir. Bu da kadınların yönetsel alanda sorumluluk almalarını veya mevcut işlerinde kariyer olarak ilerlemelerini engellemektedir.

Mobbing

Kadınların iş hayatında karşılaştığı zorluklar arasında mobbing veya işyeri tacizi önemli bir yer tutmaktadır. Mobbing, bir kişinin diğer bir kişiye sürekli olarak psikolojik, duygusal veya fiziksel zarar veren saldırgan davranışlar sergilemesi olarak tanımlanır. Kadınlar iş hayatında mobbinge daha fazla maruz kalma eğilimindedir ve bu durumun birçok nedeni vardır. Cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet eşitsizliği, kadınların iş hayatında mobbinge maruz kalma riskini artırabilmekte ve erkek egemen iş ortamlarında kadınlar sıklıkla dışlanabilmekte, hor görülebilmekte veya işyerindeki fırsatlardan mahrum kalabilmektedirler.

Bu durum, kadınların iş arkadaşları veya üstler tarafından tacize uğramasına ve mobbinge maruz kalmasına neden olmaktadır (Cortina, 2008).

Annelik ve iş dengesi gibi konular kadınları işyerinde mobbinge karşı daha savunmasız hale getirmektedir. Kadınlar genellikle çocuk bakımı ve ev işleri gibi sorumluluklarla başa çıkmak zorunda kalırken aynı zamanda işlerinde başarılı olmaya çalıştığı için bu dengeyi sağlamak zor olduğunda, kadınlar işyerinde stres altında hissedebilmekte ve bu da mobbinge karşı daha savunmasız hale gelmelerine neden olabilmektedir (Einarsen, 2000).

Cinsiyet temelli stereotipler ve cinsiyet rolleri, kadınların iş hayatında mobbinge maruz kalma riskini artırarak genellikle zayıf, duygusal veya yeteneksiz olarak algılanabilmekte ve bu da işyerinde tacize ve mobbinge maruz kalma olasılığını artırabilmektedir. Ayrıca, kadınların liderlik rollerini üstlenmeleri durumunda da mobbinge maruz kalma riski artabilmektedir, çünkü kadın liderlik genellikle sorgulanmakta ve eleştirilmektedir (O'Connell ve Korabik, 2000).

Bu nedenlerden dolayı, kadınların iş hayatında mobbinge karşı korunmaları ve desteklenmeleri son derece önemlidir. İşyerlerinde cinsiyet eşitliğinin ve güvenliğinin sağlanması, kadınların mobbinge karşı daha az savunmasız olmalarına ve iş hayatında daha başarılı olmalarına yardımcı olabilmektedir. Ayrıca, mobbinge maruz kalan kadınlara destek ve koruma sağlayan politikaların ve programların uygulanması da önemlidir.

Kayıt dışı çalışma

Kayıt dışı çalışma “*hizmet akdine tabi olarak veya kendi adına bağımsız olarak gerçekleştirilen çalışmaların Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve diğer yetkili kamu kurumlarına bildirilmemiş olması*” olarak tanımlanmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2016).

Kadınların iş hayatında karşılaştığı zorluklardan biri de kayıt dışı çalışma veya gölge ekonomide çalışma durumudur. Kayıt dışı çalışma, resmi olarak bildirilmeyen veya vergilendirilmeyen işlerde çalışmayı ifade etmektedir. Bu durum, kadınları bir dizi sorunla karşı karşıya bırakabilmekte ve ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan olumsuz etkileyebilmektedir. Kayıt dışı çalışma, kadınların iş güvencesini ve sosyal güvencelerini olumsuz etkileyerek düşük ücretlerle ve genellikle yasal haklar sağlamayan koşullarda gerçekleşir. Kadınlar bu tür işlerde çalıştıklarında, işten çıkarma, ücret kesintileri veya diğer

haksız uygulamalar gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Kayıt dışı çalışma sosyal güvenlik, emeklilik ve sağlık haklarını içermediği için aynı zamanda kadınların sosyal haklara erişimini de sınırlamaktadır. Tüm bunlara ilaveten kayıt dışı çalışma kadınların ekonomik bağımsızlığını da etkileyerek finansal güçlerini artırmalarını ve kendi kendilerine yetmelerini zorlaştırmaktadır (Tiryaki- Yenilmez, 2023).

Kayıt dışı çalışma aynı zamanda kadınların psikolojik sağlığını da etkilemektedir. Belirsizlik, güvensizlik ve yasal hakların olmaması gibi faktörler, kayıt dışı çalışan kadınların stres seviyelerini artırarak duygusal zorlanma yaşamalarına neden olmaktadır. Yaşanan bu depresyon, kaygı ve diğer psikolojik sorunların kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için çeşitli politika ve programlar geliştirilmesi önemli görülmektedir. Bu politika ve programlar, kayıt dışı işlerin resmileştirilmesini teşvik ederek iş güvenliği ve sosyal güvenlik sağlamalı, düşük ücretlerle mücadele etmeli ve kadınların ekonomik ve sosyal haklarına erişimini artırmalıdır. (ILO, 2018).

Aile içinde karşılaşılan sorunlar

Kadınların aile içinde karşılaştıkları sorunlar çok çeşitlidir. İş ve aile arasındaki dengenin sağlanması kadınlar için kolay bir süreç değildir. Günümüz koşullarında iş yaşamında çalışanlardan beklenen taleplerin artması, çalışma saatlerinin belirsizlik göstermesi, iş yeri baskısı ve yüksek verimlilik beklentisi kadınların iş-aile dengesini kurmalarını zorlaştırmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020).

Kadınların çalışma hayatına dâhil olmak isteyip istememeleri ya da çalışmayı sürdürüp sürdürmemeleri çeşitli etkenlere göre değişebilmektedir. Örneğin çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatlarına ara vermeleri sık karşılaşılan bir durumdur. Özellikle çocuğun ilk gelişim dönemlerinde anneye olan ihtiyacı kadınların iş yaşamını sürdürmelerini sekteye uğratabilmektedir. Aynı zamanda çocukların bakımı noktasında kişi ve kurum arayışları oldukça yıpratıcı ve maliyetli bir süreci de beraberinde getirmektedir. Bu sebeple giderlerin işten elde edilecek miktardan fazla olması kadınların çalışma yaşamına geri dönmesini ya da çalışma isteklerini olumsuz etkileyebilmektedir.

2.2.4. Muhasebe alanında çalışan kadınların karşılaştıkları güçlükler

Kadınlar çalışma hayatında pek çok zorlukla karşılaşmaktadır. Ayrımcılık, mobbing, kariyer basamaklarında ilerlemede ve yönetim kademelerinde yer almada güçlük, taciz, eşit işe eşit ücret alamama, iş-aile dengesi kurmakta zorlanma gibi sorunlar kadınların tüm meslek

alanlarında karşılaşılabilecekleri unsurlardır. Bunlara ek olarak muhasebe özelinde mesleğin iş yükü fazlalığı, erkek egemen bir meslek alanı olarak görülmesi, muhasebe meslek mensubu olma şartlarının uzun bir süreci kapsaması ve maliyetinin fazla olması, muhasebe meslek mensubu olabilmek için gerçekleştirilen sınavların belirli illerde yapılması kadınların bu alanda ilerlemesini zorlaştırmaktadır. Toplumsal cinsiyet açısından bakıldığında kadınlara çalışma alanı olarak temizlik, bakım veya eğitim gibi alanları kapsayıcı meslekler uygun görülmektedir. Muhasebecilik, meslek özelliği olarak toplumun kadınlara atfettiği mesleklerin özelliklerine benzer bir yapıya sahip değildir. Bu sebeple kadınlar mesleklerini icra ederken cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler.

İlk kadın yeminli mali müşavir Christine Ross'un 1896 yılında New York'ta yapılan sınavı kazanmasına rağmen 1899 yılına kadar sertifikasını alamadığı ve geçen sürede cinsiyeti sebebiyle sertifikanın kendisine verilip verilmeyeceğinin tartışıldığı ifade edilmiştir (Whitten, 2016). Tysiac (2012) çalışmasında mesleğe iz bırakan muhasebe liderlerinden 125 etkili kişiyi ele almıştır. Bu çalışmada yer alan kişilerden sadece ikisinin kadın olduğu görülmektedir. Ciğer ve Çopur-Vardar (2019) kadın meslek mensuplarına yönelik cam tavan algılarını incelediği çalışmada erkek meslek mensuplarının kadın meslek mensuplarına yönelik mesleki ayırım gösterdiğini ifade etmiştir. Buna göre kadın muhasebe meslek mensupları, mesleği icra ederken duygusal görülmekte, liderlik ve karar verme özelliklerinin yetersiz olduğu düşünülmektedir. Ayrıca kadınların birçok rolü yerine getirmeye çalışması ve iş-aile dengesinin kurulmasının zorluğu erkek meslek mensupları tarafından engel olarak görülmektedir. Güngör-Karyağdı (2021) çalışmasında, araştırmaya dâhil olan kadın muhasebe meslek mensuplarının tamamının sosyal yaşamlarında zorlandıkları sonucuna ulaşmıştır. Katılımcılar iş yükünün fazlalığı, mesleğin gelişime ve değişime açık olması, mevzuat değişiklikleri gibi sebeplerden dolayı annelik sorumluluklarını yerine getirmekte zorlandıklarını aile ve sosyal yaşamlarının olumsuz etkilendiğini ifade etmiştir. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığını oldukça yoğun hissettiklerini, kadınların meslekte daha az görünür olduklarını, geri planda kaldıklarını ve başarısız görüldüklerini ifade etmişlerdir.

Baldo ve ark. (2019) muhasebe meslek mensubu kadınların meslekte üst düzey pozisyonlarda daha az yer aldıklarını ve kariyer basamaklarında ilerlemelerinin önünde erkek egemen bir güç unsurunun olduğunu ifade etmiştir (Baldo ve ark. 2019; akt. Kızılyalçın, 2021). Kadın muhasebe meslek mensupları özellikle kadın olmaları sebebiyle sorunlar yaşamaktadır. Mükellefler ile ilişki kurmakta ve mükellef bulmakta zorlanma, meslekte geri planda görülme, desteklenmeme ve meslekte kabul edilme sorunu, erkek meslek

mensuplarına oranla daha az gelir elde etme gibi sorunlar kadın muhasebe meslek mensuplarının meslekte karşılaştıkları sorunlardan bazılarıdır (Ağca ve Yalçın, 2015). Bazı kadınlar erkek egemen alanlara dâhil olmak istememektedir. Bu durum kadınların tanınma, bilgi alma ve sosyal ağ kurma avantajlarından yararlanmasını engellemektedir (Güngör-Karyağdı, 2021).

2.3. İş Doyumu

İş “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şeyi ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı zamanda “sanayi, ticaret, tarım, maliye vb. alanlara ilişkin ekonomik etkinliklerin bütünü” olarak da tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2019a). İş doyumu, çalışanların işlerine karşı sergiledikleri tutumlar şeklinde değerlendirilmektedir. Çalışma hayatında yer alan kişilerin yaptıkları işe karşı beklentileri ile elde edilen çıktılarını kıyaslamasıyla oluşan tutumlar iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır (Acar-Arasan, 2010). İş doyumu, işi yapan kişilerin bir araya gelip belirli bir yapıyı ortaya çıkarması ve bunun sonucunda da gelir elde etmesiyle ilgilidir. Yapılan işte bireyin kendisini ne kadar iyi hissettiği ve işin birey için ne anlam ifade ettiğiyle ilişkili bir kavramdır (Akyurt ve ark., 2015). Çalışanların iş doyumunu hissedebilmesi, iş yerinden elde edilen çıktıların ihtiyaç duyulan unsurlara ve beklentilere denk olduğunun düşünülmesi ile mümkün olmaktadır (Fidan, 2014).

2.3.1. İş doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumu her bireyi farklı şekilde etkilemekte ve kişiden kişiye değişebilmektedir. Bireyler arasında farklı algılanabilen bir durumdur (Akyurt ve ark., 2015). Belli bir işten herkesin belirli bir doyum aldığını söylemek mümkün değildir. Aynı zamanda kişinin bir işten doyum alması o işten her zaman doyum alabileceğini de ifade etmemektedir (Bilgili, 2019). İş doyumu, bireylerin önem verdikleri konuları çalıştıkları işten ne derece elde edebildiklerine yönelik değerlendirmeleri içermektedir (Acar-Arasan, 2010).

İş doyumuna etki edebilecek birçok etken bulunmaktadır. İş doyumuna etki eden bireysel faktörler; kişilik, tecrübe, yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi şeklinde iken örgütsel faktörler iş ve iş ortamına bağlı unsurlar olup işin yapısı, fiziki şartlar, yükselme, ücret, çalışanlar arası iletişim, yöneticiler ve işin zorluk derecesi faktörlerini içermektedir.

Bireysel faktörler

Çalışma hayatında yer alan kişilerin iş doyumuna ya da iş doyumsuzluğuna etki eden bireysel etmenler, bireylerin doğuştan gelen özelliklerini ve yaşam boyu kazanılan deneyimlerin bir bütün halinde bireyi etkilemesi şeklinde ifade edilmektedir.

Her bireyin çalışma alanına gösterdiği tutum ve bu tutumlara etki eden faktörler birbirinden farklıdır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). İşten elde edilen doyumun yüksek düzeyde olması bireylerin mutlu olmasını sağlarken, iş doyumsuzluğu bireylerin uyumsuzluğuna sebep olmaktadır. Ortaya çıkan bu uyumsuzluk beraberinde işe ve iş yerine yabancılaşmayı, işe gitmede aksaklıkları, stresi, disiplin sorunlarını ve iş verimliliğinde düşüşleri beraberinde getirebilmektedir (Acar-Arasan, 2010).

Kişilik: Bir kişiye özgü belirgin özellikler bireylerin iş doyumunu etkilemektedir. Doğuştan gelen kişisel özellikler iş doyumunu artırıcı ya da azaltıcı etki yapmaktadır (Çivik, 2019).

Tecrübe: Deneyim iş doyumunu üzerinde oldukça etkili bir faktördür. İnsanların iş doyumlarının tecrübe kazandıkça arttığı görülmektedir. Artan tecrübeler ile birlikte iş yaşamına olan adaptasyonun sağlanması iş doyumunu arttırmaktadır. Ayrıca bireyler birikimleri ve deneyimleri sayesinde iş ile alakalı olumsuz bir durum ile karşılaştıklarında daha hızlı bir şekilde problemlerini çözebilmekte ve bu sayede iş ile ilgili daha az problem yaşamaktadırlar (Çivik, 2019).

Yaş: Yaş, iş doyumunu üzerine etkili bir unsurdur. Yaşın ilerlemesine bağlı olarak bireylerin beklentilerinin azalması veya bu beklentilerin karşılanmış olması bireylerde iş doyumunu arttıran bir unsur olmaktadır. İş yaşamının başında ve görece daha küçük olan bireylerin beklentilerinin fazla veya henüz karşılanmamış olması ise iş doyumunu azaltıcı bir unsurdur (Çivik, 2019). Bireylerin mesleklerinde hizmet sürelerinin artması ve buna bağlı olarak deneyim kazanmaları yaptıkları işten daha fazla doyum elde etmelerini sağlamaktadır (Acar-Arasan, 2010).

Medeni Durum: Çalışma hayatına dâhil olan bireylerin medeni durumları sorumluluklarının niceliğini belirlediği için medeni durumun iş doyumunu ile doğru orantılı olduğu düşünülmektedir.

Cinsiyet: İş yaşamından beklentiler kadın ve erkekte farklı olabileceği için cinsiyet iş doyumuna etki eden bir faktör olarak karşımıza çıkabilmektedir (Acar-Arasan, 2010)

Eğitim Düzeyi: Bireylerin eğitim düzeyi arttıkça buna paralel olarak bilgi ve birikimleri de artmaktadır. Elde edilen bilgi ve birikim bireylerin algı ve beklentilerine de etki etmektedir. Bilgi düzeyi arttıkça iş doyumunu da arttırırken kimi zaman bireyler çalışılan işten gereken doyumunu alamamaktadır. Bunun temel sebebi, bireylerin kendilerini geliştirmelerine rağmen bu gelişimin karşılığının çalışılan kurumdan alınamaması ve beklentilerin karşılanmamış olmasıdır (Acar -Arasan, 2010).

Örgütsel faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler; kişinin çalışma alanı, çalışılan kurum ve yapılan iş ile ilgilidir.

İşin Yapısı: Çalışılan işin bireyi etkilemesi önemli bir konudur. İşin bireyin ilgisini çekmesi, bireyde iş doyumunun artmasını sağlayan bir durumdur (Çivik, 2019). Gençay (2007), çalışmasında bireylerin mesleğe yönelik pozitif düşünceler içinde olmaları ve mesleğe ilgi duymalarının iş doyumunu arttırdığını mesleki tükenmişliği ise azalttığını ifade etmiştir. İşletmelerin devamlılığı için çalışan personellerin işi yapabilme kapasitelerinin olması ve işe devamlılığı sağlaması gerekmektedir. Bunların gerçekleşebilmesi için de çalışanların iş konusunda herhangi bir kaygısının ve çalışanları huzursuz edecek etkenlerin olmaması gerekmektedir (Akyurt ve ark., 2015).

Fiziki Şartlar: Fiziki şartlar, çalışılan ortamı oluşturan şartlardır. Gençay (2007), çalışma ortamı memnuniyetinin oldukça önemli olduğunu ve iş doyumunu arttırdığını ifade etmiştir. Çalışılan alanın fiziki koşullarının yetersiz oluşu iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuz çalışma şartları yüksek ses, ortam ısısında yetersizlik ya da fazlalık, tehlike içeren iş koşulları, kirlilik, bireyin ihtiyacı olan araç gereçlerin yetersiz oluşu gibi unsurlardır (Acar-Arasan, 2010).

Yükselme (Terfi): İş yaşamında bireylerin buldukları konumdan daha yüksek bir konuma getirilmesi bir başarı olarak görüldüğü ve yapılan işin bir ödülü olarak düşünüldüğü için iş doyumunu arttırmaktadır (Çivik, 2019). Çalışanların iş doyumuna çalışılan kurumdaki hizmet süresi de etki etmektedir. Devamlı olarak aynı kurumda çalışan bireylerin zaman içerisinde sorumlulukları ve beklentileri de artmaktadır. Verilen emeğin artışına paralel olarak statü ve elde edilen gelirden artış beklenmektedir (Acar-Arasan, 2010).

Ücret: Ücret “iş gücünün karşılığı olan para veya mal” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2019c). Bireyler sosyal, psikolojik ve temel ihtiyaçlarını gidermede belli miktarlarda paraya ihtiyaç duyar. Gerekli paranın elde edilmesi için çalışılan işten yeterli miktarda kazanç elde edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla çalışan bireyler ettikleri hizmete karşılık hak ettikleri ücreti kazandıklarını düşünürse çalışılan işten doyum elde etmektedirler. Ancak verilen hizmete karşılık alınan ücret yeterli değilse bireyler yaptıkları işten doyum elde edememektedir. Bu yüzden bireyler mevcut işlerinden ayrılma veya alternatif bir iş arama eğiliminde olmaktadırlar (Çivik, 2019). Ücret konusunda bireylerin dikkat ettiği bir diğer unsur ücretin adil dağıtılıp dağıtılmadığıdır. Bireyler ücretin az ya da çok olmasından daha ziyade çalışanlar arasında bir dengenin olup olmadığını daha çok önemsemektedir (Acar-Arasan, 2010). Gençay (2007), araştırmasında beden eğitimi öğretmenlerinin elde ettikleri aylık gelir ile bireylerin iş doyumları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışanlar Arası İletişim: Sosyal bir varlık olan insan için iletişim temel ihtiyaçtır. Dolayısıyla bir iş yerinde çalışırken bireylerin birbirleri ile olan iletişimi önemli bir konu olmaktadır. İnsanlar iletişimlerinin pozitif sürdürüldüğü, karşılıklı anlaşmanın ve iş birliğinin olduğu ortamlarda daha rahat hissetmekte ve kendilerini daha iyi ifade edebilmektedir. Bu da bireylerin işi yaparken kendilerini o işe ait hissetmelerini sağlamaktadır. Tüm bunlar bireylerin iş doyumunun artmasına katkı sağlayan unsurlardır (Çivik, 2019). Bireylerin çalışma ortamından memnun olması iş doyumunun elde edilmesi için önemli bir unsurdur. Gençay (2007), araştırmasında çalışma ortamı memnuniyeti olan bireylerin memnun olmayanlara göre daha fazla iş doyumunu elde ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Bir iş yerinde bireylerin birbirleri ile iletişimlerinin iyi olması hem işlerin düzenli bir biçimde yürütülmesine katkı sağlayacak hem de iş yerinde bulunan huzur ve anlayış ortamını arttıracaktır. Karşılıklı iş birliği ve anlayışın olması, kişilerin karşılıklı yardımı benimsemesi, çalışma ortamına yeni dâhil olan üyelerin adaptasyonunun sağlanması çalışan bireylerin kaygı düzeylerinin azalmasına ve iş yükünün paylaşılmasına yardımcı olacaktır. İş yerinde çalışan tüm üyelerin takımın bir parçası olarak düşünülmesinin ve bireylerin birbirlerine saygı göstermesinin bireylerde iş doyumunu ve işten alınan motivasyonu arttıracığı düşünülmektedir.

Yöneticiler: Bir iş yerinde idareci pozisyonda görev yapan bireylerin tutum ve davranışları çalışan kişinin iş doyumuna etki etmektedir. Yöneticilerin çalışanlarına karşı sergiledikleri davranışın çalışanların bekledikleri şekilde olmayışı çalışanlarda iş

doyumsuzluğuna ve isteksizliğe sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra idarecilerin bilgi ve deneyimlerindeki yetersizlikler de çalışanlarda iř doyumunun dūřmesine neden olmaktadır. Bunun tam aksine idarecilerin çalışanlarına karşı özverili olması, çalışanların problemlerine çözüm üretebilmesi, bilgi ve becerilerini etkin bir şekilde kullanması ise çalışanlarda olumlu duyguları pekiştireceği gibi aynı zamanda iř doyumunu da arttırmaktadır (ivik, 2019). Bir iř yerinde çalışanların kendilerini yöneten kişilere karşı güven duyması ve yöneticilerin adil bir görev dağılımı yaptığını hissetmesi gerekmektedir. Ayrıca yöneticiler alınan kararlara çalışanları da dâhil etmeli alınan kararların benimsenmesine yardımcı olmalıdır. Bunlar iř doyumunu elde etmede etkili unsurlardır (Acar-Arasan, 2010).

Zorluk Derecesi: Çalışılan işin zorluk seviyesi bireyin iş doyumuna etki eden bir unsurdur. İnsanların başarma isteği ve bu başarıyı başkalarına gösterme eğilimi vardır. Zor bir işin üstesinden gelinmiş ve kişi bu başarıyı diğer insanlara gösterebilmiş ise doyum elde etmektedir. Ancak tamamlanması beklenen iş fiziksel yorgunlukları içeriyorsa veya bireyin işi yapabilme yetisinin üzerindeyse o işten doyum elde etmek zorlaşmakta ya da iş doyumsuzluğu beraberinde gelmektedir (Acar-Arasan, 2010). Zor bir işin üstesinden gelmek bireyde olumlu duygular oluştururken işin zorluğunun bireyin gücünü ve imkânlarını açması bireyde kaygı, huzursuzluk, stres veya iş doyumsuzluğu gibi duyguların oluşmasına sebep olmaktadır (ivik, 2019).

2.3.2. İş doyumunu açıklayan teoriler

Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Teori iki temelde ele alınmaktadır. İlk varsayım bireylerin sergiledikleri davranışların gereksinimleri karşılamak için gerçekleştirildiğidir. İkinci varsayım ise gereksinimlerin önceliği ile ilgilidir. Yani bireylerin davranışlarını şekillendiren ve harekete geçmelerini sağlayan faktör ihtiyaçlardır. Kuram, ihtiyaçların beş grupta ve belirli bir sırada dağılım gösterdiğini temel almaktadır. Buna göre her bir basamakta karşılanan ihtiyaçlar motive edici etkisini kaybetmektedir (Eğriboyun, 2015). Bahsi geçen ihtiyaçlar önceliklerine göre

- Fizyolojik İhtiyaçlar
- Güvenlik İhtiyacı
- Sosyal İhtiyaçlar
- Saygınlık İhtiyacı
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı şeklinde sıralanmaktadır (Özgenel, 2023).

Frederick Herzberg'in İkili Etmen Teorisi

Herzberg iş doyumunun hijyen faktörleri ve motive edici faktörler olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu ileri sürmektedir (Eğriboyun, 2015). Yönetim, ücret durumu, çalışma koşulları, statü, bireylerarası ilişkiler hijyen faktörlerini oluşturmaktadır. Motive edici faktörler ise bireysel güdülenmeyi içermektedir. Bir işin başarılmasına yönelik teşvikler, övgü alma, terfi imkânının verilmesi motive edici faktörler olarak ele alınmaktadır. İş doyumunun elde edilebilmesi faktörlerin birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir (Özgenel, 2023).

Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Teori bireylerin çalışma motivasyonlarını etkileyen unsurları ele almaktadır. Mc Clelland bireylerin ihtiyaçlarının sonradan öğrenildiğini ve başarı, erk ve bağlanma güdülleri olarak üç gruba ayrıldığını belirtmiştir. Sözü edilen güdülere her birey duruma göre çeşitli seviyelerde sahip olmaktadır. Başarı ihtiyacı bireylerin beceri ve yeteneklerini ortaya koymak istemeleri ile ilgilidir. Erk (güç) ihtiyacı bireylerin diğer bireyleri etkilemek istemesi ile ilgilidir. Bireyler bir şeyleri başarmak ve bu sayede güçlerini göstermek istemektedir. Son grup olan bağlanma ihtiyacı ise bireylerin birbirleri ile olan etkileşimleri ile ilgilidir. İnsan sosyal bir varlıktır ve bir yere aidiyet hissetmeye, bir gruba dâhil olmaya, değer görmeye ve diğerleri ile ilişki kurmaya ihtiyaç duymaktadır (Öncü, 2023).

Alderfer'in ERG Teorisi

Teori, bireylerin ihtiyaçlarını üç farklı grupta ele almaktadır. Bunlar var olma, beraber olma ve gelişmedir (Eğriboyun, 2015). Bu gruplandırma Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan sıralamanın daha sade bir halidir. Alderfer de Maslow'a benzer şekilde ihtiyaçlar arasında bir önem sırasının olduğunu savunmaktadır (Özgenel, 2023).

Victor Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Beklenti teorisine göre örgütlerin çalışanlara sundukları ödüller bireylerin güdülenmesinde etkilidir. Buna göre değer, ilişki ve beklenti olmak üzere motivasyona etki eden üç unsur bulunmaktadır. Değer; çalışanlara verilen ücret, çalışanların işten elde ettikleri doyum, bireylerin kendilerini gerçekleştirebilmeleri için fırsatların verilmesi, bireylere karar alabilecekleri yetkilerin verilmesi gibi ödüllerden oluşmaktadır. İlişki; yapılan iş ile ödül arasındaki durumdur. Bireylerin ödüle karşı duyduğu motivasyon ile ilgilidir. Son olarak beklenti ise yapılan işe karşılık bir ödül alınacağına beklentisi içerisinde olmaktır. Bireylerin ödüle duyduğu istek arttıkça çalışma motivasyonu da artmaktadır (Öncü, 2023).

Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi

Sonuçsal şartlandırma teorisi, iş yerinde performansın artırılmasına odaklanmaktadır ve çalışanların motivasyonunu, ödüllendirme sistemleri ve performansın sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu teori, çalışanların performanslarını artırmak için dışsal ödüllerin yanı sıra içsel motivasyonlarının da dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Lawler ve Porter, performansın doğrudan sonuçlarının yanı sıra performansa ulaşmanın beklenen tatmin ve ödüller gibi dolaylı sonuçlarının da motivasyonu etkilediğini savunmuşlardır. Sonuçsal şartlandırma teorisi, çalışanların performansını artırmak için ödüllendirme sistemlerinin nasıl tasarlanacağını anlamak için kullanılmaktadır. Bu teori, performansın ödüllendirilmesiyle çalışanların motivasyonunun artacağını ve dolayısıyla iş verimliliğinin artacağını öne sürmektedir (Porter ve Lawler, 1968).

J. Stacy Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams iş doyumunun bireylerin kendi değerlendirmeleri ile ortaya çıktığını savunmaktadır. Buna göre bireyler göstermiş oldukları çabalara karşılık elde ettikleri sonuca göre doyum elde etmektedirler. Birey bu çabaların adil değerlendirilmesini bekler ve diğerlerinin çabası ve elde ettiği ile kendi çabası ve elde ettiğini karşılaştırır. Aradaki farkın büyük olması bireylerde iş doyumsuzluğuna sebep olmaktadır (Eğriboyun, 2015). Ödüllendirmenin bireyler arasında adil bir dağılımının olmaması verimsizlik, işten ayrılmalar, motivasyon eksikliği ve devamsızlık gibi olumsuz durumlara yol açmaktadır (Özgenel, 2023).

Edwin Locke'un Amaç Teorisi

Bu teoriye göre bireyler ulaşabilecekleri hedefler belirler ve buna göre hareket ederek hedeflerin gerçekleştirilebilmesine yönelik emek harcarlar. Hedefler ana üç unsur temel alınarak oluşturulur: netlik, zorluk ve yoğunluk. Hedefin net olması hesaplanabilirlik ile ilgilidir. Zorluk yeterlilik ile ilgiliyken yoğunluk ise hedefin gerçekleştirilmesi için neler yapılabileceği ile ilgilidir (Öncü, 2023).

2.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2019b). İlk kez 1970’li yıllarda Amerika’da kullanılmıştır. Buradaki kullanım amacı müşteri hizmetlerinde görevli olarak çalışan bireylerin yaşamış oldukları bunalımı ifade etmektir (Öz ve Çeviren, 2017; Sürgevil-Dalkılıç, 2014). Tükenmişliği konu alan ilk çalışmalar insani hizmetler ve sağlık hizmetleri çalışanlarına yönelik yapılmıştır (Angerer, 2003). Bu kavram ilk kez 1974 yılında Herbert

Freudenberger tarafından “*Bireyin enerji ve güç kaynaklarda aşırı arzularında bulunması sonucunda yaşanan hayal kırıklığı, başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının tamamı*” şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974). Çalışma hayatında süreğen hale gelen baskı ve stresin ortaya çıkardığı tükenmişlik; çalışanların iş yaşamına ve genel hayata karşı göstermiş olduğu olumsuz duygu ve düşüncelerle, bireylerin fiziksel mental ve duygusal anlamda kötüye gitmeleri ile özdeşleştirilmektedir (Fidan, 2014). Freudenberger tükenmişliği “*mesleki bir tehlike*” olarak açıklamıştır (Öz ve Çeviren, 2017). Tükenmişlik ile ilgili tanımlara bakıldığında en yaygın tanımın Christina Maslach’ın tanımı olduğu görülmektedir. Maslach tükenmişliği “*işin gereği olarak insanlarla yoğun ilişki içinde olan çalışanlarda görülen duyarsızlaşma, duygusal olarak tükenme ve düşük kişisel başarı hissi*” olarak tanımlamıştır (Erol, 2018). Yapılan bir diğer tanım “*çalışanın kendini bitkin hissetmesi, sürekli olumsuz düşüncelere sahip olması ve yaptığı işin kişiye hiçbir katkısı olmadığını düşünmesi şeklinde bir tepkinin ortaya çıkması*” şeklindedir (Öz ve Çeviren, 2017). Yapılan tanımlardan hareketle tükenmişlik zamanının büyük bir bölümünü belirli bir işte çalışarak geçiren insanların yoğun iş yükü ve stres altında zamanla kendilerini başarısız ve yetersiz hissetmesi, olumsuz düşünceler içinde olması, çalışmak için gerekli enerji ve motivasyonu elde edememesi, işe karşı ilgilerinin azalması ve duygusal anlamda yorgunluk hissetmesi olarak değerlendirilmektedir.

Tükenmişlik, insanlarla birebir iletişim gerektiren tüm mesleklerde ortaya çıkabilecek bir sendromdur (Gorter ve ark., 1999; Okutan ve ark., 2013; Öz ve Çeviren, 2017; Dalğar ve Tekşen, 2014). İlgili literatür incelendiğinde araştırmacılar, insanlarla birebir iletişim gerektiren mesleklerde tükenmişliğin yaygın olabileceğini ifade ederken özellikle hizmet sektöründe çalışan bireylerin yüksek düzeyde mesleki tükenmişlik yaşayabileceğine vurgu yapmışlardır (Acar-Arasan, 2010; Ay ve Avşaroğlu, 2010; Demir ve Sezgin, 2017).

Salyers ve arkadaşları (2015), çalışmasında tükenmişliği daha düşük iş doyumunu ve işten ayrılmaya daha fazla niyet ile ilişkili olarak değerlendirmişlerdir.

Mesleki stresin uzun süreli olması mesleki tükenmişliğe sebep olmaktadır. Mesleki tükenmişlik bir işi yerine getirememenin önemli bir bölümünü açıklayan faktör olarak görülmektedir. Tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olarak tanımlanmaktadır (Gorter ve ark., 1999). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı kavramlarına aşağıda yer verilmiştir.

Duygusal Tükenme: Tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu tükenmişliğin temelini oluşturmaktadır. Tükenmişlik yaşadığını ifade eden bir birey genel olarak duygusal anlamda bir tükenmişliği kast etmektedir (Okutan ve ark., 2013). Tükenmişliğin bu boyutu bireysel bir yıpranmayı ve stresi ifade etmektedir. Duygusal tükenme de bu noktada yoğun bir şekilde çalışarak kendisini zorlayan bireyde bir tepki olarak açığa çıkmaktadır (Tepeli ve ark., 2017).

Duyarsızlaşma: Mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu bireylerin başkalarıyla olan etkileşimi ile ilgilidir. Duyarsızlaşmayı deneyimleyen birey işine ve işi dolayısıyla etkileşimde olduğu kişilere karşı sert, soğuk ve olumsuz davranışlar sergilemekle birlikte çevresindeki insanları sanki birer nesnelermiş gibi görmektedir (Tepeli ve ark., 2017). Tükenmişlik yaşayan bireyin diğerlerine karşı duygusuz ve mesafeli davranışlar sergilemesini içerir. Duyarsızlaşan birey, muhatap olduğu kişilerin de birer birey olduğunu hesaba katmadan duygudan uzak davranışlar gösterebilmektedir (Demir ve Sezgin, 2017). Birey etrafına karşı kayıtsızlaşarak başkaları ile ilişkilerini minimum seviyeye indirmektedir (Erduru ve ark., 2017).

Kişisel Başarı: Bu alt boyut çalışanların kendilerini değerlendirmesiyle ilgili bir alt boyuttur. Bireylerin kendileri ile ilgili olumsuz düşüncelere, başarısız ve yetersiz hissetmeye eğilimlerini ifade etmektedir (Öz ve Çeviren, 2017). Kişisel başarısında düşüş yaşadığını düşünen birey olumsuz düşünceler ile birlikte yapabileceği işleri yapma konusunda da kaçınan davranışlar sergilemektedir. Birey kendi başarısını değerlendirirken işine karşı gelişme kaydedemediğini düşünmek hatta giderek gerilediğini hissetmek gibi negatif düşünceler içerisine girmektedir (Tepeli ve ark., 2017). Birey üretken olma noktasında karşılaştığı sorunları çözerken benlik saygısı konusunda düşük başarı hissi yaşamaktadır (Fidan, 2014).

2.4.1. Tükenmişliğin nedenleri

Günümüzde hızla gelişen değişim ve dönüşümler ile birlikte çalışma yaşamında yer alan bireylere yönelik beklentilerin artması çalışanlarda yıpranmaya ve tükenmişliğe yol açmaktadır. Özellikle birebir iletişim gerektiren çalışma alanlarında tükenmişlik yoğun olarak hissedilmektedir (Tepeli ve ark., 2017). İlgili literatür incelendiğinde tükenmişliğe sebep olabilecek pek çok unsurun olduğu görülmüştür. Bu unsurların kaynağı bireyin kendisi olabileceği gibi bireyin sosyal çevresi de olabilmektedir.

Kişisel Nedenler

Bireylerin tükenmişlik düzeyleri kişiden kişiye değişebilmektedir. Aynı çalışma ortamında çalışan kişiler ele alındığında çalışanların bir kısmı tükenmişlik yaşarken diğer kısmının tükenmişlik yaşamadığı görülebilmektedir (Ay ve Avşaroğlu, 2010). Bireylerin işe karşı beklentileri, kişilik, işe karşı aşırı ilgi ya da ilgisizlik, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi demografik değişkenler tükenmişliği etkileyen bireysel nedenler olarak değerlendirilmektedir (Okutan ve ark., 2013). Bireylerin iş yaşamına yönelik beklentileri de tükenmişliğe etki etmektedir. Bireylerin çalıştıkları iş yerine, mesleğe ve kendi kapasitelerine yönelik gerçekleşmesi mümkün olmayacak beklentiler içine girmeleri tükenmişliğe yol açabilmektedir (Fidan, 2014). Çalışma hayatına dâhil olan kişilerin bireysel özellikleri kimi zaman tükenmişliğe sebebiyet verebilirken kimi zaman da tükenmişliğe yol açan çok çeşitli etkenlerin etkisini azaltıcı rol üstlenebilmektedir (Demir ve Sezgin, 2017). Örneğin bir bireyin iletişim kurma becerisine ve yaşadığı sorunları çözebilme kapasitesine sahip olması karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olarak tükenmişliğe yol açabilecek bazı etkenlerin önlenmesini sağlamaktadır.

Çevresel Nedenler

Çevresel nedenler birey dışında gelişen etkenlerdir. Aynı zamanda bireylerin çalışma biçimi (bireysel, ortaklık, ücretli çalışan gibi) de çevresel faktör olarak değerlendirilebilir. Örneğin Ay ve Avşaroğlu (2010) muhasebe çalışanlarını incelediği çalışmasında çalışma biçiminin duygusal tükenmeyi etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen gelir de yine bireylerin tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir. Aynı çalışmada gelir düzeyi değişkeninin bireylerin tükenmişliğini etkilediği görülmüştür. Gelir düzeyi düşük olan bireylerin mesleki tükenmişlik alt boyutlarında yüksek düzeyde tükenmişlik tespit edilmiştir.

Çalışma saatlerinin uzunluğu, işin yoğunluğu ve niteliği, çalışanlar arası iletişim, iş ortamının fiziki şartları, üstlerle olan iletişim, yapılan işte yükselme imkânının bulunup bulunmaması gibi faktörler tükenmişlik düzeyini etkileyen çevresel nedenler olarak ele alınmaktadır (Okutan ve ark., 2013). Çalışanların yoğun iş yükü ile karşı karşıya olmaları onların hata yapma olasılığını arttırmaktadır. Akpınar ve Küçüköksel (2020) serbest muhasebeci mali müşavirler ile yürüttükleri çalışmalarında çalışanların mükellef sayılarında artışın yapılan işin niteliğini düşürdüğünü ve hata yapılma olasılığını artırdığını ifade etmiştir.

Yapılan işlerin takdir görüp görmemesi, iş ortamının güvenliğinin sağlanıp sağlanmaması ve bireylerin iş ile ilgili alınan kararlara katılım sağlayıp sağlamaması

tükenmişliği etkileyen diğer çevresel faktörlerdendir (Demir ve Sezgin, 2017). İşin bazı özellikleri tükenmişliğe etki edebilirken bazı özellikleri etki etmeyebilir. Örneğin Grigorescu ve arkadaşları (2018) hemşireler ile yürüttükleri çalışmada yetişkin bireyle ya da çocukla çalışan hemşireler arasında tükenmişlik boyutları açısından anlamlı bir fark bulamamışlardır.

Çalışılan işin özellikleri tükenmişliği etkilemektedir. Örneğin işin büyük oranda şiddet ve cinsel suçlarla ilgili olması, sözlü tehdit ve fiziksel şiddeti deneyimlemiş olmak gibi mesleki özellikler denetimli serbestlik memurları arasında tükenmişliğin daha yüksek seviyede olmasıyla ilişkilendirilmektedir (Salyers ve ark.,2015).

Çalışma süresi tükenmişliği etkileyen çevresel neden olarak değerlendirilmektedir. Camps ve arkadaşları (2008), yaptıkları çalışmada, fazla çalışma düzeyinin önemli bir bitkinlik tetikleyicisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Hızla gerçekleşen değişim ve gelişmeler çalışanları ve işletmeleri de bu değişime ayak uydurmak zorunda bırakmaktadır. Çalışanlara yönelik beklentilerin artması kişilerde baskı ve stres yaratmaktadır. Bu durum da tükenmişliğe zemin hazırlayan bir durum olarak değerlendirilmektedir (Erduru ve ark., 2017).

2.4.2. Tükenmişliğin belirtileri

Fiziksel belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri; daha önce görülmeyen sıklıkta hastalanma, yorgunluk ve bitkinlik hissetme, uyku problemleri, nefes almada güçlük yaşama, baş ağrıları ve kilo değişimi şeklinde sıralanmaktadır (Fidan, 2014). Camps ve arkadaşları (2008), onkologlar ile yürüttükleri çalışmada hekimlerin fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak yorgun olduklarını ve enerji kaybı yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Psikolojik/ Ruhsal belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik belirtilerini gerginlik, huzursuzluk, kendini değersiz hissetme, olumsuz duygu ve düşünceler, özgüven kaybı, kişinin kendini güçsüz ve çaresiz hissetmesi oluşturmaktadır (Ağ ve Aydın, 2022).

Davranışsal belirtiler

Tükenmişliğin fiziksel ve psikolojik belirtileri ile karşılaştırıldığında davranışsal belirtiler daha gözle görülür belirtilerdir. Daha önce bastırılmaya çalışılan tükenmişlik hissi, sonrasında bastırılmayacak kadar artarak davranışlara yansımaktadır. Bunlar aniden ortaya

çıkan sinirlilik, alınganlık, yalnızlaşma, işe gitmekte isteksizlik, zararlı madde kullanımı, çalışma arkadaşları ile çatışma yaşama, aile içi sıkıntılar yaşama, işe gidiş gelişlerde tutarsızlık, işe/iş yerine karşı ilgisizlik ve yeme bozuklukları gibi davranışsal belirtilerdir (Sürgevil-Dalkılıç, 2014). Tükenmişlik yaşayan kişilerin bu tükenmişliği davranışlarına yansıtması kaçınılmaz olmaktadır. Bireyler yaşadıkları tükenmişliğin muhatap olunan kişilere karşı ilgisizlik, kayıtsızlık, kötü yaklaşım gösterme ve karşıdaki kişiyi küçük görme şeklinde gösterebilmektedir (Ağ ve Aydın, 2022). Başarısız hissetme, adaptasyon zorlukları, kişinin kendisine saygısının ve güveninin azalması, yapılan işten doyum elde edememe, hevessizlik ve unutkanlık yine tükenmişliğin davranışsal belirtilerini oluşturmaktadır (Fidan, 2014).

2.4.3. Tükenmişliğin dönemleri

Şevk ve coşku dönemi

Bu aşama, kişinin işine veya hedeflerine karşı büyük bir şevk ve tutkuyla başladığı dönemdir. Yeni bir işe başladığında veya bir projeye giriştiğinde, kişi genellikle heyecanlı, motive ve enerjik hissetmektedir. Hedeflerine ulaşma konusunda isteklidir ve yeni fırsatlarla doludur. İşte karşılaşılan negatifliklere rağmen birey için önemli olan şey işidir. Birey bu dönemde işini önceliği haline getirmektedir (Özkanan, 2021).

Durgunluk dönemi

Bu aşama, kişinin başlangıçtaki heyecanın ve motivasyonun azalmaya başladığı dönemdir. İş yükü artabilir, süreçler rutinleşebilir ve hedeflere ulaşmada beklenen ilerleme yavaşlayabilmektedir. Bu durumda kişi, işe veya hedeflere olan ilgisini kaybetmeye başlayabilmektedir. Daha önce görmezden gelinen olumsuz durumlar bu dönemde görünür hale gelmeye başlamaktadır (Kaçmaz,2005).

Engelleme dönemi

Kişinin önündeki engellerin artması ve başarısızlık hissini yaşadığı dönemdir. Birey bu dönemde iş şartlarını değiştirmenin kolay olmadığını anlamaktadır. İş stresi, iş ilişkilerinde zorluklar, zaman yönetimi sorunları veya diğer kişisel veya mesleki zorluklar, kişinin daha fazla tükenmiş hissetmesine neden olmakta bireylerde motivasyon kaybı, duygusal tükenme ve işten veya hedeflerden kaçma eğilimleri gibi durumlara sebep olabilmektedir (Kaçmaz, 2005).

Apati (ilgisizleşme) dönemi

Bu dönem kişinin tükenmişlik seviyesinin oldukça yüksek olduğu ve bireyin tamamen tükenmiş hissettiği dönemdir. Kişi genellikle duygusal olarak donuk, motivasyonunu kaybetmiş ve hedeflerine karşı tamamen kayıtsız hale gelmektedir. Bu aşamada işten ayrılmalarda artış, işe gidip gelmede düzensizlik, iş ile bağını koparma ve umutsuzluk gibi olumsuz durumlar görülmektedir (Özkanan,2021).

Bu aşamalar kişiden kişiye değişebilen aşamalardır. Bazı bireyler belirli aşamalarda daha uzun süre kalabilmektedir. Tükenmişlik belirtileri fark edildiğinde gerekli önlem ve desteklerin alınması önem taşımaktadır.

2.4.4. Tükenmişlik modelleri

Bu bölümde tükenmişliğin modelleri ele alınmıştır.

Cherniss tükenmişlik modeli

Tükenmişlik bu modele göre “işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç” şeklinde tanımlanmıştır. Model tükenmişliğin nedenlerini açığa çıkarmasının yanı sıra tükenmişliğe verilen tepkileri ve yaşanan tükenmişliğin üstesinden gelme yollarını da ele almıştır (Sürgevil-Dalkılıç, 2014). Modele göre elde var olan kaynakların taleplere yetmemesi nedeniyle stresi deneyimleyen çalışan ilk olarak stresin ortaya çıkmasına sebep olan kaynağı yok etmeyi tercih eder. Bu yöntemin başarısız olması durumunda ikinci etapta egzersiz ve meditasyon gibi rahatlama yöntemlerine başvurur. Bu etabın da başarısızlıkla sonuçlanması durumunda birey duygusal yükünü azaltabilmek için işiyle olan ilişkisini psikolojik olarak sonlandırmaya çalışır (Yıldırım, 1996). Bu sonlandırma çabası düşük motivasyon, müşteri, yönetici ve çalışma arkadaşlarına ilişkin olumsuz davranışlar geliştirme, iş yaşamında ulaşılmak istenen hedeflerin küçültülmesi ve yapılan işten elde edilen doyumda düşüş yaşanması gibi belirtilerle kendini gösterebilmektedir (Sılığ, 2003).

Pines Tükenmişlik Modeli

Pines tarafından geliştirilen tükenmişlik modeli, insanların iş stresiyle başa çıkma süreçlerini anlamak için kullanılan bir teoridir. Bu model, tükenmişlik deneyimini üç temel boyutta ele alır: kişisel başarısızlık, kişisel kayıp ve kişisel yıkım.

Kişisel Başarısızlık (Personal Inadequacy): Bu boyut, bireyin iş performansı ile ilgili duygusal tepkileri içermektedir. Kişi, işini etkili bir şekilde yapamadığını, yeterince başarılı

olmadığını veya beklentileri karşılayamadığını düşünmesi durumunda bu his, özsaygısını azaltabilmekte ve kişinin kendini yetersiz hissetmesine neden olabilmektedir.

Kişisel Kayıp (Personal Depletion): Bu boyut, bireyin fiziksel ve duygusal enerjisinin tükenmesini ifade eder. Yoğun iş yükü, sürekli stres ve duygusal talepler kişiyi tükenmiş hissettirerek kişinin, işte ve özel hayatında yorgunluk, halsizlik ve tükenmişlik hissi yaşamasına sebep olabilmektedir.

Kişisel Yıkım (Personal Disruption): Bu boyut, tükenmişlik deneyiminin kişisel yaşamı ve ilişkileri nasıl etkilediğini ifade eder. Kişi, tükenmişlik hissi nedeniyle ilişkilerde sorunlar yaşayabilmekte ve aile hayatı ile sosyal ilişkileri zarar görebilmektedir. Ayrıca, fiziksel sağlık problemleri ve duygusal bozukluklar da ortaya çıkması muhtemeldir.

Pines'in tükenmişlik modeli, bireylerin iş stresiyle başa çıkma süreçlerini anlamak ve etkili bir şekilde müdahale etmek için kullanılmaktadır. Model, tükenmişlik deneyimini derinlemesine analiz ederek, bireylerin duygusal sağlığını korumak ve işyerinde daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için stratejiler geliştirmeye yardımcı olmaktadır. Bu model aynı zamanda, bireylerin kendi stres yönetimi becerilerini geliştirmelerine ve iş stresine daha etkili bir şekilde karşı koymalarına yardımcı olabilmektedir (Pines ve Aronson, 1988: akt., Sılığ, 2003).

Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982), "*The Concept of Burnout: Current Issues and Problems*" adlı makalelerinde, tükenmişlik sendromu "Kişisel Tükenme", "Duygusal Tepkisizlik" ve "Azalmış Kişisel Başarı duygusu" şeklinde 3 ana bileşenden oluşmaktadır. Araştırmacılar, kişisel tükenmenin, duygusal tepkisizliğin ve azalmış kişisel başarı duygusunun, işle ilgili stres ve duygusal yüklerle başa çıkma süreçlerini anlamak için temel bir model sağladığını öne sürmektedirler. Bu model, bireylerin işyerindeki duygusal deneyimlerini ve davranışlarını açıklamakta ve tükenmişlik sendromunun özelliklerini tanımlamak için kullanılmaktadır. Kişisel tükenme, bireyin iş yükü ve stresiyle bağlantılı olarak fiziksel ve duygusal enerjisinin tükenmesini ifade ederken, duygusal tepkisizlik, diğerlerine karşı duyulan duygusal tepkilerin azalması olarak tanımlanmaktadır. Azalmış kişisel başarı duygusu ise, bireyin işte başarılı olamadığı hissiyle ilişkilendirilir ve işten tatminsizlik duygusuna neden olabilir. Bu bileşenler, işyerindeki duygusal sağlığı anlamak ve korumak için önemli bir çerçeve sağlamaktadır. Perlman ve Hartman'ın tükenmişlik modeli, insan hizmetleri alanında çalışan bireylerin iş

stresi ve duygusal yükleriyle başa çıkma süreçlerini anlamak için kullanılır. Bu model, tükenmişlik sendromunun özelliklerini ve bileşenlerini anlamak, bireylerin duygusal sağlığını korumak ve işyerinde etkili bir destek ve müdahale stratejisi geliştirmek için önemli bir araç olarak kabul edilmektedir.

Meier Tükenmişlik Modeli

Meier' in (1983) çalışması, tükenmişlik sendromunun fizyolojik etkilerini derinlemesine incelemektedir. Bu çalışma, stresin biyolojik belirteçlerini analiz ederek, tükenmişlik sendromunun nasıl ortaya çıktığını anlamayı hedeflemektedir. Araştırmacılar, tükenmişlik sendromunu açıklamak için üç ana bileşenden oluşan bir model sunmaktadır: Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Duygusunun Azalması. Bu model, bireylerin iş stresi ve duygusal yükleriyle başa çıkma mekanizmalarını anlamada önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Özellikle insan hizmetleri alanında çalışan bireyler için önem arz eden bu çalışma, işyerinde duygusal sağlığın korunması ve etkili bir destek sistemi oluşturulmasına katkı sağlamaktadır (Meier, 1983:akt. Sürgevil, 2014).

Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın (1985) tükenmişlik modeli Eric Erikson'un (1950) kişilik gelişimi kuramını temel almaktadır. Model kimlik-rol karmaşası, yeterlilik-yetersizlik, verimlilik-durgunluk, yeniden oluşturma- hayal kırıklığı şeklinde aşamalardan oluşmaktadır (Poyraz ve Sürücüoğlu, 2015).

Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach Tükenmişlik Modeli, tükenmişlik sendromunu anlamak ve tanımlamak için yaygın olarak kullanılan bir modeldir. Bu model, Christina Maslach ve Susan E. Jackson tarafından oluşturulmuştur ve tükenmişlik sendromunu üç ana bileşen üzerinden açıklamaktadır. Bu bileşenler, duygusal tükenme, duygusal soğuma ve azalmış kişisel başarı duygusudur. Duygusal tükenme, bireyin fiziksel ve duygusal enerjisinin tükenmesini ifade etmektedir. Yoğun iş yükü, aşırı sorumluluklar ve sürekli stres, duygusal tükenmeye yol açabilmekte ve kişi, işe karşı duyduğu motivasyonu kaybederek sürekli yorgunluk hissetmektedir. Duygusal soğuma, kişinin başkalarına karşı duyduğu duygusal tepkilerin azalması veya duyarsızlaşması olarak tanımlanmaktadır. İnsan hizmetleri alanında çalışan bir birey, sürekli olarak diğer insanların problemleriyle uğraşırken duygusal mesafelenme veya duyarsızlaşma yaşayarak diğer insanlara karşı negatif veya duyarsız bir tutum geliştirebilmektedir. Azalmış kişisel başarı duygusu, kişinin iş performansı ve başarısızlık hissiyle ilgilidir. Kişinin, işte başarılı olamadığını veya etkili bir şekilde işlev gösteremediğini

hissetmesi özsaygısını azaltabilmekte ve kişinin işten tatmin olmamasına yol açabilmektedir. Maslach Tükenmişlik Modeli, özellikle insan hizmetleri alanında çalışan bireylerin iş stresi ve duygusal yükleriyle başa çıkma süreçlerini anlamak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu model, tükenmişlik sendromunun özelliklerini ve bileşenlerini anlamak, bireylerin duygusal sağlığını korumak ve işyerinde etkili bir destek ve müdahale stratejisi geliştirmek için önemli bir araç olarak kabul edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.4.5. Tükenmişliğin bireylere etkisi

Tükenmişlik her birey açısından farklı değerlendirilen ve etkileri kişiden kişiye değişebilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çeşitli meslek alanlarında farklı şekillerde ve boyutlarda deneyimlenebilmektedir.

Salyers ve arkadaşları (2015), denetimli serbestlik alanında çalışan memurlarla yürüttükleri çalışmada çoğu denetimli serbestlik memurunun tükenmişliğin negatif etkilerini ilgilendikleri kişileri tanımak ve daha yönlendirici olmak için daha az zaman harcadıkları şeklinde tanımladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca denetimli serbestlik memurlarının tükenmişliği yönetebilme konusunda sınırlı becerilere sahip oldukları görülmüştür.

Tükenmişliğin bireylere etkisi, bireylerin fiziksel, duygusal ve psikolojik sağlığı üzerinde önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Tükenmişlik, işyerindeki stres, aşırı çalışma, duygusal baskı ve işle ilgili diğer faktörlerle ilişkilendirilir ve uzun vadeli olarak bireylerin yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir (Bianchi, Schonfeld ve Laurent, 2015).

Çalışma hayatının getirmiş olduğu yoğun iş yükü ve sürekli stres altında çalışmak, uyku düzeninde bozulmalara sebep olarak yorgunluk hissine neden olmakta ve bağışıklık sisteminin zayıflamasına yol açabilmektedir. Bu tür durumlar bireylerin fiziksel hastalıklara karşı daha savunmasız hale gelmesine sebep olabilmektedir.

Tükenmişlik duygusal ve psikolojik sağlığı oldukça etkileyen bir yapıya sahiptir. Duygusal tükenme, duygusal tepkisizlik ve azalmış kişisel başarı duygusu gibi bileşenler, bireylerin duygusal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Bireyler, işlerinde başarısız olduklarını hissederek, depresyon ve kaygı gibi ruh sağlığı sorunlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld ve Van Dierendonck, 2000).

Tükenmişlik bireylerin sosyal ilişkilerini ve genel yaşam memnuniyetini etkileyerek bireylerin iş dışı aktivitelerden zevk almasını engelleyebilmekte ve aile, arkadaşlar ve diğer

sosyal ilişkiler üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu durum, bireylerin yaşam dengesini bozmakta ve genel yaşam memnuniyetini azaltabilmektedir (Demerouti, Bakker, Nachreiner, ve Schaufeli, 2001).

Çalışma hayatında yer alan bireylere ve işletmelere ciddi zararlar veren tükenmişliğin çok çeşitli sonuçları vardır. Tükenmişlik, çalışanlarda işe gitmekte isteksizlik, işi özveriyle yerine getirmeme, işe gidiş gelişlerde tutarsızlık, verilen hizmetin kalitesinde düşüşler yaşanması, çalışılan kurumla olan bağın azalması ya da kopması, mevcut işten memnuniyetsizlik ve buna bağlı olarak yeni iş arayışlarına girilmesi, sağlık sorunları gibi olumsuz durumları beraberinde getirmektedir. Bu gibi durumlar işten ayrılmalara ya da yerine getirilen hizmetlerde verimin azalmasına neden olacağından işletmeler için ekonomik kayıplar oluşturmaktadır (Dalğar ve Tekşen, 2014). Tükenmişlik sendromunun bireyler üzerindeki bu olumsuz etkilerini anlamak, işyerlerinde sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulması ve bireylerin duygusal sağlığının korunması için önemlidir. Bu nedenle, tükenmişlik belirtileri gösteren bireylere destek ve müdahale sağlanması, bireylerin refahını artırmak ve iş verimliliğini artırmak için kritik bir öneme sahiptir.

2.5. Literatür Taraması

Muhasebe meslek mensuplarına yönelik iş doyumu ve mesleki tükenmişliği ele alan akademik çalışmalar ve bu çalışmaların ile ilgili özet bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2.1. Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri ile ilgili yapılan akademik çalışmalar

Araştırmacı	Amaç	Elde Edilen Sonuçlar
Akyurt, Turpcu ve Çam (2014)	Çalışma, otellerde muhasebe departmanında çalışan personellerin iş tatminine etki eden unsurların tespit edilmesi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür.	İşletme yöneticilerinin çalışanları takdir etmeleri iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Personellerin işlerini saygın bir meslek olarak gördükleri ve işlerinden memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Otelde daha uzun süredir çalışıyor olan personellerin daha uyumlu ve istekli çalıştıkları, kişilerarası iletişimde ve pozitif ilişkiler kurmada daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. İş doyumunu olumsuz yönde etkileyen unsurlar iş yoğunluğu ve terfi sorunları olarak belirlenmiştir.

Tablo 2.1. Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri ile ilgili yapılan akademik çalışmalar (Devamı)

Deran ve Beller (2015)	Giresun il merkezinde bulunan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek.	Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında yüksek düzeyde tükenmişlik görülmüştür.
Tosunoğlu ve Ertaş (2020)	Çalışma, kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yürütülmüştür.	Mesleki tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu iş-aile çatışmasına büyük oranda etki etmektedir. Elde edilen bir başka sonuca göre mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları iş-aile çatışmasını arttırmaktadır
Ay ve Avşaroğlu (2010)	Çalışmada muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçlanmıştır.	Duygusal tükenme alt boyutu cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Hizmet süresi değişkeni duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmıştır. Yaş değişkeni duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. Çalışma biçimi, iş yerinin türü ve çalışılan bölge değişkenleri mesleki tükenmişliğin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmıştır.
Bora-Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu (2019)	Araştırmacılar, Bursa SMMMO' ya kayıtlı muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerini tespit etmek ve çeşitli değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çalışmayı yürütmüşlerdir.	Sonuçlara göre muhasebe meslek mensupları, tükenmişliği yüksek düzeyde deneyimlemektedirler. Cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum, meslekte bulunulan çalışma süresi ve şuan çalışılan iş yerindeki çalışma süresi değişkenleri mesleki tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklar oluşturmuştur.
Dalğar ve Tekşen (2014)	Çalışma, muhasebecilerin mesleki tükenmişlikleri ile rol çelişkisi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi de amaçlar arasındadır.	Rol çelişkisi ile mesleki tükenmişlik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Rol çelişkisi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyi de buna paralel olarak artmakta kişisel başarı düzeyi ise azalmaktadır. Medeni durum, günlük çalışma süresi ve çocuk sahibi olup olmama durumu değişkenleri ile katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür.
Demir ve Sezgin (2017)	Çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Mesleki tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemek de amaçlar arasındadır.	Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 2.1. Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri ile ilgili yapılan akademik çalışmalar (Devamı)

Okutan, Yıldız ve Konuk (2013)	Çalışmada finans ve mali işler departmanında çalışan muhasebe ve finans elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi ve demografik değişkenler ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.	Elde edilen sonuca göre muhasebe ve finans çalışanları düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar. Katılımcıların duygusal tükenme düzeyleri düşük bulunmuştur. Duyarsızlaşma düzeyleri normal düzeyde iken kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Öz ve Çeviren (2017)	Çalışma, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla yürütülmüştür.	Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeylerinin, mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından düşük düzeyde; kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Tepeli, Kayıhan ve Kula (2017)	Çalışmada, muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişliğe neden olan faktörler ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.	Çalışmadan elde edilen sonuca göre muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişliğe neden olan faktörler ile işe bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki vardır. Bireylerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hisleri arttıkça işlerine olan bağlılıkları azalmaktadır.
Hacıhasanoğlu ve Karaca (2014)	Temel amaç bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik, iş tatmini ve stres düzeylerinin belirlenmesidir.	Bağımsız muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda orta düzeyde, kişisel başarı alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik tespit edilmiştir. İş tatminlerinin ise yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutu ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki görülmüştür. Bireylerin duyarsızlaşma düzeyleri arttıkça iş doyumları azalmaktadır.
Uyar ve Erdiç (2011)	Çalışmada konaklama işletmelerinde çalışan muhasebe personellerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Araştırmacıların ulaştıkları sonuca göre katılımcıların iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki tükenmişliklerinin ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Tükenmişlik ile iş doyumu arasında çok zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.
Ağ ve Aydın (2022)	Çalışma, Gümüşhane-Bayburt illerinde çalışmakta olan muhasebe mensuplarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür.	Çalışmada iş doyumu ile mesleki tükenmişlik arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların iş doyumları arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Tablo 2.1. Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri ile ilgili yapılan akademik çalışmalar (Devamı)

Erduru, Deran ve Uzun (2017)	Çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliklerinin iş tatminini etkileyip etkilemediği, etkileme durumu olması halinde ne düzeyde etkilediğini temel ve alt boyutlar açısından tespit etmek amaçlanmıştır	Sonuca göre muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatminini düşük bir düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutunun katılımcıların iş tatminini etkilediği ancak diğer alt boyutların iş tatminini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.
Tilim (2019)	Çalışmanın amacı muhasebe çalışanlarının ve muhasebe meslek mensuplarının iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler ile ilişkisini incelemektir.	Cinsiyet değişkeni iş doyumu açısından anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. Yaş ve mesleki deneyim değişkeni mesleki tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmuştur.

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma nicel araştırma yönteminin, ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin analiz edildiği çalışmalardır. Bu modele göre değişkenlerin birlikte değişim gösterip göstermediği ve değişim olması durumunda bu değişimin derecesi belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2020).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de serbest muhasebeci, serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavir olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmanın başladığı 2022 yılı Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) verilerine göre serbest muhasebeci (1285), serbest muhasebeci mali müşavir (34589) ve yeminli mali müşavir (399) olmak üzere toplamda 36273 kadın muhasebe meslek mensubu çalışmaktadır (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, 2021). Örneklem hesaplanmasında .05 hata payı ile 40000 kişiden oluşan bir evren için 380 katılımcının örneklem için yeterli olduğu görüşü referans alınmıştır (Krejcie ve Morgan, 1970). Araştırmada örnekleme ulaşabilmek için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma toplam 398 katılımcı ile yürütülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formuna ek olarak Minnesota iş doyum ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu kısmı; yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir miktarı, mesleki tecrübe, çocuk sayısı, muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu, mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ve meslekten istifa edip etmeme düşüncesi gibi bağımsız değişkenlere yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Minnesota iş doyum ölçeği; 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Minnesota İş Doyum Ölçeği’ nin Türkçeye uyarlanması ise Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum”, ve “çok memnunum” şeklinde 5’li likert formatında derecelendirilmiştir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçek içsel doyum 12 madde (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) ve dışsal doyum 8 madde (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek

en yüksek puan 100 iken en düşük puan 20'dir (Baycan, 1985). Ölçekten alınabilecek nötr puan ise 60'tır. Ölçekten elde edilen toplam puanın 100'e yaklaşması iş doyumunun artması anlamına gelirken, elde edilen toplam puanın 20'ye yaklaşması iş doyumunun azaldığını ifade etmektedir (Tilim, 2019).

Maslach tükenmişlik ölçeği; 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı şeklindedir. Ölçek toplamda 22 maddeden oluşmaktadır. Bu bağlamda duygusal tükenme alt boyutu 9 maddeden (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duyarsızlaşma alt boyutu 5 maddeden (5, 10, 11, 15, 22) ve kişisel başarı alt boyutu 8 maddeden (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) oluşmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Kişisel başarı alt boyutu ise olumlu ifadelerden oluşmakta ve tersine puanlanmaktadır (Ergin, 1992). Ölçekte duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından elde edilen yüksek puanlar yüksek tükenmişliği yansıtırken kişisel başarı ve alt boyutundan elde edilen yüksek puanlar düşük düzeyde tükenmişliği ifade etmektedir (Öz ve Çeviren, 2017). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu maddeleri 0=Hiçbir Zaman, 1=Çok Nadir, 2=Bazen, 3=Çoğu Zaman, 4=Her Zaman olarak puanlanmaktadır. Kişisel başarı alt boyutunda ise 4=Hiçbir Zaman, 3=Çok Nadir, 2=Bazen, 1=Çoğu Zaman, 0=Her Zaman şeklinde puanlanmaktadır (Mistan, 2017). Alt boyut puanları arttıkça tükenmişlik düzeyi de buna paralel olarak artmaktadır (Tunaboşlu, 2015).

Ölçeklerin güvenilirliği 0 ile 1 arasında yer alan değerler ile ölçülmektedir. Bu değerlerin 1'e yaklaşması güvenilirlikteki artışı ifade ederken 1'den uzaklaşılması güvenilirlik düzeyinde azalmayı ifade etmektedir. Bu değerlerin yorumu aşağıdaki tabloda belirtilmiştir (Demir ve Sezgin, 2017).

Tablo 3.1. Ölçeklerin güvenilirlik analizinin değerlendirilebilmesi için yorum tablosu

Güvenilir Değil	Güvenilirliği Düşük	Oldukça Güvenilir	Yüksek Derecede Güvenilir
$0,00 \leq \alpha < 0,40$	$0,40 \leq \alpha < 0,60$	$0,60 \leq \alpha < 0,80$	$0,80 \leq \alpha < 1,00$

(Demir & Sezgin, 2017)

Ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliklerinin hesaplanması için Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır.

Minnesota iş doyum ölçeğinin cronbachs alpha iç tutarlılık kat sayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma için Minnesota iş doyum ölçeğinin cronbachs alpha değerleri tablo 3.2.'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Minnesota iş doyum ölçeği Cronbach's alpha değerleri

	Cronbach's Alpha
Minnesota İş Doyumu Ölçeği	,968
İçsel Doyum	,953
Dışsal Doyum	,922

Bu sonuçlar ele alındığında ölçeğin cronbach alpha iç tutarlılık katsayılarının kabul edilebilir düzeyde ve yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Maslach tükenmişlik ölçeğinde ise Ergin (1992) tarafından yapılan uyarlamada ölçeğin cronbach alpha iç tutarlılık kat sayı değerleri duygusal tükenme için .83 duyarsızlaşma için .65 ve kişisel başarı için .72 bulunmuştur. Bu araştırma için Maslach tükenmişlik ölçeğinin cronbachs alpha değerleri tablo 3.3.'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Maslach tükenmişlik ölçeği Cronbach's alpha değerleri

	Cronbach's Alpha
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	,843
Duygusal Tükenme	,929
Duyarsızlaşma	,836
Kişisel Başarı	,836

Buna göre ölçeğin cronbach alpha değerleri kabul edilebilir düzeyde ve yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında oluşturulan anket çevrim içi programlar aracılığı ile online ve yüz yüze şekilde katılımcılara ulaştırılmıştır. Katılımcılara yüz yüze, surveey.com ve google.forms aracılığı ile ulaştırılan anketlerde kişisel bilgi formu, Minnesota iş doyum ölçeği maddeleri ve Maslach tükenmişlik ölçeği maddeleri yer almıştır. Uygulamaya geçmeden önce katılımcılara araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmıştır. Bu kapsamda uygulamanın gizlilik esasına dayalı olduğu, elde edilen verilerin tamamen bilimsel bir amaç için kullanılacağı, istenilen durumda gönüllülüğün sonlandırılabilceği gibi kısa bir bilgilendirme yapılmıştır. Uygulama tamamen gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiş ve bireylerin ortalama on dakika zamanını alacak şekilde sürmüştür. Bu kapsamda toplam 440

katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak anketin çelişkili şekilde doldurulduğu düşünülen katılımcıların çıkartılmasıyla analiz 398 katılımcı ile yürütülmüştür.

3.5. Sınırlılıklar

- Araştırma, uygulamanın yapıldığı zaman ile sınırlıdır.
- Araştırma, sosyo-demografik özellikleri belirlemek için kullanılan sorular ve kullanılan ölçek maddeleri ile sınırlıdır.
- Araştırma, katılımcıların iş yoğunlukları sebebiyle araştırmaya gönüllü katılımları ile sınırlıdır. Bu sebeple daha fazla sayıya ulaşamamıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen nicel veriler SPSS 20.00 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Bu kapsamda analize geçilmeden önce araştırmada hangi analizlerin kullanılacağına karar verebilmek için veri setinin normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmiştir. Normal dağılımın test edilmesinde birden farklı yol bulunmaktadır. Bunlar çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi, çarpıklık ve basıklık değerlerinin standart hataya bölünmesi, uç değerlerin kontrolü ve kolmogorov-smirnov ve shapiro-wilk testlerinin yapılması gibi yöntemlerdir (Büyüköztürk, 2020).

Bu çalışmada normal dağılım çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenerek kontrol edilmiştir. Normal dağılım için ölçeklerin skewness ve kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında bir değer almış olması referans alınmıştır (Büyüköztürk, 2020; Mishra ve ark., 2019). Normallik analizlerine ilişkin veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.4. Normallik analizine ilişkin veriler (N:398)

Ölçek	Std. D.	Min	Max	X	Skewness	Kurtosis
İş Doyumu Toplam Puan	20,07	20,00	100,00	63,17	-,55	-,48
İş Doyumu İçsel Doyum	12,38	12,00	60,00	39,05	-,68	-,40
İş Doyumu Dışsal Doyum	8,29	8,00	40,00	24,12	-,27	-,84
Mesleki Tükenmişlik Toplam Puan	12,70	5,00	66,00	39,32	-,51	-,24
Mesleki Tükenmişlik Duygusal Tükenme	8,79	,00	36,00	19,83	-,07	-,72
Mesleki Tükenmişlik Duyarsızlaşma	5,20	,00	20,00	9,04	,38	-,66
Mesleki Tükenmişlik Kişisel Başarı	5,80	,00	32,00	10,44	,53	,38

Tablodaki veriler incelendiğinde skewness ve kurtosis değerlerinin -1 ve +1 arasında olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir.

Normal dağılan veri setleri için parametrik istatistikler kullanılmaktadır. Bu bağlamda parametrik testlerden iki kategorili değişkenler için t testi, üç veya daha fazla kategorili değişkenler için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi sonucunda kategoriler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu durumlarda ise farkın kaynağını tespit etmek için post hoc testlerden Tukey hsd testi ve LSD testi kullanılmıştır. Araştırmada iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi analiz edebilmek için ise pearson korelasyon analizi yapılmıştır. “Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel bir pozitif ilişkiyi; -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması, yüksek; 0.30-0.70 arasında olması, orta; 0.00-0.30 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir” (Büyüköztürk, 2020). İki değişken arasında pozitif bir ilişkinin olması bir değişkenin değerlerinin artarken diğer değişkenin değerlerinin de artmasını ya da bir değişkenin değeri azalırken diğer değişkenin de değerinin azalmasını ifade etmektedir. Değişkenler arasında negatif ilişki olması durumu ise değişkenlerden birinin değeri artarken diğerinin değerinin azalmasını ifade etmektedir.



4.BULGULAR

Bu bölümde amaç muhasebe alanında çalışan kadınlara uygulanan anketlerden elde edilen verilerin istatistiki analiz sonuçlarını ele almaktır. Ulaşılan sonuçlar tablolar aracılığıyla ortaya konmuş ve açıklanmıştır.

Bulgular kısmında ilk olarak örneklemin demografik özellikleri ile ilgili sonuçlara yer verilmiştir. Sonrasında temel hipotezin ve alt hipotezlerin açıklanmasına yardımcı olan iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin analizine, analizlerden hareketle oluşturulan tablolara ve açıklamalara yer verilmiştir.

4.1. Araştırmada Yer Alan Değişkenler ve Kategorileri

Araştırmada yer alan değişkenler ve kategorilerine aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Değişkenler ve Kategorileri (N:398)

Değişkenler	Kategorileri
Yaş	24-34, 35-58
Eğitim Düzeyi	Ön lisans, Lisans, Lisansüstü
Medeni Durum	Evli, Bekâr
Mesleki Tecrübe	1-10 yıl, 11-36 yıl
Çocuk Kategorik	0, 1, 2, 3 ve üzeri
Gelir Miktarı Kategorik	4253-19409 TL, 19410-75000 TL
Gelir Düzeyi	Asgari Ücrete Denk Asgari Ücretten Fazla
Muhasebe Alanında Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumu	Evet, Hayır
Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumu	Evet, Hayır
Meslekten İstifa Etmeyi Düşünüp Düşünmeme Durumu	Evet, Hayır
İş Doyum Ölçeği	İçsel Doyum, Dışsal Doyum
Tükenmişlik Ölçeği	Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı

4.2. Katılımcıların Özellikleri

4.2.1. Kategorik değişkenlere ait sonuçlar

Araştırmanın örnekleminde yer alan kadın muhasebe meslek mensuplarının kategorik değişkenlere ilişkin özelliklerini betimlemek amacıyla yapılan istatistik sonuçları sayı ve yüzde olarak aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.2. Katılımcıların yaş kategorik değişkenine ait frekans tablosu (N:398)

Yaş Kategorik	Toplam			
	n	%	N	%
24-34	237	59,5	398	100
35-58	161	40,5		

Araştırmanın amacı dâhilinde çalışmada yer alan katılımcıların tamamı kadındır. Araştırmaya toplam 440 kişi katılım sağlamıştır. Ancak bazı katılımcılar tutarsız yanıtları sebebiyle analize dâhil edilememiş olup analiz toplam 398 kişinin yanıtları ile yapılmıştır. Araştırmaya katılım sağlayan kadın muhasebe meslek mensuplarının yaş kategorilerine göre dağılımına bakıldığında 24-34 yaş aralığında 237 (%59,5), 35-58 yaş aralığında 161 (% 40,5) kişi olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine ait frekans tablosu (N:398)

Eğitim Düzeyi	Toplam			
	n	%	N	%
Ön lisans	17	4,3	398	100
Lisans	287	72,1		
Lisansüstü	94	23,6		

Katılımcıların eğitim düzeyi özelliklerine bakıldığında 17'sinin (% 4,3) ön lisans mezunu, 287'sinin (% 72,1) lisans mezunu, 94'ünün (% 23,6) lisansüstü mezun olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında katılımcılara sunulan ankette yüksek lisans ve doktora ayrı kategorilerde sunulmuş ancak doktora düzeyinde eğitime sahip kişilerin sayıca az olması sebebiyle lisansüstü kategorisi oluşturularak iki mezun grubu birlikte ele alınmıştır. Görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunu lisans mezunu bireyler oluşturmaktadır.

Tablo 4.4. Katılımcıların medeni durum değişkenine ait frekans tablosu (N:398)

Medeni Durum	Toplam			
	n	%	N	%
Evli	218	54,8	398	100
Bekâr	180	45,2		

Tablo 4.4'te katılımcıların 218'inin (% 54,8) evli, 180'inin (% 45,2) bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların mesleki tecrübe kategorik değişkenine ait frekans tablosu (N:398)

Mesleki Tecrübe Kategorik	Toplam			
	n	%	N	%
1-10 yıl	251	63,1	398	100
11-36 yıl	147	36,9		

Katılımcıların meslekte kaç yıldır çalışıyor oldukları bilgisine ulaşmak için yöneltilen soru kapsamında veriler öncelikle sürekli değişken olarak toplanmıştır. Elde edilen veriler kategorik değişkene dönüştürülerek çalışmada yer almıştır. Verilere bakıldığında 1-10 yıl arası mesleki tecrübeye sahip 251 (% 63,1) kişi, 11-36 yıl arası mesleki tecrübeye sahip 147 (% 36,9) kişinin olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6. Katılımcıların çocuk sayısı kategorik değişkenine ait frekans tablosu (N:398)

Çocuk Sayısı Kategorik	Toplam			
	n	%	N	%
0	201	50,5	398	100
1	81	20,4		
2	90	22,6		
3 ve üzeri	26	6,5		

Tablo 4.6'ya göre katılımcıların 201'inin (% 50,5) çocuğu yoktur. Katılımcıların 81'i (% 20,4) bir çocuğa, 90'ı (% 22,6) iki çocuğa ve 26'sı (% 6,5) üç veya daha fazla çocuğa sahiptir. Katılımcıların çoğunluğunun çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların gelir düzeyi ve gelir kategorik değişkenlerine ait frekans tablosu N:398)

Demografik Değişkenler			Toplam		
	n	%	N	%	
Gelir Düzeyi	Asgari Ücrete Denk	48	12,1	398	100
	Asgari Ücretten Fazla	350	87,9		
Gelir Kategorik	4253-19409 TL	216	54,3	398	100
	19410-75000 TL	182	45,7		

Araştırmaya katılan kişilerin gelir durumlarının miktar olarak elde edilebilmesi için veriler öncelikle sürekli değişken olarak toplanmış sonrasında dönemin asgari ücret düzeyine göre asgari ücret düzeyine denk ve asgari ücretten fazla olarak kategorik hale dönüştürülmüştür. Ayrıca verilerden hareketle gelir miktarlarının ortalaması temel alınarak ayrı bir kategorik değişken daha oluşturulmuştur. Sonuçlar farklı şekillerde ele alınmak istenmiştir.

Tablo 4.7 incelendiğinde 48 (% 12,1) kişinin asgari ücrete denk ve 350 (% 87,9) kişinin ise asgari ücretten fazla gelir elde ettiği bilgisi elde edilmektedir. Katılımcıların 216'sı (% 54,3) 4253-19409 arası gelir elde ederken 182'si (% 45,7) 19410-75000 arası gelir elde etmektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu değişkenine ait frekans tablosu (N:398)

Muhasebe Alanında Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumu			Toplam	
	n	%	N	%
Evet	240	60,3	398	100
Hayır	158	39,7		

Katılımcıların muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumuna bakıldığında 240'ının (% 60,3) muhasebe alanında çalışmaktan memnun olduğu 158'inin (% 39,7) ise muhasebe alanında çalışmaktan memnun olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.9. Katılımcıların mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu değişkenine ait frekans tablosu (N:398)

Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumu			Toplam	
	n	%	N	%
Evet	288	72,4	398	100
Hayır	110	27,6		

Katılımcıların 288'i (% 72,4) mesleği isteyerek seçmişken 110'u (% 27,6) mesleği isteyerek seçmemiştir. Bakıldığında mesleği isteyerek seçen bireylerin ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Tablo 4.10. Katılımcıların meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu değişkenine ait frekans tablosu (N:398)

Meslekten İstifa Etmeyi Düşünüp Düşünmeme Durumu	Toplam			
	n	%	N	%
Evet	202	50,8	398	100
Hayır	196	49,2		

Katılımcıların 202'si (% 50,8) meslekten istifa etmeyi düşünmüşken 196'sı (% 49,2) meslekten istifa etmeyi düşünmemiştir. Katılımcıların yarıdan fazlasının istifa etmeyi düşündüğü görülmektedir.

4.2.2. Sürekli değişkenlere ait sonuçlar

Sürekli değişkenlerin betimlenmesi için “merkezi eğilim (ortalama, ortanca, mod) ve değişkenlik ölçüleri (standart sapma, ranj) ile dağılıma ait diğer istatistikler (yüzdeler, çarpıklık ve basıklık katsayısı, en yüksek ile en düşük değerler) bulunabilir” (Büyüköztürk, 2020). Buradan hareketle yaş, mesleki tecrübe ve gelir durumu sürekli değişkenlerine ait sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.11. Bazı sürekli değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri (N:398)

Demografik Değişkenler	Toplam					
	Min	Max	X	SS	N	%
Yaş	24	58	34,12	7,72	398	100
Mesleki Tecrübe	1	36	10,38	8,06		
Gelir Durumu	4253	75000	19409,97	11974,22		

Katılımcıların yaşları 24 ile 58 yaş arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları 34,12'dir (X=34,12). Katılımcıların mesleki tecrübeleri 1 ile 36 yıl arasında değişkenlik göstermektedir. Ortalama çalışma yıllarının 10,38 olduğu görülmektedir (X=10,38). Gelir durumlarına bakıldığında katılımcıların ortalama gelirinin 19409,97 TL olduğu görülmektedir.

4.3. İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Araştırmada muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyum düzeylerinin belirlenebilmesi için Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ait genel doyum ve alt boyut puanlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4.12. Katılımcıların iş doyum düzeyleri (N:398)

İş Doyumu	X	SS
Genel Doyum	63,17	20,07
İçsel Doyum	39,05	12,38
Dışsal Doyum	24,12	8,29

Tablo 4.12. incelendiğinde muhasebe alanında çalışan kadınların genel doyum düzeylerinin ortalama 63,17, içsel doyum düzeylerinin ortalama 39,05 ve dışsal doyum düzeylerinin ortalama 24,12 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3.1. Yaş ile iş doyum arasındaki ilişki

Araştırma kapsamında katılımcıların yaşlarına ait bilgiler sürekli değişken olarak toplanmıştır. Yaş sürekli değişkeni ile iş doyum arasında bir ilişkinin olup olmadığının belirlenebilmesi için pearson korelasyon testi yapılmış ve elde edilen bulgulara tablo 4.13'te yer verilmiştir.

Tablo 4.13. Yaş ile iş doyum arasındaki korelasyon sonuçları (N:398)

Korelasyon	Yaş	İş Doyumu Toplam	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Yaş	1	,14**	,15**	,12*
İş Doyumu Toplam	,14**	1	,98**	,95**
İçsel Doyum	,15**	,98**	1	,88**
Dışsal Doyum	,12*	,95**	,88**	1

*: Korelasyon $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır. **: Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Yaş ile iş doyum arasında düşük düzeyde pozitif ($r = ,14$) ve anlamlı ($p < ,05$) bir ilişki vardır. Yani katılımcıların yaşları arttıkça iş doyum düzeyleri de düşük düzeyde anlamlı olarak artmaktadır. Yaş ile iş doyum alt boyutları arasındaki korelasyona bakıldığında yaş ile iş doyum içsel doyum alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif ($r = ,15$) ve yaş ile dışsal doyum arasında düşük düzeyde pozitif ($r = ,12$) ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < ,05$) ilişki olduğu görülmektedir. Aynı zamanda iş doyum ölçeği alt boyutlarının kendi aralarında

yüksek düzeyde pozitif yönde ($r=,88$) istatistiksel olarak anlamlı ($p<,05$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.3.2. Yaş kategorileri ile iş doyum

Tablo 4.14. Yaş kategorileri ile iş doyum arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

	Yaş Kategorik	N	X	ss	df	t	p
İş Doyumu	24-34	237	61,10	21,77	389,03	-2,63	,00*
	35-58	161	66,22	16,88			
İçsel Doyum	24-34	237	37,67	13,41	389,27	-2,85	,00*
	35-58	161	41,08	10,38			
Dışsal Doyum	24-34	237	23,43	8,91	384,67	-2,11	,03*
	35-58	161	25,14	7,18			

*: $p<,05$

Tablo 4.14'te görüldüğü üzere muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyum puanları yaş kategorik değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($t=-2,63$; $p<,05$). Aynı tabloda yaş kategorileri ile iş doyum içsel doyum alt boyutu arasında ($t=-2,85$; $p<,05$) ve yaş kategorileri ile iş doyum dışsal doyum alt boyutu arasında ($t=-2,11$; $p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 35-58 yaş aralığında yer alan kadın muhasebe meslek mensuplarının iş doyum puanları 24-34 yaş aralığında yer alan kadın muhasebe mensuplarının iş doyum puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer sonuçlar iş doyum içsel doyum alt boyutu ve dışsal doyum alt boyutunda da görülmektedir. 35-58 yaş aralığında yer alan kadın muhasebe meslek mensuplarının alt boyut puanları 24-34 yaş aralığında yer alan kadın muhasebe meslek mensuplarının alt boyut puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

4.3.3. Eğitim düzeyi ile iş doyum

Tablo 4.15. Eğitim düzeyi ile iş doyum arasındaki farklara yönelik ANOVA sonuçları (N:398)

	Eğitim Düzeyi	n	X	ss	df	F	p
İş Doyumu	Ön Lisans	17	61,05	20,60	2/395	,13	,87
	Lisans	287	63,10	19,64			
	Lisansüstü	94	63,78	21,44			
İçsel Doyum	Ön Lisans	17	37,76	12,54	2/395	,13	,87
	Lisans	287	39,00	12,10			
	Lisansüstü	94	39,43	13,27			

Dışsal Doyum	Ön Lisans	17	23,29	8,43	2/395	,12	,88
	Lisans	287	24,09	8,10			
	Lisansüstü	94	24,35	8,90			

Tablo 4.15. incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($F=,13$; $p>,05$). Aynı zamanda eğitim düzeyi ile iş doyum içsel doyum alt boyutu arasında ($F=,13$; $p>,05$) ve eğitim düzeyi ile iş doyum dışsal doyum alt boyutu arasında ($F=,12$; $p>,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

4.3.4. Medeni durum ile iş doyum

Tablo 4.16. Medeni durum ile iş doyum arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları (N:398)

	Medeni Durum	n	X	ss	df	t	P
İş Doyumu	Evli	218	64,35	19,08	364,36	1,27	,20
	Bekâr	180	61,75	21,18			
İçsel Doyum	Evli	218	39,83	11,81	396	1,38	,16
	Bekâr	180	38,11	13,01			
Dışsal Doyum	Evli	218	24,52	7,83	361,53	1,04	,29
	Bekâr	180	23,63	8,81			

Tablo 4.16. incelendiğinde medeni duruma göre muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($t=1,27$; $p>,05$). Aynı tabloda medeni durum ile iş doyum içsel doyum alt boyutu arasında ($t=1,38$; $p>,05$) ve medeni durum ile dışsal doyum alt boyutu arasında ($t=1,04$; $p>,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

4.3.5. Mesleki tecrübe ile iş doyum arasındaki ilişki

Tablo 4.17. Mesleki tecrübe ile iş doyum arasındaki korelasyon sonuçları (N:398)

Korelasyon	Mesleki Tecrübe	İş Doyumu Toplam	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Mesleki Tecrübe	1	,08	,09	,05
İş Doyumu Toplam	,08	1	,98**	,95**
İçsel Doyum	,09	,98**	1	,88**
Dışsal Doyum	,05	,95**	,88**	1

** : Korelasyon $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Mesleki tecrübe ile iş doyumunu arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında mesleki tecrübe ile iş doyumunu ve iş doyumunu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon görülmemiştir ($p>,05$). Alt boyutların kendi aralarındaki korelasyona bakıldığında içsel doyum ile dışsal doyum arasında yüksek düzeyde pozitif ($r=,88$) istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğu görülmektedir ($p<,05$). İş doyumunu ile içsel doyum arasında yüksek düzeyde pozitif ($r=,98$) ve iş doyumunu ile dışsal doyum arasında yüksek düzeyde pozitif ($r=,95$) istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır ($p<,05$).

4.3.6. Mesleki tecrübe kategorileri ile iş doyumunu

Tablo 4.18. Mesleki tecrübe kategorik değişkeni ile iş doyumunu arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

	Mesleki Tecrübe	n	x	ss	df	t	p
İş Doyumu	1-10	251	62,33	20,50	396	-1,09	,27
	11-36	147	64,61	19,31			
İçsel Doyum	1-10	251	38,49	12,67	396	-1,19	,23
	11-36	147	40,02	11,85			
Dışsal Doyum	1-10	251	23,84	8,42	396	-,87	,38
	11-36	147	24,59	8,07			

Tablo 4.18. incelendiğinde muhasebe alanında çalışan kadınların mesleki tecrübe kategorileri ile iş doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($t=-1,09$; $p>,05$). Aynı tabloda mesleki tecrübe kategorileri ile iş doyumunu içsel doyum alt boyutu arasında ($t=-1,19$; $p>,05$) ve mesleki tecrübe kategorileri ile iş doyumunu dışsal doyum alt boyutu arasında ($t=-,87$; $p>,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

4.3.7. Çocuk sayısı kategorileri ile iş doyumunu

Tablo 4.19. Çocuk sayısı ile iş doyumunu arasındaki farklara yönelik ANOVA sonuçları (N:398)

	Çocuk sayısı	n	x	ss	df	F	p
İş Doyumu	0	201	60,96	21,45	3/394	3,08	,02*
	1	81	65,98	17,95			
	2	90	67,07	17,69			
	3 ve üzeri	26	58,07	20,60			
	0	201	37,63	13,24	3/394	3,29	,02*

İçsel Doyum	1	81	40,92	10,99			
	2	90	41,47	10,96			
	3 ve üzeri	26	35,80	12,49			
Dışsal Doyum	0	201	23,32	8,79	3/394	2,37	,06
	1	81	25,06	7,53			
	2	90	25,60	7,39			
	3 ve üzeri	26	22,26	8,82			

*: $p < ,05$

Muhasebe alanında çalışsan kadınların çocuk sayısı kategorik değişkenleri iş doyumu ($F= 3,08$) ve iş doyumu içsel doyum puanlarında ($F=3,29$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Çocuk sayısı kategorik değişkeni iş doyumu dışsal doyum alt boyutu ($F=2,37$) puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır ($p > ,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenebilmesi için post hoc testlerden LSD testi kullanılmıştır. Bu testin sonucuna göre iş doyumu toplam puandaki farklılaşmanın kaynağını hiç çocuk sahibi olmayan bireyler ile iki çocuk sahibi olan bireyler oluşturmaktadır. Buna göre iki çocuğa sahip bireylerin iş doyumu düzeyleri hiç çocuğu olmayan bireylerin iş doyumu düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha fazladır. Ayrıca iki çocuğa sahip bireyler ile üç ve daha fazla çocuğa sahip bireyler arasında da anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Buna göre 3 ve üzeri çocuğa sahip bireylerin iş doyumu düzeyleri iki çocuğa sahip bireylerin iş doyumu düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşüktür. İş doyumu içsel doyum alt boyutundaki farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğu incelendiğinde ise farkın 0 çocuk-1 çocuk, 0 çocuk-2 çocuk ve 2 çocuk-3 ve üzeri çocuk arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre hiç çocuğu olmayan bireylerin iş doyumu içsel doyum düzeyleri bir çocuğa sahip bireylere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşüktür. Hiç çocuğu olmayan bireyler ile iki çocuğa sahip bireyler karşılaştırıldığında ise iki çocuğa sahip bireylerin iş doyumu içsel doyum düzeylerinin hiç çocuğu olmayan bireylere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak iki çocuğa sahip bireylerin iş doyumu içsel doyum düzeylerinin üç ve üzeri çocuk sahibi olan bireylere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3.8. Gelir ile iş doyum arasındaki ilişki

Tablo 4.20. Gelir ile iş doyum arasındaki korelasyon sonuçları (N:398)

Korelasyon	Gelir	İş Doyumu Toplam	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Gelir	1	-,08	-,10*	-,03
İş Doyumu Toplam	-,08	1	,98**	,95**
İçsel Doyum	-,10*	,98**	1	,88**
Dışsal Doyum	-,03	,95**	,88*	1

*: Korelasyon $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır. **: Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Gelir ile iş doyumunu ($r = -,08$) ve iş doyumunu dışsal doyum alt boyutu arasında ($r = -,03$) anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır ($p > ,05$). Gelir ile iş doyumunu içsel doyum alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif ($r = -,10$) ve anlamlı ($p < ,05$) bir korelasyon vardır. Katılımcıların gelir miktarları arttıkça iş doyumunu içsel doyum puanları düşük düzeyde anlamlı şekilde azalmaktadır. Alt boyutların kendi aralarındaki durumlarına bakıldığında içsel doyum ile dışsal doyum arasında yüksek düzeyde pozitif ($r = ,88$) istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($p < ,05$). İş doyumunu toplam puanı ile içsel doyum alt boyutu ($r = ,98$) ve dışsal doyum alt boyutu ($r = ,95$) arasında yüksek düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon vardır ($p < ,05$).

4.3.9. Gelir miktarı kategorileri ile iş doyumunu

Tablo 4.21. Gelir miktarı kategorileri ile iş doyumunu arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları (N:398)

	Gelir Miktarı	n	x	ss	df	t	p
İş Doyumu	4253-19409	216	64,72	19,35	373,81	1,66	,09
	19410-75000	182	61,34	20,80			
İçsel Doyum	4253-19409	216	40,27	11,86	372,43	2,14	,03*
	19410-75000	182	37,60	12,85			
Dışsal Doyum	4253-19409	216	24,44	8,13	396	,84	,40
	19410-75000	182	23,74	8,48			

*: $p < ,05$

Katılımcıların gelir miktarı kategorik değişkenine göre iş doyumunu puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($t = 1,66$; $p > ,05$). Ancak iş doyumunu içsel doyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($t = 2,14$; $p < ,05$). 4253-19409 TL arası gelire sahip katılımcıların iş doyumunu içsel doyum alt boyut puanı 19410-75000 TL arası gelire sahip katılımcıların puanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Aynı

tabloda iş doyumunu dışsal doyum alt boyut puanlarının gelir miktarı kategorik değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir ($t=,84$; $p>,05$).

4.3.10. Gelir düzeyi kategorileri ile iş doyumunu

Tablo 4.22. Gelir düzeyi kategorileri ile iş doyumunu arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları (N:398)

	Gelir Düzeyi	n	x	ss	df	t	p
İş Doyumu	Asgari ücrete denk	48	53,75	22,29	396	-3,51	,00*
	Asgari ücretten fazla	350	64,47	19,43			
İçsel Doyum	Asgari ücrete denk	48	33,91	14,15	56,59	-2,72	,00*
	Asgari ücretten fazla	350	39,76	11,97			
Dışsal Doyum	Asgari ücrete denk	48	19,83	8,58	396	-3,88	,00*
	Asgari ücretten fazla	350	24,71	8,08			

*: $p<,05$

Muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyumunu puanları gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır ($t=-3,51$; $p<,05$). Asgari ücretten daha fazla gelir düzeyine sahip katılımcıların iş doyumunu puanları asgari ücret düzeyinde çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde katılımcıların gelir düzeyine göre iş doyumunu içsel doyum alt boyutu ($t=-2,72$; $p<,05$) ve dışsal doyum alt boyutu ($t=-3,88$; $p<,05$) puanları da anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Asgari ücretten daha yüksek gelir düzeyine sahip katılımcıların içsel doyum alt boyut puanları ve dışsal doyum alt boyut puanları gelir düzeyi asgari ücrete denk olan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha fazladır.

4.3.11. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile iş doyumunu

Tablo 4.23. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile iş doyumunu arasındaki farklılara yönelik t testi sonuçları (N:398)

	Muhasebe Alanında Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumu	n	x	ss	df	t	p
İş Doyumu	Evet	240	73,57	12,51	245,62	15,23	,00*
	Hayır	158	47,37	19,08			
İçsel Doyum	Evet	240	45,63	7,15	231,28	15,66	,00*
	Hayır	158	29,06	11,96			
Dışsal Doyum	Evet	240	27,94	6,23	288,46	13,20	,00*
	Hayır	158	18,31	7,64			

*: $p<,05$

Tablo 4.23. incelendiğinde muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu değişkenine göre iş doyumunu puanları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

göstermektedir ($t=15,23$; $p<,05$). Aynı tabloda muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile iş doyumunu içsel doyum alt boyutu arasında ($t=15,66$; $p<,05$) ve muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile dışsal doyum alt boyutu arasında ($t=13,20$; $p<,05$) da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle muhasebe alanında çalışmaktan memnun olan katılımcıların iş doyumunu, iş doyumunu içsel doyum alt boyutu ve iç doyumunu dışsal doyum alt boyutu puanlarının alanda çalışmaktan memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3.12. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyumunu

Tablo 4.24. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyumunu arasındaki farklılıklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumu		n	x	ss	df	t	p
İş Doyumu	Evet	288	66,80	18,46	176,48	5,74	,00*
	Hayır	110	53,67	21,08			
İçsel Doyum	Evet	288	41,37	11,29	174,45	5,94	,00*
	Hayır	110	32,97	13,08			
Dışsal Doyum	Evet	288	25,43	7,81	182,13	5,04	,00*
	Hayır	110	20,70	8,57			

*: $p<,05$

Tablo 4.24. incelendiğinde muhasebe alanında çalışan kadınların mesleği isteyerek seçip seçmeme durumları ile iş doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($t=5,74$; $p<,05$). Aynı tabloda mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyumunu içsel doyum alt boyutu arasında ($t=5,94$; $p<,05$) ve mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyumunu dışsal doyum alt boyutu arasında ($t=5,04$; $p<,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda mesleği isteyerek seçmeyen katılımcıların iş doyumunu, iş doyumunu içsel doyum alt boyutu ve iş doyumunu dışsal doyum alt boyutu puanları mesleklerini isteyerek seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

4.3.13. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile iş doyumu

Tablo 4.25. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile iş doyumu arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

Meslekten İstifa Etmeyi Düşünüp Düşünmeme Durumu		n	x	ss	df	t	p
İş Doyumu	Evet	202	52,09	19,21	360,90	-13,55	,00*
	Hayır	196	74,59	13,48			
İçsel Doyum	Evet	202	32,46	12,35	344,56	-12,89	,00*
	Hayır	196	45,85	7,95			
Dışsal Doyum	Evet	202	19,63	7,64	382,20	-13,13	,00*
	Hayır	196	28,74	6,11			

*: p<,05

Tablo 4.25'e göre katılımcıların meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumlarına göre iş doyumu puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır (t=-13,55; p<,05). Aynı tabloda meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile iş doyumu içsel doyum alt boyutu arasında (t=-12,89; p<,05) ve meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile iş doyumu dışsal doyum alt boyutu arasında (t=-13,13; p<,05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Mesleklerinden istifa etmeyi düşünen katılımcıların iş doyumu, iş doyumu içsel doyum alt boyutu ve iş doyumu dışsal doyum alt boyutu puanları meslekten istifa etmeyi düşünmeyen katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür.

4.4. Mesleki Tükenmişliğe İlişkin Bulgular

Araştırmada muhasebe alanında çalışan kadınların mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ait genel tükenmişlik ve ölçeğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyut puanlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4.26. Katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyleri (N:398)

Mesleki Tükenmişlik	N	X	SS	Min	Max
Genel Tükenmişlik	398	39,32	12,70	5,00	66,00
Duygusal Tükenme	398	19,83	8,79	,00	36,00
Duyarsızlaşma	398	9,04	5,20	,00	20,00
Kişisel Başarı	398	10,44	5,80	,00	32,00

Tablo incelendiğinde muhasebe alanında çalışan kadınların genel tükenmişlik düzeylerinin $X=39,32$ duygusal tükenme düzeylerinin $X=19,83$ duyarsızlaşma düzeylerinin $X=9,04$ ve kişisel başarı düzeylerinin $X=10,44$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.1. Yaş ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki

Tablo 4.27. Yaş ile mesleki tükenmişlik arasındaki korelasyon sonuçları (N:398)

Korelasyon	Yaş	Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Yaş	1	-,11*	-,02	-,17**	-,05
Mesleki Tükenmişlik	-,11*	1	,89**	,75**	,15**
Duygusal Tükenme	-,02	,89**	1	,74**	-,22**
Duyarsızlaşma	-,17**	,75**	,74**	1	-,36**
Kişisel Başarı	-,05	,15**	-,22**	-,36**	1

*: Korelasyon $p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır. **: Korelasyon $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.27. incelendiğinde yaş ile mesleki tükenmişlik arasında düşük düzeyde negatif ($r=-,11$) ve anlamlı ($p<,05$) bir ilişki vardır. Katılımcıların yaşları arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyleri düşük düzeyde anlamlı olarak azalmaktadır. Yaş ile mesleki tükenmişlik alt boyutları arasındaki korelasyona bakıldığında yaş ile mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>,05$). Yaş ile mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif ($r=-,17$) ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<,05$) ilişki olduğu görülmektedir. Yaş arttıkça mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma düzeyi azalmaktadır. Yaş ile mesleki tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>,05$). Alt boyutların kendi aralarındaki ilişkilerine bakıldığında duygusal tükenme ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif ($r=,74$) ve anlamlı ($p<,05$) bir ilişki vardır. Duygusal tükenme düzeyi arttıkça duyarsızlaşma düzeyi de artmaktadır. Duygusal tükenme ile kişisel başarı alt boyutuna bakıldığında düşük düzeyde negatif ($r=-,22$) istatistiksel olarak anlamlı ($p<,05$) bir farklılık bulunmuştur. Duyarsızlaşma ile kişisel başarı alt boyutu incelendiğinde orta düzeyde negatif ($r=-,36$) ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<,05$) bir farklılık görülmüştür.

4.4.2. Yaş kategorileri ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.28. Yaş kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

	Yaş	n	x	ss	df	t	p
Mesleki Tükenmişlik	24-34	237	40,36	12,42	396	1,98	,04*
	35-58	161	37,79	13,00			
Duygusal Tükenme	24-34	237	20,02	9,01	396	,53	,59
	35-58	161	19,55	8,49			
Duyarsızlaşma	24-34	237	9,75	5,45	377,44	3,50	,00*
	35-58	161	7,98	4,61			
Kişisel Başarı	24-34	237	10,57	6,21	380,33	,54	,58
	35-58	161	10,26	5,15			

*: $p < ,05$

Tablo 4.28'e göre katılımcıların mesleki tükenmişlikleri ile yaş kategorik değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($t=1,98$; $p < ,05$). Aynı şekilde yaş ile mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür ($t=3,50$; $p < ,05$). Sonuç olarak 24-34 yaş arasında yer alan katılımcıların mesleki tükenmişlik puanlarının 35-58 yaş aralığında yer alan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutu puanları değerlendirildiğinde 24-34 yaş arasında yer alan katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinin 35-58 yaş grubunda yer alan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyut puanlarında ise yaş kategorik değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > ,05$).

4.4.3. Eğitim düzeyi ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.29. Eğitim düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklara yönelik ANOVA sonuçları (N:398)

	Eğitim Düzeyi	n	X	ss	df	F	p
Mesleki Tükenmişlik	Ön Lisans	17	40,11	11,92	2/42,11	,04	,95
	Lisans	287	39,25	12,66			
	Lisansüstü	94	39,40	13,09			
Duygusal Tükenme	Ön Lisans	17	21,11	7,83	2/395	,34	,70
	Lisans	287	19,63	8,82			
	Lisansüstü	94	20,22	8,94			
Duyarsızlaşma	Ön Lisans	17	9,70	4,60	2/395	,32	,72
	Lisans	287	8,91	5,22			

	Lisansüstü	94	9,28	5,24			
Kişisel Başarı	Ön Lisans	17	9,29	5,02	2/395	1,02	,35
	Lisans	287	10,69	5,91			
	Lisansüstü	94	9,89	5,57			

Muhasebe alanında çalışan kadınların eğitim düzeyleri ile mesleki tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir ($F=,04$; $p>,05$). Aynı tabloda eğitim düzeyi ile mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu ($F=,34$; $p>,05$), duyarsızlaşma alt boyutu ($F=,32$; $p>,05$) ve kişisel başarı alt boyutu ($F=1,02$; $p>,05$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

4.4.4. Medeni durum ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.30. Medeni durum ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılıklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

Medeni Durum		n	x	ss	df	t	p
Mesleki Tükenmişlik	Evli	218	38,55	12,03	396	-1,33	,18
	Bekâr	180	40,25	13,44			
Duygusal Tükenme	Evli	218	19,39	8,14	354,00	-1,08	,27
	Bekâr	180	20,37	9,52			
Duyarsızlaşma	Evli	218	8,46	4,81	396	-2,43	,01*
	Bekâr	180	9,73	5,56			
Kişisel Başarı	Evli	218	10,69	5,59	396	,92	,35
	Bekâr	180	10,15	6,04			

*: $p<,05$

Tablo 4.30. incelendiğinde medeni durum ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir ($t=-1,33$; $p>,05$). Aynı tabloda benzer şekilde medeni durum ile mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu ($t=-1,08$; $p>,05$) ve kişisel başarı alt boyutu ($t=,92$; $p>,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak katılımcıların medeni durumları ile mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmektedir ($t=-2,43$; $p<,05$). Buna göre bekâr katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri evli katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

4.4.5. Mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki

Tablo 4.31. Mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişlik arasındaki korelasyon sonuçları (N:398)

Korelasyon	Mesleki Tecrübe	Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Mesleki Tecrübe	1	-,07	,04	-,10*	-,12*
Mesleki Tükenmişlik	-,07	1	,89**	,75**	,15**
Duygusal Tükenme	,04	,89**	1	,74**	-,22**
Duyarsızlaşma	-,10*	,75**	,74**	1	-,36**
Kişisel Başarı	-,12*	,15**	-,22**	-,36**	1

*: Korelasyon $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır. **: Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişlik ($r = -,07$) ve mesleki tükenmişlik duygusal tükenme arasında ($r = ,04$) anlamlı bir korelasyon görülmemiştir ($p > ,05$). Mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma ($r = -,10$) ve kişisel başarı ($r = -,12$) alt boyutu arasında ise düşük düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < ,05$). Mesleki tecrübe arttıkça katılımcıların duygusal tükenme düzeyi ve kişisel başarı düzeyi anlamlı bir şekilde azalmaktadır. Mesleki tükenmişlik ile alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Alt boyutların kendi aralarında anlamlı bir korelasyona sahip oldukları yine tablo 4.31’de görülmektedir ($p < ,05$).

4.4.6. Mesleki tecrübe kategorileri ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.32. Mesleki tecrübe kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

	Mesleki Tecrübe		n	x	ss	df	t	p
	1-10	11-36						
Mesleki Tükenmişlik	1-10	11-36	251	39,78	12,65	396	,93	,34
			147	38,54	12,79			
Duygusal Tükenme	1-10	11-36	251	19,43	9,15	396	-1,19	,23
			147	20,52	8,14			
Duyarsızlaşma	1-10	11-36	251	9,32	5,44	341,29	1,49	,13
			147	8,55	4,72			
Kişisel Başarı	1-10	11-36	251	11,01	6,31	374,97	2,79	,00*
			147	9,46	4,67			

*: $p < ,05$

Tablo 4.32. incelendiğinde mesleki tecrübe kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür ($t = ,93$; $p > ,05$). Aynı tabloda mesleki tecrübe kategorileri ile mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu ($t = -$

1,19; $p>,05$) ve duyarsızlaşma alt boyutu ($t=1,49$; $p>,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak mesleki tecrübe kategorileri ile mesleki tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu ($t=2,79$; $p<,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür. Buna göre 1-10 yıl arası mesleki tecrübeye sahip kişilerin kişisel başarı puanları 11-36 yıl arası çalışma geçmişine sahip kişilere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

4.4.7. Çocuk sayısı kategorileri ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.33. Çocuk sayısı ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklılara yönelik ANOVA sonuçları (N:398)

	Çocuk Sayısı	n	x	ss	df	F	p
Mesleki Tükenmişlik	0	201	40,92	12,33	3/394	2,65	,04*
	1	81	38,27	12,37			
	2	90	36,61	13,45			
	3 ve üzeri	26	39,61	12,74			
Duygusal Tükenme	0	201	20,47	9,22	3/394	,94	,41
	1	81	19,16	8,31			
	2	90	18,83	8,39			
	3 ve üzeri	26	20,46	8,25			
Duyarsızlaşma	0	201	9,82	5,42	3/394	3,64	,01*
	1	81	8,46	4,96			
	2	90	7,78	4,66			
	3 ve üzeri	26	9,11	5,14			
Kişisel Başarı	0	201	10,62	6,17	3/394	,32	,80
	1	81	10,64	5,84			
	2	90	9,98	4,94			
	3 ve üzeri	26	10,03	5,71			

*: $p<,05$

Katılımcıların çocuk sayısı kategorik değişkeni ile mesleki tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur ($F=2,65$; $P<,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Sonuca göre farkın hiç çocuğa sahip olmayan katılımcılar ile iki çocuğa sahip katılımcılar arasında olduğu görülmektedir. Buna göre hiç çocuğu olmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyi puanları iki çocuğa sahip olan katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyi puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Çocuk sayısı kategorik değişkeni ile mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşma görülmektedir ($F=3,64$; $p<,05$). Farkın kaynağının belirlenebilmesi için yapılan Tukey testine göre hiç çocuk sahibi olmayan katılımcılar ile iki

çocuk sahibi olan katılımcılar arasında bir farklılığın olduğu görülmektedir. Buna göre iki çocuğa sahip katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri hiç çocuğu olmayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Çocuk sayısı kategorik değişkeni mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu ($F=,94$; $p>,05$) ve kişisel başarı alt boyutu ($F=,32$; $p>,05$) puanlarında anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmamıştır.

4.4.8. Gelir ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki

Tablo 4.34. Gelir ile mesleki tükenmişlik arasındaki korelasyon sonuçları (N:398)

Korelasyon	Gelir	Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Gelir	1	,02	,01	,05	-,01
Mesleki Tükenmişlik	,02	1	,89**	,75**	,15**
Duygusal Tükenme	,01	,89**	1	,74**	-,22**
Duyarsızlaşma	,05	,75**	,74**	1	-,36**
Kişisel Başarı	-,01	,15**	-,22**	-,36**	1

** : Korelasyon $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Gelir ile mesleki tükenmişlik ve mesleki tükenmişliğin alt boyutları arasında herhangi bir korelasyona rastlanmamıştır ($p>,05$). Alt boyutlar arasındaki korelasyon incelendiğinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında yüksek düzeyde pozitif ($r=,74$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($p<,05$). Duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında düşük düzeyde negatif ($r=-,221$) ve duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında orta düzeyde negatif ($r=-,36$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğu görülmektedir ($p<,05$). Mesleki tükenmişliğin ise tüm alt boyutları ile arasında pozitif ve anlamlı korelasyon olduğu görülmektedir ($p<,05$).

4.4.9. Gelir miktarı kategorileri ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.35. Gelir miktarı kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

	Gelir Miktarı Kategorik	n	x	ss	df	t	p
Mesleki Tükenmişlik	4253-19409	216	38,90	13,04	396	-,72	,47
	19410-75000	182	39,82	12,31			
Duygusal Tükenme	4253-19409	216	19,59	8,53	396	-,59	,55
	19410-75000	182	20,12	9,11			
Duyarsızlaşma	4253-19409	216	8,48	4,90	396	-2,32	,02*
	19410-75000	182	9,69	5,46			

Kişisel Başarı	4253-19409	216	10,81	5,67	396	1,39	,16
	19410-75000	182	10,00	5,93			

*: p<,05

Tablo 4.35'e bakıldığında muhasebe alanında çalışan kadınların mesleki tükenmişlik (t=-,72; p>,05) , mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu (t=-,59; p>,05) ve kişisel başarı alt boyutu (t=1,39; p>,05) puanlarının gelir miktarı kategorik değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu (t=-2,32; p<,05) ise gelir miktarı kategorik değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Buna göre 4253-19409 TL arası gelir miktarına sahip olan katılımcıların duyarsızlaşma puanları 19410-75000 TL arası gelir miktarına sahip katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşük düzeydedir.

4.4.10. Gelir düzeyi kategorileri ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.36. Gelir düzeyi kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

Gelir Düzeyi		n	x	ss	df	t	p
Mesleki Tükenmişlik	Asgari ücrete denk	48	43,04	12,41	396	2,17	,03*
	Asgari ücretten fazla	350	38,81	12,67			
Duygusal Tükenme	Asgari ücrete denk	48	21,33	9,04	396	1,25	,20
	Asgari ücretten fazla	350	19,63	8,75			
Duyarsızlaşma	Asgari ücrete denk	48	10,50	5,60	396	2,08	,03*
	Asgari ücretten fazla	350	8,84	5,11			
Kişisel Başarı	Asgari ücrete denk	48	11,20	6,91	55,89	,83	,41
	Asgari ücretten fazla	350	10,34	5,63			

*: p<,05

Tablo 4.36'ya göre muhasebe alanında çalışan kadınların gelir düzeyi kategorik değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (t=2,17; p<,05). Gelir düzeyi asgari ücrete denk olan katılımcıların mesleki tükenmişlik puanları gelir düzeyi asgari ücretten fazla olan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu da benzer şekilde gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (t=2,08; p<,05). Buna göre gelir düzeyi asgari ücretten fazla olan katılımcıların duyarsızlaşma alt boyut puanları gelir düzeyi asgari ücrete denk olan katılımcıların puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu (t=1,25; p>,05) ve kişisel başarı

alt boyutu ($t=,83$; $p>,05$) puanları ise gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

4.4.11. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.37. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

Muhasebe Alanında Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumu		n	x	ss	df	t	p
Mesleki Tükenmişlik	Evet	240	33,80	11,67	384,43	-13,29	,00*
	Hayır	158	47,71	9,12			
Duygusal Tükenme	Evet	240	15,71	7,23	396	-14,11	,00*
	Hayır	158	26,10	7,11			
Duyarsızlaşma	Evet	240	6,98	4,00	273,50	-10,53	,00*
	Hayır	158	12,16	5,26			
Kişisel Başarı	Evet	240	11,10	5,62	396	2,80	,00*
	Hayır	158	9,44	5,94			

*: $p<,05$

Tablo 4.37. incelendiğinde muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür ($t=-13,29$; $p<,05$). Aynı tabloda muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ($t=-14,11$; $p<,05$), duyarsızlaşma ($t=-10,53$; $p<,05$) ve kişisel başarı ($t=2,80$; $p<,05$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Buna göre muhasebe alanında çalışmaktan memnun olan katılımcıların mesleki tükenmişlik, mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu ve duyarsızlaşma alt boyutu puanları alanda çalışmaktan memnun olmayan bireylerin puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Alanda çalışmaktan memnun olmayan katılımcıların kişisel başarı puanları alanda çalışmaktan memnun olan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşüktür.

4.4.12. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.38. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumu		n	x	ss	df	t	p
Mesleki Tükenmişlik	Evet	288	37,39	12,67	396	-5,03	,00*
	Hayır	110	44,36	11,37			
Duygusal Tükenme	Evet	288	18,38	8,56	396	-5,53	,00*
	Hayır	110	23,64	8,28			
Duyarsızlaşma	Evet	288	8,35	4,89	177,305	-4,09	,00*
	Hayır	110	10,82	5,55			
Kişisel Başarı	Evet	288	10,65	5,77	396	1,18	,23
	Hayır	110	9,89	5,87			

*: p<,05

Tablo 4.38. incelendiğinde mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür (t=-5,03; p<,05). Aynı tabloda mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik duygusal tükenme (t=-5,53; p<,05) ve duyarsızlaşma alt boyutu arasında (t=-4,09; p<,05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Buna göre mesleğini isteyerek seçmeyen katılımcıların mesleki tükenmişlik, mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyut puanları isteyerek seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu arasında (t=1,18; p>,05) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı görülmektedir.

4.4.13. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile mesleki tükenmişlik

Tablo 4.39. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasındaki farklara yönelik t testi sonuçları (N:398)

Meslekten İstifa Etmeyi Düşünüp Düşünmeme Durumu		n	x	ss	df	t	p
Mesleki Tükenmişlik	Evet	202	45,86	9,43	368,07	12,17	,00*
	Hayır	196	32,58	12,12			
Duygusal Tükenme	Evet	202	24,61	7,19	396	13,18	,00*
	Hayır	196	14,90	7,48			
Duyarsızlaşma	Evet	202	11,25	5,02	390,70	9,56	,00*
	Hayır	196	6,76	4,33			
Kişisel Başarı	Evet	202	9,99	5,85	396	-1,58	,11
	Hayır	196	10,91	5,73			

*: p<,05

Tablo 4.39. incelendiğinde meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür ($t=12,17$; $p<,05$). Meslekten istifa etmeyi düşünen katılımcıların mesleki tükenmişlik puanları meslekten istifa etmeyi düşünmeyen katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Aynı tabloda meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile duygusal tükenme ($t=13,18$; $p<,05$), duyarsızlaşma ($t=9,56$; $p<,05$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Meslekten istifa etmeyi düşünen katılımcıların mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyut puanları meslekten istifa etmeyi düşünmeyen katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksektir. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır ($t=-1,58$; $p>,05$).

4.5. İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Birbirleri ile İlişkisi

İş doyumunu ölçeceği alt boyutları ve mesleki tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkisi Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Tablo 4.40. Ölçek Puanlarının Birbirleri ile İlişkisi (N:398)

Korelasyon		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Toplam	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Toplam
İş Doyumu	İçsel Doyum	1	,88*	,98**	-,69**	-,65**	,17**	-,66**
	Dışsal Doyum	,88**	1	,95**	-,67**	-,58**	,16**	-,63**
	Toplam	,98**	,95**	1	-,71**	-,64**	,17**	-,67**
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	-,69**	-,67**	-,71**	1	,74**	-,22**	,89**
	Duyarsızlaşma	-,65**	-,58**	-,64**	,74**	1	-,36**	,75**
	Kişisel Başarı	,17**	,16**	,17**	-,22**	-,36**	1	,15**
	Toplam	-,66**	-,63**	-,67**	,89**	,75**	,15**	1

** : Korelasyon $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasındaki korelasyon incelendiğinde orta düzeyde negatif ($r=-,67$) ve istatistiksel olarak anlamlı ($p<,05$) bir korelasyon olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların iş doyumunu düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlikleri azalmaktadır. Alt boyutlar arasındaki ilişki incelendiğinde içsel doyum ile duygusal tükenme alt boyutu arasında orta düzeyde negatif ($r=-,69$), duyarsızlaşma alt boyutu ile orta düzeyde negatif ($r=-,65$) ve kişisel başarı ile düşük düzeyde pozitif ($r=,17$) ve anlamlı ($p<,05$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Dışsal doyum ile duygusal tükenme arasında orta düzeyde negatif ($r=-,67$),

duyarsızlaşma alt boyutu ile orta düzeyde negatif ($r=-,58$) ve kişisel başarı alt boyutu ile arasında düşük düzeyde pozitif ($r=,16$) ve anlamlı ($p<,05$) bir korelasyon vardır.

4.6. Muhasebe meslek mensubu kadınların iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik hipotez test sonuçları

Araştırmanın “Çalışma hayatında yer alan muhasebe meslek mensubu kadınların iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulan temel hipotezi Tablo 4.40’ta verilen sonuçlar doğrultusunda kabul edilmiştir.

Çalışma hayatında yer alan kadın muhasebe meslek mensuplarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri ile ilişkili alt hipotez sonuçları ise bulgular özetlenerek Tablo 4.41 ve 4.42’de sunulmuştur.

Tablo 4.41. İş doyumuna yönelik hipotez testleri sonuçları

	İstatistiksel Olarak Anlamlı Bir Fark/Korelasyon Olup Olmadığı	Hipotez Kabul/Red
Yaş- İş Doyumu	Korelasyon var	Kabul
Yaş Kategorileri-İş Doyumu	Fark var	Kabul
Eğitim Düzeyi-İş Doyumu	Fark yok	Red
Medeni Durum-İş Doyumu	Fark yok	Red
Mesleki Tecrübe-İş Doyumu	Korelasyon yok	Red
Mesleki Tecrübe Kategorileri-İş Doyumu	Fark yok	Red
Çocuk Sayısı Kategorileri-İş Doyumu	Fark var	Kabul
Gelir-İş Doyumu	Korelasyon yok	Red
Gelir Miktarı Kategorileri-İş Doyumu	Fark yok	Red
Gelir Düzeyi Kategorileri-İş Doyumu	Fark var	Kabul
Muhasebe Alanında Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumu-İş Doyumu	Fark var	Kabul
Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumu-İş Doyumu	Fark var	Kabul
Meslekten İstifa Etmeyi Düşünüp Düşünmeme Durumu-İş Doyumu	Fark var	Kabul

Tablo 4.42 Mesleki tükenmişliğe yönelik hipotez testleri sonuçları

	İstatistiksel Olarak Anlamlı Bir Fark/Korelasyon Olup Olmadığı	Hipotez Kabul/Red
Yaş-Mesleki Tükenmişlik	Korelasyon var	Kabul
Yaş Kategorileri-Mesleki Tükenmişlik	Fark var	Kabul
Eğitim Düzeyi-Mesleki Tükenmişlik	Fark yok	Red
Medeni Durum-Mesleki Tükenmişlik	Fark yok	Red
Mesleki Tecrübe-Mesleki Tükenmişlik	Korelasyon yok	Red
Mesleki Tecrübe Kategorileri- Mesleki Tükenmişlik	Fark yok	Red
Çocuk Sayısı Kategorileri-Mesleki Tükenmişlik	Fark var	Kabul
Gelir-Mesleki Tükenmişlik	Korelasyon yok	Red
Gelir Miktarı Kategorileri-Mesleki Tükenmişlik	Fark yok	Red
Gelir Düzeyi Kategorileri-Mesleki Tükenmişlik	Fark var	Kabul
Muhasebe Alanında Çalışmaktan Memnun Olup Olmama Durumu-Mesleki Tükenmişlik	Fark var	Kabul
Mesleği İsteyerek Seçip Seçmeme Durumu-Mesleki Tükenmişlik	Fark var	Kabul
Meslekten İstifa Etmeyi Düşünüp Düşünmeme Durumu-Mesleki Tükenmişlik	Fark var	Kabul

5.TARTIŞMA

Bu çalışmada; muhasebe sektöründe çalışan kadınların iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca muhasebe sektöründe çalışan kadınların iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenen değişkenler ile ilişkisi de ele alınıp elde edilen bulgular tartışılıp yorumlanmıştır. Literatür taraması yapıldığında iş doyumu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin kadınların ve erkeklerin birlikte ele alındığı pek çok çalışma olduğu görülmüştür. Ancak bu ilişkinin sadece kadın muhasebe meslek mensupları açısından incelendiği çalışmaların niceliksel olarak az olduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın temel amacı, muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma kapsamında, katılımcıların iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemek de hedeflenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda, katılımcılara kişisel bilgi formu, Minnesota iş doyumu ölçeği ve Maslach tükenmişlik ölçeği maddelerinin yer aldığı bir anket formu online ortamda ulaştırılarak yanıtlar alınmıştır.

Araştırmanın temel hipotezi, “Çalışma hayatında yer alan muhasebe meslek mensubu kadınların iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır” şeklinde kurulmuştur. Elde edilen bulgular, bu hipotezi desteklemekte ve muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyumu ile mesleki tükenmişlikleri arasında orta düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Yani, katılımcıların iş doyum düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin tartışılması ve yorumlanması, demografik değişkenlere göre iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyine ait bulguların incelenmesi ve iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bulguların incelenmesi şeklinde iki başlık altında ele alınmıştır. Bu incelemeler, muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerine etki edebilecek unsurların daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

5.1. Demografik Değişkenlere Göre İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyine Ait Bulguların İncelenmesi

Muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyum düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

5.1.1. Yaş

Araştırmamız kapsamında yaş değişkeni ile iş doyumunu incelendiğinde muhasebe alanında çalışan kadın katılımcıların yaşları ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların yaşları arttıkça iş doyumunu düzeyleri de buna paralel olarak artmaktadır. Yaş değişkeni kategorik haliyle ele alındığında da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuca göre iş doyumunu puanları yaş kategorik değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. 35-58 yaş aralığında yer alan katılımcıların iş doyumunu puanları 24-34 yaş aralığında yer alan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmış olmasının bireylerin mesleklerinde geçirmiş oldukları süreyle de bağlantılı olabileceğini düşündürmektedir. Zamanla elde edilen kazanımların ve mesleki tecrübelerin bireylerin iş doyumlarına katkı sağladığı düşünülebilir. Özgenel'in (2023) çalışmasında iş doyumunu toplam puan ve alt boyutları yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık göstermiştir. Sonuca göre 42 yaş ve üzeri adli görüşmecilerin içsel doyum alt boyut puanları daha küçük yaş gruplarından (25-30 ve 37-42) anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Dışsal doyum alt boyut puanlarına bakıldığında 25-30 yaş arası katılımcıların puanlarının yaşça daha büyük katılımcılara (31-36 ve 42 +) göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Toplam puan durumuna bakıldığında ise 25-30 yaş arası bireylerin toplam puanlarının 31-36 yaş arası ve 42 yaş üzeri olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. 37-42 yaş arası kişilerin toplam puanları ise 42 yaş üzeri gruba göre anlamlı şekilde daha yüksektir. Mesleki tükenmişlik ve alt boyutlarında ise bu değişken ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Yaş ile mesleki tükenmişlik arasındaki korelasyona bakıldığında yaş ile mesleki tükenmişlik arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların yaşları arttıkça mesleki tükenmişlikleri azalmaktadır. Yaş kategorik değişkeni açısından incelendiğinde ise 24-34 yaş arasında yer alan katılımcıların mesleki tükenmişlik puanlarının 35-58 yaş aralığında yer alan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Buradan hareketle yaşça daha küçük olan bireylerin mesleki tükenmişliklerinin daha yüksek düzeyde olması mesleğe yönelik beklentilerin fazla olması ile ilişkilendirilebilir. Mesleğe ilişkin beklentilerin henüz karşılanmamış olması bireylerin tükenmişliğini etkilemektedir. Ayrıca beklentileri fazla olan bireylerin hayal kırıklığı gibi deneyimler yaşamaları mesleki tükenmişliğin artmasına neden olabilir. Ancak yaşa bağlı olarak beklentilerin azalması, meslekte karşılaşılabilecek zorlukların üstesinden gelebilmenin yollarının öğrenilmesi, bireylerin zamanla deneyim kazanmış olmaları mesleki tükenmişliğin daha az yaşanmasını

sağlayabilmektedir. Ayrıca mesleğe yönelik beklentileri karşılanmış bireyler tükenmişliği daha az deneyimlemektedir. Ay ve Avşaroğlu (2010) çalışmalarında, yaş değişkenini ele aldıklarında duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkarılmıştır. Fark 31-35 yaş arası muhasebe çalışanlarında görülmüştür. Yaşları 31-35 arasında olan bireylerin diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada yaş değişkeni kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bora-Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu (2019), yaş kategorileri ile mesleki tükenmişlik alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar elde etmiştir. Yaş kategorilerinin 25-35, 36-45, 46-55 ve 56 + olarak ele alındığı çalışmada 36-45 yaş aralığında yer alan katılımcılar duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında daha çok tükenme yaşarken 25-35 ve 56 + yaş aralıklarında olan bireyler kişisel başarı alt boyutunda daha çok tükenme yaşamaktadırlar. Gündoğdu (2013)'nin sınıf öğretmenleri ile yürüttüğü çalışmada yaş değişkeni ile mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Okutan ve ark. (2013)'nin çalışmasında yaş ile mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

5.1.2. Eğitim düzeyi

Muhasebe alanında çalışan kadın katılımcıların eğitim düzeyleri ile iş doyumları ve iş doyumunu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Katılımcıların mesleki tükenmişlikleri ele alındığında eğitim düzeyi ile mesleki tükenmişlik ve mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Dalğar ve Tekşen' in (2014), çalışmasında da eğitim düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Özgenel (2023), çocuk izlem merkezlerinde çalışan adli görüşmeciler ile yürüttüğü çalışmada iş doyumunun ve mesleki tükenmişliğin eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Sözü edilen çalışmaların sonuçları yapılan çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Bora-Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu'nun (2019) çalışmasında eğitim durumu değişkeni incelendiğinde duygusal tükenme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Fark lisans mezunları ile yüksek lisans mezunları arasındadır. Lisans mezunu bireyler yüksek lisans mezunu bireylere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu iki eğitim düzeyi arasındaki farkın alınan eğitim ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Yüksek lisans mezunu bireyler alana yönelik daha kapsayıcı bir eğitim alabildikleri için lisans mezunlarına göre daha az tükenmişlik yaşayabilmektedirler.

5.1.3. Medeni durum

Araştırmada medeni durum değişkeni ile iş doyumu ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Katılımcıların medeni durumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığı incelendiğinde medeni durum ile mesleki tükenmişlik ve mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Medeni durum ile mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyu arasında ise anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Sonuca göre bekâr katılımcıların duyarsızlaşma düzeyi evli olan katılımcıların duyarsızlaşma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Yani bekâr olan kadın muhasebe meslek mensupları evlilere göre işlerine karşı daha fazla duyarsızlaşmakta işlerine karşı daha ilgisiz olabilmektedir. Buna göre muhasebe alanında çalışan evli kadınların işlerine karşı duyarlılıklarının daha fazla olmasının sebebi aile içi sorumluluklar ile birlikte bireylerin çevresine karşı daha duyarlı ve ilgili olmaları ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Okutan ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında medeni durum ile mesleki tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Medeni durum değişkeni Özgenel'in (2023), çalışmasında iş doyumu ve mesleki tükenmişlik ölçek puanlarında anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar yapılan araştırmanın sonucu ile paralellik göstermektedir. Dalğar ve Tekşen (2014), muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerini demografik değişkenlerin etkileyip etkilemediğini ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile rol çelişkisi arasında bir ilişkinin var olup olmadığını araştırdıkları çalışmada medeni durum ile mesleki tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur. Kişisel başarı alt boyutunda bekâr muhasebe meslek mensupları evli muhasebe meslek mensuplarına göre daha fazla mesleki tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bora-Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu'nun (2019) çalışmasında, medeni durum değişkeni ele alındığında evliler ve bekârlar arasında duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bekâr katılımcıların evli katılımcılara göre daha çok tükendiği görülmüştür.

5.1.4. Gelir miktarı

Araştırmaya katılım sağlayan kadın muhasebe meslek mensuplarının gelirleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyona rastlanılmamıştır. Ancak gelir ile iş doyumu içsel doyum alt boyutu arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Gelir sürekli değişkeninin kategorik hale getirilmesi ile elde edilen gelir kategorik değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak 4253-19409 TL arası gelire

sahip kişilerin iş doyumunu içsel doyum alt boyut puanlarının 19410-75000 TL arası gelire sahip kişilerin içsel doyum alt boyut puanlarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelir ile mesleki tükenmişlik arasındaki korelasyona bakıldığında gelir ile mesleki tükenmişlik ve mesleki tükenmişlik alt boyutları arasında herhangi bir korelasyon bulunmamıştır. Katılımcıların gelir kategorik değişkenleri ile mesleki tükenmişlik, mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu ve kişisel başarı alt boyutu arasında herhangi bir anlamlı farklılık yoktur. Katılımcıların mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puanları gelir kategorik değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. 4253-19409 TL arası gelire sahip katılımcıların duyarsızlaşma puanları 19410-75000 arası gelire sahip katılımcıların duyarsızlaşma puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. Bu sonuca göre 19410-75000 arası gelire sahip kişiler daha fazla duyarsızlaşmaktadır. Gençay (2007), araştırmasında gelir düzeyinin artmasının iş doyumunu arttırdığını ancak bu değişkenin mesleki tükenmişlikte herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Araştırmacının mesleki tükenmişlik ile elde ettiği bu sonuç yapılan araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Ay ve Avşaroğlu'nun (2010) çalışmasında, gelir düzeyi değişkeni ele alındığında gelir düzeyi düşük bireylerle yüksek bireylerin mesleki tükenmişlikleri karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuca göre gelir düzeyi düşük olan bireylerin mesleki tükenmişlik alt boyutlarında yüksek düzeyde tükenmişlik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelir durumu değişkeni Özgenel'in (2023), çalışmasında mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. Elde edilen sonuca göre gelir düzeyi daha düşük olan grubun duyarsızlaşma düzeyi gelir durumu daha yüksek olan gruba göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir. İş doyumunu alt boyutlarında ve mesleki tükenmişliğin diğer alt boyutlarında gelir durumu değişkeni anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Gelir düzeyinin farklı çalışma alanlarında farklı sonuçlar göstermesinin sebebinin elde edilen gelirin bireylerin ihtiyaçlarını karşılar nitelikte olup olmaması ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Emek verilen bir işten elde edilen kazancın bireylerin beklentilerini karşılayacak düzeyde olması bu noktada önemli görülmektedir.

5.1.5. Mesleki tecrübe

Araştırmaya katılım sağlayan kadın muhasebe meslek mensuplarının iş doyumunu puanlarının mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görülmüştür. Benzer şekilde iş doyumunu içsel doyum ve dışsal doyum alt boyut puanları da mesleki tecrübe değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Özgenel (2023), çocuk izlem merkezlerinde çalışan adli görüşmeciler ile yürüttüğü çalışmasında meslekte

toplam çalışma yılı değişkenine göre iş doyumu dışsal doyum alt boyutunda ve iş doyumu toplam puanda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Çalışmadan elde edilen sonuca göre meslekte 7 yıl ve üzeri çalışanların dışsal doyum puanları meslekte daha az süre çalışanlara göre anlamlı bir şekilde düşüktür. Aynı zamanda iş doyumu toplam puanının 7 yıl ve üzeri çalışan kişilerde 4-6 yıl arası çalışan kişilere göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişlik ve alt boyut puanları bu değişkene göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişlik, mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Okutan ve arkadaşlarının (2013), çalışmasında çalışma yılı değişkeni mesleki tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Dalğar ve Tekşen'in (2014), çalışmasında mesleki tecrübe değişkeni ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çalışmamızda mesleki tecrübe kategorileri ile mesleki tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. 1-10 yıl arası çalışma tecrübesine sahip kişilerin kişisel başarı puanları 11-36 yıl arası çalışma yılına sahip kişilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Ay ve Avşaroğlu (2010), muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yaptıkları araştırmada bireylerin mesleklerinde geçirmiş oldukları süre değişkeninin duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında anlamlı bir fark yarattığını tespit etmişlerdir. Duygusal tükenme alt boyutunda ise bu değişkene göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bora-Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu (2019), meslekte çalışılan süre değişkeninde mesleki tükenmişlik kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Meslekte bulunma süresi arttıkça kişisel başarı düzeyi artmaktadır. Gündoğdu'nun (2013), çalışmasında mesleki tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu ölçek puanları kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Mesleki tükenmişliğin diğer alt boyutlarında bu değişkene göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buradan hareketle bireylerin çalışma hayatında yer aldıkları sürenin özellikle kişisel başarı düzeyine etki ettiği söylenebilmektedir. Bu etkinin bireylerin zaman içerisinde elde ettikleri bilgi, beceri ve deneyimlerin zaman içerisinde artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bireyler zaman içerisinde, iş yaşamında karşılaştıkları zorluklara çözüm bulma ve başarılarını arttırma fırsatı yakalama konusunda deneyim kazanmaktadırlar.

5.1.6. Çocuk sayısı

Katılımcıların çocuk sayısı kategorik değişkeni ile mesleki tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre hiç çocuğa sahip

olmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyi puanları iki çocuğa sahip olan katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyi puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksektir. Aynı değişken mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puanında da anlamlı bir farklılık yaratmıştır. İki çocuğa sahip olan katılımcıların mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puanları hiç çocuğu olmayan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur. İki çocuğa sahip bireylerin hiç çocuk sahibi olmayan katılımcılara göre daha az duyarsızlaşma yaşamalarının sebebi çocuk sahibi olmanın getirmiş olduğu sorumlulukların bireylerin daha fazla duyarlılık geliştirmeleri ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Bu değişken diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Dalğar ve Tekşen (2014), muhasebecilerin çocuk sahibi olup olmama durumu ile mesleki tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu sonuca göre çocuk sahibi olan muhasebecilerin olmayanlara göre daha fazla duyarsızlaştıkları görülmektedir.

5.1.7. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu

Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile iş doyum ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olan katılımcıların iş doyum, iş doyum içsel doyum alt boyutu ve iş doyum dışsal doyum alt boyutu puanlarının alanda çalışmaktan memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Katılımcıların muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Alanda çalışmaktan memnun olan bireylerin mesleki tükenmişlik, mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu puanları alanda çalışmaktan memnun olmayan bireylerin puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha düşüktür. Alanda çalışmaktan memnun olmayan katılımcıların kişisel başarı puanları alanda çalışmaktan memnun olan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşüktür. Bu sonuçtan hareketle bireylerin iş doyum elde etmelerinde çalışılan alandan memnun olmanın önemi görülmektedir. Bireylerin yaşamlarının çoğunu geçirmiş oldukları çalışma yaşamından doyum elde edilebilmeleri için çalışılan koşullardan memnun olmaları gerekmektedir. Benzer durum bireylerin mesleki tükenmişlik düzeylerinde de görülmektedir. Çalışanların mesleklerinde tükenmişlik yaşamamaları ya da daha az yaşamları için çalıştıkları alandan memnun olmaları gerektiği görülmektedir.

5.1.8. Mesleği isteyerek seçip seçmeme durumu

Muhasebe alanında çalışan kadınların mesleği isteyerek seçip seçmeme durumları ile iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma vardır. Benzer şekilde aynı değişken iş doyumu içsel doyum alt boyutu ve iş doyumu dışsal doyum alt boyutu arasında da anlamlı bir farklılık yaratmıştır. Mesleği isteyerek seçmeyen katılımcıların iş doyumu, iş doyumu içsel doyum alt boyutu ve iş doyumu dışsal doyum alt boyutu puanları mesleği isteyerek seçen katılımcılara göre anlamlı şekilde daha düşüktür. Mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkeni ile mesleki tükenmişlik, mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Mesleği isteyerek seçmeyen katılımcıların mesleki tükenmişlik, mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu puanları isteyerek seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Mesleği isteyerek seçme değişkeni Gençay'ın (2007), araştırmasında araştırma kapsamında yer alan bireylerin aynı mesleği tekrar seçip seçmeme değişkenine verdikleri yanıtlara göre aynı mesleği tekrar seçmek isteyen bireylerin seçmeyeceğini belirten bireylere göre mesleki tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutunun daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Buradan hareketle bireylerin yaşamlarının önemli bir kısmını ayırmış oldukları çalışma hayatında yapılan mesleğin önemini görebilmekteyiz. Mesleğini isteyerek seçen bireylerin kendilerini o mesleğe ait hissettikleri düşünülebilir. Buna paralel olarak mesleklerindeki değişimlere, olumlu veya olumsuz gelişmelere daha kolay ayak uydurabildikleri ve iş doyumlarının daha yüksek mesleki tükenmişliklerinin ise daha az olabileceği çıkarımı yapılabilir.

5.1.9. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu

Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile iş doyumu ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Mesleklerinden istifa etmeyi düşünen katılımcıların düşünmeyenlere göre iş doyumu, iş doyumu içsel doyum ve iş doyumu dışsal doyum puanları istifa etmeyi düşünmeyenlere göre anlamlı şekilde daha düşüktür. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme değişkeni ile mesleki tükenmişlik, mesleki tükenmişlik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma vardır. Bu değişken kişisel başarı puanları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Meslekten istifa etmeyi düşünen bireyler ile meslekten istifa etmeyi düşünmeyenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik sonuçlarının bu şekilde farklılaşmasının sebebinin iş yükü, çalışma koşullarının zorluğu, işe gitmede isteksizlik, işten elde edilen doyumun az olması, alınan ücretlerin yetersiz oluşu gibi bireyleri istifaya yöneltebilecek etmenlerden

kaynaklandığı düşünülmektedir. Meslekten istifa etmeyi düşünmeyen bireylerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek mesleki tükenmişliklerinin ise düşük olmasının çalışma şartlarının uygunluğu ve bireyi olumlu yönde güdülemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.2. İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bulguların İncelenmesi

Araştırma kapsamında yer alan kadın muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda katılımcıların iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani katılımcıların iş doyumları arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Ağ ve Aydın (2022), muhasebe çalışanları ile yürüttükleri çalışmada çalışanların iş doyumlarının artmasının tükenmişlik düzeyini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacıların elde ettikleri bu sonuç yapılan çalışmanın sonucu ile paralellik göstermektedir. Çalışmada iş doyumları ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Gençay'ın (2007) çalışmasında araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında ters orantı olduğu, duygusal tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı görülmüştür. Ayrıca mesleğine önem veren ve mesleği ile ilgili pozitif düşünceler besleyen bireylerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığı iş doyumlarının ise arttığı görülmüştür. Gündoğdu (2013), sınıf öğretmenleri ile yürüttüğü çalışmada iş doyumları ile mesleki tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkileri ayrı ayrı incelemiş, iş doyumları ile mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Kişisel başarı alt boyutu ile iş doyumları arasında pozitif yönlü, duygusal tükenme alt boyutu ile iş doyumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Genel açıdan bakıldığında iş doyumları ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özgenel (2023), çocuk izlem merkezlerinde çalışan adli görüşmeciler ile yürüttüğü çalışmada katılımcıların iş doyum düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Katılımcıların iş doyumları arttıkça mesleki tükenmişlikleri azalmaktadır. Bu sonucun da yapılan çalışmayı destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Mistan (2017), özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile yürüttüğü çalışmada katılımcıların iş doyumlarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada katılımcıların iş doyumlarının artmasıyla mesleki tükenmişliklerinin azaldığı ya da tam tersi şekilde mesleki tükenmişliğin artmasının iş doyumunu azalttığı şeklinde bir sonuca ulaşılmıştır. Öncü (2023), öğretmenler ile yürüttüğü çalışmada mesleki

tükenmişlik ve iş doyumunu arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bora-Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu (2019), muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırdıkları çalışmada katılımcıların yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Çivik (2019), beden eğitimi öğretmenleri ve antrenörlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için yaptığı araştırmasında katılımcıların genel tükenmişlik düzeyinin orta seviyede olduğunu tespit etmiştir.

Okutan ve arkadaşları (2013), finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmada finans ve muhasebe çalışanlarının tükenme düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmadan elde edilen diğer sonuçlar finans ve muhasebe çalışanlarının duygusal tükenme düzeylerinin düşük, duyarsızlaşma düzeylerinin normal, kişisel başarı düzeylerinin ise yüksek olmasıdır.

Demir ve Sezgin (2017), muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık ve mesleki tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından inceledikleri çalışmada muhasebe çalışanlarının tükenmişlikten etkilendiği ve çalışma hayatındaki sıradanlık yoğunluk ve stresin çalışanların mesleki tükenmişliğini tetiklediği sonucuna ulaşmışlardır.

Akyurt ve arkadaşları (2015), otel işletmelerinde çalışan muhasebe personelleri ile yürüttükleri çalışmalarında personelin iş doyumunun sağlanmasının işe bağlılığı arttırdığını ifade etmişlerdir.

Erduru ve arkadaşları (2017), muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliklerinin iş tatminini etkileyip etkilemediğini ele aldıkları çalışmada öncelikle tükenmişlik değerlendirilmiş ve çalışanların duygusal tükenme yaşamadıkları ve kişisel başarı noktasında bireylerin kendilerini başarılı olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu ele alındığında ise bireylerin çevresine ve kendi mesleklerine yönelik duyarsızlaştığı görülmüştür. Aynı çalışmada iş tatmin düzeyi incelendiğinde çalışanların işlerinden elde ettikleri doyum düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmada mesleki tükenmişliğin iş tatminini düşük bir oranda etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmenin iş tatminini etkilediği, diğer alt boyutların ise iş tatminine herhangi bir etkisinin olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Fidan (2014), nakış öğretmenleri ile yürüttüğü çalışmasında nakış öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada katılımcıların iş doyumları değerlendirildiğinde ise iş doyumlarının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Yapılan araştırmada muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyumları ve mesleki tükenmişliklerine etki edebilecek değişkenler ile birlikte ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bazı değişkenler iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik açısından anlamlı bir farklılık oluştururken bazı değişkenler anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.





6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu bölümde muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada kadın muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliklerinin yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir miktarı, mesleki tecrübe, çocuk sayısı, muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama, mesleği isteyerek seçip seçmeme ve meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu gibi değişkenler açısından anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Ayrıca iş doyumu ve mesleki tükenmişliğin alt boyutları da çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir.

Araştırma, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formuna ek olarak araştırmanın amacına uygun olduğu belirlenen Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği maddelerinin anket şeklinde sunulmasıyla yürütülmüştür. Araştırma toplam 51 sorudan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında toplam 440 katılımcıya ulaşılmıştır. Verilen cevaplar incelendiğinde uygun olmayan katılımcılar çalışmadan çıkartılmıştır. Araştırma 398 katılımcı ile yürütülmüştür.

Tükenmişliği konu edinen çalışmalar incelendiğinde çalışmalardaki (Bora-Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu, 2019; Erduru ve ark., 2017; Okutan ve ark., 2015) ortak noktanın insanlarla yoğun iletişim gerektiren mesleklerde tükenmişliğin yaygın olarak görülebileceği düşüncesi olduğu görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında muhasebe alanının yoğun iş yükü, işlerin belli bir dönem içinde gerçekleşmesinin gerekliliği, kurumlarla ve mükellefler ile kurulacak iletişimler, mesleğin yapısı gereği dikkat gerektiren bir meslek olması ve meslekle alakalı yaşanan gelişmelerin sürekli takip edilmesi zorunluluğu bireylerde tükenmişliğe sebep olabilmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında yaş ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır hipotezi araştırmanın sonuçlarına göre kabul edilmiştir. Yaş kategorileri ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi de kabul edilmiştir. Medeni durum ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi reddedilmiştir. Medeni durum değişkeni iş doyumu puanları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi reddedilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre muhasebe alanında çalışan

kadınların eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Mesleki tecrübe ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların mesleki tecrübeleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir korelasyon görülmemiştir. Gelir miktarı ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların gelirleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır. Ancak gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olan bireylerle memnun olmayan bireylerin iş doyumunu puanları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir. Mesleğini isteyerek seçen bireyler ile mesleğini isteyerek seçmeyen bireylerin iş doyumunu puanları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir. Meslekten istifa etmeyi düşünen bireyler ile meslekten istifa etmeyi düşünmeyen bireylerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır.

Yaş ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır hipotezi araştırmanın sonuçlarına göre kabul edilmiştir. Yaş kategorileri ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir. Medeni durum ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların medeni durumları ile mesleki tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Eğitim düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi reddedilmiştir. Muhasebe alanında çalışan kadın katılımcıların eğitim düzeyleri ile mesleki tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çocuk sayısı ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir. Hiç çocuğu olmayan katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyi puanları iki çocuğa sahip katılımcıların mesleki tükenmişlik düzeyi puanlarına göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi reddedilmiştir. Mesleki tecrübe değişkeni mesleki tükenmişlik düzeyi puanlarında anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Gelir miktarı ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi reddedilmiştir. Gelir ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır. Gelir düzeyi değişkeni ise

mesleki tükenmişlik puanları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olup olmama durumu ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun olan katılımcıların mesleki tükenmişlik puanları alanda çalışmaktan memnun olmayan bireylerin mesleki tükenmişlik puanlarına göre anlamlı şekilde daha düşüktür. Mesleğini isteyerek seçip seçmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir. Mesleği isteyerek seçmeyen bireylerin mesleki tükenmişlik puanları mesleğini isteyerek seçen bireylerin mesleki tükenmişlik puanlarına göre anlamlı şekilde daha yüksektir. Meslekten istifa etmeyi düşünüp düşünmeme durumu ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir. Meslekten istifa etmeyi düşünen katılımcıların mesleki tükenmişlik puanları meslekten istifa etmeyi düşünmeyen katılımcıların mesleki tükenmişlik puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksektir.

Araştırmamızın genel amacını oluşturan iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiye göre muhasebe alanında çalışan kadın katılımcıların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyonun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani katılımcıların iş doyum düzeyleri arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Araştırmadan elde edilen bu sonuç araştırmanın temel hipotezini desteklemektedir. İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasındaki bu ilişkiden hareketle iş doyumunun artırılmasının mesleki tükenmişliği azaltacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

6.2. Öneriler

Çalışmadan elde edilen sonuçlardan hareketle kadınların iş doyumlarının artırılması temel hedef olmalıdır. İşverenlerin iş doyumuna ve mesleki tükenmişliğe etki eden bireysel ve çevresel etmenlere karşı farkındalık geliştirmesi sağlanmalıdır. İş gücüne katılım sağlayan kadınların sosyal yaşamlarında kurmaya çalıştıkları iş-aile dengesine yönelik destekleyici çalışmalar yapılmalıdır. Elde edilen bilgilere göre muhasebe alanında çalışan kadınların erkek çalışanlara göre niceliksel olarak az olması da dikkat çekmektedir. Bu noktada kadınların mesleğe katılımlarına yönelik teşvik edici çalışmalar yapılmalı ve kadın muhasebe meslek mensubu sayısının artırılması gerekmektedir. Buna yönelik üniversite eğitimi öncesi bu çalışma alanına yönelik bilgilendirici eğitimler verilebilir.

Bu çalışmada muhasebe alanında çalışan kadınların iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Kadınlar pek çok alanda istihdamda yer almaktadır. Dolayısıyla diğer istihdam alanlarında çalışan kadınların iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Yeni yapılacak çalışmaların farklı çalışma alanlarında yer alan kadınlar ile yürütülmesi düşünülebilir. Farklı alanlarda çalışan kadınların mevcut durumları karşılaştırılabilir. Kadınların çalışma alanlarında yer alması ülkelerin gelişmesine de önemli katkılar sunmaktadır. Bu sebeple istihdamda yer alan kadınların durumlarının incelenmesi, işten ayrılmaların azaltılması ve iş gücüne katılımın artırılması gerekmektedir.



7. KAYNAKLAR

- Acar- Arasan, B. N. (2010). *Akademisyenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Tez no. 301978) [Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ağ, A., & Aydın, R. (2022). Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2, 252-270. <https://doi.org/10.33416/baybem.1124064>
- Ağca, A. & Yalçın, N. (2015). Muhasebe mesleğinde kadın olmak sorun teşkil eder mi?, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24).
- Akpınar, T., & Küçüköksel, N.Ç. (2020). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 34-53.
- Akyurt, H., Turpcu E., & Çam, M. (2015). Otel işletmelerinde çalışan muhasebe personelinin demografik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Trabzon otelleri üzerine bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 75-85.
- Angerer, J. M. (2003). Job burnout. *Journal of Employment Counseling*, 40, 98-107.
- Ay, M., & Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi 1- Mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189. ISSN:1303-5134
- Bakan, İ., & Büyükebeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (7), 1-30.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425-441. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<425::AID-JOB21>3.0.CO;2-#](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<425::AID-JOB21>3.0.CO;2-#)
- Baldo, M. D., Tudor, A. T. & Faragalla, W. A. (2019). Women's role in the accounting profession: A comparative study between Italy and Romania. *Administrative Sciences*, 9(2), 1-23.
- Baycan, F. A. (1985). *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups* [Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi].
- Bianchi, R., Schonfeld, IS., & Laurent, E. (2015). Burnout-depression overlap: A review. *Clinical Psychology*. Mar;36:28-41. doi: 10.1016/j.cpr.2015.01.004.
- Bilgili, C. (2019). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Van İli Örneği)* (Tez No. 585963) [Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Bora Kılınçarslan, T., & Küçüksüleymanoğlu, R. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırılması: Bursa ili örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 617-636. <https://doi.org/10.25095/mufad.607225>
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (28. bs). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. <https://doi.org/10.14527/9789756802748>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2021). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. <https://doi.org/10.14527/9789944919289>
- Camps, C., Escobar, Y., Esteban, E., Almenarez, J. A., Jimenez, B. M., Herrero, M. G., Arranz, P., & Sanchez, P. T. (2008). Professional burnout among Spanish medical oncologists. *Clin Transl Oncol*, 11, 86-90.
- Ciğer, A. & Çopur-Vardar, G. (2019). Kadın muhasebe meslek mensuplarına ilişkin cam tavan algısı: Antalya ili örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 239-258.
- Cortina, L M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55-75.
- Çaha, Ö., (2018). *Sivil Kadın Türkiye'de Kadın ve Sivil Toplum*. (5. Baskı). Savaş Yayınevi. ISBN:978-605-7963-20-8
- Çakar Özenç, M., & Salepçioğlu, M. A. (2019). Erkek egemen işlerde çalışan kadınlarda cam tavan sendromu ve iş motivasyonu. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (56), 313-333.
- Çivik, A. (2019). *Van İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* (Tez No. 578236) [Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dalğar, H., & Tekşen, Ö. (2014). Muhasebecilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile rol çelişkisi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 37-53.
- Demerouti, E., Bakker, AB., Nachreiner, F., & Schaufeli, WB. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Appl Psychology*. Jun;86(3):499-512.
- Demir, Ö., & Sezgin, E. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık kavramı arasındaki ilişkinin incelenmesi: TRB1 ve TRC2 bölgesindeki işletmelerde yapılan bir çalışma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 10(3), 33-54.
- Deran, A. & Beller, B. (2015). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Giresun il merkezinde yapılan bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (45), 69-93.
- Eğriboyun, D. (2015). *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu* (1. bs). Etki Yayınları.
- Einarsen, S. (2000). Harrasment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*. 5(4), 379-401.

- Erduru, İ., Deran, A., & Uzun, E. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini üzerine etkilerinin değerlendirilmesi: Adana hacı sabancı organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-157. ISSN: 2564-6931
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Ankara: 144-155.
- Erikson, E.H. (1950). *Childhood and Society*. W W Norton & Co.
- Erol, Z. (2018). *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Doğu Karadeniz Örneği* (Tez No. 524820) [Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Fidan, H. (2014). *Ankara İlinde Çalışan Nakış Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Tez No. 366403) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Freudenberger, H.J., (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 30(1), 159-165.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gorter, R. C., Albrecht, G., Hoogstraten, J., & Eijkman, M. A. J. (1999). Professional burnout among Dutch dentists. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*, 27, 109-116.
- Grigorescu, S., Cazan, A.-M., Grigorescu, D., & Rogozea, L. (2018). Assessing professional burnout among hospital nurses using the Copenhagen burnout inventory. *Acta Medica Transilvanica*, 23(4), 6-9.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği* (Tez No. 332645) [Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Güngör-Karyağdı, N. (2021). Muhasebe mesleğinde kadın olmanın mesleki açıdan değerlendirilmesi: Diyarbakır ilinde nitel bir araştırma. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 4(2), 130-142. <https://doi.org/10.33723/rs.895752>
- Hacıhasanoğlu, T. & Karaca, N. (2014). Bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik, iş tatmini ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 153-170.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler* (35.Basım). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kızılyalçın, A. (2021). Muhasebe mesleğinde kadınlar ve muhasebeci kadın akademisyenler. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (64), 205-226.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities . *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mishra, P., Pandey, CM., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Ann Card Anaesth*, 22, 67-72.
- Mistan, B. (2017). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Tez No. 456556) [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- O'Connell, C. E. & Korabik, K. (2000). Sexual harrasment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harrasment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 299-329. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1717>
- Okutan, E., Yıldız, Ş., & Konuk, F. (2013). İş hayatında tükenmişlik sendromu: Finans ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-17.
- Öncü, S. (2023). *Özel Okul ve Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Sağlamlılık, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Tekirdağ İli Örneği* (Tez No. 792291) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Öz, B., & Çeviren, S. M. (2017). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu: Mersin örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 41-59. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.309785>
- Özgenel, C. (2023). *Çocuk İzlem Merkezlerinde Çalışan Adli Görüşmecilerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi* (Tez No. 806014) [Yüksek Lisans Tezi, Muş Alparslan Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Özkanan, A. (2021). Çalışanların tükenmişlik algıları: Maslach modeli ve tükenmişlik dönemleri çerçevesinde bir analiz. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(45), 313-350.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305. <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). Career burnout: Causes and cures. Free Press
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Managerial attitudes and performance. homewood, IL
- Poyraz, K. & Sürücüoğlu, H. (2015). İlk ve orta öğretim okul yöneticilerinde tükenmişlik (Kütahya il merkezi örneği). *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 9-23.
- Salyers, M. P., Hood, B. J., Schwartz, K., Alexander, A. O., & Aalsma, M. C. (2015). The experience, impact and management of professional burnout among probation officers in juvenile justice settings. *Journal of Offender Rehabilitation* , 54(3), 175-193.

- Sar, E. (2021). Çalışma hayatında kadın istihdamı ve Türkiye’de yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*. 4(1), 20-40.
- Sılığ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Tez No. 124676) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2016). *Sosyal Güvenlik Sözlüğü*. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı.
- Suran, B. G., & Sheridan, E. P. (1985). Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(6), 741–752. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.16.6.741>
- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu-Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri* (2. bs). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tepeli, Y., Kayhan, B., & Kula, E. (2017). Muhasebe meslek mensuplarında mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Muğla ili örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(49), 674-681.
- Tilim, R. (2019). *Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Osmaniye Örneği* (Tez No. 589866) [Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Tiryaki Yenilmez, D. (2023). Türkiye’de kadınların kayıt dışı istihdamı üzerine bir değerlendirme. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 137-147.
- Tosunoğlu, B., & Ertuş F. C. (2020). Kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: TR90 bölgesi örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22 (Özel Sayı), 142-161.
- Tunaboşlu, M. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi (İzmir İli Torbalı İlçesi Örneği)* (Tez No.417649) [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi].Ulusal Tez Merkezi.
- Tuncay, T., & Tekin, H. H. (2022). *Sosyal Hizmet Mesleğinin ABC’si* (2.Baskı). Nika Yayınevi.
- Türk Dil Kurumu. (2019a). <https://sozluk.gov.tr/?kelime=iş>.
- Türk Dil Kurumu. (2019b). <https://sozluk.gov.tr/?kelime=tükenmişlik>.
- Türk Dil Kurumu. (2019c). <https://sozluk.gov.tr/?kelime=ücret>.
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği. (2021, Aralık 23). Çalışma Raporu <https://online.fliphtml5.com/nitus/eyiy/#p=1>
- Tysiac, K. (2012). 125 people of impact in accounting leaders who left a mark on the profession. *Journal of Accountancy*. 58-73.
- Umutlu, S., & Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.

- Uyar, S., & Erdiñ, S. B. (2011). Muhasebe personelinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi. *Muhasebe Öğretim Üyeleri Bilim ve Dayanışma Vakfı*, 1, 213-232.
- Whitten, D. (2016). A predominately female accounting profession: Lessons from the past and other professions. *Forum on Public Policy*.
- Yaşar, N. (2018). Eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin okullaşma oranına etkisi: Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler karşılaştırması. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*. 2, 55-69
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki* (Tez No. 52832) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.



8. EKLER

EK-1 Etik Kurul Kararı



T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 19-134

02.02.2022

Sayın Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Emre GÖKTÜRK

Sorumlu araştırmacı olarak yürüteceğiniz “Çalışma Hayatında Kadınların İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki: Kadın Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı proje ile ilgili kurulumuza yaptığınız etik kurul başvurusu görüşüldü. Kurulumuzun 02.02.2022 tarih ve 2022/19-134 sayılı kararıyla, çalışmanın bilimsel etik açıdan uygun olduğuna oy birliğiyle karar verildi.

Not: Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacıya aittir.
Yardımcı Araştırmacılar : Yüksek Lisans Öğrencisi Hatice ÇİÇEK

Prof. Dr. Emine GEÇKİL

Sağlık Bilimleri Bilimsel
Araştırmalar Etik Kurulu Başkanı

EK-2 Minnesota İş Doyum Ölçek Kullanım İzni



10 OCA

Hatice Çiçek · 15:04

Tez çalışması-Ölçek İzin talebi

Merhaba Aslı Hocam
Ben Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Hatice Çiçek. Yüksek lisans tez çalışmam için belirlediğim konuya yönelik araştırma için sizin uyarlamış olduğunuz Minnesota İş Doyum Ölçeği'ni kullanabilmek adına izin talep etmekteyim. Yardımcı olacağınızı ümit ediyorum şimdiden teşekkür ediyorum. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim. Saygılarımla.

11 OCA

Asli Baycan Binark · 12:56

Kullanabilirsiniz

Hatice Çiçek · 13:29

Teşekkürler



EK-3 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kullanım İzni

İZİN BELGESİ

25.12.2021

Sayın Hatice Çiçek
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sosyal Hizmet Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Yürüteceğiniz "Çalışma Hayatında Kadınların İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki: Kadın Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma" konulu çalışmanızda, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (MBI) kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan Ergin
Özyeğin Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

EK-4 Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı

Bu anket formu, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Programı kapsamında yüksek lisans tez çalışması için Dr. Öğr.Üyesi İbrahim Emre GÖKTÜRK danışmanlığında hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, çalışma hayatında yer alan kadın muhasebe meslek mensuplarının iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yapacağınız işaretlemeler sonucu ortaya çıkacak veriler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak olup sizden kimliğiniz ile ilgili bilgi istenmemektedir. Araştırmanın güvenilir ve geçerli sonuçlar üretmesi yapacağınız işaretlemelerin samimiyetine bağlıdır. Lütfen maddeleri dikkatli bir şekilde okuyup size en uygun gelen ifadeyi “X” ile işareti ile belirtiniz. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Hatice ÇİÇEK

Sosyal Hizmet Uzmanı

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaşınız :

2. Eğitim Düzeyiniz :

Ön lisans

Lisans

Yüksek Lisans

Doktora

3. Medeni Durumunuz :

Evli

Bekar

4. Mesleki Tecrübeniz : Lütfen yıl olarak belirtiniz

5. Çocuk Sayınız : Lütfen yazınız

6. Gelir Durumunuz : Lütfen sayısal miktar olarak belirtiniz

7. Muhasebe alanında çalışmaktan memnun musunuz? : Evet Hayır

8. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? : Evet Hayır

9. İşinizden istifa etmeyi düşündünüz mü? : Evet Hayır

Aşağıda verilen ifadelerden size en uygun gelen derecelendirmeyi işaretleyiniz.	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından şimdiki işimden					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından şimdiki işimden					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından şimdiki işimden					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından şimdiki işimden					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından şimdiki işimden					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından şimdiki işimden					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından şimdiki işimden					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından şimdiki işimden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından şimdiki işimden					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından şimdiki işimden					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından şimdiki işimden					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından şimdiki işimden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından işimden					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından şimdiki işimden					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından şimdiki işimden					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından şimdiki işimden					
17. Çalışma şartları bakımından şimdiki işimden					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından şimdiki işimden					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından şimdiki işimden					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi açısından şimdiki işimden					

Aşağıda verilen ifadelerden size uygun gelen derecelendirmeyi işaretleyiniz.	Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					