

Doğuş Üniversitesi Dergisi, 12 (1) 2011, 84-98

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İŞE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

*A STUDY INTO THE RELATION BETWEEN THE LEVEL OF JOB
BURNOUT AND JOB INVOLVEMENT OF THE PRACTITIONERS OF
ACCOUNTANCY: ANKARA CASE*

Veli ÖZTÜRK⁽¹⁾, Seyhan Çil KOÇYİĞİT⁽²⁾, Emine Çına BAL⁽³⁾

Gazi Üniversitesi

Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, Muhasebe Eğitimi Bölümü

⁽¹⁾velioz@gazi.edu.tr, ⁽²⁾seyhanc@gazi.edu.tr, ⁽³⁾ecina@gazi.edu.tr

ÖZET: Çalışmada, meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyleri saptanarak, mesleki tükenmişlik düzeylerinin alt boyutları ile işe bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Mesleki tükenmişlik düzeyinin ölçümünde, Maslach tükenmişlik envanteri, muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılık düzeyinin belirlenmesi için ise Kanungo (1982)'nin "İşe Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyinin belirlenmesine yönelik her bir ifadeye ilişkin katılımcı görüşleri yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanarak analiz edilmiştir. Meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile saptanmıştır. Sonuçlara bakıldığında; muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Meslek Mensupları; Mesleki Tükenmişlik; İşe Bağlılık.

ABSTRACT: The study sets out to find out the level of job burnout and job involvement and examines the relation between the sub-dimensions of job burnout and job involvement. Maslach burnout inventory was used to measure the level of job burnout. To find out the level of job involvement for the practitioners of accountancy "job involvement scale" by Kanungo (1982) was employed. Opinions of the participants for each statement for job involvement and job burnout were analyzed through frequency, percentage, arithmetic average and standard deviation. The relation between job involvement and job burnout for the practitioners of accountancy was determined using Pearson correlation coefficient. The results suggest that there is a negative-direction relation between job involvement and job burnout of the practitioners of accountancy.

Keywords: Practitioners of Accountancy; Job Burnout; Job Involvement

JEL Classifications: M41; M49; M19

1. Giriş

İnsanlarla yüzyüze iletişim gerektiren meslek gruplarında ortaya çıkan mesleki tükenmişlik, muhasebe meslek mensuplarının da yaşadıkları bir durum olup bu da meslek mensuplarının çalışma performansını etkileyen önemli bir husustur. Tükenmişliğin nedenleri arasında bireysel ve örgütsel faktörler yer almaktadır. Örgütsel faktörler olarak; çalışma koşulları, çalışanların performansları, işe

bağlılıkları, başarıları ve işten memnuniyetleri, kalite, örgütün performansı tükenmişliği etkileyen faktörlerdendir.

Mesleki tükenmişlik ile işe bağlılık düzeyinin tespit edilmesi ile ilgili araştırmalara bakıldığında, birçok meslek mensubuna yönelik bu tür çalışmaların bulunmasına rağmen, muhasebe meslek mensuplarına yönelik böyle bir çalışma yapılmamış olması araştırmayı önemli hale getirmektedir.

Bu araştırmada Ankara'da faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. Mesleki Tükenmişlik ve İşe Bağlılık Kavramı

Tükenmişlik kavramı literatüre ilk defa 1974 yılında Freudenberger'in yazmış olduğu bir makaleyle girmiştir. Bu makalede tükenmişlik "başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu olarak tanımlanmıştır. Daha sonra 1976 yılında Maslach tarafından konuya ilişkin çalışmalar yapılmış ve tükenmişliğe ilişkin ölçek geliştirilmiştir (Freuderberger, 1974: 159). Maslach'a göre tükenmişlik çalışma yerindeki strese neden olan durumlara karşı ortaya çıkan uzun süreli psikolojik bir sendromdur ve özellikle iş ve çalışan arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan kronik bir gerginliktir (Maslach, 2003: 189).

Tükenmişliğin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olmak üzere üç alt boyutu vardır (Budak ve Sürgevil, 2005: 96; Ergin, 1992: 143; Avşaroğlu ve diğerleri, 2005: 116; Özdemir ve diğerleri, 1999: 14; Pines, 2003: 100; Cordes ve Dougherty, 1993: 627; Sweeney ve Summers, 2002: 224; Girgin ve Baysal, 2005: 175).

Duygusal tükenme; kişiye yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlanır (Dolunay, 2002: 52). Duygusal tükenmeyi yaşayan kişide enerji eksikliği, yorgunluk görülür ve duygusal yönden kendini yıpranmış hisseder (Cordes ve Dougherty, 1993: 623).

Duyarsızlaşma tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade eder (Budak ve Sürgevil, 2005: 96). Çalışanın işiyle ilişkili olduğu kişilere karşı, bu kişilerin birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içerir (Dolunay, 2002: 52).

Kişisel başarıda düşme hissi; kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade eder (Maslach, 2003: 190). Çalışan işinde başarısız olduğunu düşünür ve tatminsizlik duyar (Tuğrul ve Çelik, 2002: 2). İş ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma görülür (Torun, 1995: 7).

Tükenmişliğin nedenleri, bireysel ve örgütsel olarak iki grupta incelenebilir. Bireysel nedenlere yaş, medeni durum, çocuk sayısı, cinsiyet, kişisel beklentiler ve arzular, kişilik özellikleri, performans gibi etkenler örnek verilebilir. (Basım ve Şeşen, 2006: 3). Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel faktörler ise Maslach ve Leiter (1997) tarafından iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyat, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005: 97). Leiter,

(2003)'e göre birey ve iş çevresi arasında bu alanlarda yaşanabilecek uyumsuzluk, bireyi işe yönelik sahip olduğu enerjiyi, aidiyet ve yeterlilik duygusunu azaltıcı bir etki yaratmakta ve tükenmişliğe neden olmakta, bu alanlarda var olan uyum ise, bireyin işe bağlılığını artırmaktadır (Budak ve Süregevil, 2005: 97). Özetle çalışanların işe bağlılıkları mesleki tükenmişliği etkileyen faktördür.

İşe bağlılığın tanımına bakıldığında; Robinowitz ve Hall'e göre iş doyumunun bir sonucu olarak ortaya çıkan bireylerin işe ilişkin olumlu bir tutumu olup, Kanungo'ya göre de iş ile ilgili deneyimler sonucu ve ihtiyaçların doyurulabilmesinin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Kişinin yaptığı işe içsel motivasyon duyarak onunla bütünleşmesidir (Parasuraman ve Simmers, 2001: 551-568; Bashaw ve Grant, 1994: 1-16; Sonnentag ve Krueel, 2006: 197-217). Sonuç olarak işe bağlılık çalışanın motivasyonundaki en önemli anahtar olarak görülmektedir (Güner, 2007: 26).

İşe bağlı olan kişi, önemli ve yararlı olduğu konusunda değerler geliştirir ve yaptığı işlerden duyduğu zevk ve işin yerine getirilmesi konusunda isteği artar (Uygur, 2009: 33).

İşe bağlılık gösteren işgören özellikleri, işi yaşamın merkezi olarak görme, işe etkin şekilde katılım, işi kendine özsaygının temeli olarak algılama, kendini iş performansı ile tanımlama şeklindedir (Blau ve Boal, 1987: 288-300; Saleh ve Hosek, 1976: 213-224).

Bu çalışmada da Ankara'da faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

3. Uygulama

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyleri saptanarak, mesleki tükenmişlik düzeyinin alt boyutları (duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi, duyarsızlaşma) ile işe bağlılık arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada mesleki tükenmişlik bağımsız, işe bağlılık bağımlı değişkenlerdir.

Mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyinin tespit edilmesi ile ilgili araştırmalara bakıldığında, birçok meslek mensubuna yönelik bu tür çalışmaların bulunmasına rağmen, muhasebe meslek mensuplarına yönelik çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Ankara'da faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerine böyle bir çalışma yapılmamış olması da araştırmayı önemli hale getirmektedir.

Bu çalışmada, Ankara'da faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu temel amaç çerçevesinde bu araştırmanın alt amaçları şunlardır.

- Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi

- Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi) ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi
- Muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılık düzeyinin belirlenmesi
- Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi

3.2. Araştırma Hipotezleri

- H1: Mesleki tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık arasında bir ilişki vardır.
- H1.1: Duygusal tükenme ile işe bağlılık arasında bir ilişki vardır.
- H1.2: Duyarsızlaşma ile işe bağlılık arasında bir ilişki vardır.
- H1.3: Kişisel başarıda düşme hissi ile işe bağlılık arasında bir ilişki vardır.

3.3. Yöntem

3.3.1. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için, mesleki tükenmişlik ve işe bağlılığa ilişkin literatür taraması yapılmış ve mevcut durumu betimlemek amacıyla veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan anket, muhasebe meslek mensuplarına uygulanmıştır.

Anketin birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, unvan, bu meslekte çalışma süresi ve son işyerinde çalışma süresi) belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde ise, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyini tespit etmek amacıyla Maslach'ın geliştirmiş olduğu ve bu alanda yaygın olarak kullanılan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Ergin, C. (1992) tarafından Türkçeye çevrilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği 5'li Likert tipi 22 sorudan oluşan duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşma olmak üzere kavramın 3 alt boyutunu ölçmek amacıyla geliştirilen bir ölçektir. Bu doğrultuda tek bir tükenmişlik puanı yerine üç ayrı alt boyut çerçevesinde tükenmişlik düzeyi belirlenmektedir. Ölçeğin ilk 9 sorusu duygusal tükenme, 10 - 17. sorular kişisel başarıda düşme hissi, 18 - 22. sorular ise duyarsızlaşma düzeyini belirlemektedir. Buna göre, her alt boyut için hazırlanmış olan sorulara verilen cevaplarda skor ne kadar yüksekse tükenmişlik düzeyi de o kadar düşüktür.

Anketin üçüncü bölümünde ise, muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılık düzeyinin belirlenmesi için Kanungo'nun (1982) "İşe Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte Likert tipi 10 soru yer almaktadır 2. ve 7. sorular değerlendirmede içerdiği ters anlam doğrultusunda dikkate alınmaktadır. Buna göre, bu bölümdeki sorulara verilen cevaplarda skor ne kadar düşükse işe bağlılık da o kadar düşüktür.

3.3.2. Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırma Ankara'da bağımsız olarak faaliyet gösteren ve 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanun'unca verilen meslek unvanlarına sahip (SM, SMMM ve YMM) muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılmıştır. Ankara Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası ve Ankara Yeminli Mali Müşavirler Odası'ndan

alınan bilgiye göre 2008 yılı Kasım ayı itibariyle 7.566 meslek mensubu bulunmaktadır. Bunların detayı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Anket Uygulanan Muhasebe Meslek Mensubu Unvanları ve Sayıları

Statü	Unvanı			Toplam
	Serbest Muhasebeci (SM)	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)	Yeminli Mali Müşavir (YMM)	
Serbest (Büro)	1.467	2.546	407	4.420
Özel Şirkette (Bağımlı)	1.110	2.036	-	3.146
Toplam	2.577	4.582	407	7.566

Örnekleme, söz konusu muhasebe meslek mensupları arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle oluşturulmuş, 462 meslek mensubuna ulaşılmıştır. Bu meslek mensupları ile yüz yüze görüşme yapılarak ilgili anket uygulanmıştır.

Özdamar’ın (2001) nicel değişken türü için belirlediği formüle¹ göre; araştırmanın evrenini oluşturan 7.566 adet muhasebe meslek mensubu için bu formül uygulandığında örneklem büyüklüğünün en az 367 olması gerekmektedir. Çalışmamızda 462 muhasebe meslek mensubuna ulaşıldığı için, çalışmanın örneklem büyüklüğü, evreni temsil edecek niteliktedir.

3.3.3. Veri Çözümleme Yöntemi

Katılımcıların ankette belirtilen yargılara katılma derecelerini ölçmek amacıyla kullanılan 5’li Likert ölçeği;

- Anketin ikinci bölümünü oluşturan “Mesleki Tükenmişlik” bölümünde; “Her Zaman” 1, “Çoğu Zaman” 2, “Bazen” 3, “Çok Az” 4 ve “Hiç” 5 puan ile derecelendirilmiştir.
- Anketin üçüncü bölümünü oluşturan “İşe Bağlılık” bölümünde; “Her Zaman” 5, “Çoğu Zaman” 4, “Bazen” 3, “Çok Az” 2 ve “Hiç” 1 puan ile derecelendirilmiştir.

Anket uygulaması gerçekleştikten sonra elde edilen veriler, anketin birinci bölümünde yer alan demografik özellikler için yüzde ve frekans yöntemiyle çözümlenmiştir. İkinci bölümde yer alan “mesleki tükenmişlik” ve üçüncü bölümde yer alan “işe bağlılık” düzeyinin belirlenmesine yönelik her bir ifadeye ilişkin katılımcı görüşleri yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanarak analiz edilmiştir. Meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile saptanmıştır.

Araştırma ölçeklerine ilişkin iç tutarlılık Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sonuçları,

- Duygusal tükenme alt ölçeği ($\alpha = 0,89$)
- Kişisel başarıda düşme hissi alt ölçeği ($\alpha = 0,77$)
- Duyarsızlaşma alt ölçeği ($\alpha = 0,84$)
- İşe bağlılık ölçeği ($\alpha = 0,85$)

¹
$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z^2_{\alpha}}{(N-1) \cdot H^2 + Z^2_{\alpha} \cdot P \cdot Q} \quad (N < 10.000)$$

olarak belirlenmiştir. Mesleki tükenmişlik alt boyutları ve işe bağlılık ölçeği için güvenilirlik analizi sonuçları istatistiksel olarak oldukça yüksektir (Büyüköztürk, 2002: 165).

Uygulamayla ilgili yukarıda belirtilen analizler SPSS 12.0 for Windows programıyla yapılmış olup elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

3.4. Araştırma Bulguları

3.4.1. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının demografik özellikleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları (n = 462)

Özellikler		f	%	Toplam	
				f	%
Cinsiyet	Kadın	129	28,2	457	100
	Erkek	328	71,8		
Yaş	22-29	162	35,5	456	100
	30-37	164	36,0		
	38-45	96	21,1		
	46 ve üzeri	34	7,5		
Eğitim Düzeyi	Lise	53	11,6	457	100
	Önlisans	44	9,6		
	Lisans	301	65,9		
	Lisansüstü	59	12,9		
Medeni Durum	Evli	264	57,9	456	100
	Bekâr	192	42,1		
Mesleki Unvan	SM	99	21,7	457	100
	SMMM	326	71,3		
	YMM	32	7,0		
Bu Meslekte Çalışma Süresi	1-5 Yıl	129	28,3	456	100
	6-10 Yıl	117	25,7		
	11-15 Yıl	118	25,9		
	16-20 Yıl	60	13,2		
	20 Yıl ve üzeri	32	7,0		
Bu İşyerinde Çalışma Süresi	1 yıldan az	49	10,8	454	100
	1-5 yıl	149	32,8		
	6-10 yıl	123	27,1		
	11-15 yıl	86	18,9		
	16-20 yıl	34	7,5		
	20 yıl ve üzeri	13	2,9		

Katılımcıların meslek unvanlarına bakıldığında, % 21,7’sinin serbest muhasebeci (SM), % 71,3’ünün serbest muhasebeci mali müşavir (SMMM), % 7’sinin ise yeminli mali müşavir (YMM) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensubunun % 28,2’si kadın, % 71,8’si erkektir.

Araştırma verilerinin elde edildiği muhasebe meslek mensubu çalışanlarının % 35,5'i 22-29 yaş, % 36,0'ı 30-37 yaş, % 21,1'i 38-45 yaş, % 7,5'i 46 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeylerine bakıldığında % 11,6'sının lise, % 9,6'sının önlisans, % 65,9'unun lisans ve % 12,9'unun lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Medeni durum açısından bakıldığında muhasebe meslek mensuplarının % 57,9'u evli, % 42,1'i bekârdır.

Muhasebe meslek mensuplarının bu meslekte çalışma süresi açısından dağılıma bakıldığında katılımcıların % 28,3'ünün 1-5 yıl, % 25,7'sinin 6-10 yıl, % 25,9'unun 11-15 yıl, % 13,2'sinin 16-20 yıl ve % 7,0'ının 20 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir.

Katılımcıların son işyerinde çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde % 10,8'i 1 yıldan az bir süredir çalışanlar, % 32,8'i 1-5 yıldır çalışanlar, % 27,1'i 6-10 yıldır çalışanlar, % 18,9'u 11-15 yıldır çalışanlar, % 7,5'i 16-20 yıldır çalışanlar ve % 2,9'u ise 20 yıl ve üzeri çalışanlar olduğu görülmektedir.

3.4.2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3 incelendiğinde; muhasebe meslek mensupları "İşimden soğuduğumu hissediyorum" sorusuna % 16'lık bir kısmı "her zaman" ve "çoğu zaman" yanıtını vermişlerdir. % 69,2'lik büyük bir kısmının vermiş olduğu "çok az" ve "hiç" cevabı ile meslek mensuplarının işlerinden soğumadıkları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların "iş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum" sorusuna % 20,3'ü "her zaman" ve "çoğu zaman" cevabını verirken, % 60,6'lık büyük bir kısmı "çok az" ve "hiç" cevabını vermiştir. Bu yüzdelerden meslek mensuplarının iş dönüşü kendilerini ruhen tükenmiş hissetmedikleri sonucuna varılmıştır.

"Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum" sorusuna katılımcıların % 16,2'si "her zaman" ve "çoğu zaman" cevabını verirken, % 68,2'lik büyük bir kısım ise "çok az" ve "hiç" cevabı vermişlerdir.

Meslek mensuplarının "bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı" sorusuna % 23,6'sı "her zaman" ve "çoğu zaman" derken, % 53,8'lik büyük bir kısmı "çok az" ve "hiç" cevabıyla bütün gün insanlarla uğraşmanın çok yıpratıcı olmadığını belirtmişlerdir.

"Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum" sorusuna % 21,7'lik kısım "her zaman" ve "çoğu zaman" derken, % 57,5'lik gibi büyük bir kısım ise çok az ve hiç cevabını vermişlerdir. Verilen bu cevaplardan meslek mensuplarının yaptıkları işten yılmadıkları sonucuna varılmıştır.

Meslek mensuplarının "işimin beni kısıtladığını hissediyorum" sorusuna % 29,5'lik bir kısım "her zaman" ve "çoğu zaman" derken, % 45'lik bir kısım "çok az" ve

“hiç” cevabı ile işlerinin kendilerini kısıtlamadıklarını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 3. Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

İFADELER	Her Zaman		Çoğu zaman		Bazen		Çok Az		Hiç		\bar{X}	S.S
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	25	5,4	49	10,6	68	14,7	117	25,3	20,3	43,9	3,92	1,22
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	32	6,9	62	13,4	88	19,0	156	33,8	12,4	26,8	3,60	1,21
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	15	3,3	59	12,9	72	15,7	135	29,4	17,8	38,8	3,88	1,16
4. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	31	6,8	77	16,8	104	22,7	178	38,8	69	15,0	3,39	1,13
5. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	33	7,2	67	14,5	96	20,8	134	29,1	131	28,4	3,58	1,24
6. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	44	9,6	91	19,9	117	25,5	130	28,4	76	16,6	3,22	1,22
7. İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	77	16,7	117	25,4	117	25,4	90	19,6	59	12,8	2,87	1,28
8. İnsanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yapıyor.	36	7,9	78	17,0	96	21,0	145	31,7	103	22,5	3,44	1,23
9. İşimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum.	31	6,7	68	14,8	73	15,9	92	20,0	196	42,6	3,77	1,32
10. İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim.	69	15,1	114	24,9	129	28,2	102	22,3	43	9,4	2,86	1,20
11. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarıyla yakından ilgilenirim.	58	12,7	128	27,9	126	27,5	100	21,8	46	10,0	2,89	1,18
12. İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	66	14,3	115	25,0	130	28,3	106	23,0	43	9,3	2,88	1,19
13. Kendimi enerjik hissediyorum.	42	9,1	117	25,4	142	30,8	103	22,3	57	12,4	3,03	1,16
14. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	50	10,8	139	30,2	151	32,8	87	18,9	34	7,4	2,82	1,09
15. İşim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum	37	8,1	99	21,6	145	31,6	119	25,9	59	12,9	3,14	1,14
16. İşimde pek çok kayda değer başarı elde ettim.	62	13,4	125	27,1	133	28,9	96	20,8	45	9,8	2,87	1,18
17. İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelirim.	73	15,9	120	26,1	129	28,1	92	20,0	45	9,8	2,82	1,21
18. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum.	25	5,4	58	12,6	96	20,9	123	26,7	158	34,3	3,72	1,21
19. Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum.	29	6,3	49	10,7	108	23,5	117	25,4	157	34,1	3,70	1,22
20. Bu işin beni duygusal olarak katılaşırmasından endişe ediyorum.	38	8,3	82	17,9	92	20,0	132	28,8	115	25,1	3,44	1,27
21. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor.	48	10,4	70	15,2	102	22,2	96	20,9	144	31,3	3,47	1,35
22. İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum.	47	10,2	63	13,7	97	21,1	102	22,2	151	32,8	3,54	1,34

“İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” sorusuna meslek mensuplarının % 42,1’i “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabı verirken, % 32,4’ü “çok az” ve “hiç” cevabını vererek işlerinde çok fazla çalıştıklarını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Meslek mensuplarının “insanlarla doğrudan doğruya ilişki kurmayı gerektiren bir işimin olması bende stres yapıyor” sorusuna % 24,9’u “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını, % 54,2’si ise “çok az” ve “hiç” cevabını vermişlerdir. Böylece bu konunun meslek mensuplarında strese yol açmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Meslek mensuplarının “işimde yolun sonuna geldiğimi ve tükendiğimi hissediyorum” sorusuna % 21,5’i “her zaman” ve “çoğu zaman”, % 62,6’sı “çok az” ve “hiç” cevabını vermiş olmalarından dolayı işlerinde yolun sonuna geldikleri ve tükendikleri duygusunu hissetmedikleri sonucuna varılmıştır.

“İşim gereği karşılaştığım kişilerin ne hissettiğini kolayca anlayabilirim” sorusuna meslek mensuplarının % 40’i “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını, % 31,7’si ise “çok az” ve “hiç” cevabını vermiş olmalarından dolayı işleriyle ilgili karşılaştıkları kişilerin ne hissettiklerini kolayca anlayabildikleri sonucuna varılmıştır.

“İşim aracılığıyla insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” sorusuna katılımcıların % 40,6’sı “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 31,8’i “çok az” ve “hiç” cevabını vererek işleri gereği insanların yaşamına katkıda bulduklarına inandıklarını ifade etmişlerdir.

“Kendimi enerjik hissediyorum” sorusuna katılımcıların vermiş oldukları % 34,5 ile “her zaman” ve “çoğu zaman”, % 34,7 ile “çok az” ve “hiç” cevaplarından bir kısım katılımcıların kendilerini enerjik hissettikleri, bir kısım katılımcıların ise kendilerini enerjik hissetmedikleri anlaşılmaktadır.

Meslek mensuplarının “işim gereği karşılaştığım insanlarla çalıştıktan sonra kendimi çok dinç hissediyorum” sorusuna vermiş oldukları % 29,7 ile “her zaman ve çoğu zaman”, % 38,8 ile “çok az” ve “hiç” cevaplarından, işleri gereği karşılaştıkları insanlarla çalıştıktan sonra kendilerini dinç hissetmedikleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

“İşimde pek çok kayda değer başarı elde ettim” sorusuna meslek mensuplarının % 40,5’i “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 30,6’sı “çok az” ve “hiç” cevaplarını vererek işlerinde pek çok kayda değer başarı elde ettiklerini ifade etmişlerdir.

“İşimden kaynaklanan duygusal problemlerin soğukkanlılıkla üstesinden gelirim” sorusuna katılımcıların % 42’si “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 29,8’i “çok az” ve “hiç” cevabı vererek işlerinden kaynaklanan duygusal problemlerin üstesinden geldiklerini belirtmişlerdir.

Meslek mensuplarının “işim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum” sorusuna % 18’i “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 61’i “çok az” ve “hiç” cevabı vermesi işleri gereği karşılaştıkları insanlara birer nesne gibi davrandıklarını hissetmedikleri sonucunu doğurmuştur.

“Bu işe başladığımdan beri insanlara karşı daha hissiz olduğumu düşünüyorum” sorusuna meslek mensuplarının % 17’si “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 59,5’ini oluşturan büyük bir kısım ise “çok az” ve “hiç” cevabını vererek bu işe başladıklarından beri insanlara karşı daha hissiz olduklarını düşünmediklerini ifade etmişlerdir.

“İşlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili konularda başlarına ne geldiği beni ilgilendirmiyor” sorusuna meslek mensuplarının % 25,6’sı “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabı verirken, % 52,2’si “çok az” ve “hiç” diyerek mükelleflerinin işle ilgili konularda başlarına ne geldiklerinin kendilerini ilgilendirmediklerini ifade ettikleri görülmüştür.

Meslek mensuplarının “işlerini yürüttüğüm mükelleflerin işle ilgili bazı problemleri nedeniyle beni suçladıklarını hissediyorum” sorusuna % 23,9’u “her zaman” ve “çoğu zaman” cevabını verirken, % 55’i “çok az” ve “hiç” cevabı vermeleri mükelleflerin işle ilgili problemleri nedeniyle kendilerini suçladıklarını hissetmedikleri anlaşılmaktadır.

3.4.3. Muhasebe Meslek Mensuplarının İşe Bağlılık Düzeyleri

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının işe bağlılık düzeyleri Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Muhasebe Meslek Mensuplarının İşe Bağlılık Düzeyine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

İFADELER	Her Zaman		Çoğu Zaman		Bazen		Çok Az		Hiç		\bar{X}	S.S.
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. Bu işte çalışıyor olmak başıma gelen en güzel şeylerden biridir.	44	9,5	86	18,6	130	28,1	99	21,4	103	22,3	2,72	1,26
2. Benim için işim benim için küçük bir parçasıdır.	75	16,3	117	25,4	131	28,5	107	23,3	30	6,5	3,22	1,16
3. İşimin bütün ayrıntılarıyla yakından ilgilienirim.	109	23,7	171	37,2	94	20,4	53	11,5	33	7,2	3,59	1,17
4. İşimle yaşıyorum, işim benim için yemek yemek, nefes almak kadar önemlidir.	64	13,9	120	26,0	112	24,2	115	24,9	51	11,0	3,07	1,23
5. İlgi alanlarımın çoğu işim üzerinde yoğunlaşır.	60	13,0	124	26,9	139	30,2	94	20,4	44	9,5	3,13	1,17
6. İşime çok bağlıyım.	108	23,5	162	35,2	131	28,5	43	9,3	16	3,5	3,66	1,05
7. Çoğu zaman kendimi işimden kopmuş hissediyorum.	109	23,9	131	28,7	114	24,9	74	16,2	29	6,3	3,47	1,20
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işime odaklanmıştır.	58	12,6	129	28,0	128	27,8	107	23,2	39	8,5	3,13	1,16
9. Yaşamımdaki en önemli unsur işimdir.	60	13,0	114	24,7	134	29,1	90	19,5	63	13,7	3,04	1,23
10. Zamanımın büyük kısmında işimle meşgul olmaktan hoşlanırım.	46	12,6	90	24,7	103	28,3	83	22,8	42	11,5	3,04	1,20

Tablo 4’teki bulgulara göre, “Bu işte çalışıyor olmak başıma gelen en güzel şeylerden biridir” ifadesine katılımcıların % 9,5’i “her zaman”, % 18,6’sı “çoğu zaman”, % 28,1’i “bazen”, % 21,4’ü “çok az” ve % 22,3’ü “hiç” yanıtını vermişlerdir. Bu ifadeye

ilişkin aritmetik ortalama ise 2,72'dir. Bu verilere göre, çalışanların % 27,7'si bu işte çalışmanın başlarına gelen en güzel şeylerden birisi olduğunu belirtmişlerdir. Yine, meslek mensuplarının % 28,1'i "bazen" yanıtını vermişlerdir. Yanıt verenlerin % 43,7'si de "çok az" ve "hiç" yanıtlarını vererek muhasebe mesleğinde çalışmayı başlarına gelen en güzel şeylerden birisi olarak görmediklerini belirtmiştir.

"Benim için işim benliğimin küçük bir parçasıdır" ifadesine katılımcıların % 29,8'i "çok az" ve "hiç" seçenekleriyle olumsuz görüş belirtirken, % 41,7'si "her zaman" ve "çoğu zaman" seçenekleri ile olumlu görüş belirtmişlerdir. Katılımcıların % 28,5'i ise "bazen" yanıtını vermişlerdir ($\bar{x}=3,22$). Bu verilere göre, çalışanların büyük çoğunluğunu işlerini benliklerinin küçük bir parçası olarak görmektedirler.

Tablo 4'e göre, "işimin bütün ayrıntılarıyla yakından ilgilenirim" ifadesine katılımcıların büyük bir bölümü (% 60,9) "her zaman" ve "çoğu zaman" seçenekleri ile olumlu görüş belirtirken, katılımcıların % 20,4'ü de "bazen" seçeneğini işaretlemişlerdir. Katılımcıların sadece 18,7'si olumsuz görüş belirtmişlerdir. Bu verilere göre, çalışanların büyük çoğunluğu işlerinin bütün ayrıntıları ile yakından ilgilendiklerini bildirmişlerdir ($\bar{x}=3,59$).

Tablo 4'e göre, katılımcıların % 39,9'u "işimle yaşıyorum, işim benim için yemek yemek, nefes almak kadar önemlidir" ifadesine "her zaman" ve "çoğu zaman" görüşünü belirtmişlerdir. Katılımcıların % 24,2'si "bazen" seçeneğini işaretlemişken, % 35,9'u ise olumsuz görüş belirtmişlerdir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,07'dir.

"İlgi alanlarımın çoğu işim üzerinde yoğunlaşır" ifadesine göre % 39,9'u "her zaman" ve "çoğu zaman" görüşünü belirtmişlerdir. Katılımcıların % 31,1'i "bazen" görüşünü belirtmişlerdir. Katılımcıların % 39,4'ü ise "çok az" ve "hiç" görüşünü belirterek ilgi alanlarının çoğunun işleri üzerinde yoğunlaşmadığını ifade etmişlerdir ($\bar{x}=3,13$).

Katılımcıların çoğu (% 58,7) "işime çok bağlıyım" görüşüne katılırken, % 22,5'i "hiç" ve "çok az" görüşü ile olumsuz bir yaklaşım sergilemişlerdir ($\bar{x}=3,66$). Bu verilere göre, muhasebe meslek mensuplarının büyük çoğunluğunun işlerine bağlı oldukları anlaşılmaktadır.

Katılımcıların çoğu (% 52,6) "çoğu zaman kendimi işimden kopmuş hissedirim" görüşüne katıldıklarını belirtmişlerken, % 22,5'i görüşe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu verilere göre, muhasebe meslek mensuplarının büyük çoğunluğunun kendilerini işlerinden kopmuş hissettikleri anlaşılmaktadır ($\bar{x}=3,47$).

Tablo 4'teki bulgulara göre, "kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işime odaklanmıştır" ifadesine katılımcıların % 40,6'sı olumlu yanıt vermiştir. Katılımcıların % 27,8'i de "bazen" görüşünü belirtmişlerdir. Bu ifadeye ilişkin aritmetik ortalama 3,13'tür. Çalışanların sadece % 31,7'si "çok az" ve "hiç" görüşünü belirtilerek kişisel yaşam hedeflerinin çoğunun işine odaklanmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların % 37,7'si "yaşamımdaki en önemli unsur işimdir" ifadesine katılırken, katılımcıların % 29,1'i "bazen" katıldığını bildirmişlerdir. Katılımcıların % 33,2'si ise "çok az" ve "hiç" görüşü ile olumsuz bir görüş belirtmişlerdir ($\bar{x}=3,04$).

Katılımcıların % 37,3'ü “zamanımın büyük kısmında işimle meşgul olmaktan hoşlanırım” ifadesine katılırken, katılımcıların % 28,3'ü “bazen” yanıtını vermişlerdir. Katılımcıların % 34,3 ise “çok az” ve “hiç” görüşü ile olumsuz görüş bildirmişlerdir. İfadenin aritmetik ortalaması 3,04'tür.

3.4.4. Mesleki Tükenmişlik ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyine ilişkin duygusal tükenmişlik, kişisel başarıda düşme hissi ve duyarsızlaşmayı belirleyen alt ölçeklerinin % 5 anlamlılık düzeyinde korelasyonlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5. Mesleki Tükenmişlik ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler	İşe Bağlılık
Mesleki Tükenmişlik	r = - 0,120 p= 0,010*

*p<0,05

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde ters yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Tablo 5'ten de anlaşılacağı gibi; mesleki tükenmişlik ve Pearson korelasyon katsayısı - 0,120 olarak çıkmıştır. Ortaya çıkan ilişki her ne kadar yüksek bir ilişki olmasa da tükenmişlik ve işe bağlılık arasındaki ters yönlü ilişkiye kanıt olarak gösterilebilir. Buna göre, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi arttıkça, işe bağlılık düzeyi de düşmektedir.

Tükenmişliğin üç alt boyutu ile işe bağlılık arasındaki korelasyonlar aşağıdaki gibidir;

Tablo 6. Duygusal Tükenmişlik ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler	İşe Bağlılık
Duygusal Tükenmişlik	r = 0,086 p= 0,066*

*p<0,05

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde bir ilişkiye rastlanmamıştır. Tablo 6'dan da anlaşılacağı gibi, duygusal tükenmişlik ve işe bağlılık arasındaki Pearson korelasyon katsayısı 0,086 olarak çıkmıştır.

Tablo 7. Kişisel Başarıda Düşme Hissi ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler	İşe Bağlılık
Kişisel Başarıda Düşme Hissi	r = - 0,353 p= 0,000*

*p<0,05

Araştırmaya katılan kişisel başarıda düşme hissi ile işe bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde ters yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Tablo 7'den de anlaşılacağı gibi; kişisel başarıda düşme hissi ve işe bağlılık arasındaki Pearson korelasyon katsayısı - 0,353 olarak çıkmıştır. Buna göre, muhasebe meslek mensuplarının kişisel başarıda düşme hissi arttıkça, işe bağlılık düzeyleri düşmektedir.

Tablo 8. Duyarsızlaşma ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler	İşe Bağlılık
Duyarsızlaşma	r = - 0,015 p= 0,750*

* $p < 0,05$

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının duyarsızlaşma ile işe bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış ve 0,05 önem seviyesinde ilişkiye rastlanmamıştır. Tablo 8'den de anlaşılacağı gibi; duyarsızlaşma ve işe bağlılık arasındaki Pearson korelasyon katsayısı -0,015 olarak çıkmıştır.

Mesleki tükenmişlik düzeyinin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissine göre işe bağlılık düzeyinin tahminine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9. Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Alt Boyutlarının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Değişken	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Sabit	3,982	0,170		23,366	0,000
	Duygusal Tükenmişlik	0,086	0,036	0,121	2,406	0,017
	Kişisel Başarıda Düşme Hissi	-0,307	0,037	-0,358	-8,206	0,000
	Duyarsızlaşma	-0,051	0,034	-0,076	-1,512	0,131

a Dependent Variable: İşe Bağlılık Ortalaması

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; kişisel başarıda düşme hissini işe bağlılık üzerinde önemli bir tahmin edici olduğu görülmektedir. Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma işe bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, işe bağlılığın tahminine ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

İşe Bağlılık = 3,982 + 0,086 Duygusal Tükenmişlik - 0,307 Kişisel Başarıda Düşme Hissi - 0,051 Duyarsızlaşma

4. Sonuç

Muhasebe meslek mensupları, yüz yüze iletişimi gerektiren diğer meslek grupları gibi mesleki tükenmişlikten etkilenmektedir. Bu durum muhasebe meslek

mensuplarının mesleki tükenmişlikleri ile işe bağlılık düzeyleri arasında istatistiki bir ilişki olup olmadığı sorusunu aklımıza getirmektedir.

Bu çalışmada, Ankara ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Aynı zamanda mesleki tükenmişliğin üç alt boyutu olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işe bağlılık arasındaki ilişkiye de bakılmıştır. Bu amaçla 462 muhasebe meslek mensubuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

- H1 “Mesleki tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık arasında bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki mevcuttur. Buna göre, muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi arttıkça, işe bağlılık düzeyi de düşmektedir.
- H1.1 “Duygusal tükenme ile işe bağlılık arasında bir ilişki vardır” hipotezi red edilmiştir. Duygusal tükenmişlik ile işe bağlılık arasında istatistiki anlamda bir ilişki yoktur.
- H1.2 “Duyarsızlaşma ile işe bağlılık arasında bir ilişki vardır” hipotezi red edilmiştir. Duyarsızlaşma ile işe bağlılık arasında istatistiki anlamda bir ilişki yoktur.
- H1.3 “Kişisel başarıda düşme hissi ile işe bağlılık arasında bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Kişisel başarıda düşme hissi ile işe bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki mevcuttur. Buna göre, muhasebe meslek mensuplarının kişisel başarıda düşme hissi arttıkça, işe bağlılık düzeyleri düşmektedir.

Referanslar

- AVŞAROĞLU, S., DENİZ, M.E., KAHRAMAN, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-130. ss.
- BASHAW, R.E., GRANT, E.S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments: their relationships with personal characteristics, job performance and propensity to leave, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14 (2), pp. 1-16.
- BASIM, N., ŞEŞEN, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: kamu’da bir araştırma, *Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6 (2), 15-23. ss.
- BLAU, G.J., BOAL, K.B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect, *Academy of Management Review*, 12 (2), pp. 288-300.
- BUDAK, G., OLCA, S. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 95-108. ss.
- CORDES, C.L., DOUGHERTY, T.W. (1993). A review and in integration of research on job burnout, *Academy of Management Review*, 18 (4), pp. 621-656.
- DOLUNAY, A.B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 55 (1), 51-62. ss.
- ERGİN, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi.
- FREUDENBERGER, H. (1974). “Staff burn-out”, *Journal of Social Issues*, 30 (1), pp. 159-165.
- GİRGİN, G., BAYSAL, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 172-187. ss.

- GÜNER, A.R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi.
- KANUNGO, R. (1982). Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67, pp. 341-349.
- MASLACH, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention, *American Psychological Society*, 12 (5), pp. 189-192.
- ÖZDAMAR, K. (2001). *SPSS ile biyoistatistik*, 4. bs, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- ÖZDEMİR, A.K., AKIN, C., ÖZDEMİR, H.D., ÇINAR, Z. (1999). Diş hekimliği fakültesi öğretim elemanlarında mesleki tükenmişlik ölçeğinin değerlendirilmesi, *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 98-104. ss.
- PARASURAMAN, S. ve SIMMERS, C.A.. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study, *Journal of Organizational Behavior*, 22, pp. 551-568.
- PINES, A.M. (2003). Occupational burnout: a cross-cultural israeli jewish-arab perspective and its implications for career counseling, *Career Development International*, pp. 97-106.
- SALEH, S.D. HOSEK, J. (1976). Job involvement: concept and measurements, *Academy of Management Journal*, 19 (2), pp. 213-224.
- SONNENTAG, S., KRUEL, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: the role of job stressors, job involvement and recovery-related self-efficacy, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15 (2), pp. 197-217.
- SWEENEY, J.T., SUMMERS, S.L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout, *Behavioral Research in Accounting*, 14, pp. 223-245.
- TORUN, A. (1995). *Tükenmişlik aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi.
- TUĞRUL, B., ÇELİK, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 1-11. ss.
- UYGUR, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*, Ankara: Barış Platin Kitabevi.