



SERBEST MUHASEBECİ ve MALİ MÜŞAVİRLERİN İŞ STRESİ, TÜKENMİŞLİK SENDROMU VE İŞ -AİLE YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

A STUDY ABOUT THE RELATIONSHIP OF WORK STRESS, BURNOUT SYNDROME,
AND WORK- FAMILY LIFE BALANCE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS

DOI:10.17755/esosder.87776

GülsevİM YUMUK GÜNAY¹
Tülay DEMİRALAY²

Öz

Günümüzde gerek iş gerekse aile ortamındaki birçok sorunun sebebi olarak “stres” gösterilmektedir. İş stresi, bireyi sahip olduğu fonksiyonlarından uzaklaştıran, zihinsel veya fiziksel davranışlarında farklılık yaratan, işle ilgili etmenlerin sonucunda ortaya çıkan psikolojik bir durumdur. Bireylerin yaşadıkları iş stresi örgütsel açıdan bir takım olumsuzluklar yaratırken, bireysel anlamda da psikolojik sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Kısaca bireyin yaşadığı bıkkınlık olarak nitelendirilen tükenmişlik iş stresinin bir sonucu olarak düşünülebilir. Tükenmişlik, bireyin önceleri içsel olarak yaşadığı bazı olayları bir süre sonra aile ve iş yaşamına da yansıtmasına neden olmaktadır. İş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında bireyin demografik değişimi, iş stresi ve bireyin değerlerindeki değişim etkili olabilmektedir. İş yaşamı ve aile yaşamının da, kelebek etkisi misali, birbirini etkilediği düşünüldüğünde bu dengenin sağlanmasının önemi daha da çok ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla iş - aile yaşam dengesinin sağlanmasında bireysel anlamda yaşanan iş stresi ve tükenmişlik sendromunun olumsuz etkileri olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada; stres düzeyi yüksek olduğu düşünülen muhasebecilik mesleği ele alınarak iş stresi, tükenmişlik ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişki ampirik bir çalışma ile incelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş stresi, tükenmişlik sendromu, iş-aile yaşam dengesi, serbest muhasebeci ve mali müşavirler

Abstract

Today, stress is shown as the reason of most of the problems in both work and family environments. Work stress, is a psychological state, emerges as a result of work related factors, removes individuals from their functions, and creates differences in mental or physical behaviors. While work stress creates some problems at the organizational level, it creates psychological problems at the individual level. In this regard, burnout which is the experience of individual boredom can be thought of as the result of the work stress. Burnout makes individuals reflect their internal experiences to family and work environments. Demographical change, work stress and change in the individual values are important factors in the work- family life balance. As work life and family life affect one another as butterfly effect, importance of the work-family life balance becomes much more important. Hence, it is thought that individual experiences such as work stress and burnout syndrome will have negative effects in obtaining work-family life balance. In this study, accountancy profession is covered due its high level of stress and the relationship between work stress, burnout and work-family life balance is examined with an empirical study.

Keywords: Work stress, Burnout Syndrome, Work-Family Life Balance, Certified Public Accountants

¹ Trakya Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, gulsevimyumuk@gmail.com

² Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, tulaydemiralay@trakya.edu.tr

GİRİŞ

İş hayatında ve günlük hayatta yaşanan stres bireyi etkisi altına alarak bir takım olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örgütsel anlamda performansta azalma, çatışmalar ve işe devamsızlıkların yanında bireysel anlamda da kaygı, depresyon, davranış bozuklukları ve tükenmişlik gibi zihinsel rahatsızlıklara sebep olabilmektedir. Bu zihinsel sıkıntılar zaman içerisinde fiziksel rahatsızlıklara da dönüşebilmektedir. Kalp ve damar hastalıkları, kanser, ülser, migren ve alerji gibi hastalıklar sürekli hale gelen iş stresinin sonucu ön plana çıkmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003: 1-19).

Bireyde “ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi” olarak ifade edilebilecek olan tükenmişlik iş ortamında strese neden olan iş ve iş ortamından kaynaklanan faktörlerin uzun dönemli etkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:132). Özellikle insanı temel alan, insanlarla iç içe olan ve insanlara hizmet veren mesleklerde stresin ortaya çıkması ve bunun bir sonucu olarak ta bireyin başarısızlık, yıpranma ve tükenmişlik yaşaması doğal olmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik içinde insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek grubu çalışanlarında ve işi gereği insanlarla sık sık yüz yüze gelen, insanlara hizmet veren ve yardım eden meslek grubu çalışanlarında daha fazla görülmekte olduğu söylenebilir (Çapri, 2006: 26).

İş stresi ve tükenmişlik sadece bireyin kendisini ve yaptığı işi etkilemekle kalmayıp zaman içerisinde iş hayatı ile birlikte aile hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle birbirini etkilediği düşünüldüğünde, iş ve aile olarak yaşamı ikiye bölünen birey için bu iki yaşam alanında dengeyi sağlamak oldukça güçleşmektedir.

Mesleki açıdan yoğun stres altında çalışan serbest muhasebeci ve mali müşavirler için bu stresin sonucu olarak duygusal bitkinlik, duyarsızlaşma ve başarısızlık kaçınılmaz olmaktadır. İş hayatında yaşanan bu olumsuzluklar zaman içerisinde aile yaşamını da etkilemektedir. Çünkü stres ve tükenmişlik yaşayan muhasebe meslek mensuplarının yaşadıkları yorgunluk ve bıkkınlık kendilerini yetersiz hissetmelerine, performanslarının düşmesi yanında telafisi mümkün olmayan hataların yapılmasına neden olabilmektedir. Bu durum mükellefleri ile olan ilişkilerin bozulması ve mükelleflerini kaybetmeleri ile sonuçlanabilmekte ve iş hayatlarında yaşanan bu olumsuzluklar da ister istemez maddi ve manevi boyutları nedeniyle aile yaşamlarına yansiyabilmektedir. Bu bağlamda muhasebe meslek mensupları için iş-aile yaşam dengesinin kurulması zorlaşmaktadır.

Bu çalışmada, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenecektir. Çalışmanın ilk bölümünde literatüre yer verilerek, kavramlar üzerinde durulacaktır. Daha sonra iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi kavramları arasındaki ilişki literatüre dayalı olarak bu konudaki son çalışmalarla incelenecektir. Çalışmanın beşinci bölümü uygulamaya ait olup, Trakya bölgesindeki Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler üzerinde gerçekleştirilen anket çalışması sonuçları ile kavramlar arasındaki ilişki test edilecektir.

1. İŞ STRESİ

Stres, bireylerin davranışlarını, iş verimliliğini, başkaları ile olan ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Verimliliği olumsuz etkileyen stres; kişi ile çevresinin etkileşimini içeren, tutum ve davranışlarına yön veren güç, ya da organizmanın bazı uyarıcılarla beden ve zihinsel sağlığının tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanabilir (Gökdeniz 2005).

İş stresi ise işgörenin iş yerindeki stres kaynaklarını algılaması ve bunlara vermiş olduğu tepkileri ifade etmektedir (Wilson and et al., 2004: 574). Diğer bir anlatımla, çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim olarak tanımlanabilir (Efeoğlu

ve Özgen, 2007: 239). İş stresi, zaman zaman çalışan ile çevresi arasındaki etkileşime bağlanırken zaman zaman da çalışanın yetenek, beceri, yetki, zaman vb. mevcut yetkinliklerinin yetersizliğine bağlanmaktadır. Bu çerçevede iş stresini, bireyin doğal fonksiyonlarını yerine getirmesini engelleyen psikolojik ve fiziksel davranışlarını değiştiren (Işıkhan, 2004: 73) veya işin gerekleri ile bireyin yetenekleri ve gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan, olumsuz fiziksel ve duygusal cevaplar olarak tanımlamak mümkündür (Cam, 2004: 3).

Stresör (stressor) olarak adlandırılan bir çok faktör iş stresine neden olabilmektedir (Mansoor, ve diğ.,2011: 50). Stres sensörü olarak; sosyal destek eksikliği, iş doyumsuzluğu, rol çatışması ve karmaşıklığı ile örgütsel politikalar sayılabilir (Koçoğlu, 2014:25). Zaman baskısı, adil olmayan ödüllendirmeler, sorumluluklar, kariyer programları, liderlik tipleri ve organizasyonun yapısı da iş stresine neden olabilen(Hsieh ve Wang, 2012:6) diğer önemli unsurlardır.

Stresin sonuçları, genellikle psikolojik durum ve fiziksel belirtileri kapsamaktadır (Azman, et al, 2013:23; Rehman, et al, 2012:52, Babatunde, 2013:73). Bu belirtiler; bireylerin verim ve performansının düşmesi, işten ayrılması, işe devamsızlığın artması, iş kazası ve yaralanmalar, sigara, alkol, ilaç, uyuşturucu madde kullanımını tetikleme gibi maddi ve manevi zararları içermektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 1-19; Işıkhan, 2004: 62; Özmutaf, 2006: 75-81).

Stres konusundaki ilk çalışmaların Hans Selye ve Canon'a ait olduğu söylenebilir (Aydın, 2004:51). Selye'den sonra Davis (1982:566), Organ ve Hammer (1982:371), Ivancevich, Donelly ve Gibson (1983:578), Ivancevich ve Matteson (1993:244) ve Robbins(1996:611) gibi araştırmacılar yaptıkları çalışmalarla stres kavramına farklı tanımlamalarla katkıda bulunmuşlardır. Günümüze geldiğimizde ise yapılan çalışmaların daha çok stresin kaynaklarını, etkilerini (Rehman ve diğ.,2012:50; Mansoor ve diğ., 2011:50; Babatunde, 2013:73) tespit etmeye ve stres ile farklı yönetsel kavramlar (iş tatmini, örgütsel çatışma, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, performans, kişilik tipleri vb) (Hsieh ve Wang, 2012:5; Salami, 2011:110; Kawada ve Otsuka, 2011:393; Aktaş, 2001) arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçladığı gözlenmektedir. Ayrıca akademik iş çevresi (Shin ve jung, 2013:603), polis teşkilatı (Wang, Zheng, Hu ve Zheng, 2014:325; Çakır, 2006), sağlık sektörü (Koçoğlu, 2014:24), iletişim sektörü (Mansoor ve diğ, 2011:50) gibi sektörler baz alınarak iş stresi kavramı araştırılmaktadır.

2. TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Greene 1961'de yayınladığı "Bir Tükenmişlik Olayı" (A Burnt-Out Case) adlı eserinde; ruhsal çöküntü yaşamış ve hayal kırıklığına uğramış bir mimarın işini terk edip Afrika ormanlarına kaçışını anlatarak tükenmişliği ilk olarak gündeme getirmiştir. Ardından tükenmişlik, 1970'lerde Amerika'da özellikle müşteri ilişkilerinde çalışan personelin mesleki bunalımlarını ifade etmek için kullanılmıştır (Sürgevil, 2006:3). 1974 yılında Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudianberger (1974:159) tarafından "başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu" olarak tanımlanmıştır (Sılığ, 2003:10).

Tükenmişlik konusunda çalışan birçok araştırmacının farklı tanımlamaları mevcuttur. Ancak günümüzde tükenmişlik dendiğinde ilk akla gelen isim Christina Maslach olmaktadır. 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). En basit haliyle insan ruhunun çöküşü ve yavaş ancak sürekli olarak gelişen, insanı kurtuluşu zor bir girdabın içine

sürükleyen bir hastalıktır (Maslach, Leiter, 1997:17). Kişisel idealler ve istekler ile çalışma şartlarındaki bozulma tükenmişliğe neden olmaktadır (Suran, Sheridan, 1985:742). Özellikle kendilerini işlerine adayan, çalışmayı sosyal yaşamlarına tercih ederek kendileri için vazgeçilmez olarak gören bireylerin tükenmişlik riski taşıdığı söylenebilir (Pines, 2002:103-104; Pines, Aronson, 1988:10).

Tükenmişlik için farklı tanımlamalar yapan araştırmacılar aynı zamanda farklı modellemeler de gerçekleştirmişlerdir. Cary Cherneiss'in 1980 yılında ileri sürdüğü tükenmişlik modeli; başarısız başa çıkma stratejilerinin bir sonucu olarak ele alınmıştır (Sürgevil, 2006: 25). Model tükenmişliğin nedenlerini ortaya koyarken aynı zamanda tükenmişliğe verilen tepkiler aracılığıyla tükenmişlikle başa çıkma yollarını da ortaya koymaktadır (Sürgevil, 2006:26). 1985'te ortaya konulan Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli ise Eric Erikson'un (1950, 1959) Kişilik Gelişimi Kuramına dayanmaktadır. Dört aşamadan (rol belirginliği, yeterlilik, verimlilik ve yeniden oluşturma) oluşan model (Suran, Sheridan, 1985:743-744) aynı zamanda tükenmişlikle başa çıkma konusundaki yaşam kesitlerini içermektedir (Sürgevil, 2006:35). Pines Tükenmişlik Modelinde ise tükenmişliğin bireyler üzerinde bıraktığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu üzerinde durulmaktadır (Pines, Aronson, 1988:9). Fiziksel bitkinlik boyutu ile enerjide düşme, kronik yorgunluk ve güçsüzlük kastedilirken duygusal bitkinlik boyutu ile çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi duygular ifade edilmektedir. Modelin üçüncü boyutu olan zihinsel bitkinlik, bireyin kendisine ve çevresindekilere (işine, diğer insanlara, yaşama) karşı olumsuz tutumlar sergilemesidir (Pines, Aronson, 1988:12-13).

Literatürdeki Maslach Tükenmişlik Modeli'nde tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001:399). Bu ayırım literatürde "çok boyutlu tükenmişlik modeli" ya da "üç boyutlu tükenmişlik modeli" olarak adlandırılmaktadır. Modeldeki duygusal tükenmede bireysel stres boyutu ön plana çıkartılmakta ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarındaki azalma kastedilmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001:402). Jackson, Schwab ve Schuler (1986:630) duygusal tükenmeyi; işte aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalmaktan dolayı yaşanan enerjinin bitmesi durumu olarak tanımlamaktadır. Duyarsızlaşma ise tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade etmektedir (Sürgevil, 2006:44). Özellikle işyerinde hizmet verilen kişilere yönelik negatif tavırlar (Hock, 1988: 168), işe karşı tepkisizleşme (Wright, Bonett, 1997:492) kişinin kendisini koruma stratejisinin (Sürgevil, 2006:45) bir sonucu olarak duyarsızlaşmayı göstermektedir. Maslach'ın modelindeki son boyut kişisel başarıdır. Bu boyut kişinin işteki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlamaktadır. Özellikle düşük kişisel başarı hissi ile tükenmişliğin önemli bir parçasını oluşturarak, kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Cordes, Dougherty, 1993:623). Kişisel başarıdaki düşme hissini bazı araştırmacılar tükenmişliğin üçüncü bir boyutu olarak değil de, tükenmişliğin bir sonucu olarak değerlendirmiştir (Lee, Ashforth, 1990:744).

Literatürdeki tükenmişlik ile ilgili son yapılan çalışmalara bakıldığında Rutherford, Hamwi, Friend ve Hartmann (2011:429); satış personelinin tükenmişliğini ölçmeye çalıştıkları araştırmalarında, tükenmişliğin işten ayrılma eğilimini arttırdığı ve performansı düşürdüğü gibi olumsuz etkileri üzerinde durmuşlardır. Salami (2011:110) öğretmenler üzerindeki tükenmişlik ve iş stresini, kişilik ve sosyal destek aracılığı ile incelemeye çalışmıştır. Çalışmada sınıf içi yönetim becerileri, sosyal ağlar ve kişilik özelliklerinin pozitif etkilerinden bahsedilmektedir. Hsieh ve Wang (2012:5) tarafından gerçekleştirilen çalışmada insan kaynakları yönetimindeki kişiliğin moderatörlüğünde, iş stresi ve tükenmişliğin etkileri denetçiler üzerinde araştırılmıştır. Çalışma stresinin tükenmişliği pozitif etkilediği görüşünü desteklemekle birlikte, stresin düşürülmesi ve tükenmişliğin azaltılmasının insan kaynakları

yönetiminin önceliği olduğunu ortaya koymaktadır. Tükenmişlik konusundaki diğer bir çalışmada öğrenciler arasında gerçekleştirilmiştir. Nikodijevic, Labrovic ve Dokovic (2012:47) Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanarak öğrencilerin %46.3'nün tükenmişlik riski altında, %20.7'sinin ise yüksek risk altında olduğunu ortaya koyarak, cinsiyet açısından her hangi bir farklılığa rastlayamadıklarını belirtmişlerdir. Başka bir meslek grubu olarak polis teşkilatının alındığı çalışma Wang, Zhang, Hu ve Zhang (2014:325) tarafından Çin'de gerçekleştirilmiştir. Stres, tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkileri test etmeye çalışan çalışmada, stres ile tatmin arasında negatif, stres ile tükenmişlik arasında pozitif etkinin olduğu doğrulanmıştır. Yine 2014 yılında yapılan ve hemşireleri kapsayan çalışma Nazım ve Arshad (2014:399) tarafından gerçekleştirilmiştir. Psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasında iş tatmininin aracı etkisini ortaya koyan çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif, tükenmişlik ile negatif korelasyon, iş tatmini ile tükenmişlik arasında da negatif ilişkiden bahsedilmektedir.

3. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ

Günümüzde çalışanların giderek artan saatlerde çalışmaları, işlerindeki taleplerin yaşama baskın olmaya başlaması, iş-aile yaşam dengesizliğini ortaya çıkarmıştır (Guest, 2002, 255). Aslında 1930'ların başlarından itibaren iş-aile yaşam programlarında iş-aile yaşam dengesi ifade edilmesine rağmen kavram ilk olarak Rosabeth Moss Kanter (1977)'in "Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile" kitabı ile araştırmacıların ilgisini uyandırmış ve örgütsel açıdan kullanılmaya başlamıştır. McIntosh (200:183) işyaşam dengesi kavramının Birleşik Krallık tarafından da 1970'li yıllarda özellikle kadınların işgücü olarak çalışma örgütlerine katılmasıyla ele alınmaya başladığını belirtmektedir. Aynı şekilde Clark'ta 1970'li yıllarda iş ve aile arasındaki denge probleminin kadınlarla birlikte anıldığını dolayısıyla sosyal bir mesele olarak görülmeye başladığını dile getirmektedir (Clark, 2000: 748). Ortaya çıkışı her ne kadar kadınlar üzerinden olsa da 1990'lı yıllardan itibaren daha geniş perspektifte incelenmeye alınarak kadın ve erkekler için ortak bir sorun olarak ele alınmıştır (Lewis, 2001).

İş – aile yaşam dengesi; bireyin yaşamının tamamında sahip olduğu çoklu roller arasındaki uyum (Clark, Koch ve Hill, 2004:121), kurumsal ve kültürel zaman arasındaki ilişki (Felstead ve diğ., 2002: 56), bireyin işi ile kişisel yaşamındaki taleplerin denge durumunda olması (Lockwood, 2003:1) ve esnek çalışma düzenlemesi (Papalexandris ve Kramer, 1997: 586) gibi farklı tanımlamalara sahiptir.

Lewis, Gambles ve Rapoport (2007: 360) iş-aile yaşam dengesinin ilk kez batı kültüründe ifade edildiğini, bireyin özellikle aile ve kendi yaşam alanının diğer bir parçası olan işinin yönetimiyle ilgili ikilemlerden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Johnson (2001:3) iş ve ailenin birbirini etkilediğini, hatta kelebek etkisi gibi birinde gerçekleşen bir olayın diğerinde de etkisini göstereceğini ifade etmektedir. Bu durum iş yaşamı ve aile yaşamı arasında karşılıklı bir etkileşimin var olduğunu ve iş-yaşam dengesinin değişkenlerini buna göre belirlemek gerektiğini göstermektedir.

İş- aile yaşam dengesine ait değişkenler, Guest (2002:265) tarafından örgütsel (işin talepleri, iş kültürü, evin talepleri ve ev kültürü) ve bireysel (işe uyum, kişilik, enerji, kişisel kontrol ve başa çıkma, cinsiyet, yaş ve yaşam ve kariyer basamağı) olarak iki kategoriye ayrılmıştır. Bu bağlamda iş-aile yaşam dengesinin yaratacağı sonuçlar; iş doyumu, yaşam doyumu, ruhsal sağlık/iyi olma, stres/ hastalık, işte ve evdeki performans, iş ve ev hayatının bireyin üzerindeki etkisi ile bireyle ilişkili olan diğer kişiler üzerindeki etkisi olarak vurgulamaktadır. Yaratılan iş-aile yaşam dengesinin bireysel düzeyde bireyi daha az rol çatışması yaşayan, işyerinde daha kaliteli zaman geçiren, kendi yaşamlarını daha iyi kontrol edebildikleri için mutluluk hissi yüksek bireyler yapmaktadır. Bireysel düzeydeki bu

iyileşmenin sonucu olarak ta örgütsel anlamda üretkenlik, örgütsel motivasyon ve örgütsel bağlılıkta artış gerçekleştiği belirtilmektedir (Apaydın, 2011:64). Lewis (2001:23) iş-aile yaşam politikalarının engeli veya kolaylaştırıcısı olarak örgütsel kültürü görmektedir. McDonald, Brown ve Bradley (2005: 41)'da bu görüşü destekleyerek, iş-yaşam dengesinin örgütte üst yönetim tarafından yerleştirilmesi ve desteklenmesi için örgütsel kültürün bu değerleri kapsamış olması gerektiğini belirtmektedir. Petchsawang ve Morris (2005:119)'da örgütlerdeki iş-aile yaşam dengesi politikasının uygulanmasını kolaylaştıracak faktörlerin insan kaynakları ile ilgili olduğunu belirtmekte ve bu faktörleri; performansı takdir etme, telafi ve yarar, eğitim olarak sıralamaktadır.

Son dönemlerde iş-yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; Brummelhuis and Lippe (2010:173)'nin "Çeşitli ev halkı yapıları için etkili iş yaşam dengesi" adlı makalesiyle bekar, evli ve çocuklu çalışanlar arasındaki iş sonuçları farklılıkları ile iş-aile yaşam desteği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmada iş-aile yaşam dengesi için uygun desteğin olmasına rağmen çalışanların hane halkı yapılarında stresin önemli olduğu ileri sürülmüştür (Brummelhuis and Lippe, 2010:190). Wattis, Standing ve Yerkes (2013:1) "Anneler ve iş-aile yaşam dengesi: İş-aile görüşmelerinde karışıklıklar ve uyumsuzlukları içeren bir araştırma" çalışmaları ile; iş ile aile görüşmelerinde kadın çalışanların kopya edilmiş farklı stratejilerini, tanımlanan problemlerin araştırılmasını, doğal karşılanan varsayımlardaki belirsizlikler ile iş-yaşam dengesinin değişken ve öznel yapısına ışık tutmaya çalışmışlardır. Kadınlar üzerinde yapılan diğer farklı bir araştırma da Tajlili tarafından gerçekleştirilmiştir. Tajlili(2014:265), "Kadınların iş-yaşam dengesi bütünlüğü ve kariyer amaçlarını destekleyen bir çerçeve" isimli çalışmada alınan ve uygulanan kararları sosyal, kültürel ve kişisel perspektifler ile değerlendirmektedir. İş aile yaşam dengesi ile ilgili diğer bir çalışma da Stock, Bauer ve Bieling tarafından gerçekleştirilmiştir. "Tepe yöneticiler iş ve aile yaşamının üstesinden nasıl gelirler? Tepe yöneticilerin iş-aile dengesinin sınıflandırılması" isimli çalışmanın en önemli çıktısı iş performansı ve iş tutumları gibi yüksek çıktılarda denge tiplerinin önemli değişimler ortaya koyduğudur (Stock, Bauer ve Bieling, 2014: 1815).

4. İŞ STRESİ, TÜKENMİŞLİK SENDOMU ve İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Günümüzde iş hayatında çok sık duyduğumuz kavramların başında stres ve tükenmişlik gelmektedir. İş stresi, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilmektedir (Çokluk, 2003:109). Stresin ortaya çıkması, bireyin içinde bulunduğu iş çevresindeki değişiklikleri algılaması ve bu değişikliklere olan tepkisiyle ilgilidir. Dolayısıyla iş stresinin aynı ortamda bulunan bireyler arasında farklı farklı olması kaçınılmazdır. Bu nedendir ki, iş stresi bazı bireylerde kısa süreli rahatsızlık hissine neden olabildiği gibi bazı bireylerde ise uzun süreli sonuçlar doğurabilmektedir (Dumitru, Cozman, 2012:34). Literatürde iş stresinin sonuçları incelendiğinde, stres düzeyinin aşırı derecede yükselmesinin bireyde tükenmişliğe neden olduğu görülmüştür (Eren, 2004: 288). Stres ve tükenmişlik değişkenleri birlikte ele alındığında; aralarında anlamlı pozitif ilişkilerin bulunduğu araştırmalar mevcuttur (Jamal, 2005: 135). Özellikle stres ve tükenmişlik arasındaki en önemli ilişki tükenmişliğin stresin uzun dönemli, kronik ve stresle başa çıkma konusundaki başarısızlığın bir sonucu olmasıdır (Kaçmaz, 2005: 29, Chang ve diğerleri 2006: 32, Baklacı, 2013:73). Gaines ve Jermier (1983:580) özellikle kadınlar tarafından yaşanan duygusal tükenmişliğin, strese neden olan aynı sebeplere kadın ve erkeklerin gösterdiği reaksiyon farklılıkları ile işyerinde karşılaşılan gerçek stres sebeplerinden kaynaklandığını dile getirmişlerdir. Sonuç olarak, duygusal tükenmişlik, iş stresinin etkilerini ortaya koyma potansiyeli olan bir iş hayatı göstergesi olarak kabul edilmektedir (Gaines ve Jermier, 1983:568).

İş stresini ortaya çıkaran nedenler sadece iş stresi yaratmakla kalmamakta, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına da neden olmaktadır (Wallace, 1999:801). İş stresinin, çalışanın iş-aile yaşam dengesini bozması, hem aile yaşantısı hem de iş yaşamı üzerinde olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Diğer taraftan 1980 sonrası kadınların iş dünyasında daha fazla yer almaya başlamaları çalışanların özellikle zaman sorunu nedeniyle aile yaşamlarının ve buna bağlı olarak ta iş yaşamlarının bozulmasına yol açmıştır. Örneğin Guest (2002:265) “İş-Yaşam Dengesi Çalışmasının Perspektifleri” isimli çalışmada iş-aile yaşam dengesinin belirleyicilerini, dengenin yapısını ve sonuçlarını belirtirken, iş stresini de sonuçlarından biri olarak saymıştır. Aynı şekilde Jain ve Nair (2013:50) “İş-Aile Yaşam Dengesi Çalışması: Bir İnceleme” çalışmalarında “stresi” iş-aile yaşam dengesi fenomeninin bir sonucu olarak belirtmektedir.

Kuramsal açıdan aile hayatındaki problemlerin de çalışanın üzerinde baskı yaratarak iş yaşamına olumsuz yansımaları ve iş stresine neden olması anlamlı görünürken, bazı araştırma bulguları (Efekan 2006:127), çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Ancak bu durum mesleki farklılıklar ve çalışma koşullarından kaynaklanan esneklik nedeniyle iş-aile yaşam dengesizliğinin iş stresi üzerinde etkili olmamasını anlamlı kılabilir.

Bireylerin iş ve aile yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurarak bir yandan iş hayatında verimli çalışmaları diğer yandan özel yaşamlarında ailelerine daha fazla zaman ayırarak mutlu olmaları oldukça zordur. Bunun sebebi ise, iş ve aile yaşam alanlarının sürekli değişen bir yapıda olmaları ve birbirinden etkilenmeleridir (Efekan, 2006 :125). Tükenmişlik sendromunun bireyde yaratacağı psikolojik ve fiziksel olumsuzluklar bireyin sosyal ve aile ilişkilerinin de bozulmasına yol açabilmektedir (Mukundan, Ahour, 2011:25). Özellikle kendini bitkin, yorgun ve hiçbir şeyden zevk almayan bir kişi olarak gören birey zaman içinde iş hayatında sıkıntılar yaşayacak ve bu durum zaman içerisinde aile hayatına da olumsuz yansıyacaktır. Ayrıca, iş-aile yaşam dengesi konusunda gerçekleştirilen birçok çalışmada (Jain and Nair, 2013: 50; Tummers and Bronkhorst, 2013:573; Stok, Bauer and Bieling, 2014:1821,1824) tükenmişlik sendromu iş-yaşam dengesinin sonuçlarından biri olarak belirtilmiştir.

5. UYGULAMA

5.1. Araştırmanın Amacı

Literatürde serbest meslek mensubu olarak nitelendirilen muhasebe meslek üyeleri çalışma hayatının önemli bir parçası olarak dünyanın en eski meslek grubunu oluşturmaktadırlar. Yaptıkları iş gereği kendi kazançlarından daha yüksek meblağlarla uğraşmaları ve hatalarının bedelinin genelde maddi kayıplar olması bu mesleği icra edenlerin stresini arttırabilmektedir. Diğer taraftan çalışma saatleri esnek gibi görünse de, günlük, aylık ve yıllık belli süreler içinde gerçekleştirilmesi gereken uygulamalar (beyanname verme, vergi ödeme, itiraz, vb.), yönetmelikleri yakından takip etme, sosyal sorumluluk ve iş etiği gibi hassas konular nedeniyle çalışanı zorlayan bir meslek grubudur. Bu yoğun çalışma temposu içinde bireyin stres düzeyinin yüksek olabileceği ve bu durumda stresin bir sonucu olarak düşünülen tükenmişliğe neden olabileceği ifade edilebilir. Diğer taraftan, yüksek stres altında olduğu düşünülen bu meslek grubu çalışanlarının tükenmişliğe varan psikolojik ve davranış bozukluklarının hem iş yaşamlarını hem de aile yaşamlarına olumsuz etkilerde bulunması da olasıdır. Bu bağlamda, araştırmanın amacı çalışmada muhasebe meslek çalışanlarının iş stresleri, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengeleri arasındaki nedensellik ilişkilerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın evrenini temsil edecek düzeyde Edirne, Çorlu, Kırklareli ve Tekirdağ Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Meslek Odalarına kayıtlı meslek mensupları araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Neden sonuç ilişkisine dayalı ampirik bir çalışma olarak tasarlanan çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Kolayda örnekleme ile 168 kişiye ulaşılmış ve eksik ya da hatalı anketlerin ayrılmasından sonra 159 gözlem ile analizlere devam edilmiştir.

Çalışmada iş stresinin ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilerek ilaç sektöründe uygulanan iş stresi ölçeği, Gökpınar (2014)'ın çalışmasından alınarak kullanılmıştır. Ölçek yedi (7) maddeden oluşmakta olup, stresle ilgili psikolojik ve psikosomatik semptomları ölçmektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçek Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olmak üzere üç boyuttan ve toplam 22 maddeden oluşmaktadır.

İş-Aile yaşam dengesini ölçmek için kullanılan maddeler ise, Apaydın (2011)'ın doktora tezinden alınmıştır. Apaydın (2011:125) ilk olarak, bu konudaki çalışma ve ölçeklerden (Vatansever, 2008; Geurts, Taris, Komiper, Dikkers, Van Hooff ve Kinnunen, 2005; Temel, 2005; Aycan ve Eskin, 2005; Dex ve Bond, 2005; Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003; Hill ve diğerleri, 2001; White, 1999; Bielby ve Bielby, 1989) yararlanarak 31 maddeden oluşan bir soru formu oluşturmuştur. Formdaki maddelerin uzman görüşü ile kapsam geçerliğinin sağlanması sonrası farklı yöntemlerle geçerlilik ve güvenilirliğini test etmiştir. Üç (3) boyut (İşin aileye etkisi, Ailenin işe etkisi ve Aile-iş uyumu) ve 17 maddeden oluşan ölçeğin akademisyenlere uygulanmış şekli kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin tüm boyutlarda yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür.

Çalışmada iş stresi, iş-aile yaşam dengesi ve tükenmişlik arasındaki nedensellik ve aracılık ilişkilerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda oluşturulan modelde iş-aile yaşam dengesi alt boyutları bağımsız değişken, iş stresi aracı değişken ve tükenmişlik alt boyutları da bağımlı değişken olarak yer almıştır.

Teorik modelin içerdiği kavramlar, doğrudan ölçülemeyen yapıları nedeniyle sosyal bilimlerde teorik olarak var oldukları düşünülen, ancak bir ölçme birimine sahip olmayan ve bir takım göstergeler aracılığı ile ölçülebildikleri varsayılan teorik yapılar, gizil (latent) değişkenler veya faktörler (Byrne, 2010) olarak nitelendirilmektedir. Jöreskog and Sörbom (1982) belirsiz neden sonuç ilişkileri ve çeşitli nedensel etkileri incelemek amacıyla yapılan çalışmalardaki olguyu belirtmek için yapısal eşitlik modelinin (YEM) kullanıldığını belirtmişlerdir.

YEM, diğer çok değişkenli analiz yöntemlerinde olduğu gibi belli varsayımlara sahiptir. Gözlenen ve gözlenemeyen değişkenlerin, çok değişkenli normal dağılıma sahip olması, doğrusallık, aykırı değerler olmaması, direkt olmayan ölçüm, çoklu göstergeler, korelasyonsuz hata terimlerinin olması, çoklu doğrusal bağlantı olmaması ve örneklem hacminin yeterli olması YEM analizinde sıklıkla kullanılan varsayımlardır.

İstatistiksel analizler öncesinde, anket verileri istatistik paket programı (SPSS) ile düzenlenmiş ve tanımlayıcı istatistikler, aykırı değerler ile kayıp veri olup olmadığı incelenmiştir. Daha sonra YEM'in önemli varsayımlarından biri olan çoklu normallik, Mardia testi kullanılarak incelenmiş ve çoklu normallik sağlanamadığı görülmüştür. Bu nedenle analiz, Bootstrap Maksimum Likelihood (ML) yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. YEM'in diğer varsayımlarının da sağlandığı görülmüştür. Çalışmanın temel amacına yönelik olarak iş-aile yaşam dengesi, iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri tespit etmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Son olarak da değişkenler arasındaki nedensellik ve aracılık ilişkileri Analysis of Moment Structures (AMOS) 20 programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile araştırılmıştır.

5.3. Araştırma Bulguları

Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerliliği

Anket tekniği kullanılarak elde edilen verilere faktör analizinden önce iç tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik testi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri için Cronbach Alfa Katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Cronbach's Alpha değerlerine göre İş Stresi ($\alpha=0.898$), Maslach Tükenmişlik ($\alpha=0.801$) ve İş-Aile Yaşam Dengesi ($\alpha=0.808$) ölçeklerinin hem ayrı ayrı hem de birlikte ($\alpha=0.906$) oldukça güvenilir bir yapıda olduğu belirlenmiştir.

Soru formunun yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilerek, tek ya da çok faktörlü olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz neticesinde İş-Aile Yaşam Dengesi ölçeğinde ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde binişiklik gösteren maddeler analiz dışında bırakılmıştır. Tekrar edilen faktör analizi sonucunda soru formunun yedi faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre; birinci faktör “iş stresi-stres”, ikinci faktör “iş aile dengesi-iş aile”, üçüncü faktör “kişisel başarı-kbaşarı”, dördüncü faktör “aile iş dengesi-aileiş”, beşinci faktör “aile-iş uyumu-uyum”, altıncı faktör “duygusal tükenme-duyg.tuk” ve yedinci faktör “duyarsızlaşma-duyar” olarak adlandırılmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde çizgi grafiği, faktör öz değerleri ve varyansa yapılan katkı toplamı dikkate alınmıştır. Maslach Tükenmişlik ölçeğinde yer alan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma faktörlerinde madde sayısı ikiye düşmüştür. Bir faktörde en az üç maddenin olması uygun görülmekte ise de nedensellik ilişkilerinde her iki faktör de önem taşımaktadır. Bu nedenle analize dahil edilmiştir.

Analiz sonuçlarının değerlendirilmesinde örneklemin büyüklük açısından faktör analizi için veri yapısının uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ile değerlendirilmiştir. Çalışmaya ait örneklem grubuna ilişkin KMO ölçütü 0.883 olarak hesaplanmıştır. Bu değere göre çalışmaya ait veri setinin faktör analizi için oldukça uygun olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2010: 322). Bartlett Testi : ($\chi^2=2426.144$; $df=378$; $p=0.000$; $p<0.05$) ve Toplam Varyans Açıklama Oranı (%67.953) değerlendirildiğinde ölçeklerin yapı geçerliliğinin doğrulandığı görülmektedir.

Doğrulamalı Faktör Analizi

Çalışmada yer alan değişkenlerin yapı geçerliliği doğrulamalı faktör analizi (DFA) ile kontrol edilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre modelde yer alan tüm faktörler için iyi bir uyum sağlandığı ($\chi^2/df=1.340$; $RMSEA=0.046$; $CFI=0.951$, $GFI=0.846$) belirlenmiştir.

Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Çalışmada yer alan değişkenlere ait ilişkiler, normallik varsayımının sağlanmaması nedeniyle Spearman sıra korelasyonu ile değerlendirilmiştir. Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyonlar Tablo 1’de belirtilmiştir. Buna göre stres değişkeni ile iş aile yaşam dengesi alt boyutları ve tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında aynı yönlü, iş aile dengesi alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutları arasında da hem aynı hem de ters yönlü ilişkiler belirlenmiştir.

Tablo 1. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	Ort	St.S.	1	2	3	4	5	6	7
1-Stres	3.42	0.99	1						
2-Kişisel Başarı	3.37	0.53	-.022	1					
3-Duygusal Tükenme	2.42	1.07	.451**	.270**	1				
4-Duyarsızlaşma	1.85	0.83	.327**	.000	.410**	1			
5-İşin-Aileye Etkisi	3.09	1.10	.670**	-.076	.534**	.402**	1		
6-Ailenin-İşe Etkisi	2.20	0.92	.367**	-.163*	.323**	.234**	.541**	1	
7-Aile İş Uyumunu	3.72	0.87	-.037	.275	-.204*	-.124	-.180*	-.047	1

**p<.01, *p<.05

Yapısal Model Geçerliliği

Belirlenen ilişkiler çerçevesinde oluşturulan YEM modeli anlamsız yollar çıkarıldıktan sonraki haliyle Şekil 1’de gösterilmektedir. Model iş-aile yaşam dengesinin, iş stresi ve tükenmişlik üzerinde aynı zamanda iş stresinin de tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu düşünülerek oluşturulmuştur.

Tablo 2. Yapısal Model Uyum İyiliği Sonuçları

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuçlar
χ^2 (CMIN)	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	529.072
χ^2/df (CMIN/df)	≤ 3	$\leq 4-5$	1.589
CFI	≥ 0.97	≥ 0.90	0.911
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.061
GFI	≥ 0.90	0,89-0,85	0.820

Kaynak: (Meydan&Şeşen, 2011 ve Hu&Bentler, 1999)

Tablo 2’de yer alan modele ait uyum iyiliği değerleri, modelin iyi uyum sağladığını göstermekte ve yapısal eşitliği doğrulamaktadır ($\chi^2/df=1.589$, RMSEA=0.061, CFI=0.911, GFI=0.820).

Modelin uyum iyiliği, χ^2 (Chi square), df (Degrees of freedom) ve χ^2/df ’nin oranı, RMSEA (Root mean square error of approximation), CFI (Comparative Fit Index) ve IFI (Incremental Fit Index) indeksleri ile değerlendirilmiştir. Meydan&Şeşen (2011) ve Hu&Bentler (1999)’e göre düzenlenen kabul düzeyleri çerçevesinde tüm uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Böylece oluşturulan modeldeki değişkenler ve yapılar arasındaki ilişkiler doğrulanmaktadır.

Araştırma modeli için YEM sonuçları; yapısal ilişkiler için standartlaştırılmış regresyon katsayıları (β), regresyon katsayıları, kritik oran ve anlamlılık düzeyi p değerleri Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3. Araştırma Modeli YEM Sonuçları

Yapısal İlişkiler		Standardize Regresyon Katsayıları	Regresyon Ağırlıkları	t Değerleri	Anlamlılık Değeri
Stres	< Ailenin İşe Etkisi	0.45	0.75	4.40	0.000
Duygusal Tükenme	< Stres	0.37	0.31	3.54	0.000
Duygusal Tükenme	< İşin Aileye Etkisi	0.47	0.32	4.24	0.000
Kişisel Başarı	< Aile İş Uyumunu	0.31	0.08	2.06	0.040
Kişisel Başarı	< İşin Aileye Etkisi	-0.410	-0.79	-2.38	0.017
Duyarsızlaşma	< Stres	0.440	0.44	4.86	0.000

Çalışmada yer alan modelde aile iş değişkeninin duygusal tükenme değişkeni ve duyarsızlaşma değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığı Sobel testi ile değerlendirilmiştir. Sobel testi bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki azalmanın anlamlı olup olmadığını ölçerek aracılık etkisini belirleyen bir yöntemdir (Sobel, 1982). Yapılan Sobel test sonuçlarına göre iş stresi değişkeninin, aile-iş yaşam dengesi ile duygusal tükenme ($z=2.76$, $p<.01$) ve duyarsızlaşma ($z=3.26$, $p<.01$) ilişkisindeki aracılık rolünün anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda iş stresi değişkeninin hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma üzerinde tam aracılık etkisi olduğu söylenebilir.

6. SONUÇ

Çalışmada iş-aile yaşam dengesi ve tükenmişlik arasındaki nedensellik ilişkileri ve bu ilişkilerde iş stresinin aracılık etkisi serbest muhasebeci ve mali müşavirler üzerinde yapılan bir araştırmayla ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş-aile yaşam dengesinin işin aileye etkisi alt boyutunun, tükenmişliğin kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutları üzerinde doğrudan etkili olduğu, bununla birlikte iş-aile yaşam dengesinin uyum alt boyutunun da yalnızca tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunun doğrudan etkilediği görülmüştür. Ayrıca iş stresinin, iş-aile yaşam dengesinin ailenin işe etkisi alt boyutu ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlık alt boyutları üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Çalışma bulguları, iş-aile yaşam dengesi alt boyutu olan işin-aileye etkisi tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarıdaki düşme hissi üzerine negatif olarak yansımaktadır. İşin-aileye etkisi oldukça kişisel başarının düşme hissi azalacak ve özgüveni artan çalışan kişisel başarısından haz duymaya başlayarak verimlilik ortaya koyacaktır. Benzer şekilde kişisel başarının düşme hissini doğrudan etkileyen diğer bir değişken de aile-iş uyumudur. Aile-iş uyumunun sağlanması aileye ilişkin sorumlulukların öncelikli olarak yerine getirilmesi ve aile için daha fazla zaman ayrılması serbest muhasebeci ve mali müşavirlerde işlerinden çalınan zamana neden olacak ve bu da kişisel başarılarının düştüğü hissini artırarak bir tükenmişlik durumu yaratacaktır.

Bir diğer nedensellik ilişkisi de işin-aileye etkisi duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisidir. İşin-aileye etkisi arttıkça aile ile kaliteli bir zaman geçirilmesi, aile üyelerinin sorunları ile ilgilenilmesi ve aile içindeki sorumlulukların ihmal edilmesi söz konusu olmaktadır. İş yerindeki çalışma sürelerinin giderek uzaması, özellikle serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin mükelleflerine karşı ağır sorumlulukları, yaptıkları işin süre kısıtının olması ve işle ilgili uygulama ile kanuni düzenlemelerin günü gününe takip edilmesi zorunluluğu aile ile geçirilen sürenin kısılmasına, kalitesinin düşmesine, aile içi görev ve sorumluluklarda aksamalara yol açacaktır. İşin öncelikli olması, aile içinde bir takım sıkıntılara yol açarak işe olumsuz bir şekilde yansiyacaktır. Bu durum da bir süre sonra işteki enerjinin düşmesi, işe karşı negatif tutumlar sergilenmesi, işte kendisinden çok fazla beklenti içinde bulunduğu yönünde olumsuz bir düşünce halini ve beraberinde de duygusal bir yoksunluğu getirecektir.

Ayrıca iş stresi, aile-iş dengesinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde tam bir aracılık rolüne sahiptir. Ailenin-işe etkisinde ailenin öncelikli olması, işin ihmal edilmesi, işe gerektiği kadar özen gösterilememesi durumunda çalışanlar yoğun bir iş stresini yaşamaya başlayacak ve iş stresi de beraberinde işlerine karşı tepkisizleşme ya da negatif tutumlar olarak tükenmişlik sergilemelerine yol açacaktır.

Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin mesleki sıkıntılarının yoğunluğu, her ayın belirli günlerine endekslili çalışma düzeni, yaratıcılıktan yoksun bir iş temposunun bedensel ve ruhsal yıpratması, yetişmiş personel sıkıntısı, meslek mensuplarına olan güvenin düşmesi,

mevzuattaki yoğunluk, müşterilerinden düzenli olarak ödeme alamamaları ile gerçek müşteri olmamakla birlikte pek çok konuda kendilerine danışılmasının getirdiği vakit kaybı ve yorgunluk hissi tükenmişlik duygularını artırmaktadır. Bununla birlikte, özellikle ailede çocuk, yaşlı ve hasta bireylere yönelik sosyal destek olmaması, aile yaşantısının ihmal edilmesi ile iş-aile yaşam dengesindeki bozulmalar iş stresi ile birlikte tükenmişlik düzeyinin artmasına neden olmaktadır.

Müşterilerinden düzenli ödeme alamayıp, çalışma performansı ile gelir düzeyi arasında denge olmadığını düşünen serbest muhasebeci ve mali müşavirler iş-aile yaşam dengesinde ekonomik sorumluluklarını yerine getirme amacıyla ailesi için daha iyi bir gelir düzeyi sağlaması gerektiğini düşünecek ve bu nedenle para kazanma odaklı olarak çalışması hem aile-iş yaşam dengesi hem iş stresi üzerinde negatif etki yaratarak tükenmişliği artıracaktır.

Araştırmada elde edilen bulgular literatür ile de örtüşmektedir. Tayfur ve Arslan (2012) çalışmalarında iş-aile çatışmasının duygusal tükenme ve işe karşı duyarsızlaşma ile ilişkili olduğunu dikkate değer bir bulgu olarak yorumlamışlardır. Benzer şekilde Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz (2015) çalışmalarındaki bir bulgu da aile-iş çatışmasının iş stresini pozitif yönde etkilediğidir. Ay ve Avşaroğlu (2010)'nun çalışmasında da gelir düzeyini düşük olarak algılayan muhasebe çalışanlarının mesleki tükenmişlik alt boyutlarının tümünde daha fazla tükenme yaşadıkları belirlenmiştir. Daha iyi bir yaşam için daha fazla para kazanma düşüncesinde olan bireylerin bunu gerçekleştiremedikleri takdirde bir sıkıntı ve stres odağı haline gelen işe gitme zorunluluğu işlerine karşı duyarsızlaşmayı da beraberinde getirmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Çalışmada yer alan model ilerleyen çalışmalarda farklı örneklerde incelenebileceği gibi serbest muhasebeci ve mali müşavirler ile yanlarında çalışan yetişmiş personel model çerçevesinde karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, A. (2001). Üst ve Orta Düzey Yöneticilerde İş Stresi. KHO Dergisi.
- Apaydın, Çiğdem (2011), “Öğretim Üyelerinin İşe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki”, TC. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftiş Doktora Programı, Doktora Tezi, Ankara.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). “Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt.7, Sayı.1, 1170-1189.
- Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work- family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53, 7/8, 453- 471.
- Aydın, Şule (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi Cilt6, Sayı: 3
- Azman Ismail, Abu Hasan Norhafızah, Chin (Melissa) Yu-Fei, Ismail Yusof, Abu Samah Ainon Jauhariah, (2013),”Job Stress As A Predictor of Employee Health”, *Studies in Business and Economics*, Vol.8, No.2, pp. 20-34.
- Babatunde, Akanji (2013). “Occupational Stress: A review on Conceptualisations, causes and Cure”, *Economic Insights-Trends and Challenges*, Vol.II(LXV) No: 3, pp: 73-80

- Baklacı, Eda (2013); “İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,
- Bielby, W. T. and Bielby, D. D. (1989). Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54, 776- 789.
- Brummelhuis, Lieke L. Ten and Lippe, Tanja Van Der (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, March-April, vol.49, No:r, pp.173-193.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. London:Taylor and Francis Group.
- Cam, Erdem (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, s:1-10, ISSN: 1303-5134
- Chang, Esther, M., Daly, John, Hancock, Karen M., Bidewell, John W., Johnson, Amanda, Lambert, Vickie A. and Lambert, Clinton E. (2006). “The Relationships Among Workplace Stressors, Coping Methods, Demographic Characteristics, and Health in Australian Nurses”. *Journal of Professional Nursing*, 22 (1): 30-38.
- Clark, C. (2000). Work/family Border Theory. A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53(6), 747- 770.
- Clark, M., Koch, L. and Hill, E. (2004). The work-family interface: differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140.
- Cordes, C.L, Dougherty, T.W; Bulum, M. (1997). “Pattern of Burnout Among Managers and Professionals: A Comparison of Models”. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6) 685–701.□
- Cynthia L. Cordes and Thomas W. Dougherty (1993), “A Review and an Integration of Research on Job Burnout The Academy of Management Review Vol. 18, No. 4 (Oct., 1993), pp. 621-656 (Erişim: 03.02.2015) http://www.jstor.org/stable/258593?seq=3#page_scan_tab_contents
- Çakır, İ. (2006). Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Çapri, Burhan (2006). “Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1): 62-77.
- Çokluk, Ömay (2003). “Örgütlerde Tükenmişlik”. (Ed.: Cevat Elma ve Kamile Demir), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar (2. Baskı)*. Ankara: Anı Yayıncılık. s. 109-133.
- Davis, Keith, (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı* Çev: Kemal Tosun vd. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No: 1999, İstanbul
- Dex, S. and Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work Employment Society*, 19(3), 627- 637.
- Dumitru, V. M. & Cozman, D. (2012). The relationship between stress and personality factors. *Human&Veterinary Medicine International Journal of the Bioflux Society*, 4.
- Efeoğlu, Efe ve Özgen, Hüseyin (2007). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2): 237-254.

- Eren, E.(2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (9.Baskı). İstanbul:Beta Yayıncılık.
- Ergin, C., 1992. Doktor ve Hemsirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, s. 155-160. Ankara.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54–76.
- Freudenberger, Herbert J. (1974), “Staff Burn-Out”, *The Journal of Social Issues* ,Vol. 30 No. 1 pp:159-166. Erişim (30.01.2015) http://www.readcube.com/articles/10.1111%2Fj.1540-4560.1974.tb00706.x?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1.
- Gaines, Jeannie ve Jermier, John (1983). “Emotional Exhaustion in A High Stress Organization”. *Academy of Management Journal*, 26 (4): 567-586. Erişim. (4 Ağustos 2015) http://www.jstor.org/stable/255907?seq=9#page_scan_tab_contents
- Geurts, S. A., Taris, T., Kompler, M. A. J., Dijkers, J. E., Van Hooff, M. L. M. and Kinnunen, V. M. (2005). Work- home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319- 339.
- Gökdeniz, İ. (2005), “Üretim sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları ve mobilyacılık sektöründe bir uygulama”, Selçuk Üniversitesi S.B.E. Dergisi, ISSN: 1302-1796(13), 173-189.
- Gökpinar, Güley (2014). “ İçsel-dışsal denetim odaklı beyaz yakalı çalışanlarda A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesi”, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgütsel Psikoloji Programı, Yüksek lisans Tezi, İstanbul.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, 255–279.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. and Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49- 58.
- Hock, R. R. (1988) ‘Professional Burnout Among Public School Teachers’, *Public Personnel Management* 17(2): 167–188.
- House, R.J. ve J.R.Rizzo (1972), “Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior”, *Organizational Behaviorand Human Performance*, 7, 467–505.
- Hsieh, Yi-Hua and Wang Mei-Ling (2012), “The Moderating Role of Personality in HRM - from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective”, *International Management Review* Vol. 8 No. 2, 5-18.
- Hu, L. and P.M. Bntler (1999), “Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives”, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, Vol.6, N0.1, 1-55.

- Işıkhan, Vedat (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Ivancevich, John M.; Donnelly, James L. and Gibson, James L. (1983). *Managing for Performance*. Business Publications Inc. USA
- Ivancevich, John M.; Matteson, Michael T. (1993). *Organizational Behavior and Management*, Richard D. Irwin Inc, Third Edition:USA
- Jackson, Susan E.; Schwab, Richard L.; Schuler, Randall S. (1986), "Toward an understanding of the burnout phenomenon." *Journal of Applied Psychology*, Vol 71(4), Nov 1986, 630-640.<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.630>
- Jain, Sarika and Nair, Shreekumar K. (2013), "Research on Work- Family Balance: A Review", *Business Perspectives and Research*, July-December, pp.43-58.
- Jamal, Muhammad (2005). "Short Communication: Personal and Organizational Outcomes Related to Job Stres and Type-A Behavior: A Study of Canadian and Chinese Employees". *Stres and Health*, 21: 129-137.
- Johnson, S. K. (2001). *Work-family attitudes and beliefs: implications for future air force officers*. Yayınlanmamış doktora tezi, Colorado State University, Colorado, USA. Erişim 09.03.2015. <file:///D:/Documents%20and%20Settings/TOSHIBA/Belgelerim/Downloads/ADA392159.pdf>
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1982). Recent Developments in Structural Equation Modeling, *Journal of Marketing Research*, XIX, 404-416.
- Kaçmaz, N., (2005), "Tükenmişlik Sendromu", *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68:29-32
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977), *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy (Social Science Frontiers)*, Russell Sage Foundation, States of America. Erişim: 14 Temmuz 2015. <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610443265>
- Lee, Raymond T.; Ashforth, Blake E. (1990), On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, Vol 75(6), Dec 1990, 743-747.
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: The ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*, 16(1), 21–29.
- Lewis, S., Gambles, R. and Rapoport, R. (2007). The constraints of "work- life balance" approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work / life balance. Challenges and Solutions*. HR Magazine. Erişim: 10 Şubat 2015. http://www.ispi.org/pdf/suggestedReading/11_Lockwood_WorkLifeBalance.pdf
- Mansoor, Muhammad, Sabtain Fida, Saima Nasir, Zubair Ahmad, (2011), "The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Telecommunication Sector of Pakistan", *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol.2, No 3, pp.50-56.
- Maslach, C. (2003). "Job Burnout: New directions in research and intervention" *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. doi:10.1111/1467-8721.01258

- Maslach, C., Leiter, M.P., (1997), *The truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco, CA:
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, Michael P., (2001), "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, 397-422.
- Maslach, Christina ve Jackson, Susan E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behavior*, 2 (2): 99-113.
- McDonald, P., Brown, K. and Bradley, L. (2005). Explanations for the provision utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55.
- McIntosh, S. (2003). Work-life balance: how life coaching can help. *Business Information Review*, 20(4), 181–189.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi - AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mukundan, Jayakaran and Ahour, Touran (2011); "Burnout Among Female Teachers In Malaysia", *Journal of International Education Research – Third Quarter*, Volume 7, Number 3
- Nazim Ali and Arshad Ali (2014), "The Mediating Effect of Job Satisfaction between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 8 (2), 399- 412
- Nikodijevic, Ana; Labrovic, Jelena Anaeković and Doković, Aleksandar (2012), "Academic Burnout Among Students at Faculty of Organizational Sciences", *Management Journal for Theory and Practice*, 2012/64. XIII International Symposium SymOrg 2012, 05 - 09 June 2012, Zlatibor, Serbia, pp: 47-52
- Organ, Dennis W. ve Hammer, Clay W. (1982) *Organizational Behavior*. Business Publications Inc. USA
- Özmutaf, Nezih Metin. (2006). "Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım". *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, 23 (1-2): 75-81.
- Papalexandris, N. and Kramer, R. (1997). Flexible working patterns: towards reconciliation of family and work. *Employee Relations*, 19(6), 581–586.
- Petchsawang, P. and Morris, M. L. (2005). Work- life balance policy and practice. *Spirituality and Leadership in Thailand*, AHRD International Conference. Erişim: 09.03.2015. http://www.utcc.ac.th/public_content/files/001/P124_1.pdf
- Pines, Ayala Malach (2002), "A psychoanalytic-existential approach to burnout: Demonstrated in the cases of a nurse a teacher, and a manager", *Psychotherapy: Theory, research, Practise, Training*, Vol.39(1), Spr, 103-113.
- Pines, Ayala; Aronson, Eliot (1988), *Career Burnout; Causes&Cures*. The Free Pres, A Division of Macmillan, Inc., New york. Erişim: 14 Temmuz 2015. https://books.google.co.in/books/about/Career_burnout.html?id=cvRGAAAAMAAJ
- Rehman, Mutte ur, Rabbia Irum, Namra Tahir, Zara Ijaz, Uzma Noor, Ume Salma, (2012), "The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan", *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol.3, No.3, pp.50-56.
- Robbins, Stephen P. (1996) *Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc. Seventh edition. USA Erişim : 14 Temmuz 2015 <http://www.rim.edu.bt/wp-content/uploads/2014/09/OBCDFM6.pdf>

- Rutherford, Brian N.; Hamwi, G. Alexander ; Friend, Scott B. and Hartmann, Nathaniel N. (2011), "Measuring Salesperson Burnout: A Reduced Maslach Burnout Inventory for Sales Researchers", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. XXXI, no. 4 (fall 2011), pp. 429-440.
- Sağlam Arı, G. Ve Çına Bal, E. (2008); "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:15 Sayı:1, ss:131-148
- Salami, Samuel O. (2011), "Job Stress and Burnout among Lecturers: Personality and Social Support as Moderators", *Asian Social Science* Vol. 7, No. 5; May 2011, pp:110-121
- Sılığ, Aylin (2003), "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri (Eğitimde Psikolojik Hizmetler) Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Sobel, M. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Stock, Ruth M.; Bauer, Eva-Maria and Bieling, Gisela I. (2014). How do top executives handle their work and family life? A taxonomy of top executives' work-family balance. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.25, No: 13, pp. 1815-1840.
- Suran, Bernard G.; Sheridan, Edward P. (1985), "Management of burnout: Training psychologists in Professional life span perspectives", *Professional Psychology: Research & Practise*, 16(6) 741-75.
- Sürgevil, Olca (2006), *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu-Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tajlili, Megan Hyland (2014). A Framework for promoting womens's career intentionality and work-life integration. *The Career Development Quarterly*, Volume 62, September, pp. 254-266.
- Tayfur, Ö. ve Arslan M. (2012). "Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.30, Sayı.1, 147-172.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). "İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl.3, Cilt.3, Sayı.4, 27-42.
- Temel, A. (2005). *Kişilerarası iletişim temelinde iş ve aile yaşamı dengesi*. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Tummers, Lars G.; Bronkhorst, Babette A.C. (2014), "The impact of leader-member exchange (LMX) on work-family interference and work-family facilitation", *Personnel Review*, Vol. 43 No. 4, pp. 573-591
- Vatansever (2008). *Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul.
- Wallace, J.E. (1999), "Work-To-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers", *Journal of Organizational Behaviour*, 20: 797-816.

- Wang, Yanan; Zheng, Lu; Hu, Tianhong and Zheng Quanquan (2014), “Stress, Burnout, and Job Satisfaction: Case of Police Force in China”, *Public Personnel Management*, Vol. 43(3) 325-339
- Wattis, Louise; Standing, Kay and Yerkes, Mara A. (2013). Mothers and work-life balance: exploring the contradictions and complexities involved in work-family negotiation. *Community, Work&Family*, Vol. 16, No:1, pp. 1-19.
- White, J. (1999). Work- family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 30, 163- 175.
- Wilson, M.G., Dejoya, D.M., Vandenberg, R.J., Richardson, H.A. and McGrath, A.L. (2004) “Work Characteristics and Employee Health and Well-Being:Test of a Model of Healthy Work Organization”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol:77, 565-588.ss.
- Wright, Thomas A. ; Bonett, Douglas G. (1997), “The contribution of burnout to work performance” *Journal of Organizational Behavior*, Volume 18, Issue 5, pages 491–499, September
- Yılmaz, Abdullah ve Ekici, Süleyman (2003). “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2): 1-19.