



e-ISSN: 2630-6417

International Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences (JOSHAS JOURNAL)

Vol: 8 Issue: 59
Year: 2022 December
Pp: 1858-1868

Arrival
27 September 2022
Published
31 December 2022

Article ID
66660
Article Serial Number
16

DOI NUMBER
<http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.66660>

How to Cite This Article
Tatar, A., Kılıç, N. & Çamkerten, S. (2022). "A Tükenmişlik Ölçeği-35'in Geliştirmesi ve İlk Geçerlik Çalışmaları", Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 8(59):1858-1868



International Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.
This journal is an open access,
peer-reviewed international
journal.

A Tükenmişlik Ölçeği-35'in Geliştirmesi ve İlk Geçerlik Çalışmaları

A Burnout Scale-35 Development and Initial Validation Studies

Arkun TATAR Nevin KILIÇ Sami ÇAMKERTEN

Doç.Dr., Manisa Celâl Bayar Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Manisa, Türkiye
Dr. Öğretim Üyesi, FSM Vakıf Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye
Uzm. Psk. İstanbul, Türkiye

ÖZET

Bu çalışmada, önce tükenmişliğin değerlendirilmesine yönelik bir ölçeğin geliştirilmesi, daha sonra geliştirilen ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada ilk olarak araştırmacılar tarafından, ilgili çalışmalar doğrultusunda, tükenmişliği değerlendirme amacıyla 143 madde belirlenmiştir. Bu doğrultuda iki farklı katılımcı grubunda iki ayrı çalışma yürütülmüştür. Birinci çalışmada, kesitsel desen kullanılarak kolay örnekleme yoluyla çeşitli meslek ve kurumlardan seçilen 680 çalışandan (18-65 yaşları arasında (ort. = 32,98 ± 11,16 yıl) 377 kadın ve 303 erkek) veri toplanmıştır. Geçerlilik çalışması için tüm katılımcılara, madde havuzu (143 madde) ile birlikte Tükenmişlik Ölçeği verilmiştir. Ölçek maddeleri, madde tepki kuramı (iki parametrelili doğrusal model), açıklayıcı faktör analizi ve madde analiziyle incelenmiştir. Bu çalışma ile bu analizler kullanılarak hedef ölçek için 35 madde seçilmiştir. Bu çalışmada, geliştirilen ölçek 0,93 iç tutarlılık güvenirlik katsayısı göstermiştir. İkinci çalışmaya, 414 çalışan (19-63 yaşları arasında (ort. = 34,25 ± 9,69 yıl) 216 kadın ve 198 erkek) katılmıştır. Bu aşamada kriter bağıntılı geçerlik çalışması için tüm katılımcılar, A Tükenmişlik Ölçeği-35 ve Tükenmişlik Ölçeği'ni doldurmuşlardır. Bu çalışmada, yeni geliştirilen ölçek 0,93 iç tutarlılık güvenirlik katsayısı göstermiştir. Ayrıca yeni geliştirilen ölçek ile diğer ölçek arasındaki korelasyon katsayısının 0,93 olduğu görülmüştür. Başka geçerlik çalışmalarına ihtiyaç duyulsa da elde edilen sonuçlar, yeni geliştirilen ölçeğin temel test gerekliliklerini karşıladığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: tükenmişlik, tükenmişlik ölçeği, A Tükenmişlik Ölçeği-35, ölçek geliştirme

ABSTRACT

In this study, the initial aim is to develop a scale for the assessment of burnout, to evaluate the psychometric characteristics of the developed scales. Initially, researchers defined 143 items in line with the related studies assessing burnout. In order to achieve this, two studies were conducted in two different participant groups. Using a cross-sectional design, data were collected from 680 employees (377 female and 303 male, ages in between 18-65 years (M = 32.98 ± 11.16 year)) selected from diverse occupations and organizations through convenience sampling in the first study. All of the participants received, the Burnout Scale along with the item pool (143 items) for the validity study. Items of the scale were examined by item response theory (two-parameter logistic model), explanatory factor analysis and item analysis. Through this study 35 items were selected for the target scale using these analyses. This newly developed scale revealed 0.93 internal consistency coefficients in this study. In the second study, 414 employees (216 female and 198 male, ages in between 19-63 years (M = 34.25 ± 9.69 year)) were included. In this phase, all participants completed A Burnout Scale-35 and Burnout Scale for criterion related validity. The scale, which was new developed scale, revealed 0.93 internal consistency coefficients in this study. In addition, it was observed that correlation coefficient between the new developed scale and other scale was 0.93. Although the need for further validity studies, initial results shows that the new developed scale has met the basic psychometric requirements.

Key Words: burnout, burnout scale, A Burnout Scale-35, scale development

1. GİRİŞ

Stresli veya bunalmış hissetmekten farklı olarak tükenmişlik, iş ortamında kronik strese maruz kalmanın olası sonuçlarından (Choy ve Wong, 2017; Peoples, 2016) ve birçok psikolojik, fiziksel sağlık problemlerine neden olmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993; Maslach ve Leiter, 2016; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Naczenski, de Vries, van Hoff ve Kompier, 2017). Buna karşın tükenmişliğin hastalık olarak değerlendirilip değerlendirilmemesi tartışma konusudur (Durand-Moreau, 2019). DSM-5'te herhangi bir bozukluk sınıflandırması altında tanımlanmasa da (APA, 2013), Dünya Sağlık Örgütü'nün yayımladığı Hastalıkların ve Sağlıkla İlgili Sorunların Uluslararası İstatistiksel Sınıflaması-11 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems-11, ICD-11) raporunda, başarıyla yönetilemeyen kronik işyeri stresinin sonucu olarak, a) enerji tükenmesi veya tükenme duyguları, b) kişinin işine yönelik artan zihinsel mesafesi, olumsuzluk veya sinizm duyguları, c) etkisizlik ve başarı eksikliği hissi şekilde, kavramsallaştırılmaktadır (World Health Organization, 2022). Tükenmişlik bazı ülkelerde tıbbi yaklaşımlarla ele alınıyor olsa da (Hogarth, 2017; Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009) iş ortamından kaynaklı problem olarak değerlendirilen (Golonka, Gawłowska, Mojsa-Kaja ve Marek, 2019), tıbbi müdahale gerektirmeyen (Melchers, Plieger, Meermann ve Reuter, 2015; Nunn ve Isaacs, 2019) ve tıbbi bir durum olarak kabul edilmeyen bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (World Health Organization, 2022).

Tükenmişliğin, uyku bozuklukları (uykuya başlama, uykuyu sürdürme, sabah erken uyanma, yeterince dinlenmiş hissetmeme, kabus görme, vb.), hızlı kilo değişikliği, nefes darlığı, bitkinlik, huzursuzluk, kronik yorgunluk, baş ağrısı, iştahsızlık, mide bulantısı, düşük enerji, baş dönmesi, kas ağrıları, cinsel problemler, halsizlik gibi fiziksel; hiperaktivite, dürtüsellik, öfke patlamaları, erteleme, psikoaktif madde (kahve, alkol, sigara, sakinleştirici vb.) tüketiminde artış, yüksek riskli davranışlar gösterme, yeme bozuklukları (aşırı veya yetersiz yeme), apati, işe geç

gitme, işe devamsızlık gibi davranışsal; depresif ruh hali, duygusal yorgunluk, azalmış duygusal kontrol, kaygı, değişen ruh hali, ağlamaklı ruh hali, umutsuzluk, belirsiz korku, aşırı duyarlılık gibi duygusal; bilişsel süreçlerin yavaşlaması, güçsüzlük ve empotans hissi, kapana kısılmış hissi, başarısızlık ve / veya yetersizlik algısı, düşük benlik saygısı, suçluluk, unutkanlık, odaklanma zorluğu, katı düşünce tarzı, duyarsızlaşma, sinizm gibi bilişsel; coşku kaybı, hayal kırıklığı, bıkkınlık, moral çöküntüsü, boyun eğme gibi motivasyonel belirtileri bulunmaktadır (Dawkins ve Kendall, 2019; Dijkhoorn, Brom, van der Linden, Leget ve Raijmakers, 2021; Lambie, 2006; Mikolajczak, Gross, Stinglhamber, Norberg ve Roskam, 2020; Schaufeli ve Enzmann, 1998; Sørengaard ve Saksvik-Lehouillier, 2022).

İş Talepleri-Kaynakları Modeli (Bakker ve Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001) tükenmişliği ve işe bağlılığı anlamak için kavramsal bir çerçeve sunmaktadır (Trepanier, Fernet, Austin, Forest ve Vallerand, 2014). Bu model, mesleklerin kendilerine özgü risk faktörleri olduğunu, bu faktörlerin tükenmişlik veya iş stresiyle ilişkili olduğunu ve söz konusu faktörlerin ise iki kategori altında (iş talepleri ve iş kaynakları) toplandığını varsaymaktadır. İş talepleri, çalışanın fiziksel ve / veya psikolojik uğraşlar gerektiren taleplerin sonucunda, fizyolojik ve / veya psikolojik bazı çıktılarla ilişkilendirilen örgütsel, psikolojik, sosyal veya fiziksel yönünü belirtmektedir (Bakker ve Demerouti, 2017; Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005; Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2003). İş kaynakları ise a) işe ilişkin amaçları gerçekleştirmeye, b) iş taleplerini ve iş talepleriyle ilişkili psikolojik ve fizyolojik problemleri azaltmaya, c) kişisel gelişime yardımcı olan işe yönelik özelliklere vurgu yapmaktadır (Bakker, Demerouti ve Verbeke, 2004; Halbesleben ve Buckley, 2004). Meslek veya işten bağımsız olarak, iş taleplerinin fazla, buna karşın iş kaynaklarının kısıtlı olması tükenmişlik veya iş stresine neden olmaktadır (Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005; Hogarth, 2017). Diğer bir ifadeyle, tükenmişlik iş talepleri ve iş kaynakları arasındaki etkileşimin bir sonucu (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001) olarak bireysel / durumsal faktörlerden kaynaklanmakta (Bakker, Demerouti ve Sanz-Vergel, 2014; Maslach ve Leiter, 2016; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) ve bireysel / örgütsel birtakım problemlere yol açmaktadır (Maslach, 2017; Vladut ve Kallay, 2010).

İlgili değişkenler açısından değerlendirildiğinde, iş yükü, eş zamanlı görevlerin fazlalığı, iş teslim tarihlerinin sıkışık olması, tükenmenin ve duygusal yorgunluğun yordayıcılarındandır (Chen, Wu ve Wei, 2012; Leiter ve Maslach, 2005; Vladut ve Kallay, 2010). Bunun dışında, motivasyonu etkileyebilecek olmasından dolayı kişisel ve örgütsel değerlerin uyumsuzluğu (Maslach, 2006; McFadden, Mallet ve Leiter, 2018), rol belirsizliği ve rol çatışması (Ambrose, Rutherford, Shepherd ve Tashchian, 2014; Kokkinos, 2007; McFadden, Mallet ve Leiter, 2018; Olivares-Faundez, Gil-Monte, Mena, Jelvez-Wilke ve Figueiredo-Ferraz, 2014; Schaufeli ve Buunk, 2003), ödülün yetersiz ya da uygunsuz olması (Leiter ve Maslach, 1999; Maslach ve Leiter, 1999; Maslach ve Leiter, 2016; 2017; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman ve Feldt, 2011; Vladut ve Kallay, 2010), çalışanlar arası iletişim, sosyal destek vb. sosyal etkileşimler (Houkes, Janssen, de Jonge ve Bakker, 2003; Maslach ve Leiter, 2008), iş ortamında sosyal değişim süreçlerinin dengeli ve adil olma düzeyi de (Leiter ve Harvie, 1997; Maslach ve Leiter, 2008; 2017; McFadden, Mallet ve Leiter, 2018) yine tükenmişlikle ilgili değişkenlerdir. Bunların yanı sıra çalışanlara ilişkin kişisel faktörler de tükenmişliğin nedenleri arasında yer almaktadır (Schaufeli ve Buunk, 2003; Vladut ve Kallay, 2010). Bu faktörlerden, aleksitimi, benlik saygısı, empati, kontrol odağı, kaygı, stres ve depresyon bazılarıdır (Bakker, van der Zee, Lewig ve Dollard, 2006; Jurado, Perez-Fuentes, Linares ve Martin, 2018; Katsifaraki ve Tucker, 2013; Schaufeli ve Buunk, 2003; Wang, Bowling ve Eschleman, 2010). Kişiliğin de tükenmişlik ile ilgili çalışanlara ilişkin kişisel faktör değişkenlerinden biri olduğu ve bu bağlamda Beş Faktör Modeli kişilik özelliklerinin beşinin de farklı önem düzeylerinde tükenmişliği yordadıkları farklı çalışmalarda gösterilmiştir (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009; Cano-Garcia, Padilla-Munoz ve Carrasco-Ortiz, 2005; Swider, ve Zimmerman, 2010; You, Huang, Wang ve Bao, 2015). Tükenmişlik ile ilişkili sosyo-demografik değişkenlerden bazıları olarak da yaşın, (Maslach ve Leiter, 2017), cinsiyetin (Purvanova ve Muros, 2010), eğitim düzeyinin (Love, Goh, Hogg, Robson ve Irani, 2011; Oliveira, Roberto, Veiga-Simao ve Marques-Pinto, 2021) ve medeni durumun (Vladut ve Kallay, 2010) etkileri ortaya konulmuştur.

Tükenmişliğin ölçümü söz konusu olduğunda, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissinden oluşan üç temel bileşene odaklanıldığı görülmektedir (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009; Schaufeli, Desart ve De Witte, 2020; Swider, ve Zimmerman, 2010). Bu yaklaşım Dünya Sağlık Örgütü'nün yayımladığı ICD-11'de yansıtılan üç boyutlu sendrom tanımını oluşturmaktadır (World Health Organization, 2022). Olgu, psikosomatik şikayetler ve depresif duygu durumunun eşlik ettiği ve semptomlarının (yok ile şiddetli tükenmişlik arasında) kademeli olarak arttığı karmaşık bir süreç olarak kabul edilmektedir (Dijkhoorn, Brom, van der Linden, Leget ve Raijmakers, 2021). Ayrıca olgunun kaygı ve depresyonla örtüşmeyen, sağlam ve ayrı yapılar olduğu gösterilmiştir (Koutsimani, Montgomery ve Georganta, 2019). Buna karşın gelişen ve değişen güncel literatür doğrultusunda tükenmişliğin kavramsallaştırılmasına ve ölçümüne yönelik mevcut ölçüm araçlarına ilişkin bazı sorunlar olduğu görülmektedir (Schaufeli, Desart ve De Witte, 2020). Bu çalışmada da ICD-11'de ortaya konulan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalmayla karakterize yetersizlik hissine odaklı (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009; Schaufeli, Desart ve De Witte, 2020; Swider, ve Zimmerman, 2010; World Health Organization, 2022) üç

boyutlu bir yapıyı yansıtacak, Türkçe, psikolojik sözcük temelli yaklaşımla kişilik tanımlayan terimler listesine (Tatar, 2020) dayanan bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Madde-Havuzu Oluşturulması

Hedef ölçek için “tükenmişlik” olgusunu tanımlayan ilgili literatür doğrultusunda Türkçe, psikolojik sözcük temelli yaklaşımla kişilik tanımlayan terimler listesinden (Tatar, 2020) 143 madde seçilmiştir. Seçilen maddeler “Birinci Çalışma” da form olarak kullanılmıştır.

2.2. Birinci Çalışma

2.2.1. Katılımcılar

Bu çalışmaya 18-65 yaşları arasında (ort. = 32,98 ± 11,16 yıl) 377 kadın (% 55,4), 303 erkek (% 44,6) olmak üzere 680 çalışan kişi katılmıştır. Katılımcıların eğitim durumlarının 35’inin ilkökul (% 5,1) 38’i orta okul (% 5,6), 154’ü lise (% 22,6), 449’u üniversite (% 66,0) mezunu (4 kişi (% 0,6) eğitim durumunu belirtmemiştir) olduğu görülmüştür.

2.2.2. Araçlar

Çalışmada, 143 maddeden oluşan madde havuzu formu ve kriter bağıntılı geçerlik işlemleri için kullanılmak amacıyla 21 maddeli Tükenmişlik Ölçeği (Çapri, 2006) kullanılmıştır. Madde havuzu formunda maddeler, “Hiç Uygun Değil = 1” ile “Tamamıyla Uygun = 5” arasında olacak şekilde beşli Likert tipi cevap seçeneği içerecek şekilde düzenlenmiştir. Tükenmişlik Ölçeği ise “Hiçbir Zaman = 1” ve “Her Zaman = 7” arasında yedili Likert tipi puanlanan, 4’ü ters yönlü (3, 6, 19, 20) 21 maddeden oluşan öz bildirim türü bir ölçektir. Ölçekte toplam puanlar ise 1 ile 7 arasında elde edilmektedir (Çapri, 2006).

2.2.3. Uygulama

Çalışmanın uygulaması basılı form kullanılması şeklinde iki yıllık bir süreçte (2018, 2019) İstanbul ilinde yürütülmüştür. Araştırmaya “gönüllü olarak” katılmayı kabul eden katılımcılar formu bireysel uygulamalarla almışlardır. Bir kişilik uygulama yaklaşık 10 dakika sürmüştür.

2.2.4. Verilerin Analizi

Çalışmada madde seçme süreci, iki parametrelili modelle madde tepki kuramı (item response theory), güvenilirlik analizi, madde analizi ve açıklayıcı faktör analizi işlemlerinin dönüşümlü kullanılması ile yürütülmüştür. Madde tepki kuramıyla madde güçlük ve madde ayırt edicilik parametrelerinin hesaplanması işlemleri için Parscale v4.1 programı, güvenilirlik, madde analizi ile açıklayıcı faktör analizi işlemleri için ise SPSS v21.0 programı kullanılmıştır.

2.2.5. Sonuçlar

Bu çalışma verisinde madde analizi ve madde tepki kuramı doğrultusunda, iki parametrelili modelle, madde ayırt edicilik ile madde güçlük parametreleri kullanılarak madde havuzunu oluşturan maddeler incelenmiştir. Öncelikli olarak yüksek ayırt edicilik gösteren maddeler içerisinde farklı düzeylerde madde güçlük değerine sahip olanları belirlenmiştir. Bu maddeler içerisinde içerik tekrarı ve madde-toplam puan korelasyonlarının değerlendirilmesiyle ölçek için maddeler seçilmiştir. İlk aşamada madde sayısı, 17 madde atılarak 126’ya, sonra 43 madde atılarak 83’e ve son işlemde de 48 madde atılarak 35’e indirilmiştir. Her aşamada seçilen maddeler, açıklayıcı faktör analizi ile de faktör yapısı açısından değerlendirilmiştir.

Çalışmada yapılan işlemler sonucunda 7’si ters yönlü olmak üzere seçilen 35 madde, “A Tükenmişlik Ölçeği-35” olarak isimlendirilen hedef ölçeğin maddeleri olarak belirlenmiş ve bu maddeler için güvenilirlik ve madde analizi yapılmıştır. Bu maddeler için madde-toplam puan korelasyonlarının 0,32 ile 0,64 arasında değiştiği ve Cronbach Alfa katsayısının 0,93 olduğu belirlenmiştir. Madde tepki kuramı ile seçilen maddeler değerlendirildiğinde ise madde ayırt edicilik değerlerinin 0,04 ile 1,88 arasında, madde güçlük düzeylerin de -0,47 ile 2,14 arasında olduğu görülmüştür. Bu çalışmada kriter olarak alınan Tükenmişlik Ölçeği’nin iç tutarlılık katsayısı da 0,88 olarak tespit edilmiştir.

Bu formdan elde edilen toplam puan ile Tükenmişlik Ölçeği’nden elde edilen toplam puan arasında ise Pearson korelasyon analiziyle 0,94 ($p < 0,001$) katsayısı elde edilmiştir. Hedef ölçeğin, “Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarıda Azalma” olarak isimlendirilen üç faktörlü yapıyla toplam varyansın %41,35’ini açıkladığı belirlenmiştir.

2.3. İkinci Çalışma

2.3.1. Katılımcılar

Çalışmayan bu kısma 19-63 yaşları arasında (ort. = 34,25 ± 9,69 yıl) 216 kadın (%52,2), 198 erkek (%47,8) olmak üzere 414 çalışan katılmıştır. Katılımcıların, eğitim durumlarının 11'inin ilkököl (%2,7) 14'ü orta okul (%3,4), 101'i lise (%24,6), 285'i üniversite (% 68,8) mezunu (3 kişi (% 0,7) eğitim durumunu belirtmemiştir); 157'si bekar (%37,9), 241'i evli (%58,2), 9'u boşanmış ya da dul (%2,2) ve 7'si de medeni durumunu belirtmeyen (% 1,7) kişiler olduğu görülmüştür.

2.3.2. Araçlar

Bu çalışmada da kriter bağıntılı geçerlik işlemleri için kullanılmak amacıyla 21 maddeli yedili Likert tipi puanlanan Tükenmişlik Ölçeği (Çapri, 2006) ve çalışmanın önceki aşamasında madde havuzundan seçilerek formu oluşturulan 35 maddeli beşli Likert tipi puanlanan "A Tükenmişlik Ölçeği-35" uygulanmıştır.

2.3.3. Uygulama

Bu çalışmanın uygulaması yaklaşık bir yıllık bir süreçte (2021, 2022 yıllarında) İzmir ve Manisa illerinde yürütülmüştür. Araştırmaya "gönüllü olarak" katılmayı kabul eden katılımcılara basılı formun bireysel uygulama şeklinde verilmesiyle veri toplanmıştır. Bir kişilik uygulama yaklaşık 3-5 dakika sürmüştür.

2.3.4. Verilerin Analizi

Birinci çalışmada madde seçme sürecinde olduğu gibi bu çalışmada geliştirilen ölçeğin değerlendirilmesi sürecinde de madde tepki kuramı, güvenilirlik analizi, madde analizi ve açıklayıcı faktör analizi işlemleri kullanılmıştır. Madde tepki kuramıyla madde güçlük ve madde ayırt edicilik parametrelerinin hesaplanması işlemleri için Parscale v4.1 programı, diğer analizler için ise SPSS v21.0 programı kullanılmıştır.

2.3.5. Sonuçlar

Çalışmanın bu kısmında madde tepki kuramı ile maddeler değerlendirildiğinde madde ayırt edicilik değerlerinin 0,86 ile 1,97 arasında, madde güçlük düzeylerin de -0,44 ile 4,37 arasında olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1. A Tükenmişlik Ölçeği-35 Maddelerinin Madde Tepki Kuramına Göre Madde Parametre Değerleri

Maddeler (n = 414)	Madde Ayırt Ediciliği (a)	Std. Hata	Madde Güçlüğü (b)	Std. Hata
1	0,98	0,06	4,37	0,28
2	0,87	0,06	-0,44	0,13
3	1,49	0,10	0,76	0,09
4	1,06	0,06	-0,18	0,11
5	1,70	0,12	1,02	0,09
6	1,58	0,11	1,25	0,10
7	1,26	0,08	0,59	0,11
8	1,12	0,07	1,23	0,13
9	1,49	0,11	0,52	0,09
10	1,76	0,13	0,91	0,08
11	1,07	0,10	2,27	0,14
12	1,53	0,11	0,73	0,09
13	1,96	0,13	0,61	0,08
14	1,46	0,10	1,03	0,10
15	1,24	0,08	2,36	0,12
16	1,51	0,09	0,75	0,09
17	1,07	0,07	1,47	0,13
18	1,37	0,10	1,57	0,11
19	1,16	0,08	1,72	0,12
20	1,11	0,10	1,76	0,12
21	1,61	0,14	1,63	0,10
22	1,11	0,07	0,48	0,11
23	1,18	0,08	2,22	0,12
24	1,97	0,14	0,96	0,08
25	1,24	0,08	1,61	0,11
26	0,91	0,06	0,94	0,13
27	1,80	0,14	1,40	0,09
28	0,86	0,08	3,31	0,26
29	1,46	0,11	1,78	0,10
30	1,06	0,06	0,67	0,12
31	1,06	0,09	2,08	0,14
32	1,80	0,11	1,55	0,10

33	0,91	0,07	1,73	0,15
34	1,79	0,14	1,51	0,10
35	1,33	0,09	1,67	0,11

Madde analizi sonuçlarına göre ise maddelerin madde-toplam puan korelasyonlarının 0,37 ile 0,65 arasında değiştiği belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. A Tükenmişlik Ölçeği-35 için Madde Analizi Sonuçları

Maddeler (n = 414)	Madde Çıktığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıktığında Ölçek Varyansı	Madde-Ölçek Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıktığında Ölçek Alfa'sı
1	69,28	413,48	0,42	0,93
2	67,65	406,03	0,42	0,93
3	68,55	401,21	0,56	0,93
4	67,70	405,04	0,46	0,93
5	68,75	400,41	0,62	0,93
6	68,86	404,57	0,57	0,93
7	68,32	400,58	0,54	0,93
8	68,71	407,19	0,42	0,93
9	68,30	397,25	0,60	0,93
10	68,68	398,97	0,64	0,93
11	69,24	414,62	0,40	0,93
12	68,46	400,26	0,59	0,93
13	68,50	396,92	0,65	0,93
14*	68,69	407,13	0,55	0,93
15	69,20	415,31	0,44	0,93
16	68,46	400,18	0,56	0,93
17*	68,73	411,29	0,46	0,93
18	69,00	407,50	0,52	0,93
19*	68,86	412,09	0,47	0,93
20*	69,04	411,36	0,51	0,93
21	69,09	407,21	0,58	0,93
22	68,16	404,81	0,48	0,93
23	69,07	412,74	0,47	0,93
24	68,81	399,72	0,65	0,93
25*	68,81	412,11	0,48	0,93
26	68,36	409,25	0,40	0,93
27	69,04	405,60	0,61	0,93
28*	69,26	418,72	0,37	0,93
29	69,09	410,66	0,51	0,93
30	68,25	406,01	0,46	0,93
31	69,15	413,70	0,40	0,93
32	69,06	408,56	0,54	0,93
33*	68,90	415,09	0,38	0,93
34	69,15	406,81	0,56	0,93
35	69,00	412,20	0,45	0,93

* Ters yönlü puanlanan maddeler.

Yapılan güvenirlik ve iki yarım test güvenirlik analizi sonuçlarına göre geliştirilen ölçeğin bu uygulama verisinde Cronbach alfa katsayısının 0,93, tek ve çift numaralı maddeler için olan her iki yarı için Cronbach alfa katsayılarının 0,87, hem eşit olmayan iki yarı için Spearman-Brown Katsayısı'nın hem de Guttman İki Yarım Test Katsayısı'nın da 0,92 olduğu hesaplanmıştır (Tablo 3). Buna karşın kriter olarak alınan Tükenmişlik Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısının ise 0,89 olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3. A Tükenmişlik Ölçeği-35 için Güvenirlik Analizi Sonuçları

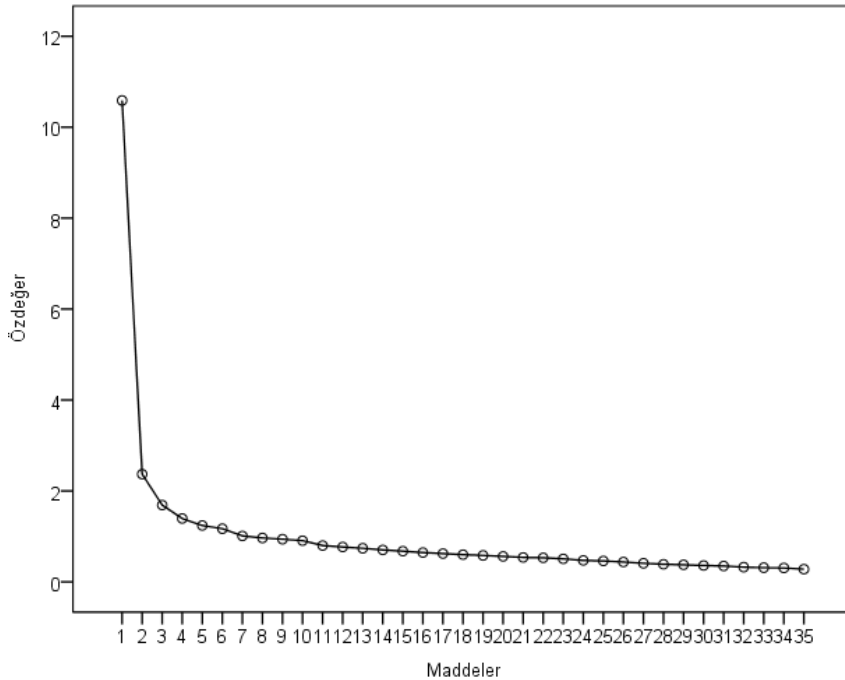
n	414
k	35
Cronbach alfa	0,93
Tek numaralı maddeler için Cronbach alfa (k = 18)	0,87
Çift numaralı maddeler için Cronbach alfa (k = 17)	0,87
Tek ve çift numaralı maddeler arası korelasyon	0,84
Eşit olmayan iki yarı için Spearman-Brown Katsayısı	0,92
Guttman İki Yarım Test Katsayısı	0,92

Geliştirilen ve kriter olarak alınan iki ölçek toplam puanları arasında ise 0,95 ($p < 0,001$) korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Geliştirilen ölçeğin, tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalmadan oluşan üç faktörlü yapısına ilişkin faktör yükleri, özdeğerler ve varyans açıklama oranları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. A Tükenmişlik Ölçeği-35 için Üç Faktörlü Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler (n = 414)	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarıda Azalma	Tükenme
7	0,70		
9	0,69		
12	0,66		
10	0,65		
16	0,61		
13	0,61		
6	0,59		
4	0,59		
24	0,55		
22	0,51		
27	0,48		
2	0,41		
8	0,40		
29	0,38		
19		0,70	
33		0,67	
20		0,67	
28		0,59	
34		0,53	
17		0,52	
25		0,51	
14		0,48	
31		0,47	
11		0,46	
32		0,44	
21			0,61
26			0,59
23			0,54
30			0,54
3			0,53
5			0,51
18			0,50
1			0,41
15			0,39
35			0,36
Özdeğer	10,59	2,37	1,77
Açıklanan Varyans	30,25	6,77	4,82

Geliştirilen ölçeğin, üç faktörlü yapıyla toplam varyansın % 41,84'ünü açıkladığı belirlenmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. A Tükenmişlik Ölçeği-35 için Açıklayıcı Faktör Analizi Çizgi Grafiği

3. TARTIŞMA

Günümüzde tükenmişlik, başa çıkılamayan iş stresinin yol açtığı, tükenme ve işten psikolojik kopma belirtileri ile karakterize bir sendrom olarak kabul edilmektedir (Sowden, Schonfeld ve Bianchi, 2022; World Health Organization, 2022). Olgu iş ortamında çalışanlar arası ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan sosyal bir sorun olmasına karşın, yalnızca bireysel semptomlara dayalı olarak (ve öz bildirim yoluyla) değerlendirilen paradoksal bir durum üretmektedir (Sowden, Schonfeld ve Bianchi, 2022). Buna karşın yine de olgunun ölçülmesi ve değerlendirilmesine ihtiyaç duyulduğu açıktır. Tükenmişlikle ilgili yayınların büyük bir çoğunluğunda Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni kullanılmış olduğu görülmektedir. Ancak hem tükenmişliğin kavramsallaştırılması ile hem de Maslach Tükenmişlik Envanteri ile ilgili sorunlar olduğu belirtilmektedir (Schaufeli, Desart ve De Witte, 2020). Bu çalışmada bu belirtilenler doğrultusunda tükenmişliği ölçmeye yönelik yeni bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Belirtilen amaç doğrultusunda özellikle bu çalışma hedeflerinden birincisini, Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin önceki formlarında olduğu gibi sadece kişinin işine atıfta bulunan maddeler değil, daha genel ifadeler kullanarak her türlü işte çalışanları kapsayacak bir formun / ölçeğin geliştirilmesi oluşturmaktadır. Bu amaçla geliştirilen ölçek için maddeler, Türkçe, psikolojik sözcük temelli yaklaşımla kişilik tanımlayan terimler listesinden (Tatar, 2020) seçilmiştir. Çalışmanın diğer hedefi, yaklaşık bir yüzyıldır devam eden çalışmalarla yürütülen ve sonuncusu 2019 yılında kabul edilen Uluslararası Hastalık Sınıflandırması'nın daha güncel bir kavramsal yapı sunmuş olacağı doğrultusunda, geliştirilen ölçeğin yapısının ICD-11'e dayandırılmasıdır. Üçüncü ve bir diğer hedefi de farklı varyans alanlarına odaklanmış olacağı varsayılarak her farklı ve alternatif ölçme aracının olgunun değerlendirilmesine katkı sağlayacağı yönündeki genel iyimserlik temelindeki beklenti oluşturmaktadır.

Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin madde seçme sürecinin, modern test teorisi çerçevesinde madde tepki kuramı ile iki parametrelili bir model benimsenerek yürütülmüş olması, madde seçmede ve hedef ölçek maddelerinin hangileri olacağı konusunda bir teknik üstünlük sağlamıştır. Bu durum kısmen çalışma bulgularıyla ortaya konulanlara yansımış ve iyi düzeyde geçerlik ve güvenirlik verileri elde edilmiştir. Ancak kullanılan tekniğin yararları daha uzun vadede ölçeğin geçerlik işlemlerinde ve pratik kullanımlarında ortaya çıkacak gibi görünmektedir.

Bu çalışmada iki ayrı bölgede iki ayrı zaman diliminde iki farklı katılımcı sayısı içeren veri toplam süreci yürütülmüş olmasına karşın her iki çalışmada da geliştirilen ölçeğin hem iç tutarlılık katsayısının aynı düzeyde hem de açıklayıcı faktör analizleri sonuçlarının benzer olduğu görülmüştür. Ölçeğe ilişkin bu kararlılık değerlendirmesinin yanı sıra, benzer doğrultuda kriter bağıntılı geçerlik işlemi olarak alınan diğer tükenmişlik değerlendiren ölçekle de iki farklı veri setinde aynı düzeyde korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Bütün bu bulgular geliştirilen ölçeğin hem iç tutarlılık güvenirliğine hem de kapsam ve yapı geçerliliğine ilişkin olumlu bilgi sağlamaktadır.

Geliştirilen ölçekte Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin kuramsal yapısını temel alan ICD-11'e göre "Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel Başarıda Azalma" olarak isimlendirilen üç faktörlü yapı ortaya konulmuştur. Ölçme işlemi işlemsellik temelinde başarılı bir şekilde gerçekleştirilmiş olsa da benimsen yapının geçerli olup olmadığı tartışma konusudur. Bu açıdan ele alındığında geliştirilen ölçeğin kuramsal yapısı güncel veriler doğrultusunda eleştiriye açıktır. Çünkü azalan mesleki yeterliliğin tükenmişliğin bir parçası olup olmadığının (Schaufeli ve Taris, 2005) ya da tükenmişliğin atipik bir depresif bozukluk olup olmadığının sorgulanması (Bianchi, Schonfeld ve Laurent, 2014; Sowden, Schonfeld ve Bianchi, 2022) gibi henüz net bir biçimde kabul görmemiş bazı yaklaşımlar ortada durmaktadır. Bu türden kuramsal eleştiriler ise tükenmişlikten mesleki depresyona doğru bir paradigma kayması şeklindeki önerileri getirmektedir (Sowden, Schonfeld ve Bianchi, 2022). Bu türden gözlenen her bir soru işareti ise bu çalışmayla geliştirilen ölçme aracı da dahil olmak üzere mevcut ölçme araçları için bir gri alan yaratmaktadır.

Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin kuramsal yapısı Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin yapısını temel almış olmasına karşın yakınsak geçerlik çalışması için başka bir ölçeğin kullanılmış olması ilk bakışta bir çelişki gibi görünse de ortaya çıkan çarpık durum tam da bu çalışma ile düşünülen yeni bir ölçeğin geliştirilmesine amacına hizmet etmektedir. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin özgün ve gözden geçirilmiş ve farklı mesleki etkinlikler için farklı formlarının olması ve Türkçe'ye çeviri çalışmalarındaki sorunlar dikkate alındığında, tükenmişliğin değerlendirilmesine yönelik Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin dışında başka ölçme araçlarına duyulan ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Bu noktada da bu çalışma amacı ve uygulaması daha anlaşılır ve anlamlı hale gelmektedir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin, bazı maddelerinin anlaşılabilir ya da zor anlaşılabilir ifadeler içermesi, bazı alt boyutlarda maddelerin ters çevrilmiş olması (ters çevrilmiş olumlu ifade (örn. istekli) etkinlik ölçeğinin korelasyonlarının, olumsuz ifade (örn. isteksiz) bir ölçeğin kullanılmasından çok daha düşük olması), faktör geçerliliğinin sorgulanması, bireysel tükenmişlik değerlendirmesi için pratik olmaması gibi birtakım sorunları bulunmaktadır (Schaufeli, Desart ve De Witte, 2020). Ancak ICD-11'de Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin faktör yapısı benimsenmiştir. Bu nedenle bu çalışmada da Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin faktör yapısına ve olgunun

kavramsallaştırmasına ilişkin tüm eleştiriler ön kabulle benimsenmiş olmaktadır. Bu noktada geliştirilen ölçeğin özellikle faktör yapısının tükenmişliğe yönelik farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde incelenmesinin gerekliliği de (ve hatta ölçeğin geliştirildiği bu çalışma ile bir gözden geçirmeye ihtiyaç duyabileceği gerçeği de) kabul edilmiş olmaktadır. Ancak bu durum, geliştirilen ölçek için bir zayıflık ya da olumsuz yan olarak değil, ölçek geliştirmenin bir süreç olduğu bakış açısıyla daha iyi bir ölçme aracı oluşturulması sürecinde bir aşama, ön çalışma niteliğinde bir başlangıç olarak ele alınmıştır.

Ölçek geliştirmenin bir süreç olduğu yönündeki aynı bakış açısı korunduğunda, bu çalışma ile geliştirilen ölçeğin zamansal değişime karşı test-tekrar test güvenilirliğinin, depresyon, mutluluk, iyi oluş gibi olguları değerlendiren başka ölçeklerle ayırt edici ve benzerlik değerlendirmelerine dayalı geçerlik işlemlerinin incelenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca ölçeğin yapı geçerliliği açısından da tükenmişliğin farklı bileşenlerine vurgu yapacak şekilde gözden geçirilmesinin yanı sıra yapısının doğrulayıcı faktör analizi gibi başka yöntemsel işlemlerle incelenmesi gerektiği de anlaşılmaktadır. Özellikle bir çalışma kapsamının sınırlı olması nedeniyle bu çalışmada yer verilmemiş ve başka bir çalışma olarak daha sonraki çalışmalara bırakılmış olan, geliştirilen ölçeğin faktör yapısının incelenmesi sürecinde farklı bir veri setinde doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin yapı geçerliliğinin test edilmesi çalışmasının, eksikliği görülmekte ve yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: a meta-analysis. *Work and Stress*, 23(3), 244-263.
2. Ambrose, S. C., Rutherford, B. N., Shepherd, C. D., & Tashchian, A. (2014). Boundary spanner multi-faceted role ambiguity and burnout: an exploratory study. *Industrial Marketing Management*, 43(6), 1070-1078.
3. American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5). Washington: American Psychiatric Publishing.
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
6. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
7. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
8. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
9. Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the Big Five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50.
10. Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: an application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
11. Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2014). Is burnout a depressive disorder? A reexamination with special focus on atypical depression. *International Journal of Stress Management*, 21(4), 307-324.
12. Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940.
13. Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
14. Chen, H., Wu, P., & Wei, W. (2012). New perspective on job burnout: exploring the root cause beyond general antecedents analysis. *Psychological Reports*, 110(3), 801-819.
15. Choy, H. B., & Wong, M. C. (2017). Occupational stress and burnout among Hong Kong dentists. *Hong Kong Medical Journal*, 23(5), 480-488.
16. Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.

17. Dawkins, M., & Kendall, J. (2019). Burnout prevention and education. *Oncology Issues*, 34(4), 56-61.
18. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
19. Dijkhoorn, A. F. Q., Brom, L., van der Linden, Y. M., Leget, C., & Raijmakers, N. J. (2021). Prevalence of burnout in healthcare professionals providing palliative care and the effect of interventions to reduce symptoms: a systematic literature review. *Palliative Medicine*, 35(1), 6-26.
20. Durand-Moreau, Q. V. (2019). Is burn-out finally a disease or not?. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(12), 938-938.
21. Golonka, K., Gawlowska, M., Mojsa-Kaja, J., & Marek, T. (2019). Psychophysiological characteristics of burnout syndrome: resting-state EEG analysis. *BioMed Research International*, 1-8.
22. Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
23. Hogarth, M. (2017). Avoiding burnout. In S. S. Hines, & M. L. Matteson (Eds.), *Emotion in the library workplace* (pp. 71-98). Emerald Publishing Limited.
24. Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: a multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427-450.
25. Jurado, M. D. M. M, Perez-Fuentes, M. D. C., Linares, J. J. G, & Martin, A. B. B (2018). Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. *Frontiers in Psychology*, 9, 424.
26. Katsifaraki, M., & Tucker, P. (2013). Alexithymia and burnout in nursing students. *Journal of Nursing Education*, 52(11), 627-633.
27. Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
28. Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 284.
29. Lambie, G. W. (2006). Burnout prevention: a humanistic perspective and structured group supervision activity. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 45(1), 32-44.
30. Leiter, M. P., & Harvie, P. (1997). Correspondence of supervisor and subordinate perspectives during major organizational change. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 343-352.
31. Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of health and Human Services Administration*, 21(4), 472-489.
32. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. In A. S. G. Antoniou, & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 544-564). Edward Elgar.
33. Love, P. E., Goh, Y. M., Hogg, K., Robson, S., & Irani, Z. (2011). Burnout and sense of coherence among residential real estate brokers. *Safety Science*, 49(10), 1297-1308.
34. Maslach, C. (2006). Understanding job burnout. In A. M. Rossi, P. L. Prewé, & S. L. Sauter (Eds.), *Stress and quality of working life: current perspectives in occupational health* (pp. 37-51). Information Age Publishing.
35. Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143-152.
36. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Burnout and engagement in the workplace: a contextual analysis. *Advances in Motivation and Achievement*, 11, 275-302.
37. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
38. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

39. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: new models. In C. L. Cooper, & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: a guide to research and practice* (pp. 36-56). Wiley-Blackwell.
40. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
41. McFadden, P., Mallett, J., & Leiter, M. (2018). Extending the two-process model of burnout in child protection workers: the role of resilience in mediating burnout via organizational factors of control, values, fairness, reward, workload, and community relationships. *Stress and Health*, 34(1), 72-83.
42. Melchers, M. C., Plieger, T., Meermann, R., & Reuter, M. (2015). Differentiating burnout from depression: personality matters!. *Frontiers in Psychiatry*, 6, 113.
43. Mikolajczak, M., Gross, J. J., Stinglhamer, F., Norberg, A. L., & Roskam, I. (2020). Is parental burnout distinct from job burnout and depressive symptoms?. *Clinical Psychological Science*, 8(4), 673-689.
44. Naczenski, L. M., de Vries, J. D., van Hooff, M. L., & Kompier, M. A. (2017). Systematic review of the association between physical activity and burnout. *Journal of Occupational Health*, 59(6), 477-494.
45. Nunn, K., & Isaacs, D. (2019). Burnout. *Journal of Paediatrics and Child Health*, 55(1), 5-6.
46. Olivares-Faundez, V. E., Gil-Monte, P. R., Mena, L., Jelvez-Wilke, C., & Figueiredo-Ferraz, H. (2014). Relationships between burnout and role ambiguity, role conflict and employee absenteeism among health workers. *Terapia Psicológica*, 32(2), 111-120.
47. Oliveira, S., Roberto, M. S., Veiga-Simao, A. M., & Marques-Pinto, A. (2021). A meta-analysis of the impact of social and emotional learning interventions on teachers' burnout symptoms. *Educational Psychology Review*, 33(4), 1779-1808.
48. Peoples, R. (2016). Is employee burnout burning a hole in your company's bottom line?. *Employment Relations Today*, 43(3), 55-60.
49. Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.
50. Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(6), 635-645.
51. Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M., Winnubst, & C. L. Cooper. (Eds), *The handbook of work and health psychology* (pp. 383-425). Wiltshire: John Wiley and Sons
52. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work and Stress*, 19(3), 256-262.
53. Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495.
54. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
55. Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. CRC press.
56. Sørengaard, T. A., & Saksvik-Lehouillier, I. (2022). Associations between burnout symptoms and sleep among workers during the COVID-19 pandemic. *Sleep Medicine*, 90, 199-203.
57. Sowden, J. F., Schonfeld, I. S., & Bianchi, R. (2022). Are Australian teachers burned-out or depressed? A confirmatory factor analytic study involving the Occupational Depression Inventory. *Journal of Psychosomatic Research*, 157, 110783.
58. Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506.
59. Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506.

60. Tatar, A. (2020). Türkçe’de psikolojik sözcük temelli yaklaşımla kişilik tanımlayan terimlerin belirlenmesi. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(27), 82-114.
61. Trepanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: does passion underlie these differential relationships?. *Motivation and Emotion*, 38(3), 353-366.
62. Vladut, C. I., & Kallay, E. (2010). Work stress, personal life, and burnout. Causes, consequences, possible remedies: A theoretical review. *Cognition, Brain, Behavior*, 14(3), 261-280.
63. Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 761-768.
64. World Health Organization. (2022). International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD-11)(11th Revision). <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>
65. You, X., Huang, J., Wang, Y., & Bao, X. (2015). Relationships between individual-level factors and burnout: A meta-analysis of Chinese participants. *Personality and Individual Differences*, 74, 139-145.