

# ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİNİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: ANKARA'DAKİ MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Dr. Hüseyin ABUHANOĞLU\*

Prof. Dr. Yıldız AYANOĞLU\*\*

Dr. Mevlüt KARADAĞ\*\*\*

Makale Gönderim Tarihi :03/02/2019 / Kabul Tarihi : 11/04/2019

## ÖZ

Muhasebe hizmetlerindeki uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü, yasal sorumluluklar ve zaman tahdidini gibi koşullar çalışan üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu baskı ise çalışanın çaba-ödül dengesini olumsuz etkileyebilmektedir. Çaba ile ödül arasındaki bu dengesizliğin ise çalışan ve örgütte strese neden olacağı, çalışanın tükenmişliğini etkileyeceği beklenmektedir. Bu çalışmada, muhasebecilik meslek mensuplarının çaba-ödül dengesizliğinin araştırılması ve tükenmişlik üzerine olan etkilerinin açıklanması amaçlanmıştır. Çalışmada Siegrist tarafından geliştirilmiş Çaba-Ödül Dengesizliği anketi ile Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçekleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda muhasebe mensuplarının Çaba-Ödül Dengesizliği Oranının 1.05 ile çaba lehine puanlandığı, Çaba-Ödül Dengesizliği Oranın duygusal tükenmişliği doğrudan ( $\beta=0,556$ ), Duyarsızlaşma ( $\beta=0,449$ ) ve Kişisel Başarı Azalmasını ( $\beta=-0,398$ ) ise dolaylı olarak etkilediği bulgularına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çaba-Ödül Dengesizliği, Tükenmişlik, Muhasebecilik

\* Genelkurmay Başkanlığı Sağlık Daire Başkanlığı, habuhanoglu@gmail.com, orcid.org/0000-0002-3251-8889

\*\* Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, yildiz.ayanoglu@gazi.edu.tr, orcid.org/0000-0002-1024-2105

\*\*\* Milli Savunma Bakanlığı Sağlık Daire Başkanlığı, mkaradag75@gmail.com, orcid.org/0000-0001-7288-1925

**THE EFFECT OF EFFORT-REWARD IMBALANCE ON BURNOUT: A RESEARCH ON PROFESSIONAL ACCOUNTANTS IN ANKARA****ABSTRACT**

Long working hours, work overload, legal responsibilities and time limitation create pressure on the employees in accounting services. This pressure may adversely affect the effort-reward balance of the employee. It is expected that this imbalance between effort and reward causes stress on employee and the organization and also affect the employee's fatigue. In this study, it is aimed to analyze the effort-reward imbalance of accountants and explain the effects of this imbalance on burnout. In the study, the Effort-Reward Imbalance questionnaire developed by Siegrist and the burnout scales developed by Maslach and Jackson were used. As a result of the study, it was found that the Effort-Reward Imbalance Ratio of accountants was graded in favor of the effort with 1,05 point and It was found that ratio of Effort-Reward Imbalance affects Emotional Exhaustion ( $\beta=0.556$ ) directly, affects Depersonalization ( $\beta=0.449$ ) and Personal Achievement Decrease ( $\beta=-0.398$ ) indirectly.

**Keywords:** Eford-Reward Imbalance, Burnout, Accountancy

**1. GİRİŞ**

Çalışanın sağlığı ve işin karakteristik yapısı arasındaki ilişki, iş sağlığı araştırmacılarının üzerinde önemle durduğu konuların başında gelmektedir. Yapılan çalışmalarla, iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi açıklayan temel elementler ortaya konmuştur. Konu ile ilgili iş sağlığı araştırmacılarına rehberlik eden önemli araştırmalardan biri de Çaba-Ödül Dengesizliği (ÇÖD) Modelidir. Model, 1986 yılında kardiyovasküler hastalıkların açıklanması ve tanımlanması amacıyla geliştirilmiştir (Siegrist, vd., 1986;247). Marmot ve arkadaşları (1999) ÇÖD modelinin, tıbbi-sosyoloji merkezli olduğu ve çaba ile ödülün çalışma yapısını vurguladığı belirtmiştir. Modelin özünde; yüksek çabanın düşük ödüllendirme ile karşılık bulması sonucu ortaya çıkan dengesizlik, bunun sonucu işteki yeterlilik ve karşılıklılık ilkelerinin ihlali ve sonuçta çalışanda işe yönelik oluşan stres, performans ve motivasyon düşüklüğü (Siegrist, 1996:31; Vegchel ve diğ., 2005:1117), dolayısıyla tükenmişlik gerçeği yatmaktadır.

ÇÖD modeli; işimizde gösterdiğimiz emek sonucunda, elimizden gelen çabayı göstermemize rağmen, hak ettiğimizi düşündüğümüz kazanımı elde edemediğimiz bir durumu ifade etmektedir. İş ortamında; çalışan, iş ve işveren arasında bir yeterlilik ve karşılıklılık ilkesi ya da ilişkisi bulunmaktadır. Çalışan emeğinin karşılığında yüksek derecede ödüllendirme beklerken, iş ve işveren ise aynı şekilde çalışandan yüksek derecede çaba beklemektedir. Modele göre çaba; çalışan üzerine dayatılan ya da yükümlülük olarak verilen işleri gösterir. İş ödülleri ise, işveren tarafından dağıtılmış paraları, saygınlığı ve iş güvenliği/kariyer fırsatlarını içerir. Daha öz bir ifade ile ÇÖD modeli, işin maliyet ve kazançları arasındaki karşılıklılığının, düşük ödül ve yüksek çaba tarafından karakterize edildiğini savunur. Bu dengesizlik sürekli olarak gerilime neden olabilir. Bu nedenle, takdir edilmeden çok çalışma, stresli bir dengesizliğin

örneği olabilir. Çalışan tarafından, ilişkide bir dengesizlik olduğunun hissedilmesi, çalışanın profesyonelliğini tehdit eder ve işi üzerindeki kontrolünü yitirmesine neden olur. Ayrıca ceza, terfi alamama ve nihayetinde işten çıkarılma gibi stres yaratan diğer kaygılar peşi sıra gelebilir (Harrington ve diğ., 2013:275). Bununla birlikte, işteki ödül ve çaba arasındaki tekrarlayan uyumsuzluk için psikolojik nedenler de vardır. Bu uyumsuzluk strese neden olan kişisel faktörler arasında yer alan kişilikle ilgili olan aşırıbağlılıktır. İşle ilgili aşırıbağlılık ile karakterize edilmiş insanlar; işteki saygı, onaylanma ihtiyacı ve başarılı olabilmek için sürekli bir şekilde çabalayabilirler. Bu çabalarına rağmen yeterli ödüle genellikle ulaşamazlar. sonuç olarak yüksek bağlılığı olan çalışanların düşük bağlılığı olan çalışanlara nazaran ÇÖD'e daha stresli cevaplar verecekleri savunulur (Siegrist, 2008; Vegchel ve diğ. 2005). Çalışan ile iş ve işveren arasındaki bu ilişki, iş sözleşmeleri ile tanımlanmaktadır. Çalışan tarafından harcanan çaba için işverenden adil bir şekilde karşılık beklentisinin dayanağı ise bu sözleşmelerdir (Siegrist, 2008:164).

ÇÖD; birçok örgütsel stres faktörünün kaynağı olarak, verimsizlik ve performans düşüklüğüne bağlı olarak tükenmişliği, örgütsel stresi artırmaktadır. Ayrıca ÇÖD'ün iş tatmini ile örgütsel bağlılığın düşmesinin nedeni, motivasyonun düşmesine bağlı olarak örgüte duyulan güvenin azalmasında önemli bir faktör olacağı beklenmektedir (Abuhanoglu, 2016;2). İlk defa 1970'li yıllarda Freudenberger tarafından ortaya atılan tükenmişlik kavramı, son dönemlerde bu konunun en önemli isimlerinden biri sayılan Maslach tarafından en genel şekli ile "iş yerinde kronik stresörlere verilen tepkinin sonucunda oluşan psikolojik sendrom" olarak tanımlanmıştır. Daha geniş bir ifade ile tükenmişlik, duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom şeklinde ifade edilmektedir (Günüşen, 2009;8).

Muhasebeciliğin; uzun çalışma mesaipleri olan ve yoğun olarak zihinsel ağırlıklı işleri yürüten, hükümetin vergi politikaları kapsamında, ayın belirli günlerinde mükelleflerinin gelir ve giderlerinin muhasebeleştirilmesini yapan, hesaplamaları ile hassas ve hatasız çalışmaları gereken ve mükelleflerini sürekli olarak memnun etme çabası içerisinde olan meslek grubu olması nedeni ile çalışmamızda, Siegrist'in belirttiği (2008:164) stratejik bir seçim olarak mesleğini, yani muhasebecilik meslek mensuplarının çaba-ödül dengesizliğinin araştırılması ve tükenmişlik üzerine olan etkilerinin açıklanması amaçlanmıştır. Bu amaçla; "ÇÖDOR ile tükenmişlik arasında bir ilişki yoktur", "ÇÖDOR ile tükenmişlik arasında bir ilişki vardır" ve "ÇÖDOR ile tükenmişlik sosyo-demografik özellikler açısından farklılık göstermektedir" şeklinde hipotezler oluşturulmuştur.

## 2. YÖNTEM

Araştırma evrenini, Ankara ilinde bulunan Yeminli Mali Müşavirler, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler, Kamu ve Özel Sektördeki muhasebe meslek mensubu oluşturmuştur. Araştırma ölçeği 285 muhasebe meslek mensubuna 2016 yılında yüz yüze uygulanmış, analizler 2017 yılında tamamlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak; 1996 yılında tanıtılan (Siegrist ve Peter, 1996:179) ve 2016 yılında Türkçeye uyarlanan "Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeği Uzun Formunun Türkçe Versiyonu" (Abuhanoglu, 2016:105) ile 1981 yılında geliştirilen (Maslach ve Jackson, 1981:99) ve 1992 yılında Türkçeye uyarlanan "Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır (Ergin, 1992:143). Yapılan çalışma, türü itibariyle tanımlayıcı, kullanılan teknikler itibariyle de tarama türünde bir araştırma modelidir.

Verilerin analizinde, IBM SPSS 21.0 (Software Statistical Package for the Social Science) ve IBM SPSS AMOS 21.0 (Analysis of Moment Structures) kullanılmıştır.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği “Shapiro-Wilk” ve “Kolmogrov Simirnov” testleri ile incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğine yönelik Cronbach’s Alpha değerleri hesaplanmıştır. Çalışmanın tamamındaki istatistiksel sonuçlarda  $p \leq 05$  seviyesi, anlamlı farkın göstergesi olarak kabul edilmiştir.

Bağımlı değişkenlerin (Çaba, Ödül, Aşırıbağlılık, ÇÖDOR ve Tükenmişlik) bağımsız değişkenlere (Sosyo-Demografik özelliklere) göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla;

- ÇÖD oranının (ÇÖDOR) beklenen ortalaması olan “1” ile karşılaştırılması amacıyla “*tek örneklem t-testi*”,
- İki ayrı grubun ortalamalarının karşılaştırılması amacıyla “*bağımsız örneklem t-testi*”,
- Çoklu grupların karşılaştırılmasında ise “*oneway ANOVA*” testi kullanılmıştır. Çoklu grupların karşılaştırılmasında bulunan farklılıkların kaynağının tespiti amacıyla, öncelikle varyansların homojenliğine bakılmıştır. Varyansların homojenliği “*Levene Statistic*” testi ile değerlendirilmiştir.
- Levene Statistic testi sonucunda; varyansları homojen olan gruplar arasındaki farklılık “*Tukey*” testi ile homojen olmayan gruplar arasındaki farklılık ise “*Tamhane’s T2*” testi ile değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında tüm veriler için öncelikle tanımlayıcı istatistikler elde edilmiştir. Ölçümle belirlenen değişkenler için tanımlayıcı istatistiklerin gösterilmesinde “*Ortalama*” ve “*Standart Sapma*” değerlerinden, sayımla belirlenen değişkenler için tanımlayıcı istatistiklerin gösterilmesinde ise sayı (n) ve yüzde (%) değerlerinden faydalanılmıştır.

Çaba-ödül dengesizliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır.

## 2.1. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERİN GÜVENİLİRLİKLERİ

### 2.1.1. Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeği (ÇÖD-Tr):

ÇÖD-Tr ölçeğinin tamamına yönelik toplam bir puan oluşturulmamaktadır. Çaba ve ödül arasındaki denge iki alt boyut olan çaba’nın ödüle bölünmesi sonucunda bulunmaktadır. Dolayısı ile ölçek boyutlarının güvenilirliği ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bu oranlar aşırı bağlılık ile de ilişkilendirilirse dengesizliğe ilişkin ilave önemli bilgiler elde edilmiş olur.

Buna göre; Çaba boyutunun 0,713; Ödül boyutunun 0,722; Aşırı Bağlılık boyutunun ise 0,712 Cronbach’s Alpha değerine sahip olduğu görülmüştür.

Çalışmada Abuhanoğlu’nun ÇÖD anketi geçerlilik güvenilirlik hesaplamaları dikkate alınmış ve buna göre Ek 1’de sunulan ÇÖD-Tr anketi soruları analizlerde aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir:

Tablo-1 ÇÖD-Tr Ölçeği Boyutları ve Sorular

| Ölçülen Bilgi     | Toplam Soru Sayısı | Puanları Normal Yüklenen Soruların Numaraları | Puanları Ters Yüklenen Soruların Numaraları | Puanları Düşülen Soruların Numaraları |
|-------------------|--------------------|---|---|---------------------------------------|
| a. Çaba           | 6                  | 1, 2, 3, 4, 5 ve 6                            | -   | -                                     |
| b. Ödül           | 10                 | 7, 8, 13, 14, 15 ve 16                        | 9 ve 12                                     | 10 ve 11                              |
| c. Aşırı Bağlılık | 6                  | 17, 18, 20, 21 ve 22                          | 19  |                                       |

### 2.1.2. Tükenmişlik Ölçeği (TÖ):

Tükenmişlik ölçeğinin ise Cronbach's Alpha değeri 0,705 olarak ölçülmüştür.

### 2.2. ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ ORANININ (ÇÖDOR) BELİRLENMESİ

ÇÖD anketinde bir ölçek olarak tek bir puana ulaşılmasından ziyade alt boyutlarının bir birleri ile olan etkileşimlerinden ve bunlara yönelik tahminler üzerine odaklanılmıştır. Bu bağlamda ve ana teorik model varsayımına uygun bir şekilde çaba ve ödül ölçeklerinin birbirleri ile olan oranlarının çaba-ödül arasındaki uyumsuzluğu yakalayabileceği varsayılmaktadır.

ÇÖD oranı kısaca ÇÖDOR olarak adlandırılmıştır. ÇÖDOR'a ulaşabilmek için çaba ve ödülün puanları ayrı ayrı hesaplanmıştır.

ÇÖDOR için çaba ölçeği puanı paya, ödül ölçeği puanı ise paydaya yazılmıştır; ancak çaba ve ödül soru sayıları aynı olmayacağı için alınacak toplam puanlar da farklılaşacaktır. Dolayısı ile iki boyut arasındaki soru sayısını ve puanlarını dengeleyecek bir katsayıya ihtiyaç duyulmaktadır. Bir çaba maddesinin bir ödül maddesine eşdeğer olduğunu varsayarak bir  $k$  katsayısı aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (Ek-1 ÇÖD-Tr anketi soruları).

$$k = \frac{\text{Ödül maddelerinin sayısı}}{\text{Çaba maddelerinin sayısı}}$$

$k$ 'nın bu formülü ile ÇÖDOR'un yorumlanması kolaylaştırılmıştır.  $k$  katsayısı bulunduktan sonra ÇÖDOR aşağıdaki gibi formülize edilmiştir (Siegrist, Li ve Montano, 2019:9).

$$\text{ÇÖDOR} = k \frac{\text{Ç}}{\text{Ö}}$$

- ÇÖDOR** : Çaba-Ödül Dengesizliği Oranını  
**k** : Düzeltme Katsayısını  
**Ç** : Çaba Toplam Puanını  
**Ö** : Ödül Toplam Puanını ifade etmektedir.

ÇÖDOR oranının 1'e eşit olması durumunda, kişi bir çaba için bir ödül aldığını, ÇÖDOR oranının birden küçük olması durumunda, her bir ödül için daha az çaba gerektirdiğini ve ÇÖDOR oranının birden büyük olması durumunda ise her bir ödül için kişi daha fazla çaba gösterdiğini bildirmektedir. ÇÖDOR'un 1'e eşit olduğu kesme noktasının klinik olarak doğrulanmış bir eşiği temsil etmediğinin farkında olunması önem arz etmektedir (Siegrist, Li, ve Montano, 2019:9).

### 3. BULGULAR

Araştırmada örneklem grubunun cinsiyet, sınıf, yaş, anne-babanın eğitim durumlarına ilişkin veriler elde edilmiştir. İstatistiksel analizlerin daha kolay ve sağlıklı yapılabilmesi için bazı sosyo-kültürel özellikler gruplar altında toplanarak verilmiştir. Çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo-2'de verilmiştir.

**Tablo-2 Araştırma Katılımcılarının Dağılımları**

| SOSYO-KÜLTÜREL ÖZELLİKLER                         | n   | %    |
|---|-----|------|
| Cinsiyetiniz?                                     |     |      |
| Erkek   | 213 | 74,7 |
| Kadın   | 72  | 25,3 |
| Yaşınız?  |     |      |
| ≤30   | 76  | 26,7 |
| 31-43   | 105 | 36,8 |
| ≥44   | 104 | 36,5 |
| Meslekteki Süreniz?                               |     |      |
| ≤16 Yıl   | 150 | 52,6 |
| ≥17 Yıl   | 135 | 47,4 |
| Daha Önce Herhangi Bir İş Yaptınız mı?            |     |      |
| Evet  | 91  | 31,9 |
| Hayır   | 194 | 68,1 |
| Esas İşin Yanı Sıra Yöneticilik Göreviniz Var mı? |     |      |
| Evet  | 85  | 29,8 |
| Hayır   | 200 | 70,2 |
| İş Değiştirmeyi Düşünür Müsünüz?                  |     |      |
| Evet  | 32  | 11,2 |

|   |     |      |
|---|-----|------|
| Hayır                                     | 253 | 88,8 |
| Sürekli Bir Hastalığınız Var Mı?          |     |      |
| Evet                                      | 39  | 13,7 |
| Hayır                                     | 246 | 86,3 |
| Ailenizde Bakıma Muhtaç Bir Birey Var Mı? |     |      |
| Evet                                      | 19  | 6,7  |
| Hayır                                     | 266 | 93,3 |

Tablo-1 dikkate alındığında katılımcıların çoğunluğunun (%74,7) erkek olduğu, %26,7'sinin 30 yaş ve altında olduğu, %68,1'inin daha önce herhangi bir iş yapmadığı, %70,2'sinin çalıştığı iş haricinde yöneticilik görevi olmadığı, %88,2'sinin iş değiştirmeyi düşünmediği, %86,3'ünün sürekli bir hastalığının olmadığı ve %93,3'ünün ailesinde bakıma muhtaç bir bireyin olmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

Çalışanların ÇÖDOR puanı 1,0534 olarak bulunmuştur. Bu durumda çaba lehine bir kaymadan söz edilebilir.

Tablo-3'de çalışanların sosyo-demografik özelliklerini belirleyen 9 bağımsız değişkenin, araştırmanın bağımlı değişkenleri (Çaba, Ödül, Aşırıbağlılık, ÇÖDOR ve Tükenmişlik) açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo-3 Sosyo-Demografik Özelliklerin Bağımlı Değişkenler Açısından Farklılıkları

| Bağımlı Değişkenler | Bağımsız Değişken                         |                          | n     | Ortalama | Standart Sapma | F/t    | p              | Post-Hoc                         |
|---------------------|---|--------------------------|-------|----------|----------------|--------|----------------|----------------------------------|
| Çaba                | Yaş                                       | 30 ve Altı <sup>1</sup>  | 76    | 15,95    | 3,72           | 3,229  | <b>0,041**</b> | 1-3<br>p=0,046                   |
|                     |   | 31-43 <sup>2</sup>       | 105   | 17,06    | 3,40           |        |                |                                  |
|                     |   | 44 ve Üzeri <sup>3</sup> | 104   | 17,22    | 3,51           |        |                |                                  |
|                     | Mesleğe Başlama                           | 16 ve Altı               | 150   | 16,42    | 3,62           | -2,016 | <b>0,045</b>   | --                               |
|                     |   | 17 ve Üzeri              | 135   | 17,27    | 3,45           |        |                |                                  |
|                     | Yaptığı İşin Yanı Sıra Yöneticilik Görevi | Var                      | 85    | 17,56    | 3,13           | 2,318  | <b>0,021</b>   | --                               |
|                     |   | Yok                      | 200   | 16,51    | 3,69           |        |                |                                  |
|                     | İş Değiştirmeyi Düşünüp Düşünmediği       | Evet                     | 32    | 18,09    | 3,59           | 2,161  | <b>0,032</b>   | --                               |
|                     |   | Hayır                    | 253   | 16,66    | 3,53           |        |                |                                  |
|                     | Sürekli Bir Hastalık Durumu               | Var                      | 39    | 18,00    | 3,55           | 2,243  | <b>0,026</b>   | --                               |
| Yok                 |   | 246                      | 16,63 | 3,53     |                |        |                |                                  |
| Ödül                | İş Değiştirmeyi Düşünüp Düşünmediği       | Evet                     | 32    | 20,63    | 3,48           | -2,637 | <b>0,009</b>   | --                               |
|                     |   | Hayır                    | 253   | 22,68    | 3,23           |        |                |                                  |
| Aşırı bağımlılık    | Yaş                                       | 30 ve Altı <sup>1</sup>  | 76    | 15,46    | 3,56           | 4,563  | <b>0,011</b>   | 1-2<br>p=0,016<br>1-3<br>p=0,028 |
|                     |   | 31-43 <sup>2</sup>       | 105   | 16,92    | 3,53           |        |                |                                  |
|                     |   | 44 ve Üzeri <sup>3</sup> | 104   | 16,82    | 3,41           |        |                |                                  |
|                     | Mesleğe Başlama                           | 16 ve Altı               | 150   | 16,00    | 3,62           | -2,511 | <b>0,013</b>   | --                               |
|                     |   | 17 ve Üzeri              | 135   | 17,04    | 3,38           |        |                |                                  |
|                     | Yaptığı İşin Yanı Sıra Yöneticilik Görevi | Var                      | 85    | 17,47    | 3,11           | 3,080  | <b>0,002</b>   | --                               |
| Yok                 |   | 200                      | 18,08 | 3,63     |                |        |                |                                  |
| ÇÖDOR               | İş Değiştirmeyi Düşünüp Düşünmediği       | Evet                     | 32    | 1,23     | 0,46           | 2,928  | <b>0,004</b>   | --                               |
|                     |   | Hayır                    | 253   | 1,03     | 0,35           |        |                |                                  |
| Tükenmişlik         | İş Değiştirmeyi Düşünüp Düşünmediği       | Evet                     | 32    | 3,06     | 0,54           | 2,575  | <b>0,011</b>   | --                               |
|                     |   | Hayır                    | 251   | 2,83     | 0,46           |        |                |                                  |



Çaba ve aşırı bağlılık alt boyutları açısından katılımcıların yaş grupları değerlendirildiğinde; yapılan oneway-ANOVA testi sonucunda, istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (sırasıyla;  $p=0,041$ ,  $p=0,011$ ). Yapılan post-hoc test sonucunda; çaba alt boyutundaki farklılığın 30 yaş ve altı ile 44 yaş ve üzeri gruplardan kaynaklandığı, 30 yaş ve altı grubun, 44 yaş ve üstü gruba nazaran daha az çaba puanına sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. İlave olarak ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda, en yüksek çaba puanını 44 yaş ve üzeri grubun aldığı tespit edilmiştir. Aşırı bağlılık alt boyutu açısından ise yaştan kaynaklanan farklılığın 30 yaş ve altı ile 31-43 ve 44 ve üzeri yaş grubundan kaynaklandığı en fazla aşırı bağlılık puanına 31-43 yaş grubundakilerin sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda;

- a. Çaba boyutu açısından; çalışanın mesleğe başlama, yaptığı işin yanı sıra yöneticilik görevinin olup olmaması, iş değiştirmeyi düşünüp düşünmemesi ve sürekli bir hastalık durumunun olup olmaması ile çaba puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı fark bulunmuştur (sırasıyla;  $p=0,045$ ;  $p<0,021$ ;  $p=0,032$ ;  $p=0,026$ ). Ortalamalar dikkate alındığında; 17 yıl ve daha uzun süredir çalışan, yaptığı işin yanı sıra yöneticilik görevi olan, iş değiştirmeyi düşünen ve sürekli bir hastalık durumu olan çalışanların daha yüksek çaba puanına sahip oldukları görülmüştür.
- b. Ödül boyutu açısından; iş değiştirmeyi düşünüp düşünmemesine ile çaba puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p=0,009$ ). Ortalamalar dikkate alındığında iş değiştirmeyi düşünmeyenlerin daha yüksek ödül puanı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
- c. Aşırı bağlılık boyutu açısından; mesleğe başlama ve yaptığı işin yanı sıra yöneticilik görevi olanlar açısından çaba puanı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (sırasıyla;  $p=0,013$ ,  $p=0,002$ ). Ortalamalar dikkate alındığında 17 yıl ve daha uzun süredir çalışanların ve yaptığı işin yanı sıra yöneticilik görevi olanların daha yüksek aşırı bağlılık puanına sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.
- ç. ÇÖDOR ve tükenmişlik puanı açısından; çalışanlardan iş değiştirmeyi düşünenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (sırasıyla;  $p=0,004$ ,  $p=0,011$ ). İş değiştirmeyi düşünenlerin ÇÖDOR ve tükenmişlik puanlarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yukarıda açıklananlar haricindeki bağımsız değişkenler ile çaba, ödül, aşırı bağlılık, ÇÖDOR ve tükenmişlik arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

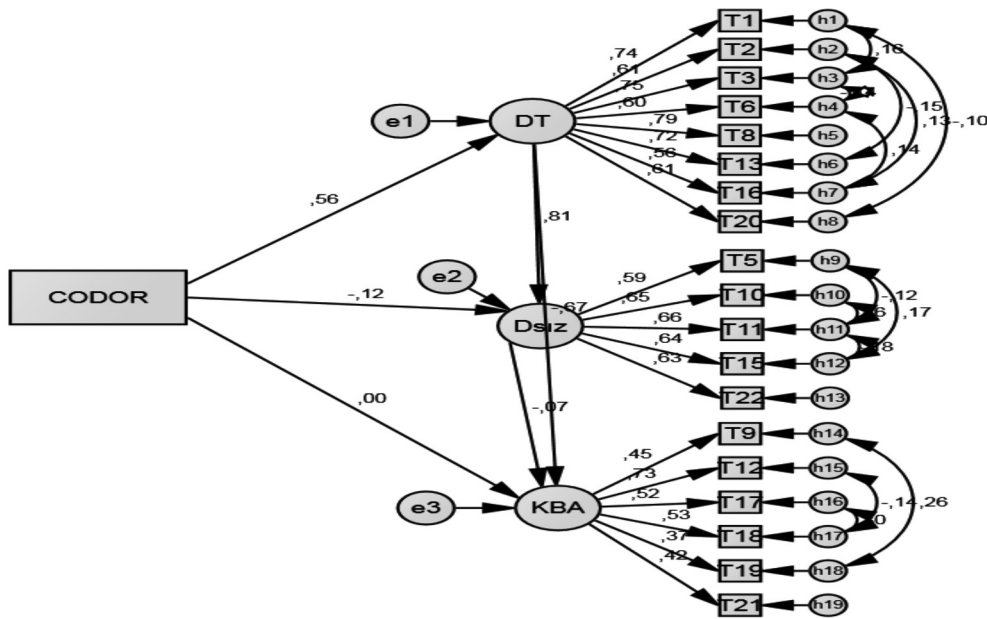
Ayrıca ÇÖDOR'un tükenmişliğe olan doğrudan ve dolaylı etkilerinin ortaya çıkarılmasına yönelik bir Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kurgulanmıştır. Yapısal eşitlik modelleri (YEM) değişkenler arasında çoklu ilişkilerin, seçilen örnekleme doğrulanıp doğrulanmadığını belirleyen ve günümüzde sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Çetin, Hazır, Basım, 2013:41)

Yapısal eşitlik modellemesinin ön koşullarından olan çoklu normallik testi sonucunda gözlemlenen tüm basıklık değerlerinin George ve Mallery'in (2010) önerdiği üzere +2,00, -2,00 arasında olduğu (Cerit, Berber, Sarı, 2010:243) bulgusuna ulaşılmış ve çoklu normallik sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlikleri için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi, araştırmanın ölçüm modelini oluşturmuştur. Yapılan faktör analizleri sonucunda elde edilen uyum değerlerinin kabul edilen standartlara ulaşması, seçilen örnekleme araştırma ölçeklerinin yeterli seviyede uyum sağladığını ortaya çıkarmıştır.

İncelenen bütün değişkenlerin birbiri ile olan ilişkilerini daha anlaşılır ve doğru bir şekilde ortaya koyabilmek amacıyla YEM aracılığıyla model oluşturulmuştur. Hazırlanan model Şekil-1’de sunulmuştur.

İlk kurgulanan model beklenen uyum iyiliği değerleri göstermemesine rağmen, yollara ait değerler istatistiksel olarak anlamlıdır. Modelin iyileştirilebilmesi amacıyla, AMOS’un model için ürettiği modification indices katsayıları incelenmiştir. Söz konusu katsayılar kullanılarak oluşturulan modelin nihai hali Şekil-1’de, uyum iyiliği sonuçları Tablo-4’de, regresyon ağırlıkları ise Tablo-5’de sunulmuştur.



Şekil-1 Yapısal Eşitlik Modeli

Tablo-4 YEM (Nihai Model) Uyum İyiliği Sonuçları

|            | CMIN    | Df  | p      | CMIN /df | GFI   | AGFI  | CFI   | IFI   | TLI   | RMSEA |
|------------|---------|-----|--------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>YEM</b> | 253,423 | 152 | <0,001 | 1,667    | 0,917 | 0,885 | 0,948 | 0,949 | 0,936 | 0,048 |

Tablo-4 verileri dikkate alındığında, araştırma sonucunda YEM'in yeterli uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

**Tablo-5 YEM (Nihai Model) Regresyon Ağırlıkları**

| Boyutlar                       |   | Tahmin       | Standart Hata | Kritik Oran | Standardize Edilmiş Tahmin ( $\beta$ ) | p      |        |
|--------------------------------|---|--------------|---------------|-------------|--|--------|--------|
| <i>Duygusal Tükenmişlik</i>    | ← | <b>ÇÖDOR</b> | 1,330         | 0,147       | 9,062                                  | 0,556  | <0,001 |
| <i>Duygusuzlaşma</i>           | ← | <b>ÇÖDOR</b> | -0,237        | 0,133       | -1,783                                 | 0,326  | <0,075 |
| <i>Kişisel Başarı Azalması</i> | ← | <b>ÇÖDOR</b> | -,0,002       | 0,107       | -0,018                                 | -0,398 | <0,986 |

Tablo-5 değerlendirildiğinde; Muhasebe çalışanları açısından ÇÖDOR'un; tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenmişliği anlamlı bir şekilde etkilediği ( $\beta=0,556$   $p<0,001$ ) diğer iki alt boyutu ise anlamlı düzeyde etkilemediği bulgularına ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ).

Çoklu regresyon analizinde dikkate alınan varsayımlar altında, bir bağımlı değişken tüm bağımsız değişkenler üzerinden analiz edilirken, yol analizinde her bir içsel değişken her bir dışsal değişken üzerinden analiz edilmekte, yani birden fazla regresyon analizi aynı anda yapılabilmektedir. Ayrıca bu analizle, değişkenler arasındaki dolaysız ve dolaylı nedensel ilişkilerin önemi ve büyüklüğü de tahmin edilebilmektedir (Begenirbaş, 2013:184). Tablo-6'da değişkenler üzerindeki standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler verilmiştir.

**Tablo-5 Değişkenler Üzerindeki Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler**

| İçsel Değişkenler | Duygusal Tükenmişlik |         |        | Duyarsızlaşma |         |        | Kişisel Başarı Azalması |         |        |
|-------------------|----------------------|---------|--------|---------------|---------|--------|-------------------------|---------|--------|
|                   | Doğrudan             | Dolaylı | Toplam | Doğrudan      | Dolaylı | Toplam | Doğrudan                | Dolaylı | Toplam |
| ÇÖDOR             | 0,556                | 0,000   | 0,556  | -0,123        | 0,449   | 0,326  | -0,000                  | -0,398  | -0,398 |

Tablo-6 değerlendirildiğinde muhasebe çalışanlarında tükenmişlik alt boyutlarından; Duygusal Tükenmişlik ( $\beta=0,556$ ) ÇÖDOR'un doğrudan etkisi altındadır yorumu yapılabilir. Bununla birlikte Tükenmişlik alt boyutlarından Duyarsızlaşma ( $\beta=0,449$ ), Kişisel Başarı Azalmasının ( $\beta=-0,398$ ) ÇÖDOR'un dolaylı etkisi altında olduğu söylenebilir.

#### 4. TARTIŞMA

Literatür incelendiğinde, muhasebe çalışanlarına yönelik çaba-ödül dengesizliğinin ölçüldüğü sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Ulaşılabilen çalışmalardan bazılarında ilişkin bulgular ile çalışmamızdaki bulgulara yönelik karşılaştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Oren ve arkadaşları tarafından muhasebe stajyerleri üzerinde yapılan bir çalışma sonucunda, stajyerin ÇÖDOR puanının 1,18 çıktığı belirtilmiştir (2017:394). Araştırmamızda da ÇÖDOR'un çaba lehine puanlandığı (1,05) görülmüştür.

Baker ve arkadaşlarının yaptığı çalışma sonucunda hemşirelerin harcadıkları çaba ve ÇÖDOR ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu (2000:887), benzer şekilde Takaki ve arkadaşlarının teknoloji çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada çaba ve aşırı bağlılık ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır (2006:63). Loerbroks ve arkadaşları, öğretmenler üzerinde yaptıkları bir araştırmada ÇÖDOR ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki saptamışlardır (2014:698). Rasmussen ve arkadaşlarının sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada da diğer bulgularla benzer şekilde yüksek çaba ve düşük ödülün duygusal tükenmişliği artırdığı, duyarsızlaşma üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı vurgusu yapılmıştır (2015:1). Schulz ve arkadaşlarının sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada ise yukarıda belirtilen çalışmalar ile benzer şekilde, duygusal tükenmişlik ile çaba ve aşırı bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki, ödül arasında ise negatif yönlü bir ilişki, çaba ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü, kişisel başarı hissi ile ise negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (2009:230).

Çalışmamızda da yukarıda belirtilen bulgulara benzer şekilde ÇÖDOR'un duygusal tükenmişliği doğrudan ve pozitif yönlü etkilediği, kişisel başarı azalması ise negatif yönlü etkilediği bulgularına ulaşılmıştır.

Çalışanların yaptıkları işe ilaveten idari görev almalarının, stresin yükselmesi ve iş değiştirme nedeni olabileceği bazı araştırmalarda vurgulanmıştır (Yıldırım, 2010:135; Kim ve diğ. 2009:618). Bu çalışmada da iş değiştirme ya da idari anlamda farklı görevler almanın ÇÖDOR, çaba, ödül, aşırı bağlılık ve tükenmişlik üzerine farklı etkilerinin olabileceği vurgulanmıştır.

Çalışanların yaşlandıkça daha fazla mı yoksa daha az mı çaba göstermek isteyecekleri bir tartışma konusu olabilir. Lau ve arkadaşlarının 2007 yılında Norveç'teki bir belediyede yaptıkları çalışmada 30 yaş altındaki çalışanların en az çaba puanını aldıkları ve 50-59 yaş grubuna kadar çaba puanlarının yükseldiği, 60 ve üzeri yaş grubunda ise çaba puanlarının düştüğü tespit edilmiştir. Bu bulgular ile ters orantılı olarak 30 yaş grubundan itibaren 60 ve üzeri yaş grubuna kadar ödül puanlarının düştüğü 60 ve üzeri yaş grubundan sonra ise ödül puanlarının tüm yaşlardaki en yüksek seviyeye ulaştığı bulguları raporlanmıştır (2008:12). Kuper ve arkadaşları da yaptıkları çalışmada en düşük ÇÖDOR'un 55-64 yaşları arasında gerçekleştiği bulgularına ulaşmışlardır (2002:779). Tsutsumi ve arkadaşlarının Japonya'da sağlık çalışanları ve üretim sektöründe çalışan kişiler üzerinde yaptıkları çalışmada da en düşük ÇÖDOR'un 24 yaş ve altında çıktığı bildirilmiştir (2002:401). Schulz ve arkadaşlarının Alman hemşirelerde yaptıkları

ları çalışmada da çaba ve ÇÖDOR ile yaş arasında pozitif bir ilişki olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır (2009:230). Yaş ile ilgili buraya kadar olan bulgular bu çalışmadaki bulguları desteklemektedir. Ancak Abuhanoğlu'nun sağlık çalışanları üzerinde (2016:181) yaptığı çalışma ile Tzeng ve arkadaşlarının Tayvan Asker Hastanelerinde yaptıkları bir çalışmada, bu çalışmadaki bulguların zıttı bir şekilde yaş ile ÇÖDOR arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmeleri dikkat çekicidir (2012:314). Buradan ÇÖD'ün yaş ile birlikte çalışılan meslek gruplarına göre de farklılık arz ettiği yorumu yapılabilir. Ayrıca yaş ile statü arasında pozitif ilişki olması, kariyerin gelişimi ile sorumluluk arasında ise aynı pozitif ilişkiye çoğunlukla rastlanılmaması genç yaştaki çalışanların daha fazla sorumluluk hissettikleri, daha fazla çalışmalarına rağmen daha az ödüllendirildikleri algısına kapıldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Tsutsumi ve arkadaşlarının Japon sağlık çalışanları ve üretim sektöründe çalışan kişiler üzerinde yaptığı bir araştırmada aşırı bağlılığın kurumu ya da kuruluşunda 14 yıl ve daha uzun süredir çalışanlarda daha yüksek oranda görüldüğü vurgusu yapılmıştır (2002:401). Schulz ve arkadaşları ise çaba ve ÇÖDOR ile çalışılan süre arasında anlamlı olmamasına rağmen negatif bir ilişki bulunduğunu raporlamışlardır (2009:23).

Sık tayin olma ve iş değişikliğinin düşüncesinin iş performansı ve verimliliği üzerinde olumsuz etki yaratabileceğini vurgulayan Abuhanoğlu'nun çalışması (2016:184) ile paralel olarak bu çalışmada da ödül puanı yüksek olanların iş değişikliği düşünmediği, Çaba, ÇÖDOR ve Tükenmişlik puanı yüksek olanların iş değiştirmeyi düşündüğü görülmektedir.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma sonucunda ÇÖDOR'un tükenmişliği doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediği bulgusu göz önünde bulundurularak; emek yoğun işlerden biri olan muhasebe çalışanlarında meydana gelebilecek sağlık problemleri, işten ayrılmalar, verimsizlik, üretimde kalite düşüklüğü, çalışılan kuruma olan bağlılık ve güvenin yok olması gibi olumsuz durumlar ile karşılaşmamak amacıyla, çalışanların çaba-ödül dengeleri düzenli olarak, hassasiyetle incelenebilir ve konuya yönelik tedbirler belirlenebilir.

Ankete katılan muhasebecilerin ÇÖDOR'un 1,05 çıkmasının, aldıkları ödülün kendilerini tatmin etmediği anlamına geldiği unutulmamalıdır. ÇÖDOR'un çaba lehine en çok bozulduğu durumlarda, çalışanın iş yükleri değerlendirilerek insan kaynakları planlaması tekrar yapılabilir. Ayrıca çalışanların uzmanlık alanlarında istihdam edilerek iş gücü dengesi sağlanabilir.

Birçok alana benzer şekilde muhasebecilik mesleğindeki gençlerin düşük çaba puanına sahip oldukları görülmüştür. Gençlerin çaba dengelerini sağlamak amacıyla daha net iş tanımlamaları yapılabilir, kendileri için yapılan mesleki gelişim yol haritaları ve kariyer planları net bir şekilde kendilerine açıklanarak kaygıları azaltılabilir. Ayrıca iş ve örgüt iklimini tanımları amacıyla meslek içi eğitimler artırılabilir.

ÇÖDOR'a yönelik çalışmanın farklı mesleklerdeki çalışanlar üzerinde yapılması; çalışanların çaba-ödül algılarının ortaya çıkarılmasına katkı sağlayacağı ve ÇÖD ölçeğinin daha da geliştirilmesine yardımcı olacağı değerlendirilmektedir.

İşletmelerde karşılıklılığın ölçümüne yönelik uluslararası alanda oldukça yaygın olarak kullanılan; ancak ulusal anlamda çok fazla çalışılmamış olan çaba-ödül dengesizliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ortaya konulmasını amaçlayan bu çalışmanın; gelecekte ÇÖD'e ve çalışanların stresle mücadele etmelerine yönelik araştırmalar için önemli veriler sağlayacağı, araştırmaların ortaya çıkaracağı veriler ışığında ise çalışanların verimlerinin artırılacağı düşünülmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Abuhanoglu, H., "Çaba-Ödül Dengesizliği (ÇÖD) Ölçeğinin Uzun Türkçe Formunun Geçerlik, Güvenirlik Çalışması İle Sağlık Çalışanlarında ÇÖD'ün Örgütsel Stres Ve Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisinin Analizi", Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2016.
- Baker, B.A., Killmer, C.H., Siegrist, J., Schaufeli, W.B., "Effort-Reward İmbalance And Burnout Among Nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 2000, 31(4), s. 884-890.
- Begenirbaş, M., "Kişiliğin Öğretme Stillerine Etkisinde Duygusal Emek ve Tükenmişliğin Aracılık Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma", Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Ankara 2013.
- Cerit Berber, N., Sarı, M., "Pedagojik-Analojik Modellerin İş-Güç-Enerji Konusu İle İlgili Kavramları Anlamaya Etkisi", *National Education*, yıl 39, sayı 185, 2010, s.240-265
- Çetin, F., Hazır, K. Basım, H.N., Destekleyici Örgüt Kültürü İle örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *H.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 31, Sayı 1, 2013, s.31-52,
- Ergin, C., "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 1992, s. 143-154.
- George, D. ve Mallery, M., "Using SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference", Allyn & Bacon, Boston, 2010.
- Günüşen, N., Başetme Grubu ile Sosyal Destek Grubunun Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Doktora Tezi. İzmir. 2009.
- Harrington, R., *Stress, Health, Well –Being*, Wadsworth, Amerika, 2013.
- Kim, B.P., Murrmann, S.K., Lee, G., "Moderating Effects Of Gender And Organizational Level Between Role Stress And Job Satisfaction Among Hotel Employees", *International Journal of Hospitality Management*. 2009 (28), s. 612-619.
- Kuper, H., Singh-Monoux, A., Siegrist, J., Marmot, M., "When Reciprocity Fails: Effort–Reward İmbalance İnnelation To Coronary Heart Disease And Health Functioningwithin The Whitehall II Study", *Occup Environ Med*. 2002, s.777–784.
- Lau, B., "Effort-Reward İmbalance and Overcommitment in Employees in a Norwegian Municipality: a Cross Sectional Study", *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. 2008, s.1-11.
- Loerbroks, A., Meng, H., Chen, M., Herr, L., Angerer, P., Li, J., "Primary school teachers in China: associations of organizational justice and effort–reward imbalance with burnout and intentions to leave the profession in a cross-sectional sample", *Int Arch Occup Environ Health*. 2014, (87), s. 695–703.
- Marmot, M., Siegrist, J., Theorell, T., Feeney, A., *Health And The Psychosocial Environment At Work*, Oxford University Press, England, 1999.
- Maslach, C., Jackson, S.E., "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*. 1981 (2), s. 99-113
- Oren, L., Reizer, A., Berger, A., "ERI and Psychological Strain Among Interns: Does Anticipating Future Career Rewards Moderate the Associations?", *International Studies of Management & Organization*, September 2017, (47) s. 388–401.
- Rasmussen, V., Turnell, A., Butow, P., Juraskova, I., Kirsten, L., Wiener, L., Patenaude, A., Hoekstra-Weebers, J., Grassi, L., "Burnout Among Psychosocial Oncologists: An Application And Extension Of The Effort–Reward İmbalance Model", 2015, *Psycho-Oncology*, s.1-9.

- Siegrist, J., Siegrist, K., Weber, I., “Sociological Concepts In The Etiology Of Chronic Disease:The Case Of Ischemic Heart Disease”, *Social Science & Medicine*. 1986, (22), s. 247–253.
- Siegrist, J., “Adverse Health Effects of High Effort-Low Reward Conditions.” *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, 1 (1), s.27–41
- Siegrist, J., “Effort–reward imbalance and health in a globalized economy”, *SJWEH*, 2008, Suppl.(6), s.163–168.
- Siegrist, J., Peter, R., Threat to occupational status control and cardiovascular risk., *Israel Journal of Medical Sciences*, s. 32, 1996, s.179–184
- Siegrist, J., Li, J., Montago, D., Psychometric Properties Of The Effort-Reward Imbalance Questionnaire. [http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut\\_fuer\\_medizinische\\_soziologie\\_id54/ERI/PsychometricProperties.pdf](http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/PsychometricProperties.pdf). [03.02.2019].
- Schulz, M., Damkröger, A., Heins, C., Wehlitz, L., Löhr, M., Driessen, M., Behrens, J., Wingenfeld, K., “Effort–reward imbalance and burnout among German nurses in medical compared with psychiatric hospital settings”, *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2009, (16), s. 225–233.
- Takaki, J., Nakako, M., Karita, K., Nishikitani, M., Yano, E., “Reliationships Between Effort-Reward Imbalance, Overcommitment and Fatigue in Japanese Information-Teknology Workers”, *J.Occup Health*, 2006, (48), s.62-64.
- Tsutsumi, A., Kayaba, K., Nagami, M., Miki, A., Kawano, Y., Ohya, Y., Odagiri, Y., Shimomitsu, T., “The Effort-Reward Imbalance Model: Experince In Japanese Working Population”, *J.Occup Health*, 2002, (44), s. 398-407.
- Tzeng, D.S., Chung, W.C., Lin, C.H., Yang, C.Y., “Effort-reward imbalance and quality of life of healthcare workers in military hospitals: a cross-sectional study”, *BMC Health Services Research*, 2012, 12:309, s. 1-9
- Vegchel, N.V., Jonge, J.D., Bosma, H., Schaufeli, W., “Reviewing The Effort–Reward İmbalance Model:Drawing Up The Balance Of 45 Empirical Studies”, *Social Science & Medicine*, 2005, (60), s.1117-1131.
- Yıldırım, Y., “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Doktora Tezi*, Samsun 2010.



**EK 1: Çaba-Ödül Dengesizliği Anketi**

İş düzenli bir gelir için olduğu kadar toplumsal statü ve kimlik için de gereklidir. Yapılan iş sonucunda bireysel düzeyde meslekler ile kimlik oluşumu, kendine güven ve yeterlilik arasında bağlantı kurulmuş olmaktadır.

Çalışanların çaba gösterirken bunun karşılığında statülerinin olumlu yönde değişmesi, istenen ve beklenen bir durumdur. Bu karşılığın alınmaması durumunda çeşitli fiziksel, davranışsal ve psiko somatik bozukluklar oluşabilir. Bu anket çaba-ödül arasındaki dengenin tespiti amacıyla yapılmaktadır.

Lütfen aşağıdaki önermelerle ilgili size uygun olanı *daire* içine alınız.

1 ← → 4

*Kesinlikle*      *Kesinlikle*  
*Katılmıyorum*      *Katılıyorum*

| Soru No | İfadeler  | 1                       | 2            | 3           | 4                      |
|---------|---|-------------------------|--------------|-------------|------------------------|
|         |   | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
| 1       | Aşırı iş yükü sebebiyle <i>zaman darlığı</i> baskısı yaşıyorum  | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |
| 2       | Sorumluluğumun dışında, sık sık farklı görevler verilmesi işimde <i>kesintilere</i> neden oluyor ve <i>karışıklıklar</i> yaşıyorum. | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |
| 3       | İşimde çok fazla <i>sorumluluğum</i> olduğunu düşünüyorum   | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |
| 4       | İşimde <i>fazla mesai</i> yapmam konusunda <i>baskı</i> hissediyorum  | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |
| 5       | İşim <i>fiziksel zorlanma</i> gerektiriyor  | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |
| 6       | Son yıllarda, <i>mesleğimin daha zahmetli</i> hale geldiğini düşünüyorum  | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |
| 7       | Üstlerimden ya da diğer kişilerden <i>hakkettiğim saygıyı</i> gördüğümü düşünüyorum   | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |
| 8       | Zor durumlarda <i>bana yardımcı</i> olacak yeterli desteği sağlayabiliyorum   | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |
| 9       | İşimle ilgili <i>haksızlığa</i> uğradığımı (adil davranılmadığını) düşünüyorum  | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |
| 10      | Mesleğimde <i>yükselme şansımın çok az</i> olduğunu düşünüyorum   | (1)                     | (2)          | (3)         | (4)                    |

|    |   |     |     |     |     |
|----|---|-----|-----|-----|-----|
| 11 | İşimde, beklenmeyen bir değişim yaşadım veya yaşamayı umuyorum  | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 12 | İş sağlığı ve güvenliğimin <i>çok az</i> olduğunu düşünüyorum   | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 13 | Şu andaki görevim veya mesleki konumumum <i>aldığım eğitime</i> uygun olduğunu düşünüyorum                            | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 14 | Tüm çabalarım ve başarılarım dikkate alındığında işimde, hak ettiğim <i>saygıyı ve prestiji</i> gördüğümü düşünüyorum | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 15 | Tüm çabalarım ve başarılarım dikkate alındığında, işimin <i>beklentilerimi</i> karşıladığını düşünüyorum              | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 16 | Tüm çabalarım ve başarılarım dikkate alındığında, <i>maaşımın</i> yeterli olduğunu düşünüyorum                        | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 17 | İşleri yapmam için <i>yeterli zamanımın olmaması</i> beni çabucak bunaltıyor  | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 18 | Sabah kalktığımda işimle ilgili <i>problemleri düşünmeye</i> başlıyorum   | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 19 | İşten çıkıp eve geldiğimde, kolayca rahatlayabilir ve iş hakkındaki her şeyi unutabilirim                             | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 20 | Çevremdekiler veya bana yakın olan kişiler, <i>kendimi işe çok fazla adadığımı</i> söylüyorlar                        | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 21 | Uyumaya hazırlanırken bile <i>iş aklımdan çıkmıyor</i>  | (1) | (2) | (3) | (4) |
| 22 | Bugün yapılması gereken <i>işleri yarına bırakırsam</i> veya ertelersem, gece zor uyurum veya uyku problemi yaşarım   | (1) | (2) | (3) | (4) |