

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE ANABİLİM DALI**

**MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: İZMİR ÖRNEĞİ**

Kemal TEMEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nurullah ALTUN

ŞUBAT - 2025

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: İZMİR ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kemal TEMEL

Enstitü Anabilim Dalı: Maliye

“Bu tez 19/02/2025 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Prof. Dr. Burhanettin ZENGİN	Başarılı
Prof. Dr. Temel GÜRDAL	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Nurullah ALTUN	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet

Hayır

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmaları.)

Kemal TEMEL

19/02/2025

ÖN SÖZ

Bu tez çalışmasında özel hastanelerin yeniden yapılandırılmasına yönelik önemli araştırmalar yapılmıştır. Çalışma sürecinin tamamlanmasında, kıymetli desteklerine binaen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Nurullah ALTUN hocama teşekkürlerimi sunarım.

Kemal TEMEL

19/02/2025



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: MUHASEBE İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. Muhasebe Mesleği Kavramı	4
1.2. Muhasebe Mesleğinin Tarihsel Gelişimi	7
1.3. Dünyada Muhasebe Mesleği	7
1.4. Türkiye Bağlamında Muhasebe Mesleği	8
1.5. Muhasebe Mesleğinin Önemi	9
1.6. Muhasebe Mesleğinin Özellikleri	10
1.6.1. Serbest Muhasebeci	10
1.6.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	10
1.6.3. Yeminli Mali Müşavir	11
1.7. Muhasebe Meslek Mensuplarının Görev ve Sorumlulukları	12
1.8. Muhasebe Mesleğinin Getirdiği Sorunlar	12
1.9. Meslek Mensuplarının Mükellefleri İle İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunlar	13
1.10. Kanunların Sürekli Değişmesine Bağlı Yaşanan Sorunlar	14
2. BÖLÜM: TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	15
2.1. Tükenmişlik Kavramı	15
2.2. Tükenmişlik Belirtileri	16
2.2.1. Duygusal Belirtiler	17
2.2.2. Zihinsel ve Davranışsal Belirtiler	17
2.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	18
2.3.1. Bireysel Faktörler	18
2.3.2. Kişilik Özellikleri	19
2.3.3. Cinsiyet	19
2.3.4. Yaş	20
2.3.5. Eğitim Durumu	20

2.3.6. Medenî Durum	20
2.3.7. Örgütsel Faktörler	21
2.4. Tükenmişliğin Sonuçları	22
2.4.1. İş Üzerindeki Sonuçları	22
2.4.2. Sağlık Üzerindeki Sonuçları	22
2.5. Tükenmişlik Sendromu Modelleri.....	23
2.5.1. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	23
2.5.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli	23
2.5.3. Pines Tükenmişlik Modeli	24
2.5.4. Maslach Tükenmişlik Modeli	25
2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları	26
3. BÖLÜM: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	28
3.1. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları.....	28
3.1.1. Bağlanma Boyutu.....	28
3.1.2. Denetim Boyutu	29
3.1.3. Meydan Okuma Boyutu	29
3.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Etmenler.....	30
3.3. Psikolojik Olarak Dayanıklı Bireylerin Özellikleri	31
3.3.1. Kendilik Algısı	31
3.3.2. Gelecek Algısı.....	31
3.3.3. Yapısal Stil.....	31
3.3.4. Sosyal Yeterlilik.....	32
3.3.5. Aile Uyumu	32
3.3.6. Sosyal Kaynaklar	32
4. BÖLÜM: YÖNTEM.....	33
4.1. Araştırmanın Modeli	33
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnek Kitlesi.....	33
4.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	34
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu	34
4.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	34
4.3.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği.....	35

4.4. Araştırmanın Hipotezleri	35
5. BÖLÜM: BULGULAR	37
5.1. Verilerin Analizi	37
5.2. Korelasyon Analizi Bulguları	39
5.3. Regresyon Analizi Bulguları	40
5.4. Karşılaştırma Analizi Bulguları	41
6. BÖLÜM: TARTIŞMA	48
6.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Psikolojik Dayanıklılık Düzeyi ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	48
6.2. Muhasebe Meslek Mensuplarında Psikolojik Dayanıklılığın Mesleki Tükenmişliği Yordaması	51
6.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması	52
6.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durum Değişkenine Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması	53
6.5. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması	55
SONUÇ	57
KAYNAKÇA	61
EK	68
ÖZ GEÇMİŞ	71

KISALTMALAR

- DMKB** : Dünya Muhasebeciler Federasyonu
SM : Serbest Muhasebeci
SMMM : Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
YMM : Yeminli Mali Müşavir



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Ait Betimsel İstatistiklerin ve Basıklık, Çarpıklık, Cronbach Alpha Katsayılarının Değerlendirilmesi	37
Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı.....	38
Tablo 3: Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki İlişki	39
Tablo 4: Psikolojik Dayanıklılığın Mesleki Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Bulgular	40
Tablo 5: Cinsiyete Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	41
Tablo 6: Medeni Duruma Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	42
Tablo 7: Eğitim Durumuna Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	43
Tablo 8: Mesleki Unvana Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	44
Tablo 9: Yaşa Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	45
Tablo 10: Kıdem Yılına Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	46

ÖZET

Başlık: Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yazar: Kemal TEMEL

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nurullah ALTUN

Kabul Tarihi: 19/02/2025

Sayfa Sayısı: vii (ön kısım) + 67 (ana kısım) + 3 (ek)

Muhasebe meslek mensupları, yoğun çalışma temposu, mevzuat değişiklikleri ve müşteri ilişkileri gibi çeşitli faktörler nedeniyle yüksek düzeyde stresle karşı karşıya kalmakta olup, bu durum mesleki tükenmişlik riskini arttırabilir. Bu çalışma, söz konusu stres faktörlerinin tükenmişlik üzerindeki etkilerini inceleyerek, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılık düzeyleriyle olan ilişkisini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada, ilişki tarama modeli kullanılmış olup, araştırma nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni, İzmir il merkezinde yaşayan 25-65 yaş aralığında olan 400 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleminde, evrenin tamamına ulaşılmıştır. Ancak örneklem alanının geniş olması ve zaman kısıtları nedeniyle anket, çevrimiçi olarak Google Form aracılığıyla 400 kişiye uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemleri olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmada, ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Bunun yanı sıra, demografik değişkenlere bağlı olarak tükenmişlik ve dayanıklılık düzeylerindeki farklılıkları incelemek amacıyla Bağımsız Gruplar t-testi ve ANOVA testleri uygulanmıştır. Yordayıcı değişkenlerin etkisini analiz etmek için ise Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi tercih edilmiştir. Tüm analizler, %95 güven aralığında gerçekleştirilmiş olup, anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak belirlenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular şu şekildedir; Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılıkları mesleki tükenmişliklerini yordadığı ve cinsiyet, yaş, medeni durum ve kıdem yılı gibi demografik değişkenlere göre anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe, Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik Dayanıklılık

ABSTRACT

Title of Thesis: Examination of the Relationship Between Professional Burnout Levels and Psychological Resilience of Accounting Professionals

Author of Thesis: Kemal TEMEL

Supervisor: Assist. Prof. Nurullah ALTUN

Accepted Date: 19/02/2025

Number of Pages: vii (pre text) + 67
(main body) + 3 (add)

Accounting professionals face high levels of stress due to various factors such as intense work pace, frequent regulatory changes, and client relationships, which may increase the risk of occupational burnout. This study aims to examine the effects of these stress factors on burnout and evaluate the relationship between accounting professionals' psychological resilience levels and their occupational burnout.

In this study, the relational survey model was employed, and the research was conducted using quantitative methods. The study population consists of 400 participants aged 25-65 living in the city center of İzmir. The entire population was included in the sample. However, due to the large sample size and time constraints, the survey was conducted online via Google Forms with 400 participants.

For data collection, the Maslach Burnout Inventory, the Psychological Resilience Scale, and a personal information form developed by the researcher were used. To determine the relationship between the scales, Pearson Correlation Analysis was applied. Additionally, to examine differences in burnout and resilience levels based on demographic variables, Independent Samples t-test and ANOVA tests were conducted. Multiple Linear Regression Analysis was used to analyze the effects of predictor variables. All analyses were performed with a 95% confidence interval, and the significance level was set at $p < 0.05$.

The findings of the study indicate a significant relationship between accounting professionals' psychological resilience levels and their occupational burnout levels. Moreover, psychological resilience was found to be a predictor of occupational burnout. Significant differences were also observed in burnout and resilience levels based on demographic variables such as gender, age, marital status, and years of experience.

Keywords: Accounting, Occupational Burnout, Psychological Resilience

GİRİŞ

Araştırmanın Konusu

Tükenmişlik sendromu, çeşitli meslek gruplarında yaşanabilecek bir durumdur ve muhasebe meslek mensupları da bu duruma maruz kalabilirler. Muhasebe mesleği, yapısı gereği bazı zorlukları içinde barındırır ve bu zorluklar tükenmişlik sendromuna zemin hazırlayabilir. Mesleğin doğası, çalışma koşulları, yoğunluğu, müşteri memnuniyetini sağlama baskısı, devlet ile müşteri arasında köprü olma görevi, etik ilkelerle uyum içinde çalışma gerekliliği, sürekli değişen mevzuatlarla başa çıkma gerekliliği gibi faktörler, muhasebe meslek mensuplarını stresli bir ortamda çalışmaya zorlayabilir (Nazlıoğlu, 2004). Mevzuatın sürekli değişmesi, meslek mensuplarının sürekli güncel kalmalarını gerektirir, bu da ek bir iş yükü ve stres kaynağı olabilir. Ayrıca, mevzuatın karmaşıklığı ve sık değişmesi, profesyonellerin işlerini doğru bir şekilde yapabilmek için daha fazla çaba harcamalarını gerektirir. Özellikle sürekli değişen kurallar ve yönetmelikler altında çalışmak, meslek mensuplarının belirsizlik ve kontrolsüzlük duygularını arttırabilir. Bu durum da zamanla duygusal tükenmeye yol açabilir çünkü insanlar genellikle belirsizlikle başa çıkmakta zorlanır ve kontrol kaybı hissi, duygusal tükenmeye sebebiyet verebilir özellikle muhasebe mesleğinde belirli bir kıdem yılına sahip olan meslek çalışanlarının, mesleki olarak değişen mevzuata ayak uydurması kritik bir öneme sahiptir. Mevzuat, muhasebe uygulamalarını ve standartlarını etkileyen önemli bir faktördür ve sürekli olarak güncellenir.

Kıdemli muhasebe profesyonelleri genellikle mesleki deneyime sahiptirler ve geçmişteki mevzuat değişikliklerine adapte olmuşlardır. Ancak, mevzuatın sürekli olarak değişmesi, meslek çalışanlarının kendilerini güncel tutmalarını ve yeni düzenlemelere uyum sağlamaları alanlarındaki değişim ve gelişmeleri takip etmeleri ve bu değişimleri neden-sonuç ilişkisi içinde değerlendirebilmeleri var olan iş yüklerinin yanında stresli bir süreç olarak görülmektedir (Okutan vd., 2013). Bu gibi dezavantaj getiren faktörlerin bir araya gelmesiyle, meslek üyelerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma eğiliminin artması ve kişisel başarısızlık hissini azalması muhtemeldir. Muhasebe meslek mensuplarında psikolojik dayanıklılık, zorlayıcı iş koşullarıyla etkili bir şekilde başa çıkma yeteneğini ifade eder. Bu dayanıklılık, iş stresi, yoğun iş temposu, değişkenlikler ve mesleki talepler gibi zorlayıcı faktörlere karşı direnç gösterme yeteneği olarak tanımlanabilir. Muhasebe

çalışanları, bu zorlayıcı koşullar altında dahi sağlam bir zihinsel dayanıklılığa sahip olmalıdır (Kesimli vd., 2018). Duygusal farkındalık, muhasebe profesyonellerinin duygularını tanıma, kabul etme ve etkili bir şekilde yönetme yeteneğini ifade eder. Bu beceri, iş stresiyle başa çıkmak için son derece önemlidir. Muhasebe meslek mensupları, duygusal farkındalık becerilerini geliştirerek stresle başa çıkma kapasitelerini arttırabilirler. İyi bir iş ortamı, çalışanların psikolojik dayanıklılığını destekler. İşverenlerin, çalışanlarına destek sunması, açık iletişim ve işbirliği ortamı sağlaması, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını arttırabilir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu alanda bilginin genişletilmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışma, muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, yoğun iş temposu ve mesleki talepler gibi faktörlere nasıl tepki verdiklerini anlamak için araştırılmıştır. Bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılığın, mesleki tükenmişlik düzeylerini nasıl etkilediğini ve bu ilişkinin nasıl şekillendiği üzerine odaklanmıştır. Araştırmanın sonuçları, muhasebe meslek mensuplarının iş performanslarını iyileştirmek ve genel olarak mesleki refahlarını arttırmak için etkili stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiyi anlamaktır. Muhasebe meslek mensuplarının çalışma koşulları, iş stresi, yoğun iş temposu ve mesleki talepler gibi faktörler, mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyebilir. Bu çalışma, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, bu faktörlerle nasıl ilişkilendiğini ve mesleki tükenmişlik düzeylerini nasıl etkilediğini incelemektedir. Elde edilen bulgular, mesleki tükenmişlikle başa çıkmak için etkili stratejilerin belirlenmesine ve muhasebe meslek mensuplarının iş performanslarını arttırmak için uygun destek mekanizmalarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bu şekilde, muhasebe meslek mensuplarının mesleki refahlarının ve iş tatminlerinin arttırılmasına yönelik önlemler alınabilir.

Araştırmanın Önemi

Küreselleşen dünyada, yoğun iş temposu ve artan iş yükü, özellikle hizmet sektöründe çalışan bireylerde stres seviyesinin yükselmesine ve tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu, duygusal tükenme, hizmet verdikleri kişilere karşı duyarsızlaşma ve iş performansında yetersizlik hissi gibi sonuçlar doğurabilir. Bu durum, yalnızca hizmet kalitesinin düşmesine değil, aynı zamanda çalışanların işten ayrılmalarına da yol açabilmektedir. Muhasebe meslek mensuplarında yüksek düzeyde stres ve tükenmişlik, fiziksel ve zihinsel sağlığı olumsuz yönde etkileyebilir. Ancak, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan meslek mensupları, daha iyi zihinsel ve duygusal refaha sahip olabilirler. Bu da hem işte hem de özel hayatta daha sağlıklı bir yaşam sürmelerini sağlayabilir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan meslek mensupları, iş stresi altında bile işlerine motive bir şekilde devam edebilirler. Bu da iş tatmini ve motivasyonun korunmasına katkıda bulunur. Dolayısıyla, psikolojik dayanıklılık, meslek mensuplarının işlerine bağlılığını ve performansını arttırabilir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin araştırılması, hem çalışma yaşamını iyileştirmek hem de çalışanların refahını arttırmak için önemli bir adımdır. Araştırma sonuçlarına dayanarak, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltmaya ve psikolojik dayanıklılıklarını arttırmaya yönelik çeşitli stratejiler geliştirilebilir. Bu stratejiler, çalışanların sağlık, mutluluk ve iş tatminlerini arttırarak genel refahlarını iyileştirebilir.

Araştırmanın Yöntemi

Tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılık arasındaki olası bağlantıları keşfetmeye yönelik olarak tasarlanmış olup, ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçladığı için, bu çalışma da mesleki tükenmişlik ile psikolojik dayanıklılık arasındaki etkileşimi anlamayı hedeflemiştir.

1. BÖLÜM: MUHASEBE İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Muhasebe Mesleği Kavramı

Meslek, kişilerin eğitim yoluyla ve bilgi birikimi sayesinde hayatlarını idame ettirebilmeleri için icra edilen aynı zamanda etkin yaşam doyumunu sağlayan uğraşlardır (Barutçu, 2011). Kişilerin hayatlarının aktif olarak sürdürebilmeleri adına tercihleri sonucu eğitim aldıkları alanlarda görev yaptıkları iş sahasıdır (TDK, 1988). Muhasebe mesleği, etik kurallar, teknik bilgi ve sosyal sorumluluk çerçevesinde muhasebeciliğin gerektirdiği donanım ve eğitim ile yürütülmekte olan meslek dalıdır (Karaman, 2015). Meslek sahalarından biri olan muhasebe, belirli kural ve ilkelere bağlı olarak muhasebenin gerektirdiği işlemlerin yapıldığı ve kayıtların tutulduğu bir meslek dalıdır (Düzmen, 2003). Ülkelere baktığımız zaman her ülkenin kendine ait eğitim sisteminin olduğunu gözlemliyoruz.

Muhasebe alanında görev alabilmek için ülkemizde farklı eğitim süreçleri uygulanmaktadır. Bu süreçler arasında Ticaret Liseleri, Maliye Liseleri, ön lisans programları ve üniversite fakültelerinde verilen muhasebe eğitimi yer almaktadır. Zorunlu staj sürecini başarıyla tamamlayan ve ilgili sınavlarda başarılı olan kişiler, muhasebe meslek mensubu olarak çeşitli pozisyonlarda görev almabilmektedir (Kirik, 2007). Her ülkenin kendi eğitim sistemine özgü uygulamaları bulunurken, Türkiye’de muhasebe mesleğiyle ilgili eğitim ve kariyer yolu belirli standartlara dayanır. Muhasebe mesleği genel olarak serbest muhasebeci mali müşavir, yeminli mali müşavir, vergi uzmanı ve muhasebe eğitmeni gibi çeşitli alt dallara ayrılmaktadır (Güredin vd., 2018). Ticaret Liseleri ve ilgili mesleki eğitim kurumlarının yanı sıra, 3568 Sayılı Meslek Yasası gereğince, işletme, muhasebe, maliye, bankacılık, hukuk, iktisat, kamu yönetimi ve siyasal bilimler gibi alanlarda eğitim veren fakülte veya yüksekokullardan mezun olmak da muhasebe meslek mensubu olabilmek için gereken şartlardan biridir (Barutcu, 2011). Meslek, bireylerin yaşamlarını sürdürebilmek için belirledikleri ve eğitim alarak icra ettikleri bir iş alanı olarak tanımlanabilir (TDK, 1988). Ayrıca, muhasebe mesleği, belirli ilke ve kurallara bağlı kalarak muhasebe kayıtları ve işlemlerinin yürütüldüğü bir disiplindir (Düzmen, 2003). Türkiye’de muhasebe alanında çalışmak isteyen bireyler için farklı eğitim düzeyleri ve süreçler sunulmaktadır. Bu eğitimlerin başarıyla tamamlanması ve gerekli stajların yapılması, muhasebe meslek mensubu olarak görev almayı mümkün

kılmaktadır. Mesleki uzmanlaşma, serbest muhasebeci mali müşavirlikten vergi uzmanlığına kadar geniş bir alanı kapsamaktadır.

Günümüzde muhasebe teorisinin temelini oluşturan çift taraflı kayıt sistemi, ilk olarak 13. yüzyılda İtalya'da kullanılmaya başlanmıştır. Bu yöntem, Luca Pacioli'nin 1494 yılında yazdığı "Summa Arithmetica" adlı eserinde detaylı şekilde ele alınmıştır. Bununla birlikte, bu alandaki ilk çalışma olarak, Abdullah ibn Kiyâ Al Mazanarî'nin 1363 yılında Farsça yazdığı "Risale-i Felekiyye – Kitâb-us Siyâgat" adlı eserde bu yönteme yer verildiği bilinmektedir (Sevilengül & Akdoğan, 2007). Türkiye'de muhasebe ile ilgili düzenlemeler ise 1850 tarihli Kanunname-i Ticaret ile yapılmış ve bu düzenleme Fransız Ticaret Kanunu'ndan tercüme edilmiştir.

"Muhasebe" kelimesi Türkçeye Arapçadan geçmiş olup, kökeni "hisab" kelimesine dayanmaktadır ve sayma, hesaplama anlamlarını taşımaktadır. Muhasebe, işletme ile doğrudan veya dolaylı şekilde ilgili taraflara güvenilir bilgi sağlama amacı taşıyan bir sistem olarak tanımlanabilir (Sensoy, 2002). İşlevsel açıdan muhasebe, finansal karakter taşıyan veya parayla ifade edilebilen işlemlere ilişkin bilgilerin toplanması, doğruluklarının teyit edilmesi, kaydedilmesi, sınıflandırılması ve raporlanarak analiz edilmesi sürecini içerir (Yalkın, 1995).

Muhasebe ihtiyacı, ekonomik yaşamın gelişmesi ve ticaretin başlamasıyla ortaya çıkmıştır. Eski Mısır'da papirüslerdeki hesaplar, Babil kil tabletlerinde yapılan kayıtlar ve Eski Yunan tapınaklarına ait finansal hesaplar bu ihtiyacın tarihsel kökenine dair örneklerdir. Romalılar ise, antik çağın sonlarına doğru hesap tutma yöntemlerini geliştirerek bu alanda önemli bir adım atmışlardır. Orta Çağ'da, İslam Dünyası'nda matematik ve ekonomi alanlarındaki ilerlemeler sonucunda kullanılan sayım cetvelleri ve cari hesap uygulamaları, Batı dünyasında da benimsenmiştir (Sevilengül & Akdoğan, 2007). Modern Avrupa'da muhasebenin gelişimi, Akdeniz ticaretinin etkisiyle büyük bir ivme kazanmıştır. Bununla birlikte, muhasebe teknikleri ve kayıt sistemlerinin temelleri, Yakındoğu'da ve eski medeniyetlerde görülen ticari faaliyetlere dayanmaktadır. Eski Yunan'a ithal edilen ticari malların kayıtları, Fenike'den çok, Suriye'ye ait ticaret faaliyetlerini işaret etmektedir. Ticaretin genişlemesi, muhasebe yöntemlerinin daha ileri seviyede gelişmesini sağlamıştır.

XII. yüzyılda gemi ticaretinde, gemilerdeki ana sorumluluklar dümen başında bulunan kaptan (nouclerus) ve kayıt işlerinden sorumlu kâtip (scrbanus) arasında paylaşılmıştır.

Gemi kâtibi, ücretlerin ve yapılan ödemelerin kaydını tutmakla yükümlüydü. Müslümanların İtalya'daki etkisi, İtalya'nın Avrupa ticaretine katılımını arttırmış ve kapitalizmin bazı temel unsurlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Orta Çağ boyunca, İtalyanlar ekonomiyle ilgili pek çok alanda diğer Avrupa halklarına göre üstünlük sağlamışlardır. XIII. yüzyılda İtalyanların muhasebe sistemlerinde yaptığı ilerlemeler, çift taraflı kayıt yönteminin geliştirilmesine olanak tanımıştır (Goody, 2002). Türkiye'de muhasebe alanında önemli gelişmeler, genel vergi reformu ve 1956 yılında yürürlüğe giren 6752 sayılı Ticaret Kanunu ile başlamıştır. Hesap planlarının standardizasyonu, Amerikan muhasebe sistemleri ve Fransız Genel Hesap Planı'ndan etkilenecek oluşturulan Tekdüzen Muhasebe Sistemi, 1972'den itibaren Kamu İktisadi Teşebbüslerinde uygulanmaya başlanmıştır. Bankalar bu sistemi 1986 yılında uygulamaya başlamış ve 26 Aralık 1992 tarihinde yayımlanan "Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği" ile sistem, 1994'ten itibaren tüm ülkede yasal hale getirilmiştir. Bu düzenleme, muhasebe uygulamalarının genel kabul görmüş ilkelere uygun şekilde yapılmasına olanak sağlamıştır (Sevilengül & Akdoğan, 2007).

Muhasebe mesleği, ekonomik değerlerin kaydedilmesi, bu değerlerin parasal getirilerinin ve maliyetlerinin analiz edilmesi, aynı zamanda varlıkların kontrol altında tutulması ihtiyacından doğmuştur. Bu süreç, ülkelerin ekonomik ve sosyal yapıları, teknolojik gelişmeler ve işletmelerin büyümesiyle yakından ilişkilidir. İşletmelerin ve ekonominin büyümesiyle birlikte muhasebe mesleğine duyulan ihtiyaç giderek artmıştır (Marsap, 1995). Muhasebecilik mesleği, ekonomik ve teknik bilgilerin belirli kurallar ve standartlar çerçevesinde gerçekleştirilmesi süreci olarak tanımlanabilir. Meslek olarak kabul edilebilmesi için, gelişen bir bilgi birikimine, mesleki yargının kullanımına ve topluma karşı bir sorumluluk bilincine sahip olması gereklidir. Muhasebe mesleği, bu özellikleri taşımaktadır (Türk, 2004). Muhasebe mesleğinin gelişimi, sermaye piyasalarıyla yakından ilişkilidir. Türkiye'de sermaye piyasalarının büyümesi, muhasebe mesleğinin gelişimine paralel bir etki yaratmıştır. Bu süreçte, 1938-1989 yılları arasında yapılan çalışmalar, sermaye piyasasının katkısıyla sonuçlanmış ve meslek, 1989 yılında 3568 Sayılı "Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" ile yasal bir yapıya kavuşmuştur. 1985 yılında Sermaye Piyasası Kanunu'nun kabul edilmesi ve 1986 yılında Dünya Muhasebeciler Federasyonu'nun kurulması, Türkiye'de sermaye piyasası faaliyetlerinin hızlanmasına ve

muhasebe mesleğinin daha kurumsal bir statüye ulaşmasına katkıda bulunmuştur. Muhasebe mesleğinin kökleri oldukça eskiye dayanmakta ve gelişimi ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişimlerle şekillenmektedir. Günümüzde, muhasebe mesleği sadece ekonomik verilerin kaydı değil, aynı zamanda işletme süreçlerinin analizi ve karar destek sistemlerinin bir parçası olarak önemli bir rol oynamaktadır.

1.2. Muhasebe Mesleğinin Tarihsel Gelişimi

Muhasebenin işleyiş ve içeriğini daha iyi anlamlandırabilmemiz adına geçmişten günümüze gelişimin tarihsel süreçlerini ve yaşadığı değişimleri incelemek fayda sağlayacaktır. Net ve tam olarak çıkış zamanı ve yeri bilinmemektedir fakat teknik, bilim ve yöntem uygulamalarından daha önce olduğu tahmin edilmektedir. Tarih bilimcilere baktığımızda rakamların ve yazının bulunması ve geliştirilmesi ile muhasebeyi bağdaştırdıkları gözlemlenmektedir. Muhasebe ve hesaplamanın yapılabilmesi için inşalar yazı ve rakamları geliştirmişlerdir. Muhasebenin içeriğindeki sayılar hesaplama için yazı ise yapılan hesapların tutulması için fırsat oluşturmaktadır. Ticari işlemlerin kaydedilebilmesi, hesaplaşma gerekliliğinin doğurduğu ihtiyaç ile muhasebe gelişim göstermiştir (Yoluk, 2022). Muhasebe tarihini incelediğimizde, ilk yazılı belgelerin kil tabletler, taşlar, papirüsler ve bina duvarlarının M.Ö. 3000’li yıllara uzandığını görmekteyiz ve bu bize insanlık tarihini kadar geçmişe dayandığının varsayımında bulunmamıza neden olmaktadır. Muhasebe tarihi ele alındığında iki temel başlık içerisinde genel olarak ‘Dünyadaki Muhasebenin Tarihsel Gelişimi’ ve Türkiye özelinde ‘Türkiye’de Muhasebenin Tarihsel Gelişimi’ şeklindedir (Atmaca, 2020).

1.3. Dünyada Muhasebe Mesleği

Tarihsel kayıtlara bakıldığında, muhasebe bilgilerinin Milattan önce Finikeliler, Mısırlılar, Hintliler, Yunanlılar, Romalılar, Türkler ve Çinliler gibi çeşitli uygarlıklar tarafından kullanıldığı görülmektedir. O dönemlerde ticaret faaliyetleri, veri toplama, kayıt altına alma ve vergi işlemleri gibi uygulamalar için muhasebeden yararlanılmıştır. Babil İmparatorluğu’na ait kil tabletler, Eski Mısır papirüsleri ve Eski Yunan’daki banka kayıtları ile tapınaklarda bulunan belgeler bu durumu destekleyen kanıtlar sunmaktadır (Kurtcebe, 2008). 13.yüzyılda çeşitli ülkelerde şube açılması ve ihracat faaliyetlerinin artması, karmaşık muhasebe kayıtlarına duyulan ihtiyacı arttırmış ve bu alandaki

uygulamaların daha profesyonel bir şekilde yürütülmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu dönemle birlikte çift kayıt sistemi gelişim göstermeye başlamıştır (Kurtcebe, 2008). İngiltere’de 1856 yılında şirketler yasası kabul edilerek ticari işletmelerin mali düzenlemelerine yasal bir temel oluşturulmuştur. Bunun ardından, muhasebe mesleğinin 19. yüzyılda önem kazandığı gözlemlenmiştir. 1870 yılında kurulan "Institute of Chartered Accountants" (Ruhsatlı Muhasebeciler Enstitüsü) günümüzde de faaliyetlerini sürdürmektedir ve bu enstitüye 1880 yılında “Royal Charter” (Kraliyet Ruhsatı) ile yasal statü verilmiştir. Muhasebe alanında önemli adımlar atan diğer ülkeler arasında Fransa (1881), ABD (1886), Hollanda (1895) ve Almanya (1899) yer almaktadır (Yüel, 1982). ABD’de ise, 1904 yılında Dünya Muhasebe Kongresi düzenlenmiş ve bu etkinlikte muhasebe mesleği detaylı bir şekilde ele alınmış, ayrıca bu mesleğin önemi ve gerekliliği vurgulanmıştır (Güvemli, 2015).

1.4. Türkiye Bağlamında Muhasebe Mesleği

Ülkemizde muhasebe mesleğinin ilk olarak Osmanlı Devleti muhasebe sisteminde örgütlenme ve düşünce olarak geliştiği görülmektedir. 19. yüzyıl Tınzimat Dönemi’nin ardından batılılaşma etkisiyle birlikte çift taraflı kayıt sistemi ülkemizde uygulanmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi’nin etkisiyle kurulan sanayi işletmeleri, muhasebe mesleğine uyum sağlamaya başlamış; Cumhuriyet Dönemi ile uygulamaya konulan vergiler ise vergi tabanlı muhasebe mesleğinin gelişimi için temel oluşturmuştur (Arıkan ve Güvemli, 2013). 20.yüzyılın başlarına kadar ülkemizde muhasebe mesleğinin önemi ve gerekliliği tartışma konusu olmuştur (Yalkın, 1995). Ancak, işletmelerde bu mesleğe olan ihtiyacın artmasıyla birlikte, eğitim kurumlarında da muhasebe mesleği ve meslek mensuplarına verilen önem artmış ve mesleğin gelişimi için çeşitli adımlar atılmıştır (Arıkan ve Güvemli, 2013). Muhasebe kayıtları ve defter tutma, ilk kez Türk Ticaret Kanunu’nda yer almıştır. Bu meslek, 1932 yılında Ticaret Bakanlığı’nın hazırladığı yasa ile kurumsal bir yapı kazanırken, 1942’de kurulan Türkiye Eksper Muhasipleri ve İşletme Organizatörleri Derneği de bu gelişimin bir parçası olmuştur (Sevilengül, 2003). Ülkemizde 1960 yılına kadar tek düze bir muhasebe sistemi uygulanırken, 1960’lı yıllarda bu alandaki çalışmalar hız kazanmış ve bağımsız hizmet sunan muhasebe bürolarının sayısı artmıştır. Günümüzde muhasebe meslek grubu, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir unvanıyla faaliyetlerini sürdürmektedir (Arıkan ve Güvemli, 2013). Maliye Bakanlığı,

1950’de muhasebe mesleğiyle ilgili çalışmalara başlamış; 1981’de ise meslek Sermaye Piyasası Kanunlarında yer almıştır. 1989’da 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’na dahil edilmiştir (Dursun, 2009). Ülkemizin en büyük odası olan İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, 1990’da kurulmuştur (Arıkan ve Güvemli, 2013). Türkiye’de muhasebe meslek mensubu olabilmek için bazı şartların karşılanması gereklidir. Bunlar arasında T.C. vatandaşı olmak, kamu haklarından mahrum olmamak, adli sicilinin temiz olması ve rüşvet, dolandırıcılık, vergi kaçakçılığı gibi suçlardan mahkûmiyet bulunmaması gibi şartlar yer almaktadır. Ayrıca, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olunması ve meslek şerifine aykırı davranışlardan uzak olunması da gerekmektedir (Kirik, 2007).

1.5. Muhasebe Mesleğinin Önemi

Bir işletme, insan ihtiyaçları için mal ve hizmet üreten bir örgüttür. Bu nedenle, işletme kuruluşunda sermayeyi ve bu sermayenin değerini para olarak gösteren bir bilanço gereklidir. Bu nedenle, şirket kurulurken sermaye ve bu sermayenin parasal değerini gösteren bir bilançoya ihtiyaç duyulur. Şirket faaliyetlerini izleyebilmek için tedarik, üretim ve pazarlama gibi faaliyetlerin finansal açıdan değerlendirilmesi ve takip edilmesi gerekmektedir. Bu görevleri yerine getiren muhasebe, aynı zamanda organizasyon içinde iletişimi sağlar. Muhasebe bilgi sistemi, şirketin dili gibidir; çünkü şirketin çeşitli birimleri, muhasebenin sağladığı bilgiler aracılığıyla etkin iletişim kurabilir. Bu yolla, şirket içindeki farklı birimlerin aynı dili kullanması mümkün hale gelir.

Muhasebenin şirketler için önemi, ekonomik varlıkların en verimli şekilde kullanılmasına ve hissedar değerlerinin artırılmasına katkı sağlamasından gelir. Muhasebecinin işletmedeki rolleri; muhasebe sistemine yönelik görevler, karar destek fonksiyonları ve denetim sistemine ilişkin görevler olarak sınıflandırılabilir. Finansal durumu yansıtan muhasebe mesleği, çeşitli paydaşlar için önemlidir. Bu paydaşlar, muhasebe bilgilerini kullanan hissedarlar, kredi sağlayan kurumlar, yöneticiler, devlet organları, alıcılar, satıcılar, rakip firmalar, kamuoyu, tüketiciler ve potansiyel ortaklar gibi farklı kesimlerden oluşur (Kurtcebe, 2008).

Muhasebe, bilgi üretimine dayalı bir süreçtir ve bu süreç ile elde edilen bilgi birbiriyle yakından ilişkilidir. Muhasebe aracılığıyla sağlanan bilgiler, karar alıcıların harekete geçmesini sağlar. Bu bilgiler, belirli bireylerin ya da kurumların hangi faaliyetlerde

bulunacağına ve hangi hedeflere yönelmeleri gerektiğine dair rehberlik eder. Muhasebe esas olarak bağlı bulunduğu organizasyon ya da şirketin amacı doğrultusunda bilgi üretir. Ancak muhasebeyi toplum için bilgi sağlayan bir sistem olarak ele aldığımızda, toplumun talepleri, değerleri ve beklentilerinin de dikkate alınması gereklidir. Bu durumda muhasebe, sadece belirli hedeflere ulaşılması için bir araç olmanın ötesinde, toplumun genel hedeflerini belirlemesine de rehberlik eden bir sistem olarak işlev görür.

1.6. Muhasebe Mesleğinin Özellikleri

Muhasebe mesleği diğer tüm meslekler gibi yapısı gereği bazı özelliklere sahiptir. Bunlar; Yeterli seviyede bilgi birikimi, yetenek (iletişim, entelektüel vb.) ve teknik donanımına sahip olma, Mesleki eğitimden geçmiş olma, Mesleki etik anlayışa sahip olma, İşletme, ekonomi, finans gibi alanlarda bilgi sahibi olma, Mesleğin yapısı gereği sorumluluk bilinci taşıma gibi özellikleri kapsamaktadır (Ağ & Aydın, 2022).

1.6.1. Serbest Muhasebeci

Serbest muhasebeci, bağımsız bir muhasebe uzmanı olarak, bireyler ve işletmelerin finansal işlemlerini düzenleyip yöneten, finansal raporlama, vergi danışmanlığı ve denetim hizmetleri sağlayan profesyoneldir. Bu meslek, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin, şahıs işletmelerinin ve bireysel mükelleflerin mali süreçlerini yönetmelerinde kritik bir rol oynamaktadır. Serbest muhasebecilerin faaliyetleri, ekonomik etkinliklerin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için büyük öneme sahiptir (Atrill & McLaney, 2019). Bu bağlamda, serbest muhasebeciler, sadece finansal raporları hazırlamakla kalmaz, aynı zamanda işletmelerin finansal durumlarını analiz eder, vergi yükümlülüklerini düzenler ve finansal şeffaflık sağlarlar (Deegan, 2019).

1.6.2. Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

Serbest muhasebeci mali müşavirler, gerçek ve tüzel kişilere ait işletme ve teşebbüslerin muhasebe kayıtlarını tutmakta, belgelerini hazırlamaktadır. Aynı zamanda, işletmelerin muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek ve bu alanlarda danışmanlık yapmak da görevleri arasındadır. Bunun yanı sıra, belgeleri incelemek, denetlemek, yazılı görüş sunmak ve raporlama yapmak da meslek kapsamında yer almaktadır (Kurtcebe, 2008).

İşletme, muhasebe, maliye, bankacılık, hukuk, iktisat, kamu yönetimi ve siyasal bilimler gibi alanlarda eğitim veren fakültelerden veya bu alanlarda lisansüstü eğitim almış olan, En az üç yıl staj eğitimini tamamlamış, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavında başarı göstermiş, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ruhsatına sahip meslek çalışanlarıdır (Barutcu, 2011).

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleğinin kapsamı, 3568 sayılı kanun kapsamında aşağıdaki hususları içermektedir:

- a) Genel kabul görmüş muhasebe standartları ve ilgili mevzuata uygun olarak, şahıs ve ticari işletmelerin muhasebe defterlerini tutmak; işletmelerin bilanço, kâr-zarar tablosu gibi tüm gerekli belgelerini hazırlamak.
- b) Şahıs ve ticari işletmelerin muhasebe süreçlerini düzenlemek, bu süreçlerde gerekli geliştirme ve iyileştirmeleri yapmak ve tüm işlemleri ilgili kurallar çerçevesinde gerçekleştirmek; bir başka deyişle, danışmanlık hizmeti sunmak.
- c) Yukarıda belirtilen konularla ilgili olarak, şahıs ve ticari işletmelerin hazırladığı belgeleri incelemek, denetlemek ve bu değerlendirmelere ilişkin yazılı görüş bildirmek.

1.6.3. Yeminli Mali Müşavir

Tüzel ve gerçek kişilere ait işletmelerin belgelerini düzenlemek ve muhasebe kayıtlarını tutmak, serbest muhasebeci mali müşavirlerin temel görevlerindedir. Bunun yanı sıra, işletmelerin muhasebe sistemlerini oluşturmak, geliştirmek ve bu alanlarda danışmanlık sağlamak da sorumlulukları arasındadır. Ayrıca belgeleri incelemek, yazılı görüş sunmak, denetim yapmak ve rapor hazırlamak gibi faaliyetler de bu mesleğin kapsamına girmektedir (Kurtcebe, 2008). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleğini icra eden meslek çalışanları:

İşletme, muhasebe, maliye, bankacılık, hukuk, iktisat, kamu yönetimi veya siyasal bilimler alanlarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan mezun olmuş ya da bu alanlarda lisansüstü eğitim tamamlamış,

- En az üç yıllık bir staj sürecini başarıyla tamamlamış,
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavında başarılı olmuş ve
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ruhsatını almış kişilerdir (Barutcu, 2011).

3568 sayılı kanun çerçevesinde, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik mesleği aşağıdaki görevleri kapsamaktadır:

Şahıs ve ticari işletmelerin muhasebe defterlerini tutmak ve bilanço, gelir tablosu gibi belgeleri, ilgili muhasebe standartları ve yasal düzenlemelere uygun şekilde hazırlamak. İşletmelerin muhasebe süreçlerini düzenlemek, bu süreçlerde iyileştirmeler ve geliştirmeler yapmak ve tüm işlemleri mevzuat doğrultusunda gerçekleştirmek; bir başka ifadeyle, danışmanlık hizmeti sunmak.

Yukarıda belirtilen hususlarla ilgili olarak, işletmelerin hazırladığı belgeleri incelemek, denetlemek ve bu incelemelerin sonucunda görüşlerini yazılı olarak bildirmek.

1.7. Muhasebe Meslek Mensuplarının Görev ve Sorumlulukları

Muhasebe meslek mensuplarının temel görevi, mali işlemleri yasal ve muhasebe politikalarına uygun olarak gerçekleştirmek, verileri toplamak, bunları ilgililere anlaşılır bir şekilde sunmak ve raporlamaktır (Dursun, 2019). Aynı zamanda, meslek mensupları, toplumun güvenini sağlayarak doğru bilgileri paylaşmakla, kanunlara, ahlaka ve etik ilkelere uymakla yükümlüdür (Civelek ve Durukan, 1997). Bu doğrultuda, güvenilir ve doğru bilgileri zamanında sunma sorumluluğu da onlara aittir (Kirik, 2007). Meslek mensupları, mesleklerinin gerektirdiği şekilde davranmalı ve dürüst, tarafsız ve yasalara uygun hareket etmelidirler. Ayrıca, mesleklerini icra ettikleri süre boyunca edindikleri bilgileri korumakla yükümlüdürler; ancak gerektiğinde bu bilgileri meslektaşlarıyla paylaşabilirler (Kirik, 2007). Bu şekilde, muhasebe meslek mensupları, hem işlerini etik ve yasal sınırlar içinde sürdürürken hem de topluma karşı sorumluluklarını yerine getirirler.

1.8. Muhasebe Mesleğinin Getirdiği Sorunlar

Muhasebe mesleği, teknolojik gelişmelerin hızıyla başa çıkma gerekliliği, sürekli güncellenen yazılımlar ve dijital platformlarla sürekli eğitim alma ihtiyacı gibi zorluklarla karşılaşabilir. Karmaşık hukuki düzenlemeler ve vergi mevzuatındaki sürekli değişiklikler de iş yükünü arttırabilir ve doğru uygulamaların sürdürülmesini zorlaştırabilir. Ancak, muhasebe meslek mensuplarının beklentileri arasında, adil bir çalışma ortamı, mesleki değerlerin takdir edilmesi, mesleki gelişim için destekleyici bir altyapının sağlanması ve etik kurallara uygun çalışma koşulları yer alır (Dursun, 2019).

Ayrıca, Türkiye Muhasebe Standartlarının geliştirilmesi, etik kurallara uyulması için alınacak önlemler, iletişim ve bilgi alışverişini kolaylaştıracak platformların oluşturulması, kayıtdışı ekonomiye karşı önlemlerin arttırılması gibi konular da meslek mensuplarının talepleri arasındadır. Bürokratik işlemlerin azaltılması, vergi yargılarının hızlı ve etkin bir şekilde işlemesi, vergi sisteminin daha sistematik hale getirilmesi ve muhasebe hazırlık kurs programlarının uygulanması gibi konularda da iyileştirmeler talep edilir. Meslek mensupları, resmi kurumlarla yaşanan problemlerde meslek odalarının daha aktif rol almasını ve vergi mevzuatı değişikliklerinde kendilerinin de aktif olmasını beklerler. Denetçilerin vergi incelemelerinde önyargısız olmaları ve haksız rekabetin engellenmesi için alınacak önlemler de meslek mensuplarının beklentileri arasındadır (Aydın, 2022).

1.9. Meslek Mensuplarının Mükellefleri İle İlişkilerinden Kaynaklanan Sorunlar

Muhasebe meslek mensupları, Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB) ile mükellefler arasında bir aracı rolü üstlenirken çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar arasında, mükelleflerden yeterli ve doğru bilginin sağlanamaması, muhasebe hizmetlerinin karşılığı olan ücretlerin zamanında ödenmemesi veya hiç tahsil edilememesi, muhasebe kayıtları ve mali tabloların haksız talepler doğrultusunda değiştirilmesinin istenmesi gibi durumlar yer almaktadır. Bunun yanı sıra, muhasebe meslek mensuplarına duyulan saygı ve güvenin yetersizliği ile muhasebe işlemleri için gereken belgelerin eksiksiz ve zamanında temin edilmemesi de sıklıkla karşılaşılan sorunlardandır (Yılmaz ve Kaya, 2019). Bu tür problemler, muhasebe profesyonellerinin iş süreçlerini zorlaştırmakta ve mesleki verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir.

Meslek mensupları, müşterilerinden mesleki sorumluluklarını destekleyecek bilinçli bir yaklaşım beklemekte, ancak çoğu zaman bunun tam tersi bir durumla karşılaşmaktadır. Müşterilerin muhasebe süreçlerinin önemini kavrayamaması, yapılan işin sonuçlarını anlamaması ve sorumsuz davranışlar sergilemesi, meslek mensupları için ciddi bir sorun teşkil etmektedir (Demir ve Aydın, 2021). Muhasebe meslek mensupları, meslek etik ilkeleri olan dürüstlük, tarafsızlık ve güvenilirlik çerçevesinde iş ilişkilerini sürdürülebilmeyi hedeflemektedir (Akman ve Çakır, 2018). Bu bağlamda, müşterilerden muhasebe işlemleriyle ilgili belgeleri eksiksiz ve zamanında sağlamaları beklenirken,

muhasebe ücretlerinin de düzenli ve zamanında ödenmesi önemli bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır (Özkan ve Erdem, 2020).

1.10. Kanunların Sürekli Değişmesine Bağlı Yaşanan Sorunlar

Muhasebe meslek mensupları için önemli bir diğer sorun, mevzuatların sıkça değişmesidir. Yasal düzenlemelerdeki bu değişiklikler, iş süreçlerini zorlaştırarak mevcut iş düzeninin bozulmasına ve iş yükünün artmasına neden olmaktadır. Yeni düzenlemelerin uygulanması sırasında, hem mükellefler hem de muhasebe meslek mensupları olumsuz etkilenmekte ve bu durum fazladan stres yaratmaktadır. Bu süreç, meslek mensuplarının mevzuat değişikliklerini yakından takip etmek için daha fazla zaman ayırmasını zorunlu kılar. Ayrıca, karmaşık ve anlaşılması güç yasal metinler, uygulamalarda belirsizliklere ve çelişkili durumlara yol açabilmektedir. Sistemlerin değişikliklere zamanında ve doğru bir şekilde uyarlanamaması, çalışma sürelerini uzatırken son dakika beyanname düzenlemeleri gibi ek yükler getirerek stres seviyesini arttırmaktadır. Mevzuata uyum sürecinde gerekli eğitimlerin sağlanmaması, meslek mensuplarının iş performansını olumsuz etkileyebileceği gibi sağlık problemlerine de yol açabilmektedir. Bu nedenle, mevzuatın daha açık ve anlaşılır hale getirilmesi ve meslek mensuplarının önerilerinin dikkate alınması büyük önem taşımaktadır (Yereli, 2006).

Mevzuat değişikliklerini takip etme zorunluluğu, meslek mensuplarını daha fazla çalışmaya mecbur bırakmakta ve bu durum, aile hayatları ile sosyal ilişkilerinden ödün vermelerine yol açmaktadır (Katkat Özçelik, 2018). Sürekli değişikliklerin takibi zorlu hale getirirken, yasa metinlerindeki belirsizlikler, uygulamada tutarsızlıklara neden olabilmektedir. Ayrıca, sistemlerin doğru ve zamanında uyarlanamaması, meslek mensuplarının çalışma saatlerini arttırırken beyanname işlemlerinin son ana sıkışmasına yol açmakta ve bu durum ek stres yaratmaktadır (Çınar ve Güney, 2012). Mevzuatlara hızla uyum sağlanması beklenirken, gerekli eğitimlerin sunulmaması, meslek mensuplarının sağlık sorunları yaşamasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla, mevzuatların daha açık, şeffaf ve uygulanabilir hale getirilmesi; düzenleme süreçlerinde meslek mensuplarının görüşlerine yer verilmesi gereklidir (Dızman ve Güney, 2015).

2. BÖLÜM: TÜKENMİŞLİK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Tükenmişlik Kavramı

İlk kez 1936 yılında Hans Selve tarafından tanımlanan 'Genel Adaptasyon Sendromu', tükenme kavramı ile ilişkilendirilmiştir. Bu sendromda ele alınan insan bedeninin stres ile karşılaştığında ortaya çıkan tepki mekanizmalarını ve fizyolojik reaksiyonları inceler. Selve' ye göre, bireyler stresle karşılaştıklarında tepki gösterirler ve bu tepkiler üç aşamada gerçekleşir (Aytaç, 2015).

İlk aşama olan "alarm reaksiyonu" evresi, bireylerin stres veya zorluklarla karşılaştığında ani bir tepki verdiği zamandır. Bu dönemde, otonom sinir sistemi devreye girer ve tedirginlik, kas gerginliği, mide bulantısı gibi belirtiler ortaya çıkar (Özer ve Baltacı, 2008). Alarm reaksiyonu sona erdikten sonra "direnc aşaması" başlar. Bu aşamada, bireyler stresin etkisini azaltmak için çeşitli yöntemler deneyerek direnc gösterirler (Alanyalı, 2006). Son olarak, "tükenme aşaması" bireyin stresle başa çıkmak için gösterdiği tüm çabaya rağmen stresin etkisinin azalmasının mümkün olmadığı evredir. Bu aşamada, birey tekrar alarm aşamasındaki belirtileri gösterir, bir süre daha direnc gösterir ve sonunda bu duruma boyun eğer. Bu süreçte, vücutta stres kaynaklı rahatsızlıklar ortaya çıkabilir (Eroğlu, 2006). Literatür taraması yaptığımızda, 1974 yılında yapılan bir çalışma karşımıza çıkıyor. Burada, tükenmişlik kavramının özellikle insanlarla sıkça iletişim içinde olan meslek gruplarında daha fazla görüldüğünü göstermiştir. Tükenmişlik, iş ve özel yaşantıyı olumsuz etkileyen bir durumdur. Bu durum, bireylerin enerjisinin ve gücünün tükenmesiyle, isteklerine ve ideallerine ulaşamama ve başarısızlık hissiyle ruhsal olarak tükenmesi şeklinde açıklanmıştır (Sılığ, 2003). Herbert Freudenberger, tükenmişlik durumunu çalışma yaşamında bir mesleki tehdit olarak tanımlamıştır (Bilgin vd., 2011).

Tükenmişlik kişilerin hizmet aldıkları kişilere veya işverenlerine karşı ilgilerinin azalması, kopukluk yaşaması ve psikoloji olarak geri çekilme gibi durumları içerir. Özellikle insanlarla yoğun iletişim halinde olan meslek gruplarında sıkça görülen bu durum, hizmet kalitesinde düşüşe neden olabilir. Yapılan araştırmalar, tükenmenin bireylerde aile içi iletişim sorunlarına, psikosomatik rahatsızlıklara, uyku problemlerine, depresyona ve alkol-sigara gibi madde kullanımına kadar ciddi sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir (Kaçmaz, 2005). Maslach, tükenmişlik modelini üç

aşamada tanımlamaktadır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği. Duygusal tükenmeyi kişinin yoğun duygusal yük altında olması ve çevresinden gelmekte olan beklentilerden bıkkınlık hissiyle açıklayabiliriz. Kişi bu beklentilere karşılık vermekte zorluk yaşar ve kendini yetersiz hissetmeye başlar bu durum duygusal tükenmeyle bağlantılıdır. Maslach'a göre, tükenmişlik, iş yaşamında kişilerle iletişimde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olarak kendini gösterir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişlik, kişilerin iş ve özel hayatlarında karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkamadıkları zaman hissettikleri bir güçsüzlük hissidir. Bazı kuramcılar, karşılaşılan bu güçlük durumları ile mücadele etmek yerine kişinin teslim olması ve tükenmişlik ile uyumlu olan bir psikolojiye uyumlanmasını önemli bir durum olarak ele almaktadırlar (Dolgun, 2010). Modern çağda tükenmişlik kavramı önemli bir konu haline gelmiştir. Bu kavramın popülerliği, 1961 yılında Greene'in yazdığı 'Bir Tükenmişlik Olayı' adlı romanda ele alınmıştır. Bu romanda, işinde başarısız olan bir mimarın yaşamış olduğu hayal kırıklıkları ve gücünü kaybettikten sonra Afrika ormanlarına yerleşmesini konu edinmektedir (Yıldırım ve İçerli, 2010).

2.2. Tükenmişlik Belirtileri

Özellikle stresli ve yoğun çalışma ortamlarında, müşteriler ile doğrudan iletişim kurmakta olan ve aşırı çalışan meslek mensuplarında sıkça görülmektedir (Taysı, 2012). Bu durum ise, günümüzde yaygınlaşmıştır çünkü bireyler genellikle hayatlarının büyük bir kısmını iş ile geçirmektedirler. İşinden memnun olanlar rahat çalışabilirken, memnun olmayanlar ise iş tatminsizliği yaşamaktadırlar ve bu durumda tükenmişlik hissine kapılma olasılığını arttırmaktadır (Çiçek, 2018). Tükenmişlik sendromunu gözlemlediğimizde karşımıza çıkan sonuç, yavaşça başladığı ve belirtilerin zamanla kronik hale geldiğidir. Bu durum ile karşılaşan bireyler genellikle duygularını bastırmaktadırlar ve hatta kendi durumlarını fark etmekte oldukça zorluk çekerler.

Bireyin psikolojik durumu ve davranışlarında belirtiler görmek mümkündür fakat fiziksel belirtiler daha sonradan ortaya çıkmaktadır. İş hayatının büyük bir kısmını kapsayan kişiler zamanla yaşamış oldukları zorluklar sebebiyle tükenmişlik hissine kapılabilirler. Bu durumda, tükenmişlik yaşayan birey çoğunlukla nezaketsiz, aksi tavır ve tutum sergiler çünkü tahammül seviyesi oldukça azalmıştır. Bu durum kötü bir niyetten değil

aksine iyi niyetten kaynaklanmaktadır. Belirti olarak karşımıza çıkanlar; baş ağrısı, ani sinirlenme ve özgüven kaybıdır. Saymış olduğum belirtiler erken fark edilebilirse önlem almak mümkündür (Toksöz, 2019). Ancak tedbir alınmazsa belirtilerin derecesi artış gösterir, şikayetler artabilir, kronikleşebilir ve yaşamını etkiler hale gelebilir. Tükenmiş sendromu belirtilerini üç kategoride toplamak mümkündür. Bunlar: Fiziksel, psikolojik/duygusal ve davranışsal belirtilerdir (Polatçı, 2007).

2.2.1. Duygusal Belirtiler

Çalışan kişiler, iş yaşamlarında kontrolü kaybettiğinde ve gerekli durumlardan uzak kaldıklarında kariyer hayatlarındaki engelleri geçmekte zorluk yaşayabilirler. Bekledikleri ödülleri alamıyor olmak bireyin kendini yetersiz hissetmesine sebep olabilmektedir. Bu durumda, harcamış oldukları çaba ve zaman tükenmişlik hissini yaşamalarına olanak tanır. Engellenmişlik duygusu ile ivme kazanan sinirlilik hali, negatif tepkisellik ve işe karşı duyarsızlaşma gibi durumlarla karşılaşılabilir. Bu tepkiler ile kişi kendi sorunlarını başkalarına yükleyebilir ve onları suçlama eğilimine girebilir bu durumda verilen tepkilerin cezalandırıcı ve agresif olmasına sebebiyet verir. Sinirli olan kişi, işin yapılışı hakkında katı sınırlar koyabilir ve yeni alternatiflere karşı kapalı olabilir (Yüksel, 2011). Duygusal belirtiler çoğunlukla daha erken ortaya çıkar ve daha kolay fark edilebilir. Yalnız olma hali, yardımlaşmanın eksik olması, umutsuzluk, engellenmişlik hissi, uykuda halinde düzensizlik, aile problemleri, psikolojik rahatsızlıklar, depresyon, agresiflik, sinirlilik, artan cezalandırıcı davranışlar, düşmanlık hissi, kaygı ve korku gibi belirtiler sayılabilir (Dinç, 2008).

2.2.2. Zihinsel ve Davranışsal Belirtiler

Kişinin diğer kişilerle zaman geçirme süresinin azalması, işlerde yavaşlama hali, ara sıra görev yerinde bulunmama gibi davranışların sergilenmesi, tükenmişlik belirtileri arasındadır. Kayıtların eksik tutulması, diğer bireylere karşı şüpheli yaklaşım gösterilmesi, evde veya işyerinde diğer bireylerle diyalog halinde kaçınma davranışlarının gözlemlenmesi, belli aralıklarla gözyaşı ve duygusal patlamaların yaşanması davranışsal olarak tükenmişlik belirtileri olarak nitelendirilebilir (Ören ve Türkoğlu, 2006). Kaçmaz (2005), tükenmişliğin davranışsal belirtilerini hatalar yapma, işe geç kalma, erteleme, izin almadan veya hastalık nedeni ile işe gitmeme, işten ayrılma

eğilimi olarak ifade etmektedir. Bu durum hizmet kalitesinde düşüş hali, iş ve iş dışı ilişkilerin bozulmasını, yaralanma veya kazalarda fazlalaşma, hizmet verilene veya meslektaşlara alaycı bir tavır sergileme, iş yerinde farklı şeylerle ilgili olma, örgüte olan ilginin azalması gibi belirtiler de tükenmişliğin davranışsal belirtilerindendir.

2.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Bu bölümde mesleki tükenmişliğe yol açan faktörler ve etkileri kişisel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. Ayrıca, bazı araştırmacılar tarafından mesleki tükenmişliğe neden olan faktörler de ele alınmıştır. Bir sistemde ciddi bir şekilde tükenmişlik sendromunun yaşandığı sorununa işaret eden herhangi bir belirti veya semptom, tükenmişliğe ve sonuçlarına neden olan, onu yönlendiren veya ciddi boyutlara taşınmasına neden olan faktörlerdir (Nazlıoğlu vd., 2009). İşgörenlerin %80'i muhtemelen kariyerlerinin bir noktasında tükenmişlik sendromu ile karşılaşacaktır. Ancak, bu durum aniden ortaya çıkmaz; iş yaşamı boyunca çeşitli etkenlerin birikmesiyle zamanla gelişir. Bu durum, kişinin ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyerek iş, aile ve sosyal yaşamında negatif bir etki yaratır (Güdük vd., 2005). Maslach, Johnson ve Leiter'a (1996) göre tükenmişlik sendromunu açıklayan temel nedenler arasında rol belirsizliği, rol çatışması, karar alma süreçlerine katılım, özerklik ve sosyal destek yer almaktadır (akt. Gökoğlan, 2010). Mesleki tükenmişliği tetikleyen birçok faktör bulunmaktadır, ancak bunların en yaygın olanı stresörlerdir. Stres, mesleki tükenmişlikle doğrudan ilişkilendirilir ve endüstriyel ilişkiler ile tükenmişlik arasında yüksek bir korelasyon olduğu bilinmektedir. Stela ve diğerleri tarafından yapılan çalışma, stresin artmasıyla birlikte tükenmişliğin, fiziksel sağlık sorunları ve aile ilişkilerinde yaşanan zorluklar gibi faktörlerle birlikte ortaya çıktığını göstermektedir. Bu durum, tükenmişliğin, mesleki gurur kaybı ve sinizm belirtileriyle ilişkilendirilmediği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, tükenmişliğin ana kaynağının bu sorunlar olduğu ve diğer faktörlerle ilişkilendirilmediği sonucuna varılmaktadır (Salminen vd., 2017). Tükenmişlik sendromuna yol açan faktörler aşağıda belirtilmiştir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

İş ortamındaki özellikler, tükenmişlik durumunun ortaya çıkmasında bireysel özelliklere nazaran daha önemli olmasına rağmen, bazı bireysel özelliklerin tükenmişlikle bağlantılı

olduğu gözlemlenmiştir (Maslach ve Leiter, 2007). Demografik bilgilere göre, tükenmişlik durumunun yaş arttıkça azaldığı ancak yaşça büyük bireylerin tecrübelerinin etkisinin karıştırıcı değişkenlik yönünde olduğu gözlemlenmiştir. Cinsiyete göre baktığımızda erkeklerin duyarsızlaşması kadınların ise, yorgunluk boyutlarında daha yüksek veriler verdiği fakat cinsiyetin tükenmişlik haline güçlü bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Bireysel özellikler bakımından, düşük özsaygıya, dış kontrol odağına ve düşük dayanıklılığa sahip olan bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığının diğerlerine oranla daha yüksek olduğu öne sürülmektedir. Tükenmişlik Beş Faktörlü Kişilik Modelinin nevrotik boyutu ile ilişkilendirilmiştir. Nevrotiklik, depresyon, anksiyete, düşmanlık, kırılabilirlik ve öz bilinci kapsayan bir modeldir ve nevrotik bireyler duygusal olarak psikolojik sıkıntılara ve dengesiz hale daha yatkındır (Burisch, 2002).

2.3.2. Kişilik Özellikleri

Bir kişinin tükenmişlik halinden korunması, bireysel donanım ve sahip olduğu imkanları doğrudan etkilemektedir. Kişinin bireysel özellikleri, tükenmişlikten korunma durumunu belirleyebilir ve değişimlere uyum sağlama yeteneği ile bağdaştırılabilir. Bu sebeple, kişinin kendini uygun bir şekilde yeniden düzenleyebilme yeteneği, tükenmişlikten korunmada önemli bir faktördür. Bireylerin, değişen koşulları kabul etme, değişime adapte olma ve esnek bir şekilde sorunlarla başa çıkma yeteneği önemlidir. Ancak, birey kendini yetersiz hissettiğinde veya eksiklik duygusuyla karşılaştığında, olaylar daha yoğun bir stres durumu yaratabilir. Tükenmişlik sendromunun bireyin yaşadığı yoğun duygusal durumu etkileyen faktörler arasında, bireyin kendi yaşamını kontrol etme yeteneğinin de olduğu görülmektedir. Araştırmalar, özellikle iş hayatında kontrol eksikliğinin tükenmişliğe neden olabileceğini göstermektedir (Tümekaya, 2000).

2.3.3. Cinsiyet

Cinsiyetin tükenmişlik üzerindeki etkisi araştırılmış olsa da net verilere ulaşılamamıştır (Akdağ, 2018). Ancak, duyarsızlaşma alt boyutunda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla etkilendiği sıkça belirtilmektedir. Genel olarak, kadınların duygusal tükenmişliğe daha yatkın olduğu gözlemlenmiştir (Alçal, 2020). Maslach'ın 1982'deki çalışmasında ise küçük farklılıklar olsa da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak, duyarsızlaşma boyutunda erkeklerin daha fazla etkilendiği belirtilmiştir (Ulağ, 2019). Kadınların duygusal

tükenmişliğe yatkınlığı, toplum içindeki diğer rolleri, özellikle aile ve çocuklarla ilgili sorumlulukları nedeniyle de artabilir (Gürer, 2019).

2.3.4. Yaş

Tükenmişlikle yaş arasındaki ilişki incelendiğinde araştırmalar net bir ilişki tespit etmiştir. Bu ilişki, yaşla ters yönlüdür; genç yaşlarda daha fazla tükenmişlik yaşanırken yaş arttıkça bu durumun azaldığı gözlemlenmiştir (Gürboyoğlu, 2009). Genç çalışanların tükenmişlik riskine daha yatkın olmalarının nedenleri arasındaki neden ise, yüksek enerji seviyeleri, heyecan, sabırsızlık, üstün başarı hırsları ve kendilerini kanıtlama isteği gibi faktörler bulunmaktadır. Ancak, zamanla bu hedeflere ulaşamama ve engellerle karşılaşma durumları hayal kırıklığına neden olabilir (Akdağ, 2018). Yaş ilerledikçe, tecrübe artar ve olumsuz durumlarla baş etme yeteneği gelişir, böylece tükenmişlikle mücadele etme kapasitesi artar. Chernisin 12 yıl süren araştırması, genç yaşlarda daha fazla tükenmişlik yaşanabileceğini ancak uzun vadeli olumsuz etkiler bırakmadığını ortaya koymuştur. Fakat yaş ilerledikçe, tükenmişlik durumunun daha olumsuz sonuçlara yol açabileceği belirtilmektedir.

2.3.5. Eğitim Durumu

Tükenmişlik ve eğitim seviyesi arasındaki ilişki incelenmiş ve net olmamakla birlikte, genel olarak eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlikte bir artış olduğu gözlemlenmiştir (Özeç, 2019). İlk bakışta, eğitim seviyesinin artmasıyla tükenmişlikle daha etkin bir şekilde başa çıkılacağı düşünülebilir. Ancak, eğitim seviyesi yükseldikçe, sorumluluklar, stres ve kariyer hedefleri gibi faktörlerdeki artış, bireyi tükenmişliğe daha yatkın hale getirebilir (Şimşek, 2017). Maslach'a göre, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin idealizm düzeyi de yüksek olabilir; bu durumda, gerçekle beklenti arasındaki uçurum tükenmişlik riskini arttırabilir. Dolayısıyla, genel olarak, bir kişinin eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlik riskinde de bir artış gözlemlenebilir (Ulaş, 2019).

2.3.6. Medenî Durum

Medeni durum ve tükenmişlik hali arasındaki ilişkiyi inceleyen literatür taramasında elde ettiğim, evli veya bekar olma ve çocuklu veya çocuksuz olma durumlarının etkisinin olduğunu göstermektedir (Akçal, 2020). Maslach ve Jackson, Schwab ve Iwanicki,

Wernberg gibi araştırmacılar, bekarların evlilere göre tükenmişliğe daha yatkın olduğu sonucuna varmışlardır (Demir, 2010). Evli olanların evlilik sorumluluklarıyla karşılaşmış olmaları, onları deneyimli hale getirir ve işteki tükenmişlikle başa çıkma konusunda avantaj sağlayabilir (Gürer, 2019). Evli olmanın ve çocuklu olmanın, destek ve rehabilitasyon etkisi sağlayarak kişiye avantajlı hale getirdiği belirtilmektedir (Akçal, 2020). Maslach'ın 1982'deki tespitlerine göre, boşanmış kişilerin bekarlar ve evliler arasında yer aldığı ifade edilmiştir. Ayrıca, ocuk sahibi olmayanların daha risk altında olduğu da belirtilmektedir (Gürboyoğlu, 2009).

2.3.7. Örgütsel Faktörler

Çalışma ortamında tükenmişlik kavramını etkileyen faktörleri, Maslach ve Leiter 6 eşitli Şekilde açıklamaktadır. Bunlar; kontrol eksikliği (control), zller (rewads), iş yükü (workoverload), topluluk (community), adil davranılma (fairness) ve değerlerden (values) oluşmaktadır (Maslach ve Leiter 1999). İş yükü arttığında, çalışanlar dinlenmeye zaman ayıramazlar ve iş yükü ile iş gücü arasındaki dengeyi korumakta zorlanırlar (Maslach ve Leiter, 2007). İş yükü, çalışanların işlerinin aşırı yoğun olduğunu hissetmeleri ve bu işleri tamamlamak için yeterli zaman ve kaynakları olmadığını düşünmeleri Şeklinde tanımlanır (Maslach vd., 2001). Yapılan araştırmalar, iş yükü ile yorgunluk arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Demerouti vd., 2001). Gösterilmekte olan duygu hali ile hissedilmekte olan duygu halinin farklılık gösterdiği duygu işçiliğinin de iş yükünün arttığı belirtilmiştir (Maslach vd., 2001). Kontrol, bireylerin iş ortamındaki karar alma süreçlerinde ne kadar etkili olduklarını, profesyonel özerkliklerini ve kaynaklara erişimlerini içerir. Çalışanlar katı kurallar ve sıkı bir denetim altında olduklarını düşündüklerinde kendilerini geliştirmek, işlerinde uzmanlaşmak ve yenilikçi olmak için fırsat bulamazlar. Bu durum, iş verimliliğinin düştüğüne ve sonuçlardan sorumlu olmadıklarına dair inançlarının güçlenmesine yol açmaktadır (Maslach ve Leiter, 2017). Bu tür durumların, topluluk içinde sosyal destek seviyelerinin düşmesine neden olduğu belirtilmiştir (Maslach vd., 2001). alışmalar sayesinde, meslektaş ve yönetici desteğinin boyutları ile negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (Demerouti vd., 2001; Leung ve Lee, 2006).

2.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik, bireylerin psikolojik ve fiziksel açıdan en alt seviyelere inmesine neden olabilir ve bu durum iş hayatında önemli sonuçlar doğurur. İşyerindeki tükenmişlik, yalnızca kişiyi değil, aynı zamanda organizasyonun genel verimliliğini ve sağlığını da olumsuz etkiler. Çalışanların motivasyon eksiklikleri, düşük performans, artan devamsızlık oranları gibi sonuçlar tükenmişliğin iş üzerindeki etkilerinden sadece birkaçıdır. Bu noktada, tükenmişliğin yalnızca bireysel bir sorun değil, aynı zamanda ekip dinamikleri ve organizasyonel süreçler açısından da ele alınması gereken bir konu olduğu anlaşılmaktadır. Bu bölümde tükenmişlik sonuçları aktarılmıştır.

2.4.1. İş Üzerindeki Sonuçları

Tükenmişlik halinin iş yaşamında birçok negatif etkisi bulunmaktadır. Yapılmış olan meta analiz çalışmaları tükenmişlik halinin iş hacminde düşüş, işe devamsızlık ve iş bırakma ile bağlantılı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca tükenmişlik hali için elde edilen bir diğer bulgularsa, organizasyona bağlılıkta ve iş memnuniyetinde azalma durumudur (Swider ve Zimmerman, 2010). Tükenmişlik yaşamakta olan kişilerin iş arkadaşlarının üzerinde de negatif yönlü etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum iş yerinde çatışmalara ve işlerin aksamasına yol açabilir. Tükenmişliğin bulaşıcı bir etkisi olduğu vurgulanmıştır (Bakker, Le Blanc, Schaufeli, 2005). Maslach ve Leiter (2017), tükenmişliğin sadece bireysel bir sorun olmadığını, aynı zamanda çalışma gruplarının bir özelliği olduğunu belirtmişlerdir. Tükenmişliğin “yayılma etkisi” (spillovereffect) ile çalışmakta olan bireylerin aile-ev yaşamlarına negatif yönlü etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir (Burke ve Greenglass, 2001).

2.4.2. Sağlık Üzerindeki Sonuçları

İstenmeyen sağlık sonuçları ile tükenmişlik arasında önemli bir ilişki vardır. Bu sonuçları, kişilerin sağlığı ve fiziksel semptomları barındırmaktadır (Maslach vd., 2001). Stres ile ilgili fiziksel belirtileri ele aldığımız zaman 16 özellikle tükenmişliğin üç boyutundan olan yorgunluğun ilişkini gözlemlemekteyiz. Bu kapsamı ele aldığımızda yorgunluğun baş ağrısı, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, kronik yorgunluk, uyku bozuklukları ve hipertansiyon ’un ön görüldüğü gözlemlenir (Maslach ve Leiter, 2017). Depresyon ve anksiyetenin tükenmişlik ile sık sık ilişkilendirildiğini literatür taraması yaptığımız

zaman gözlemliyoruz. Tükenmişlik halinin doğurduğu bunalmışlık durumu ve psikolojik sıkıntı, çalışan bireylerin depresif semptomlarında ve anksiyete kademelerinde yükselişe neden olduğu ortaya koyulmuştur (Cardozo vd., 2012; Khamisa, Oldenburg, Peltzer ve Ilic, 2015). İsrail’ de yapılan bir başka çalışmada karşımıza çıkan sonuçlardan biri, kalp ve damar rahatsızlıklarında tükenmişliğin bir risk faktörü olarak bulunduğu ve anksiyete aynı zamanda depresyon ile anlamlı bir ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir (Toker, Shirom, Shapira, Berliner ve Melamed, 2005).

2.5. Tükenmişlik Sendromu Modelleri

Bu bölümde, tükenmişlik sendromunun farklı teorik çerçeveleri ve modelleri detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Tükenmişlik, zaman içinde pek çok araştırmacı tarafından farklı açılardan incelenmiş ve çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu modeller, tükenmişliğin nedenlerini, gelişim sürecini ve etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olurken, aynı zamanda çözüm önerileri sunmak için de bir temel oluşturmuştur.

2.5.1. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Bilim dünyasında, tükenmişlik kavramı üzerine uzun yıllar boyunca birçok araştırmacı çalışmıştır. Pearlman ve Hartman, bu birikimden yola çıkarak 1982’de kendi tükenmişlik tanımlarını yapmışlardır (Keçelioğlu, 2016). Pearlman ve Hartman'a göre, tükenmişlik; "Kronik duygusal stresin bir yanıtı olarak ortaya çıkan ve üç bileşenden oluşan bir durumdur." Bu bileşenler duygusal ve/veya fiziksel tükenme, düşük iş performansı ve başkalarına karşı duyarsızlaşma davranışlarını içerir (Gürer, 2019). Pearlman ve Hartman'ın geliştirmiş olduğu model, tükenmişlik olgusunu en kapsamlı şekilde ele almaktadır (Nazlıoğlu, 2010). Tükenmişlik, kronik stresin bir tepkisi olarak tanımlanmaktadır (Hamamcı, 2020).

2.5.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cray Cherniss, tükenmişlik literatürüne önemli katkılarda bulunan bir isimdir (Gül, 2014). Tükenmişlik modelinin temelinde stres olduğunu ileri sürmüştür (Keçelioğlu, 2016). Cray Cherniss, tükenmişlik literatürüne önemli katkılarda bulunan bir isimdir (Gül, 2014). Tükenmişliğin temelinde stres olduğunu ileri sürmüştür (Keçelioğlu, 2016). Cherniss, 1980’de geliştirdiği tükenmişlik modelini, "İşle ilgili stres kaynaklarına tepki

olarak ortaya çıkan, stresle başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik bağlantının kesilmesiyle sonuçlanan bir süreç" olarak tanımlamıştır (Taysı, 2012). Tükenmişliğin stresle ilişkilendirildiği vurgulanırken, çevresel faktörlerin de önemli bir rol oynadığına dikkat çekilmiştir. Cherniss'e göre, tükenmişlik aniden ortaya çıkan bir durum değil, önceden belirtiler gösterir ve zamanla daha belirgin semptomlarla kendini gösteren bir durumdur (Alper, 2021). Stresin nedenleri, bireylerle yüz yüze iletişim, belirsizlik, iş yükü, kişisel özellikler, yaşam memnuniyeti seviyesi, gelecek endişeleri gibi faktörlerdir (Özeç, 2019). Bireyler, stresin etkilerinden kurtulmaya çalışırken öncelikle stres kaynağını ortadan kaldırmaya çalışır ve ardından çeşitli yöntemlere başvururlar (Toköz, 2019). Bireyler stres ile başa çıkma yöntemleri olarak egzersiz ve meditasyon gibi rahatlama yöntemlerini dener (Özmen, 2016). Bu yöntemler genellikle bireyde fayda sağlar fakat rahatlama yöntemleri etkili olmazsa, kişide çevresindeki yöneticiler, müşteriler, iş arkadaşlarına karşı olumsuz davranışlar, işle ilgili gelecek planlarında hedeflerin küçültülmesi, verimsiz çalışma gibi durumlar yaşanabilir. Sonuç olarak, işten psikolojik olarak uzaklaşma gözlemlenir (Taysı, 2012).

2.5.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pinese göre, tükenmişliğin ana kaynağı bireyi uzun vadeli duygusal baskıda tutmuş olan iş hayatıdır. Bu kısımda birey için motivasyon hali önem arz eder. Motivasyon düzeyi yüksek olan bireylerin kendilerini baskıda hissettiği bir iş hayatında tükenmişlik hissini yaşaması mümkündür (Alper, 2021). İş hayatındaki ortamın neden olduğu duygusal baskı ne kadar fazlalaşırsa fazlalaşsın bireyin motivasyon düzeyi düşük durumdaysa tükenmişlik yaşamaz. Bu bireyler halsizlik, kaygı ve depresyon gibi belirtiler hissedebilirler fakat tükenmişlik halini genellikle yaşamazlar. 1993 yılında Pines, iş ortamının engel ve desteklerinin önemini vurgulamıştır. Bireylerin arasında çeşitli etkilere sebep olabileceğine değinmiştir. Sonuç olarak, aynı iş ortamında bir bireyde tükenmişlik varsa diğer kişilerde olmayabilir (Yıldırım, 1996). Pines ve Aranson (1988), tükenmişliği fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan tükenmişlik hali olarak tanımlamışlardır (Yıldırım, 1996).

2.5.4. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach modeli 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından ortaya atılmıştır. Bu modelde mesleğinden dolayı insanla sürekli iletişim, diyalog halinde olan bireylerin duygusal tükenme hissettikleri, başarılarını yetersiz algıladıkları bir sendrom olarak ele alınmıştır. Araştırmalar incelendiğinde tükenmiş tanımı, kişilerin benlikleri ile yapılan iş arasındaki farkın sadece zamanla fark edildiği ve bu durumda geri dönüşün kişilerde fazlasıyla güç olması da sendrom olarak ele alınmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu model 3 ana boyuttan oluşmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Duygusal Tükenme Boyutu: Duygusal olarak tükenme yaşayan kişilerin, eskiye nazaran keyifsizlik hali, sorumluluk duygusundan uzaklaşma ve yorgun hissetme belirtiler arasındadır. Baş ağrısı, uykusuzluk, enerji halinde düşüklük durumu da belirtiler arasında yer almaktadır. Bu şekilde tükenme yaşayan kişiler fiziksel ve duygusal olarak sıkışma yaşamaktadırlar. Çalışmalarında fayda sağlayamadıklarını düşünen kişiler işle devamlılık zorunluğunda daha fazla stres faktörüne maruz kalmaktadır (Yalçın, 2018). Tükenmişlik kavramını duygusal boyuttan ele aldığımızda tükenmişlik halinin en önemli boyu olduğunu gözlemlemekteyiz. Kişilerin diğer kişiler ile iletişim halinde olabilmeleri açısından gerekli olan bütün kaynakların tükenme haline geldiği durumdur (Akçamete vd.,2006). Genel olarak psikolojik yıpranma ve yorgunluk hissi yaşamakta olan kişilerde bu durum kendini göstermektedir. Günün büyük bir bölümünü yorgun geçirir ve işe odaklanmada zorluk çekmektedirler (Tuğrul ve Çelik, 2002). Uyanık oldukları süre zarfında dahi yorgunluk halinden çıkamaz hiç uyumamış gibi hissetmekte olan kişiler tükenmişlik etkisiyle bu yorgun hal ile başa çıkabilmede oldukça güçsüz hissederler aynı zamanda diğer kişiler ile iletişime geçmede kendilerini eksik hissederler bazı zamanlarda ise iletişimden tamamen kaçıp uzaklaşma haline bürünürler (Sürgevil, 2014).

Duyarsızlaşma: Kişi hizmette bulunduğu yerde hizmet almak isteyenlere karşı negatif davranış ve tutumlar sergiler. İlgisiz davranış örüntülerini ve işlevselliği olmayan savunma mekanizmalarını kullanarak işverenleri ve işleriyle olan ilişkilerini zayıflatır. Duyarsızlaşma Maslach tükenmişlik modelinin 2. aşamasıdır. Bu oluşum, duygusal tükenmenin yoğun yaşandığı ilk aşamadan kaynaklanmaktadır. Heves ve isteğin yok olacak kadar azalması, etrafındaki kişilere karşı mesafeli yaklaşım gibi davranışlar duyarsızlaşma aşamasını oluşturur (Yıldız, 2009). Duyarsızlaşma aşamasındaki kişiler

duygusal olarak kendilerini uzak hissederler ve kendilerinden yardım isteyen kişilere karşı umursamaz davranırlar. Ayrıca, bağı oldukları kuruma karşı güvensiz hisseden kişiler, mesafeli bir tavır benimserler. Profesyonellikten uzaklaşırlar ve yapılması gereken işlere sorumsuzca yaklaşım sergilerler (Üresin, 2009).

Kişisel Başarısızlık: Kişinin kendisine karşı olan olumsuz tutularını burada ele almaktayız. Başarı ile sonuçlanacağını düşündüğü işlere heves ile başlarlar sonrasında beklenti hali zamanla hayal kırıklığına doğru evrilir ve yetersizlik hissini yaşamması ile kendilerini işe yaramaz bir kişi ve çalışan olarak görürler. Düşük kişisel başarı, tükenmişliğin son aşamasını oluşturmaktadır. Kişiler bu kısımda genellikle kendilerini bütün olarak olumsuz nitelendirmeye yatkındırlar. Kendilerini bütün alanlarda başarısız olarak görebilmektedirler (Silah, 2005). Odaklanma problemi yaşarlar bu sebeple işe olan odakları çok düşüktür, moral ve motivasyonda kayıplar söz konudur ve üretken halin duraksaması sonucu sorunlar yaşamaktadırlar. Diğer çalışanlar ve işveren arasına mesafe koyan kişiler, çalıştıkları kuruma karşı tamamen uzaklaşma eğilimine girerler (Aküzüm ve Özmen, 2014). Düşük kişisel başarı, bireylerin geçmiş yaşamlarındaki başarılarının azaldığını gösterir. Artık kendilerini eskisi kadar başarılı görmeyen kişiler, yetersizlik duygusuyla mücadele etme motivasyonlarını kaybederler (Köse, 2014). Önceden başarılı oldukları konularda bile yetersizlik hissi yaşayabilirler ve kendilerine olan güvenlerini kaybederler (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik sendromu ile baş edebilme stratejilerini iki ana başlıkta toplayabiliriz. Bunlar; Örgütsel ve bireysel olarak ayrılmaktadır. Bireysel düzeyde, kişinin kendi içsel durumuna odaklanırlar. Burada, kişinin tükenmişlik sendromundan korunması ve başa çıkması için yapabileceği şeyleri sıralarırlar.

İlk olarak tükenmişlik sendromu hakkında bilgi sahibi olunması önem taşımaktadır. Bireyin kendi sınırlarını belirtebilmesi koruyabilmesi ve ihtiyaçlarını anlayabilmesine yardımcı olmaktadır. İş hayatındaki çalışma düzeni hayatıyla ilgili reel hedeflerini belirlemesi ve beklemediklerini yönetebilmesi aynı derece önem taşımaktadır (Özmen, 2006). Danışmanlık eğitimleri ve kişisel gelişim eğitimlerine katılım sağlayarak kendini geliştirmesi, stres ile baş edebilme adına nefes terapisi alması, gevşeme tekniklerini öğrenmesi, spor yapması ve rahatlatıcı müzikler dinlemesi tükenmişlik hali ile baş

edebilme durumunda oldukça etkilidir. Ayrıca, ilgi alanları geliştirmek ve zaman yönetimine önem vermek, iş hayatında dengeyi sağlamak ve kişisel yenilenme için düzenli mola vermek, tükenmişlik sendromuyla başa çıkmaya yardımcı olabilir. Bu uygulamalar, daha dengeli bir yaşam sürdürme ve tükenmişlikle daha etkin bir şekilde başa çıkma konusunda kişilere olanak sağlamaktadır (Torun, 2024).



3. BÖLÜM: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları

Friborg ve diğerleri (2005), psikolojik dayanıklılığın farklı boyutlarını tanımlamıştır. Bunlar; kişinin kendine güveni, gerçekçi hedefler belirleme yeteneği, planlama becerisi, sosyal yeterlilik, sosyal destek ve aile uyumu şeklinde sıralanır. Kendine güven boyutu, ani stres durumlarıyla karşılaşan bireyin bu stresle başa çıkma kapasitesini ifade eder. Gerçekçi hedefler boyutu ise kişinin kendisi için uygun ve ulaşılabilir hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için nasıl ilerleyeceğini bilme yeteneğini ifade eder. Diğer boyutlardan olan planlama, bireyin hedefleri üzerinde planlar geliştirebilmesi ve zamanını verimli olarak kullanırsa başarıya ulaşacağına dair güvenini ele almaktadır. Sonrasında yer alan sosyal beceriler boyutu, kişinin diğer insanlarla ilişki kurabilme yeteneğiyle ilgili becerileri temsil eder. Sosyal kaynaklar boyutu, kişinin ailesi, arkadaşları gibi sosyal destek ağlarından yardım alabilme halini temsil eder. Aile desteği ve uyumu boyutu ise bireyin kendi değerleri ile ailesinin değerleri arasındaki uyum ve aile ortamında mutluluk hissetmesinden oluşur. Genç (2014) psikolojik dayanıklılığın boyutlarını bağlılık, kontrol ve güçlük olarak sıralarken Kobasa (1979) ise psikolojik dayanıklılığın boyutlarını kontrol, bağlılık ve mücadele olarak tanımlamaktadır. Psikolojik dayanıklılığın boyutlarının kesin bir şekilde ayıramayabileceğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Funk & Houston, 1987; Motan, 2009).

3.1.1. Bağlanma Boyutu

Bireyin hayata aktif olarak katılım sağlamasını ele almaktadır (Sezgin, 2012). Kobasa (1979) kişinin hayatın farklı alanlarında da ilgili olma durumu olarak tanımlanır. Maddi (2004) bireyin kendine değer vermesi ve inanması ile beraber hayatında aktif bir rol edinme gerekliliğinde duygusal destek alabilmesi ve verebilmesi olarak ele alınmaktadır. Bağlanma boyutunda, kişinin hayatına anlam katan unsurlara bağlılık göstermesi ve hayatına bağlı olması beklenir. Bu bağlılıkla birlikte, birey yaşamında etkin bir rol üstlenir ve yaşamını geliştirmek için olumlu bir performans sergiler (Durak, 2002). Bağlanma boyutuna sahip bireyler, aileleri, sosyal çevreleri ve iş hayatlarına olan bağlılıklarıyla stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler (Terzi, 2008). Bu

tür stresli durumlarla karşılaştıklarında, sorunların üstesinden gelmeye odaklanırlar ve kaçmazlar. Bağlanma boyutuyla ilişkilendirilen bir diğer özellik ise bireyin yaşamdaki zorluklara karşı olumlu bir bakış açısıyla yaklaşır (Klag & Bradley, 2004).

3.1.2. Denetim Boyutu

Bireyin hayatındaki olaylarla etkileşimde olduğuna ve başına gelen negatif yönlü olaylar karşısında bu durumu değiştirebileceğine dair olan inancına karşı düşünce ve davranış tutumlarını içermektedir. Bu boyutta kişi hayatının kontrolünün kendine bağlı olduğuna dair inancı oldukça gelişmiştir bu sebeple problemler karşısında mücadele halindedir. Denetim boyutu, kişinin özgürce seçimler yapabilme yeteneği, cesareti, öz disiplini, özdenetimi, özerkliği, motivasyonu ve başarıya olan inancını kapsar (Maddi, 2004; Motan & Gençöz, 2009). Bu nedenle, denetim boyutuna sahip bireyler, zorlayıcı yaşam olaylarıyla karşılaştıklarında umutsuzca beklemek yerine, olayların seyrini değiştirmeyi hedeflerler (Maddi, 2004).

3.1.3. Meydan Okuma Boyutu

Kişinin hayatındaki olağan değişimlere dair olan inancının bireyin gelişimine katkı sağladığına ve bu durum dahilinde kişinin yaşamda keşifte bulunmasına yardımcı bir durum olduğu belirtilmektedir (Maddi, 2004). Yaşamdaki değişimleri kişi gelişime destek olacak olay örgüleri olarak algılamaktadır ve bu değişime uyum sağlamaktadır. Meydan okuma boyutuna sahip olan bireyler, yaşamlarındaki değişiklikleri normal bir süreç olarak kabul ederler ve bu değişiklikleri önemserler. Ayrıca, stresli durumlarda nasıl başa çıkacaklarını ve hangi kaynaklardan yararlanacaklarını bilirler (Terzi, 2008). Meydan okuma boyutuyla ilişkilendirilen bir diğer özellik, bireyin çevresiyle etkileşim halinde olarak deneyimleyerek ve yaşayarak öğrenmeler elde etmesidir. Meydan okuma boyutu, yeniliklere açıklık, azim, iyimserlik ve kararlılık gibi kişilik özellikleriyle ilişkilidir (Gençöz & Motan, 2009). Bu sebeple, meydan okuma boyutu yüksek olan bireyler, diğer insanlara göre daha esnek, daha aktif ve problem çözme becerileri daha gelişmiş olabilirler (Holt vd., 1987). Ele aldığımız bu boyutlar birbirleriyle etkileşim halindedir, ancak birbirinden bağımsız gibi görünmezler. Gerçek bir psikolojik dayanıklılığa sahip olabilmek için bireyin bu boyutların hepsine sahip olmalıdır. Örneğin, denetim boyutunda yüksek ancak diğer boyutlarda düşük olan bireyler, sonuçları kontrol

etme arzusuna sahip olsalar bile, birey ve olaylarla ilişkili deneyimlerden ders çıkarmak için zaman ve çaba harcamak istemeyebilirler. Başka bir deyişle, bir veya iki boyut düşük olduğunda, tek başına yüksek bir boyutun varlığı başa çıkma stratejileri için yeterli olmayabilir (Maddi, 2002).

3.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Etmenler

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörler, psikolojik dayanıklılığın boyutları kadar önemlidir. Bu faktörler koruyucu, risk ve olumlu sonuç faktörlerinden oluşur (Erarlan, 2014). Koruyucu faktörler, istenmeyen durumların ortaya çıkma olasılığını azaltan veya engelleyen unsurlar olarak tanımlanır. Bu faktörler genellikle çevresel, ailesel ve bireysel faktörler olarak sınıflandırılır (Masten, 2001). Çevresel faktörler, bireyin güçlü sosyal ilişkilere sahip olmasını içerir. Bu, olumlu arkadaşlık ilişkilerini, okul veya iş yaşamında destek almayı ve olumlu rol modellere sahip olmayı içerir. Ailesel koruyucu faktörler ise bireyin aile ilişkilerinin sağlam olmasını içerir. Bunlar, olumlu anne-çocuk ilişkisi, aile içinde birlikte yaşama ve ebeveynlerin yüksek eğitim düzeyleri gibi unsurları içerir. Bireysel koruyucu faktörler, kişinin pozitif yönlü kişilik özellikleriyle ilişkilidir. Bunlar, etkin problem çözme yeteneği, olumlu benlik algısı, zeka, etkili sorumluluk duygusu ve mizah gibi özelliklerdir (Motan ve Gençöz, 2009). Risk faktörlerinin olağan negatif yönlü olarak şiddetinin artmasına neden olan faktörler olarak ele alınmaktadır. Risk faktörleri de koruyucu faktörlerle aynı şekilde ailesel, çevresel ve kişisel olarak sınıflandırılabilir (Haase, 2004).

Kişisel risk faktörlerini şu şekilde sıralayabiliriz. Kronik rahatsızlıklar, erken doğum, negatif yaşam olayları. Ailesel risk faktörleri ise, ergen ebeveynlik, ebeveynlerin yaşlılığı, boşanma ve ebeveynlerin psikolojik sorunları veya hastalıkları gibi unsurları içermektedir. Çevresel risk faktörlerini sırlayacak olursak, doğal afet, savaş, salgın gibi toplumu etkilemekte olan travmatik durumlar, çocuk ihmali ve istismarı, düşük sosyoekonomik seviye ve aile içi sorunları aynı zamanda şiddet gibi faktörleri içermektedir (Gizir, 2007). Psikolojik dayanıklılığı etkileyen bir diğer faktörde pozitif yönlü sonuçlardır. Bireyin gelişim görevlerini etkili olarak yerine getirir aynı zamanda gelişim dönemleri ile uyumlu bir şekilde davranarak açıklanır (Kararımak, 2006). Bu olumlu sonuçlar arasında gelişim görevlerini yerine getirme, kurallara uyum, psikolojik

sağlık, sosyal beceriler ve suça yatkınlığın bulunmaması, yaşa uygun olan etkinliklerde bulunma ve kendini olduğu gibi kabul etme gibi unsurlar yer almaktadır.

3.3. Psikolojik Olarak Dayanıklı Bireylerin Özellikleri

Friborg ve ark. (2003) geliştirdiği 'Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği', ruh sağlığının yeniden kazanılması ve sürdürülmesindeki temel koruyucu faktörleri belirlemeyi hedefler. Ölçek, psikolojik dayanıklılık modelini altı alt boyutla açıklar. Bu boyutlar "özsaygı", "gelecek beklentisi", "davranışsal esneklik", "sosyal beceriler", "aile uyumu" ve "sosyal destek" şeklindedir.

3.3.1. Kendilik Algısı

Psikolojik dayanıklılığın kendilik algısı boyutu, bireyin kendi yeteneklerine ve değerlendirmelerine duyduğu güveni ve öz yeterliliği ölçer (Hjemdal ve ekibi, 2011). Bu boyut, kişinin kendi kimliğine dair farkındalığını arttırmasını ve temel olarak kim olduğuna dair düşüncelerini ele alır (Basım ve Çetin, 2011). Bireyin kendini ne olarak tanımladığını, kendi hakkındaki düşüncelerini, güçlü taraflarını ve yeteneklerini ifade etme şeklini içerir ve bireyin kendi varlığının bilincinde olma durumudur (Çetin vd, 2015)

3.3.2. Gelecek Algısı

Kişinin gelecekteki planlarını ve hedeflerini gerçekleştirme fırsatına olan inancını yansıtır (Kurnaz, 2019; Coco vd 2021). Bu boyut, bireyin geleceğe dair planları ve amaçlarına yönelik pozitif yönlü bir bakış açısını içerir (Çetin vd 2015). Dolayısıyla, gelecek algısı boyutu bireyin planlama yeteneği, pozitif yönlü bakış açısı ve hedef odaklılık gibi yeteneklerini ölçer (Hjemdal vd, 2011).

3.3.3. Yapısal Stil

Bireyin planlama, düzenleme ve organize etme becerisi ile günlük rutinelere ve kurallara bağlılık eğilimini ifade eder (Kurnaz, 2019; Coco ve ekibi, 2021). Aynı zamanda bireyin kendi gücüne olan inancı, güveni, pozitif yönlü güçlü yönleri ve öz disiplini gibi bireysel özelliklerini de içermektedir (Çetin ve ekibi, 2015). Özetle, yapısal stil boyutu, rutinelere bağlılık ve bunları sürdürebilme becerisiyle organizasyon yeteneği ve faaliyetlere belirli bir amaç ve planla başlama yeteneğini ölçer (Hjemdal vd, 2011).

3.3.4. Sosyal Yeterlilik

Bireyin sosyal, dışadönük, neşeli, sıcak ve enerji dolu olma, girişkenlik ve mizah anlayışına sahiplik gibi karakteristik özellikleri ile ikili ilişkiler kurabilme becerisini, etkili iletişim kurabilme ve sürekliliğine sağlayabilme yeteneklerinin ölçülmesidir (Hjemdal ve ark., 2011; Kurnaz, 2019; Coco ve ark., 2021). Sosyal yeterlilik, kişinin sosyal olarak adaptasyon sağlaması, dışa dönüklük halini ve sosyal aktiviteler de bulunabilmede olan istek halini ele alır (Basım ve Çetin, (Bitmiş ve ark., 2013).

3.3.5. Aile Uyumu

Bireyin ailedeki diğer bireyler ile güven ve dayanışma halini ele almaktadır (Kurnaz, 2019; Coco ve ark., 2021). Bireyin aile bireylerinden görmüş olduğu destek ile bağdaştırılabilmektedir (Çetin ve ark., 2015). Aile uyumu boyutunda ölçülen, değerlerin aile içerisinde paylaşılabilme durumu, aile bireylerinin birbirleri ile vakit geçirmesi, gelecek hedeflerine karşın iyimser bakış açısına sahip olabilmeleri , karşılıklı sadakat duygusuna sahip olmaları ve birbirlerine karşın destek hissiyatını verebilmeleri ile birlikte takdir halinde olma durumlarıdır (Hjemdal ve ark., 2011).

3.3.6. Sosyal Kaynaklar

Bireylerin sosyal ilişkilerindeki gücünü değerlendiren bu boyut, kişinin akraba, arkadaş ve iş çevresinden sağladığı sosyal destek ve danışmanlık imkanlarının etkinliğini ve bireysel destek becerisini yansıtmaktadır (Çetin ve ark., 2015; Kurnaz, 2019; Coco ve ark., 2021). Ayrıca, kişinin destek almak için ailesi dışındaki bireylere başvurabilme kapasitesini ve ailesi dışında kendisini takdir eden ve motive eden bir sosyal çevrede bulunma durumunu kapsamaktadır (Hjemdal ve ark., 2011).

4. BÖLÜM: YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma İzmir ilinde yaşayan muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı bir şekilde incelemek amacıyla yapılmıştır. Tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılık arasındaki olası bağlantıları keşfetmeye yönelik olarak tasarlanmış olup, ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçladığı için, bu çalışma da mesleki tükenmişlik ile psikolojik dayanıklılık arasındaki etkileşimi anlamayı hedeflemiştir. Araştırma sürecinde, verilerin doğru ve güvenilir bir şekilde toplanabilmesi için çeşitli ölçüm araçları kullanılmıştır. Bu araçlar arasında, yaygın olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği yer almaktadır. Ayrıca, araştırmacı tarafından geliştirilen bir kişisel bilgi formu da çalışmaya katılan bireylerin demografik özellikleri ile ilgili verilerin toplanmasında kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilerin doğruluğu ve geçerliliği için, ilgili kişi ve kuruluşlardan gerekli izinler alınarak bu araçlardan yararlanılmıştır. Çalışma, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik seviyelerinin ve psikolojik dayanıklılıklarının nasıl etkileşebileceğini daha iyi anlamayı ve bu ilişkiyi meslek grubunun sağlığı ve verimliliği açısından önemli bulgularla desteklemeyi amaçlamaktadır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnek Kitle

Araştırmanın evreni, İzmir il merkezinde yaşayan ve 25-65 yaş aralığında olan toplamda 400 katılımcıdan oluşmaktadır. Bu evren, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik dayanıklılıkları üzerine yapılan çalışmanın temel hedef kitlesini oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleminde, bu evrenin tamamına ulaşılmıştır, yani katılımcı seçimi yaparken belirli bir alt grup değil, tüm evrenin dahil olduğu geniş bir kapsam hedeflenmiştir. Ancak örneklem alanının genişliği ve araştırma sürecindeki zaman kısıtlamaları göz önünde bulundurulduğunda, anketlerin geleneksel yüz yüze veri toplama yöntemleriyle uygulanması pratik olmayacaktır. Bu nedenle, veri toplama sürecinin etkin ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla çevrimiçi bir yöntem tercih edilmiştir. Google Form aracılığıyla 400 kişiye çevrimiçi anketler

gönderilerek katılımcıların kolayca erişmesi sağlanmıştır. Bu yöntem, katılımcıların coğrafi konumlarından bağımsız olarak araştırmaya katılım göstermelerini mümkün kılarken, aynı zamanda anketlerin daha geniş bir kitleye ulaşmasına ve veri toplama sürecinin zaman açısından verimli olmasına olanak sağlamıştır. Çevrimiçi anket yöntemi, aynı zamanda katılımcılara anonimlik sağlaması ve daha rahat bir şekilde cevap verebilmelerine olanak tanınması açısından da tercih edilmiştir. Böylece, araştırmanın sonuçları, İzmir il merkezindeki muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik dayanıklılıkları hakkında daha genel ve güvenilir veriler elde edilmesini sağlamıştır.

4.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki unvan ve meslekte çalışma süresi gibi kişisel bilgiler almaktadır.

4.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen "Maslach Tükenmişlik Ölçeği", toplamda 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği üç farklı boyutta incelemektedir: Duygusal Tükenme (DT), Duyarsızlaşma (DY) ve Kişisel Başarı (KB). Ölçeğin Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Ergin (1992) ve Çam (1992) tarafından gerçekleştirilmiştir. Duygusal Tükenme boyutunda 9 madde (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), Duyarsızlaşma boyutunda 5 madde (5, 10, 11, 15, 22) ve Kişisel Başarı boyutunda ise 8 madde (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) bulunmaktadır. Ölçeğin orijinal versiyonunda, maddeler 0 ile 6 arasında yedili bir Likert ölçeğiyle yanıtlanırken, Türkçe uyarlamasında 0 ile 4 arasında beşli bir Likert ölçeği tercih edilmiştir. Ölçekteki ifadeler, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilgili olumsuz, kişisel başarıyla ilgili olanlar ise olumlu yöndedir. Duygusal Tükenme alt boyutu, kişinin işine bağlı olarak kendini tükenmiş ve aşırı yük altında hissettiği durumları tanımlar. Duyarsızlaşma alt boyutu, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı duygusal mesafe koyduğu, umursamaz ve aşağılayıcı davranışlar sergilediği durumları ifade ederken, Kişisel Başarı alt boyutu, bireyin insanlarla çalışırken kendini yeterli ve sorunları çözebilen biri olarak hissetme düzeyini ölçer. Her bir boyut için ayrı puanlar hesaplanır ve ölçek sonucunda toplam puan ile alt ölçeklere ait puanlar

elde edilir. Yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları ile düşük kişisel başarı puanları, tükenmişlik durumunu gösterir. Ancak, tek bir genel puan hesaplamak amacıyla, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki maddeler doğrudan puanlanırken, kişisel başarı alt ölçeğindeki maddeler ters kodlanarak değerlendirilir. Türkiye uyarlamasında, alt ölçek puanları için belirli bir kesim noktası kullanılmamaktadır; çünkü ölçek üzerinde bu tür sınır değerleri tanımlanmamıştır.

4.3.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği; Friberg ve ekibi (2003) tarafından geliştirilmiş olup, Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmıştır. Ölçek, altı farklı faktörden oluşmaktadır: yapısal stil (3, 9, 15, 21), sosyal yeterlilik (4, 10, 16, 22, 25, 29), aile uyumu (5, 11, 17, 23, 26, 32), kendilik algısı (1, 7, 13, 19, 28, 31), sosyal kaynaklar (6, 12, 18, 24, 27, 30, 33) ve gelecek algısı (2, 8, 14, 20) (Basım ve Çetin, 2011).

Bu ölçek, toplamda 33 maddeden oluşmakta ve beşli Likert tipi bir derecelendirme sistemi kullanmaktadır. Ölçekten alınabilecek minimum puan 33, maksimum puan ise 165'tir. Ölçekteki yüksek puanlar, bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Bektaş ve Özben, 2016, s. 216-240). Maddeler, pozitif ve negatif ifadelerden oluşmakta olup, bu ifadeler rastgele sıralanmıştır. Katılımcılar, cevaplarını pozitiften negatife doğru sıralanan beş seçenek üzerinden belirtmektedir (Aşut, 2020).

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Yürütülen çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmaktır.

Bu amaç doğrultusunda çalışmamızın hipotezleri;

- **H1:** Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- **H2:** Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılıkları mesleki tükenmişliklerini yorumlamaktadır.
- **H3a:** Cinsiyete göre psikolojik dayanıklılıkta anlamlı bir fark vardır.
- **H3b:** Cinsiyete göre mesleki tükenmişlikte anlamlı bir fark vardır.

- **H4a:** Yaşa gore psikolojik dayanıklılıkta anlamlı bir fark vardır.
- **H4b:** Yaşa gore mesleki tukenmişlikte anlamlı bir fark vardır.
- **H5a:** Medeni duruma gore psikolojik dayanıklılıkta anlamlı bir fark vardır.
- **H5b:** Medeni duruma gore mesleki tukenmişlikte anlamlı bir fark vardır.
- **H6a:** Eğitim durumuna gore psikolojik dayanıklılıkta anlamlı bir fark vardır.
- **H6b:** Eğitim durumuna gore mesleki tukenmişlikte anlamlı bir fark vardır.
- **H7a:** Mesleki unvana gore psikolojik dayanıklılıkta anlamlı bir fark vardır.
- **H7b:** Mesleki unvana gore mesleki tukenmişlikte anlamlı bir fark vardır.
- **H8a:** Meslekte alışma suresine gore psikolojik dayanıklılıkta anlamlı bir fark vardır.
- **H8b:** Meslekte alışma suresine gore mesleki tukenmişlikte anlamlı bir fark vardır.



5. BÖLÜM: BULGULAR

5.1. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, istatistiksel analizler SPSS 27 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla ilk olarak Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmış ve bu değerlerin 0.60'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir (George ve Mallery, 2003). Daha sonra, ölçeklerin normal dağılım özelliklerini detaylı şekilde incelemek için çeşitli analizler yapılmıştır. Bu analizlerde, ölçeklerin basıklık ve çarpıklık katsayılarının Hahs-Vaughn ve Lomax (2020) tarafından belirtilen -2 ile +2 aralığında olduğu görülmüştür.

Ölçekler arasındaki ilişki düzeyi ve yönü, Pearson Korelasyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Ek olarak, ölçeklerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Bağımsız Gruplar t-testi ve ANOVA analizleri uygulanmıştır. Yordayıcı değişkenlerin etkisini değerlendirmek için ise Çoklu Doğrusal Regresyon analizi tercih edilmiştir. Tüm istatistiksel analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiş ve anlamlılık düzeyi olarak $p \leq 0.05$ kriteri esas alınmıştır.

	<i>n</i>	<i>Min</i>	<i>Maks</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>Bask.</i>	<i>Çarpk.</i>	<i>(α)</i>
Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği	400	42	153	103.25	19.21	-0.18	-0.17	0.90
Kendilik Algısı	400	7	29	18.53	4.58	-0.26	-0.33	0.76
Gelecek Algısı	400	4	20	11.93	3.81	-0.25	-0.63	0.74
Yapısal Stil	400	4	20	13.17	4.05	-0.08	-0.90	0.74
Sosyal Yeterlilik	400	6	28	17.82	4.63	0.34	-0.60	0.72
Aile Uyumu	400	7	29	18.67	4.72	-0.58	-0.23	0.76
Sosyal Kaynaklar	400	9	35	23.13	4.68	-0.05	-0.37	0.73
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	400	0	43	17.40	11.21	-0.92	0.11	0.85
Duygusal Tükenme	400	0	27	9.39	5.98	-0.77	0.10	0.73
Duyarsızlaşma	400	0	15	5.01	3.60	-0.77	0.21	0.62
Düşük Kişisel Başarı Hissi	400	0	14	2.99	3.12	1.58	1.33	0.64

Tablo 1: Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Ait Betimsel İstatistiklerin ve Basıklık, Çarpıklık, Cronbach Alpha Katsayılarının Değerlendirilmesi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

		n	%
Cinsiyet	Erkek	194	48.5
	Kadın	206	51.5
Medeni Durum	Bekar	113	28.3
	Evli	287	71.8
Eğitim Durumu	Ön Lisans	61	15.3
	Üniversite	287	71.8
	Yüksek Lisans	52	13.0
Yaş	25-30	204	51.0
	31-35	88	22.0
	36-40	65	16.3
	40 üzeri	43	10.8
Kıdem Yılı	1-5 Yıl	221	55.3
	6-10 Yıl	92	23.0
	11-15 yıl	50	12.5
	16 ve yıl üzeri	37	9.3
Mesleki Unvan	Serbest Muhasebeci	72	18.0
	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	268	67.0
	Yeminli Mali Müşavir	60	15.0
	Toplam	400	100.0

Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların çoğu (51,5) kadındır. Büyük çoğunluğu (71,8) evlidir. Çoğu (71,8) üniversite mezunudur. Çoğu (51,0) 25-30 yaş aralığındadır. Çoğunun (55,3) kıdem yılı 1-5 yıl arasındadır. Çoğunun (67,0) mesleki unvanı serbest muhasebeci mali müşavirdir.

5.2. Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1-Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği	1										
2-Kendilik Algısı	.76**	1									
3-Gelecek Algısı	.77**	.68**	1								
4-Yapısal Stil	.52**	.14**	.31**	1							
5-Sosyal Yeterlilik	.72**	.49**	.50**	.27**	1						
6-Aile Uyumu	.68**	.39**	.33**	.25**	.28**	1					
7-Sosyal Kaynaklar	.88**	.59**	.59**	.38**	.58**	.63**	1				
8-Maslach Tükenmişlik Ölçeği	-.46**	-.40**	-.38**	-.12*	-.38**	-.29**	-.40**	1			
9-Duygusal Tükenme	-.51**	-.44**	-.43**	-.12*	-.41**	-.32**	-.45**	.95**	1		
10-Duyarsızlaşma	-.45**	-.38**	-.35**	-.12*	-.37**	-.31**	-.39**	.92**	.82**	1	
11-Düşük Kişisel Başarı Hissi	-.16**	-.14**	-.14**	-0.07	-.14**	-0.09	-.10*	.74**	.51**	.58**	1

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ Uygulanan testin ismi: Pearson Korelasyon Testi

Tablo 3: Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki İlişki

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği ($r = -.46$, $p < 0.01$), Kendilik Algısı ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği ($r = -.40$, $p < 0.01$), Gelecek Algısı ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği ($r = -.38$, $p < 0.01$), Yapısal Stil ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği ($r = -.12$, $p < 0.05$), Sosyal Yeterlilik ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği ($r = -.38$, $p < 0.01$), Aile Uyumu ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği ($r = -.29$, $p < 0.01$), Sosyal Kaynaklar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği ($r = -.40$, $p < 0.01$) değişkenleri arasında düşük ve orta düzey negatif korelasyonlar saptanmıştır.

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ile Duygusal Tükenme ($r = -.51$, $p < 0.01$), Kendilik Algısı ile Duygusal Tükenme ($r = -.44$, $p < 0.01$), Gelecek Algısı ile Duygusal Tükenme ($r = -.43$, $p < 0.01$), Yapısal Stil ile Duygusal Tükenme ($r = -.12$, $p < 0.05$), Sosyal Yeterlilik ile Duygusal Tükenme ($r = -.41$, $p < 0.01$), Aile Uyumu ile Duygusal Tükenme ($r = -.32$, $p < 0.01$), Sosyal Kaynaklar ile Duygusal Tükenme ($r = -.45$, $p < 0.01$) değişkenleri arasında düşük ve orta düzey negatif korelasyonlar saptanmıştır.

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ile Duyarsızlaşma ($r=-.45, p<0.01$), Kendilik Algısı ile Duyarsızlaşma ($r=-.38, p<0.01$), Gelecek Algısı ile Duyarsızlaşma ($r=-.35, p<0.01$), Yapısal Stil ile Duyarsızlaşma ($r=-.12, p<0.05$), Sosyal Yeterlilik ile Duyarsızlaşma ($r=-.37, p<0.01$), Aile Uyumu ile Duyarsızlaşma ($r=-.31, p<0.01$), Sosyal Kaynaklar ile Duyarsızlaşma ($r=-.39, p<0.01$) değişkenleri arasında düşük ve orta düzey negatif korelasyonlar saptanmıştır.

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ile Düşük Kişisel Başarı Hissi ($r=-.16, p<0.01$), Kendilik Algısı ile Düşük Kişisel Başarı Hissi ($r=-.14, p<0.01$), Gelecek Algısı ile Düşük Kişisel Başarı Hissi ($r=-.14, p<0.01$), Sosyal Yeterlilik ile Düşük Kişisel Başarı Hissi ($r=-.14, p<0.01$), Sosyal Kaynaklar ile Düşük Kişisel Başarı Hissi ($r=-.10, p<0.01$) değişkenleri arasında düşük düzey negatif korelasyonlar saptanmıştır.

5.3. Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Alt Sınır	Üst Sınır
Kendilik Algısı	-0.32	0.16	-0.13	-1.97	0.049*	-0.64	0.00
Gelecek Algısı	-0.37	0.19	-0.13	-1.91	0.057	-0.75	0.01
Yapısal Stil	0.13	0.14	0.05	0.95	0.345	-0.14	0.40
Sosyal Yeterlilik	-0.44	0.14	-0.18	-3.19	0.002**	-0.71	-0.17
Aile Uyumu	-0.24	0.14	-0.10	-1.72	0.087	-0.51	0.03
Sosyal Kaynaklar	-0.24	0.18	-0.10	-1.31	0.191	-0.59	0.12

$R=.48$ $R^2=.22$ $F_{(6,393)}=19.78$ $p<.001$ ***

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$; Not, GA: Güven Aralığı

Tablo 4: Psikolojik Dayanıklılığın Mesleki Tükenmişliği Yordamasına İlişkin Bulgular

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Regresyon analizine ait sonuçlar incelendiğinde, regresyon modelinde gelecek algısı, yapısal stil, aile uyumu, sosyal kaynaklar değişkenlerinin mesleki tükenmişlik üzerinde anlamlı bir yordayıcılığı olmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra kendilik algısı ve sosyal yeterlilik değişkenleri mesleki tükenmişliği yordamaktadır. R^2 değeri .22 olup, yordayıcıların sonuç değişkenindeki varyansın %22'sini açıkladığını görülmektedir ($F_{(6,393)}=19.78, p<.001$). Bulguların sonucu olarak, kendilik algısı mesleki tükenmişliği negatif yönde yordadığını ($\beta=-.13$ $p<.05$), sosyal yeterlilik mesleki tükenmişliği negatif yönde yordadığını ($\beta=-.18$ $p<.01$) göstermektedir.

5.4. Karşılaştırma Analizi Bulguları

Bağımlı Değişkenler	Erkek(n=194)		Kadın(n=206)		t	Sd.	p
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS			
Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği	105.66	19.78	100.98	18.42	2.45	398	0.015*
Kendilik Algısı	18.95	4.62	18.13	4.52	1.81	398	0.071
Gelecek Algısı	12.30	3.93	11.58	3.67	1.90	398	0.059
Yapısal Stil	13.35	4.06	13.00	4.05	0.86	398	0.388
Sosyal Yeterlilik	18.49	4.37	17.19	4.79	2.84	398	0.005**
Aile Uyumu	19.02	4.98	18.34	4.44	1.45	398	0.149
Sosyal Kaynaklar	23.55	4.66	22.74	4.68	1.72	398	0.086
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	15.11	9.78	19.55	12.05	-4.06	389.581	<.001***
Duygusal Tükenme	8.23	5.27	10.57	6.43	-4.00	390.490	<.001***
Duyarsızlaşma	4.45	3.29	5.54	3.81	-3.06	394.976	0.002**
Düşük Kişisel Başarı Hissi	2.44	2.58	3.51	3.49	-3.49	376.895	0.001**

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Tablo 5: Cinsiyete Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar alt boyutu cinsiyete göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmemiştir ($p > .05$).

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeğinden ($t(398)=2.45$, $p < .05$), Sosyal Yeterlilik alt ölçeğinden ($t(398)=2.84$, $p < .01$) aldıkları puanlar cinsiyete göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerlendirildiğinde erkeklerin puanları kadınlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden ($t(389.581)=-4.06$, $p < .001$), Duygusal Tükenme alt ölçeğinden ($t(390.490)=-4.00$, $p < .001$), Duyarsızlaşma alt ölçeğinden ($t(394.976)=-3.06$, $p < .01$), Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinden ($t(376.895)=-3.49$, $p < .01$) aldıkları puanlar cinsiyete göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde

fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerlendirildiğinde kadınların puanları erkeklere göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Bağımlı Değişkenler	Bekar(n=113)		Evli(n=287)		t	Sd.	p
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS			
Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği	99.06	16.46	104.90	19.98	-3.00	247.162	0.003**
Kendilik Algısı	17.99	4.15	18.74	4.73	-1.56	232.102	0.121
Gelecek Algısı	11.29	3.81	12.18	3.79	-2.10	398	0.036*
Yapısal Stil	12.55	4.24	13.41	3.96	-1.93	398	0.054
Sosyal Yeterlilik	16.99	4.41	18.15	4.68	-2.26	398	0.024*
Aile Uyumu	18.02	4.56	18.93	4.76	-1.74	398	0.083
Sosyal Kaynaklar	22.22	4.21	23.49	4.82	-2.46	398	0.014*
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	19.65	10.95	16.51	11.21	2.54	398	0.011*
Duygusal Tükenme	10.83	6.15	8.89	5.86	2.95	398	0.003**
Duyarsızlaşma	5.58	3.39	4.79	3.67	2.00	398	0.046*
Düşük Kişisel Başarı Hissi	3.23	2.96	2.90	3.18	0.96	398	0.340

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Tablo 6: Medeni Duruma Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Kendilik Algısı, Yapısal Stil, Aile Uyumu, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutu medeni duruma göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmemiştir ($p > .05$).

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeğinden ($t(247.162) = -3.00$, $p < .01$), Gelecek Algısı alt ölçeğinden ($t(398) = -2.10$, $p < .05$), Sosyal Yeterlilik alt ölçeğinden ($t(398) = -2.26$, $p < .05$), Sosyal Kaynaklar alt ölçeğinden ($t(398) = -2.46$, $p < .05$) aldıkları puanlar medeni duruma göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerlendirildiğinde evlilerin puanları bekarlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden ($t(398) = 2.54$, $p < .05$), Duygusal Tükenme alt ölçeğinden ($t(398) = 2.95$, $p < .01$), Duyarsızlaşma alt ölçeğinden ($t(398) = 2.00$, $p < .05$) aldıkları puanlar medeni duruma göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında

anlamalı düzeyde fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerlendirildiğinde bekarların puanları evlilere göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Bağımlı Değişkenler	Eğitim Durumu						F(2,397)	p	Post-Hoc
	Ön Lisans ¹ (n=61)		Üniversite ² (n=287)		Yüksek Lisans ³ (n=52)				
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS			
Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği	101.52	21.06	103.37	18.25	104.60	22.19	0.38	0.685	-
Kendilik Algısı	18.48	4.67	18.53	4.51	18.58	4.96	0.01	0.993	-
Gelecek Algısı	12.03	3.94	11.94	3.68	11.73	4.42	0.09	0.910	-
Yapısal Stil	12.70	4.46	13.20	4.08	13.58	3.37	0.67	0.513	-
Sosyal Yeterlilik	17.56	4.37	17.89	4.56	17.77	5.37	0.13	0.876	-
Aile Uyumu	17.90	5.37	18.67	4.58	19.56	4.55	1.74	0.177	-
Sosyal Kaynaklar	22.85	4.97	23.15	4.50	23.38	5.36	0.19	0.831	-
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	17.79	8.65	17.56	10.72	16.06	15.78	0.44	0.647	-
Duygusal Tükenme	9.38	4.92	9.59	5.64	8.65	8.65	0.54	0.586	-
Duyarsızlaşma	5.62	3.18	4.96	3.46	4.58	4.68	1.29	0.277	-
Düşük Kişisel Başarı Hissi	2.79	2.27	3.07	3.20	2.83	3.55	0.28	0.753	-

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 7: Eğitim Durumuna Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutundan aldıkları puanlar eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > .05$).

Bağımlı Değişkenler	Mesleki Unvan						F(2,397)	p	Post-Hoc
	Serbest Muhasebeci ¹ (n=72)		Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ² (n=268)		Yeminli Mali Müşavir ³ (n=60)				
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS			
Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği	104.63	21.69	102.90	17.54	103.17	23.12	0.23	0.796	-
Kendilik Algısı	19.10	4.71	18.48	4.35	18.05	5.37	0.90	0.409	-
Gelecek Algısı	12.31	3.99	11.91	3.57	11.57	4.60	0.63	0.535	-
Yapısal Stil	12.82	4.48	13.19	4.05	13.48	3.55	0.45	0.637	-
Sosyal Yeterlilik	18.29	4.64	17.66	4.52	17.97	5.12	0.55	0.575	-
Aile Uyumu	18.57	5.34	18.61	4.50	19.07	4.93	0.25	0.778	-
Sosyal Kaynaklar	23.54	4.98	23.04	4.42	23.03	5.45	0.33	0.716	-
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	16.49	9.16	17.79	10.85	16.72	14.65	0.52	0.598	-
Duygusal Tükenme	8.69	5.14	9.74	5.77	8.98	7.77	1.05	0.350	-
Duyarsızlaşma	5.17	3.38	5.02	3.43	4.80	4.54	0.17	0.844	-
Düşük Kişisel Başarı Hissi	2.63	2.25	3.09	3.24	2.98	3.47	0.64	0.529	-

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 8: Mesleki Unvana Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutundan aldıkları puanlar mesleki unvana göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > .05$).

Bağımlı Değişkenler	Yaş								F(3,396)	p	Post-Hoc
	25-30 ¹ (n=204)		31-35 ² (n=88)		36-40 ³ (n=65)		40 üzeri ⁴ (n=43)				
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS			
Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği	102.25	17.10	102.66	22.58	107.65	18.98	102.56	21.27	1.37	0.252	-
Kendilik Algısı	18.28	4.34	18.25	5.01	19.60	4.86	18.63	4.25	1.50	0.214	-
Gelecek Algısı	11.80	3.55	11.82	4.39	12.51	3.44	11.86	4.31	0.60	0.615	-
Yapısal Stil	12.90	4.21	13.48	3.69	13.63	4.18	13.12	3.82	0.75	0.524	-
Sosyal Yeterlilik	18.00	4.18	17.41	5.01	18.22	5.05	17.23	5.21	0.72	0.540	-
Aile Uyumu	18.31	4.33	18.59	5.51	19.65	4.47	19.05	5.00	1.42	0.236	-
Sosyal Kaynaklar	22.95	4.37	23.11	5.04	24.05	4.45	22.67	5.60	1.07	0.361	-
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	16.62	9.93	15.58	10.16	18.69	12.60	22.86	14.79	4.93	0.002**	4>2
Duygusal Tükenme	8.93	5.36	8.77	5.72	9.85	6.30	12.58	7.92	5.03	0.002**	4>1,2
Duyarsızlaşma	4.82	3.14	4.26	3.19	5.57	4.36	6.60	4.60	4.92	0.002**	4>2
Düşük Kişisel Başarı Hissi	2.90	3.08	2.61	2.55	3.31	3.25	3.72	4.00	1.50	0.215	-

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 9: Yaşa Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutundan aldıkları puanlar yaşa göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > .05$).

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden ($F(3,396)=4.93$, $p < .01$) aldıkları puanlar yaşa göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, 40 ve üzeri yaşta olanların aldığı puanları 31-35 yaş aralığında olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Duygusal Tükenme alt ölçeğinden ($F(3,396)=5.03$, $p < .01$) aldıkları puanlar yaşa göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, 40 ve üzeri yaşta olanların aldığı

puanları 25-30 ve 31-35 yaş aralığında olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinden ($F(3,396)=4.92, p<.01$) aldıkları puanlar yaşa göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, 40 ve üzeri yaşta olanların aldığı puanları 31-35 yaş aralığında olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Bağımlı Değişkenler	Kıdem Yılı								F(3,396)	p	Post-Hoc
	1-5 Yıl ¹ (n=221)		6-10 Yıl ² (n=92)		11-15 yıl ³ (n=50)		16 ve yıl üzeri ⁴ (n=37)				
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS			
Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği	104.39	18.81	101.76	18.90	101.14	19.98	102.97	21.53	0.65	0.585	-
Kendilik Algısı	18.63	4.60	18.10	4.55	18.92	4.84	18.46	4.27	0.43	0.732	-
Gelecek Algısı	12.06	3.70	11.59	4.00	11.92	3.64	11.97	4.28	0.34	0.798	-
Yapısal Stil	13.14	4.17	13.65	3.47	12.10	4.79	13.62	3.39	1.76	0.153	-
Sosyal Yeterlilik	18.35	4.34	17.11	4.78	17.22	4.85	17.24	5.35	2.19	0.089	-
Aile Uyumu	18.81	4.64	18.48	4.89	18.14	4.61	19.05	4.99	0.40	0.752	-
Sosyal Kaynaklar	23.41	4.59	22.84	4.39	22.84	4.85	22.62	5.68	0.59	0.625	-
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	16.13	10.39	17.13	10.30	18.66	11.56	23.92	15.09	5.52	0.001**	4>1
Duygusal Tükenme	8.61	5.58	9.60	5.51	10.02	5.84	13.16	8.18	6.59	<.001***	4>1
Duyarsızlaşma	4.71	3.26	4.72	3.47	5.52	4.15	6.89	4.51	4.54	0.004**	4>1
Düşük Kişisel Başarı Hissi	2.84	3.11	2.88	2.70	3.18	2.92	3.92	4.19	1.36	0.254	-

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 10: Kıdem Yılına Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutundan aldıkları puanlar kıdem yılına göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>.05$).

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden ($F(3.396)=5.52, p<.01$) aldıkları puanlar kıdem yılına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olanların aldığı puanları kıdem yılı 1-5 yıl olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Duygusal Tükenme alt ölçeğinden ($F(3.396)=6.59, p<.001$) aldıkları puanlar kıdem yılına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olanların aldığı puanları kıdem yılı 1-5 yıl olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinden ($F(3.396)=4.54, p<.01$) aldıkları puanlar kıdem yılına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olanların aldığı puanları kıdem yılı 1-5 yıl olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

6. BÖLÜM: TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmanın bu bölümünde, ölçekler arasındaki ilişkinin ve demografik değişkenlerin ölçeklerle olan ilişkisinin sonuçları hipotezler çerçevesinde tartışılmıştır.

6.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Psikolojik Dayanıklılık Düzeyi ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; muhasebe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılık düzeyi ile tükenmişlik düzeyi, kendilik algısı ile tükenmişlik düzeyi, gelecek algısı ile tükenmişlik düzeyi, yapısal stil ile tükenmişlik düzeyi, sosyal yeterlilik ile tükenmişlik düzeyi, aile uyumu ile tükenmişlik düzeyi, sosyal kaynaklar ile tükenmişlik düzeyi değişkenleri arasında düşük ve orta düzeyde negatif ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; psikolojik dayanıklılık arttığında mesleki tükenmişliğin azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla, araştırmamızın temel hipotezlerinden olan “Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi desteklenmiştir. Çalışmamızın bulgularını destekleyen benzer çalışmalar da mevcuttur; Bora Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu'nun (2019) çalışmasında, Bursa SMMMO kayıtlı muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, muhasebe meslek mensuplarının yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir. Tükenmişlik düzeyleri, iş yerindeki çalışma süresi, yaş, eğitim durumu ve medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Yapılmış olan bir araştırmada, muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılıkları, ilgili ölçekler kullanılarak incelenmiş ve ayrıca psikolojik dayanıklılığın mesleki dayanıklılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılık düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu belirlenmiştir (Özdemir vd., 2023). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, stresli durumlarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler. Muhasebe meslek mensuplarının işleri gereği stresli ve yoğun olabilir. Dolayısıyla, psikolojik dayanıklılığı

yüksek olanlar, iş stresini daha etkili bir şekilde yönetebilir ve bu da tükenmişliği azaltabilir.

Saruhan (2019), farklı meslek grupları üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ile iş yaşamında yaşanan yalnızlık ve sosyal destek değişkenlerini kontrol ederek tükenmişliğin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenler arasında psikolojik dayanıklılık ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Bitmiş ve arkadaşları (2013) yaptıkları çalışmada, bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının tükenmişlik seviyeleri üzerinde doğrudan bir etkisi olduğuna işaret etmişlerdir. Bozkurt ve Levent (2021) ise yaptıkları çalışmada, psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, tükenmişlik ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan araştırmalarda, tükenmişlik ile psikolojik dayanıklılığın ise negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılığın tükenmişliği dolaylı olarak değil de doğrudan etkilediğini göstermiştir. Muhasebe mesleği, sürekli güncellenen finansal raporlama standartları ve vergi yasaları gibi detaylı düzenlemelerle sürekli bir şekilde ilgilenmeyi gerektirir. Bu sürekli değişen mevzuatlar ve artan karmaşıklık, mesleki gereksinimlere uyum sağlamayı ve sürekli eğitimi zorunlu kılar. Mevzuat değişikliklerinin, muhasebe profesyonelleri için mesleki tükenmeyi arttırıcı bir faktör olduğu belirtilmektedir. Yeni mevzuatı anlamak, uygulamak ve iş süreçlerine entegre etmek zaman alıcı ve zorlayıcı olabilir. Ayrıca, artan mükellef sayısı, iş yükündeki artış ve mükelleflerle olan iletişim zorlukları da muhasebe profesyonelleri üzerinde ek bir baskı oluşturabilir. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, tükenme eğilimini arttırabilir ve mesleki memnuniyetsizlik hissini güçlendirebilir. Ancak, yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip olanlar, bu değişikliklere daha hızlı uyum sağlayabilir ve belirsizliklerle başa çıkma becerilerini geliştirerek mesleki tükenmişlik hissini azaltabilirler. Bireyler, iş ortamlarındaki belirsizlik ve çatışma gibi zor şartlar altında kendilerini toplama yeteneklerini arttırdıkça, bu olumsuz koşullardan daha az etkilenirler. Ayrıca, bu zorlukları olası bir fırsat olarak görebilirler ve işlerinden tatmin olma duyguları, örgütsel bağlılıkları ve muhtemelen örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri artabilir.

Yetişkinlerin dayanıklılık düzeyi ile duygusal tükenme düzeyi, kendilik algısı ile duygusal tükenme düzeyi, gelecek algısı ile duygusal tükenme düzeyi, yapısal stil ile duygusal tükenme düzeyi, sosyal yeterlilik ile duygusal tükenme düzeyi, aile uyumu ile

duygusal tükenme düzeyi, sosyal kaynaklar ile duygusal tükenme düzeyi değişkenleri arasında düşük ve orta düzeyde negatif ilişki olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık arttığında duygusal tükenmişliğin azaldığı görülmektedir. Bu durum, meslek mensuplarının stresli ve yoğun çalışma ortamlarında daha etkili bir şekilde başa çıkabildiklerini ve duygusal enerjilerini daha iyi koruyabildiklerini göstermektedir. Autenrieth (2014), muhasebe meslek mensuplarının mutluluğunu sağlamak için gerekli faktörleri belirlemiştir. Buna göre, muhasebecilerin sosyal ve profesyonel ağlarını geliştirmeleri, yaptıkları işi severek yapmaları ve işlerinde akış deneyimi yaşamaları, sağlıklı beslenip düzenli spor yapmaları, çalışma alanlarını etkili bir şekilde düzenlemeleri, iş dışındaki yaşamlarını dengeli bir şekilde sürdürmeleri, manevi pratiklere (örneğin ibadet) yönelmeleri ve zorluklarla başa çıkmada etkili stratejiler uygulamaları, mutluluğa ulaşmalarında önemli rol oynamaktadır. Ekin'in (2011) araştırma bulgularına göre, psikolojik dayanıklılık ölçeğinden alınan toplam puanlar ile tükenmişlik ölçeğinin toplam ve alt boyut puanları arasında ters orantılı ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç, psikolojik dayanıklılığın arttıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığını göstermektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan muhasebe meslek mensupları, karşılaştıkları zorluklara daha olumlu bir bakış açısıyla yaklaşmakta ve değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmektedir.

Bu, duygusal tükenmişliği azaltmaya yardımcı olabilir. Ayrıca, psikolojik dayanıklılığı artan meslek mensupları, işlerine karşı daha büyük bir motivasyon ve bağlılık hissedebilirler. Bu, işten aldıkları tatmini arttırarak duygusal tükenmişliği azaltabilir. Güçlü bir sosyal destek ağına sahip olmaları da önemlidir; iş arkadaşları veya aile üyeleri gibi destekleyici ilişkiler, duygusal tükenmişlikle mücadele etmelerine yardımcı olabilir. Yetişkinlerin dayanıklılık düzeyi ile duyarsızlaşma düzeyi, kendilik algısı ile duyarsızlaşma düzeyi, gelecek algısı ile duyarsızlaşma düzeyi, yapısal stil ile duyarsızlaşma düzeyi, sosyal yeterlilik ile duyarsızlaşma düzeyi, aile uyumu ile duyarsızlaşma düzeyi, sosyal kaynaklar ile duyarsızlaşma düzeyi değişkenleri arasında düşük ve orta düzeyde negatif ilişki olduğu görülmektedir saptanmıştır. Psikolojik dayanıklılık arttığında duyarsızlaşmanın azaldığı görülmektedir. Muhasebe meslek mensuplarında psikolojik dayanıklılığın artmasıyla duyarsızlaşmanın azalması, birkaç farklı nedenden kaynaklanabildiği düşünülmektedir. İş yükünün artması gibi faktörleriyle karşılaştıklarında duygusal tepkilerini daha iyi kontrol edebildikleri anlamına gelir.

Ayrıca, psikolojik dayanıklılığı artan kişiler, genellikle olumsuz durumları daha objektif bir şekilde değerlendirir ve duygusal olarak daha dengeli olabilirler. Bu, duyarsızlaşmanın azalmasına ve daha pozitif bir bakış açısına sahip olmalarına yardımcı olabilir. Son olarak, yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip olanlar genellikle işlerine ve mesleklerine daha fazla bağlılık hissederler. Bu bağlılık, mesleklerinde duyarsızlaşma riskini azaltabilir çünkü işlerine karşı daha fazla motivasyon ve tutkuyla yaklaşırlar. Bu nedenlerle, muhasebe meslek mensuplarında psikolojik dayanıklılığın artmasıyla duyarsızlaşmanın azalması gözlemlenebilir.

Yetişkinlerin dayanıklılık düzeyi ile düşük kişisel başarı hissi, kendilik algısı ile düşük kişisel başarı hissi, gelecek algısı ile düşük kişisel başarı hissi, sosyal yeterlilik ile düşük kişisel başarı hissi ve sosyal kaynaklar ile düşük kişisel başarı hissi değişkenleri arasında zayıf düzeyde ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık arttıkça, düşük kişisel başarı hissini azaldığı gözlemlenmiştir. Azeem'in (2010) yaptığı çalışmada, işe bağlılığın duyarsızlaşma ile negatif ve anlamlı bir ilişki gösterdiği, tükenmişliğin kişisel başarı boyutları ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bağlılık, meydan okuma, kontrol ve toplam kişilik dayanıklılığının duygusal tükenme ile negatif ilişkili olduğu ve bağlılık ile toplam kişilik dayanıklılığının da duyarsızlaşma ile olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip muhasebe meslek mensupları, iş performanslarını arttırarak kişisel başarı hissini güçlendirebilirler. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olanlar, başarı ve başarısızlıkları daha nesnel bir bakış açısıyla değerlendirme eğilimindedirler. Bu da kendi başarılarını daha iyi tanıma ve takdir etme yeteneklerini arttırır. Ayrıca, yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip olmak, motivasyonu arttırır ve hedeflere daha odaklı bir şekilde çalışmayı sağlar; bu da kişisel başarı hissini arttırabilir. Bu nedenle, muhasebe meslek mensuplarında psikolojik dayanıklılığın artmasıyla birlikte düşük kişisel başarı hissini azaldığı düşünülebilir.

6.2. Muhasebe Meslek Mensuplarında Psikolojik Dayanıklılığın Mesleki

Tükenmişliği Yordaması

Araştırma sonucuna göre gelecek algısı, yapısal stil, aile uyumu, sosyal kaynaklar değişkenlerinin mesleki tükenmişlik üzerinde anlamlı bir yordayıcılığı olmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra kendilik algısı ve sosyal yeterlilik değişkenleri mesleki tükenmişliği yordamaktadır. Bulguların sonucu olarak, kendilik algısı mesleki

tükenmişliği negatif yönde yordadığını, sosyal yeterlilik mesleki tükenmişliği negatif yönde yordadığını göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık arttığında mesleki tükenmişlik azalmaktadır. En çok azaltan değişkenler kendilik algısı ve sosyal yeterliliğdir. Kendilik algısı arttıkça mesleki tükenmişlik azalmaktadır, sosyal yeterliliğin arttıkça mesleki tükenmişlik azalmaktadır. Araştırmamızın temel hipotezlerinden olan “muhasabe meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılıkları mesleki tükenmişliklerini yordamaktadır” hipotezi desteklenmiştir. Kendilik algısı ve sosyal yeterlilik ise psikolojik dayanıklılığı arttıran faktörler arasında önemli bir yer tutar. Kendilik algısının artması, bireyin kendi yeteneklerine ve değerine olan güvenini artırır. Bu da iş performansını olumlu yönde etkiler ve mesleki tükenmişliği azaltır. Benzer şekilde, sosyal yeterliliğin artması da iş ilişkilerinde daha etkili bir iletişim kurmayı sağlar ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturabilir. Bu durumun da mesleki tükenmişliği azaltıcı etkiye sahip olduğu düşünülebilir.

6.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yetişkinlerin dayanıklılık düzeyi ve sosyal yeterlilik düzeyi cinsiyete göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerlendirildiğinde erkeklerin dayanıklılık ve sosyal yeterlilik düzeylerinin kadınlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre “Cinsiyete göre psikolojik dayanıklılıkta anlamlı bir fark vardır.” hipotezi desteklenmiştir. Yapılmış olan çalışmanın sonuçları, benzer nitelikteki diğer araştırmaların bulgularını desteklemektedir. Uçar’ın (2014) çalışmasında, kadın öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan bazı diğer araştırmalarda ise yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet ve hizmet süresi gibi kişisel özelliklerin dayanıklılık üzerindeki etkileri incelenmiş ve farklı bulgular elde edilmiştir (Crowley ve ark., 2003; Harrison ve ark., 2002; Maddi ve ark., 2006). Bu nedenle, dayanıklılığın farklı demografik değişkenlerle ilişkisini araştırmak, bu kavramın daha derinlemesine anlaşılmasına önemli bir katkı sunabilir.

Tükenmişlik düzeyi ve alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi, cinsiyete göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı

düzyede fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerdendirildiğinde kadınların tükenmişlik düzeyi ve alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi düzeyleri erkeklere göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; “cinsiyete göre mesleki tükenmişlikte anlamlı bir fark vardır.” hipotezi desteklenmiştir. Nazlıoğlu'nun (2009) gerçekleştirdiği araştırmada, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ölçülmüştür. Araştırma bulguları, hem kadın hem de erkek muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu ortaya koymuştur.

Akdağ'ın (2018) yaptığı çalışmada ise muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, kadın muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin erkek meslek mensuplarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cynthia ve Ambrose'un (2012) yürüttüğü araştırma, kamu muhasebesi alanında çalışan bireylerin tükenmişlik düzeylerini cinsiyet açısından değerdendirmiştir. Bu araştırmada, kişisel başarıdaki azalma ile iş performansı arasında her iki cinsiyet için de güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, duyarsızlaşmanın iş tatmini ve işten ayrılma niyetiyle bağlantılı olduğu görülmüştür. Araştırma, denetim ve vergi alanında çalışan kadınların, aynı alanlarda görev yapan erkeklere göre daha fazla kişisel başarı kaybı yaşadığını göstermektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve kültürel beklentiler, kadınların daha empatik ve duygusal olmaya yönlendirilmesine neden olabilir. Bu durum, kadın muhasebe profesyonellerinin iş yaşamlarında duygusal tükenme yaşama riskini arttırmaktadır. Kadınlar genellikle iş ve aile sorumluluklarını dengelemek zorunda kaldıkları için iş yükleri artabilir ve bu durum tükenmişlik seviyelerini yükseltebilir. Bunun yanı sıra, bazı iş ortamlarında kadınlar cinsiyet ayrımcılığı veya eşitsizlik gibi sorunlarla karşılaşabilirler. İş yerinde destek ağlarına erişimde yaşanan zorluklar veya sınırlamalar, kadın muhasebe meslek mensuplarında duygusal tükenmeyi arttırabilir ve kişisel başarı hissini olumsuz etkileyebilir.

6.4. Muhasebe Meslek Mensuplarının Medeni Durum Değişkenine Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yetişkinlerin dayanıklılık düzeyi ve alt boyutları olan gelecek algısı, sosyal yeterlilik, sosyal kaynaklar düzeyi medeni duruma göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar

arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre; Araştırma sonucuna göre; bekarların tükenmişlik düzeyi ve alt boyutları olan, duygusal tükenme, duyarsızlaşma evlilere göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Yanık ve Yanık (2016), Kocaeli ilinde faaliyet gösteren 400 muhasebe meslek mensubu üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, cinsiyet ve medeni durum ile tükenmişlik düzeyinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmişlerdir. Parmaksız (2020) tarafından yürütülen bir çalışmada, iyimserlik ve özgeciliğin psikolojik dayanıklılığı öngörmedeki etkisi incelenmiştir. Analizler, medeni durumun psikolojik dayanıklılık puanlarını anlamlı şekilde farklılaştırdığını ortaya koymuştur. Schwartz ve diğerleri (2009), özgeciliğin sağlık ve psikolojik iyi oluş ile olumlu bir ilişki içinde olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, bu özelliklere sahip bireylerin medeni durumlarının ruh sağlığı üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Sosyal destek sağlayarak yalnızlığı azaltan evlilik, psikolojik dayanıklılığa olumlu katkıda bulunmaktadır. Benzer şekilde, Bozgeyikli ve Şat (2014) tarafından yapılan çalışmada da medeni durumun psikolojik dayanıklılık puanlarını anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerini ve bu durumun boyutlarını araştıran bir çalışmada, medeni duruma göre evli ve bekar meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin genellikle "orta" veya "düşük" seviyede olduğu bulunmuştur. Tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma medeni durum açısından incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, bekar meslek mensuplarının evli olanlara kıyasla daha yüksek tükenmişlik yaşadığı, özellikle duyarsızlaşma boyutunda bekar bireylerin daha olumsuz etkilendiği belirlenmiştir.

Öztürk ve arkadaşları (2009), Ankara'da çalışan 462 muhasebe meslek mensubunun bazı demografik değişkenleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve evli meslek mensuplarının bekar meslek mensuplarına göre daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Başören (2005) tarafından Zonguldak ilinde rehber öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada, cinsiyet, çalışılan kurum, hizmet süresi ve mezun olunan alan gibi değişkenlerin tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Ancak, medeni durum açısından yapılan analizlerde, bekar öğretmenlerin evli meslektaşlarına kıyasla daha yüksek tükenmişlik hissettikleri belirlenmiştir. Sosyal

destek sağlayan evlilik gibi faktörlerin, duygusal tükenmeyi azaltarak duyarsızlaşmayı önleyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, bekar bireylerin sosyal destek eksikliği nedeniyle daha fazla duygusal tükenme yaşadığı ve bu durumun duyarsızlaşma düzeylerini arttırdığı değerlendirilmiştir. Ayrıca, bekar muhasebe meslek mensuplarının daha yoğun çalışmaları nedeniyle daha yorgun ve tükenmiş hissetmeleri de olası bir açıklama olarak öne sürülmüştür.

6.5. Muhasebe Meslek Mensuplarının Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yetişkinler İçin Dayanıklılık Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Tükenmişlik düzeyi kıdem yılına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olanların tükenmişlik düzeyi kıdem yılı 1-5 yıl olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir. Duygusal tükenme düzeyi kıdem yılına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olanların duygusal tükenme düzeyi kıdem yılı 1-5 yıl olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir. Duyarsızlaşma düzeyi kıdem yılına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olanların duyarsızlaşma düzeyi kıdem yılı 1-5 yıl olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir. Kıdem yılı arttıkça, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yükseldiği gözlemlenmektedir. Gürer'in (2019) Isparta ilindeki muhasebe meslek mensupları üzerinde yaptığı çalışmada, bu kişilerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Şanlı'nın (2006) Adana'da polis memurlarıyla gerçekleştirdiği araştırmada, mesleki kıdemın tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Seğmenli'nin (2001) rehber öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, çalışma süresi 5 yıl olan grupta kişisel başarısızlık şeklinde tükenmişlik yaşandığı tespit edilmiştir. Kıdem yılı arttıkça, muhasebe meslek mensupları daha fazla iş deneyimi kazanır. Ancak, bu deneyimler işin doğası gereği karmaşık ve zorlayıcı olabilir; uzun süreli çalışma, duygusal ve zihinsel yorgunluğa neden olabilir. Ayrıca, kıdem yılı arttıkça genellikle iş yükü ve sorumluluklar da artar, bu da kişinin duygusal enerjisinin ve

motivasyonunun azalmasına yol açabilir. Muhasebe mesleği, sürekli olarak değişen ve güncellenen bir alandır; bu nedenle kıdem yılı arttıkça, değişikliklere uyum sağlama ve sürekli olarak güncel kalma baskısı da artabilir. İş yerindeki ilişkilerde yaşanan sorunlar veya uyumsuzluklar da kıdem yılı arttıkça artabilir, bu da duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini arttırabilir. Mevzuat değişiklikleri, muhasebe profesyonelleri için mesleki tükenmeyi arttırıcı bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Muhasebe alanı, sürekli olarak güncellenen ve değişen yasal düzenlemelerle karşı karşıyadır. Bu değişikliklere uyum sağlamak, meslek mensupları için ek bir stres kaynağı olabilir. Yeni mevzuatı anlamak, uygulamak ve iş süreçlerine entegre etmek zaman alıcı ve zorlayıcı olabilir; bu da duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini arttırabilir. Ayrıca, mükelleflerle yaşanan iş ve iletişim zorlukları da tükenme eğilimini arttırabilir. Dolayısıyla, kıdem yılı arttıkça hem mesleki tükenme hem de duygusal tükenme ve duyarsızlaşma eğilimleri ile mevzuat değişikliklerinin etkisi gözlemlenebilmektedir.

Yapılan analizler sonucunda muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ülke ekonomisine önemli katkılar sağlayan muhasebe meslek mensuplarının tükenmelerine neden olan faktörlerin araştırılması ve bu konuda önlemler alınması oldukça kritik bir öneme sahiptir. Bu önlemler arasında iş yüklerinin azaltılması, yasal mevzuatta gerekli değişikliklerin yapılması ve meslek mensuplarına destek sağlanması bulunmaktadır. Bu şekilde, muhasebe profesyonellerinin iş stresiyle başa çıkmaları kolaylaşır ve dolayısıyla hem toplumsal hem de ekonomik açıdan olumlu etkiler görülebilir.

Çalışmadan elde edilen bulgular, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin var olduğunu ve çok boyutlu olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmanın sonuçları, tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılığın sadece bireysel faktörlere değil, aynı zamanda çevresel ve kurumsal etmenlere de bağlı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda hem kurumlar hem de çalışanlar için mesleki tükenmişlikle mücadele ve psikolojik dayanıklılığı arttırmaya yönelik çeşitli stratejilerin geliştirilmesi önemlidir. Aşağıda, bu doğrultuda kurumlar ve özel sektör çalışanları için öneriler sunulmuştur.

SONUÇ

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Kendilik Algısı ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Gelecek Algısı ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Yapısal Stil ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Sosyal Yeterlilik ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Aile Uyumu ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Sosyal Kaynaklar ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği değişkenleri arasında düşük ve orta düzey negatif korelasyonlar saptanmıştır.

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ile Duygusal Tükenme, Kendilik Algısı ile Duygusal Tükenme, Gelecek Algısı ile Duygusal Tükenme, Yapısal Stil ile Duygusal Tükenme, Sosyal Yeterlilik ile Duygusal Tükenme, Aile Uyumu ile Duygusal Tükenme, Sosyal Kaynaklar ile Duygusal Tükenme değişkenleri arasında düşük ve orta düzey negatif korelasyonlar saptanmıştır.

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ile Duyarsızlaşma, Kendilik Algısı ile Duyarsızlaşma Gelecek Algısı ile Duyarsızlaşma, Yapısal Stil ile Duyarsızlaşma, Sosyal Yeterlilik ile Duyarsızlaşma, Aile Uyumu ile Duyarsızlaşma, Sosyal Kaynaklar ile Duyarsızlaşma değişkenleri arasında düşük ve orta düzey negatif korelasyonlar saptanmıştır.

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği ile Düşük Kişisel Başarı Hissi, Kendilik Algısı ile Düşük Kişisel Başarı Hissi, Gelecek Algısı ile Düşük Kişisel Başarı Hissi, Sosyal Yeterlilik ile Düşük Kişisel Başarı Hissi, Sosyal Kaynaklar ile Düşük Kişisel Başarı Hissi değişkenleri arasında düşük düzey negatif korelasyonlar saptanmıştır.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar alt boyutu cinsiyete göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmemiştir.

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeğinden, Sosyal Yeterlilik alt ölçeğinden aldıkları puanlar cinsiyete göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerlendirildiğinde erkeklerin puanları kadınlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden, Duygusal Tükenme alt ölçeğinden, Duyarsızlaşma alt ölçeğinden, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt ölçeğinden aldıkları puanlar cinsiyete göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerlendirildiğinde kadınların puanları erkeklere göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Kendilik Algısı, Yapısal Stil, Aile Uyumu, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutu medeni duruma göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmemiştir.

Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeğinden, Gelecek Algısı alt ölçeğinden, Sosyal Yeterlilik alt ölçeğinden, Sosyal Kaynaklar alt ölçeğinden aldıkları puanlar medeni duruma göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerlendirildiğinde evlilerin puanları bekarlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden, Duygusal Tükenme alt ölçeğinden, Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları puanlar medeni duruma göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Ölçeklerden alınan ortalama puanlar değerlendirildiğinde bekarların puanları evlilere göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutundan aldıkları puanlar eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutundan aldıkları puanlar mesleki unvana göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutundan aldıkları puanlar yaşa göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanlar yaşa göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, 40 ve üzeri yaşta olanların aldığı puanları 31-35 yaş aralığında olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları puanlar yaşa göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, 40 ve üzeri yaşta olanların aldığı puanları 25-30 ve 31-35 yaş aralığında olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları puanlar yaşa göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, 40 ve üzeri yaşta olanların aldığı puanları 31-35 yaş aralığında olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Verilen bulgulara ait sonuçlar incelendiğinde, Yetişkinler İçin Dayanıklılık Ölçeği, Kendilik Algısı, Gelecek Algısı, Yapısal Stil, Sosyal Yeterlilik, Aile Uyumu, Sosyal Kaynaklar, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutundan aldıkları puanlar kıdem yılına göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanlar kıdem yılına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olanların aldığı puanları kıdem yılı 1-5 yıl olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları puanlar kıdem yılına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olanların aldığı puanları kıdem yılı 1-5 yıl olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları puanlar kıdem yılına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arasında anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulgularına sonuçları ele alındığında, kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olanların aldığı puanları kıdem yılı 1-5 yıl olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir.

Kurum ve Kuruluşlar İçin Öneriler

Çalışanların iş yükünü dengeli bir şekilde dağıtarak stres düzeylerini azaltmalarını sağlayacak bir destekleyici çalışma ortamı oluşturulabilir. Bu ortamda işe uygun

kaynaklar ve eğitimler sağlanarak, çalışanların iş performansları arttırılabilir. Muhasebe meslek mensuplarına yönelik düzenli psikolojik danışmanlık hizmetleri sunulmalıdır. Bu sayede, çalışanlar duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için güvenli bir alan bulabilirler. Çalışanların mesleki gelişimini desteklemek için kişisel gelişim, stres yönetimi ve psikolojik dayanıklılık geliştirme eğitimleri düzenlenebilir. Çalışanların iş ile ilgili sıkıntılarını ve stres kaynaklarını rahatça paylaşabilecekleri güçlü bir iletişim yapısı oluşturulmalıdır. İyi bir yönetim ve etkili iletişim, tükenmişliği engellemeye yardımcı olabilir.

Özel Sektör Çalışanları İçin Öneriler

Özel sektördeki muhasebe çalışanları için iş yükünün dengeli bir şekilde planlanması büyük önem taşır. Fazla mesai ve yoğun dönemlerde çalışanlara ek destek ve motivasyon sağlanmalıdır. Çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını desteklemek amacıyla sağlıklı yaşam programları sunulabilir. Bu programlar, tükenmişlik belirtilerini azaltmaya yardımcı olabilir. Yöneticiler, çalışanlarına destekleyici bir yaklaşım sergileyerek stresli durumlarla başa çıkmalarını kolaylaştırabilir. Yönetimin bu tür destekleyici tutumu, çalışanların psikolojik dayanıklılığını arttırarak iş verimliliklerini olumlu yönde etkileyebilir.

KAYNAKÇA

- Ağ, A., & Aydın, R. (2022). Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 252-270.
- Akçal, M. (2020). *Mali müşavirlerin aşırı iş yükü algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akçal, M. (2020). *Mali müşavirlerin aşırı iş yükü algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akdağ, H. (2018). *Tükenmişlik sendromunun muhasebe meslek mensupları üzerinde incelenmesi (Erzincan ve Erzurum illerinde bir araştırma)* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akdoğan, N., & Sevilengül, O. (2007). Türkiye Muhasebe Standartlarına Uyum İçin Tekdüzen Hesap Planında Yapılması Gereken Değişiklikler. *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, (84).
- Aküzüm, C., & Özmen, F. (2014). Eğitim denetmenlerinin mesleki gelişim, tükenmişlik ve iş doyumuna ilişkin bir meta-sentez çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 31-54.
- Alanyalı, L. K. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi (uygulamalı bir araştırma)* (Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi (Türkiye)).
- Arıkan, Y., & Güvemli, B. (2013). Türkiye'de muhasebe mesleğinin gelişimi ve İstanbul serbest muhasebeci mali müşavirler odası. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (5), 33-67.
- Atmaca, P. (2020). Muhasebe mesleğinin bugünü ve geleceği: Meslekte uzmanlaşma (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Atrill, P., & McLaney, E. (2019). *Financial accounting and reporting* (11th ed.). Pearson.
- Aytaç, S. (2015). Stres kaynakları ve stresin psikolojik semptomlarının öfke kontrolü ile ilişkisi: polis memurları üzerine bir araştırma. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 69, pp. 1-27). Istanbul University.
- Barutcu, M. (2011). *Kamu kuruluşlarında muhasebe çalışanlarının iş tatminine etki eden faktörler: Kumluca örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)., Karaman, E. S. (2015). *Muhasebe meslek etiği ve muhasebe meslek mensuplarının etik kurallara bakışı: Balıkesir ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

- Basim, H. N., & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Bayar Toksöz, T. (2019). *Kadın muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu: Adana ilinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bilgin, R., Emhan, A., & Bez, Y. (2011). Sosyal Hizmet Kurumu Çalışanlarında İş Memnuniyeti, Tükenmişlik ve Depresyon: Diyarbakır İli Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(38), 210-228.
- Bozgeyikli, H., & Şat, A. (2015). Öğretmenlerde psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 172-191.
- Bozkurt, D., & LEVENT, F. (2021). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(44), 7968-8000.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Çınar, O., & Güney, S. (2012). Muhasebe meslek mensuplarının e-sorunlar hakkındaki görüşleri: Erzurum örneği. *Ekev Akademi Dergisi*, 16(50), 259-272.
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Deegan, C. (2019). Accounting theory and practice. McGraw-Hill Education.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout.
- Demir, S. (2010). *Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastaneleri çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Dinç, K. (2008). Yardım mesleklerinde tükenmişlik sendromu. *Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Dursun, G. D. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının almış oldukları disiplin cezalarının cinsiyet ve mesleki unvan açısından analizi: 2008–2017 dönemi. *Maliye ve Finans Yazıları*, (111), 387-402.
- Düzmen, S. (2003). Muhasebe Mesleğinde Etik. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak*.
- FRIBORG, O., BARLAUG, D., MARTINUSSEN, M., ROSENVINGE, J.H., HJEMDAL, O., (2005). “Resilience in Relation to Personality and Intelligence”, *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42.

- George, D. & Mallery, P. (2003). SPSS for windows, step by step, a simple guide and reference. Fourth edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Gizir, C. (2007). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(28), 113-128.
- Goody, J. (1986), "The logic of writing and the organisation of society", Cambridge.
- Gökgöz, A., & Zeytin, M. (2012). Muhasebe mesleğinin seçilmesini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Yalova ve Bilecik illeri örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (8).
- Gökoğlan, K. (2010). Kamu iç denetçilerinde tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of community & applied social psychology*, 11(3), 211-215.
- Gül, B. (2014). Tükenmişlik ölçekleri ve Erzincan Üniversitesi örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Güney, S., & Dizman, Ş. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının işletmelerin beklentilerini karşılama düzeyi-Erzincan ili uygulaması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3).
- Gürboyoğlu, J. (2009). *Lider-üye etkileşiminin örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik üzerine etkileri* (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Gürboyoğlu, J. (2009). *Lider-üye etkileşiminin örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik üzerine etkileri* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Güredin, E., & Adiloğlu, B. (2018). Türkiye’de denetimde ROSC raporu farkındalıkları ve bugün. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi*, 16(59), 7-21., Karaman, E. S. (2015). *Muhasebe meslek etiği ve muhasebe meslek mensuplarının etik kurallara bakışı: Balıkesir ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Güvemli, O. (2005). Dünya muhasebeciler kongreleri ve muhasebe denetimi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (26), 24-34.
- Haase, J. E. (2004). The adolescent resilience model as a guide to interventions. *Journal of Pediatric oncology nursing*, 21(5), 289-299.
- Hamamcı, R. A. M., & Ay, M. (2020). Irak muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi: Kerkük örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 219-240.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32.

- Kararırmak, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(26), 129-142.
- Kesimli, İ., Yalçın, B. D., & Kılıç, B. (2018). Serbest çalışan muhasebe meslek mensuplarının yaşam doyum düzeyleri. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 845-856.
- Kirik, Z. (2007). *Muhasebe hata ve hileleri ile muhasebe mesleğinde etik: Afyonkarahisar'da muhasebeciler üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi (Türkiye)).
- Klag, S., & Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British journal of health psychology*, 9(2), 137-161.
- Klag, S., & Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British journal of health psychology*, 9(2), 137-161.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1.
- Köse, G. (2014). *Örgütsel adalet algısının tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kurtcebe, E. (2008). *21. yüzyılda muhasebe mesleğinin vizyonu* (Master's thesis).
- Lopes Cardozo, B., Gotway Crawford, C., Eriksson, C., Zhu, J., Sabin, M., Ager, A., ... & Simon, W. (2012). Psychological distress, depression, anxiety, and burnout among international humanitarian aid workers: a longitudinal study.
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of humanistic psychology*, 44(3), 279-298.
- Marşap, B. (1995). Muhasebe mesleğinde iş tatmininin Türkiye açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara*.
- Maslach, C. and Leiter, MP. (2005). Reversing Burnout How to Rekindle Your Passion For Your Work. *Stanford Social Innovation Review*, 43-49.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227.
- Motan, İ. ve Gençöz, F. (2009). Psikolojik dayanıklılığı nasıl ölçebiliriz? Bir Türk örneğinde Kişisel Görüş Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kriz Dergisi*, 17(1), 1-11.
- Nazlıoğlu, E. H. (2009). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Nazlıoğlu, E. H. (2009). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- 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.
- Ören, N., & Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16).
- Özalp Ulağ, S. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromunun incelenmesi: Elazığ ve Tunceli örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özçelik, M. K. (2018). Vergi Kaçırma Amaçlı Muhasebe Hileleri Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20, 493-517.
- Özdemir, F. S., Bengü, H., & Karakaş, E. (2023). Muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılıkları ile mesleki dayanıklılıklarının incelenmesi. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 582-605.
- Özeç, M. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarının meslek algısı ve tükenmişlik sendromu üzerine bir çalışma: Sivas İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas).
- Özer, D. ve Baltacı, G. (2008). İş Yerinde Fiziksel Aktivite. Birinci Basım, Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayın No: 730.
- Özmen, A. S. (2016). *Dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu tanısı almış çocukların annelerinde tükenmişlik düzeyleri ve stresle başa çıkma tarzlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Parmaksız, İ. (2020). İyimserlik, özgecilik ve medeni durumun psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkileri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 285-302.
- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler, Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Pyszczynski, T., Holt, K., & Greenberg, J. (1987). Depression, self-focused attention, and expectancies for positive and negative future life events for self and others. *Journal of personality and social psychology*, 52(5), 994.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi (Türkiye)).

- SİLAH, Mehmet (2005-b). Sosyal Psikoloji, 2. Bsk, Ankara: Seçkin Yayınları
- Sürgevil-Dalkılıç, O. (2014). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri (2. Baskı). *Ankara: Nobel Yayıncılık*.
- Swider, B.W., Zimmerman, R.D. (2010), Born to burnout : A metaanalytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Vocational Behavior*, 76(3), 487-506
- Şensoy, N. (2002). Muhasebe Teorileri Ders Notları. *Yaylım Yayıncılık, İstanbul*.
- Taysı, K. (2012). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Kırklareli ilinde bir araştırma* ((Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Taysı, K. (2012). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Kırklareli ilinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(29), 1-11.
- Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S., & Melamed, S. (2005). The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen in men and women. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 344.
- Torun, B. T. (2024). Tükenmişlik Sendromu. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XXVII*, 185.
- Tuğrul, B., & Çelik, U. P. E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 1-11.
- Tümkiye, S. (2000). Akademik tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(19).
- Üresin, T. (2009). *Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Yalçın, S. (2018). 21. yüzyıl becerileri ve bu becerilerin ölçülmesinde kullanılan araçlar ve yaklaşımlar. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 51(1), 183-201.
- Yalkın, Y. K. (1995). Genel Muhasebe. *Turhan Kitabevi, Ankara*.
- Yereli, A. B. (2006). Muhasebe meslek mensupları anketi: mesleki profil, sorunlar, çözüm önerileri.

- Yıldırım, M. H., & İçerli, L. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.
- YüceL, S. (2021). Muhasebe konularında 2015-2020 yılları arasında Türkiye'de yayınlanmış makalelerin bibliyometrik analizi. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 21(64), 95-122.
- Yüksel, G. (2011). Ege bölgesindeki tıp fakültelerinin anesteziyoloji ve reanimasyon anabilim dallarında görevli araştırma görevlisi doktorlarda tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi. *Uzmanlık Tezi, Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi, İzmir*.



EK

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

1. **Cinsiyet:** () Kadın () Erkek

2. **Yaş:** 25-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46 ve üzeri ()

3. **Medeni Durum:** Evli () Bekar () Diğer ()

4. **Eğitim Durumu:** Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()

5. **Mesleki Unvan:** Serbest Muhasebeci (SM) ()
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM) ()
Yeminli Mali Müşavir (YMM) ()

6. **Bu Meslekte Çalışma Süresi:** 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl ()
20 yıl ve üzeri ()

Ek 2: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

1. Beklenmedik bir olay olduğunda...	Her zaman bir çözüm bulurum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem
2. Gelecek için yaptığım planların...	Başarılması zordur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Başarılması mümkündür
3. En iyi olduğum durumlar şu durumlardır...	Ulaşmak istediğim açık bir hedefim olduğunda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tam bir günlük boş bir vaktim olduğunda
4. ...olmaktan hoşlanıyorum	Diğer kişilerle birlikte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kendi başıma
5. Ailemin, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı...	Benimkinden farklıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Benimkiyle aynıdır
6. Kişisel konuları ...	Hiç kimseyle tartışmam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arkadaşlarımla/Aile-üleriyle tartışabilirim
7. Kişisel problemlerimi...	Çözemem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nasıl çözebileceğimi bilirim
8. Gelecekteki hedeflerimi...	Nasıl başaracağımı bilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nasıl başaracağımdan emin değilim
9. Yeni bir iş/projeye başladığımda ...	İleriye dönük planlama yapmam, derhal işe başlarım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim
10. Benim için sosyal ortamlarda rahat/esnek olmak	Önemli değildir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Çok önemlidir
11. Ailemle birlikteyken kendimi ... hissederim	Çok mutlu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Çok mutsuz
12. Beni ...	Bazı yakın arkadaşlarım/aile üyelerim cesaretlendirebilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hiç kimse cesaretlendiremez
13. Yeteneklerim...	Olduğuna çok inanırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Konusunda emin değilim
14. Geleceğimin ... olduğunu hissediyorum	Umut verici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Belirsiz
15. Şu konuda iyiyimdir...	Zamanımı planlama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zamanımı harcama
16. Yeni arkadaşlık konusu ... bir şeydir	Kolayca yapabildiğim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yapmakta zorlandığım
17. Ailem şöyle tanımlanabilir ...	Birbirinden bağımsız	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş
18. Arkadaşlarımla arasındaki ilişkiler ...	Zayıftır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Üçlüdür
19. Yargılarıma ve kararlarıma ...	Çok fazla güvenmem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Famamen güvenirim
20. Geleceğe dönük amaçlarım ...	Belirsizdir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İyi düşünülmüştür
21. Kurallar ve düzenli alışkanlıklar ...	Günlük yaşamımda yoktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Günlük yaşamımı kolaylaştırır
22. Yeni insanlarla tanışmak ...	Benim için zordur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Benim iyi olduğum bir konudur
23. Zor zamanlarda, ailem ...	Geleceğe pozitif bakar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Geleceği umutsuz görür
24. Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında...	Bana hemen haber verilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bana söylenmesi bir hayli zaman alır
25. Diğerleriyle beraberken	Kolayca gülerim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nadiren gülerim
26. Başka kişiler söz konusu olduğunda, ailem şöyle davranır:	Birbirlerini desteklemez biçimde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Birbirlerine bağlı biçimde
27. Destek alırım	Arkadaşlarımdan/aile üyelerimden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hiç kimseden
28. Zor zamanlarda ... eğilimim vardır	Her şeyi umutsuzca gören biriyim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Beni başarıya götürebilecek iyi bir şey bulma
29. Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için ...	Zordur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kolaydır
30. İhtiyacım olduğunda ...	Bana yardım edebilecek kimse yoktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır
31. Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile) ...	Başa çıkmaya çalışırım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sürekli bir endişe/kaygı kaynağıdır
32. Ailemde şunu severiz ...	İşleri bağımsız olarak yapmayı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İşleri hep beraber yapmayı
33. Yakın arkadaşlarımla/aile üyeleri ...	Yeteneklerimi beğenirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yeteneklerimi beğenmezler

Ek 3: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Yönerge: Her bir ifadeyi ne sıklıkla yaşadığınızı uygun yanıt aralığının karşısına "X" işareti koyarak belirtiniz.	HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	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. Hastalarımın neler hissettiklerini hemen anlarım.					
5. Hastalarımın sanki insan değilmiş gibi davrandığını hissediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.					
7. Hastalarımın sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı daha sert davranıyorum.					
11. Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. Hastalarımın ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan insanlarla çalışmak beni çok yıpratıyor.					
17. Hastalarımın aramda rahat bir ortam yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. Hastalarımın bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Kemal TEMEL	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	Siyasal Bilgiler Fakültesi
Bölümü	Maliye
Makale ve Bildiriler	
1. Altun, N., ve Temel, K., (2012). “Türkiye’de Sağlık Harcamaların Etkinliğinin Artırılmasına Yönelik Yapısal Düzenlemelerin Etkinliği”. 10. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi. 28 Ağustos 2 Eylül. Kırım.	