



MESLEKİ TÜKENMİŐLİŐE PROFESYONELLEŞMENİN ETKİŐİ: MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Ali ACARAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Fındıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
ali.acaray@erdogan.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Mustafa SAVCI

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
mustafa.savci@erdogan.edu.tr

Öz

Örgütlerin ve işgörenlerin amaçlara ulaşmasını olumsuz biçimde etkileyen bir mesleki tehlike olarak tükenmişlik, görevin ve mesleğin gereklerinin aşırı talepkar olması ve buna karşılık sahip olunan enerji kaynaklarının bu talepleri karşılayamaması durumunda ortaya çıkan bir olgudur. Dolayısıyla bu olumsuz durumun ortaya çıkmasını güçlendiren ve engelleyen faktörlerin açığa çıkarılması önem arz etmektedir. Yapılan bu çalışmanın temel amacı, mesleki tükenmişliğe profesyonelleşmenin etkisini incelemektir. Bu amaca yönelik olarak Rize ilindeki muhasebe bürolarında çalışan 98 meslek mensubundan veriler toplanmıştır. Araştırmanın hipotezleri yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Araştırma sonuçları; profesyonelleşmenin kural ve yönetmelikler boyutunun duygusal tükenmeyi, bilgi tabanının ise duyarsızlaşmayı artırdığını; toplumsal önemin duygusal tükenmeyi ve yakından denetim ve mesleki örgütlenmenin ise hem duygusal tükenmeyi hem de duyarsızlaşmayı, görev bağımsızlığının ve kişisel üstünlüğün ise kişisel başarısızlığı azalttığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla profesyonelleşme, mesleki tükenmişliğin dinamikleri üzerinde farklı etkilere sahip bir öncül olarak ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Tükenmişlik, Profesyonelleşme, Muhasebe Meslek Mensubu.

THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON OCCUPATIONAL BURNOUT: A STUDY ON ACCOUNTANTS

Abstract

Burnout as an occupational hazard that adversely affects accomplishing the goals of organizations and employees is an arising phenomenon when employees' energy resources cannot meet excess needs of task and occupation. Therefore, it is important to reveal the factors that strengthen and prevent burnout. The purpose of current paper is to examine the effect of professionalism on occupational burnout. The data were collected from 98 accountants working in the accounting departments in Rize, Turkey. The hypotheses were tested using a structural equation model. Results of the study indicate that dimension of rules and regulations of professionalism increases emotional exhaustion; knowledge base increases depersonalization; societal impact reduces emotional exhaustion; closeness of supervision and occupational organization reduce both emotional exhaustion and depersonalization; task independence and own superiority reduce personal failure. Therefore, professionalism is an important antecedent that has both positive and negative effects on the dynamics of occupational burnout.

Keywords: Occupational Burnout, Professionalism, Accountants.

1. Giriş

Günümüz çalışma yaşamında çalışanlar yoğun rekabet ve belirsizlik ortamının, yaşanan hızlı değişim ve gelişmelerin, tarafların yüksek talep ve beklentilerinin ve işleri yetiştirmek için artan zaman baskısının ortaya çıkardığı çeşitli zorlukların merkezinde hem kendi hem de örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Ancak bu zorlu mücadele, beraberinde işgöreni çalışma ortamındaki sosyal ilişkilerinde ve etkileşimlerinde çaresiz, güçsüz, yorgun, umutsuz ve gerilimli bırakarak, yaşanan yoğun stresin yönetilememesi sonucu tükenmişliğe sürükleyebilmektedir (Ay ve Avşaroğlu, 2010: 1172; Arı ve Bal, 2008: 132; Budak ve Sürgevil, 2005: 95; Maslach, 2003: 189). Bu bakımdan tükenmişlik ile stres arasında önemli bir ilişki söz konusudur (Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014: 156; Şeşen vd., 2011: 41; Kayabaşı, 2008: 192; Maslach ve Goldberg, 1998:64; Cherniss, 1980). Tükenmişlik, çalışanların zihinsel, duygusal ve fiziksel enerjilerinin tükenerek icra ettikleri mesleğin ve görevin gereklerini karşılayamaz hale gelerek başarısızlık duygusu yaşamalarına neden olabilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 134). Dolayısıyla önemli bir negatif iş tutumu olarak ortaya çıkan tükenmişlik, işgörenin sağlık ve psikolojik sorunlarına (Çelik ve Yılmaz, 2015: 108; Ardıç ve Polatçı, 2008: 73), mesleki başarısının azalmasına (Arı ve Bal, 2008: 141) neden olarak bireysel düzeyde ve hizmetin kalitesinde bozulma, iş doyumsuzluğunun yaşanması, işe geç gelme, işi bırakma eğiliminin ve işe devamsızlığın artması, öz saygısının, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın azalması, iş kazalarının artması ve performansın düşmesine (Çelik ve Yılmaz, 2015: 108-109; Wong ve Laschinger, 2015; Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014: 155; Lin, 2013: 16; Öztürk vd., 2011: 84-85; Demir, 2010: 187; Arı ve Bal, 2008: 141) yol açarak örgütsel düzeyde pek çok olumsuz sonuçları ortaya çıkarabilmektedir. Tükenmişliğin birey ve örgüt düzeyindeki olumsuz sonuçları ayrıca aile içi huzursuzluk, aile üyelerinden uzaklaşma ortaya çıkararak aile yaşamını da tehdit etmektedir (Beğenirbaş, 2013: 73; Demir, 2010: 188; Ardıç ve Polatçı, 2008: 75). Dolayısıyla ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar, tükenmişliğin üzerinde ciddi biçimde durulması gereken bir problem ve mesleki bir tehlike olduğunun göstergesidir (Demir, 2010: 187; Cox ve Leiter, 1992; Maslach ve Jackson, 1981: 99-100). Bu bakımdan tükenmişlik olgusu, işgörenlerin performansında ve böylece örgütlerin performansında olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilme potansiyeli nedeniyle yönetim ve örgüt yazınında ilgi çekici bir konu olmuş (Topcu ve Ocak, 2012: 685) ve pek çok araştırmaya ilham vermiştir (Leiter ve Harvie, 1996: 92).

Yazında tükenmişliğin ortaya çıkmasını ve gelişmesini güçlendiren bireysel ve örgütsel faktörler, yapılan çeşitli araştırmalar neticesinde ortaya konulmuştur. İşgörenin uzun müddet stres altına kalması, iş yükünün fazlalığı, çalışma koşullarının kötü olması, yönetimin

kalitesi, icra ettiği işin statüsünü düşük hissetmesi, ücretinin düşüklüğü, kaynak yetersizliği yaşaması (Kan, 2008: 432), dışsal kontrol odaklılığı, düşük öz yeterliliğe sahip olması, A tipi kişiliği, işkolikliği, kararlara katılamaması, sosyal desteğinin olmaması, rol çatışması ve belirsizliği yaşaması, kariyer fırsatlarından yoksunluğu, adaletsizlik algısı, örgütü ile değer uyumsuzluğu, görev yaptığı örgütün katı, hiyerarşik ve bürokratik yapısı, iletişimsizlik yaşaması, performansıyla uyumlu olmayan ödüllendirme sistemleri, işyerinde duygusal ve cinsel tacize maruz kalması, düşük duygusal zekaya sahiplik (Deran ve Beller, 2015: 74; Dalğar ve Tekşen, 2014: 40; Lin, 2013: 16; Öztürk vd., 2011: 85-86; Güllüce ve İşcan, 2010: 9; Ardıç ve Polatçı, 2008: 72; Arı ve Bal, 2008: 139; Kayabaşı, 2008: 193; Budak ve Sürgevil, 2005: 97; Maslach, 1999:50) gibi çok sayıda faktör işgörenlerde tükenmişliğe yol açabilmektedir. Ayrıca tükenmişliğin öncüllerinin bireysel faktörlerden ziyade durumsal faktörler olduğu ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 139; Budak ve Sürgevil, 2005: 97-98; Maslach vd., 2001; Maslach, 1999: 50-51).

Tükenmişlikle mücadele etmede çeşitli yöntemler söz konusudur. Yeterli düzeyde örgüt içi iletişim imkanlarının yaratılması, üst yönetimin desteği, çalışma saatlerinin azaltılması, kariyer imkanlarının sağlanması, içeriği zengin hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi, görev yeri değişikliklerin yapılması, işgörelere olumlu geri beslemelerin yapılması, sosyalleşme uygulamalarına önem verilmesi, görev tanımlarının netliği, terfilerde adil olunması, bir iş tasarım yöntemi olan iş karakteristiklerinin uygulanması, ödül kaynaklarının artırılması, toplam kalite çalışmalarının yapılması şeklinde sayılabilir (Deran ve Beller, 2015: 75; Özbağ vd., 2014: 439; Yılmaz vd., 2012; Bremner ve Carrière, 2011:4-5; Ardıç ve Polatçı, 2008: 76; Taycan vd., 2006: 101).

İlgili yazında tükenmişliğin bireysel ve örgütsel düzeyde sonuçlarına ve tükenmişliğe yol açan bireysel ve örgütsel faktörlere ilişkin çok sayıda araştırmanın varlığı yanında, tükenmişliği önlemek ve bu tutumla mücadele etmek için öğretmenler (Çelik ve Yılmaz, 2015; Kayabaşı, 2008), akademisyenler (Yılmaz vd., 2012; Ardıç ve Polatçı, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005), doktorlar (Aslan vd., 2005), hemşireler (Taycan vd., 2006) ve muhasebe meslek mensupları (Kotan, 2016; Deran ve Beller, 2015; Dalğar ve Tekşen, 2014; Öztürk vd., 2011; Ay ve Avşaroğlu, 2010) gibi çeşitli meslek gruplarında yapılan çalışmalar da mevcuttur. Ancak yazın taraması yapılabildiği kadarıyla, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlikleri üzerine profesyonelleşmelerinin etkisine dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla ampirik olarak gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, mesleki tükenmişliğe profesyonelleşmenin etkisini incelemektir. Meslek mensuplarının profesyonelleşme düzeylerine ilişkin yapılan çalışmalarda profesyonelleşme özelliği çoklu

boyut olarak değerlendirilmiştir (Çetin, 2015; Adıgüzel vd., 2011; Emre, 2009; Haywood-Farmer ve Stuart, 1990). Bu boyutların ayrı ayrı mesleki tükenmişlik üzerine etkisini incelemek, pek çok değerli sonuçları beraberinde getirmesi yanında bu boyutlardan bazılarının tekil olarak etkilerine yönelik yapılan önceki çalışmaların aksine çok sayıda faktörün etkilerini aynı anda görebilmeyi de sağlayacaktır. Bu bağlamda yapılan çalışma ilgili yazında önemli bir boşluğu doldurarak değerli sonuçları ile katkı sunacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Mesleki Tükenmişlik

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan tükenmişlik, örgütsel stres konusunda uzun süreler çalışmış Freudenberger tarafından 1974 yılında yazılan bir makale ile kavramsal olarak ilk kez yazına girmiştir. Freudenberger (1974: 159) çalışmasında tükenmişliği, “işgörenlerin aşırı çalışmalarının bir sonucu olarak artık yaptıkları işlerin gereklerini karşılayamaz bir noktaya gelmeleri anlamını içeren bir duygusal tükenme hali” şeklinde tanımlamıştır. Tükenmişlik kavramına ilişkin günümüzde en yaygın (Budak ve Sürgevil, 2005: 96) olarak kullanılan “içeriği gereği insanlarla yoğun bir yüz yüze ilişki çerçevesinde yapılan işlerin ortaya çıkardığı stres, yıpranma ve gerilimin sonucu duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada artış ve kişisel başarı ve yeterlilik duygusunda azalma” şeklindeki tanım ise, tükenmişlik envanterini geliştiren Maslach’a aittir (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Tükenmişlik olgusunun yüz yüze etkileşimin yoğun olduğu iş ve meslek gruplarında ortaya çıkması, hedefe yönelik hissedilen sorumluluğun fazla olmasından kaynaklanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 70). Ayrıca tükenmişlik olgusunu ölçmeye yönelik geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri’ndeki ifadeler hedef kişilerle etkileşimler tecrübe edip etmemeye ilişkin olup, bu envanter uluslararası çalışmalarda yoğun biçimde kabullenilmiştir (Çetin vd., 2012: 681). Bilhassa doktor, hemşire ve hastabakıcı gibi sağlık çalışanları, öğretmenler, akademisyenler, polisler, banka ve müşteri hizmetleri çalışanları, sosyal hizmet uzmanları, avukatlar, mali müşavirler gibi meslek gruplarındaki çalışanlar arasında daha fazla görülebilmektedir (Ay ve Avşaroğlu, 2010: 1173; Gündüz vd., 2007: 283; Izgar, 2001).

Maslach ve Jackson (1981: 99) tükenmişliğin bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik gibi insanlara ilişkin olumsuz tutumları kapsayan fiziksel, zihinsel ve duygusal bir durum olması nedeniyle yıpranma ve iş doyumsuzluğundan farklılaştığını ifade etmiştir. Maslach (1982) tükenmişlik kavramını, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olarak üç bileşenli bir yapıda değerlendirmektedir.

Yazında Maslach ve Jackson'ın (1981) tükenmişlik modeli yanında idealist, coşku, durgunluk, engelleme ve apati süreçlerinden oluşan Edelwich ve Brodsky'nin (1980) modeli; fiziksel bitkinlik, duygusal bitkinlik ve zihinsel bitkinlik boyutlarından oluşan Pines ve Aranson'un (1988) modeli ve fizyolojik, duygusal ve davranışsal boyutlarından oluşan Perlman ve Hartman'ın (1982) modeli gibi önemli modeller yer almaktadır (Demir, 2010: 186-187). Yapılan bu çalışmada ise yazında bir süreç olarak değerlendirilen Maslach ve Jackson'ın (1981) tükenmişlik modeli temel alınmaktadır.

Modeldeki **duygusal tükenme**, işgörenlerin yerine getirdiği görevinin stresi nedeniyle kendilerini duygusal kaynakları bakımından aşırı biçimde tükenmiş hissetmesi olup, tükenmişliğin başlangıcı, belirleyicisi ve stres boyutunu ifade eder (Maslach vd., 2001: 402). **Duyarsızlaşma**, tükenmişliğin kişiler arası iletişim boyutunu temsil etmekte olup (Maslach ve Goldberg, 1998: 64), işgörenlerin hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun olarak onların birey olduklarını dikkate almaksızın tutum ve davranışlar sergilemesidir (Maslach vd., 2001: 403). **Kişisel başarısızlık** ise, işgörenlerin kendisini işindeki yeterliliği ve başarısı bakımından olumsuz değerlendirme eğilimi anlamına gelmekte olup (Maslach vd., 2001: 403), tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu ifade eder (Dalkılıç, 2014).

2.2. Profesyoneleşme

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan profesyonellik, toplumsal ve teknolojik değişim ve gelişimlerin zorunlu kıldığı bir durum olup (Adıgüzel vd., 2011: 239), hedef kitlenin çeşitli alanlardaki ihtiyaçlarının giderilmesi esnasında işgörenlerin görevlerini icra ederken uzmanlık veya iş kuralları setinin çerçevesinde hareket etmesi ve bir davranış koduna sahip olmasıdır (Haywood-Farmer ve Stuart, 1990: 337; Wilensky, 1964: 138). Meslek kavramı “profession” sözcüğünün Batı dillerindeki karşılığı olup, Karasu'nun (2001: 37-38) çalışmasında, uzmanlaşmış bir eğitimin neticesinde kazanılan bilgi ve beceriye dayanarak ciddi düzeyde analizler ve bilişsel eylemler yapabilmek olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla mesleğe sahip olabilmek, çeşitli süreçlerden oluşan eğitimleri almayı, bu eğitimlerle alanın uzmanlık bilgisini kazanmayı, belirli bir zaman diliminde pratik yapmayı, kişisel yargıya göre davranmayı ve böylece başkalarını etkilemeyi gerektirir (Imse, 1962). Diğer taraftan toplumun bizatihi kendisi de, mesleklerin toplumsal sistemin kaçınılmaz ihtiyaç duyduğu çeşitli bilgileri karşılaması ve belirsizlikleri gidermesi nedeniyle güç, önem ve prestij atfeder (Sejjaaka ve Kaawaase, 2014: 136; Aranya ve Ferris, 1984).

Profesyonel, mesleğini belirli ilke ve etik kurallara göre icra ederek yaşamını devam ettiren kişidir, amatör kavramının zıttıdır (Adıgüzel vd., 2011: 241; Haywood-Farmer ve Stuart, 1990: 337). Başka bir ifade ile profesyonel, para kazanarak yaşamını sürdüren kişidir (Kocaman, 2017: 7).

Meslekte profesyonel olmanın temel koşulu, yerine getirilen işin tüm inceliklerinin ve görgüsünün mükemmel biçimde yapılmasıdır (Soyşekerci, 2007: 18; Gökçora, 2005: 239). Dolayısıyla profesyonelleşmenin ortaya çıkmasında, uygun tutum ve davranışlara sahip olmak ve bunların devamlılığını sürdürmek önemlidir (Adıgüzel vd., 2011). Edgett de (1996: 135), profesyonelliğin başlangıcını, kişinin kendisini profesyonel olarak düşünmesi ve bu düşüncesiyle tutarlı davranışların ortaya konulması şeklinde ifade etmiştir. Bu bağlamda mesleki profesyonellik, yüksek standartlara ulaşmayı ve hizmetin kalitesini iyileştirebilmeyi sağlayabilmek için çeşitli davranış ve tutumları içeren çok bileşenli bir yapı biçiminde değerlendirilebilir (Altınkurt ve Yılmaz, 2014: 58). Başka bir tanıma göre de mesleki profesyonellik, profesyonellikte bireysel düzlemin yerini kurumsal düzlemin almasıdır (Adıgüzel vd., 2011: 241).

Profesyonelleşme, icra edilen işlerin belirli süreçlerin dahilinde bir takım özellikler kazanması neticesinde meslekleşmesi durumudur (Gökçora, 2006: 172; Snizek, 1972: 109). Profesyonelleşme yapısal ve tutumsal özelliklere sahiptir (Hall, 1968: 92). Hall (1968: 92-93), profesyonel tutum ve davranışları bireysel düzlemde ele alan bir ölçek geliştirmiş ve mesleğe başlamanın koşulları, belirli bir alana özgü formal eğitim, lisans ya da sertifika belgesine sahiplik gibi özellikleri yapısal, meslek odalarının referansı ile kendini tanımlama, topluma hizmet etme isteği, mesleki bağlılık ve bağımsızlık duygusu, meslek üyelerin denetimine tabi olma gibi özellikleri ise tutumsal olarak ifade ederek işin meslekleşmesine ilişkin önemli bir bakış açısı getirmiştir. Wilensky (1964: 139-140) de formal eğitim alanlarının, meslek birliklerinin ve etik ilkelerin varlığının mesleğin yapısal yönünü oluşturduğu ve mesleğin belirli eylemler setinden ortaya çıktığını ifade etmiştir.

Yazında profesyonelleşme düzeyini belirlemeye yönelik Wilensky (1964), Hall (1968), Snizek (1972), Haywood-Farmer ve Stuart (1990) ve McMahon ve Hoy'un (2009) bir takım çalışmaları söz konusudur (Çelik ve Yılmaz, 2015; Bilginoğlu, 2013; Haywood-Farmer ve Stuart, 1990). Bu çalışmada Haywood-Farmer ve Stuart'ın (1990) mesleki özerklik, -alt faktörleri; görev bağımsızlığı, yakından denetim ve kural ve yönetmelikler- bilgi tabanı, toplumsal önem ve kişisel üstünlük olmak üzere dört adet temel ve üç alt faktörden oluşan sınıflaması esas alınmaktadır. (Çetin'in (2015) yaptığı çalışmada, bu sınıflamaya mesleki örgütlenme ve etik kodlar olmak üzere iki temel faktör daha katılmıştır.)

Haywood-Farmer ve Stuart'ın (1990) modelindeki *mesleki özerklik* görev bağımsızlığı, yakından denetim, kural ve yönetmelik alt faktörlerini kapsamakta olup, işgörenin görevi esnasındaki bağımsızlığını ya da kendi konumunu kendisinin yönlendirmesini, uzmanlığında hareket serbestliğini ve yakın denetimden uzak olmayı ifade eder (Buvoltz vd., 2008; aktaran, Seçer, 2007: 162; Wilensky, 1964:146; Hackman ve Oldman, 1976). *Bilgi tabanı*, işgörenin uzman olduğu mesleğindeki temel eğitimden itibaren ulaşılan bilgi düzeyini ifade etmekte olup, daha sonra kazanılan deneyim ve beceri ile birlikte profesyonellik ortaya çıkacaktır (Adıgüzel vd., 2011: 243; Çelik, 2010: 32). Profesyonel insanlar sahip oldukları bilgi ve tecrübesi ile görevlerini icra ederken çalıştıkları örgüte yararı yanı sıra faaliyetlerini sürdürdükleri topluma da faydaları söz konusudur. Topluma ihtiyaç duyulan hizmetleri sunmaları ve toplumun onayı *toplumsal önem*lerini ve böylece güvenilirliklerini artıracaktır (Çelik, 2010: 34; Haywood-Farmer ve Stuart, 1990: 339; Hall, 1968: 93). *Kişisel üstünlük*, uzmanlığa bağlı olarak ilgili olunan alanlardaki sorunlara çözümler bulmada, önerilerde bulunmada, başarılı olmada işgörenin kendisine dair güveni olup (Haywood-Farmer ve Stuart, 1990: 341), öz yeterlilik kavramına benzemektedir (Bandura, 1997). *Mesleki örgütlenme*, hedefe kaliteli bir hizmet sunmak için mesleğe ilişkin rollerin açıklanmasında, etik ilkelerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında ve üyelerin bilinçlendirilmesinde önemli bir profesyonelleşme bileşeni olarak çıkmaktadır (Adıgüzel vd., 2011: 245). Mesleki örgütlenmeye katılım, üyelerine önemli sorunların çözümünde önemli bir referans sunar (Çelik, 2010: 32-33; Hall, 1968: 93). *Etik kodlar* ise, meslek çalışanlarının görevlerini gerçekleştirirken her türlü uygulamalarında ve karar süreçlerinde subjektif değerlendirmelerden ziyade belirli standartlarda hareket etmelerini güdüleyen dürüstlük, tarafsızlık, gizlilik gibi meslek ilkeleridir (Adıgüzel vd., 2011: 246; Özkalp ve Kirel, 2005).

2.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Yazında muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliklerine yol açan faktörleri belirlemeye yönelik çalışmalar söz konusudur. Kaşlı ve Seymen (2009) çalışmasında sırasıyla en önemli sorunları tahsilât sorunları, rapor hazırlama zorunluluğu, zaman sınırlamalı çok fazla iş, mükelleflerle değer çatışması ve maliye teşkilatının mevzuat dışı istekleri olarak sıralanmıştır.

Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik Çelik ve Yılmaz (2015) tarafından yapılan çalışmada, profesyonelleşme ve tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin söz konusu olduğu ortaya konulmuştur.

İşgörenin mesleğini icra etme esnasında görevlerine ilişkin çeşitli konularda karar kalma konusundaki bağımsızlığı, kural ve yönetmeliklerin varlığı, açıklayıcılığı ve bunları takip etme gerekliliği ve hedef kitle tarafından sürekli gözetlenmesi, yapılacakların belirlenmesi ve kontrol edilmesi gibi konular mesleki özerkliklerindeki profesyonelliklerini gösterir. Mesleki özerkliğin olmaması, görevine ilişkin kararları kendisinin alamayacağına neden olacağı için kendilerinden beklenen talepleri karşılayamayabilirler (Adebayo ve Ezeanya, 2011: 8). Dolayısıyla özerklik faktörlerinde işgörenlerin algılamalarındaki olumsuzluk, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık faktörleri üzerinde farklı etkiler ortaya çıkarabilir. Yapılan çalışmalarda, denetimin çalışanları strese sokabildiği (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998), dıştan denetim odağının tükenmişliğe neden olduğu (Sarıkaya, 2007), işe dair kontrol isteğinin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı hissini hafiflettiği (Onursal, 2006), iş özerkliğinin tükenmişliği azalttığı (Javadi, 2014; Lin, 2013; Adebayo ve Ezeanya, 2011) ve özerkliğin iş doyumunu artırdığı (Çolak vd., 2017; Pearson ve Moomaw, 2005) ortaya konulmaktadır.

Profesyonelleşmedeki önemli bileşenlerden bilgi tabanı, meslek üyelerinin alanlarındaki değişim ve gelişmeleri takip edebilmesinde ve neden sonuç ilişkisi içerisinde değerlendirebilmesinde temel bir konudur (Çelik, 2010: 32). Ancak muhasebe mesleğine ilişkin mali tabloların düzenlenmesinin ve analizlerin gerçekleştirilmesinin nitelikli bilgi ve sorumluluğu gerektirmesi (Okutan vd., 2013: 4-5), muhasebe eğitiminin teknik yeterlilikleri ön plana çıkarması, tekdüze bir fonksiyon gerektirmesi ve üyelerin paket programlar nedeniyle kendilerini esir hissetmesi (Usul vd., 2014: 153) ve meslek ile ilgili mevzuatın hızlı değişimi (Kaşlı ve Seymen, 2009: 566) meslek üyelerinin duygusal tükenmesini ve duyarsızlaşmasını artıracak, kişisel başarısızlığını ise azaltacağı düşünülmektedir.

Toplum tarafından bir mesleğin önem kazanması, ihtiyaç duyulan alanlardaki belirsizlikleri giderebilmesi (Çelik, 2010: 34) ve mesleğe dair ahlaki değerlerin kazandırılması (Aktaran, Uzay ve Güngör, 2004: 3) ile ilgilidir. Dolayısıyla profesyonelleşmede toplumun görüşü önemlidir ve bu durum meslek üyelerinin icra ettikleri görevlerinin önemini ve kimliğini daha değerli hale getirebilir. Yapılan çalışmalarda da, görevin öneminin (Nekoei-Moghadam vd., 2008) ve görevin kimliğinin tükenmişliği azalttığı (Adebayo ve Ezeanya, 2011) ortaya konulmaktadır.

İşgörenlerin aşırı iş yükü ve sorumluluğu, mevzuat karmaşıklığı, zaman kısıtı gibi iş özelliklerine sahip mesleklerde zorlu görevlerin üstesinden başarılı biçimde gelebilmelerinde sahip oldukları güven (Luthans vd., 2007) anlamına gelen öz yeterlilik, kişisel üstünlük oluşturacak bir psikolojik sermaye kaynağı olarak ifade edilebilir. Yapılan çalışmalarda öz

yeterlilik ile tükenmişlik bileşenleri (Ocak ve Güler, 2017) ve psikolojik sermaye ile tükenmişlik (Topcu ve Ocak, 2012) arasında negatif bir ilişki olduğu ve öz yeterliliğin kişisel başarısızlığı (Çetin vd., 2012) ve tükenmişliği (Özşaker, 2013) azalttığı ortaya konulmaktadır.

Meslek üyelerinin, görevlerini yerine getirirken belirli davranışsal niteliklere sahip olması ve bu davranışları da istenen şekilde sergilemesi için kendilerini strese sürükleyen sorunların tespitinin ve çözüm yollarının belirlenmesi konusunda meslek odaları önemli roller yüklenen örgütlenmelerdir (Uzay ve Güngör, 2004: 11-12). Kalaycı ve Tekşen, (2006: 98-99) tarafından yapılan bir çalışmada, meslek üyelerinin aylık dergi çıkarma, aralarındaki haksız rekabetin çözümlenmesi, gezi ve sosyal faaliyetler düzenleme, mevzuat değişikliklerini kısa sürede üyelere ulaştırma, resmi kurumlarla yaşanan sorunların çözümü, meslek içi eğitim faaliyetlerinin artması gibi konularda beklentilerinin olduğu ortaya konulmuştur. Gündüz ve Özen'in (2016: 89) çalışmasında ise, Kalaycı ve Tekşen'in (2006) çalışmasındaki beklentiler yanında mesleğin tanınmasına dair çalışmalar yapılması ve üyelerin hakkını savunan bir muhasebe hukuku oluşturulması yönünde beklentiler içinde oldukları ifade edilmiştir. Bu bakımdan meslek üyelerinin örgütlenmesi hem sorunların çözümünde hem de mesleğin toplum nezdindeki saygınlığının artmasında önemli fonksiyonlar sunacaktır (Çelik, 2010: 32-33).

Profesyonel kimlik oluşumunda önemli bir fonksiyon olan (Demirci, 2005: 287) mesleğe ilişkin etik, meslek üyelerinin kendileri ve toplumla arasındaki ilişkilerinde düzenleyici ilke ve kurallardır (Bilen ve Yılmaz, 2014: 61). Arbak (2010) çalışmasında, etiğin bireylerin temel davranışlarını belirleyen güçlerden biri olduğu ifade etmiştir. Etik ilke ve kurallarla tutarlı bir çalışma yaşamı, meslek üyesinin yaşamının iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve daha huzurlu geçirilmesi, etik dışı bir durumla karşılaşılması durumunda destek sağlaması bağlamında fırsatlar sunar ve hedefe sunulan hizmetin kalitesini garanti kılar, böylece toplumun mesleğe yönelik güveni artar (Çakırel, 2009: 27-28; İşgüden ve Çabuk, 2006: 66). Ayrıca meslek mensuplarının görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirmeleri teknik yeterliliklere sahip olması yanında dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik ve mesleki davranış gibi bu etik ilke ve kurallara da uygun hareket etmeye bağlıdır (Yılmaz vd, 2015: 32; Gül ve Ergün, 2004: 57-58). Çakırel'in (2009) yaptığı çalışmada, işgörenlerin etik ilke ve kuralları uygulamaları ile iş doyumları arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Sıgırı ve Başar'ın (2015) çalışmasında etik liderliğin tükenmişlik üzerinde iyileştirici bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada da, profesyonellik davranışları ile etik karar verebilme düzeyi arasında olumlu bir ilişkiye ulaşılmıştır (Cerit, 2010). Dolayısıyla meslek etiğine uygun davranış kodları sergilemek karşılaşılan sorunların çözümüne yardımcı olarak tükenmişliğin önüne geçilebilir.

Temel değişkenlerin kavramsal yapılarına yönelik açıklamalar ve yazında daha önceden yapılan çalışmaların ulaştığı sonuçlardan yola çıkılarak geliştirilen temel ve alt hipotezler aşağıdadır:

H₁: Profesyonelleşme mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

(**H_{1a}**:Görev bağımsızlığı negatif, **H_{1b}**:Yakından denetim negatif, **H_{1c}**:Kural ve yönetmelikler pozitif, **H_{1d}**:Bilgi tabanı pozitif, **H_{1e}**:Toplumsal önem negatif, **H_{1f}**:Kişisel üstünlük negatif, **H_{1g}**:Mesleki örgütlenme negatif, **H_{1h}**:Etik kodlar negatif).

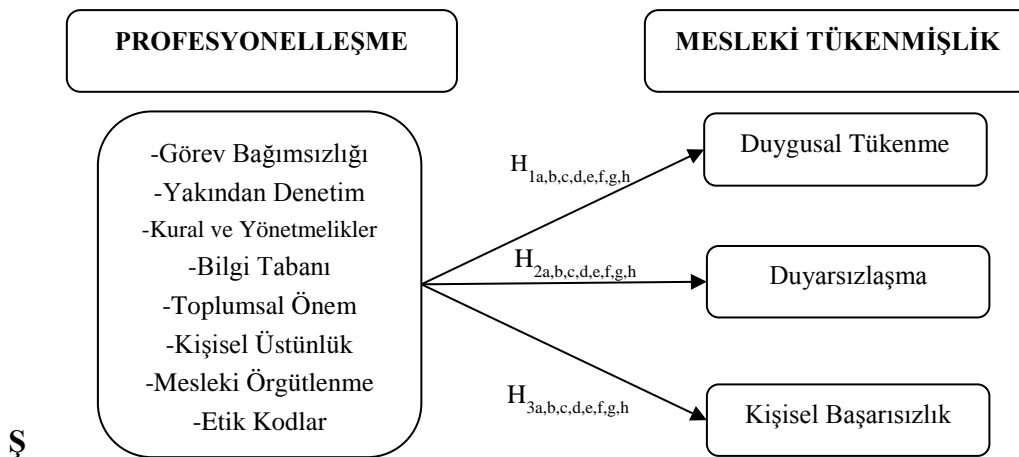
H₂: Profesyonelleşme mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

(**H_{2a}**:Görev bağımsızlığı negatif, **H_{2b}**:Yakından denetim negatif, **H_{2c}**:Kural ve yönetmelikler pozitif, **H_{2d}**:Bilgi tabanı pozitif, **H_{2e}**:Toplumsal önem negatif, **H_{2f}**:Kişisel üstünlük negatif, **H_{2g}**:Mesleki örgütlenme negatif, **H_{2h}**:Etik kodlar negatif).

H₃: Profesyonelleşme mesleki tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

(**H_{3a}**:Görev bağımsızlığı negatif, **H_{3b}**:Yakından denetim negatif, **H_{3c}**:Kural ve yönetmelikler pozitif, **H_{3d}**:Bilgi tabanı negatif, **H_{3e}**:Toplumsal önem negatif, **H_{3f}**:Kişisel üstünlük negatif, **H_{3g}**:Mesleki örgütlenme negatif, **H_{3h}**:Etik kodlar negatif).

Çalışmanın amacı bağlamında profesyonelleşme ve mesleki tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik ileri sürülen hipotezleri ele alan araştırmanın modeli Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin faaliyetlerini yerine getirmelerinde son derece önemli roller üstlenen muhasebe meslek mensuplarının mesleği, görevin içeriğinin ve hedef kitlesinin genişliği düşünüldüğünde, zihinsel bir faaliyete dayanması ve sürekli biçimde dikkat ve odaklanmayı gerektirmesi ve böylece enerji kaybına neden olan yorucu, yıpratıcı ve bir iş olması (Yıldırım, vd., 2004: 10-11) ve yüz yüze etkileşim içerisinde gerçekleştirilmesi (Ay ve Avşaroğlu, 2010: 1172) bakımından streslidir ve bu stres meslek mensuplarında önemli bir takım etkiler bırakmaktadır. Bu etkilerden biri de mesleki tükenmişliktir. Yazında tükenmişliği tetikleyen ve iyileştiren pek çok tutum, davranış ve yöntemlerden bahsedilmektedir. Bu bağlamda çalışma, muhasebe meslek ofislerinde çalışmakta olan meslek mensuplarının profesyonelleşmeleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek şeklinde kurgulanmış olup, ilişkisel bir tarama modeline dayanmaktadır. İlişkisel model de, Balcı'ya göre (1997) iki ve daha fazla değişkenin aralarındaki değişimi ve/veya derecesini ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilen bir model şeklinde ifade edilmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Süreci

Araştırmanın ampirik sahasını, Rize ilindeki Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası'na kayıtlı olup faaliyetlerini aktif olarak devam ettiren 106 adet meslek mensubu oluşturmaktadır. Veri toplamak için anket tekniği kullanılmıştır. Meslek mensuplarıyla yüz yüze görüşme yapılarak anketlerin cevaplandırılması gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemle dağıtılan anketlerden eksiksiz olarak cevaplanmış bir şekilde 98'inin geri dönüşü sağlanmış olup, çalışmaya katılım oranı % 92 olarak gerçekleşmiştir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin başlangıcında, meslek mensuplarının demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik çeşitli sorular yer almaktadır.

Formun ikinci bölümünde, meslek mensuplarının profesyonelleşmelerini ölçmek için Haywood-Farmer ve Stuart'ın (1990) tıp meslek çalışanlarında kullandığı 23 adet sorudan ve yedi faktörden oluşan ölçeğe, Çetin'in (2015) 13 adet soru ve iki faktör daha ekleyerek mali müşavirler üzerinde uyguladığı genişletilmiş hale gelen 36 sorulu ve dokuz faktörlü **“Profesyonelleşme Ölçeği”nden** yararlanılmıştır. Bu ölçekteki sorulardan birisi “Meslek mensubu olmak isteyen birisi, belirli bir konuda önemli derecede bilgi kazanmalıdır.” şeklindedir. Ölçekte, yakından denetim faktörüne ilişkin tüm sorular ve kişisel üstünlük

faktöründe ise bir adet soru ters olarak puanlanmıştır. Çetin'in (2015) yaptığı çalışmada, profesyonelleşme ölçeğinin güvenilirliği 0,84 olarak hesaplanmıştır.

Formun üçüncü bölümünde ise mesleki tükenmişliği ölçmede Maslach ve Jackson'ın (1981) geliştirdiği tükenmişlik envanterinden Ergin'in (1992) Türkçe'ye uyarladığı 22 soru ve üç faktörden oluşan “**Maslach Tükenmişlik Ölçeği**”nden yararlanılmıştır. Bu ölçekteki sorulardan birisi “İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.” şeklindedir. Ardıç ve Polatçı'nın (2008) yaptığı çalışmada ölçeğin faktörlerinin güvenilirliği 0,81 (duygusal tükenme), 0,69 (duyarsızlaşma) ve 0,76 (kişisel başarısızlık) olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçekler 5'li likert tipi olup; “Kesinlikle katılıyorum (1)” ve “Kesinlikle katılmıyorum (5)” arasında cevaplandırılan ve puanlanan bir ölçektir.

4. Bulgular

4.1. Örneklemin Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan örneklemin % 77'si (75) erkek, % 23'ü (23) kadın; % 81'i (79) evli, % 19'u (19) bekar; % 31'i (30) 30-39 yaş arasında; % 78'i (76) lisans eğitilmiş; % 60'ı (59) 11 yıl ve üstü kıdeme sahip ve % 92'si (90) SMMM olarak görevini yapmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikler

Demografik Özellikler	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	75
	Kadın	23
Eğitim	Lise	4
	Ön Lisans	8
	Üniversite	76
	Lisansüstü	10
Yaş	20-29 yaş	11
	30-39 yaş	30
	40-49 yaş	29
	50-59 yaş	16
	60 yaş ve üzeri	12
Medeni Durumu	Bekar	19
	Evli	79
Ünvan	SM	8
	SMMM	90
Kıdem	1 yıldan az	5
	1-5 yıl	18
	6-10 yıl	16
	11 yıl ve üstü	59
Toplam	98	100

4.2. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmanın amacına ulaşmada ortaya konulan sorunsalın çözümlenmesine geçmeden önce kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri önceki çalışmalarda yapılmasına rağmen yeniden sınanmıştır. Ölçek geçerlilik ve güvenilirlikleri, SmartPLS programı ile doğrulayıcı faktör analizi (CFA) kullanılarak değerlendirilmiştir. Birer adet yakından denetim ve kişisel üstünlük, dörder adet etik kodlar ve duygusal tükenme ve ikişer adet duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık değişkenlerindeki soruların faktör yüklerinin düşük olması nedeniyle, içerik geçerliliklerinin de olumsuz olarak etkilenmeyecekleri göz önüne alınarak yapılan incelemeler sonucunda analizden çıkarılmıştır. Ölçüm modelinde geriye kalan soruların faktör yükleri 0.57 ile 0.90 arasında olup; 0.50 eşik değeri geçmektedir. Tablo 2’de görüldüğü üzere değişkenler için hesaplanan ortalama varyans (AVE) değerleri 0,53 ile 0,82; bileşik güvenilirlik değerleri (CR) 0,77 ile 0,94 ve Cronbach Alfa değerleri ise 0,71 ile 0,89 arasında yer almaktadır. Dolayısıyla tüm değişkenler için ulaşılan AVE, CR ve Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri, Nunnally’nin (1978) ve Fornell ve Larcker’ın (1981) belirledikleri eşik değerlerini aşmaktadır. Ayrıca değişkenlerin ayrışma geçerliliğini sağlayıp sağlamadıklarını ortaya koymak için de bazı istatistiki değerlere bakılmaktadır. Faktörlerin ayrışma geçerliliği için, her bir faktörde AVE’nin karekökünün, değişken çiftleri arasındaki korelasyonlardan daha büyük olması gerekir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 3’teki parantez içindeki değerler ayrışma geçerliliği için bir kanıttır. Ulaşılan istatistiki veriler toplam olarak değerlendirildiğinde, ölçekler tek faktörlük şartını yerine getirmektedir ve yeterli geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahiptir.

Tablo 2. Değişkenlerin AVE, CR ve Cronbach Alpha (α) Değerleri

DEĞİŞKENLER	AVE	CR	Cronbach Alfa (α)
Görev Bağımsızlığı	0,82	0,94	0,89
Yakından Denetim	0,61	0,86	0,79
Kural ve Yönetmelikler	0,62	0,83	0,72
Bilgi Tabanı	0,70	0,90	0,84
Toplumsal Önem	0,53	0,77	0,71
Kişisel Üstünlük	0,65	0,88	0,86
Mesleki Örgütlenme	0,78	0,87	0,73
Etik Kodlar	0,63	0,89	0,85
Duygusal Tükenme	0,70	0,90	0,86
Duyarsızlaşma	0,62	0,83	0,71
Kişisel Başarısızlık	0,54	0,88	0,83

4.3. Araştırma Sorunsalının Çözümlemesi

Araştırma sorunsalının çözümlemesine yönelik olarak öncelikle kavramsal modeldeki (Şekil 1) değişkenler arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizde, modeldeki sekiz adet içsel değişken olan görev bağımsızlığının, yakından denetimin, kural ve yönetmeliklerin, bilgi tabanının, toplumsal önemin, kişisel üstünlüğün, mesleki örgütlenmenin ve etik kodların hem kendileri hem de dışsal değişkenler olan mesleki tükenmişliğin boyutları ile aralarında anlamlı ve çift yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Meslek mensuplarının profesyonelleşmelerine ilişkin tüm bileşenlerinin ortalaması 3,65 ve mesleki tükenmişliklerine ilişkin ortalama ise 2,67 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 3. Korelasyon, Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Ayrışma Geçerliliğine İlişkin İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(1) Görev Bağımsızlığı	(,91)										
(2) Yakından Denetim	,09	(,78)									
(3) Kural ve Yönetmelikler	,60**	-,18**	(,79)								
(4) Bilgi Tabanı	,60**	-,15	,62**	(,84)							
(5) Toplumsal Önem	,42**	-,20**	,53**	,45**	(,72)						
(6) Kişisel Üstünlük	,67**	,13	,66**	,66**	,52**	(,81)					
(7) Mesleki Örgütlenme	,41**	-,23**	,33**	,42**	,28**	40**	(,88)				
(8) Etik Kodlar	,57**	-,04	,64**	,56**	,54**	65**	,52**	(,79)			
(9) Duygusal Tükenme	,17	-,17	,30**	,11	,02	18	-,09	17	(,83)		
(10) Duyarsızlaşma	,17	-,35**	,35**	,38**	,33	15	-,07	06	41**	(,79)	
(11) Kişisel Başarısızlık	-,65**	-,02	-,61**	-,58**	-,42**	-,66**	,34**	-,64**	,20	-,17	(,74)
Ortalama	4,01	3,59	3,47	3,88	3,31	3,96	3,09	3,90	2,72	2,97	2,31
Std. Sapma	1,1128	,9915	,9789	1,0843	,9532	,9245	1,1013	,9010	1,1069	1,0141	,7757

** .01 seviyesinde korelasyon anlamlıdır. (çift taraflı). * .05 seviyesinde korelasyon anlamlıdır. (çift taraflı).

4.3.1. Hipotez Testleri

Araştırmanın modelinde (Şekil 1) gösterilen değişkenler arası ilişkileri açığa çıkarmak için değişkenlerin ayrı ayrı skorlarını hesaplayabilmede en küçük kareler (PLS) yol analizi seçilmiş olup, beklenen ilişkilerin istatistiksel yönden anlamlılıklarını belirlemede SmartPLS programında önyükleyerek yeniden-örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Chin, 1998). Uygulanan söz konusu süreç, orijinal verilerin yerine tesadüfi olarak seçilmiş 5000 alt-örnekleme

oluşturmayı kapsamaktadır (Hair vd., 2013). Tesadüfi olarak seçilen her bir alt-örneklem için yol katsayıları (β) oluşturulmuş ve t-istatistik değerleri hesaplanmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Hipotez Testi Sonuçları

	Yol		Beta	Hipotezler	Sonuçlar
Görev bağımsızlığı	→	Duygusal tükenme	0,14	H1a	Desteklenmedi
Yakından denetim	→	Duygusal tükenme	-0,30*	H1b	Desteklendi
Kural ve Yönetmelikler	→	Duygusal tükenme	0,28*	H1c	Desteklendi
Bilgi tabanı	→	Duygusal tükenme	-0,14	H1d	Desteklenmedi
Toplumsal önem	→	Duygusal tükenme	-0,27*	H1e	Desteklendi
Kişisel üstünlük	→	Duygusal tükenme	0,18	H1f	Desteklenmedi
Mesleki örgütlenme	→	Duygusal tükenme	-0,32*	H1g	Desteklendi
Etik kodlar	→	Duygusal tükenme	0,15	H1h	Desteklenmedi
Görev bağımsızlığı	→	Duyarsızlaşma	0,05	H2a	Desteklenmedi
Yakından denetim	→	Duyarsızlaşma	-0,31**	H2b	Desteklendi
Kural ve Yönetmelikler	→	Duyarsızlaşma	0,21	H2c	Desteklenmedi
Bilgi tabanı	→	Duyarsızlaşma	0,36**	H2d	Desteklendi
Toplumsal önem	→	Duyarsızlaşma	0,20	H2e	Desteklenmedi
Kişisel üstünlük	→	Duyarsızlaşma	-0,01	H2f	Desteklenmedi
Mesleki örgütlenme	→	Duyarsızlaşma	-0,31**	H2g	Desteklendi
Etik kodlar	→	Duyarsızlaşma	-0,25	H2h	Desteklenmedi
Görev bağımsızlığı	→	Kişisel başarısızlık	-0,24*	H3a	Desteklendi
Yakından denetim	→	Kişisel başarısızlık	0,04	H3b	Desteklenmedi
Kural ve Yönetmelikler	→	Kişisel başarısızlık	-0,11	H3c	Desteklenmedi
Bilgi tabanı	→	Kişisel başarısızlık	-0,04	H3d	Desteklenmedi
Toplumsal önem	→	Kişisel başarısızlık	0,04	H3e	Desteklenmedi
Kişisel üstünlük	→	Kişisel başarısızlık	-0,36*	H3f	Desteklendi
Mesleki örgütlenme	→	Kişisel başarısızlık	0,06	H3g	Desteklenmedi
Etik kodlar	→	Kişisel başarısızlık	-0,21	H3h	Desteklenmedi

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

Profyonelleşmenin kural ve yönetmelikler boyutu ($\beta=,28$, $p<0,05$) duygusal tükenme üzerine pozitif, yakından denetim ($\beta=-,30$, $p<0,05$), toplumsal önem ($\beta=-,27$, $p<0,05$) ve mesleki örgütlenme boyutu ($\beta=-,32$, $p<0,05$) duygusal tükenme düzeyi üzerine negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir. Geliştirilen **H_{1c}**, **H_{1b}**, **H_{1e}** ve **H_{1g}** hipotezleri desteklenmiştir. Ancak profyonelleşmenin görev bağımsızlığı, bilgi tabanı, kişisel üstünlük ve etik kodlar boyutunun duygusal tükenme düzeyi üzerine bir etkisi tespit edilememiş; **H_{1a}**, **H_{1d}**, **H_{1f}** ve **H_{1h}** hipotezleri desteklenmemiştir. Dolayısıyla **H₁** hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Profyonelleşmenin yakından denetim ($\beta=-,31$, $p<0,01$) ve mesleki örgütlenme boyutu ($\beta=-,31$, $p<0,01$) duyarsızlaşma düzeyi üzerine negatif, bilgi tabanı boyutu ise ($\beta=,36$, $p<0,01$) duyarsızlaşma düzeyi üzerine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir. Geliştirilen **H_{2b}**, **H_{2g}** ve **H_{2d}** hipotezleri desteklenmiştir. Ancak profyonelleşmenin görev bağımsızlığı, kural ve yönetmelikler, toplumsal önem ve etik kodlar boyutunun duyarsızlaşma

düzeıı üzerine bir etkisi tespit edilememiş; H_{2a} , H_{2c} , H_{2e} , H_{2f} ve H_{2h} hipotezleri desteklenmemiştir. Dolayısıyla H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Profesyonelleşmenin görev bağımsızlığı ($\beta=-,24$, $p<0,05$) ve kişisel üstünlük boyutu ($\beta=-,36$, $p<0,05$) kişisel başarısızlık üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir. Geliştirilen H_{3a} ve H_{3f} hipotezleri desteklenmiştir. Ancak profesyonelleşmenin yakından denetim, kural ve yönetmelikler, bilgi tabanı, toplumsal önem, mesleki örgütlenme ve etik kodlar boyutunun kişisel başarısızlık üzerine bir etkisi tespit edilememiş; H_{3b} , H_{3c} , H_{3d} , H_{3e} , H_{3g} ve H_{3h} hipotezleri desteklenmemiştir. Dolayısıyla H_3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Araştırma sorunsalını çözümlmek için ortaya konulan modelin gücü ele alındığında; profesyonelleşmenin duygusal tükenme üzerindeki değişimin %22'sini ($R^2=0,22$), duyarsızlaşma üzerindeki değişimin %40'ını ($R^2=0,40$) ve kişisel başarısızlık üzerindeki değişimin %62'sini ($R^2=0,62$) açıklamaktadır.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Tükenmişlik çalışmaları daha çok yüz yüze etkileşimin yoğun olduğu iş ve mesleklerde yapılmakla birlikte, daha sonra tüm iş ve meslek gruplarına yönelik olarak genişletilmiştir (Çetin vd., 2012: 681). Mesleği ve görevi gereği kurulan ilişkilerin kötüleşmesi sonucunda karşılaşılan zorlukların üstesinden gelinememesi sonucunda tükenme, duyarsızlaşma ve böylece kişisel başarısızlık yaşanması olarak bir süreç şeklinde ortaya çıkan tükenmişlik olgusu, işgörenler ve devamında örgütler açısından olumsuz pek çok sonucu beraberinde getiren önemli bir meslek problemi ve hastalığıdır. Ortaya çıkardığı olumsuzlukları giderebilmede çalışanların çeşitli tutum ve davranışlarındaki algılamalarını değerlendirmek ve çözümler getirmek önemli bir konudur. Bu çalışmada, mesleki tükenmişlik üzerinde profesyonelleşmenin etkisi, Rize'de mesleklerini aktif biçimde icra eden muhasebe meslek mensuplarından toplanan çeşitli verilerin yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda ortaya konulmuştur.

Araştırmada muhasebe meslek mensupları, profesyonelleşmeleri bakımından değerlendirildiğinde en yüksek ortalamaya görev bağımsızlığı, bilgi tabanı, etik kodlar ve kişisel üstünlük bileşenlerinde; mesleki tükenmişlik düzeylerinde ise en düşük ortalamaya kişisel başarısızlık, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma bileşenlerinde sahip oldukları görülmektedir. Çetin'in (2015) yaptığı çalışmada da, muhasebe meslek mensupları görev bağımsızlığı, kişisel üstünlük ve bilgi tabanı bileşenlerinde en yüksek ortalamaya sahip oldukları ortaya konulmuştur. Meslek mensuplarının yaşadıkları tükenmişliğin bileşenlerinin sıralaması daha önceden yapılan çalışmalarda farklılıklar sergilemektedir. Okutan ve

arkadaşlarının yaptığı (2013) çalışmada sıralama en düşük duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme; Öz ve Çeviren'in yaptığı (2017) çalışmada ise sıralama en düşük duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık şeklinde olmuştur.

Araştırmada, mesleki tükenmişliğin öncüllerine ilişkin ulaşılan sonuçlarına göre; profesyonelleşmenin kural ve yönetmelikler boyutu duygusal tükenmeyi, bilgi tabanı ise duyarsızlaşmayı artırmakta; toplumsal önem duygusal tükenmeyi, yakından denetim ve mesleki örgütlenme ise hem duygusal tükenmeyi hem de duyarsızlaşmayı azaltmaktadır. Görev bağımsızlığı ve kişisel üstünlük boyutları ise kişisel başarısızlığı azaltmaktadır.

Görev bağımsızlığının kişisel başarısızlık hissini azaltıcı etkisi Onursal'ın (2006) çalışmasındaki işe ilişkin kontrol isteğinin kişisel başarı hissini hafiflettiği sonucunu desteklemektedir. Bilgi tabanının duyarsızlaşmaya neden olduğu bulgusu, Usul ve arkadaşlarının (2014) çalışmasındaki, muhasebe mesleğinde teknik eğitimin daha öncelikli olmasının ve paket programların yoğun kullanılmasının olumsuz bir sonucu olarak ortaya çıkmış olabilir. Kaşlı ve Seymen'in (2009) mesleğe ilişkin mevzuatın yoğun olduğu ve sık sık değiştiği düşüncesi bu çalışma bağlamında ulaşılan kural ve yönetmelikler duygusal tükenmeyi artırmaktadır bulgusunun gerekçesini ortaya koyabilmektedir. Toplumsal önemin duygusal tükenme üzerindeki olumsuz etkisine ilişkin bulgu, Nekoei-Moghadam ve arkadaşlarının (2008) görevin öneminin ve Adebayo ve Ezeanya'nın (2011) ise görevin kimliğinin tükenmişliği azalttığına ilişkin ulaştıkları bulgularıyla örtüşmektedir. Kişisel üstünlüğün kişisel başarısızlığı azalttığına ilişkin elde edilen bulgu, Ocak ve Güler'in (2017), Çetin ve arkadaşlarının (2012) ve Özşaker'in (2013) çalışmalarındaki sonuçlarla benzerdir. Mesleki örgütlenmenin hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma üzerindeki hafifletici etkisi, mesleki örgütlenmenin meslek üyelerinin sorunlarının çözümünde önemli bir fonksiyon oluşturduğuna dair Çelik'in (2010) ve Gündüz ve Özen'in (2016) ile Kalaycı ve Tekşen'in (2006) çalışmalarındaki üyelerin meslek odalarından karşılaştıkları çeşitli sorunların çözümünde beklentilerin olduğuna dair görüşlerine önemli bir destek sunmaktadır.

Araştırmanın hipotez geliştirme aşamasında bağımsız değişkenlerinin mesleki tükenmişlik üzerine etkilerine ilişkin beklentilerin bir kısmı gerçekleşmiş, bir kısmı ise gerçekleşmemiştir. Araştırma hipotezlerinden farklı olarak ulaşılan bulgular, örneğin etik kodların tükenmişlik üzerine etkisine dair destek olarak bir kanıt ortaya koymamaktadır. Bu sonuç, etik algılamanın tükenmişlik üzerine herhangi bir etkisi yoktur yönünde değerlendirilmemelidir. Aralarındaki korelasyonlara bakıldığında (Tablo 3) etik algılama ile kişisel başarısızlık hissi arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca etik kodlar ile diğer profesyonelleşme bileşenleri arasında yüksek kovaryanslar söz konusudur. Yüksek

kovaryanslar dikkate alındığında tüm değişkenlerin aynı anda yol analizine sokulması nedeniyle ulaşılan sonuçların alt değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkiler sonucunda ortaya çıktığı düşünülebilir (Aktaran, Ocak ve Güler, 2017). Bu bakımdan yapılan çalışma, genel olarak meslek mensuplarının mesleki tükenmişliklerini azaltmada profesyonelleşmenin rolüne ilişkin önemli kanıtlar sergilemektedir. Fakat özellikle bilgi tabanı ile kural ve yönetmelikler boyutlarının tükenmişliği artırmasına ilişkin ulaşılan bulgu nedeniyle mesleğin formasyonunda ve mevzuatın kural ve yönetmelikleri düzenlemeleri konularında meslek odalarına önemli bir görev düşmektedir.

Çalışmada ulaşılan bu sonuçların bazı kısıtlılıklar çerçevesinde değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Çünkü toplanan veriler tek bir zaman diliminde ve tek bir ilin muhasebe meslek mensuplarıyla sınırlıdır. Ayrıca anketlerin kişisel değerlendirmeleri ölçmesi nedeniyle sosyal beğenirlik etkisinden kaynaklanan ölçüm hataları ortaya çıkabilmektedir. Konuya ilişkin sonraki çalışmalarda profesyonelleşmeyi ölçen başka ölçekler kullanılabilir, diğer illerdeki meslek mensupları üzerinde bu çalışmanın kurgusu yeniden denenebilir ve hatta aynı anda birbirine yakın illerdeki aynı örneklem üzerinde çalışma yapılarak karşılaştırmalar yapılabilir. Ayrıca meslek mensuplarının tükenmişlikleri üzerine iş karakteristikleri modelinin etkisine ilişkin çalışmalar da yapılabilir.

Kaynakça

- Adebayo, S. O. ve Ezeanya, I. D. (2011). Task Identity and Job Autonomy as Correlates of Burnout among Nurses in Jos, Nigeria, *International Review of Social Sciences and Humanities*, 2(1): 7-13.
- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H. ve Özkan, D. S. (2011). Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2): 235-260.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, *Sakarya University Journal of Education*, 4(2): 57-71.
- Aranya, N. ve Ferris, K. R. (1984). A Reexamination of Accountants' Organizational-Professional Conflict, *The Accounting Review*, 59(1): 1-15.
- Arbak, Y. (2010). İşletme Çevresi ve Muhasebe Etiği İlişkisi, 2. Muhasebe Etik Kongresi, Yaşamda ve Meslekte Etik, *TURMOB Yayınları-380*, 20 Şubat, İstanbul, 40-45.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1): 131-148.
- Aslan, D., Kiper, N., Karaağaoğlu, E., Topal, F., Güdük, M. ve Cengiz, Ö. S. (2005). *Türkiye'de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler*, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1): 1170-1189.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOU Örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 69-96.
- Balcı, A. (1997). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*, New York, NY: Freeman.
- Beğenirbaş, M. (2013). Kişiliğin Öğretme Stillerine Etkisinde Duygusal Emek ve Tükenmişliğin Aracılık Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilen, A. ve Yunus, Y. (2014). Muhasebe Mesleğinde Etik ve Etikle İlgili Çalışmalar, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(6): 57-72.

- Bilginoglu, B. (2013). Mühendislik Mesleğinin Profesyoneleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bremner, N. ve Carrière, J. (2011). The Effects of Skill Variety, Task Significance, Task Identity and Autonomy on Occupational Burnout in a Hospital Setting and the Mediating Effect of Work Meaningfulness, *Telfer School of Management*, WP.11.02.
- Budak, G. ve Süregevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20(2): 95-108.
- Buvoltz, K. A., Powell, F. J., Solan, A. M. ve Longbotham, G. J. (2008). Exploring Emotional Intelligence, Learner Autonomy, and Retention in an Accelerated Undergraduate Degree Completion Program, *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 22(3-4): 26-43.
- Cerit, B. (2010). Hemşirelerin Profyoneellik Davranışları ile Etik Karar Verebilme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*, Newyork: Praeger Pres.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cox, T. ve Leiter, M. (1992). The Health of Health Care Organizations, *Work and Stress*, 6(3): 219-227.
- Çakırel, Y. (2009). Mesleki Etik Kapsamında Etik ve Etik Kodların Büro Çalışanlarının İş Doyumuna Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çelik, M. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin Mesleki Profyoneelliği ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30: 102-131.
- Çelik, S. (2010). Hemşirelerin Profyoneellik Davranışlarının İş Doyumuna Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamuda Bir Araştırma. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmir, 681-684.
- Çetin, N. (2015). Profyoneleşme Olgusu ve Mali Müşavirler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Çolak, İ., Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2017). Öğretmenlerin Özerklik Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, *KSBİD*, Sonbahar, 9(2): 189-208.
- Dalğar, H. ve Tekşen, Ö. (2014). Muhasebecilerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Rol Çelişkisi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Nisan, 37-54.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, Ankara: Nobel.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *Öneri Dergisi*, 9(33): 185-198.
- Demirci, M. (2005). Şehir Planlamasında Etik Kodları Bağlamında Etik Davranış İlkeleri ve Standartları, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, 18-19 Kasım, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Deran, A. ve Beller, B. (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 45: 69-93.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*, New York: Human Sciences Press.
- Edgett, J. D. (1996). *Yönetme Sanatı*, (Çeviren: Haykır, Ayça), Ankara: Öteki Yayınevi.
- Emre, H. (2009). Türkiye'deki Gazetecilerde Profyoneellik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ankara, 143-154.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, 18: 39-50.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out, *Journal of Social Issues*, 30(1):159-165.
- Gül, K. ve Ergün, H. (2004). Muhasebe Mesleğinde Etik, *TÜRMOB Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 11: 53-78.
- Güllüce, A. Ç. ve İşcan Ö. F. (2010). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2):7- 29.
- Gündüz, B., Erkan, Z. ve Gökçakan, N. (2007). Polislerde Tükenmişlik ve Görülen Psikolojik Belirtiler, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2): 283-298.
- Gündüz, M. ve Özen, E. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Mesleki Memnuniyetlerinin Analizi: Uşak İli Örneği, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 70(31): 67-90.
- Gökçora, İ. H. (2005). Toplumsal Yaşamımızda ve Türk Bilim-Dünyasında "Profyoneyel ve Profyoneellik" Kavramlarına Değın, *Bilgi Dünyası*, 6(2): 237-250.

- Gökçora, İ. H. (2006). Türkiye’de Bilimsel İletişim ve Bilim Yönetiminde Profesyonellik ÜNAK’06: Bilimsel İletişim ve Bilgi Yönetimi Sempozyumu, 167-176.
- Hacıhasanoğlu, T. ve Karaca, N. (2014). Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 19(4): 153-170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through Design of Work - Test of a Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2): 250-279.
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage, Thousand Oaks.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization, *American Sociological Review*, 33(1): 92-104.
- Haywood-Farmer, J. ve Stuart, F. I. (1990). An Instrument to Measure the ‘Degree of Professionalism’ in a Professional Service, *The Service Industries Journal*, 10(2): 336-347.
- Imse, T. P. (1962). *The Professionalization of Business Management*, New York: Vantage Press.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İşgüden, B. ve Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri, *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16: 59-86.
- Javadi, F. (2014). On the Relationship between Teacher Autonomy and Feeling of Burnout among Iranian EFL Teachers, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 98: 770-774.
- Kalaycı, Ş. ve Tekşen, Ö. (2006). Muhasebecilik Mesleğinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Isparta İl Merkezi Uygulaması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 31: 90-101.
- Kan, Ü. K. (2008). Bir Grup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2): 431-438.
- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi*, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları Tezler Dizisi 11. Ankara.
- Kaşlı, M. ve Seymen, O. A. (2009). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişliğe Neden Olan Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir, 562-569.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20: 191-212.
- Kocaman, A. G. (2017). Adli Kollukta Profesyonelleşme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Kotan, L. (2016). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Van İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Leiter, M. P. ve Harvie, P. L. (1996). Burnout Among Mental Health Workers: A Review and a Research Agenda, *International Journal of Social Psychiatry*, 42(2): 90-101.
- Lin, Y. (2013). The Causes, Consequences, and Mediating Effects of Job Burnout Among Hospital Employees in Taiwan, *Journal of Hospital Administration*, 2(1): 15-27.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital*, Oxford: Oxford University Press.
- McMahon, E. ve Hoy, W. K. (2009). Professionalism in Teaching: Toward a Structural Theory of Professionalism, in W. K. Hoy & M. DiPaola (Eds.). *Studies in school improvement* (205-230). Greenwich, CN: Information Age.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives, *Applied and Preventive Psychology*, 7(1): 63-74.
- Maslach, C. (1999). Take This Job and Love It, *Psychology Today*, October, 50-80.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention, *Current Directions in Psychological Science*, 12(5): 189-192.
- Nekoei-Moghadam, M., Poor, M. N. ve Sadeghi, V. (2008). Relationship Between Job Characteristics with the Personnel Burnout, *Research Journal of Biological Sciences*, 3(5): 500-503.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw Hill: New York.
- Ocak, M. ve Güler, M. (2017). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgü Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49: 117-134.
- Okutan, E., Yıldız, Ş. ve Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2): 1-17.
- Onursal, B. (2006). İş Kontrolü, Psikolojik Kabul, Kontrol İsteği ve Tükenmişlik ile Fiziksel Sağlık Arasındaki İlişkiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Öz, B. ve Çeviren, S. M. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu: Mersin Örneği, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3): 41-59.
- Özbağ, G. K., Ceyhun, G. Ç. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2014). The Moderating Effects of Motivating Job Characteristics on the Relationship between Burnout and Turnover Intention, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150: 438-446.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özşaker, M. (2013). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Öz-Yeterlikleri, Tükenmişlikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi, *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 8(3): 37-54.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç. ve Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1): 84-98.
- Pearson, L. C. ve Moomaw, W. (2005). The Relationship Between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism, *Educational Research Quarterly*, 29(1): 38-54.
- Perlman, B. & Hartman, E. A. (1982). Burnout Summary and Future Research, *Human Relations*, 35(4): 283-305.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*, New York: MacMillan.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Basım ve Yayıncılık.
- Sarıkaya, P. (2007). Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı ile İlişkisi ve Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Seçer, Ş. H. (2007). Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sejjaaka, S. K. ve Kaawaase, T. K. (2014). Professionalism, Rewards, Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst Accounting Professionals in Uganda, *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2): 134-157.
- Sıgır, Ü. ve Başar, U. (2015). Etik Liderliğin İyileştirici Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Cilt 2, Muğla, 606-612.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassessment, *American Sociological Review*, 37(1): 109-114.
- Soyşekerci, S. (2007). Örgütlerde Profyonellerin Yönetimi Sorunu ve Türkiye'de Akademisyenlere Yönelik Nitel Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Şeşen, H., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). The Effect of Burnout on Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Job Satisfaction, *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 1(1): 40-64.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7: 100-108.
- Topcu, M. K. ve Ocak, M. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmir, 685-690.
- Uşul, H., Korkmaz, S. Ş. ve Ömürbek, V. (2014). Muhasebe Meslek Mensuplarında Yabancılaşma Düzeyi ve Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31: 147-165.
- Uzay, Ş. ve Güngör, Ş. (2004). Muhasebecilerin Sorunları ve Beklentileri: Kayseri ve Nevşehir İlleri Uygulaması, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 22: 94-104.
- Wilensky, H. (1964). The Professionalization of Everyone?, *The American Journal of Sociology*, 70(2): 137-158.
- Wong, C. A. ve Laschinger, H. K. S. (2015). The Influence of Frontline Manager Job Strain on Burnout, Commitment and Turnover Intention: A Cross-Sectional Study, *International Journal of Nursing Studies*, 52(12): 1824-1833.
- Yıldırım, O., Tektüfekçi, F. ve Çukacı, Y. C. (2004). Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 9(2): 1-20.
- Yılmaz, A., Çelik, A. ve Bedük, A. (2012). Örgütsel Sosyalleşme Düzeyinin Çalışanların Tükenmişlik Olgusu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği, 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 697-707.
- Yılmaz, E., Yıldırım, S. ve Bahar, H. B. (2015). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Etik Algısı: Samsun Örneği, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 65: 27-42.