

# MUHASEBE VE FINANSMAN ÖĞRETİM ÜYELERİNİN TÜKENMİŞLİK SEVİYELERİNİN KOPENHAG TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ İLE BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Özlem Nilüfer KARATAŞ ARACI<sup>i</sup>

Ali APALI<sup>ii</sup>

İsmail BEKCI<sup>iii</sup>

## Özet

Çalışmanın amacı Türkiye'deki devlet üniversitelerinin ilgili fakültelerinde, muhasebe/finansman bilim dallarında görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini ölçmek ve bazı sosyo-demografik faktörlerle tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Verilerin analizinde güvenilirlik analizi, frekans analizi, tanımlayıcı istatistik, korelasyon analizi, bağımsız örneklem T testi ve anova testi kullanılarak elde edilen sonuçlara göre, Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin ve tüm alt boyutlarının güvenilirlik seviyeleri değerlendirilerek, sosyo-demografik faktörlerle tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi için hipotez testleri yapılmış ve yaş, medeni durum, çocuk sayısı, unvan, temel bilim dalı deneyim süreleri ve idari görev ile ekonomik tatmin düzeyi, haftalık ders saati, ikinci öğretimde görev alma, kurumdaki akademisyen sayılarının yetersizliği ve sosyal hayat değişkenleri için %95 güven aralığında anlamlı bir ilişki tespit edilemeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik Sendromu, Muhasebe Finansman Akademisyenleri, Kopenhag Tükenmişlik Envanteri

**Jel Kodlar:** I23, L84, M12, M41

# A FIELD STUDY DIRECTED TO DETERMINE THE BURNOUT LEVELS OF ACCOUNTING AND FINANCE FACULTY MEMBERS BY COPENHAGEN BURNOUT INVENTORY

## Abstract

The aim of this research is to examine the burnout levels of accounting/finance faculty members and the relationship between some demographic values and burnout levels in the state universities of Turkey. Data analysis was done inansby reliability analysis, frequency analysis, descriptive statistics, correlation analysis, independent t-test and Anova test and then hypothesis tests were set for the relationship between socio-demographic factors and burnout levels and finally tried to determine the relationship for the age, marital status, number of child, tenure, and economical satisfaction level, weekly teaching hours, overtime teaching, lack of number of academicians in faculty member's university and social life in the 95% confidence interval.

**Key Words:** Burnout, Accounting and Finance Academicians, Copenhagen Burnout Inventory

**JEL Classifications:** I23, L84, M12, M41

<sup>i</sup> Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi / Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, ozlem\_nilufer@yahoo.com, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, İstiklal Yerleşkesi, Burdur/ Merkez.

<sup>ii</sup> Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi / Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksek Okulu, aliapal@mehmetakif.edu.tr, Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksek Okulu, Burdur/ Bucak.

<sup>iii</sup> Prof. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş – 1 Veli Üniversitesi, İ.İ.B.F., ismailbekci@nevsehir.edu.tr, Nevşehir Hacı Bektaş – 1 Veli Üniversitesi, Nevşehir/ Merkez.

## GİRİŞ

Tükenmişlik kavramı ilk kez Greene'nin 1961 yılında yayınlanan ruhsal açıdan çöküntüye uğramış bir mimarın işinden ayrılarak Afrika ormanlarına kaçışını anlatan "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)" adlı kitabında, aşırı derecede bitkinlik ve bireyin işiyle ilgili hissettiği öfkeden dolayı idealizmini kaybetmesi şeklinde tanımlanmıştır (Maslach vd., 2001, 398; Yıldırım ve İçerli, 2010, 124). Tükenmişlik terimi, 1970'li yılların ortalarında insanlarla ilişkileri fazla olmayan mesleklerde çalışanların yaşamış oldukları bir çeşit sendrom için kullanılmıştır (Pedrabissi ve Rolland, 1997: 529; Çavuş vd., 2007, 98).

1974 yılında tükenmişlik ile ilgili ilk kapsamlı tanımı yapan Freudenberger'e göre tükenmişlik; "başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı, insanın içinden gelen ve karşılanması zor olan istek ve beklentilerden dolayı ortaya çıkan bir durumdur." (Freudenberger, 1974: 159; İraz ve Yusufoglu, 2011: 452).

1981 yılına gelindiğinde, Maslach ve Jackson tükenmişliği insanda ortaya çıkan fiziksel olarak bitkinlik, uzun süreli yorgunluklar ve mutsuzluğun yanı sıra diğer insanlara karşı geliştirilen olumsuz düşünce ve tutumları da içine alan hem fiziksel hem de zihinsel bir sendrom olarak ele almışlardır. Ayrıca Maslach ve Jackson bu çalışmalarında, halen sıklıkla kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni geliştirmişlerdir (Maslach ve Jackson, 1981: 99, Dibekoglu, 2006: 1). Devam eden yıllarda "tükenmişlik" kavramı ile ilgili birçok çalışma yapılmış ve bu çalışmalarda bazen yeni bazen de birbirini tamamlayıcı tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamalardan bazıları aşağıda verilmiştir.

2001 yılında Schaufeli ve Greenglass tükenmişliği, "*duygusal güç gerektiren uzun süreli işlerin sonucundaki mental, fiziksel ve duygusal yorgunluk durumu*" olarak tanımlamışlardır (Schaufeli ve Greenglass, 2001: 501).

Maslach'dan sonra farklı bir tükenmişlik envanteri geliştiren (Oldenberger Tükenmişlik Envanteri) Demerouti ve arkadaşları ise tükenmişliği şu şekilde tanımlamışlardır: "bitkinlik ve işe duyarsızlaşma olarak iki boyuta indirgenerek işle ilgili negatif deneyimlerin sonucu oluşan bir sendromdur" (Demerouti vd., 2005).

Kristen vd., 2005 yılında yaptıkları ve kimi araştırmacılara göre, MBI' nin zayıf yönlerini geliştirerek daha kullanışlı bir envanter (Kopenhag Tükenmişlik Envanteri) ortaya koydukları çalışmalarında, tükenmişliği "*fiziksel ve psikolojik bitkinlik durumudur*" şeklinde ifade etmişlerdir (Kristensen vd., 2005: 196).

Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanlar kendilerini duygusal olarak tükenmiş, işlerine ve sorumlu oldukları kişilere karşı umursamaz ve amaçları gerçekleştirmede kendilerini yetersiz hissederler. Bu durum yavaş ve sinsi ilerleyen bir süreçtir. Konuyla ilgili çalışmalar, tükenmişliğin, yüz yüze ilişkilerin fazla olduğu ve sürekli olarak insanlarla iletişim halinde ve duygusal taleplerin yoğun olduğu çalışma ortamlarında çalışan, idealist, çalışma şevki yüksek ve coşkulu bireylerde daha çok görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu anlamda hizmet sektörü, özellikle de eğitim, sağlık, bankacılık ve danışmanlık sektörleri tükenmişlik sendromunun en çok rastlandığı sektörlerdir (Freudenberger, 1974: 159-160., Malik, vd., 2010: 234-236., Gürel ve Gürel, 2015: 38).

Melendez ve Guzman'ın 1983 tarihli "Tükenmişlik: Yeni Akademik Hastalık" başlıklı kitaplarında; "akademisyenlerin gerek öğrencilerle yoğun iletişimlerinin bir sonucu, gerekse yayın yapma ve başarılı olma konusunda ki yoğun baskılar ve engellemelere bağlı olarak tükenmişlik olgusuyla yüz yüze bir meslek grubu olduğunu" ifade etmektedirler. Bu çalışmayla beraber literatüre bakıldığında akademisyenlerin tükenmişlik seviyelerini ölçmeye yönelik çalışmaların hız kazandığı görülmektedir. Bu çalışmaların bazıları demografik faktörlerle tükenmişlik seviyelerini ölçmeye yönelik çalışmalar (Budak ve Sürgevil, 2005; Ardiç ve Polatçı, 2008; Çavuş vd., 2007,

İraz ve Ganiyusufoglu, 2011; Fadlemula, 2014), bazıları iş koliklik gibi diğer faktörlerle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yöneliktir. (Naktiyok ve Karabey, 2005).

Muhasebe finansman akademisyenlerinin tükenmişlik düzeylerini ölçmeye yönelik yapılan çalışmalarla ilgili Türkçe literatür tarandığında ise Anbar ve Eker'in 2008 yılında 78 kamu üniversitesinden 160 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği 2 adet çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu çalışmalardan bir tanesi muhasebe ve finansman alanında çalışan akademisyenlerin iş tatminleri ile tükenmişlik seviyeleri arasındaki ilişkiyi ölçmeye yöneliktir. Çalışmanın sonucunda genel tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma seviyeleri arttıkça, iş tatmini seviyesinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı yıl ve aynı örnekleme yapılan diğer çalışmada ise tükenmişliğe etki eden faktörlerin tespiti yapılmış ve bu faktörlerden iş çevresi, idari iş yükü, akademik iş yükü, ilerleme ve değerlendirme iş yükünün etkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yapılan bu çalışmalar incelendiğinde genel olarak tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin ( Maslach Burnout Inventory - MBI) kullanıldığı görülmektedir. Son yıllarda dünya literatüründe sıklıkla tükenmişlik ölçmeye yönelik çalışmalarda kullanılan Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (Copenhagen Burnout Inventory - CBI) ile ilgili çalışmaların sayısının Türkiye'de çok az olduğu görülmüştür.

CBI'nın kullanıldığı çalışmalardan bir tanesi Bakoğlu D., vd.'nin (2008a) "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi: Marmara Üniversitesi Örneği" adlı çalışmasıdır. Çalışmada akademik tükenmişliği etkileme potansiyeli olan sosyo – demografik değişkenlerin neler olduğu belirlenmiştir. Buna göre cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu akademik birim, kadro sorunu ve akademik unvan değişkenlerinin tükenmişlik seviyesini etkileyebileceği sonucuna varılmıştır. Yine Bakoğlu D., vd.'nin (2008b,2009) yaptıkları bir çalışma ile bir önceki çalışmalarının örnek sayısı artırılarak CBI'nın Türkçe'de geçerlilik ve güvenilirliğini ve değişkenler arası ilişki düzeyleri ile karşılaştırmışlardır. Çalışmada CBI'nın güvenilirliği %92 Alfa değeri ile oldukça yüksek çıkmıştır.

Kutanis ve Karakiraz (2013) CBI kullanarak, bir devlet üniversitesinde görev yapan 119 akademisyenin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik düzeylerinin belirli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda idari görev, ders yükü, ikinci öğretimde görev alma gibi değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığı saptanmıştır.

## I. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Günümüzde bireyler, çalışma yaşamının zorlayıcı kuralları ile karşı karşıyadırlar. Bireyin karşısına çıkan bu zorlayıcı kurallar bireyin bir yandan psikolojik dengesini bozarken, bir taraftan da yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi ortaya çıkarmaktadır. Diğer taraftan bazen de tüm enerjisini yok edebilecek şekilde, bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakmaktadır. Bu tür zorlu bir iş yaşamının içinde olan bireyleri, gerek teknolojik değişmeler gerekse hız ve kaliteye ulaşmanın yarattığı stres, çalışanı çalışma gününün sonunda tükenmişliğe sürüklemektedir (Çavuş vd., 2007: 98). Öte yandan yoğun çalışma, üretme ve zaman baskısı gibi olguların çalışanlarda stres, yorgunluk ve tatminsizlik durumlarını ortaya çıkardığı bilimsel bir gerçektir. Tükenmişlik durumu ise, bu durumların son evresi olarak kabul edilmektedir. Yapılan çalışmalar, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı mesleklerde tükenmişliğin daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. (Doğan ve Nazlıoğlu, 2010: 100). Bu bakımdan

tükenmişliğin sebeplerinin ve sonuçlarının tespit edilmesi ve önleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Tükenmişliğin nedenleri literatürde iki ana grupta toplanmaktadır. Bunlardan birincisi kişisel nedenler, ikincisi ise örgütsel nedenlerdir. Kişisel nedenler arasında yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, iş doyumu, biçimsel olmayan ilişkiler yürüttüğü bireyler ve üstlerinden gördüğü destek, işine karşı aşırı ilgi ve bireysel beklenti düzeyi, profesyonel olmayan yönetimin varlığına inanma, sorumluluk ve yetki arasındaki dengesizlik, yetersiz ücret düşüncesi, inisiyatif kullanamama, güvensizlik ve grup içi çatışmalar yer almaktadır (Basım vd., 2006:17-18, Avşaroğlu vd., 2005: 117, Yıldırım vd., 2007: 457, Akbolat ve Işık, 2008: 231-232).

Tükenmişliğin örgütsel nedenleri ise, yapılan işin niteliği ve meslek tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, eğitim durumu, yönetimde kararlara katılamama, örgüt içi ilişkiler, örgütün yapısı, nöbet, fazla mesai, işyerinin fiziksel özellikleri, işyerindeki aşırı yasaklar ve düşük ücrettir (Izgar, 2001: Avşaroğlu vd. 2005:117, Basım vd., 2006:17, Yıldırım vd. 2007: 457).

İnsanlarla yoğun ilişkiler içerisinde olmayı gerektiren meslek gruplarında daha fazla rastlanılan tükenmişlik, hem bireylere karşı hem de organizasyonlara karşı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Güllüce ve Kaygın, 2013: 236). Bireysel olarak tükenmenin duygusal bozukluklara neden olduğu iddia edilmektedir. Depresyon, vesvese, kişisel saygınlığı yitirme, stres ve beraberinde yorgunluk, işten uzaklaşma, evlilik yaşantısında sorunlar, alkol, sigara vb. bağımlılık yapıcı maddelerin kullanımında artışlar gibi duygusal sağlık anlamında olumsuz etkileri olduğu üzerinde durulmaktadır (Eren ve Durna, 2006: 44, Aktuğ vd. 2006, Özer, 1998; Aytaç vd. 2001). Tükenmişlik durumlarında, iş savaçklama, iş bırakma eğilimi, hizmet niteliğinin bozulması, iş izinsiz gelmeme, izin uzatma eğilimi, grup bağlılığının azalması, fiziksel ve duygusal semptomların artması, sağlık harcamalarının artması, insan ilişkilerinde bozulma, uyumsuzluk, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, yaralanma ve kazaların artması gibi örgütsel nedenler de sıralanabilir (Börü ve Çiper, 2007: 553).

## II. TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİ ÖLMEDE KULLANILAN YÖNTEMLER

Tükenmişlik kavramını ölçmeye yönelik geliştirilen ilk envanter Maslach Tükenmişlik Envanteri'dir. MBI 3 alt boyuttan ve toplamda 22 maddeden oluşmaktadır. MBI'nın birinci alt boyutu dokuz maddeden oluşan *duygusal tükenmedir*“(Emotional Exhaustion - EE)”. Tükenmişlik kavramının merkezinde yer alan duygusal tükenme alt boyutu, tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel durumundaki azalmayı ifade etmektedir (Maslach vd, 2001: 402). Diğer bir deyişle duygusal tükenme yaşayan bireyler başkalarına faydalı olabilecek duygusal kuvvetin kaybolduğunu hissetmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981: 99). İkinci alt boyut olan vebiş maddeden oluşan “Duyarsızlaşma (Depersonalizasyon,- DP)” ölçeği, “bireyin hizmet verdiklerine karşı, duyguda yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesi sonucu, katı, duygusuz, özensiz ve olumsuz bir tutum içinde yer almasıdır” şeklinde tanımlanmaktadır(Maslach, & Jackson, 1981). Envanterin son alt boyutu, 8 maddeden oluşan “Kişisel Başarı (Personal Accomplishment- PA)” altölçeğidir. Kişisel Başarı: kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir. Düşük kişisel başarı hissi tükenmişliğin bir parçasını oluşturmakta ve çoğu zaman diğer iki boyutun bir sonucu olarak görülmektedir(Maslach & Jacson, 1981; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Envanter sonucunda her alt ölçek kendi içerisinde ayrı ayrı değerlendirilmektedir ve bunun sonucunda da ortaya her bir birey için üç ayrı tükenmişlik puanı çıkmaktadır. Yüksek derecede

tükenmişliği “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt ölçeklerinden yüksek puan alma belirlerken “kişisel başarı” alt ölçeğinde ise düşük puan alma belirlemektedir.

Tükenmişlik kavramına farklı bir diğer bakış açısını, Demerouti ve arkadaşları, Oldenberg Tükenmişlik Envanterini (OLBI) geliştirerek getirmişlerdir (Demerouti, vd., 2001; Halbesleben & Demerouti, 2005). Bu envanter tükenmişlik kavramını tükenme ve işten uzaklaşma alt boyutları ile ele almaktadır. Tükenme alt boyutu, uzun süreli bazı iş taleplerinin çalışmada yoğun fiziksel, duygusal ve bilişsel gerginlikler meydana getirmesi olarak açıklanmaktadır. İşten uzaklaşma alt boyutu ise, işin kendisinden, tabiatından ve sorumluluklarından uzaklaşmayı içermektedir. Bunun yanı sıra işten uzaklaşma ile işin kendisine olan ilgiyle meslekte devam etme arzusunun ilişkisi de değerlendirilmektedir. Tükenme boyutu büyük ölçüde psikolojik yorgunluk ile ilgili iken, işten uzaklaşma boyutu ise iş tatmini ile ilgilidir (Halbesleben ve Demerouti, 2005: 208-220; Demerouti vd., 2010, 215; Çetin, 2015: 78).

Kristensen ve diğerleri (2005) literatürde sıklıkla kullanılan MBI ölçeğini birçok yönden eleştirerek alternatif olarak Kopenhag Tükenmişlik Envanteri’ni (Copenhagen Burnout Inventory – CBI) geliştirmişlerdir. Kristensen vd. (2005) çalışmalarında, MBI’ya yönelik şu eleştirileri yönelmişlerdir. Ölçek, sadece hizmet sektöründeki çalışanlara yöneliktir ve özellikle cinsiyet, kültürel ve sosyo- ekonomik farklılıkları göz ardı ettiği gerekçesiyle tükenmişlik kavramını ölçmesi şüphelidir ve sadece işle ilgili tükenmişliği sorgulamaktadır. Ayrıca ölçeğin yalnızca Amerikan kültürüne uygun olduğu farklı kültürlere uygun olmadığı da çalışmada belirtilmiştir. Diğer bir taraftan, tükenmişlik literatürü açısından kavramın açıkça tanımlanmasının gerekli olduğu; bu açıdan MBI’ya göre CBI’ın net bir tükenmişlik tanımından hareket ettiği ileri sürülmektedir (Shirom, 2005). CBI’ın az soruyla farklı türdeki tükenmişlik durumunu tespit etmeyi olanaklı kılması, kullanım kolaylığı, MBI’ya göre daha etkin bir şekilde tükenmişliği ölçtüğünün tespit edilmiş olması ve son dönem çalışmalarında kullanılmaya başlanılmış olması nedenleriyle Türkçe literatüre de kazandırılması gerektiği düşünülmektedir.

Ölçeğin Türkçe’ye çevrilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Bakoğlu ve arkadaşları tarafından 2008 yılında toplam 2839 öğretim elemanına gönderilen anketlerin 207’sinden cevap alınması suretiyle gerçekleştirilmiştir. Ölçek, soru atılmadan 0,92, 1. ve 11. sorular atıldığında 0,9380(0,94) alfa değeri ile geçerli ve güvenilir bulunmuştur.

CBI birçok ülkede kullanılmış ve sekiz dilde tercümesi bulunmaktadır İlk örneği Danimarka’da PUMA üzerinde yapılan CBI’ın ilk basımı 1999 yılında olmuştur. Çalışma, hizmet sektörünün çeşitli alanlarında (sosyal hizmet uzmanı, hastane personeli, gardiyanlar, temizlik işçileri vb.) görev alan %83’ünü kadınların oluşturduğu 1917 kişilik Danimarkalı popülasyon üzerinde gerçekleştirilmiştir (Borritz & Kristensen, 1999). Bunun dışında Avusturya’da dişçiler arasında, Yeni Zelanda’daki öğretmenler üzerinde, Taiwan’da iki şirketin 384 çalışanı üzerinde CBI’nın Çin versiyonundan seçilen kişisel tükenmişlik ve işle ilgili tükenmişliğin psikometrik özellikleri incelenmiştir (Karapınar & Gürbüz, 2015: 253). Sonuçta; CBI’nin tatmin edici düzeyde geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

CBI, MBI’de olduğu gibi 3 alt ölçekten oluşmaktadır. Bu ölçekler “kişisel tükenmişlik”, “müşteri tükenmişliği” ve “iş tükenmişliği” ile ilgili tükenmişlik boyutlarını ölçmektedir. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır;

*Kişisel Tükenmişlik (Personal Burnout):* Tüm insanların meslekleri ve çalıştığı sektöre bakmaksızın cevaplayabileceği genel bir ölçektir. Temel olarak şu soruya cevap arar; Ne kadar yorgun ya da bitkinsin? Bu sorunun cevabını alabilmek için bu boyutta 7 soru bulunmaktadır. (Kristensen vd., 2005; Bakoğlu, 2009; Kutanis ve Karakiraz, 2013.)

*İş Tükenmişliği (Work Burnout):* Bireyin işi ile ilgili olarak algıladığı fiziksel ve psikolojik bitkinlik derecesidir. Yine bu dereceyi belirlemek için ölçekte 7 soru bulunmaktadır.(Kristensen vd., 2005)

*Müşteri Tükenmişliği (Patient/Client Burnout)*: Borritz ve Kristensen (1999) müşteri ile ilgili olan tükenmişliği “Kişinin müşterilerle ilgili olan çalışmaları ile ilgili olarak ortaya çıkan uzun süreli fiziksel ve psikolojik bitkinlik” olarak tanımlamışlardır. İnsani hizmette alıcılarla birlikte çalışmada tükenmenin altı semptomunu oluşturan bu üçüncü boyut sadece müşterilerle birlikte çalışanlar için geçerlidir. Burada müşteri kavramı çok geniş kapsamlı olup hastalar, mahkumlar, öğrenciler, çocuklar vb., örneklemeler için değerlendirilebilir. (Kristensen vd., 2005; Bakoğlu vd., 2009; İçerli ve Yıldırım, 2010; Kutanis ve Karakiraz 2013.)

### III. ARAŞTIRMANIN TASARIMI

#### III.I. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın konusunu oluşturan Muhasebe-Finansman akademisyenlerinin tükenmişlik seviyelerinin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin kullanılarak ölçülmeye ve sosyo- demografik faktörlerle olan ilişkisinin tespitine yönelik ise çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda araştırmada Türkiye'deki 114 kamu üniversitesinin ilgili fakültelerinde muhasebe ve finansman alanlarında görev yapan öğretim üyelerinin Kristen vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye çevrilmesi ve güvenilirlik analizleri Bakoğlu vd., (2008-2009) tarafından yapılan CBI envanteri kullanılarak, tükenmişlik düzeylerinin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna yanıt aranmış ve literatürde konuyla ilgili yapılan çalışmalarla sonuçlar karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın amacı Türkiye'deki Devlet üniversitelerinde muhasebe ve finansman alanında görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik seviyelerinin belirlenmesi ve seçilen sosyo - demografik faktörlerle tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edilerek literatürdeki araştırmalarla karşılaştırmaktır.

Literatüre bakıldığında, hem Dünya'da hem de Türkiye'de tükenmişlik konusunda yapılan araştırmaların çoğunun MBI ile yapıldığı görülmektedir. CBI, MBI'ın eksikliklerini gidererek ona alternatif olacak bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Bu araştırma, CBI'ın, Bakoğlu vd'nin (2009), Kutanis ve Karakiraz'ın çalışmalarında önerdiği üzere Türkçe de geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sınanması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca Anbar ve Eker'in (2008-2009) yine Muhasebe veya Finansman alanındaki öğretim üyelerine MBI ile yaptıkları çalışmanın sonuçlarıyla bizim CBI ile yaptığımız araştırmanın sonuçlarının karşılaştırılması açısından da önemlidir. Bu sayede farklı yıllarda olsa bile aynı alandaki örneklem gruplarının tükenmişlik seviyelerinin farklı ölçeklerle ölçüldüğünde çıkan sonuçların birbirleriyle karşılaştırılması mümkün olacaktır. Bunlarla birlikte devlet üniversitelerinde görev yapan muhasebe/finansman alanında çalışan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin çeşitli sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin cevabının aranması açısından bir katkı sağlayacaktır.

#### III.II. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın kısıtları, sadece devlet üniversitelerinin ilgili fakültelerinin muhasebe ve finansman bilim dalında görev yapan ve ders veren öğretim üyelerine özgü olmasıdır. Araştırmaya vakıf üniversitelerinin, meslek yüksek okullarının ve ünvanı araştırma görevlisi olan akademik personelin dahil edilmemesinin sebebi zaman ve maliyet kısıtlarıdır.

### III.III. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini devlet üniversitelerindeki ilgili fakültelerdeki muhasebe ve finansman anabilim dallarında görev yapan 458 (Bilgi YÖK'ten e- posta yoluyla edinilmiştir) öğretim üyesi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında hazırlanan sosyo- demografik veri formu ve CBI'a ait sorular öğretim üyelerinin e-posta adreslerine gönderilmiş ve yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen yanıtlar veri tabanına kaydedilmiştir. Araştırmada toplamda 230 geri dönüş sağlanmış olup, geri dönüş oranı %50,2'dir. Bartlett vd.,'nin (2011) kategorik veriler için  $E= 0,05$  örneklem hatası oranında ana kitle büyüklüğünün 400 ile 500 arasında olması durumunda %95 güven aralığında hesapladıkları örnek büyüklüğü yaklaşık 196 kişidir. Bu çalışma esas alındığında örneklem sayısı ve geri dönüş oranının analizlerin gerçekleştirilmesi için yeterli olduğu görülmektedir. Ancak 230 anketin 44 tanesi eksik olarak cevaplandırıldığından ötürü araştırmada kullanılabilecek anket sayısı 186'ya düşmüş ve oran %40,6 olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm sosyo-demografik veri formu, ikinci bölüm CBI ifadelerinden oluşmaktadır. CBI, hassas bir ölçümü hedeflediğinden 5'li likert tipi yapısını korumasına rağmen 25'lik puan adımlarını kullanmaktadır. ( Örnek: 0:Nerdeyse Hiç, 25: Nadiren, 50: Kısmen, 75: Sıklıkla, 100: Her zaman)

### III.IV. Bulgular ve Yorumlar

Anket sonuçlarının analizinde IBM SPSS 20 PAKET programı kullanılmıştır.

#### a. Araştırmanın güvenilirliği

Araştırmada kullanılan CBI'nın güvenilirlik analizleri Cronbach Alfa katsayılarının (iç tutarlılık) hesaplanması yoluyla yapılmıştır. Ölçeğin kişisel tükenmişlik alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı ,904; iş ile ilgili tükenmişlik alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı,721 ve öğrenciler ile ilgili tükenmişlik alt boyutunun içsel tutarlılık katsayısı ,801 genel olarak CBI'nın iç tutarlılık katsayısı ,942 olarak bulunmuştur. Bu katsayılara bakarak ölçeğin tatmin edici düzeyde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

#### b. Araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerinin analizi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin bazı sosyo-demografik özelliklere göre dağılımı Tablo 1 'de gösterilmiştir.

**Tablo1: Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin**

Dağılımı					
	Kişi Sayısı ( N: 186)	Yüzde (%)		Kişi Sayısı ( N: 186)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>			<b>Ekonomik Tatmin Düzeyi</b>		
Erkek	73	39,2	Çok Tatmin Edici Buluyorum	19	10,2
Kadın	113	60,8	Tatmin Edici Buluyorum	102	54,8
<b>Yaş</b>			Tatmin Edici Bulmuyorum	55	29,6
25-34	44	23,7	Hiç Tatmin Edici Bulmuyorum	10	5,4
35-44	86	46,2	<b>Haftalık Ders Yüğü</b>		
45 ve üstü	56	30,1	1-10 Saat	19	10,2

<b>Medeni Durum</b>			11-20 Saat	78	41,9
Evli	138	74,2	21-30 Saat	65	34,9
Bekar	48	25,8	31 ve Üstü Saat	24	12,9
<b>Çocuk Sayısı</b>			<b>İkinci Öğretimde Görev Alma Durumu</b>		
Çocuk Yok	54	29,0	Evet	149	80,1
1 Çocuk	65	34,9	Hayır	37	19,9
2 ve Daha Fazla Çocuk	67	36,0	<b>Çalışılan Kurumdaki Muh.Fin. Akademisyen Sayısı</b>		
<b>Unvan</b>			<b>1-3 Kişi</b>	74	39,8
Öğretim Görevlisi Dr	11	5,9	<b>4-7 Kişi</b>	58	31,2
Yrd. Doç. Dr	79	42,5	<b>8-11 Kişi</b>	22	11,8
Doç Dr.	57	30,6	<b>12 ve Üstü Kişi</b>	32	17,2
Profesör	39	21,0	<b>Akademisyen Sayısı Yeterliliği</b>		
<b>Bilim Dalı</b>			Evet	81	43,5
Muhasebe	129	69,4	Hayır	105	56,5
Finansman	57	30,6	<b>Kurumun Bulunduğu Şehirden Memnuniyet</b>		
<b>Akademisyenlikteki Deneyim</b>			Evet	135	72,6
1-5 Yıl	18	9,7	Hayır	51	27,4
6-10 Yıl	48	25,8	<b>Sosyal Hayatın Değerlendirmesi</b>		
11-15 Yıl	48	25,8	Çok Kötü	7	3,8
15 Yılıüstü	72	38,7	Kötü	40	21,5
<b>İdari Görev</b>			Normal	91	48,9
Evet	90	48,4	İyi	39	21,0
Hayır	96	51,6	Çok İyi	9	4,8
<b>İdari Görev Türü</b>			<b>Ders Verilen Öğrenci Grubu</b>		
Anabilim Dalı Başkanlığı	11	12,2%	Önlisans	24	12,9%
Bölüm Başkanı	33	36,7%	Lisans	174	93,5%
Bölüm Başkan Yrd.	17	18,9%	Yüksek Lisans	134	72,0%
Dekan	2	2,2%	Doktora	89	47,8%
Dekan Yrd.	12	13,3%			
Rektör	1	1,1%			
Rektör Yrd.	2	2,2%			
Diğer	24	26,7%			

Tablo 1’de görüleceği üzere araştırmaya katılan akademisyenlerin 113’ü (60,8) kadın, 73’ü (39,2) ise erkektir. Katılımcıların çoğunluğu (n=86, %46,2) 35-44 yaş aralığında ve evlidir (n= 138, %74,2 ). 54 (%29), katılımcının çocuğu yok, 65 katılımcının 1 çocuğu ( %34,9), 67 (%36) katılımcının ise 2 ve daha fazla çocuğu bulunmaktadır. Araştırmaya katkı veren akademisyenlerin 129’u (69,4) muhasebe bilim dalında geri kalanı ( n= 57, %30,6) ise finansman anabilim dalındadır. Katılımcıların 11’i (5,9) Öğr. Gör. Dr, 79’u (42,5) Yrd. Doç., 57’si (30,6) Doç., 39’u (%21) ise Prof., ünvanına sahiptirler. Akademisyenlikteki deneyim sürelerinin dağılımına bakılacak



olursa katılımcıların en çok 15 yıl ve üstü dilimde yer aldıkları (n=72, %38,7) görülmektedir. Araştırmaya katılanlardan 90 kişinin (%48,4) idari görevi mevcuttur. Bu idari görevlerin dağılımı; 11 anabilim dalı başkanlığı, 33 bölüm başkanlığı, 17 bölüm başkan yrd., 2 dekan, 12 dekan yrd., 1 rektör, 2 rektör yrd. ve 24 kişi diğer idari görevlerde bulunmaktadır. Katılımcılara yöneltilen “işinizin ekonomik tatmin düzeyi nedir” sorusuna en çok (n=102, %54,8) “tatmin edici buluyorum” cevabı verilmiştir. Haftalık ders yükü dağılımı ise 11-20 saat (n=75,%41,9) ve 21-30 saat ( n= 65, %34,9) aralıklarında toplanmıştır. Ders veren katılımcıların 149’u (%80,1) ikinci öğretimde görev almaktadır. Katılımcıların çalıştıkları kurumda ki bilim dallarında ki akademisyen sayılarının genel de 1- 3 kişi (n=74, %39,8) ve 4-7 kişi (n= 58, %31,2) civarında olduğu görülmektedir. Bu soruyla bağlantılı olarak “Muhasebe – finansman akademisyenlerine çalıştığınız kurumda ki muhasebe veya finansman alanında ki akademisyen sayıları yeterlidir?” sorusuna verilen cevaplara baktığımızda 105 kişinin (%56,5) hayır, 81 kişinin (%43,5) ise evet cevabını verdiği görülmektedir. Katılımcılardan 135 kişi (%72,6) kurumunun bulunduğu şehirden memnunken, 51 kişi (%27,4) memnun değildir. Katılımcıların sosyal hayatlarını değerlendirmeleri istendiğinde verilen cevapların “normal” ( n=91, %48,9) cevap seçeneğinde toplandığı görülmektedir.

### c. Kopenhag tükenmişlik envanterinin bulgularının değerlendirilmesi

CBI ve alt ölçeklerinin analiz sonucu aldığı ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2: CBI ve Alt Ölçeklerinin Ortalama ve Standart Sapmaları**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kişisel Tükenmişlik (KT)	186	,00	95,83	39,6237	19,70199
İşlelgili Tükenmişlik (İT)	186	,00	89,29	37,5672	19,05278
Öğrenciilelgili Tükenmişlik (OT)	186	4,17	83,33	33,2885	18,606263
Genel Tükenmişlik (GT)	186	,00	82,89	36,7619	18,04757

Araştırmaya katılan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ortalamaları incelendiğinde, KT= 39,6237, İT=37,5672, OT= 33,2885, GT= 36,7619 olarak gerçekleşmiştir. Görüldüğü üzere en yüksek ortalamanın kişisel tükenmişlikte, en düşük ortalamanın ise öğrenci ile ilgili tükenmişlik alt boyutunda gerçekleştiği görülmektedir.

### d. Kopenhag tükenmişlik envanterinin alt boyutlarının birbirleriyle olan ilişkisinin değerlendirilmesi

CBI’ın alt ölçeklerinin birbirlerini etkileme oranlarını Tablo 3’de gösterilmiştir.

**Tablo3: CBI’ın Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi**

		Korelasyonlar		
		KT	İT	OT
KT	Pearson Correlation	1	,799**	,697**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	186	186	186
İT	Pearson Correlation	,799**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	186	186	186

ÖT	Pearson Correlation	,697**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	186	186	186
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

CBI'nın alt ölçeklerinin birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek için yaptığımız korelasyon analizi sonuçlarına göre; KT alt boyutu ile İT alt boyutu arasında yaklaşık %80 oranında pozitif yönlü güçlü bir ilişki mevcuttur. Yine KT ile ÖT arasındaki ilişkiye bakıldığında yaklaşık %70 oranında pozitif yönlü güçlü bir ilişki söz konusudur. İT alt boyutunun ÖT alt boyutuyla olan ilişkisinin derecesi ise %76 civarındadır. Bu yüzdeler dikkate alındığında tüm alt boyutların birbirleriyle yüksek düzeyde ilişki içerisinde olduklarını söylemek mümkündür.

#### e. Sosyo demografik faktörler ile kopenhag tükenmişlik envanterinin alt boyutlarının incelenmesi

**H<sub>1</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

**Tablo4: Tükenmişlik Boyutlarının Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması**

Bağımsız Örneklem T Testi							
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T Testi			
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2 tailed)	Ortalama Farkı
KT	Eşit Varyans Dağılımı	1,509	,221	2,043	184	,042	5,99345
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			1,988	139,562	,049	5,99345
İT	Eşit Varyans Dağılımı	2,757	,099	1,659	184	,099	3,94283
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			1,590	131,993	,114	3,94283
ÖT	Eşit Varyans Dağılımı	,175	,676	-,831	184	,407	-1,99317
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-,831	153,452	,407	-1,99317

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Analizde varyans değerlerine bakıldığında varyansların 0,05'den büyük olduğu görülmüştür. Bu yüzden her bir alt boyut için eşit varyans dağılımı seçeneğine göre Sig. (2- tailed) incelendiğinde KT alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu, İT ve ÖT alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. KT için testin ortalama değeri incelendiğinde erkeklerin (43,2618), kadınlardan (37,2714) daha fazla bu boyut açısından tükenmiş olduğu gözlemlenmektedir.

**H<sub>2</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

**Tablo5: Tükenmişlik Boyutlarının Yaş Açısından Karşılaştırılması**

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
KT	Gruplar arası	458,737	2	229,369	,588	,556
	Grup içi	71352,419	183	389,904		

İT	Gruplar arası	1041,266	2	520,633	2,083	,127
	Grup içi	45734,560	183	249,916		
ÖT	Gruplar arası	716,976	2	358,488	1,415	,246
	Grup içi	46365,984	183	253,366		

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu incelendiğinde CBI alt boyutları ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Böylelikle  $H_2$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>3</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

**Tablo6: Tükenmişlik Boyutlarının Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması**

Bağımsız Örneklem T Testi							
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalamadan Farkı
KT	Eşit Varyans Dağılımı	,433	,512	-,443	184	,658	-1,46664
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-,422	75,26	,675	-1,46664
İT	Eşit Varyans Dağılımı	3,279	,072	-1,094	184	,275	-2,91419
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-,993	70,06	,324	-2,91419
ÖT	Eşit Varyans Dağılımı	,817	,367	-,766	184	,445	-2,04937
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-,738	76,84	,463	-2,04937

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Analizde varyans değerlerine bakıldığında varyansların 0,05'den büyük olduğu görülmüştür. Bu yüzden her bir alt boyut için eşit varyans dağılımı seçeneğine göre Sig. (2-tailed) incelendiğinde tüm alt boyutlarla medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.  $H_3$  hipotezi reddedilmiştir.

Bu noktada medeni durumun erkek veya kadınların tükenmişlik seviyelerinde birbirlerine göre bir farklılık olup olmadığını da incelemek mümkündür. Bu analiz sonucunda da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

**H<sub>4</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri sahip olunan çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir.

**Tablo7: Tükenmişlik Boyutlarının Çocuk Sayısı Açısından Karşılaştırılması**

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
KT	Gruplar arası	1968,186	2	984,093	2,578	,079
	Grup içi	69842,970	183	381,656		

İT	Gruplar arası	1021,022	2	510,511	2,042	,133
	Grup içi	45754,804	183	250,026		
ÖT	Gruplar arası	489,286	2	244,643	,961	,384
	Grup içi	46593,674	183	254,610		

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çocuk değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu incelendiğinde CBI alt boyutları ile çocuk sayısı arasında %95 güvenilirlik altında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Böylelikle  $H_4$  hipotezi reddedilmiştir. Ancak %90 anlamlılık seviyesinde baktığımızda KT ile çocuk sayısı arasında (,079) anlamlı bir farklılık olduğu ve 2 ve daha fazla çocuğu olanların çocuğu olmayan ve tek çocuğu olanlara göre daha fazla tükenmiş olduğu görülmektedir.

**H<sub>5</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri sahip olunan ünvana göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 8: Tükenmişlik Boyutlarının Ünvan Açısından Karşılaştırılması**

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
KT	Gruplar arası	1927,168	3	642,389	1,673	,174
	Grup içi	69883,988	182	383,978		
İT	Gruplar arası	603,028	3	201,009	,792	,500
	Grup içi	46172,798	182	253,697		
ÖT	Gruplar arası	772,592	3	257,531	1,012	,389
	Grup içi	46310,368	182	254,453		

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ünvan değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu incelendiğinde CBI alt boyutları ile ünvan arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Böylelikle  $H_5$  hipotezi reddedilmiştir. Ancak ünvan değişkeniyle tükenmişlik alt boyutları arasında ki ilişkiyi incelerken cinsiyete göre bir ayırım yapıp, bu ayırım homojenlik testiyle beraber Tek Yönlü Varyans Analizine tabi tutulduğunda kadın akademisyenlerde KT de yardımcı doçent ünvanına sahip olanların doçent ve profesör ünvanına sahip olan kadın akademisyenlere göre yaklaşık 11 puan daha fazla tükendiklerini söylemek mümkündür.

**H<sub>6</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri temel bilim dalına göre farklılık göstermektedir.

**Tablo9: Tükenmişlik Boyutlarının Temel Bilim Alanı Açısından Karşılaştırılması**

Bağımsız Örneklem T Testi							
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalamadan Farkı
KT	Eşit Varyans Dağılımı	5,373	,022	-1,517	184	,131	-4,73752
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-1,418	92,417	,159	-4,73752
İT	Eşit Varyans Dağılımı	,000	,993	-1,578	184	,116	-3,97481
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-1,533	100,36	,128	-3,97481
ÖT	Eşit Varyans Dağılımı	1,815	,180	-1,951	184	,053	-4,91296
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-1,837	93,857	,069	-4,91296

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin temel bilim alanına göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile bağımsız örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Analizde varyans değerlerine bakıldığında KT ve OT için varyansların 0,05'den büyük olduğu, IT için ise küçük olduğu görülmüştür. Bu yüzden KT ve OT boyutları için eşit varyans dağılımı seçeneğine göre, IT için eşit olmayan varyans dağılımı seçeneğine göre Sig. (2-tailed) incelendiğinde tüm alt boyutlarla temel bilim alanı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı için  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Ancak %90 güven aralığında analize tekrar bakıldığında, OT alt boyutunda finansman bilim dalında çalışan akademisyenlerin muhasebe bilim dalında çalışanlara göre 6 puan civarında daha fazla tükenmiş olduklarını söylemek mümkündür.

**H<sub>7</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri akademik deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 10: Tükenmişlik Boyutlarının Akademik Deneyim Süreleri Açısından Karşılaştırılması**

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
KT	Gruplar arası	1675,006	3	558,335	1,449	,230
	Grup içi	70136,150	182	385,363		
İT	Gruplar arası	546,056	3	182,019	,717	,543
	Grup içi	46229,770	182	254,010		
ÖT	Gruplar arası	1149,680	3	383,227	1,518	,211
	Grup içi	45933,280	182	252,381		

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin akademik deneyim sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu incelendiğinde CBI alt boyutları ile akademik deneyim süreleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Böylelikle  $H_7$  hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>8</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri idari görevlere göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 11: Tükenmişlik Boyutlarının İdari Görev Varlığı Açısından Karşılaştırılması**

Bağımsız Örneklem T Testi							
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalamadan Farkı
KT	Eşit Varyans Dağılımı	,224	,637	,624	184	,534	1,80556
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			,623	182,803	,534	1,80556
İT	Eşit Varyans Dağılımı	,264	,608	-,656	184	,512	-1,53398
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-,657	183,932	,512	-1,53398
ÖT	Eşit Varyans Dağılımı	20,98	,000	-1,540	184	,125	-3,59086
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-1,556	171,753	,121	-3,59086

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin idari görevin olup olmadığına göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile bağımsız örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Analizde varyans değerlerine bakıldığında varyansların 0,05'den büyük olduğu görülmüştür. Bu yüzden her bir alt boyut için eşit varyans dağılımı seçeneğine göre Sig. (2-tailed) incelendiğinde tüm alt boyutlarla idari görevin olması ya da olması arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla  $H_0$  hipotez reddedilmiştir.

**H<sub>0</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ekonomik tatmin düzeyine göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 12: Tükenmişlik Boyutlarının Ekonomik Tatmin Düzeyi Açısından Karşılaştırılması**

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
KT	Gruplar arası	7178,660	3	2392,887	6,738	,000
	Grup içi	64632,496	182	355,124		
İT	Gruplar arası	4565,923	3	1521,974	6,562	,000
	Grup içi	42209,903	182	231,923		
ÖT	Gruplar arası	1611,331	3	537,110	2,150	,096
	Grup içi	45471,629	182	249,844		

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ekonomik tatmin düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu incelendiğinde CBI alt boyutları ile ekonomik tatmin düzeyi arasında KT ve İT açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. KT açısından tükenmişlik seviyeleri incelendiğinde hiç tatmin edici bulmuyorum (ort:53) diyenlerin çok tatmin edici (ort:26) buluyorum diyenlere göre yaklaşık 27 puan tükenmişlik seviyelerinin daha fazla olduğu görülmektedir. İT açısından incelendiğinde ise aralarında 21 puanlık bir fark vardır.

**H<sub>10</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile haftalık ders saatleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 13: Tükenmişlik Boyutlarının Haftalık Ders Saati Açısından Karşılaştırılması**

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
KT	Gruplar arası	6666,268	3	2222,089	6,208	,000
	Grup içi	65144,888	182	357,939		
İT	Gruplar arası	4379,826	3	1459,942	6,267	,000
	Grup içi	42396,000	182	232,945		
ÖT	Gruplar arası	4835,549	3	1611,850	6,944	,000
	Grup içi	42247,411	182	232,129		

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin haftalık ders saati değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu incelendiğinde CBI alt boyutları ile haftalık ders saati arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış ve H<sub>0</sub> kabul edilmiştir. Değişkenler arasında Post Hoc testleri yapıp, analiz sonuçlarına bakıldığında kişisel tükenmişlik açısından, 1-10 saat arası ders verenlere göre 11-20 saat arası ders verenler yaklaşık 21 puan, 31 saat ve üstüders verenler yaklaşık 23 puan daha fazla tükenmişlerdir. İT açısından, 1-10 saat arası ders verenlere göre 11-20 saat arası ders verenler yaklaşık 11 puan, 31 saat ve üstü ders verenler yaklaşık 20 puan daha fazla tükenmişlerdir. ÖT açısından değerlendirildiğinde ise, 1-10 saat arası ders verenlere göre 11-20 saat ders verenler yaklaşık 11 puan, 31 saat ve üstü ders verenler yaklaşık 18 puan daha fazla tükenmişlerdir.

**H<sub>11</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ikinci öğretim de ders verme durumuna göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 14: Tükenmişlik Boyutlarının İkinci Öğretimde Ders Verme Açısından Karşılaştırılması**

Bağımsız Örneklem T Testi							
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T Testi			
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Ortalamadan Farkı
KT	Eşit Varyans Dağılımı	,189	,664	2,313	184	,022	8,27408
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			2,368	56,907	,021	8,27408
İT	Eşit Varyans Dağılımı	,957	,329	3,012	184	,003	8,61028
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			3,396	65,434	,001	8,61028
ÖT	Eşit Varyans Dağılımı	10,315	,002	3,860	184	,000	10,90906
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			4,716	75,472	,000	10,90906

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin ikinci öğretimde görev alma durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Analizde varyans değerlerine bakıldığında varyansların 0,05'den

büyük olduğu görülmüştür. Bu yüzden her bir alt boyut için eşit varyans dağılımı seçeneğine göre Sig. (2- tailed) incelendiğinde tüm alt boyutlarla ikinci öğretimde görev alma arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Değişkenler arasında ortalamalara bakıldığında, “ikinci öğretimde görev alıyor musunuz?” sorusuna “evet” yanıtını veren akademisyenlerin KT, İT ve ÖT açısından tükenmişlik seviyelerinin yaklaşık 11 puan daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum haftalık ders yükü ile yapılan analizle tam olarak örtüşmektedir.

**H<sub>12</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri kurumdaki akademisyen sayısı yeterliliği durumuna göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 15: Tükenmişlik Boyutlarının Kurumdaki Akademisyen Sayısı Yeterliliği Açısından Karşılaştırılması**

Bağımsız Örneklem T Testi							
		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin T Testi			
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Ortalamadan Farkı
KT	Eşit Varyans Dağılımı	,146	,702	-2,653	184	,009	-7,60729
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-2,641	169,214	,009	-7,60729
İT	Eşit Varyans Dağılımı	,091	,763	-2,040	184	,043	-4,75582
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-2,035	170,612	,043	-4,75582
ÖT	Eşit Varyans Dağılımı	,097	,756	-1,126	184	,262	-2,65432
	Eşit Olmayan Varyans Dağılımı			-1,131	174,998	,260	-2,65432

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin kurumdaki akademisyen sayılarının yeterliliği durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Samples t-Test) kullanılmıştır. Analizde varyans değerlerine bakıldığında varyansların 0,05’den büyük olduğu görülmüştür. Bu yüzden her bir alt boyut için eşit varyans dağılımı seçeneğine göre Sig. (2- tailed) incelendiğinde KT ve İT boyutlarıyla akademisyen sayılarının yeterliliği durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Değişkenler arasında ortalamalara bakıldığında, kurumlarındaki bilim dallarında akademisyen sayısını yeterli görmeyen akademisyenlerin yeterli görenlere oranla KT, açısından yaklaşık 8 puan, İT açısından yaklaşık 5 puan daha fazla tükendikleri söylenebilir.

**H<sub>13</sub>:** Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri sosyal hayat durumuna göre farklılık göstermektedir.



**Tablo 16: Tükenmişlik Boyutlarının Kurumdaki Sosyal Hayat Durumu Açısından Karşılaştırılması**

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
KT	Gruplar arası	14695,913	4	3673,978	11,643	,000
	Grup içi	57115,243	181	315,554		
İT	Gruplar arası	7592,320	4	1898,080	8,768	,000
	Grup içi	39183,506	181	216,483		
ÖT	Gruplar arası	4587,452	4	1146,863	4,885	,001
	Grup içi	42495,508	181	234,782		

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin sosyal hayatlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu incelendiğinde CBI alt boyutları ile sosyal hayatları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış ve  $H_{13}$  kabul edilmiştir. Değişkenler arasında Post Hoc testleri yapılarak analiz sonuçlarına bakıldığında KT açısından, sosyal hayatını çok kötü diye niteleyenler, normal diyenlere göre 27, iyi diyenlere göre 34, çok iyi diyenlere göre 44 puan daha fazla tükenmişlerdir. İT açısından, sosyal hayatını çok kötü diye niteleyenler, normal diye niteleyenler göre 22, iyi diye niteleyenler göre 26, çok iyi diye niteleyenler göre 30 puan daha fazla tükenmişlerdir. ÖT açısından, sosyal hayatını kötü diye niteleyenler, iyi diye niteleyenlere göre 10 puan daha fazla tükenmişlerdir.

## SONUÇ

Bu araştırmada Maslach Tükenmişlik Envanteri'ne (MBI) alternatif bir ölçek olarak geliştirilen Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin (CBI) güvenilirliğini sınamak, akademisyenlerin tükenmişlik seviyelerinin çeşitli sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği sorusuna yanıt aramak ve sonuçların literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırılmasını sağlamak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle CBI ölçeğinin ve alt boyutları olan kişisel tükenmişlik (KT), iş ile ilgili tükenmişlik (İT) ve öğrenci ile ilgili tükenmişlik (ÖT) boyutlarının güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda güvenilirlik katsayıları; KT = ,904; İT = ,721, ÖT = ,801 ve genel olarak CBI = ,942 olarak bulunmuştur. Bu katsayılar bakarak ölçeğin tatmin edici düzeyde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Kutanis ve Karakiraz'ın (2013) bir devlet üniversitesinde CBI kullanarak yaptıkları çalışmada, KT = ,863; İT = ,860, ÖT = ,788 bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştiren Deliorman ve arkadaşları (2008) tarafından envanter, soru atılmadan 0,92, 1. ve 11. sorular atıldığında 0,94 alfa değeri ile geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Bu durum yapılan çalışmaların güvenilirlik katsayılarının birbirlerine yakın olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ortalamaları incelendiğinde ise, KT = 39,6237, İT = 37,5672, ÖT = 33,2885, GT = 36,7619 olarak gerçekleşmiştir. CBI alt boyutlarında yer alan her bir sorununun sayısal olarak ağırlıklandırılması 25 baz puan aralığında gerçekleşmektedir. Diğer bir deyişle her bir soruya verilen cevap en az 0 en fazla 100 değerini

almaktadır. Genel olarak 100'e doğru gidildikçe tükenmişlik seviyesinin arttığını söylemek mümkündür. Bu katsayılara bakarak muhasebe-finansman akademisyenlerinin kişisel tükenmişlik, işle ilgili tükenmişlik ve öğrenci ile ilgili tükenmişlik seviyelerinin birbirine çok yakın olduğu, en yüksek tükenmişlik seviyesinin kişisel tükenmişlikte, en düşük seviyenin ise öğrenci ile ilgili tükenmişlikte olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları ile CBI'nın doğduğu PUMA araştırması bulguları karşılaştırıldığında; PUMA araştırmasında da en düşük puan müşteriler (hizmet verilenler) ile ilgili tükenme (=30,90) boyutunda gerçekleştiğini en yüksek puanın kişisel tükenme (=35,9) boyutunda gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Bu durum her iki araştırmanın sonuçlarının birbirlerini desteklediklerini göstermektedir.

CBI'nın alt ölçeklerinin birbirleriyle olan ilişkilerini incelemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; KT alt boyutu ile İT alt boyutu arasında yaklaşık 0,80 oranında pozitif yönlü güçlü bir ilişki mevcuttur. Yine KT ile ÖT arasındaki ilişkiye bakıldığında yaklaşık 0,70 oranında pozitif yönlü güçlü bir ilişki söz konusudur. İT alt boyutunun ÖT alt boyutuyla olan ilişkisinin derecesi ise 0,76 civarındadır. Bu yüzdeler dikkate alındığında tüm alt boyutların birbirleriyle yüksek düzeyde ilişki içerisinde olduklarını söylemek mümkündür. Anbar ve Eker (2008)'in birlikte yaptıkları çalışmada MBI'nın alt ölçeklerinden Duygusal Tükenme ile Duyarsızlaşma arasında 0,66, Kişisel Başarı arasında 0,53 pozitif yönlü önemli bir ilişki tespit edilmiştir. Kişisel Başarı ile Duyarsızlaşma arasında %30 düşük ilişki bulunmuştur. Çavuş ve arkadaşlarının (2007) yaptıkları araştırma da MBI'a göre alt ölçeklerin birbirleriyle olan ilişkileri duygusal tükenme düzeyi yükseldikçe duyarsızlaştığı, buna paralel olarak da kişisel başarı duygusunun azaldığı söylenebilir. Nerdeyse aynı örnekleme yapılan ancak farklı envanterlerin kullanıldığı bu çalışmalar incelendiğinde CBI'nın alt boyutlarının birbirleriyle olan ilişkisinin MBI'dan çok daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Envanterin güvenilirlik, ortalama ve korelasyon analizleri yapıldıktan sonra sosyo-demografik faktörlerle olan ilişkilerin tespitine yönelik hipotez testleri yapılmıştır. Cinsiyet faktörü ile yapılan T testinde KT alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu, İT ve ÖT alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. KT için testin ortalama değeri incelendiğinde erkeklerin (43,2618), kadınlardan (37,2714) daha fazla bu boyut açısından tükenmiş olduğu gözlemlenmektedir. Cinsiyetin akademik tükenmişlik düzeyi ile ilişkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında, Bilici ve arkadaşlarının (1998) Karedeniz Teknik Üniversitesinin 5 fakültesinde 160 akademik personel ile yaptıkları çalışmada cinsiyet ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Budak ve Sürgevil'in (2005) 9 Eylül üniversitesi İİBF' de 185 akademik personele MBI kullanarak yaptıkları çalışmada ise duyarsızlaşma alt boyutunda kadın akademisyenlerin tükenmişliklerinin daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmaların yanında Murat'ın (2003) yaptığı çalışma da duygusal tükenme bayan akademisyenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları açısından daha fazla tükendikleri görülmüştür. Çalışmalarda ki bu farklılıkların kullanılan envanterlerdeki soru gruplarının farklılıkları ve örneklem farklılıklarından kaynaklandığı düşüncesi ileri sürülebilir.

Araştırmada CBI alt boyutları ile yaş, medeni durum, akademik deneyim süresi ve idari görev arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Budak ve Sürgevil'in (2005) yaptıkları çalışmanın sonuçları da yaş değişkeni ile tükenmişlik arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir. Çavuş ve arkadaşları ise (2007) meslek yüksek okulu akademik personeli üzerine yaptıkları çalışmada sadece kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu durumu yaş ilerledikçe kişisel başarı duygusu yükselmektedir diye açıklamaktadırlar. Aynı çalışmada bu araştırma da olduğu gibi medeni durumla tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılamamıştır. Bu çalışmaların aksine Akgemici ve arkadaşları (2007) evli olanların genel olarak bekarlara göre tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Akademik deneyim süresi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye tespit etmeye yönelik olan araştırmalara bakıldığında ise Eker ve arkadaşlarının (2007) yaptığı çalışmada da bu ilişkiyi destekler nitelikte bir sonuca varılamamıştır. Çavuş ve arkadaşları (2007) çalışmalarında idari

görev ve tükenmişlik düzeyi arasında ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır. Diğer yandan, Kutanis ve Karakiraz'ın (2013) CBI ile yaptıkları çalışmada İT ve ÖT alt boyutlarında idari görevi olanların olmayanlara göre daha yüksek düzeyde tükenmiş oldukları sonucuna varılmıştır.

Araştırmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edildiğinde CBI alt boyutları ile çocuk sayısı arasında %95 güven aralığında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Ancak %90 anlamlılık seviyesinde baktığımızda KT ile çocuk sayısı arasında (,079) anlamlı bir farklılık olduğu ve 2 ve daha fazla çocuğu olanların çocuğu olmayan ve tek çocuğu olanlara göre daha fazla tükenmiş olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde akademik tükenmişlik düzeyinin çocuk sayısı değişkeniyle ilişkisini inceleyen çalışmalardan Çavuş ve arkadaşları (2007) ile Eker ve arkadaşları (2007) da anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Araştırmada unvan değişkeni ile CBI alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Ancak unvan değişkeniyle tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelerken cinsiyete göre bir ayırım yaptığımızda kadın akademisyenlerde KT'de Yrd. Doç. unvanına sahip olanların Doç. unvanına sahip olan kadın akademisyenlere göre 11 puan civarında daha fazla tükendiklerini söylemek mümkündür. Bu durumun sebepleri arasında, doçentliğe hazırlanma sürecinin yoğun, yorucu ve yıpratıcı bir süreç olması ve kadın akademisyenlerin sadece akademisyen olma sorumluluğu dışında, eş, anne olma gibi birçok rolü aynı anda yürütmeye çalıştıklarından ötürü erkek akademisyenlere göre bu süreci daha yıpratıcı şekilde geçirmeleri gösterilebilir. Bu durumla ilgili çalışmalara bakıldığında Bilici ve diğerlerinin (1998) yaptıkları çalışmada anlamlı bir farklılık tespit edemedikleri ancak Budak ve Sürgevil (2005) çalışmalarında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Bu farklılıkların sebepleri, örneklem büyüklüğü ve farklılığı olarak düşünülebilir.

Akademisyenlerde tükenmişlik düzeyleri ile temel bilim alanı arasındaki ilişkiye bakıldığında, tüm alt boyutlarla temel bilim alanı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Genel olarak böyle bir farklılaşmanın olmamasının sebebi, hem muhasebe hem de finansman bilim dallarının ders yükü, ders yoğunluğu, işle ilgili gereklilikler, öğrenci ile ilgili sorumluluklar açısından birbiriyle paralel alanlar olmasıdır.

Akademik tükenmişlik düzeyi ile ekonomik tatmin düzeyi, haftalık ders saati, ikinci öğretimde görev alma, kurumdaki akademisyen sayılarının yetersizliği ve sosyal hayat değişkenleriyle envanterin tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu değişkenlerin her birine bakıldığında, işlerinde ekonomik olarak tatmin olmadıklarını söyleyenlerin tatmin olduklarını söyleyenlere göre, haftalık ders yükleri 10 saatin üzerinde olanların, olmayanlara göre, ikinci öğretimde görev alanların görev almayanlara göre, kurumlarında bilim dallarındaki akademisyen sayılarının yeterli olmadığını düşünenlerin, düşünmeyenlere göre ve sosyal hayatını normal ve iyi olarak niteleyenlerin kötü ve çok kötü diye niteleyenlere göre tükenmişlik seviyeleri daha yüksektir. Haftalık ders yükü ve ikinci öğretim de görev alma değişkenlerinin Kutanis ve Karakiraz'ın (2013) CBI ile yaptıkları çalışmanın sonuçları ile örtüştüğü görülmektedir.

Genel olarak bakıldığında muhasebe finansman akademisyenlerinin cinsiyet, yaş, akademik deneyim, çocuk sayısı, medeni durum gibi demografik faktörlerdeki değişikliklerin akademik tükenmişlik seviyelerini etkilemediğini söylemek mümkündür. Ancak yapılan iş karşılığında alınan ücretten memnun olunmaması ve görev yapılan kurumlardaki akademisyen sayılarının yetersizliği ve bunların bir sonucu olarak çalışma sürelerinin ve ders yüklerinin fazlalığı, ikinci öğretimde ders vermenin zorluğu ve tüm bunlardan dolayı sosyal hayata vakit ayıramama durumlarının tükenmişlik seviyelerini yüksek düzeyde etkilediğini söylemek mümkündür.

## KAYNAKÇA

- Akbolat, M. ve Oğuz I. (2008). “Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 11(2), 230-254.
- Aktuğ, İ. Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y. ve Seber, G. (2006).“Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri”, Osmangazi Tıp Dergisi, C.28, S.2, ss.91-101.
- Anbar, A. ve Eker, M. 2008. “An examination of relationship between burnout and job satisfaction among Turkish accounting and finance academicians”, European Journal of Economic and Political Studies, 1(1), 39-57.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). “Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği)”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 1-28.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 14, ss.115-129.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Firat, Z., Bayram, D. ve Keser, A. (2001), “Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları”, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No.99/9.
- Bakoğlu, R., Yiğit, İ., Yıldız, S. ve Taştan Boz, İ. (2008). “Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Türkçe’de Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, 16. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Antalya, 460-468.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., Higgins, C. C. (2001). “Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research.” Information Technology, Learning and Performance Journal 19(1), 43-50.
- Basım, N. ve Şeşen, H. (2006). “Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Araştırma”, Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi, 6(2), ss.15-23.
- Borritz, M. ve Kristensen, T. S. 1999. “Copenhagen burnout inventory”. Copenhagen Denmark: National Institute of Occupational Health.
- Börü, D. ve A. Çiper. (2007). “Tükenmişlik Sendromunun Çalışanın Performansına Etkisi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs 2007, ss.552-558.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). “Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 95-108.
- Çavuş, M. F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007). “Tükenmişlik Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma”, Ç.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.16, S.2, ss. 97-108.
- Çetin, C. (2015). “Zabıta Çalışanlarında İş Güvencesizliği ile Tükenmişlik İlişkinine Yönelik Bir Araştırma”. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(2).
- Deliorman B. R., Yıldız, S., Boz, T, İ., ve Yiğit İ., (20089). "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyi: Marmara Üniversitesi Örneği." *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi* 25(2), 465-497.
- Deliorman, R. B., Boz, İ., Yiğit, İ. ve Yıldız, S. (2009). “Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlaması”. Yönetim Dergisi, 63, 77-98.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. ve Schaufeli, W. B. (2001). "Burnout and engagement at work as a function of demands and control", *Scandinavian journal of work, environment & health*, 279-286.
- Demerouti, E., Mostert, K. ve Bakker, A. B. (2010). "Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs", *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209.
- Demerouti, E., Verbeke, W. J. ve Bakker, A. B. (2005). "Exploring the relationship between a multidimensional and multifaceted burnout concept and self-rated performance", *Journal of management*, 31(2), 186-209.
- Dibekoğlu, Z. (2006). "Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (Sakarya İli Örneği)", *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya.
- Doğan, Z., ve Nazlıoğlu, E.,H., (2010), "Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma" *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12 (3), 97-116.
- Eker, M. ve Anbar, A., (2008). "Work Related Factors That Affect Burnout Among Accounting And Finance Academicians." *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(4), 110-137.
- Eker, M., Anbar, A., & Karabıyık, L. (2007). "The Relationship Between Demographic Characteristics And Burnout Among Academicians in Turkey." *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34, 14-35.
- Eren, V. ve Durna, U. (2006). "Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme", *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S.10, Y.9, ss.40-51.
- Fadlelmula, F. K. (2014). "Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 424-438.
- Freudenberg N.J. (1974). "Staff Burnout", *Journal of Social Issues*, Vol.30, pp.59-165.
- Güllüce, A. Ç. ve Kaygın, E. (2013). "Çalışanların Demografik Değişkenleri Açısından Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.27, S.2, ss.235-252.
- Gürel E. B. B. ve E. Gürel. (2015). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Ocak Sayısı, ss.37-48.
- Halbesleben, J. R. ve Demerouti, E. (2005). "The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory", *Work & Stress*, 19(3), 208-220.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). "Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S.21, ss.451-472.
- Karapınar, M. ve Gürbüz, H. (2015). "Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach ve Kopenhag Kriterlerine Göre Ölçülmesi ve Karşılaştırılması".
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K. B. (2005). "The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout", *Work & Stress*, 19(3), 192-207.

- Kutanis, R. Ö. ve Karakiraz, A. (2013). “Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile Ölçülmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 13-30.
- Malik, M. I., Zaheer, A., Khan, M. A. ve Ahmed, M. (2010). “Developing and testing a model of burnout at work and turnover intentions among doctors in Pakistan”, *International Journal of Business and Management*, 5(10), p234.
- Maslach, C. ve S.E. Jackson, (1981). “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behaviour*, Vol.2, pp.99-113.
- Maslach, C., W.B. Schaufeli ve M.P.Liter. (2001). “Job Burnout”, *Annual Review of Psychology*, Vol.52, pp.397-422.
- Melendez, W. A. ve de Guzman, R. M. (1983). “Burnout: The New Academic Disease”, ASHE-ERIC Higher Education Research Report No. 9, 1983.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). “İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2).
- Özer R. (1998). “Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon*
- Pedrabissi L. ve P. J. Rolland. (1997). “Stress and Burnout Among Teachers in Italy and France”, *Journal of Psychology*, 127/5, pp.529-535.
- Schaufeli, W. B. ve Greenglass, E. R. (2001). “Introduction to special issue on burnout and health”, *Psychology & Health*, 16(5), 501-510.
- Shirom, A. (2005). “Reflections on the study of burnout”, *Work & Stress*, 19(3), 263-270.
- Şahin F.S. (2005). “KKTC’de Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (YdÜ Örneği)”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.5, S.1, ss.145-159.
- Toker, B. (2011). “Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Yıldırım M. H. ve İçerli, L. (2010). “Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.2, S.1, ss.123-131.
- Yıldırım O., E. ve Balaban Ö. (2007). “Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: SAÜ. İİBF Örneği”, *VI. Anadolu İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 31 Mayıs-2 Haziran 2007, Kırıkkale, s. 455-463.