

Irak Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi: Kerkük Örneği

Rana AHMED MAJEED HAMMAJI*
Mustafa AY**

ÖZ

Günümüz yaşamında kişiler, bir takım zorlama ve stres unsurlarının daha yaygın olduğu bir dünya ile karşı karşıyadır. Muhasebe çalışanlarının koşulları, eğitim alma şekilleri ile meslekte umduklarını bulup bulamama, işlerine karşı duyarlılıkları, hizmet verdikleri kişilere karşı tutumları, ekonomik durum ve beklentileri gibi durumlar açığa çıkarılması gereken önemli süreçlerdir. Bu bağlamda; “Bazı meslek gruplarında daha fazla yaşanan ve mesleki tükenmişlik muhasebe çalışanlarında ne durumdadır? Muhasebe çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerine göre tükenmişlik durumları ne düzeydedir?” gibi soruların yanıtlarına ulaşılması meslekte yaşanan sorunların giderilmesi açısından önemli bir husustur.

Yapılan çalışma ile Irak'ta görev yapan muhasebe mensuplarının, mesleki tükenmişlik ve yaşam ne durumda olduğunun incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla çalışmanın uygulama kısmı 2019 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın çalışma gurubunu ise Irak'ta muhasebe alanında çalışan ve tesadüfi olarak seçilen kişiler oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak nicel anket formu kullanılmıştır. Verilerin toplanabilmesi için toplam 300 Iraklı muhasebe çalışanına Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilen MBI (Maslach Tükenmişlik Envanteri), iş doyumu, yaşam doyumu ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel karakterini belirleyen demografik sorular veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Çalışmanın sonunda; Irak'ta muhasebe alanında çalışanların mesleki tükenmişlik faktörünün duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı ancak, yaş değişkenine göre anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında hizmet süresi, çalışma yeri ve çalışma biçimi değişkenleri karşılaştırıldığında ise aralarında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Iraklı muhasebe çalışanlarının, kişisel başarısızlık ile gelir düzeyleri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farkın olduğu, yine, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında çalışılan yere göre farklılaşma mevcutken, duygusal tükenme boyutunda ise bir farklılaşmanın gerçekleşmediği bulunmuştur. Mesleki tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişliği yüksek olan muhasebe meslek mensuplarının düşük iş ve yaşam doyumu; mesleki tükenmişliği düşük olan muhasebe çalışanlarında yüksek düzeyde iş ve yaşam doyumu olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Mesleki Tükenmişlik, Yaşam Doyumu, İş Doyumu

The Investigation of Burnout, Job Satisfaction and Life Satisfaction among Iraqi Accounting Employees: Kirkuk Sample

ABSTRACT

In today's life, a person faces a world where various coercion and stress are more common. Working conditions of accounting employees, the ways of getting education and whether they find what they expect from the profession, their sensitivity towards their jobs, their attitudes towards the people they serve, their economic situation and expectations are important processes that need to be revealed. In this context, finding answers to questions such as, ‘What is the case among accounting employees in terms of professional burnout, which is more common in some professions than others? What is the level of burnout of accounting employees according to the descriptive characteristics?’ is important in terms of solving problems experienced in the profession.

The purpose of the present study is to examine the professional burnout, job and life satisfaction of the members of the Accounting Department in Iraq. Quantitative phase of the research was conducted in 2019. The study group consisted of 300 randomly selected people working in the field of accounting in Iraq. Quantitative questionnaire form was used as data collection tool. In order to collect data, MBI (Maslach Burnout Inventory) developed by Maslach and Jackson (1981), job satisfaction inventory, life satisfaction inventory and personal information form developed by the researcher were implemented in 300 Iraqi accounting employees.

According to the findings of the present study; there is no statistically significant difference in the emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions of the professional burnout factor of accounting employees in Iraq according to gender variable, but there was a significant difference according to age variable. When the variables of length of service, working place and working style were compared in the emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions, a significant difference was found between them. Moreover, there is a significant difference between the personal failure and income levels of Iraqi accounting employees, also, in the sub-dimensions of depersonalization and personal accomplishment, it was found that there was a differentiation according to the place of study, whereas there was no differentiation in the emotional exhaustion dimension.

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, orcid no: 0000-0001-9619-2753, rana.hamamj@yahoo.com

** Prof. Dr. Selçuk Üniversitesi, orcid no: 0000-0002-4489-8946, may@selcuk.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 07.01.2020; Makalenin Kabul Tarihi: 13.01.2020

Consequently, it was found accounting employees with higher levels of burnout have lower job and life satisfaction, and employees with lower levels of burnout have higher levels of burnout have lower job and life satisfaction.

Keywords: Accounting Profession, Professional Burnout, Life Satisfaction, Job Satisfaction

1. Giriş

İş çevresi koşullarının bireylerin sağlığı üzerinde olumlu veya olumsuz olarak bilinen bir takım etkileri bulunmaktadır. Olumsuz çalışma koşulları, aşırı tükenmişlik, olumsuz tutumlar, iş performansında düşüşler gibi istenmeyen durumlara yol açabilmektedir. Bu sonuçlardan birisi olan tükenmişlik, işteki kronik stresin neden olduğu çalışanların refahı ve sağlığı ile ilgili çeşitli sonuçları olan bir sendromdur. Tükenmişlik, bir bireyden diğerine değişebilen farklı davranışsal, bilişsel ve motivasyonel belirtilere neden olabilir. Tüm bu semptomların altında yatan temel nedenler genellikle bir kişinin işi yapma konusundaki isteksizliği olarak tanımlanır. Tükenmişliğin hem bireyler hem de kuruluşlar üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Bireylerde depresyon ve fiziksel hastalıklara neden olabilir. Bu olumsuz etkiler tükenmişlik kavramının örgütsel düzeyde önemini arttırmakta ve hem çalışanlar hem de kuruluşlar için önemli bir konu haline gelmektedir.

Tükenmişlik, işgücü verimliliği ve bireyin yaşam standardı için ciddi sorunlara yol açabileceğinden önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilir. Kişilerin verimliliği üzerinde negatif etkiler bırakan, onları mesafeli tutumlar sergilemeye sevkeden, çevresindeki insanlarla yakın duygusal ilişkilerden alıkoyan ve hayatı zevkli bir şekilde yaşamasını engelleyen bu sendroma yakalanmış olanlar, kendilerini kapana kısılmış hissettiklerinden içine düşmüş oldukları bu durum ile baş edemeyecekleri hissine kapılırlar.

İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için zamanlarının önemli bir bölümünü iş ortamlarında geçirmektedir. Bu şekliyle her meslekteki çalışanlar açısından işin kendisinin ve iktisadi yönünün önemi birlikte bireyin psikolojik yapısını ciddi anlamda biçimlendirmektedir. Çalışma yaşamında hem iktisadi hem de psikolojik bakımdan kendilerini memnun hisseden çalışanlar, mutlu olabilmektedir. Bu çerçevede çalışma yaşamında iş doyumunu, önemli bir kavram olarak kendisini göstermektedir. Tükenmişlik ile ilişkili faktörler arasında yaşam doyumunu ve iş doyumunu bulunmaktadır. Tükenmişliğin bireylerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu da düzeyine etkileri son yıllarda literatürde incelenmiştir.

Yaşam doyumunu, bilişsel/yargısal bir sürece işaret etmekte ve bireylerin kendi seçtikleri ölçütlere göre yaşam kalitelerinin genel bir değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu, iş yaşamında elde edilen maddi menfaatler ve çalışma çevresinde gerçekleştirilen faaliyetler sonucunda bir ürün ortaya koymanın verdiği mutluluk biçiminde de açıklanmaktadır. Etkili bir kuruluş, her çalışanın potansiyelinin tanındığı ve kuruluşun amaçlarına ulaşılmasında istekli bir şekilde uygulandığı bir ortam yaratabilen kuruluştur. Çalışanların işe katılım düzeyi ve iş kalitesi o kuruluşun başarısı ile doğru orantılıdır ve ilerlemesine katkıda bulunur. Bir çalışan, yaptığı işten memnunsaydı, kuruluşun büyümesi ve başarılı olması yönünde de gayret gösterecektir.

İş yaşamının oluşturmuş olduğu baskıdan muhasebe mesleği çalışanları da çalışma koşulları gereği, çok fazla etkilenmektedir. Bu bağlamda muhasebe meslek mensuplarının çalışma koşulları, almış oldukları eğitim, mesleki tatmin, mesleklerine karşı duyarlılıkları, ekonomik açıdan tatmin düzeyleri gibi durumların tespit edilmesi önem taşımaktadır. Yapılan bu çalışma ile Irak'ta görev yapan muhasebe meslek çalışanlarının, mesleki tükenmişlik, iş ve yaşam doyumlarının ne durumda olduğunun araştırılması amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu ise Irak'ta muhasebe alanında çalışan ve tesadüfi olarak seçilen 300 kişi oluşturmuştur. Yapılan bu çalışma ile Irak'ta görev yapan muhasebe meslek mensuplarının, mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumları incelenmiştir.

2. Kuramsal Çerçeve

Kuramsal çerçevede, muhasebe mesleği, Irak'ta muhasebe mesleğinin gelişimi, Irak muhasebe sistemi, Irak'ta meslek mensubu olmanın gerekleri, tükenmişlik kavramı, iş doyumunu ve yaşam doyumunu başlıkları incelenecektir.

2.1. Muhasebe Mesleği

Muhasebe, işletme yöneticilerine ve işletmelerine banka ya da banka benzeri yatırım, finans vb iç ve dış çevre işletmelerine bilgi oluşturan ve aktaran sistemdir. Buna ek olarak muhasebe, işletmelerin yönetim sürecinde karar alma aracı şeklinde görev yürütür ve işletmeleri genellikle endüstriyel ticari hizmet kuruluşlardaki en önemli resmi bilgi kaynaklarıdır. Kuruluşlarının hedeflerine uygun kararlar vermelerine yardımcı olmayı da amaçlayan muhasebe tüm yönetim düzeylerine zamanında ve makul derecede doğru bilgi sağlamak üzere tasarlanmıştır (Arıkan, 2006: 10). Muhasebeci; bilgi sistemini, işletmenin hukuki sermaye yapısını, faaliyette bulunduğu sektöre ve büyüklüğüne göre tasarlayan, kuran, ticari işleyişe bağlı olarak belgeri raporlayan kişidir.

Bir meslek şeklinde değerlendirilmesi için muhasebenin birtakım nitelikleri barındırması gerekir. Bu niteliklere göre meslek daima gelişmeli ve değişimlere ayak uydurmalıdır. Mesleğin günlük yaşama uyarlanabilir ve sürekli değişen koşullara ve ortaya çıkan uyumsuzluklara yönelik bir meslek yasası bulunmalıdır. Bununla birlikte toplumsal sorumluluk ekseninde meslek icra ediliyorsa ve kamu sektörlerine dönük faaliyetleri de bünyesinde bulunduruyorsa bu uğraş ancak meslek olarak kabul edilebilir. Bu çerçevede muhasebeci, şirketin mevcut pozisyonunu gerçekçi bir biçimde yürürlükte olan kanunlara uygun bir biçimde kaydını tutar. Tutulmuş olan kayıtların analizini gerçekleştirir ve ulaşılmış olan bilgileri firmaya sayısal olarak aktarır. Toplumsal sorumluluğunun farkında olan ve bu mesleği farklı isimler adı altında icra eden kişiler meslek mensubu şeklinde tanımlanır (Ayboğa, 2003; 330).

2.2. Irak'ta Muhasebe Mesleğinin Gelişimi

Ortadoğu muhasebe kültürü, dünya muhasebe tarihinde önemli bir yere sahiptir. İslamiyet ile birlikte Arap ve Fars kültürleri çerçevesinde Ortadoğu'da bir muhasebe kültürü oluşmaya başlamış ve Türkler Anadolu'ya geldikten sonra bu kültürü benimsemişlerdir. Ancak Anadolu muhasebe süreci daha sonraki süreçte batı kültüründen de etkilenmiştir. Ortadoğu ülkeleri daha çok Arap ve Fars kültürünün etkisinde kalmıştır (Acar vd., 2018: 316).

Irak'ta özel sektör tarafından hazırlanan bilanço, işletmelerin varlık ve kaynak yapısını göstermeyi amaçlamaktadır. Devlet muhasebe sisteminde bilanço, sağlanan nakit varlıkları ve bu varlıklarla ilgili olarak katılan nakit yükümlülükleri açıklar (İbrahim vd., 2014: 542-544).

Irak, ekonomik açıklık ve dış yatırım ile temsil edilen yirmi birinci yüzyılın ilk on yılında, uluslararası muhasebe standartlarının uygulanmasını zorunlu kılan (Irak Merkez Bankası, bankalar, sigorta şirketleri ve Irak Menkul Kıymetler Borsası gibi) bir dizi devlet kurumu için özel mevzuatın çıkarılmasında önemli değişikliklere tanık olmuştur. Bütün bunlar, mevcut ve gelecekteki aşamaların ihtiyaçlarını karşılamak için birleşik muhasebe sisteminin *modernizasyonunu zorunlu hale getirmiştir*. Muhasebe kavramlarını ve uygulamalarını standartlaştırmak ve uluslararası düzeyde uygun finansal raporlar hazırlamak olan Uluslararası Muhasebe Standartlarının temel amacı doğrultusunda, INTOSAI (Irak Yüksek Denetim Kurumları Örgütü), Irak'ta muhasebe standardizasyonunun oluşturulması, kamu, karma ve özel sektör kurumları arasında karşılaştırmaya uygun muhasebe kavramlarını, uygulamalarını ve finansal raporlarını standartlaştırmaya çalışmıştır. INTOSAI, Uluslararası muhasebe standartlarına uyumu dikkate alarak ve Irak'taki muhasebe düzeyini iyileştirmek ve ülke ekonomisine hizmet etmek ve finansal raporların ekonomik birimin ihtiyaçlarını ve rapor kullanıcılarının ve ulusal muhasebecinin ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak vergi sisteminin yanı sıra finansal muhasebe ve maliyet muhasebesi kavramları ile ilgili birçok çalışma yapmıştır (Hassan vd., 2014: 378-382).

Irak GAFMR (Devlet Muhasebesi ve Finansmanın Geliştirilmesi), IFRS (Uluslararası Finansal Raporlama Standartları) ile birlikte Uluslararası Muhasebe Standartları çerçevesinde yasal zemininin iyileştirilmesi gibi özel ve kamu sektöründe uygulanmasına yönelik çalışmalara odaklanmaktadır. Irak hükümeti, mevcut muhasebe kontrol mekanizmalarının iyileştirilmesi ve verimlilik ve etkililiğinin sağlanması yönünde önemli adımlar attı. Ayrıca hükümetin, modern muhasebe öğretimini teşvik etmek ve muhasebe organlarıyla iletişim halinde olmak için üniversiteler ve akademisyenler ile yakın çalışması gerekmektedir. Birçok muhasebe profesörü muhasebe reformlarını takip etmek için mesai harcamaktadır. Ülkedeki sayısız üniversitenin muhasebe alanında ortaya koyduğu teori ve pratik, maalesef meslek

mensupları ve meslek kuruluşları ile etkileşim içerisinde olmaması nedeniyle oldukça verimsiz bir haldedir (İbrahim vd., 2014: 542-544).

Bununla birlikte, kamu ve özel sektörden muhasebe elemanlarına yüksek talep vardır. Talebi karşılamak için Irak hükümetinin, muhasebeyle ilgili sivil toplum örgütleriyle, üniversitelerle yakın ilişkide olması ve muhasebe mesleğinin gelişimi ve eğitimi alanında etkin rol olması gerekmektedir. Muhasebe mesleğinin gelişimi ile birlikte yolsuzlukla mücadelede etkin rol oynayacağı ve bu sayede mesleğin profesyonel hale gelmesinin etkisiyle mesleğin itibarının artacağı söylenebilir (Hassan vd., 2014: 378-382).

Muhasebenin işleyişi ile ilgili uygulamalar, uzman dernekleri, denetim kurumları, muhasebe kurumları, akademisyenler ve üniversiteler tarafından hazırlanır. Bu gruplar kilit karar vericilerdir, profesyoneldirler, herhangi bir muhasebe değişikliği modeli için uzmanlığa sahiptirler ve özellikle tartışmalar ve değerlendirmeler söz konusu olduğunda reform için çok önemli bir role sahiptirler. Politikacıların herhangi bir sistemi değiştirmek için merkezi kilit oyuncular olduklarını, genellikle hükümet ortaklarının herhangi bir idari reformda son sözü söylediklerini belirtmekte fayda vardır. Muhasebeye yönelik değişiklikleri. Muhasebe değişikliğini benimsemenin bir başka nedeni de finansal kriz, ekonomik gerileme, bütçe açığı, yüksek işsizlik, yolsuzluk ve devlet yükümlülüğüdür. Muhasebe değişikliği açısından, maliye bakanı reformu düzenlemek için en önemli pozisyona sahiptir (Hassan vd., 2014: 378-382).

2.3. Irak Muhasebe Sistemi

Irak'ta tek düzen muhasebe sistemi uygulanmaktadır. Tek düzen muhasebe sistemi, farklı muhasebe yöntem ve tekniklerinin uygulanmasına son verdiğinden, rakip işletmelerin bilanço ve gelir tablolarının karşılaştırılmasında işletmelerin gerçek mali durumları ile faaliyet sonuçlarının esas alınması mümkün olmaktadır. Bu niteliklere sahip tek düzen muhasebe sistemi, belli ölçülerde benzer olan işletmelerce benzer niteliklere sahip olaylar ile şartlara uygulanabilen bir muhasebe sistemi olarak tanımlanabilir (Koç, 1975: 972). Irak hükümetince, 05.04.1979 tarihinde ve 380 sayılı kararla tekdüzen muhasebe sisteminin tüm sosyalist kesimlerde ve tüm alanlara uygulanacağı öngörülmüştür. Tüm alanlara uygulanacağı için sistemin dayandığı bazı ilkeleri vardır. Bunlar (İsmail, 1989: 23-24):

İktisadi temellerle çalışan ve maliyetleri düşürücü üretim yapan tüm kesimlerde, ancak idare ile doğrudan irtibat halinde olan üretim üniteleri bazı muafiyetlere tabi tutulmaktadır. Bunlar:

- Üretim yapan devlet kurumlarının elde ettikleri gelir kurum içinde dağıtılıyorsa,
- Tüm merkezi eğitim kurumlarında, eğer bu üretim yapan kesimin yararına çalışıyorsa ve elde edilen gelirler üretim yapan kesime fayda sağlıyorsa,
- Basın-yayın ve dağıtım hizmeti üreten müesseseler ve devletten aldıkları yardım büyüklüğünde elde ettikleri gelirler kendi içinde dağıtılıyorsa.
- İktisadi temelle çalışan tüm devlet kurumları, teşvik faaliyetleri, dayanışma ve laboratuvar hizmetleri yapan müesseselerde bu anlatım için eğer tekdüzen muhasebe sisteminin uygulanması aksiyorsa, devlet uygun bir ortamda bunu gözden geçirir.
- Tekdüzen muhasebe sisteminin diğer bir uygulama alanı olan ve üretim sektörü sayılan turizm sektörüdür.
- Karma olan tüm şirketlerde, Tekdüzen muhasebe sisteminde istisna olarak uygulanmadığı alanlar şunlardır:
 - Bakanlıklar resmi ve genel devlet daireleri ve bunların bütçeleri genel bütçenin bir parçasıdır. Mahalli idareler ve tüm belediyeler, Bankalar, Sigorta şirketleri Ayrıca bunların yanında doğal olarak üretim yapan ve iktisadi amaçla çalışan iktisadi birimler 1'inci fıkrada olduğu gibi tekdüzen muhasebe sistemini uygulamakla yükümlü olup, ancak bunlar ilgili makamdan karar çıkmadan önce başvurmaları halinde tekdüzen muhasebe sisteminin uygulama alanı dışında kalırlar.
 - Tekdüzen muhasebe sisteminin uygulanmadığı bir alan da plan hesaplarıdır. Bunlar merkezi idare birimlerinin veya sosyalist kurumların ulusal ekonominin gelişmesine ilişkin yapacakları projelerdir. Bu alanlara tekdüzen muhasebe sisteminin uygulanabilmesi için merkezi idareden bir karar çıkması ve bu alanlara uygulanacağına ilişkin iktisadi birimlere ilan yapılarak bildirilmesi suretiyle olur. Özet olarak:

Görülüyor ki, Irak'ta tekdüzen muhasebe sisteminin uygulandığı alanın geniş olması, sistemin bir bütün içinde işlemlerini zorlaştırmakta ve bu özellikle uygulama alanında kendini göstermektedir.

2.4. Irak'ta Meslek Mensubu Olmanın Gereklere

Irak'ta muhasebecilik bölümü, mezunlarının iş piyasasına en fazla girebildiği bölümlerden bir tanesi sayılır. Bankalar, yatırım şirketleri, yatırım fonları, sigorta şirketleri, hastaneler, fabrikalar, mağazalar, iletişim – telekomünikasyon şirketleri, hukuki muhasebecilik ofisleri, ekonomik alanda fizibilite çalışması yapan ofisler gibi farklı iş sektörlerinde muhasebecilik işlerine büyük bir gereksinim söz konusudur. Muhasebecilik mesleği, kamu ve özel kurumların ve şirketlerin mali kayıtlarının doğru bir şekilde belgelendirilmesi ve çalışması esası üzerine dayanan bir meslektir. Irak'ta muhasebeci, idari muhasebecilik, kamu muhasebeciliği, genel muhasebecilik ve iç denetim olarak bilinen alanlarda mesleğini icra etmektedir (Alaa Hussein al-Shara 2017: 209).

Irak Hükümeti'nin devlet dairelerinde ve kurumlarında muhasebeci olarak çalışabilmek için şu iki belgeden birine sahip olmak gerekir:

- Üniversite Diploması: Hazırlık eğitiminden sonra 4 yıl süreyle muhasebe bölümlerinde eğitim gördükten sonra alınabilir.

- Enstitü Diploması: Hazırlık eğitiminden sonra 2 yıl süreyle muhasebe bölümünde eğitim alındıktan sonra alınabilir. Başvuru yapan kişi, dairede görevli olan personel ve muhasebecilerden teşkil edilen bir komisyon tarafından yapılacak mülakatla basit bir sınava tabi tutulur. Atama onayına sahip olduktan sonra ise devamlılık vasfı kazanır ve enstitü diplomasına sahip olan kişi "görevli" unvanını kazanır. Hizmette geçireceği sekiz yıllık sürenin ardından "muhasebeci" unvanını kazanır. Üniversite diplomasına sahip olan kişi ise; yaklaşık olarak her dört yılda bir terfi eder. Yani Irak'ta her dört yılda bir unvanı değişir. Muhasebe muavininden, muhasebeciye, kıdemli muhasebeciye, muhasebeci şefi, muhasebeciler başkanı ve en sonunda ise mali müsteşarlığa terfi eder.

Bağımsız olarak muhasebe mesleğini yapmaya yetkisi olan muhasebeciler, yani muhasebe ofisi kurarak mesleği icra eden muhasebe meslek mensupları ise, şirket ve kuruluşların defterlerini kabul eder. Söz konusu meslek mensupları, muhasebe bilimi hakkında büyük bir yetenek ve bilgiye sahip olup finansal muhasebe, vergi ve yasalar hakkında bilgiye sahiptir. Serbest muhasebecinin görevi, sadece iktisadi kuruluş hesaplarını tutmak değildir. Örneğin, muhasebeci, şirketlerin gereksinim duyduğu fizibilite çalışmalarını yapar, İktisadi kuruluşların mali ve idari sistemlerini kurar, mahkemelere gereksinim duydukları bilirkişi hizmeti sunar. Yargı, uygun kararı almak üzere muhasebecinin bilgisine başvurabilir. Bunun dışında şirket tasfiyeleri gibi bir çok alanda hizmet sunmaktadır (Cabir Hüseyin El Mansuri, İmad Abdüsettar El Meşkûr, 2000, s:31). Irak'ta serbest muhasebeci belgesine sahip olmak için;

- Serbest muhasebeci veya maliyet ve idari muhasebeci diplomasına sahip olmaları gerekmektedir. Enstitüde eğitim görme süresi 4 yıldan az ve 6 yıldan fazla olmamalıdır.

- Öğrencinin her eğitim yılı, yirmi beş hafta teorik eğitim ve yirmi beş hafta pratik eğitim kapsamalıdır.

- Öğrenci, kurulun çıkarmış olduğu talimata göre ders gereksinimlerini ve pratik eğitimini yerine getirdikten sonra, hazırlayacağı ve tartışacağı bir uygulamalı tez sunmalıdır. Serbest muhasebeci, maliyet ve idari muhasebeci diploması iş bu kanuna göre uzmanlık hususunda en yüksek mesleki diploma sayılacaktır.

Irak'ta muhasebecilerin ve denetçilerin yaptıkları işleri düzenleyen ve denetleyen bir kurum veya sendikaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu doğrultuda Iraklı muhasebeciler ve denetçiler sendikası kurulmuştur (Abdel-Alim 2010: 209). Irak Muhasebeciler ve Denetçiler Sendikası, 1960 yılında 185 sayılı kararla kurulmuştur. Sendikanın merkezi Bağdat'tadır. Meclisin onayıyla bir ilde en az on üyenin sunacağı başvuruya istinaden o ilde bu sendikaya bağlı bir şube açılır.

Sendika şu hedefleri gerçekleştirmeyi amaçlar;

- Üyelerin mesleki ve toplumsal düzeylerini arttırmak, haklarını savunmak, onlara iş imkânları sağlamak, yaşlandıklarında, hastalık ve işsizlik durumunda kendilerine bir garantör olarak hizmet sunmak,

- İlgili mercilerle işbirliği içerisinde ekonomik kalkınma ve bu ekonomik kalkınmanın planlanmasına katkı sağlamak,

- Meslek icra etme kurallarını tanzim etmek,
- Ortak amaçların gerçekleştirilmesi için Irak'ta ve Irak dışındaki diğer sendikalar, dernekler ve meslek örgütleriyle işbirliği içinde bulunmak.

Bu sendikaya üye olabilmek için şu şartlara haiz olmak gerekir:

- Üniversite diplomasına veya ekonomi, sigorta ve istatistik alanları dışında ticaret ve ekonomi bilimleri alanlarında muadil bir diplomaya sahip olmak ya da liseden sonra en az üç yıl süreyle muhasebecilik alanında eğitim almış olmak; bu kişi mezun olduktan en fazla üç yıl sonra muhasebecilik mesleğini fiili olarak icra etme hakkına sahip olur.
- Irak vatandaşı olmak; siyasi bir suçtan ceza almış olmak dışında herhangi bir şekilde mahkûm olmamak veya namus ve şerefe taalluk eden bir cezaya çarptırılmamış olmak
- Konsey, Irak'ta çalışan yabancıların sendikaya üye olma şartlarına haiz olmaları durumunda sendikaya üye olmalarını sağlar. Sendikaya üye olan yabancı, adaylığını koyma ve oy kullanma hakları dışında diğer tüm sendika haklarından yararlanır.

2.5. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik sendromu, Amerika'da 1970'li yılların ortasında çalışma hayatında görülen bir toplumsal sorunun adı olarak kavramsallaştırıldığında, gerçekte eskidenberi insanlığın yaşadığı ve günümüzde ise birçok ülkede ve çalışma hayatının büyük bir kısmında görülen potansiyel bir problemdir. Bilgi teknolojilerinin gelişmesine bağlı olarak yaşanan hızlı ve derin dönüşümler ve bu dönüşümleri takip etme zorunluluğu hem iş görenlerde hem işletmelerde gerilimli bir ortam oluşturmaktadır. Örgütlerin hedeflerine ulaşma çabaları, çalışanlardan beklentilerin yükselmesine, zaman baskısına ve strese neden olmakta, bu durumun üstesinden gelineemediğinde, tükenmişliğe neden olmaktadır (Güllüce ve İşcan, 2005; 7-29).

Hizmet sektörü gibi daha çok insan odaklı çalışmalar yürüten meslek dallarında sıklıkla görülen tükenmişlik, daha ortaya çıkmadan ya da ortaya çıkmasından itibaren teşhis edilip gerekli önlemler alınmadığı durumlarda, bireylerde dolayısı ile çalışmış oldukları işletmelerde önemli yıkımlar oluşturabilmektedir. Bireylerin verimliliğini olumsuz etkileyen, mesafeli davranmaya iterek yakın duygusal ilişkilerden alıkoyan, yaşamdan aldığı zevki düşüren bu sendroma yakalananlar, kendilerini kapana kısılmış hissederler ve artık bu durumdan çıkamayacaklarını zannederler (Gold ve Roth, 1987; 293-308).

Modern çağın getirdiği hızlı yaşam temposunun bir sonucu olarak görülmeye başlanan tükenmişlik, iş yaşamında doğurduğu olumsuz etkilerin anlaşılması sonucu bilim insanlarının ve araştırmacıların üzerinde durduğu bir çalışma konusu olmuştur. "*Fiziksel ve ruhsal açıdan enerjinin tükenişi?*" olarak tanımlanan bu olgunun, "*çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu*" varsayımı şeklinde yapılan araştırmalarda; tükenmişliğin birey ve örgütler açısından olumsuz neticelerinin tespit edilmesi ve bu sendromun etkilerini en aza indirecek çözümlerin geliştirilmesi açısından önemlidir (Akyıldız ve Turunç, 2013; 283).

Çalışma hayatını derinden etkileyen ve bilim dünyasında son yıllarda üzerine pek çok araştırma yapılan tükenmişlik, yakın zamanda kavramsallaştırılmış bir terimdir. İçerdiği mana bakımından işletme ve psikolojinin ortak çalışma alanında yer alan tükenmişlik, aynı zamanda "*İnsan Kaynakları*" disiplini de yakından ilgilendirmektedir. Erken teşhis edilmeyip, gerekli önlemler alınmadığı takdirde kişide fiziksel ve psikolojik hasarlar bırakabilecek olan tükenmişlik sendromunun literatürde yer alması 1970'li yıllarda gerçekleşmiştir (Ergin,1996; 49).

2.3. İş Doyumu

İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından zamanlarının önemli bir bölümünü iş ortamlarında geçirmektedirler. Bu şekliyle çalışanlar açısından işin önemi, iktisadi yönüyle birlikte bireyin psikolojik yapısını da mühim bir şekilde biçimlendirmektedir. Çalışma yaşamında hem iktisadi hem de psikolojik bakımdan kendilerini memnun hisseden çalışanlar, mutlu olabilmektedir. Bu çerçevede çalışma yaşamında iş doyumu, önemli bir kavram şeklinde kendisini göstermektedir (Ceylan, 2005; 125).

İş doyumu, iş yaşamında kişilerin psikolojik ve fiziksel sağlıkları yanında ruhsal ve fizyolojik duyguların yansımalarıdır. 1958 yılından günümüze kadar geçen süreçte bu kavrama yönelik olarak birçok çalışma

geçekleştirilse de herkesin üzerinde anlaşmış olduğu bir tanımlama henüz ortaya konulamamıştır (Yahya, 1996; 55).

Genel bir şekilde doyum bir işten, olaydan, etkinlikten ya da uyarımdan doyum sağlama, haz alma, şeklinde ifade edilmektedir. İş doyumunu ise, “*bireyin yapmış olduğu işin, değerlerine, isteklerine ve beklentilerine uygun olması ve gereksinimlerini karşılama durumunda yaptığı işten hoşnut olmasıdır.*” Çalışma hayatında, çalışanların ihtiyaçlarına cevap verilmesi iş doyumunu ile sonuçlanmaktadır (Silah, 2001; 92).

İş doyumuna ulaşmış bir iş gören, yeteneklerinin en iyisini sunmayı amaçladığı için bir kuruluş için her zaman önemlidir. Her iş gören, işyerinde güçlü bir kariyer büyümesi ve iş hayatı dengesi ister. Bir iş gören, şirketiyle ve işiyle mutlu hissediyorsa, tüm çabalarıyla şirkete geri dönmeye çalışır. İş doyumunun önemi iki bakış açısıyla, yani iş gören ve işveren bakış açısıyla görülebilir. İş görenler bağlamında ele alındığında iş doyumunu, iyi kazanmak, iş istikrarına sahip olmak, istikrarlı bir kariyer büyümesine sahip olmak, ödüller kazanmak, tanınır olmak ve sürekli yeni fırsatlara sahip olmaktır. İşverenler açısından, bir işveren için, bir iş görenin iş doyumunu, en iyi sonucu almak için önemli bir unsurdur. Doyuma ulaşmış iş gören, her zaman şirkete daha fazla katkıda bulunur, yıpranmanın kontrolüne yardımcı olur ve şirketin büyümesine yardımcı olur. İşverenlerin, çalışanları çekmek için iyi bir iş tanımı sağlaması ve bireylerin öğrenmesi ve büyümesi için sürekli fırsatlar sağlaması gerekir (Şimşek, 2013; 13-14).

Genel olarak iş doyumunu aşağıdaki konularla ilgilidir;

- Çalışma ortamlarındaki insani ilişkilerle ilgilidir.
- Örgütün genel yaklaşımı ile ilgilidir.
- Sendikal haklarla ilgilidir.
- Çalışanın işten kazandığı maddi getiriler ile ilgilidir.
- İş güvenliği ile ilgilidir.
- İşin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir.

2.4.Yaşam Doyumu

İnsan her zaman yaşam durumunu değerlendiren nesnel bir yaratıktır. Bu nedenle hedeflerine ulaşana kadar doyum hissetmeyecektir. Belki de, her insanın nihai arzusunun amaçlarına ve arzularına ulaşmak olduğu ve bu kazanımın yaşam doyumuna yol açtığı söylenebilir. Bu nedenle, yaşam doyumunu, insan refahının merkezi yönüdür. Nihai amaç budur ve her insan yaşamı boyunca bu amaca ulaşmak için çaba gösterir. Yaşam doyumunu, psikolojik ve çevresel yaşam koşullarıyla ilgili çok boyutlu bir kavramdır. Sevinç mutluluğun duygusal tarafı olarak kabul edilirken, yaşam doyumunu, zihinsel refahın bilişsel bir parçasıdır. Yaşam doyumunu, kişinin yaşamını bilişsel olarak nasıl değerlendirdiği olarak tanımlanmaktadır (Frisch, 1999; 1230-1235).

Yaşam doyumunu terimi iki kelimeye ayrılır. Bunlar; yaşam ve doyumdur. Yaşam, organize maddeye özgü ve özellikle ölümden önce hayvan veya bitki üzerinde oluşan kısım gibi, fonksiyonel aktivite durumudur. Genel olarak, doyum kelimesi arzuların, duyguların yerine getirilmesi ya da zevklerin, mutluluğun, memnuniyetin ve iyimserliğin ifade edilmesinin karşılanması ya da tatmin edilmesi olarak tanımlanır. Yaşam doyumunu, istenen bir sona ulaşmak için gerekli koşulların yerine getirilmesidir. Yaşamın bir anlamı, amacı ve yönü olduğu görüşünü paylaşan kişilerin en uygun yaşam memnuniyetine sahip olanlar olduğu sık sık dile getirilir (Telman ve Ünsal, 200; 143-146).

Genel olarak, yaşam doyumunu, kişinin iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan hayata gösterdiği duygusal etkileşim olarak tanımlanabilir. Gelişim psikolojisinde, yaşam doyumunu, kişinin kendi yaşam tarzı ile ilgili memnuniyet derecesidir. Yaşam doyumunu, kişinin vaadiyle karşılaştırılmasından elde edilen genel varoluş koşullarının bir değerlendirmesi olarak adlandırılır. Yaşam doyumunu genellikle bir insanın hayatından aldığı hazzı ifade eder (Telman ve Ünsal, 2004; 143-146).

3. Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Araştırmanın konusu, evren ve örneklem, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1 Araştırmanın Konusu

Bu araştırmanın konusu Irak muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş doymu ve yaşam doymularının Kerkük örneği üzerinden incelenmesidir.

3.2 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik, iş doymu ve yaşam doymularının durumlarını ortaya koymaktır. Bu temel amaç etrafında muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğini, iş ve yaşam doymunu etkileyen faktörlerin neler olduğunu ve bu faktörlerin tükenmişliği ne yönde etkilediğini ortaya koymak araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Araştırmanın çözüm aradığı sorular şu şekilde sıralanabilir:

- Muhasebe çalışanlarının tükenmişliği etkileyen faktörler nelerdir?
- Muhasebe çalışanlarının iş ve yaşam doymunu etkileyen faktörler nelerdir?
- Demografik ve kişisel özelliklerin mesleki tükenmişlik üzerindeki etkileri nelerdir?

3.3. Araştırmanın Önemi

Mesleki tükenmişlik konusunda birçok çalışma yapılmış ve birçok meslek ele alınmıştır. Irak'ta muhasebe alanında yapılmış olan çalışmalar yetersiz olmakla birlikte her geçen gün artmaktadır. Bu çalışma daha önce yapılmış olan çalışmaların uygulama alanından farklı olarak Irak'ta ve Kerkük kentinde yapılmıştır. Irak'ta bu alanda bir çalışma olmaması araştırmanın önemini ve özgünlüğünü artırmaktadır. Bu çalışma muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğe yol açan durumların tespiti ve çözüm yollarının belirlenmesinde yol gösterici olacaktır.

3.4. Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmanın varsayımlarına göre, yararlanılan kaynaklardaki bilgiler doğru olarak kabul edilmiştir.
- Muhasebede meslek çalışanların mesleki tükenmişlik iş ve yaşam doymu ile ilgili gerek ulusal, gerekse uluslararası yapılan çalışmaların yeterli olmadığı varsayılmaktadır.
- Muhasebe meslek çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş ve yaşam doymu açısından ortaya çıkan problemlerini gidermede muhasebe mesleğinin mühim bir rol oynadığı varsayılmaktadır.
- Çalışmanın ekonomiye katkıda bulunan tüm çıkar gruplarının (şirketler, çalışan personeller, pay sahipleri, kamu, yeni yatırımcılar, alıcılar, satıcılar, ulusal ve uluslararası sermaye pazarları, devletler) beklentilerine, sistemlerin çalışma durumuna faydalı olacağı varsayılmaktadır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırmanın kapsamı, konu ile ilgili literatür taraması sonucu belirlenmiştir.
- Bu araştırma; literatürde muhasebeciler ile ilgili mesleki tükenmişlik, iş ve yaşam doymu ile ilgili yazılan kitaplar, dergiler, makaleler ve konu ile ilgili yapılan araştırmalarla sınırlıdır.
- Araştırma konusu ise muhasebe meslek çalışanlarının mesleki tükenmişlik, iş ve yaşam doymu ile sınırlıdır.
- Çalışma konusuna, sadece muhasebe mesleği çerçevesinden bakılmıştır.

3.6. Araştırmanın Yöntemi

Irak Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ve iş-yaşam doymu durumlarının araştırılmasına yönelik olarak yapılan bu çalışma nicel bir araştırmadır. Araştırmada bu amaçla anket yöntemi kullanılmış, veri toplanarak analiz yapılmasına yönelik bir saha çalışması yapılmıştır. Araştırma, Irak'ın Kerkük ilinde 2019 yılında yapılmıştır.

3.7 Araştırma Hipotezleri

- Irak'taki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre değişmekte midir?
- Irak'taki muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre değişmekte midir?
- Irak'taki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri hizmet süresine göre değişmekte midir?

- Irak'taki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri çalıştığı yere göre değişmekte midir?
- Irak'taki muhasebe tüken çalışanlarının mişlik düzeyleri çalışma biçimlerine göre değişmekte midir?
- Irak'taki muhasebe tüken çalışanlarının işlik düzeyleri gelir düzeylerine göre değişmekte midir?
- Irak'taki muhasebe tüke çalışanlarının nmişlik düzeyleri işyeri türüne göre değişmekte midir?

3.8. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Irak'taki muhasebe çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Irak'ın Kerkük ilinde değişik yerlerinde görev yapan tesadüfi örneklem yoluyla 2019 yılında seçilmiş ve uygulaması yapılmış 300 muhasebe çalışanı oluşturmaktadır.

3.9. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak nicel anket formu kullanılmıştır. Verilerin toplanabilmesi için toplam 300 Iraklı muhasebe çalışanına Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilen MBI (Maslach Tükenmişlik Envanteri), iş doyumunu, yaşam doyumunu ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel karakterini belirleyen demografik sorular veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

“Maslach Tükenmişlik Envanteri”nde 22 madde mevcut olup geçerlilik ve güvenilirlik çalışması (0,97) yapılmıştır. Likert tipi beşli olarak; hiçbir zaman (1), çok nadir (2), bazen (3), çoğu zaman (4), her zaman (5) olarak derecelendirilmiştir. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek, (MBI) mesleki tükenmişliği üç alt boyutta değerlendirmektedir (Çokluk, 2003; Izgar, 2001; Taşgın, 2004; Sünbül, 2003; Dolunay, 2002; Ağaoğlu ve Diğ, 2004).

- Duygusal Tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar ve (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) şeklinde 9 maddeden oluşur.
- Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar ve (5,10, 11, 15, 22) 5 maddeden oluşur.
- Kişisel Başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar ve (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) 8 maddeden oluşur. Kişisel Başarı alt ölçeğindeki cümlelere bakıldığı zaman olumlu ifadeler görülmektedir.

Tablo 1. Güvenirlik Katsayısına İlişkin Bulgular

ÖLÇEK	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Yaşam Doyumu	0,70	5
İş Doyumu	0,80	14
Mesleki Tükenmişlik	0,84	22
Duygusal Tükenme alt ölçeği	0,70	9
Duyarsızlaşma alt ölçeği	0,69	6
Kişisel Başarı	0,71	7

3.10. Veri Analizi

Araştırmada, veriler toplandıktan sonra bilgisayar ortamına aktarılmıştır. İstatistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 24.0 programından yararlanılarak verilerin analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma ile hesaplanmıştır.

Karşılaştırmalar için verilerin normal dağılım göstermesi durumunda bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi farklılaşmanın anlamlı olup olmamasına yönelik analiz için de Turkey testi kullanılmıştır.

Tablo 2. Araştırmanın Bağımlı Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	n	Ort	Ss	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Duygusal Tükenme	300	2,61	0,64	,17	,10
Duyarsızlaşma	300	2,72	0,72	-,16	-,03
Kişisel Başarısızlık	300	2,79	0,71	-,01	,56
Genel Toplam	300	2,75	0,68	,07	,49

Tablo 2 incelendiğinde bağımlı değişkenlere ait ortalamaların 2,61 ile 2,79 aralığında, çarpıklık değerlerinin -,16 ile, 17 aralığında, basıklık değerlerinin ise -,03 ile, 56 aralığında yer aldığı görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerleri bağımlı değişkenlerin normal dağılım sergilediğini göstermektedir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde parametrik testlerden yararlanılacaktır. Bu amaçla cinsiyete göre bağımlı değişkenler karşılaştırılırken bağımsız örneklem t testi; yaş grupları, çalışma süresi, çalıştığı yer, çalışma biçimi, işyeri tanımı, gelir düzeyi, değişkenlerine göre karşılaştırılırken ise tek yönlü varyans analizi kullanılacaktır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı

Bu bölümde araştırma grubunun demografik verilerine ilişkin değişkenlere ait bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bulgular

Tanımlayıcı Özellikler	N	%
Cinsiyetiniz		
Kadın	136	45,3
Erkek	164	54,7
Yaşınız		
25 yaş altı	17	5,7
26-30	41	13,7
31-35	65	21,7
36-40	104	34,7
41 ve üstü	73	24,3
Çalışma Süreniz		
1-4 yıl	49	16,3
5-9 yıl	54	18,0
10-14 yıl	55	18,3
15-20 yıl	83	27,7
21 yıl ve üstü	59	19,7
Çalıştığınız Yer		
Serbest Muhasebe Bürosu	127	42,3
Mali Müşavirlik Bürosu	38	12,7
Yeminli Mali Müşavirlik Bürosu	9	3,0
Özel Bir Şirketin Muhasebe Bürosu	126	42,0
Çalışma Biçiminiz		
Kendi Ofisim	167	55,7
Ortaklık	19	6,3
Ücretli Çalışan	114	38,0
Gelir Düzeyiniz		
Düşük	11	3,7
Orta Düzeyde	196	65,3
Yüksek	93	31,0
Çalıştığınız İşyerini Nasıl Tanımlarsınız?		
Küçük Bir Muhasebe Ofisi	7	2,3
Küçük Bir İşletme	26	8,7
Orta Düzey Bir Muhasebe Ofisi	10	3,3
Orta Ölçekli Bir İşletme	54	18,0
Büyük Bir Muhasebe Ofisi	10	3,3

Büyük Bir İşletme	193	64,3
Toplam	300	100

Katılımcıların %54,7'sinin erkek olduğu, %34,7'sinin 36-40 yaş aralığında olduğu tamamının Kerkük'te yaşadığı tespit edilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının %27,7'sinin çalışma süresi 15-20 yıl olduğu ve %42,3'ünün Serbest Muhasebe Bürosunda çalıştığı saptanmıştır. Katılımcıların %55,7'sinin kendi ofisinde çalıştığı, %65,3'ünün orta düzey gelire sahip olduğu ve %64,3'ünün çalıştığı iş yerini büyük bir işletme olarak tanımlandığı tespit edilmiştir.

4.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Irak'ta çalışan muhasebe çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik alt boyutları puanlarının ortalamaları Tablo 4'de verilmiştir.

Bu kapsamda belirlenen hipotezler şu şekildedir:

H₀: Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H₁: Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine göre Tükenmişlik Alt Boyutları Puanları

	Cinsiyet	n	X	Ss	t değeri	P
Duygusal Tükenme	Kadın	136	2,64	0,64	,754	0,77
	Erkek	164	2,59	0,64		
Duyarsızlaşma	Kadın	136	2,76	0,72	1,039	0,50
	Erkek	164	2,68	0,72		
Kişisel Başarısızlık	Kadın	136	2,68	0,67	-2,419	0,49

Tablo 4'ye göre Irak'taki muhasebe çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde kadın ve erkek muhasebe çalışanları arasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutu açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($P>0.05$).

Tüm bu verilerden hareketle mesleki tükenmişlik alt boyutlarında H₀ hipotezi reddedilmiş ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

4.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının yaşa göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmektedir. Bu kapsamda yaşa göre tükenmişlik alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 5). Bu kapsamda belirlenen hipotezler şu şekildedir:

H₀: Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının yaş durumuna göre farklılaşmaktadır.

H₁: Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının yaş durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Yaş Değişkenine göre Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

	Yaş	n	X	Ss	F	P
Duygusal Tükenme	25 ve altı	17	3,05	0,73	3,060	,017*
	26-30	41	2,70	0,73		
	31-35	104	2,56	0,53		
	36-40	65	2,64	0,62		
	41 ve üstü	73	2,48	0,66		
Duyarsızlaşma	25 ve altı	17	3,09	0,96	5,382	,000***
	26-30	104	2,70	0,59		
	31-35	41	2,56	0,66		
	36-40	65	2,91	0,76		
	41 ve üstü	73	2,52	0,64		
Kişisel Başarısızlık	25 ve altı	17	3,09	0,94	3,153	,015*
	26-30	41	3,00	0,72		
	31-35	65	2,74	0,63		
	36-40	104	2,83	0,72		
	41 ve üstü	73	2,60	0,67		

*: $P < 0,05$; ***: $P < 0,001$

Tablo 5. incelendiğinde Duygusal Tükenme ile Iraklı Muhasebe çalışanlarının yaş durumu karşılaştırıldığında aralarında anlamlı ($F=3,060$, $p= ,017$) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarının 25 yaş ve altında olanlar diğer gruplara göre duygusal tükenme alt boyutuna en yüksek (3,05) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,48) ortalama ile cevap veren grubun 41 yaş ve üstü olan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın 41 yaş ve üstü olan muhasebe çalışanlarında kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Duyarsızlaşma ile Iraklı Muhasebe çalışanlarının yaş durumu karşılaştırıldığında aralarında anlamlı ($F=5,382$ $p= ,000$) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarının 25 yaş ve altında olanlar diğer gruplara göre duyarsızlaşma boyutuna en yüksek (3,09) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,52) ortalama ile cevap veren grubun 41 yaş ve üstü olan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın 41 yaş ve üstü olan muhasebe çalışanlarında kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Kişisel Başarısızlık ile Iraklı Muhasebe çalışanlarının yaş durumu karşılaştırıldığında aralarında anlamlı ($F=3,153$ $p= ,015$) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarının 25 yaş ve altında olanlar diğer gruplara göre kişisel başarısızlık boyutuna en yüksek (3,09) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,60) ortalama ile cevap veren grubun 41 yaş ve üstü olan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın 41 yaş ve üstü olan muhasebe çalışanlarında kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Tüm bu verilerden hareketle mesleki tükenmişlik alt boyutlarında H_0 hipotezi kabul edilmiş ve H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenecektir. Bu kapsamda çalışma süresine göre tükenmişlik alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 6). Bu kapsamda belirlenen hipotezler şu şekildedir:

H_0 : Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır.

H_1 : Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine göre Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

	Hizmet Süresi (Yıl)	n	X	Ss	F	P
Duygusal Tükenme	1-4	49	2,73	0,83	2,499	,043*
	5-9	54	2,65	0,68		
	10-14	55	2,78	0,53		
	15-20	83	2,51	0,58		
	21 ve üstü	59	2,49	0,59		
Duyarsızlaşma	1-4	49	2,74	0,75	11,913	,000***
	5-9	54	2,46	0,71		
	10-14	55	2,52	0,57		
	15-20	83	3,13	0,69		
	21 ve üstü	59	2,54	0,65		
Kişisel Başarısızlık	1-4	49	2,92	0,71	4,022	,003*
	5-9	54	2,57	0,84		
	10-14	55	2,96	0,68		
	15-20	83	2,88	0,63		
	21 ve üstü	59	2,60	0,64		

*: P<0,05; ***: P<0.001

Tablo 6.'a göre Duygusal Tükenme ile Iraklı muhasebe çalışanlarının hizmet süresi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı (F=2,499, p= ,043) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarının 10-14 yıl hizmet vermiş olanlar diğer gruplara göre duygusal tükenme alt boyutuna en yüksek (2,78) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,49) ortalama ile cevap veren grubun 21 yıl ve daha fazla hizmet vermekte olan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın grubun 21 yıl ve daha fazla hizmet vermekte muhasebe çalışanlarından kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Duyarsızlaşma ile Iraklı muhasebe çalışanlarının hizmet süresi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı (F=11,913 p= ,000) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarının 15-20 yıl hizmet vermekte olanlar diğer gruplara göre duyarsızlaşma boyutuna en yüksek (3,13) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,46) ortalama ile cevap veren grubun 5-9 yıl hizmet vermekte olan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın 5-9 yıl hizmet vermekte olan muhasebe çalışanlarında kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Kişisel Başarısızlık ile Iraklı Muhasebe çalışanlarının hizmet süresi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı (F=4,022 p= ,003) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarının 10-14 yıl hizmet vermekte olanlar diğer gruplara göre kişisel başarısızlık boyutuna en yüksek (2,96) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,57) ortalama ile cevap veren grubun 5-9 yıl hizmet vermekte olan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın 5-9 yıl hizmet vermekte olan muhasebe çalışanlarında kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Tüm bu verilerden hareketle mesleki tükenmişlik alt boyutlarında H_0 hipotezi kabul edilmiş ve H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının çalıştığı yere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenecektir. Bu kapsamda çalıştığı yere göre tükenmişlik alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 7). Bu kapsamda belirlenen hipotezler şu şekildedir:

H_0 : Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının çalıştığı yere göre farklılaşmamaktadır.

H₁: Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının çalıştığı yere göre farklılaşmaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların Çalıştığı Yer Değişkenine göre Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

	Çalışma Yeri	n	X	Ss	F	P
Duygusal Tükenme	Serbest Muhasebe Bürosu	127	2,66	0,64	1,775	,152
	Mali Müşavirlik Bürosu	38	2,49	0,54		
	Yeminli Mali Müşavirlik Bürosu	9	2,98	0,94		
	Özel Bir Şirketin Muhasebe Bürosu	126	2,58	0,65		
Duyarsızlaşma	Serbest Muhasebe Bürosu	127	2,57	0,70	13,712	,000***
	Mali Müşavirlik Bürosu	38	2,30	0,64		
	Yeminli Mali Müşavirlik Bürosu	9	2,69	0,58		
	Özel Bir Şirketin Muhasebe Bürosu	126	3,00	0,68		
Kişisel Başarısızlık	Serbest Muhasebe Bürosu	127	2,80	0,78	,827	,480
	Mali Müşavirlik Bürosu	38	2,68	0,65		
	Yeminli Mali Müşavirlik Bürosu	9	2,56	0,43		
	Özel Bir Şirketin Muhasebe Bürosu	126	2,84	0,68		

***: P<0.001

Tablo 7. incelendiğinde Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarısızlık alt boyutları ile muhasebe çalışanlarının çalışma yeri karşılaştırıldığında anlamlı ($p>0,05$) bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Duyarsızlaşma ile Iraklı muhasebe çalışanlarının çalışma yeri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı ($F=13,712$ $p=,000$) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarından özel bir şirketin muhasebe bürosunda hizmet vermekte olanlar diğer gruplara göre duyarsızlaşma boyutuna en yüksek (3,00) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,30) ortalama ile cevap veren grubun mali müşavirlik bürosunda hizmet vermekte olan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın grubun mali müşavirlik bürosunda hizmet vermekte olan muhasebe çalışanlarında kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Tüm bu verilerden hareketle mesleki tükenmişlik alt boyutlarından Duygusal Tükenme ve Kişisel başarısızlık boyutları için H_0 hipotezi reddedilmiş ve H_1 hipotezi kabul edilmişken, Duyarsızlaşma alt boyutu için boyutlarında H_0 hipotezi kabul edilmiş ve H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.6. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının çalışma biçimine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmektedir. Bu kapsamda çalışma biçimine göre tükenmişlik alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 8). Bu kapsamda belirlenen hipotezler şu şekildedir:

H_0 : Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının çalışma biçimine göre farklılaşmaktadır.

H_1 : Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının çalışma biçimine göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların Çalışma Biçimi Değişkenine göre Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

	Çalışma Biçimi	n	X	Ss	F	P
Duygusal Tükenme	Kendi Ofisim	167	2,56	0,61	1,709	,183
	Ortaklık	19	2,63	0,52		
	Ücretli Çalışan	114	2,70	0,70		
Duyarsızlaşma	Kendi Ofisim	167	2,86	0,75	8,156	,000***
	Ortaklık	19	2,67	0,46		
	Ücretli Çalışan	114	2,52	0,68		
Kişisel Başarısızlık	Kendi Ofisim	167	2,77	0,73	,153	,858
	Ortaklık	19	2,76	0,70		
	Ücretli Çalışan	114	2,82	0,70		

***: P<0.001

Tablo 8. incelendiğinde Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarısızlık alt boyutları ile muhasebe çalışanlarının çalışma biçimi karşılaştırıldığında anlamlı ($p>0,05$) bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ve sonrasında duyarsızlaşma ve en sonunda “mesleki tükenmişlik” durumu ile karşı karşıya kalacakları görülmektedir.

Duyarsızlaşma ile Iraklı Muhasebe çalışanlarının çalışma biçimi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı ($F=8,156$ $p=,000$) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarından kendi ofisinde hizmet vermekte olanlar diğer gruplara göre duyarsızlaşma boyutuna en yüksek (2,86) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,52) ortalama ile cevap veren grubun ücretli çalışan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın grubun ücretli çalışan olarak hizmet vermekte olan muhasebe çalışanlarında kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Duygusal tükenme ve sonrasında duyarsızlaşma ve en sonunda “mesleki tükenmişlik” durumu ile karşı karşıya kalacakları görülmektedir. Tüm bu verilerden hareketle mesleki tükenmişlik alt boyutlarından Duygusal Tükenme ve Kişisel başarısızlık boyutları için H_0 hipotezi reddedilmiş ve H_1 hipotezi kabul edilirken, Duyarsızlaşma alt boyutu için H_0 hipotezi kabul edilmiş ve H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.7. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının gelir durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenecektir. Bu kapsamda gelir durumuna göre tükenmişlik alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 9). Bu kapsamda belirlenen hipotezler şu şekildedir:

H_0 : Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının gelir durumuna göre farklılaşmamaktadır.

H_1 : Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının gelir durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların Gelir Düzeyi Değişkenine göre Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

	Gelir Düzeyi	n	X	Ss	F	P
Duygusal Tükenme	Düşük	11	2,88	0,78	1,055	,350
	Orta Düzeyde	196	2,59	0,65		
	Yüksek	93	2,63	0,62		
Duyarsızlaşma	Düşük	11	2,93	0,71	,624	,536
	Orta Düzeyde	196	2,73	0,74		
	Yüksek	93	2,68	0,69		
Kişisel Başarısızlık	Düşük	11	3,08	0,80	3,667	,027*
	Orta Düzeyde	196	2,85	0,71		
	Yüksek	93	2,64	0,68		

*: P<0,05

Tablo 9. incelendiğinde Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutları ile muhasebe çalışanlarının gelir düzeyi karşılaştırıldığında anlamlı ($p>0,05$) bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Kişisel Başarısızlık ile Iraklı muhasebe çalışanlarının gelir düzeyi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı ($F=3,667$ $p=,027$) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarından düşük gelir düzeyine sahip olanlar diğer gruplara göre kişisel başarısızlık boyutuna en yüksek (3,08) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,64) ortalama ile cevap veren grubun yüksek gelir düzeyine sahip muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın grubun yüksek gelir düzeyine sahip olan muhasebe çalışanlarında kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Tablo 3.5'te belirtildiği gibi muhasebe çalışanlarının ağır ve stresli çalışma koşullarına karşılık emeklerinin karşılığını alamadıkları gibi yüksek gelir sahiplerinin kişisel olarak başarısız buldukları anlaşılmaktadır. Bu durum meslek mensuplarının mevcut durumu değiştirmedikleri takdirde meslek doyumlarının da değiştirmediklerinin göstergesidir.

Tüm bu verilerden hareketle mesleki tükenmişlik alt boyutlarından Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma boyutları için H_0 hipotezi reddedilmiş ve H_1 hipotezi kabul edilmişken, Kişisel başarısızlık alt boyutu için boyutlarında H_0 hipotezi kabul edilmiş ve H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.8. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının işyeri tanımına göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenecektir. Bu kapsamda işyeri tanımının tükenmişlik alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir (Tablo 10). Bu kapsamda belirlenen hipotezler şu şekildedir:

H_0 : Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının işyeri tanımına göre farklılaşmamaktadır.

H_1 : Irak muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik alt boyutlarının işyeri tanımına göre farklılaşmaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların İşyeri Tanımı Değişkenine göre Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

	İş Yeri Tanımı	n	X	Ss	F	P
Duygusal Tükenme	Küçük Bir Muhasebe Ofisi	7	2,90	1,07	2,119	,063
	Küçük Bir İşletme	26	2,65	0,59		
	Orta Düzeyde Bir Muhasebe Ofisi	10	3,18	0,77		
	Orta Ölçekli Bir İşletme	54	2,53	0,71		
	Büyük Bir Muhasebe Ofisi	10	2,70	0,92		
	Büyük Bir İşletme	193	2,59	0,58		
Duyarsızlaşma	Küçük Bir Muhasebe Ofisi	7	2,60	0,86	8,061	,000***
	Küçük Bir İşletme	26	2,68	0,51		
	Orta Düzeyde Bir Muhasebe Ofisi	10	2,08	0,68		
	Orta Ölçekli Bir İşletme	54	2,33	0,61		
	Büyük Bir Muhasebe Ofisi	10	3,30	0,67		
	Büyük Bir İşletme	193	2,84	0,72		
Kişisel Başarısızlık	Küçük Bir Muhasebe Ofisi	7	3,02	0,92	2,590	,026*
	Küçük Bir İşletme	26	2,57	0,78		
	Orta Düzeyde Bir Muhasebe Ofisi	10	3,21	0,68		
	Orta Ölçekli Bir İşletme	54	2,60	0,69		
	Büyük Bir Muhasebe Ofisi	10	3,08	0,90		
	Büyük Bir İşletme	193	2,83	0,68		

*: $P<0,05$; ***: $P<0,001$

Tablo 10. incelendiğinde Duygusal Tükenme alt boyutu ile muhasebe çalışanlarının işyeri tanımı karşılaştırıldığında anlamlı ($p>0,05$) bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Duyarsızlaşma ile Iraklı muhasebe çalışanlarının iş yeri tanımı karşılaştırıldığında aralarında anlamlı ($F=8,061$ $p=,000$) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarından büyük bir muhasebe ofisi şeklinde tanımlamış olanlar diğer gruplara göre duyarsızlık boyutuna en yüksek (3,30) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,08) ortalama ile cevap veren grubun orta düzeyde bir muhasebe ofisi olarak tanımlayan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın grubun orta düzeyde bir muhasebe ofisi olarak tanımlayan muhasebe çalışanlarından kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Kişisel Başarısızlık ile Iraklı muhasebe çalışanlarının iş yeri tanımı karşılaştırıldığında aralarında anlamlı ($F=2,590$ $p=,026$) farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe çalışanlarından orta düzeyde bir muhasebe ofisi olarak tanımlamış olanlar diğer gruplara göre kişisel başarısızlık boyutuna en yüksek (3,21) ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az (2,57) ortalama ile cevap veren grubun küçük bir işletme olarak tanımlayan muhasebe çalışanları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın grubun küçük bir işletme olarak tanımlayan muhasebe çalışanlarından kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür.

Tüm bu verilerden hareketle mesleki tükenmişlik alt boyutlarından Duygusal Tükenme boyutu için H_0 hipotezi reddedilmiş ve H_1 hipotezi kabul edilirken, Kişisel başarısızlık ve Duyarsızlaşma alt boyutları için boyutlarında H_0 hipotezi kabul edilmiş ve H_1 hipotezi reddedilmiştir.

4.9. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Irak muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğin yaşam doyumu ile arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacı ile değişkenler arası ilişki incelenecektir. Bu kapsamda Pearson korelasyon analizi incelenmiştir (Tablo 11).

Tablo 11. Katılımcıların Yaşam Doyumuna İlişkin Korelasyon Analizi

	Yaşam Doyumu	İş Doyumu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık
Yaşam Doyumu	1				
İş Doyumu	,038**	1			
Duygusal Tükenme	-,269**	-,018**	1		
Duyarsızlaşma	-,210**	-,037**	,453**	1	
Kişisel Başarısızlık	-,246**	,039**	,629**	,481**	1

* $p<.05$, ** $p<.01$, Tabloda gösterilen tüm değerler, (r) değerleridir

Korelasyon analizi, iki değişken arasında ilişki olup olmadığını, eğer varsa bu ilişkinin ne yönde ve ne derecede olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Kısacası bu analiz yöntemi, değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardımcı olmaktadır. Tablo 11. genel itibarıyla yorumlanacak olursa, unsurlar arasında yüksek derecede önemli bir ilişkinin varlığı görülmemekte, anlamlı düzeyde görülebilen pek çok orta ve düşük ilişkiden bahsedilmektedir. Alt boyutlar arasında en yüksek pozitif yönlü ilişkinin varlığı, kişisel başarısızlık ve duygusal tükenme arasında (629**), anlamlı düzeyde görülmektedir. Bireyler kişisel başarısızlığa uğradıkları durumlarda yığınlığa uğrayarak duygusal tükenme düzeyleri artmaktadır. Bir diğer önemli düzeyde görülen ilişki ise yine kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma (481**) arasındadır. Bunun anlamı bireyler kişisel yaşamlarında başarısızlığa uğrama düzeyleri arttıkça duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bu açıdan bireylerin kişisel başarı durumlarının yaşam doyumu ve iş doyumu hakkında önemli bir belirleyici olduğu söylenebilmektedir. Yine bireylerin duygusal olarak tükenme ve duyarsızlaşması arasında orta düzeyli sayılabilecek pozitif yönlü bir ilişkiden (453**) bahsedilebilmektedir. Bireylerin duygusal olarak tükenme düzeyleri arttıkça olaylara karşı duyarsızlaşması da artmaktadır.

Bireylerin yaşam doyumu ile kişisel başarısızlık halleri arasında negatif yönlü anlamlı doğrusal bir ilişki (-,246**) bulunmaktadır. Bu açıdan, bireyler başarısızlığa uğradıkça yaşam doyumu eğilimleri artmaktadır. Bireylerin yaşam doyumu ve duygusal tükenmişlikleri arasında da negatif yönlü anlamlı doğrusal bir ilişkiden (-,269**) bahsedilebilmektedir. Buna göre yaşam doyumuna ulaştıkça hayattan keyif almakta ve herhangi bir yılgnlık yaşamaktadır. Katılımcıların vermiş oldukları bilgiler doğrultusunda, bireylerin yaşam doyumu ile ve mesleki tükenmişlikteki duyarsızlaşma arasında da negatif yönlü orta düzeyde doğrusal bir ilişki (-,210**) mevcuttur. Buna göre bireylerin yaşam doyumu arttıkça mesleki tükenmişlikteki duyarsızlaşmanın da arttığından bahsedilebilmektedir.

Özetle, katılımcıların yaşam doyumu, iş doyumu ile tükenmişlik alt boyutlarıyla ilgili dokuz unsur içerisinde en fazla göze çarpan ilişki Mesleki Tükenmişlik ile İş ve Yaşam Doyumu ($r < 0,01$ $p < 0,05$) arasında görülmektedir. Bu iki unsur arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişliği yüksek olan muhasebe çalışanlarının düşük yaşam doyumu; mesleki tükenmişliği düşük olan muhasebe çalışanlarda orta düzeyde yaşam doyumu olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Tablo 12. Mesleki Tükenmişlik Alt Boyut Hipotezlerinin Ret ve Kabul Durumuna İlişkin Bulgular

Alt Problemler	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarısızlık
Irak'taki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre değişmektedir.	Hipotez reddedilmiştir	Hipotez reddedilmiştir	Hipotez reddedilmiştir
Irak'taki muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik düzeyleri yaşları arasında ilişki vardır.	Hipotez kabul edilmiştir *	Hipotez kabul edilmiştir ***	Hipotez kabul edilmiştir *
Irak'taki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile hizmet süresi arasında ilişki vardır.	Hipotez kabul edilmiştir *	Hipotez kabul edilmiştir ***	Hipotez kabul edilmiştir *
Irak'taki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile çalıştığı yer arasında ilişki vardır.	Hipotez reddedilmiştir	Hipotez kabul edilmiştir ***	Hipotez reddedilmiştir
Irak'taki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile çalışma biçimleri arasında ilişki vardır	Hipotez reddedilmiştir	Hipotez kabul edilmiştir ***	Hipotez reddedilmiştir
Irak'taki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile gelir düzeyleri arasında ilişki vardır	Hipotez reddedilmiştir	Hipotez reddedilmiştir	Hipotez kabul edilmiştir *
Irak'taki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri işyeri tanımı arasında ilişki vardır.	Hipotez reddedilmiştir	Hipotez kabul edilmiştir ***	Hipotez kabul edilmiştir *

5. Değerlendirme, Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda ortaya çıkan sonuçları şu şekilde değerlendirebiliriz.

Bu bölümde, anket aracılığı ile elde edilen verilerin analizi sonucundan ortaya çıkan sonuçlar yer almaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının yaşam doyumu ölçeğinde en çok katıldığı ifadenin “Yaşamın birçok yönüyle ideallerime yakınım” maddesi olduğu, en az katıldığı ifadenin ise “Yeniden Dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim” maddesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır, yaşam doyumunun muhasebe meslek mensuplarında yüksek olması çıkarımı bu çalışma için yapılabilir.

Muhasebe meslek mensuplarının iş doyumu ölçeğinde en çok katıldığı üç ifadenin “İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz? “Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz? ve “İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun

musunuz?” maddeleri olduğu, en az katıldığı üç ifadenin ise “İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?” “Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletili mi?” ve “Aldığınız para ve destekler yeterli mi?” maddeleri olduğu tespit edilmiştir. Buna göre muhasebe meslek mensuplarının yönetimle sosyal ilişkilerinin yüksek tutulduğu ve adaletili bir çalışma ortamının sağlanması iş doyumunu artırırken çalışma ortamının güvensiz olduğu ve maddi olarak işinin karşılığını alamayan muhasebe meslek mensuplarının iş doyumunu azalmaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik ölçeğinde en çok katıldığı üç ifadenin “Çok şeyler yapabilecek gücüyem”, “İşimin beni kısıtladığını biliyorum” ve “İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum” maddeleri olduğu, en az katıldığı üç ifadenin ise “İşimden soğuduğumu hissediyorum”, “Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum” ve “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum” maddeleri olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan Iraklı muhasebe meslek mensuplarının çalışma şartlarının iyileşmesiyle mesleki tükenmişliğin önlenabilir olabileceği çıkarılabilir.

Mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile Iraklı muhasebe meslek mensuplarının yaş durumu karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarının 25 yaş ve altında olanlar diğer gruplara göre duygusal tükenme alt boyutuna en yüksek ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az ortalama ile cevap veren grubun 41 yaş ve üstü olan muhasebe meslek mensupları olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi analizi sonucuna göre farkın 41 yaş ve üstü olan muhasebe meslek mensuplarında kaynaklandığı, bu grupta yer alanların diğer gruplarda yer alanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük puan aldıkları görülmüştür. 25 yaş ve altında olan muhasebe meslek mensuplarının mesleki yetersizlik ve yeterince deneyimli olamamasından dolayı duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın yüksek olduğu çıkarımı yapılabilir. 41 yaş ve üstü muhasebe meslek mensuplarında duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın daha düşük olması yaşın ilerlemesiyle çalışanın işinin gerekliliğine karşı daha duyarlı davrandığı söylenebilir.

Duygusal tükenme ile Iraklı muhasebe meslek mensuplarının hizmet süresi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının 10-14 yıl hizmet vermiş olanlar diğer gruplara göre duygusal tükenme alt boyutuna en yüksek ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az ortalama ile cevap veren grubun 21 yıl ve daha fazla hizmet vermekte olan muhasebe meslek mensupları olduğu görülmektedir. Mesleki deneyim ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin düzeyi de yine kurumda çalışılan hizmet yılı ile ilişkilendirilebilir. Duyarsızlaşma ile Iraklı muhasebe meslek mensuplarının hizmet süresi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarının 15-20 yıl hizmet vermekte olanlar diğer gruplara göre duyarsızlaşma boyutuna en yüksek ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az ortalama ile cevap veren grubun 5-9 yıl hizmet vermekte olan muhasebe meslek mensupları olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunun 5-9 yıl hizmet vermekte olan muhasebe meslek mensuplarında daha düşük puan olması çalışanların yine mesleki deneyim ile ilişkilendirilebilir.

Kişisel Başarısızlık ile Iraklı muhasebe meslek mensuplarının hizmet süresi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Bu durum duygusal tükenme ve duyarsızlaşma da olduğu gibi mesleki deneyim ile ilişkilendirilebilir.

Araştırmanın duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma alt boyutları ile hizmet süresi arasındaki ilişkiye yönelik bulguları, literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ay ve Avşaroğlu (2010)'nun yaptığı çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının hizmet yılı ve çalışanların yaş durumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bahse konu çalışmada çalışanların yaş değişkenine göre ise duygusal tükenmede anlamlı bir farklılık gözlenirken duyarsızlaşma ve kişisel başarı algısı alt boyutlarında ise bir farklılığın olmadığı gözlenmiştir. Maslach ve Jackson (1986) yaptıkları çalışmalarında, duyarsızlaşma alt boyutunun çalışanların hizmet verdiği kişilere karşı takındığı olumsuz tavır ve duyguları olarak tanımlamışlardır. Kişisel başarı algısını ise kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi ve kendini yaptığı işte yetersiz düzeyde görme olarak nitelendirmişlerdir (Wright ve Bonett, 1997). Bu açıdan meslek hayatının ilk yıllarında duyarsızlaşma ve kişisel başarı algısında olumsuz duyguların hâkim olabileceği ve iş hayatında 21 yıl ve üzeri çalışan muhasebe meslek mensuplarının işini mesleki gereklilik anlayışıyla daha duyarlı gerçekleştirebildiği ifade edilmektedir. Gençay (2007), Aktuğ,

Susar, Keskin, Balcı ve Seber (2006), Basım ve Şeşen (2006) yaptıkları araştırmalarında, çalışma süresi ile mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmişler ve çalışma süresinin tükenmişlik duygusunu da etkilediğini vurgulamışlardır. Buna karşın, Gülay (2006) ve Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003) araştırmalarında, verilen hizmet süresinin mesleki tükenmişlik duygusu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını belirlemişlerdir.

Duyarsızlaşma ile Iraklı muhasebe meslek mensuplarının çalışma yeri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarından özel bir şirketin muhasebe bürosunda hizmet vermekte olanlar diğer gruplara göre duyarsızlaşma boyutuna en yüksek ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az ortalama ile cevap veren grubun mali müşavirlik bürosunda hizmet vermekte olan muhasebe meslek mensupları olduğu görülmektedir. Buna göre özel bir şirketin muhasebe meslek mensuplarının mali müşavirlik bürosunda çalışanlara göre duyarsızlaşmanın fazla olması küresel iş dünyasının kaçınılmaz bir neticesidir.

Duyarsızlaşma ile Iraklı muhasebe meslek mensuplarının çalışma biçimi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarından kendi ofisinde hizmet vermekte olanlar diğer gruplara göre duyarsızlaşma boyutuna en yüksek ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az ortalama ile cevap veren grubun ücretli çalışan muhasebe meslek mensupları olduğu görülmektedir. Kendi ofisinde hizmet veren muhasebe meslek mensuplarının ücretli çalışan muhasebe meslek mensuplarından mesleki tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşmanın yüksek olması idari ve mali tabanlı olduğu sonucu düşünülebilir. Dolunay (2002) ve Otacıoğlu (2008) de yaptıkları çalışmalarında mesleki tükenmişliği etkileyen birçok faktörün olduğunu ifade etmişlerdir. Bu faktörlerin bireyi etkileme biçimi, çalışanın iş yeri koşulları, kendi içsel özellikleri benlik imgesi gibi kişilik özellikleriyle ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Ay ve Avşaroğlu (2010) çalışmalarında, muhasebe meslek mensuplarının çalışma biçimlerine göre; kendi ofisini işletenlerin, ücretli ve ortak çalışanlara göre tükenmişliklerinin tüm alt boyutlarda daha fazla olduğunu saptanmışlardır. Pines ve Aranson (1988), geliştirdikleri iş modelinde, ortamının oluşturduğu duygusal baskı karşısında işe güdülenme düzeyi düşük olan kişilerin tükenmişlik duygusu hissetmediklerini fakat stres, depresyon ve yorgunluk gibi durumlarla karşılaşabildiklerini tespit etmişlerdir. Buna göre aynı ortamda çalışanların bazılarında tükenmişlik gözlenirken, diğerlerinde de bu durumun gözlenmemesi mümkün olabilmektedir. Bu duruma; ortak çalışanların, sorumluluklarının bir kısmının diğerlerine verilmesi, yapılması gereken işlerin paylaşılması, kaygıların birlikte üstlenilmesi ve sürecin birlikte aşılması gibi faktörlerin etki ettiği değerlendirilmektedir.

Kişisel Başarısızlık ile Iraklı muhasebe meslek mensuplarının gelir düzeyi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarından düşük gelir düzeyine sahip olanlar diğer gruplara göre kişisel başarısızlık boyutuna en yüksek ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az ortalama ile cevap veren grubun yüksek gelir düzeyine sahip muhasebe meslek mensupları olduğu görülmektedir. Gelir düzeyinin düşük olması muhasebe meslek mensuplarında kişisel başarısızlıkla beraberinde mesleki tükenmişliği kaçınılmaz bir şekilde artırmaktadır.

Gelir düzeyini düşük olarak algılayan muhasebe meslek mensuplarının daha fazla mesleki tükenmişlik yaşadıkları bulgusuna yönelik, Edelwich ve Brodsky (1980), geliştirdikleri iş modelinde; tükenmişliğin birbirini izleyen aşamalar olduğunu ve bu aşamaların da heves, şevk, durgunluk, engellenme duyumsuzluk ve müdahale şeklinde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca, bireylerin ilgisinin daha fazla para kazanma ve daha iyi yaşam gibi bir arayışa girebileceğini de belirtmişlerdir. Fakat Cordes ve Dougherty (1993)'e göre böyle bir hedefe ulaşamayacağını düşünen ve daha çok kazanması gerektiğini ya da hak ettiğini düşünen bireyler işe gitme zorunluluğunu bir sıkıntı kaynağı haline getirebilmektedir. Bu süreçte de birey işine karşı duyarsızlaşma eğilimi gösterebilmektedir. Gökçakan ve Özer (1999), Örmen (1993), Torun (1995) ve Sünbül (2003) yaptıkları araştırmalarında gelir düzeyi yüksek olan muhasebe meslek mensuplarının daha az tükenme yaşadıklarını, ekonomik açıdan kazanma ve bireyin kendini iyi hissetmesinin, işine karşı duyarlılığını ve yaşam kalitesine olumlu katkısının olduğunu belirlemişlerdir. Bu şekilde işleyen olumlu süreçlerde de muhasebe meslek mensuplarının işlerine karşı daha duyarlı davrandıkları ve kişisel olarak başarı algılarının arttığı değerlendirilmektedir.

Duyarsızlaşma ile Iraklı muhasebe meslek mensuplarının iş yeri tanımı karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarından büyük bir muhasebe ofisi şeklinde tanımlanmış olanlar diğer gruplara göre duyarsızlık boyutuna en yüksek ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az ortalama ile cevap veren grubun orta düzeyde bir muhasebe ofisi olarak tanımlayan muhasebe meslek mensupları olduğu görülmektedir. Büyük bir muhasebe ofisinde çalışanların duyarsızlaşması orta düzey bir muhasebe ofisinden fazla olması iş yükünün yoğun olması çevresel faktörlerle bağlantılı olabilir.

Kişisel Başarısızlık ile Iraklı muhasebe meslek mensuplarının iş yeri tanımı karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farkın olduğu görülmektedir. Cevap ortalamaları açısından bakıldığında, muhasebe meslek mensuplarından orta düzeyde bir muhasebe ofisi olarak tanımlanmış olanlar diğer gruplara göre kişisel başarısızlık boyutuna en yüksek ortalama ile cevap verdikleri görülürken en az ortalama ile cevap veren grubun küçük bir işletme olarak tanımlayan muhasebe meslek mensupları olduğu görülmektedir. Bu durum duyarsızlaşma alt boyutunda da olduğu gibi iş yükünün yoğun olması çevresel faktörlerle bağlantılı olabilir.

Mesleki tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişliği yüksek olan muhasebe meslek mensuplarının düşük iş ve yaşam doyumu; mesleki tükenmişliği düşük olan muhasebe çalışanlarında yüksek düzeyde iş ve yaşam doyumu olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu sonucun çıkması çalışma için amacına uygunluk ve literatüre kazanım açısından önemli bir noktadır.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda bu konu üzerinde çalışma yapmak isteyen ve işletme yöneticilerine şu önerilerde bulunulabilir:

- Iraklı muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğin iş ve yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu sonucu iş dünyası ile paylaşarak bu konu canlandırılabilir.
- Stres yönetimi de eklenerek ek çalışmalar konulabilir.
- Araştırmanın daha kapsamlı sonuçlar vermesi için Kerkük dışında da faaliyet gösteren diğer muhasebe meslek mensuplarına uygulanması daha genel bilgiler elde edilmesini sağlayabilir,
- Araştırmada genel olarak gelir durumu orta olan grubunda ve çalıştığı iş yerini büyük bir işletme olarak tanımlayan bireyler yer almıştır. Yapılacak benzer araştırmalarda daha yüksek gelir durumu ve işletmesinin daha küçük ve orta düzey olan grupların üzerinde çalışılması konuya farklı bir katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

Abdel-Alim, H. (2010). *"Küreselleşme ışığında ulusal muhasebe standartlarını uluslararası standartlarla uyumlu hale getirme stratejileri"*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Omdurman İslami Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Abud-Allah, I. M., Stanton, P. ve Rodriqs, M. (2014). *"Should Iraq Adopt IFRSs"*, International Journal of Trade, Economics and Financ, 6 (5): 541-552.

Acar, D., Senal, S. ve Hussein, T. (2018). *"Irak ve Türkiye Devlet Muhasebe Bilgi Sisteminde Kullanılan Hesap Planlarının Karşılaştırılması"*, Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute, 31 (7): 315-328.

Akyıldız, Hüseyin ve Turunç, Ömer. Çalışma Psikolojisi, Isparta, Bil Ofset, 2013.

Al-Mashkour, E. ve Al-Mansoori, J. (2000). *"Muhasebe Esaslarının Yatırım Kararlarının Rasyonel Hale Getirilmesinde Verimliliğinin Artırılmasına Katkısının Kapsamı"*, ISSN Dergisi, 1 (3): 48-66.

Al-Shara A. H. (2017). *"Irak'taki Kamu Şirketlerinde Uluslararası İç Denetim Standartlarına Bağlılık Derecesi, Irak Menkul Kıymetler Borsası'na Kayıtlı Irak Bankalarının Bir Örneği Üzerinde Uygulamalı Bir Çalışma"*, Al-Muthanna Üniversitesi, İdare ve Ekonomi Fakültesi, 28 (7): 1858-6228.

Arıkan, Y. (2006). *"Meslekte Geniş Görüşlülük ve Dünya Muhasebe Kongresi"*, Mali Çözüm Dergisi, sayı: 77, s. 10-21.

Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). *"Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri"*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7 (1): 11171-1187.

- Ayboğa, H. (2003). “*Globalleşme Sürecinde Ülkemizde Muhasebe Mesleğinin ve Meslek Mensuplarının Eğitimi*”, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, 18 (1): 321-338.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). “*Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Araştırma*”, Ege Akademik Bakış, 6 (2): 15-23.
- Baştemur, Y. (2006). “*İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: kayseri emniyet müdürlüğünde bir araştırma*”. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyer Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Ceylan, M. (2005). “*Stresle başa çıkamada bilişsel stratejilerin kullanılmasında cinsiyet ve kişilik değişkeninin etkisi*”. Yayımlanmamış yüksek lisans tez, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Dolunay, A. B. (2002). “*Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması*”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55 (1): 51-62.
- Edelwich, Jerry ve Brodsky, Archie. *Burnout Stages of Disillusionment in the Helping Professions*, New York, Human Science Press, 1980.
- Fidan, Y. (1996) “*Örgüt Kültürünün Verimlilik Artışına Etkisi*”, Verimlilik Dergisi, sayı: 2, s. 17-29.
- Gençay, Ö. A. (2007). “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 15 (2): 765-780.
- Gökçakan, Z. & Özer, R. (1999). “*Doğu Karadeniz Bölgesindeki görevli rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*”. IX. Ulusal Eğitim Bilimleri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Turkey, 29 Mart.
- Gülay, H. E. (2006). “*Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (kocaeli ili örneği)*”. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Güllüce, A. C. ve Ö. F. İşcan. (2005). “*Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki Osmangazi Üniversitesi*”, İİBF Dergisi, 5 (2): 7-29.
- Hassan, E. A., Rankin M. ve Wei L. (2014). “*The Development of Accounting Regulation in Iraq and the IFRS Adoption Decision: An Institutional Perspective*”, The International Journal of Accounting, sayı: 49, s. 371-390.
- İsmail, N. T. (1989). “*Tek düzen muhasebe sistemi ve Irak-Türkiye arasındaki uygulamanın karşılaştırılması*”. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- İşgüden, B. (2007). “*Sosyal ve kültürel değerlerin muhasebe meslek etiği üzerine etkileri*”. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Koç, Yüksel. *Tekdüzen Muhasebe Sistemi ve Türkiye'deki Çalışmalar*, Ankara, Ankara Üniversitesi, 1975.
- Maslach, Christina ve Jackson, Susan E. *Maslach Burnout Inventory Manual*, Ed.: Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). “*Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler*”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (15): 103-116.
- Örmen, U. (1993). “*Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerine bir uygulama*”. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Pines, Ayala ve Aranson, Elliot. *Career Burnout Causes and Cures*, New York, The Free Press, 1988.
- Sünbül, A. M. (2003). “*An Analysis of Relations Among Locus of Control, Burnout and Job Satisfaction in Turkish High School Teacher*”, Australian Journal of Education. 47 (1): 58-73.
- Şimşek, B. (2013). “*Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve tekstil sektöründe bir araştırma*”. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Telman, Nursel ve Ünsal, Pınar. *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul, Epilson Yayınevi, 2004.
- Torun, A. (1995). “*Tükenmişlik aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*”. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Wright, T. A. ve Bonett, R. (1997). “*The Contribution of Burnout to Work Performance*”, Journal of Organizational Behavior, 18(15): 491-499.