



Muhasebe Meslek Mensuplarının Psikolojik Sermayelerinin Tükenmişliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma



A Study on the Effect of Professional Accountant's Psychological Capital in Their Burnout

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1288944>

Reyhan SARIÇİÇEK*

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
27.04.2023

Kabul Tarihi:
26.05.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Öz

Bu araştırma muhasebe meslek mensuplarının psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisini ölçmek üzere gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Balıkesir Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odasına kayıtlı 408 meslek mensubundan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Araştırma verileri SPSS 23 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma analizleri sonucunda, psikolojik sermayenin tüm boyutlarının duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı, psikolojik sermayenin umut boyutunun duyarsızlaşma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu, psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik boyutlarının ise kişisel başarı hissi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca kişisel başarı hissindeki değişimin %86,2'si psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik tarafından açıklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe meslek mensupları, SMMM, muhasebe mesleği, psikolojik sermaye, tükenmişlik.

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
27.04.2023

Accepted:
26.05.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



Abstract

This research is conducted to measure the effect of psychological capital on burnout in professional accountants. In this context, data were collected from 408 professional members registered in Balıkesir Chamber of Certified Public Accountants by survey method. Research hypotheses were analyzed using the SPSS 23 program. As a result of the research analysis, it is determined that all dimensions of psychological capital did not have a significant effect on emotional exhaustion, the hope dimension of psychological capital had a significant and negative effect on depersonalization, and the dimensions of resilience, hope, and self-efficacy of psychological capital had a significant and positive effect on the sense of personal achievement. In addition, 86.2% of the change in the sense of personal achievement is explained by resilience, hope, and self-efficacy.

Keywords: Professional accountants, CPA, accounting profession, psychological capital, burnout.

Atf/ to Cite (APA): Sarıççek, R. (2023). Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(21), 553-567. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1288944>

* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Akyazı SHMYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, reyhansaricicek@subu.edu.tr

Extended Abstract

Background:

Professional accountants face many demands while performing their professional activities and they work face to face with people. Moreover, features arising from the nature of the accounting profession such as the obligation to comply with deadlines for legal notifications, lack of error tolerance in the application of accounting procedures, the necessity of maintaining the accounting records and applications with great care can lead to burnout in the members of the profession. It is thought that psychological capital, which is expressed as the state of belief in the strength of individuals when they encounter a difficult situation, will contribute to the struggle against burnout of professional accountants.

Research Purpose:

When the literature investigating the effect of psychological capital on burnout is examined, it has been determined that there is no study on the effect of psychological capital of accounting professionals on burnout. Since professional accountants are involved in the service sector, the psychological capital levels of the professionals are of great importance. In addition, accounting professionals have been the subject of academic studies on burnout many times. That being the case, the fact that the effect of psychological capital on burnout in professional accountants has not yet been investigated was considered as a deficiency in the literature and the research model for the study has been created in order to eliminate this deficiency.

Methodology:

This research was conducted to measure the effect of psychological capital on burnout in professional accountants. In this context, data were collected from 408 professional members registered in Balıkesir Chamber of Certified Public Accountants by survey method. Research hypotheses were analyzed using the SPSS 23 program.

Findings:

As a result of the research analysis, it was determined that all dimensions of psychological capital did not have a significant effect on emotional exhaustion, the hope dimension of psychological capital had a significant and negative effect on depersonalization, and the dimensions of resilience, hope, and self-efficacy of psychological capital had a significant and positive effect on the sense of personal achievement. In addition, 86.2% of the change in the sense of personal achievement is explained by resilience, hope, and self-efficacy.

Conclusion:

In this study, the result that the dimensions of optimism, resilience, hope and self-efficacy of the psychological capital of accountants do not have a significant effect on emotional exhaustion shows that there may be different factors affecting the emotional burnout of professional accountants.

Hope is an element that increases the work performance of the professional when it is evaluated as the struggle against the difficulties that people face in reaching their goals. Within the scope of the research, the negative effect of the hope dimension on the depersonalization dimension was determined which expresses the characteristics such as the indifference of the member of the profession towards his job and other accounting professionals, inflicting hurtful and humiliating dialogues with his colleagues.

This situation indicates that the dimensions of optimism, which expresses the individual perceptions of the individual's success in his/her job and that he/she can be successful; hope that expresses his/her orientation towards the goals that must be achieved with determination; and self-efficacy, which expresses the necessary dedication to achieve the difficult tasks, are dimensions which related to the difficulties encountered by the accountants while performing the accounting profession and shows that it facilitates their struggle with demands.

The concepts of psychological capital and burnout are remarkable and current concepts in terms of the accounting profession. Considering that professional accountants fulfill a very difficult and demanding task in the service sector, studying these concepts with different groups of accounting professionals and adding other related concepts to the research model will provide a broader perspective on the subject.

1. Giriş

Muhasebe mesleği günümüzde gerek yasal anlamda gerek uygulama anlamında birçok yeniliği barındırmaktadır. Muhasebe alanındaki yenilik taleplerini karşılayabilmek için meslek mensupları mesleki bilgilerinin her zaman güncel olmasına ve sürekli eğitime ihtiyaç duymaktadır. Öte yandan muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini insanlarla yüz yüze ilişkiler kurarak gerçekleştirmelerinin gerekmesi, muhasebe kayıtlarının ve uygulamalarının aşırı dikkat ve konsantrasyon gerektirmesi ve yasal bildirimlerle ilgili son tarihleri takip etmek ve kaçırmamak adına sürekli bir baskı hissetmeleri gibi faktörler nedeniyle serbest muhasebeci mali müşavirler depresyon ve stres yaşama olasılığı en yüksek profesyoneller arasındadır.

İş yaşamında karşılaşılan yüksek rekabet ortamında muhasebe meslek mensuplarının aşırı stres yaşamaları ve bu stresin bir sonucu olarak yaşadıkları baskı çoğu zaman duygusal veya psikolojik kargaşaya neden olur. Bu durum muhasebe meslek mensuplarının iç huzurunu bozarak onlarda tükenmişlik sendromuna yol açabilir.

Hizmet sektöründe yer alan birçok meslek grubu gibi serbest muhasebeci ve mali müşavirler de tükenmişlik durumunu yaşadıklarında yorgunluk, duyarsızlaşma, işe yabancılaşma, yalnızlık, bireysel başarısızlık hissi, müşterilerini ve iş arkadaşlarını önemsememe, alaya alma, uzaklaşma gibi pek çok olumsuz duygusal ve fiziksel durumla karşı karşıya kalmaktadır. Tükenmişlik durumunu yaşayan meslek mensuplarının bu durumla mücadele etmesinde psikolojik sermayenin önemi büyüktür. Zor bir durumla karşılaştığında bireyin bu durumla mücadelede içindeki güce inanma durumu, başarmak için sarf ettiği çaba onun psikolojik sermayesini oluşturur. Psikolojik sermayesi daha yüksek düzeyde olan meslek mensuplarının tükenmişlik durumu ile daha rahat baş edebilecekleri, bu duruma karşı kendi önlemlerini alabilecekleri ve kendilerini bu negatif durumdan koruyabilecekleri düşünülmektedir.

Muhasebe meslek mensupları mesleki faaliyetlerini icra ederken birçok taleple karşılaşmakta ve insanlarla yüz yüze çalışmaktadır. Muhasebe mesleğinin doğasından kaynaklanan özellikler meslek mensuplarında tükenmişliğe yol açabilir. Psikolojik sermaye muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlikle mücadelesinde katkı sağlayabilecek bir kavramdır. Literatür incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu sebeple alandaki boşluğu doldurmak amacıyla bu araştırmada muhasebe meslek mensuplarının psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve ve Literatür

Kavramsal çerçevede psikolojik sermaye ve tükenmişlik kavramları incelenerek literatürdeki kullanımlarına yer verilecektir.

2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı

Muhasebe ve finans literatüründe yaygın olarak kullanılan sermaye kavramı, son zamanlarda yönetim alanında da oldukça yoğun kullanılmaktadır. Çünkü günümüzde yöneticiler ve akademisyenler maddi sermayenin yanı sıra maddi olmayan insan sermayesinin önemine de vurgu yapmaktadır. Farklı disiplinlerdeki kullanımı ile birlikte pek çok sermaye türü ve tanımı ortaya çıkmıştır. Luthans vd. (2004:46) geleneksel kullanımdaki finansal sermayeyi; örgütlerin finansal ve maddi varlıklar açısından sahip oldukları olarak ifade ederken, beşerî sermaye veya insan sermayesini deneyim, eğitim, beceri, bilgi ve fikirler açısından ne bildikleri ve sosyal sermayeyi ise ilişkiler, iletişim ağı ve arkadaşlık bağlamında kimi bildikleri olarak ifade etmişlerdir. Psikolojik unsurların ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir olması geleneksel sermaye türlerine ek olarak örgütsel davranış alanında “psikolojik sermaye” kavramını literatüre kazandırmıştır (Akçay, 2012:125).

Psikolojik sermaye, başarıya ulaşmak için bir motivasyon veya olumlu bir durum ile ayırt edilen psikolojik bir zihin durumu ve bir kişiyi çöküşten çıkmaya teşvik edebilen olumlu psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanabilir (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye kavramı bireyin pozitif temel çekirdek psikolojik unsuru olarak tanımlanmıştır (Youssef ve Luthans, 2007). Psikolojik sermaye, pozitif psikolojiden yola çıkarak, zayıf yönlerden ziyade bireylerin güçlü yönlerine odaklanır (Harris vd., 2020).

Psikolojik sermaye dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, özyeterlilik gibi dört pozitif psikolojik yetenektir. Psikolojik sermaye; ekonomik sermaye, sosyal sermaye ve beşerî sermayeden farklı olarak, bireylerin daha etkili performans elde etmelerini sağlayan ölçülebilir ve gelişmiş zihinsel durumdur (Youssef ve Luthans, 2007). Bu bağlamda temel psikolojik unsurlar açısından insan sermayesi ve sosyal sermayenin ötesinde, kişisel gelişimi ve performansı teşvik etmektedir (Li, 2021: 299).

Psikolojik sermayenin boyutları aşağıdaki şekilde ifade edilebilir (Luthans vd., 2006; Luthans vd., 2007):

- Öz yeterlilik: Zor görevleri başarıyla yerine getirebilmek için gereken gayreti gösterme cesareti,
- İyimserlik: Yaşanan anda ve ilerleyen zamanda başarılı olunacağına ilişkin olumlu bir kanaat,
- Umut: Amaçları koruma ve gerektiğinde başarıya ulaşmak için çabaları hedeflere yönlendirme,
- Psikolojik Dayanıklılık: Başarıya ulaşmak için sorunlar ve zorluklarla karşılaştığında kendini toplama ve sorunu çözmeye odaklanma isteğidir.

Yardley (2012), psikolojik sermayenin bireyden kaynaklanan ve işyerinde başarıyı artıran pozitif gücü ifade ettiğini açıklamaktadır. Dolayısıyla psikolojik sermaye, bir bütünün parçalarının toplamından daha büyük olabileceğini gösteren sinerjik bir etki yaratan çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılabilir (Dawkins vd., 2013: 350). Psikolojik sermaye, kişinin zor görevleri başarmak için gerekli eforu sarf edebilme güvenine sahip olduğu psikolojik bir durumdur (Lima vd., 2020: 320). Bu açıdan kişinin güç işleri başarması, zor durumlardan kurtulmaya çalışması, hedeflerine yönelik gayret göstermesi ve başarıya ilişkin pozitif atıflarda bulunması ile ilgilidir (Özbezek vd., 2022: 623).

Psikolojik sermaye, uzun vadeli, benzersiz, birbirine bağlı ve yenilenebilir olması sebebiyle rekabet avantajı sağlamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Rehman vd. (2017) çalışmalarında pozitif psikolojik sermayenin iş tükenmişliğini gidermede ve iş performansını iyileştirmede önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Psikolojik sermaye, serbest meslek icra eden muhasebe meslek mensupları için önemli bir kavramdır. Muhasebe alanında psikolojik sermayeyi konu alan çalışmalar mevcuttur. Saithong-in ve Ussahawanitchakit (2016), psikolojik sermayenin iş performansı üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında Tayland'daki 102 mali müşavirden topladıkları verileri analiz etmişlerdir. Araştırmacılar psikolojik sermayenin dört boyutundan sadece birinin iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Fathi vd. (2018) muhasebe öğrencilerinin psikolojik sermayelerinin çalışma yaşamlarının kalitesine etkilerini inceledikleri çalışmalarında muhasebe öğrencilerinin psikolojik sermayelerinin iş yaşam kaliteleri ve iş performansları üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sonuçlar, psikolojik sermayenin üç alt boyutunun (umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık) muhasebe öğrencilerinin çalışma yaşamı kalitesi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ancak iyimserlik boyutunun muhasebe öğrencilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir.

Pletsch ve Zonatto (2018) psikolojik sermayenin muhasebe öğrencilerinden ticari kuruluşlara bilgi aktarımı üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Muhasebe Bilimleri dersi alan 210 öğrenciden topladıkları verilerin analizi sonucu psikolojik sermaye ile bilgi transferi arasında edinilen bilgi ve öğrencilerin özümseme kapasitesinin aracılık ettiği dolaylı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Öztürk (2020) serbest muhasebeci mali müşavirlerin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek üzere yaptığı çalışmada, 294 muhasebe meslek mensubundan veri toplayarak, meslek mensuplarının iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlik boyutlarını ölçmüş ve mali müşavirlerin psikolojik sermaye seviyelerinin çalışma koşullarının stresli, yoğun ve zor olması sebebiyle önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Mıhçı (2021) Karabük ilinde 196 meslek mensubunun katılımıyla muhasebe meslek mensupları üzerinde psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, genel anlamda psikolojik sermayenin örgütsel sessizliği etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Li (2021) psikolojik sermayenin muhasebe meslek etiği üzerine etkisi başlıklı çalışmada muhasebe meslek etiğinin inşası sürecinde psikolojik sermayenin olumlu rolüne dikkat edilmesi ve muhasebe uygulayıcılarının psikolojik sağlığını güçlendirmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

2.2. Tükenmişlik Kavramı

Alanyazında tükenmişlik kavramını ifade eden tek ve genel geçer bir tanım bulunmamaktadır. Kavram literatürde ilk defa Freudenberg (1974) tarafından işgörenlerin yaşadığı yorgunluk ve yıpranma, karşılanamayan istekler sonucunda iç kaynaklarda azalma, enerji ve güç kaybı ile ilintili olarak kullanılmıştır. Tükenmişlik, özellikle hizmet sektöründe yani insanlarla iş yapılması durumunda sıklıkla görülen bir duygusal tükenme ve sinizm sendromudur. Artan duygusal tükenme hissi tükenmişlik sendromunun önemli bir belirtisidir ve duygusal olarak tükenen çalışanlar psikolojik düzeyde artık kendilerinden ödün veremeyeceklerini hissederler. Diğer bir belirti ise kişinin müşterileri hakkında olumsuz, alaycı tutumlar sergilemesidir (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik; psikolojik, fiziksel ve duygusal bir gerileme durumunu ifade eder, dolayısıyla bireyde duyarsızlaşma, başarıda azalma ve olumsuz öz değerlendirme ortaya çıkar ayrıca birey yalnızlaşarak iş arkadaşları ve müşterilerinden uzaklaşır (Bakarich, 2022).

Bireyler mesleki faaliyetlerini sürdürürken mesleki saygınlık, zaman, para, vb. gibi farklı maddi ve maddi olmayan kaynaklarını kullanırlar. Bireylerin kaynaklarını kaybedeceklerini düşünmeleri bile tükenmişlik yaşamaları için yeterlidir (Selimoğlu, 2021: 4). Tükenmişlik işinin doğası gereği birçok taleple karşılaşan ve insanlarla yüz yüze ilişkiler üzerine inşa edilen işlerde çalışanlarda görülen bir sendromdur ve tükenmişlik sonucunda bireyde kendisine ve çevresine karşı öfke, yorgunluk ve umutsuzluk gibi durumlar gelişir (Özbezek vd., 2021). Muhasebe alanında tükenmişlik kavramı oldukça yoğun çalışılan bir konudur, muhasebe sektörü özünde stresi ve kaygıyı barındırır bu sebeple pek çok araştırma serbest muhasebeci mali müşavirlerin tükenmişlik düzeylerini konu almıştır.

Doğan ve Nazlıoğlu (2010) Kayseri'deki muhasebe çalışanlarının tükenmişlik sendromunu ölçmek için yaptıkları çalışmalarında, muhasebe çalışanlarının tükenmişlik sendromunu farklı düzeylerde yaşadıklarını ve tükenmişlik sendromunun derecesinin genellikle orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir.

Deran ve Beller (2015) Giresun'da 34 meslek mensubunu kapsayan çalışmalarında muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyinin tüm alt boyutlar itibarıyla yüksek seviyeye karşılık geldiğini tespit etmişlerdir.

Kotan ve Aygün (2016) Van ilinde 71 meslek mensubunu kapsayan çalışmalarında, muhasebecilerin tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından normal düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Öz ve Çeviren (2017), muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek üzere yaptıkları Mersin ilinde 320 meslek mensubunu kapsayan araştırmalarında, meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarı bakımından yüksek, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından ise düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Temelli ve Şendurur (2018) TRA1 ve TRA2 bölgelerinde muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek üzere yaptıkları çalışmalarında genel olarak tükenmişliğin varlığını ortaya koymuşlardır. Alt boyutlar açısından incelendiğinde ise duygusal tükenmede orta, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde ise yüksek düzeyde tükenmişlik olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İstanbul ilinde faaliyet gösteren 652 muhasebe meslek mensubundan elde edilen verilerin analizi ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında Taysı ve Canbaz (2018) meslek mensuplarında tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı açısından orta, duyarsızlaşma açısından düşük seviyede olduğunu belirlemişlerdir.

Güney ve Akdağ (2018) Erzincan ve Erzurum illerindeki muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için 170 meslek mensubu ile yaptıkları çalışmalarında erkek muhasebecilerin tükenmişliklerinin kadın meslektaşlarına göre düşük olduğu ve Erzincan ilindeki meslek mensuplarındaki tükenmişlik düzeyinin Erzurum ilindeki meslektaşlarıyla kıyaslandığında daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kılınçarslan ve Küçükşüleymanoğlu (2019) Bursa ilinde 391 meslek mensubunun katılımı ile gerçekleşen araştırmalarında demografik değişkenler ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada tükenmişlik ile muhasebe meslek mensuplarının yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni hal, iş yerindeki çalışma süresi ve mesleki tecrübe gibi demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir.

Akbaba ve Bulut (2021) çalışmalarında Bitlis ve Diyarbakır'da muhasebe meslek mensuplarının Covid-19 döneminde yaşadıkları mesleki tükenmişliği incelemişlerdir. Araştırma sonucunda meslek mensupları fiziksel yorgunluğun yanında duygusal yorgunluk da hissettiklerini, umutsuzluk hissi yaşadıklarını, unutkanlık ve dikkatsizliğin pandemi sürecinde daha yoğun olduğunu ve bu sebeple faaliyetlerini sürdürürken aksamalar yaşadıklarını ve pandemi döneminde çok yoğun stres altında çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Bakarich vd. (2022) Covid 19 döneminde serbest muhasebecilerin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerini demografik değişkenler açısından 159 katılımcıdan elde ettikleri verileri inceledikleri araştırmalarında uzaktan çalışma döneminde tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinde önemli artışlar olduğu sonucuna varmışlardır.

2.3. Psikolojik Sermayenin Tükenmişliğe Etkisi

Literatür incelendiğinde psikolojik sermayenin tükenmişliğe etkisini farklı örneklem düzeylerinde inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Ancak bilinebildiği kadarıyla literatürde psikolojik sermayenin tükenmişliğe etkisinde muhasebe meslek mensuplarını konu alan bir çalışmaya rastlanılamamıştır.

Konuyu temel alan çalışmalarda; Tösten vd. (2017) ve Ocak ve Güler (2017) öğretmenlerde, Tokmak (2018) kamu çalışanlarında, Yaşar (2018) sağlık çalışanlarında, Bayarçelik vd. (2019) banka çalışanlarında, Virgã vd. (2020) sosyal hizmet uzmanlarında, Barratt ve Duran (2021) öğrencilerde, Liu vd. (2021) hemşirelerde psikolojik sermayenin tükenmişliğe etkisini incelemişlerdir.

3. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın metodolojisi kısmında, araştırmanın amacı, araştırmaya ait model ve hipotezler, örneklem, veri toplama yöntemi ve ölçüklere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Kaynakların Korunması Teorisi, insanların ellerinden geleni yapma ilkesini temel alır. Bu teoriye göre bireyler kaynaklarını elde etmeye ve korumaya teşvik edilmektedir. Kaynakların korunması teorisine göre; psikolojik sermaye, bireylerin iş streslerini düzenlemelerine yardımcı olmak için bireysel bir kaynak olarak kullanılabilir ve böylece iş tükenmişliklerini hafifletir (Gong vd., 2019). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinin düşünsel bir temele dayalı olması ve muhasebeciliğin doğasından kaynaklanan birtakım riskler sebebiyle muhasebe meslek mensupları stresli bir iş ortamında çalışmakta ayrıca sürekli insanlarla muhatap olmaları sebebiyle dönem dönem tükenmişlik yaşamaktadırlar.

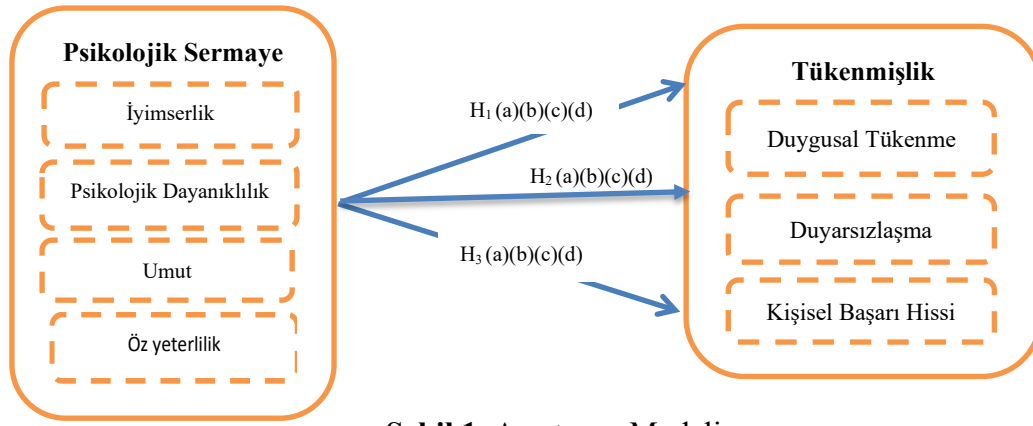
Psikolojik sermaye çalışanların kendilerini zararlı stresten korumak için kullanabilecekleri psikolojik nitelikleridir (Luthans vd, 2013). Bu açıdan psikolojik sermaye, stresli durumlarda ortaya çıkabilecek durumlarla başa çıkmada yadsınamaz bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Pradhan vd., 2022). Psikolojik sermayenin içerdiği olumlu psikolojik durum, bireyin olumlu tutum ve davranışlarını teşvik edebileceğinden, ampirik çalışmalar giderek psikolojik sermayeye odaklanmıştır (Gong vd., 2019). Psikolojik sermaye alana özgüdür (Luthans vd., 2007) ve mevcut çalışmada muhasebe meslek mensuplarında psikolojik sermayenin tükenmişliğe etkisi incelenecektir.

Muhasebe çalışmalarında öz yeterlilik önemli bir rol oynar. Muhasebe meslek mensuplarının öz yeterliliğini geliştirmek, modern yüksek kaliteli finansal raporlama yapabilen muhasebeciler yetiştirmenin temel şartıdır. Muhasebe meslek mensuplarının öz yeterlilikleri onların çalışma hevesleri, çalışma tutumları ve çalışma davranışları üzerinde büyük etkisi olan özgüvenlerinin ifadesidir. Üst düzey muhasebe meslek mensuplarının büyüme hedeflerinin oluşturulmasına daha fazla önem vermesi ve hedeflere ulaşmanın yolunu tasarlaması, böylece muhasebe meslek etiğine önem verilmesi umulmaktadır. İyimserlik, sonuçları ve anlamları olumlu duygular, motivasyonlar ve bir gelecek vizyonu olarak psikolojik sermayenin olumlu tarafını yansıtır. İyimser tutuma sahip muhasebe uygulayıcıları, daha iyi bir yönde gelişmeye daha istekli ve daha yüksek başarı motivasyonuna sahip olduklarından mesleki etiklerini geliştirmeye daha fazla dikkat edeceklerdir (Li, 2021).

Psikolojik sermayenin tükenmişliğe etkisini araştıran literatür incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisini konu alan bir çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Hizmet sektöründe yer almalarından dolayı psikolojik sermayelerinin çok büyük önem taşıdığı ve yaşadıkları stres sonucu birçok defa tükenmişlikle ilgili çalışmalara konu olan muhasebe meslek mensuplarında psikolojik sermayenin tükenmişliğe etkisinin henüz çalışılmamış olması literatürde bir eksiklik olarak düşünülmüş ve çalışmaya ilişkin araştırma modeli bu eksikliği gidermek amacıyla oluşturulmuştur.

3.2. Araştırma Hipotezleri ve Modeli

Muhasebe meslek mensuplarında psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisini irdelemek amacıyla yapılan bu çalışmada, bağımsız değişken olarak psikolojik sermaye (1) iyimserlik, (2) psikolojik dayanıklılık, (3) umut ve (4) öz yeterlilik (Luthans vd., 2007); bağımlı değişken olarak ise tükenmişlik (1) duygusal tükenme, (2) duyarsızlaşma ve (3) kişisel başarı hissi (Maslach ve Jackson, 1981) ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırma modeli ve temel hipotezler aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H_{1(a)(b)(c)(d)}: Muhasebe meslek mensuplarında psikolojik sermayenin (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik) boyutlarının tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2(a)(b)(c)(d)}: Muhasebe meslek mensuplarında psikolojik sermayenin (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik) boyutlarının tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3(a)(b)(c)(d)}: Muhasebe meslek mensuplarında psikolojik sermayenin (iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik) boyutlarının tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Balıkesir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı toplam 1028 muhasebeci ve mali müşavir araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır (Balıkesir SMMMO 2020 Faaliyet Raporu, 2021). Bu kapsamda %95 güven seviyesinde ve %5 hata payı ile 280 anketin örneklem için yeterli olduğu tespit edilmiştir (Altunışık vd., 2004). Örneklem geçerliğini artırmak amacıyla Balıkesir Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasından iletişim bilgilerine ulaşılan serbest muhasebeci ve mali müşavire hem telefonla hem de mail ile anket formu ulaştırılmış ve aynı zamanda Balıkesir il merkezinde ofisi bulunan muhasebeci ve mali müşavirlere basılı anket dağıtılmıştır. Ancak dağıtılan anketlerin 408 tanesi geri dönmüş ve doldurulması sırasında bazı eksiklikler bulunan 8 anket kapsam dışı bırakılarak 400 anket ile analizlere devam edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 08.03.2021 tarihinde etik kurul onayı alındıktan sonra kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılabilen ve araştırma sorularını yanıtlamaya rıza gösteren muhasebe meslek mensuplarından araştırma verileri toplanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket 3 temel bölümden ve toplam 52 ifadeden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini konu alan 6 soru yer almaktadır. İkinci bölümde katılımcıların psikolojik sermaye düzeyini ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" nin Cronbach α katsayıları iyimserlik boyutu için 0,67, psikolojik dayanıklılık boyutu için 0,81, umut boyutu için 0,68 ve öz yeterlilik boyutu için 0,85 olarak hesaplanmıştır. Ölçek dört alt boyuttan ve toplam 24 ifadeden meydana gelmektedir (Çetin ve Basım, 2012: 129-137). Üçüncü bölümde katılımcıların tükenmişlik düzeyini ölçmek için "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılan ölçek duygusal tükenmişliği ölçen 9 ifade, duyarsızlaşmayı ölçen 5 ifade ve kişisel başarıyı ölçen 8 ifade olmak üzere toplam 22 ifadeden

meydana gelmekte ve üç alt boyuttan oluşmaktadır (Basım ve Şeşen 2005). Ölçeğin orijinal çalışmada Cronbach α katsayıları duygusal tükenme boyutu için .90; duyarsızlaşma boyutu için .79 ve kişisel başarı boyutu için .71 olarak hesaplanmıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 102-103). Maslach Tükenmişlik Ölçeği, ülkemizde Deran ve Beller (2015), Öz ve Çeviren (2017), Temelli ve Şendurur (2018), Kılınçarslan ve Küçüksüleymanoğlu (2019), Taysı ve Canbaz (2018), Güney ve Akdağ (2018), Akbaba ve Bulut (2021)'un yapmış olduğu çalışmalarda da kullanılmıştır.

4. Bulgular

Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde etkisinin belirlenmesi için yapılan araştırma örnekleminin sosyo-demografik özellikleri ile ilgili veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

| Cinsiyet | N | % | Eğitim | N | % |
|----------------------|-----|------|-----------------|-----|------|
| Kadın | 95 | 23,8 | Lise | 22 | 5,5 |
| Erkek | 305 | 76,2 | Önlisans | 37 | 9,2 |
| Medeni Durum | | | Lisans | 312 | 78,0 |
| Evli | 335 | 83,8 | Yüksek Lisans | 27 | 6,8 |
| Bekar | 65 | 16,2 | Doktora | 2 | ,5 |
| Yaş | N | % | Mesleki Deneyim | N | % |
| 25 ve altı | 8 | 2,0 | 2 yıldan az | 13 | 3,3 |
| 26-33 yaş arası | 45 | 11,3 | 2-5 yıl arası | 41 | 10,2 |
| 34-41 yaş arası | 136 | 34,0 | 6-9 yıl arası | 71 | 17,8 |
| 42-49 yaş arası | 105 | 26,2 | 10-13 yıl arası | 74 | 18,5 |
| 50 ve üzeri | 106 | 26,5 | 14-17 yıl arası | 84 | 21,0 |
| Meslek Unvanı | | | 18 yıl ve üzeri | 117 | 29,2 |
| SMMM | 395 | 98,8 | | | |
| SM | 5 | 1,2 | | | |

Tablo 1'de katılımcıların %76,2'si erkek ve %23,8'i kadın olmasının yanı sıra %83,8'i evli ve %16,2'sinin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların %2'si 25 yaş ve altı, %11,3'ü 26-33 yaş arasında, %34'ü 34-41 yaş arasında, %26,2'si 42-49 yaş arasında ve %26,5'inin 50 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına göre katılımcıların %5,5'i lise, %9,2'si önlisans, %78'i lisans, %6,8'i yüksek lisans ve %0,5'i doktora derecesine sahiptir. Mesleki unvan açısından katılımcıların %98,8'i SMMM, %1,2'si SM unvanına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Mesleki deneyim açısından katılımcıların %3,3'ü 2 yıldan az, %10,2'si 2-5 yıl arasında, %17,8'i 6-9 yıl arasında, %18,5'i 10-13 yıl arasında, %21'i 14-17 yıl arasında ve %29,2'si 18 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir.

“Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ile ilgili açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçları ve Cronbach α katsayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçekler ile ilgili AFA Sonuçları ve Güvenilirlik Katsayıları

| Sosyal Sermaye, Girişimcilik Eğilimi ve Yenilik Davranış Ölçeklerine İlişkin Faktörler | Soru Sayısı | Faktör Yüklere | Cronbach α | Öz Değer | Varyans % | Açıklanan Varyans | K-M-O Değeri | |
|--|-----------------------------------|----------------|-------------------|----------|-----------|-------------------|--------------|------|
| Psikolojik Sermaye | Faktör 1: İyimserlik | 6 | ,422- ,796 | ,930 | 4,725 | 19,689 | 73,514 | ,932 |
| | Faktör 2: Psikolojik Dayanıklılık | 6 | ,614- ,823 | ,926 | 4,618 | 19,240 | | |
| | Faktör 3: Umut | 6 | ,678- ,791 | ,915 | 4,209 | 17,539 | | |
| | Faktör 4: Öz yeterlilik | 6 | ,721- ,855 | ,920 | 4,091 | 17,046 | | |
| Tükenmişlik | Faktör 1: Duygusal Tükenme | 8 | ,472- ,835 | ,877 | 4,875 | 23,216 | 61,647 | ,859 |
| | Faktör 2: Duyarsızlaşma | 5 | ,753- ,899 | ,897 | 4,424 | 21,065 | | |
| | Faktör 3: Kişisel Başarı Hissi | 8 | ,568- ,864 | ,906 | 3,647 | 17,366 | | |

Tablo 2’de güvenilirlik ve yapısal geçerlilik analizi sonuçları görülmektedir. Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik sermaye düzeyini ölçmek için 24 değişkenli ve tükenmişlik düzeyini ölçmek için 22 değişkenli ölçüm araçları kullanılmıştır. Fakat tükenmişlik düzeyini ölçmek için faydalanılan ölçüm aracından bir değişken faktör yükü düşük olması nedeniyle çıkarılmış ve analiz yeniden yapılmıştır. Analiz sonucu KMO değerleri örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir (psikolojik sermaye ölçeği: 0,932; tükenmişlik ölçeği: 0,861). Psikolojik sermaye ölçeğinin toplam varyansının %73,514 ve tükenmişlik ölçeğinin toplam varyansının %61,647 açıklandığı tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yükleri 0,422 ile 0,823 arasında ve tükenmişlik ölçeğinin faktör yükü değerleri 0,472 ile 0,899 arasında değişmektedir. Bu durum her iki ölçek ifadelerinin de içinde bulunduğu yapı ile uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. Bunun yanında araştırma ölçeklerinin Cronbach α katsayılarının .70’in üzerinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların psikolojik sermaye ve tükenmişlik düzeylerinin ölçümü için kullanılan ölçeklere ilişkin veriler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

| Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Ölçeklerine İlişkin Faktörler | | N | Ortalama | Standard Sapma | Çarpıklık | Basıklık |
|---|-----------------------------------|-----|----------|----------------|-----------|----------|
| Psikolojik Sermaye | Faktör 1: İyimserlik | 400 | 3,7471 | ,88428 | -,844 | ,645 |
| | Faktör 2: Psikolojik Dayanıklılık | 400 | 3,7242 | ,94842 | -,608 | -,133 |
| | Faktör 3: Umut | 400 | 3,5887 | ,94338 | -,830 | ,325 |
| | Faktör 4: Öz yeterlilik | 400 | 3,7892 | ,92897 | -,796 | ,100 |
| Tükenmişlik | Faktör 1: Duygusal Tükenme | 400 | 2,9528 | ,99537 | ,010 | -,966 |
| | Faktör 2: Duyarsızlaşma | 400 | 2,7335 | 1,0025 | ,576 | -,818 |
| | Faktör 3: Kişisel Başarı Hissi | 400 | 3,5605 | ,93997 | -,768 | -,111 |

Tablo 3 incelendiğinde, psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu için aritmetik ortalamasının $3,7471 \pm 0,88428$; psikolojik dayanıklılık boyutu için aritmetik ortalamasının $3,7242 \pm 0,94842$; umut boyutu için aritmetik ortalamasının $3,5887 \pm 0,94338$ ve öz yeterlilik boyutu için aritmetik ortalamasının $3,7892 \pm 0,92897$ olduğu görülmektedir. Katılımcıların verdikleri cevapların aritmetik ortalamasının tükenmişliğin boyutlarından duygusal tükenme için $2,9528 \pm 0,99537$; duyarsızlaşma boyutu için $2,7335 \pm 1,0025$ ve kişisel başarı hissi boyutu için $3,5605 \pm 0,93997$ olduğu saptanmıştır. Öte yandan çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1 sınırları içinde olduğundan araştırma verilerinin normal dağıldığı tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığına yönelik yapılan korelasyon analizine ilişkin katsayılar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye ve Tükenmişlik Korelasyon Matrisi

| Değişkenler | | Duygusal Tükenme | Duyarsızlaşma | Kişisel Başarı Hissi |
|-------------------------|---|------------------|---------------|----------------------|
| İyimserlik | R | ,134** | -,076 | ,628** |
| | P | ,000 | ,000 | ,000 |
| Psikolojik Dayanıklılık | R | ,133** | -,095 | ,668** |
| | P | ,000 | ,000 | ,000 |
| Umut | R | ,160** | -,145** | ,871** |
| | P | ,000 | ,000 | ,000 |
| Öz yeterlilik | R | ,127** | -,003 | ,724** |
| | P | ,000 | ,000 | ,000 |

**p<0,01

Tablo 4 incelendiğinde iyimserlik ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=0,134$); iyimserlik ile kişisel başarı hissi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=0,628$) bir ilişki saptanmıştır. Psikolojik dayanıklılık ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ($r=-0,133$); psikolojik dayanıklılık ile kişisel başarı hissi arasında pozitif yönlü orta düzeyde

ilişki olduğu görülmektedir. Umut ile duygusal tükenme ($r=0,160$) arasında pozitif yönlü ve düşük ($r=0,668$); umut ile duyarsızlaşma negatif yönlü ve düşük düzeyde ($r=0,145$); umut ile kişisel başarı hissi arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r=0,871$) bir ilişki tespit edilmiştir. Öz yeterlilik ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=0,127$); öz yeterlilik ile kişisel başarı hissi arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,490$) bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | Anova | | Model Özeti | | Etkiler | | |
|------------------|-------------------|-------|--------|-------------|----------------|---------|-------|------|
| | | F | Sig. F | R | R ² | B | t | Sig. |
| Duygusal Tükenme | H _{1(a)} | 3,010 | ,018* | ,172 | ,030 | ,036 | ,503 | ,615 |
| | H _{1(b)} | | | | | ,021 | ,291 | ,771 |
| | H _{1(c)} | | | | | ,098 | 1,357 | ,175 |
| | H _{1(d)} | | | | | ,049 | ,815 | ,416 |

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

Tablo 5 incelendiğinde araştırma hipotezlerini test etmek için geliştirilen regresyon modelinin anlamlı (F: 3,010; $p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda psikolojik sermayenin iyimserlik (β : ,036; $p<0,05$), psikolojik dayanıklılık (β : ,021; $p<0,05$), umut (β : ,098; $p<0,05$) ve öz yeterlilik (β : ,049; $p<0,05$) boyutlarının tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre H_{1(a)}, H_{1(b)}, H_{1(c)} ve H_{1(d)} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6. Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | Anova | | Model Özeti | | Etkiler | | |
|------------------|-------------------|-------|--------|-------------|----------------|---------|--------|--------|
| | | F | Sig. F | R | R ² | B | t | Sig. |
| Duyarsızlaşma | H _{2(a)} | 2,972 | ,019* | ,171 | ,029 | ,025 | ,354 | ,724 |
| | H _{2(b)} | | | | | -,043 | -,593 | ,553 |
| | H _{2(c)} | | | | | -,189 | -2,615 | ,009** |
| | H _{2(d)} | | | | | ,107 | 1,769 | ,078 |

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

Tablo 6 incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı (F: 2,972; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Analiz sonucu psikolojik sermayenin umut boyutunun (β : -,189; $p<0,01$) tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu; fakat psikolojik sermayenin iyimserlik (β : ,025; $P>0,05$), psikolojik dayanıklılık (β : -,043; $P>0,05$) ve öz yeterlilik (β : ,107; $P>0,05$) boyutlarının tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ($R^2=,029$) duyarsızlaşmadaki değişimin %2,9'u umut tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Mevcut sonuçlara göre H_{2(c)} hipotezi kabul edilmiş, H_{2(a)}, H_{2(b)} ve H_{2(d)} hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 7. Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | Anova | | Model Özeti | | Etkiler | | |
|----------------------|-------------------|---------|---------|-------------|----------------|---------|--------|---------|
| | | F | Sig. F | R | R ² | B | t | Sig. |
| Kişisel Başarı Hissi | H _{3(a)} | 615,004 | ,000*** | ,928 | ,862 | ,026 | ,981 | ,327 |
| | H _{3(b)} | | | | | ,072 | 2,610 | ,009** |
| | H _{3(c)} | | | | | ,626 | 22,973 | ,000*** |
| | H _{3(d)} | | | | | ,347 | 15,242 | ,000*** |

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

Tablo 7'de sunulan regresyon modeli anlamlıdır (F: 615,004; $p<0,001$). Regresyon analizi sonucunda psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık (β : ,072; $p<0,01$), umut (β : ,626; $p<0,001$) ve öz yeterlilik (β : ,347; $p<0,001$) boyutlarının tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutunda pozitif ve anlamlı bir etkisinin varlığı; fakat psikolojik sermayenin iyimserlik (β : ,026; $P>0,05$) boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca ($R^2=,862$), kişisel başarı hissindeki değişimin %86,2'si psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Veriler doğrultusunda, H_{3(b)}, H_{3(c)} ve H_{3(d)} hipotezleri kabul edilirken, H_{3(a)} hipotezi reddedilmiştir.

5. Sonuç

Araştırma, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının büyük çoğunluğunun erkek, evli ve lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların tamamına yakını SMMM unvanına sahiptir ve yaklaşık yarısının 14 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. İlgili demografik değişkenlerin yapısı Balıkesir SMMO odası kayıtları ile de uyumludur.

Araştırma kapsamında tükenmişlik ile psikolojik sermaye demografik değişkenler açısından ele alınmamıştır. Çünkü literatür incelendiğinde cinsiyet, yaş, çalışma süresi gibi değişkenlerle bu kavramlar arasında net bir yargıya varabilmek için daha kapsamlı çalışmalara ihtiyaç olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bireylerin demografik özelliklerinin psikolojik sermaye ve tükenmişlik seviyeleri ile direkt ilişkili kavramlar olmadığı da söylenebilir (Ocak ve Güler, 2017).

Araştırma sonuçlarına göre iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutları ile kişisel başarı hissi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde, öz yeterlilik boyutu ve kişisel başarı hissi arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde; umut boyutu ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde korelasyon olduğu saptanmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ve duygusal tükenme arasındaki model istatistiksel olarak anlamlı olup psikolojik sermayenin tüm boyutlarının duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Mevcut araştırma sonucu bu bağlamda farklı örneklerde psikolojik sermaye ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi inceleyen ve negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşan araştırma sonuçlarıyla (Lin, 2013; Çetin vd., 2013; Ding vd. 2015 Ocak ve Güler, 2017; Tösten vd. 2017) farklılık göstermekteyken, özyeterlilik boyutu ve umut boyutunun duygusal tükenme üzerinde bir etkisi olmadığı sonucunu bildiren Tokmak (2018) ile paraleldir. Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının psikolojik sermayelerinin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik boyutlarının duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu, meslek mensuplarının duygusal tükenmişliğini etkileyen farklı faktörler olabileceğini göstermektedir.

Psikolojik sermayenin duyarsızlaşma üzerindeki etkisini inceleyen model de istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bağlamda psikolojik sermayenin umut boyutunun duyarsızlaşma boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu fakat iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik boyutlarının bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut sonuçlar iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve özyeterlilik boyutları açısından Bayarçelik vd. (2019) çalışmasıyla benzerdir. Muhasebe mesleğinde umut işin zamanında başlamasını, takvimine uygun ve başarılı performans gösterilmesini sağlayan bir unsurdur. Umut, kişilerin hedeflerine ulaşmadaki ısrarcılığı ve karşılıklarına çıkan zorluklarla mücadelede orijinal fikirler ve alternatif yollar bulma mücadelesidir (Özbezek, 2021: 1723). Bu açıdan değerlendirildiğinde meslek mensubunun iş performansını artırıcı bir öğedir. Dolayısıyla umut boyutunun meslek mensubunun işine karşı ve diğer muhasebe profesyonellerine karşı kayıtsız kalması, meslektaşlarını incitici, aşağılayıcı diyaloglara girmesi, kaba olması gibi özellikleri ifade eden duyarsızlaşma boyutu üzerindeki negatif etkisi tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin kişisel başarı hissi üzerindeki etkisini inceleyen model istatistiksel olarak anlamlıdır. Psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik boyutlarının kişisel başarı hissi boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin varlığı, iyimserlik boyutunun ise bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum bireyin işinde başarılı olduğu ve olabileceği ile ilgili bireysel algılarını ifade eden iyimserlik, başarmak için azimle ulaşması gereken hedeflere doğru yönelmesini ifade eden umut ve meşakkatli görevleri başarması için gerekli özveriye göstermesini ifade eden öz yeterlilik boyutlarının muhasebe meslek mensuplarının muhasebecilik mesleğini icra ederken karşısına çıkan zorluklarla ve taleplerle mücadelelerini kolaylaştırdığını göstermektedir. Meslek mensubunun kişisel başarı hissindeki değişimin %86,2'sinin psikolojik sermayenin boyutlarından psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik ve umut tarafından açıklanması araştırmanın bir diğer dikkat çekici yönüdür.

Psikolojik sermaye ve tükenmişlik kavramları muhasebe mesleği açısından dikkat çekici ve gündemde olan kavramlardır. Muhasebe meslek mensuplarının hizmet sektöründe çok zor ve meşakkatli bir görevi yerine getirdikleri düşünüldüğünde, bu kavramların farklı muhasebe meslek mensubu gruplarıyla çalışılması ve ilişkili olabilecek diğer kavramların araştırma modeline eklenmesi konuya daha geniş bir bakış açısı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Akbaba, A. N. B. ve Bulut, N. (2021). Pandemi sürecinde muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 5(Özel), 35-48.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2004). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı. (Geliştirilmiş 3. Baskı). Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Bakarich, K. M., Marcy, A. S. ve O'Brien, P. E. (2022). Has the fever left a burn? A study of the impact of COVID-19 remote working arrangements on public accountants' burnout. *Accounting Research Journal*, 35(6), 792-814.
- Balıkesir SMMMO 2020 Faaliyet Raporu (2021, 9 Mayıs). https://www.blksmmmo.org.tr/faaliyetraporuyeni/depo/haberresim/20210201_3361627460u.pdf
- Barratt, J. M. ve Duran, F. (2021). Does psychological capital and social support impact engagement and burnout in online distance learning students?. *The Internet and Higher Education*, 51, 100821.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2005). Çalışma yaşamında tükenmişlik: Sosyal hizmet uzmanları ile hemşireler üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 16(2), 57-70.
- Bayarçelik, E. B., Durmaz, B. V. ve Gürler, N. (2019). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İnsan ve İnsan*, 6(21), 493-523.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3).
- Dawkins, S., Angela M., Scott, J. ve Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (86), 348-70.
- Deran, A. ve Beller, B. (2015). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Giresun il merkezinde yapılan bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (45), 69-93.
- Ding Y, Yang Y, Yang X, Zhang T, Qiu X, He, X., Wang, W., Wang, L. ve Sui, H. (2015) The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among Chinese nurses. *Plos One* 10(4), 0122128.
- Doğan, Z. ve Nazlıoğlu, E. H. (2010). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine bir araştırma. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 12(3).
- Fathi, N., Heirani, F. ve Shahmoradi, N. (2018). The effect of psychological capital of accounting students on the quality of their working life. *Journal Of Management And Accounting Studies*, 6(03), 1-6.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gong, Z., Chen, Y., ve Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2707.
- Güney, S. ve Akdağ, H. (2018). Tükenmişlik sendromunun muhasebe meslek mensupları açısından incelenmesi (Erzincan ve Erzurum illerinde bir araştırma). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 447-460.

- Harris, M., Riley, J. ve Venkatesh, R. (2020). Psychological capital and robotic process automation: Good, bad, or somewhere in-between? *Journal of Emerging Technologies in Accounting*, 17(1), 71-76.
- Kılınçarslan, T. B. ve Küçüksüleymanoğlu, R. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırılması: Bursa ili örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (Özel Sayı), 617-636.
- Kotan, L. ve Aygün, M. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Van ili örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (4).
- Li, Q. (2021). The influence of psychological capital on accounting professional ethics. *Psychiatria Danubina*, 33(suppl 6), 299.
- Lima, L. G. D., Nassif, V. M. J. ve Garçon, M. M. (2020). The power of psychological capital: The strength of beliefs in entrepreneurial behavior. *Revista de Administração Contemporânea*, 24, 317-334.
- Lin, T. L. (2013). The relationships among perceived organization support, psychological capital and Employees' Job burnout in international tourist hotels. *Life Science Journal*, 10(3), 2104-2112.
- Liu, Y., Aunguroch, Y., Gunawan, J. ve Zeng, D. (2021). Job stress, psychological capital, perceived social support, and occupational burnout among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(4), 511-518.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5, 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Rawski, S. L. (2013). A tale of two paradigms: the impact of psychological capital and reinforcing feedback on problem solving and innovation. *Integrating Organizational Behavior Management with Industrial and Organizational Psychology*, 125-142.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Mıhçı, Y. (2021). *Psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik üzerine etkisinin incelenmesi muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Ocak, M. ve Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (49), 117-134. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.323907>
- Öz, B. ve Çeviren, S. M. (2017). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu: Mersin örneği. *Ömer Halis Demir üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 10(3), 41-59.
- Özbezek, B. D. (2021). Psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(64), 1720-1740.
- Özbezek, B. D., Paksoy, H. M. ve Çopuroğlu, F. (2021). Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının sosyal destek algılarının tükenmişlik düzeyine etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 413-434.

- Özbezek, B. D., Paksoy, H. M., Paksoy, S. ve Gültekin, V. M., (2022). Etik liderliğin bilgi uçurma üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 649-662.
- Öztürk, M. S. (2020) A research about the organizational psychological capital levels of certified public accountants (Chapter 19). *Hadnbook Of Research On Positive Organizational Behavior For Improved Workplace Performance*, 330-349.
- Pletsch, C.S. ve Zonatto, V.C.d.S. (2018), Evidence of the effects of psychological capital on the transfer of knowledge from accounting students to business organizations, *Journal of Knowledge Management*, 22(8), 1826-1843. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2018-0270>
- Pradhan, R. K., Jandu, K., Panda, M., Hati, L. ve Mallick, M. (2022). In pursuit of happiness at work: exploring the role of psychological capital and coping in managing COVID-19 stress among Indian employees. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 850-867.
- Rehman, S.u., Qingren, C., Latif, Y. ve Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455-469.
- Saithong-in, S. ve Ussahawanitchakit, P. (2016). Psychological capital and job performance: An empirical research of certified public accountants (CPAs) in Thailand. *The Business & Management Review*, 7(5), 499.
- Selimoğlu, S. K., Cengiz, A. A., Özdemir, A. ve Begüm, Yalı, B. (2021). Covid-19 ile birlikte muhasebe mesleğindeki stresin yeni halleri. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 21(63), 1-18.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth ed.) Pearson, Boston.
- Taysı, K. ve Canbaz, S. (2018). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine İstanbul ilinde bir araştırma. *Mali Cozum Dergisi/Financial Analysis*, (146).
- Temelli, F. ve Şendurur, U. (2018). Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu: TRA1 ve TRA2 bölgelerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 375-406.
- Tokmak, M. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkileri: Kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(3), 863-878.
- Tösten, R., Arslantaş, H. İ. ve Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 726-744.
- Vîrgă, D., Baciú, E. L., Lazăr, T. A. ve Lupşa, D. (2020). Psychological capital protects social workers from burnout and secondary traumatic stress. *Sustainability*, 12(6), 2246.
- Yardley, K. (2012). *Psychological capital as a positive resource to asisist with the organizational outcomes of woek family conflict*. Master Thesis. Massey University, New Zealand.
- Yaşar, A. (2018). *Psikolojik sermayenin tükenmişlik sendromu üzerinde etkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, 33(5), 774-800.