

# BAT-TR: Tükenmişlik Ölçme Aracı'nın (BAT) Türkçeye Uyarlanması

## BAT-TR: Turkish Adaptation of Burnout Assessment Tool (BAT)

Ömer Erdem Koçak<sup>1</sup>, Oğuz Gençay<sup>2</sup>, Wilmar B. Schaufeli<sup>3</sup>



<sup>1</sup>Doç. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye

<sup>2</sup>Maryland Üniversitesi, Robert H. Smith İşletme Okulu, Maryland, ABD

<sup>3</sup>Prof. Dr., Utrecht Üniversitesi, İş ve Örgüt Psikolojisi, Utrecht, Hollanda

ORCID: Ö.E.K. 0000-0002-4649-2042;  
O.G. 0000-0001-8099-0750;  
W.B.S. 0000-0002-6070-7150

**Sorumlu yazar/Corresponding author:**  
Ömer Erdem Koçak,  
İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Göztepe Mah. Atatürk Cad. No: 40/16, 34815 Beykoz, İstanbul, Türkiye

**E-posta/E-mail:**  
oekocak@medipol.edu.tr

**Başvuru/Submitted:** 27.09.2020

**Revizyon Talebi/Revision Requested:**  
09.03.2021

**Son Revizyon/Last Revision Received:**  
18.10.2022

**Kabul/Accepted:** 18.10.2022

**Citation/Atrf:** Koçak, Ö.E., Gençay, O., Schaufeli W.B. (2022). BAT-TR: tükenmişlik ölçme aracı'nın (BAT) Türkçeye uyarlanması. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 42(3): 509-549.  
<https://doi.org/10.26650/SP2020-799817>

### ÖZ

Avrupa ülkeleri arasında Türkiye, çalışanın bilişsel, duygusal ve fizyolojik fonksiyonlarını olumsuz etkileyen iş tükenmişliğinin oldukça yüksek olduğu ülkelere birisidir. Bu anlamda Türkiye'de tükenmişlik düzeyinin doğru ölçülmesi ve müdahaleler geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bugüne kadar tükenmişliğin ölçümünde en çok kullanılan ölçeğin kavramsal, teknik ve uygulama anlamında önemli eksikliklerinin bulunduğu tespit edilmiş üzerine bu eksiklikleri gideren yeni bir tükenmişlik ölçümü geliştirmek için Tükenmişlik Ölçeği Konsorsiyumu 26 ülkeden katılımcılarla Burnout Assessment Tool (BAT) Ölçeğini geliştirmiştir. Bu çalışmanın amacı BAT'ı Türkçeye uyarlamaktır. Bu amaçla üç çalışma yürütülmüştür. İlk çalışmada 295 katılımcılı bir çalışma ile ölçek tercümesi tamamlanmış ve faktör yapısı belirlenmiş, ikinci çalışmada 399 kişilik bir örneklem ile ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliği sınanmıştır. Üçüncü aşamada ise İş Talepleri-Kaynakları Modeli (İT-K, Demerouti ve ark., 2001) çerçevesinde 2778 katılımcılı bir çalışma ile ölçeğin nomolojik geçerliği test edilmiştir. Yapılan analizlerde BAT'ın Türkçe formunun (BAT-TR) dördü birincil ve ikisi ikincil olmak üzere altı faktörlü yapıya sahip olduğuna dair görgül destek bulunmuştur. Ayrıca, ölçekten elde edilen tükenmişlik puanlarının, İT-K (Demerouti ve ark., 2001) modeline uygun olarak iş talepleri tarafından pozitif olarak ve iş kaynakları tarafından negatif olarak yordandığı görülmüştür. BAT-TR'nin tükenmişliği ölçen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği (OTÖ) ile pozitif, çalışmaya tutkunluk ile negatif ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, BAT-TR'nin, işle ilgili tutum ve davranışları MTÖ ve OTÖ'nün ötesinde açıklayarak artışlı geçerliğe sahip olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, BAT-TR'nin dört kök faktörü ve iki ikincil semptomlu yapısı kullanılarak ölçeğin geçerliği ve güvenilirliğine dair güçlü kanıtlar bulunmuştur. Çalışmanın literatüre katkıları ve kısıtlamaları tartışılmış, BAT-TR ölçeğinin Türkiye'deki tükenmişlik araştırmalarında kullanılabilecek bir ölçek olduğu önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, BAT, Türkçeye uyarlama, BAT-TR

### ABSTRACT

Like many other European countries, Turkey has a high rate of employee burnout which negatively affects employees' cognitive, emotional, and physiological functions. In this regard, accurate measurement of burnout and the development of interventions in Turkey are critical. It has been determined that the scale that has been used most frequently in the measurement of burnout has significant conceptual, technical, and application deficiencies. Thus, the Burnout Scale

Consortium developed the Burnout Assessment Tool (BAT), with participants from 26 countries, to address these shortcomings. The purpose of this study is to adapt BAT to Turkish. Three studies were conducted for this purpose. First, the scale translation was completed, with the factorial structure being determined through a study of 295 participants. For the second study, the scale's reliability and validity was tested with a study of 399 participants. For the third study, the scale's nomological network validity was tested with a study of 2,778 participants, using the Job Demands-Resources Model (JD-R; Demerouti et al., 2001). As a result, the empirical evidence was found to support the six-factor structure, of which four are primary and two are secondary. Additionally, in line with the JD-R model (Demerouti et al., 2001), it was discovered that job demands positively predicted the scale, while job resources negatively predicted it. The BAT-TR was found to have a positive correlation with both the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Oldenburg Burnout Scale (OBS), but a negative correlation with work engagement. Additionally, it has been observed that, when compared to MBI and OBS, it has incremental validity for work-related attitudes and behaviors. Thus, the BAT-TR four core factors and two secondary symptoms provide strong evidence for the validity and reliability of the Turkish form. A discussion is presented with contributions to the literature and the study's limitations, suggesting that the BAT-TR scale can be used in burnout research in Turkey.

**Keywords:** Burnout, BAT, adaptation into Turkish, BAT-TR

### EXTENDED ABSTRACT

Burnout, defined as a *“work-related state of exhaustion that occurs among employees, which is characterized by extreme tiredness, reduced ability to regulate cognitive and emotional processes, and mental distances”* (Schaufeli, De Witte et al., 2019, s. 29), is extremely evident in Turkey. Turkey has the highest incident rate among 35 European countries, as a quarter of its people claim to suffer from burnout (Schaufeli, 2018). Given its negative physical, psychological, and occupational consequences (Salvagioni et al., 2017), there is a need for a reliable and valid assessment tool for the Turkish population. The Maslach Burnout Inventory (MBI), the most frequently used burnout measurement tool demonstrates *“conceptual, technical, and practical imperfections”* (Schaufeli, De Witte et al., 2019, p. 7) in Turkish as well. To tackle these problems, Wilmar Schaufeli and Hans De Witte developed the Burnout Assessment Tool (BAT; Schaufeli, De Witte et al., 2019) within a Consortium, with over 50 members representing 26 countries. Schaufeli, De Witte and colleagues (2019) first developed and validated their measure in Netherlands and Belgium, and later, the consortium members proceeded to adopt the measure to their languages. This paper provides a Turkish adaptation of the BAT along with its reliability and validity tests based on three comprehensive studies. Additionally, BAT's concurrent validity was tested. According to the Job Demands-Resources Model (Demerouti et al., 2001), job demands should be positively related to burnout, while job resources and work engagement should be negatively related to burnout.

### Method

Three sets of studies were conducted. First, the researchers utilized translation-back translation procedures (Brislin, 1970) with a team of four translators who translated the scales.

Then, this newly developed BAT-TR with 34-items measure (using the anchors: 1=Strongly Disagree to 5=Strongly Agree) was put tested on 295 individuals using descriptive statistics and exploratory factor analysis. Second, the translations were refined and revised through cognitive interviews, before the final measurement form was put to test with an additional sample of 399 for a confirmatory factor analysis. Thirdly and lastly, the measure then was further validated for its nomological network in the validation study with a large sample of 2778 participants, this time collecting data with additional instruments, such as MBI, several job demands, job resources, and work engagement, to test the JD-R Model (Demerouti et al., 2001).

## Results

The first study, with a sample of 295 individuals was conducted after the scale translation process ended. This study yielded generally promising results for the Turkish version of the BAT Turkish, although some items required further revision and refinement. The researchers conducted cognitive interviews to detect semantic differences and/or translation errors present on the scale and then refined and revised some items. This version of the scale was tested an additional sample of 399 people to conduct a CFA with the final measure. This study also provided evidence that the distribution of the scale items was in line with the original measure's factor structure ( $\chi^2_{(N=399, df=512)} = 1157.69$ , CFI = .93, TLI = .92, SRMR = .05, RMSEA = .05); therefore, this final version was retained and used later.

In the third and final study, with a sample of 2,778 respondents, it was seen that the 6-factor model yielded a very good fit to the data ( $\chi^2_{(N=2778, df=512)} = 3526.86$ ,  $p < .001$ , CFI = .94, TLI = .94, SRMR = .04, RMSEA = .04). The Multi-trait - Multi-method approach revealed that, in line with the JD-R model, job demands were associated with BAT-TR ( $r = .61$ ) and MBI ( $r = .46$ ) positively, whereas, job resources had a negative relationship with BAT-TR ( $r = -.42$ ) and MBI ( $r = -.54$ ). Additionally, BAT-TR was negatively linked to work engagement ( $r = -.50$ ) and positively linked to job boredom ( $r = .62$ ). Moreover, BAT-TR revealed more explanation power over the MBI and OLBI methods regarding job satisfaction, task performance, and depressive mood (See Table 6). Therefore, strong support was found for the validity of the adapted measure.

## Discussion

Overall, these analyses indicated that the Turkish version of the BAT model is a valid and reliable tool for assessing the phenomenon of burnout in the Turkish context and is compatible with the original version. Given the prevalence of burnout in Turkey, BAT Turkish provides researchers with opportunities to quickly and freely use the measure for detection, as well as providing an avenue for further advancing research on burnout in Turkey.

Tükenmişlik, sürekli hale gelen iş stresi sebebiyle “zihinsel bitkinlik” veya çalışanın mesleğinde anlam bulamamaya ve mesleğinin amacı ve anlamından uzaklaşıp hizmet verdiği insanlarla artık ilgilenmemeye başlaması olarak tanımlanabilir (Kaçmaz, 2005; Leiter ve Schaufeli, 1996; Maslach ve Jackson, 1981; Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Her ne kadar edebiyatta çok uzun zamanlar içerisinde dolaylı olarak tükenmişliğe değinilmiş olsa da (Shakespeare – The Passionate Pilgrim, 1599), akademik araştırmaların bir konusu haline gelmesi ve kavramsallaştırılması 1970’li yıllarda gerçekleşmeye başlamıştır (Freudenberger, 1974; Koutsimani ve ark., 2019; Yamaner, 2019). İş hayatındaki değişimler (örn., teknoloji kullanımı) ve pozitif psikoloji akımı ile tükenmişlik akademide popüler bir konu hale gelmiş, tükenmişlik üzerine 80000’den fazla yayın yapılmıştır (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Yapılan araştırmalar tükenmişliğin fizyolojik, psikolojik ve mesleki açıdan olumsuz sonuçları olduğunu; bireyleri, organizasyonları ve hatta toplumu ilgilendirdiğini göstermiştir. Fizyolojik açıdan incelendiğinde obezite, kalp hastalıkları, kolesterol ve 45 yaşından önce ölüm riski artışı; psikolojik sonuçları incelendiğinde uyku bozuklukları ve depresyon belirtileri; mesleki sonuçlara bakıldığında ise iş tatminsizliği, performans düşüklüğü ve işe devamsızlık gibi örnekler verilebilir (Salvagioni ve ark., 2017). Avrupa Birliği tarafından yapılan Avrupa Çalışan Şartları Anketi verilerinde 35 ülke içerisinde en yüksek çalışan tükenmişliği gösteren ülkenin Türkiye olduğunu bulmuş ve çalışanların %25’inin tükenmiş olduğu belirtilmiştir (Schaufeli, 2018). Bu çalışmada tükenmişlik yaygınlığının Avrupa Birliği ülkeler ortalaması %10.6, Avrupa Birliği Dışı ülkeler (örn., Makedonya, Sırbistan, Arnavutluk) ortalaması %17.1 olarak bulunmuştur. Türkiye, %25’lik yaygınlık oranı ile göreceli olarak bu ülkelerden daha üst sıralarda bulunmaktadır. Ayrıca, yine aynı araştırmada, tükenmişliğin zıttı bir kavram olarak çalışanın enerjik ve kendini işe verebildiği motivasyon durumunu temsil eden çalışmaya tutkunluk açısından ise Avrupa bölgesi ülkeleri arasında Türkiye, Sırbistan ve Arnavutluk ile birlikte son sıralarda yer almaktadır. Olumsuz sonuçları ve Türkiye’deki seviyesi göz önüne alındığında, tükenmişliğin doğru ölçülebilmesi ihtiyacı olduğu görülmektedir.

Zaman içerisinde tükenmişliği ölçmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ, Maslach ve Jackson, 1981), Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği (OTÖ, Demerouti ve ark., 2003), Copenhagen Tükenmişlik Ölçeği (CTÖ, Kristensen ve ark., 2005) gibi ölçekler oluşturulmuştur. Bu ölçeklerden MTÖ en çok öne çıkan olmuş ve yayınlanan çalışmaların %88’inde kullanıldığı görülmüş; tükenmişlik MTÖ’nün kavramsal tanımıyla eş an-

lamli hale gelmeye başlamıştır (Boudreau ve ark., 2015; Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Son 40 yıllık kullanım yaygınlığına rağmen, MTÖ'nün kavramsal, teknik ve uygulama anlamında önemli eksiklikleri olduğu tespit edilmiştir (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Bu eksiklikleri tamamlayan, tükenmişliği doğru şekilde ölçebilen ve hali hazırda var olan ölçeklere göre (örn., MTÖ) daha iyi psikometrik özelliklere sahip olan bir ölçüm aracı geliştirmek için Wilmar Schaufeli ve Hans de Witte, 2015 yılında Tükenmişlik Ölçme Aracı Konsorsiyum'unu (Burnout Assessment Tool Consortium) kurmuş ve Tükenmişlik Ölçme Aracı (BAT, Burnout Assessment Tool) adında yeni bir ölçek geliştirmiştir. Bu konsorsiyum şu an 26 ülke ve 40'tan fazla araştırmacı içermektedir. Bu çalışma ile BAT'ın Türkçeye çevrilmesi, güvenilirlik ve geçerliğinin sınanması hedeflenmektedir. Böylece psikometrik olarak daha güçlü özelliklere sahip olduğu tespit edilmiş olan BAT'ın (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019) Türkçeye kazandırılmasıyla, ülkemizde tükenmişlik alanında yürütülecek çalışmalar için etkin bir ölçüm aracı sağlanmış olacaktır.

### **Tükenmişlik Alanında Yeni Ölçek İhtiyacı**

MTÖ, tükenmişlik kavramını duygusal bitkinlik, duyarsızlık, ve bireysel başarıda düşüklük olarak üç faktörde incelemektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Özçelik, 2019). Her ne kadar daha sonra genel amaçlı kullanım için geliştirilen formundaki faktörler duygusal tükenme, siniklik ve mesleki yeterlilik adlarıyla kullanılsa ve madde sayısında değişiklik olsa da teorik tanımlama ve kavramsallaştırma açısından aralarında fark olmadığı görülmektedir (Schutte ve ark., 2000). Buna göre, tükenmişlik yaşayan birinin yüksek derecede duygusal bitkinlik (örn., iş dolayısıyla duygusal olarak bitkin hissetme) ve duyarsızlık (örn., bir doktorun hastalarına karşı hissizleşmeye başlaması) yaşarken, aynı zamanda bireysel başarısının düştüğü (örn., yetkinlik ve başarı hissiyatının azalması) gözlemlenmektedir. Maslach ve Jackson bu ölçeği 1981 yılında sosyal hizmetler alanında çalışanlar ile geliştirmiş, sonradan öğretmenler için ikinci bir versiyonu 1986 yılında yayımlanmıştır (Maslach ve ark., 1986). Üçüncü versiyon olarak 1996 yılında Genel Tükenmişlik Ölçeği yayınlanmıştır (Maslach ve ark., 1996). Son olarak ise 2016 yılında dördüncü versiyon geliştirilmiş, sağlık personelleri ve öğrenciler için özel versiyonlar eklenmiştir (Maslach ve ark., 2016). Özellikle 1986 yılında yayımlanan genel ölçek, araştırmalarda en sık uygulanandır. Fakat son yıllarda bu ölçekte kavramsal, teknik ve uygulama açılarından eksiklikler tespit edilmiştir (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019)

Kavramsal olarak, orijinal MTÖ, bir teoriden ziyade, Maslach ve Johnson'un mülakatları ve daha önceden hazırlanmış ölçekler ile kendi hazırladıkları sorulara dayanmaktadır. Sosyal hizmetler alanında çalışan 600 kişiden oluşan bir örneklem kullanılarak 47 maddeden oluşacak şekilde geliştirilen ölçekte, 10 faktör ortaya çıkmış, yukarıda belirtilen üç boyut (duygusal bitkinlik, duyarsızlık ve bireysel başarıda düşüklük) ile opsiyonel dördüncü bir boyut olan dahil olmama belirlenmiştir. Benzer bir popülasyondan 400 kişilik ikinci örnekleme test yapılmış ve ölçek en son halini almıştır (Maslach ve Johnson, 1981). Hem çalışılan örneklemin genellenebilir olmaması hem de çalışan popülasyonun tek bir meslek grubundan oluşması; ayrıca teorik arka plan yerine daha çok pratik uygulamalardan beslenip geliştirilmesi, bugün genel popülasyonda kullanımı için iki temel problem oluşturmaktadır. Birinci olarak, dikkat ve konsantrasyon bozukluğu ve çalışma belleğindeki zayıflamalar gibi bilişsel fonksiyonlarda gerilemenin de tükenmişliğin göstergesi olduğu bulunmuştur (Deligkaris ve ark., 2014). Bununla birlikte, MTÖ bilişsel bir boyut içermediği için güncel bilgilerle gerekliliği ortaya konulan bilişsel bozuklukları ölçememektedir. İkinci olarak, her ne kadar MTÖ'nün üç boyutundan birisi bireysel başarıda düşüklük olsa da bunun gerçekten bir tükenmişlik göstergesi olup olmayacağı tartışmaya açık bir konu olarak kalmıştır (Schaufeli ve Taris, 2005). MTÖ'deki maddeler incelendiğinde, mesleki yeterlilik hissinin düşük öz-yeterlilik, yani bireyin önüne çıkan problemleri aşma ve başarma konusunda kendi beceri ve yeteneklerine olan inancının zayıflaması, ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Alternatif olarak, bireysel başarı, bireysel kaynak olarak değerlendirilip zorlayıcı iş koşullarının tükenmişliğe götüren etkisini azaltacak bir düzenleyici değişken veya tükenmişlik nedeniyle ortaya çıkan bir sonuç olarak değerlendirilebilmektedir (Demerouti ve ark., 2001). Bu sebeple, bireysel başarıda düşüklüğün tükenmişliğin bir boyutu olarak kabul edilmesi konusunda ciddi endişeler dile getirilmiştir (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Ayrıca MTÖ, ikincil semptomlar olarak tanımlanabilecek psikolojik şikayetler (örn., uyku veya endişe problemleri) ile psiko-somatik şikayetleri (örn., baş ağrıları, çarpıntı) içermemektedir. Her ne kadar bu şikayetler farklı sebeplerden dolayı ortaya çıkabilecek olsa da (örn., alt hastalıklar), bu belirtiler ikincil semptomlar olarak tükenmişliğin tespiti ve duruma müdahale edilmesi için önem taşımaktadır (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019; Schaufeli ve ark., 2020).

Aynı zamanda bazı teknik eksiklikler de bulunmaktadır. Birinci olarak, orijinal MTÖ ölçeğinde bazı cümlelerin aşırı genellemeler içeren, abartılı şekilde ifade ediliyor olma-

sı (örn., “İşim gereği karşılaştığım bazı insanların başına gelenler, *gerçekten* umurumda değil” veya “Bütün gün insanlarla uğraşmak, benim için *gerçekten* yıpratıcı”), ölçeği dolduranların cevaplarını etkileyebilmektedir (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Ölçek maddelerinde kullanılan ifade biçimleri, katılımcının ölçeğe cevap vermesini suni bir şekilde etkileyebileceğinden dolayı MTÖ’nün güvenilirliğine dair şüphe vardır (Wheeler ve ark., 2011). Nitekim, MTÖ’nün Belçika ve Hollanda verilerinde bu maddelere neredeyse hiçbir katılımcının “sık sık” veya “her zaman” cevabını vermediği, cevapların büyük oranda “asla” şikkında yoğunlaştığı bulunmuştur (Schaufeli, De Wiitte ve ark., 2019). Sonuç olarak, bazı ölçek maddelerindeki güçlü ifade kullanımlarının katılımcıların cevaplarını suni bir şekilde etkilemesi, sağlıklı bir tükenmişlik ölçümü için problem yaratabilmektedir.

Ayrıca, kişisel başarı (mesleki yeterlilik) maddelerinin pozitif cümlelerle, diğer maddelerin ise negatif cümlelerle ifade edilmesi, kişisel başarı faktörünün diğer iki faktöre göre farklı ilişkiler oluşturmaya yol açmaktadır. Örneğin, pozitif ifadelerle tanımlanan kişisel başarı faktörünün diğer iki faktörle (duygusal bitkinlik ve duyarsızlık/siniklik), bu faktörlerin kendi aralarında olduğundan daha düşük bir korelasyonu vardır. Meta-analiz sonuçlarına göre duygusal bitkinlik ile duyarsızlık/siniklik arasında ortalama .56 düzeyinde korelasyon olmasına rağmen, kişisel başarı ile duygusal tükenme ( $r = -.30$ ) ve duyarsızlık ( $r = -.35$ ) arasındaki korelasyonlar çok daha düşüktür (Worley ve ark., 2008). De Beer ve Bianchi’nin (2019) yaptığı çalışma bunu desteklemekte ve birinci faktörün duygusal tükenme ve duyarsızlık, diğer faktörün kişisel başarı olduğu iki faktörlü modelin en iyi uyum gösteren model olduğunu bildirmektedir.

Daha yerel bir endişe ise MTÖ’nün Türkiye’de kullanımı ve erişilebilirliği üzerinedir. Her ne kadar MTÖ Türkçeye başarıyla uyarlanmış (Ergin, 1992) ve sağlıklı bir şekilde ölçümleri yapılmış (örn., Gürbüz ve Karapınar, 2014; Karapınar ve Gürbüz, 2015; Otacıoğlu, 2008) olsa da zaman zaman kullanımlar sırasında teknik problemler çıktığı görülmektedir. Bu problemlerden biri ölçeğin faktör yapısına ilişkindir. Örneğin, Yıldırım ve İçerli (2010) ile Güven ve Sezici’nin (2016) çalışmalarında, faktör analizine dayalı olarak ölçek maddelerinden bazıları çıkarılmak durumunda kalmış veya Konakay’ın (2013) çalışmasında ölçeğin orijinalinden farklı bir faktör yapısı bulunmuştur. Başka bir problem ise zaman zaman faktörlerin ideal iç güvenilirlik (Cronbach’s alpha) katsayılarının .70’in altında bulunmasıdır. Her ne kadar iç güvenilirlik katsayılarının .60 ve üzerinde bir değerde olması kabul edilebilir olsa da zaman zaman oluşan bu du-

rum ölçüm için ideali yansıtmamaktadır (örn., Altay ve ark., 2010; Ardıç ve Polatçı, 2008). Bütün bunlara ek olarak ise MTÖ'nün kullanımının ücretli olması ve bu ücretin döviz kuru üzerinden olması yerel araştırmacılar için erişim engeli teşkil edebilmektedir.

Son olarak, MTÖ bazı uygulama eksiklikleri de taşımaktadır. MTÖ, tükenmişlik üzerine tek bir puan değil, üç farklı puan oluşturmaktadır ve bunlar tek bir tükenmişlik puanı oluşturmak üzere birleştirilmemelidir (Maslach, 1993). Bunun sebebi ise MTÖ'nün bir sendromun teşhisi amaçlı kullanılabilir bir değerlendirme ölçeği olarak değil, insanların işleri ile ilişkilerini farklı boyutlarda incelemek için oluşturulan bir ölçek olmasıdır (Maslach ve ark., 1986). Son olarak, MTÖ, tükenmişlik seviyeleri ile karşılaştırma yapılabilecek veya tükenmişlik riski olan insanları tespit edebilecek norm değerleri neredeyse hiçbir ülke için sağlayamamaktadır. Bunun sebebi de ölçeği geliştirirken ve sonraki yıllarda uygularken gerçekten tükenmişlik tanısı konulmuş kişilerle bir karşılaştırma grubunun oluşturulmamış olmasıdır (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Bu gibi eksiklikler, tükenmişliğin sağlıklı ölçülebilmesi için yeni bir ölçek ihtiyacı doğurmaktadır.

### **Yeni bir Tükenmişlik Ölçme Aracı Olarak BAT ve Geliştirilme Süreci**

Yeni ölçeğin oluşturulmasında bu makalenin yazarlarının da dahil olduğu BAT Konsorsiyum üyeleri, özellikle bir önceki bölümde bahsedilen eksiklikleri tamamlamaya yönelik beş ana prensiple yola çıkmıştır (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019; Schaufeli ve ark., 2020):

1) *Hem tümdengelimli hem tümevarımsal bir yaklaşım:* Yeni ölçek, tükenmişliğin teorik tanımına uygun olmalıdır. Bu tanıma göre, tükenmişlik hem 'enerjisel' (örn., yetersizlik, bitkinlik) hem de 'motivasyonel' (örn., isteksizlik, uzaklaşma) bileşenlerden oluşmaktadır. Tümdengelimli yaklaşıma ek olarak, tümevarımsal yaklaşım da kullanılmış, buna göre derinlemesine mülakatlardan, literatür taramasından ve hali hazırda var olan ölçeklerin maddelerinin değerlendirilmesinden yararlanılmıştır.

2) *Güncel içerik:* Yeni ölçek, tükenmişliği sadece duygusal bitkinlik veya duyarsızlık açısından değil, ayrıca bilişsel ve duygusal fonksiyonlardaki bozulma bakımından da değerlendirmiştir. Ayrıca, yukarıda bahsedilen kavramsal ve görgül sebeplerle "kişisel başarı" BAT'a dahil edilmemiştir.



3) *Maddeleri ve derecelendirme ölçeklerini oluştururken dikkatli olunması*: BAT ölçek maddelerinin kısa, öz ve kolay anlaşılabilir olmasına özen gösterilmiş ve güçlü cümleler (örn., gerçekten umurumda değil) kullanılmaktan kaçınılmıştır. Aynı zamanda hem pozitif hem negatif cümleler yerine, sadece negatif cümleler tercih edilmiştir. Son olarak 5'li derecelendirme ölçeği 1 (asla) ile 5 (her zaman) arasında uzanan sıklık ifadeleriyle uygulanmıştır.

4) *Teşhis amaçlı kullanım*: BAT, teşhis amaçlı kullanılabilmesi amacıyla da tek bir tükenmişlik puanı sunacaktır ve karşılaştırma yapılabilecek norm değerleri sağlayacaktır.

5) *Genel versiyon oluşturma*: İşten kaynaklı tükenmişliğin yanında, genel tükenmişlik (bağlamdan bağımsız) düzeyini ölçen bir versiyon da geliştirilecektir.

BAT, dört aşamalı bir şekilde geliştirilmiştir (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). İlk aşamada, 49 tükenmişlik teşhisi koyan psikiyatrist-psikolog ile ortalama bir buçuk saat süren derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiş, tükenmişlik semptomları ve sebepleri tartışılmıştır. Bu mülakatlardan 260 farklı semptom çıkartılmış, bunlar 19 farklı grup haline getirilmiş, ardından dört kök tükenmişlik faktörü ve üç ikincil faktör belirlenmiştir. İkinci aşamada, MTÖ dahil olmak üzere 13 tükenmişlik ölçeğinden 50 farklı faktöre ait toplam 327 madde analiz edilmiştir.

Üçüncü aşamada BAT ölçeğinde kullanılacak olan kavramsal yapı oluşturulmuş, tükenmişlik, dört kök semptom ve üç ikincil semptom temeline oturtulmuştur (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Kök semptomlar şunlardır:

1) *Bitkinlik*: Hem fiziksel yorgunluk hem de zihinsel bitkinlik içeren enerji kaybıdır. Semptomlara örnek olarak, çalışanın işe başlayacak enerji bulamaması, dermansız olması ve işten sonra bile rahatlayamaması verilebilir.

2) *Duygu Denetim Bozukluğu*: Kişinin kendi duyguları tarafından boğulması ve yoğun duygusal tepki vermesidir. Buna örnek olarak, iş yerinde asabi hissetme, gereğinden fazla tepki gösterme ve iş yerinde duygularını kontrol edememek verilebilir.

3) *Bilişsel Denetim Bozukluğu*: Hafıza, dikkat, konsantrasyon yetersizliği ve düşük zihinsel performans olarak kendisini göstermektedir. Buna, net bir şekilde düşünmekte ve yeni şeyleri öğrenmekte zorlanmak, unutkanlık ve odaklanma zorlukları örnek gösterilebilir.

4) *Zihinsel Mesafe*: Kişinin kendisini psikolojik olarak işten uzaklaştırmasıdır. Kişi zihinsel olarak işle arasına mesafe koyup iş yerindeki insanlarla iletişimini sınırlar ve işine yabancılaşır. İşe ilgi azalır ve sanki 'oto-pilotlanmış' gibi çalışma devam eder.

İkincil semptomlar ise aşağıdakilerden oluşmaktadır:

1) *Psikolojik Sıkıntılar*: Fiziksel olmayan, uyku bozuklukları, endişe gibi semptomlardır.

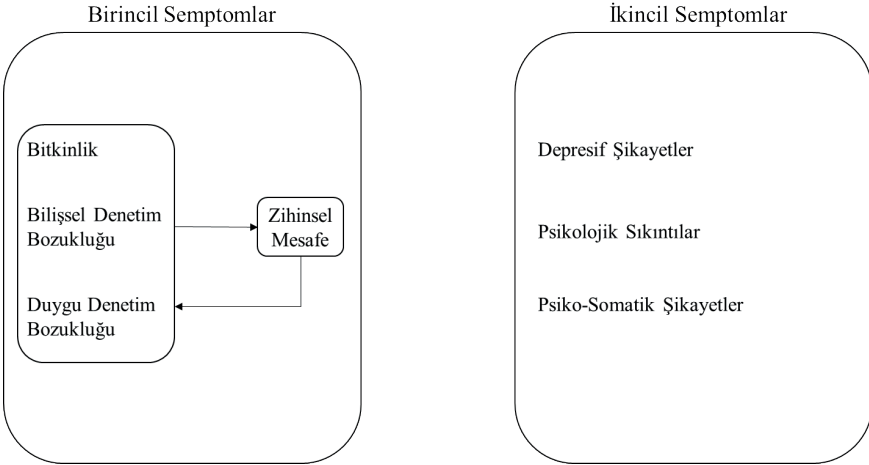
2) *Psiko-Somatik Şikâyetler*: Fiziksel olan, fakat psikolojik sebeplerden kaynaklanan, göğüs, mide, baş ağrısı veya sık sık hastalanma gibi semptomlardır.

3) *Depresif Şikâyetler*: Kişinin kendisini zayıf, keyif alamayan veya suçlu hissetmesi gibi semptomlardır.

Bu kavramsal çerçevede tükenmişlik çalışanların bitkinlik, bilişsel ve duygusal denetim bozuklukları ve zihinsel mesafe gösterdikleri ve bu belirtilerin ikincil olarak psikolojik veya psiko-somatik şikâyetler ile desteklenebildiği, bir güçsüzlük ve çaba gösterememe durumu olarak tanımlanabilir (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Bu kavramsal çerçeve Şekil 1'de özetlenmiştir.

### Şekil 1

*BAT Tükenmişlik Kavramsal Çerçeve*



Dördüncü aşamada bu kavramsal çerçeveye uygun 90 madde belirlenmiş ve BAT araştırmacıları tarafından içerikleri incelenerek sonucunda kök semptomlar için 23

madde, ikincil semptomlar için 11 madde belirlenmiştir. Depresyon için ayrıca bir ölçek tasarlanmamıştır. Beşli (1-asla, 5-her zaman) derecelendirme ölçeği kullanılmasına karar verilmiştir. Beşinci aşamada ise bu ölçeğin bağlamdan bağımsız genel hali hazırlanmıştır.

Son oluşturulan ölçek için ilk olarak Belçika’da ve Hollanda’da iki ayrı örneklem ile birbirini tamamlayan geçerlik çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucunda, dört boyutlu bir yapının elde edildiği, iki ikincil semptomun (psikolojik sıkıntılar ile psiko-somatik şikayetler) aynı faktöre yüklendiği bulunmuştur. Ayrıca, diğer tükenmişlik ölçeklerinden MTÖ ve OTÖ ile sonuçlar yakınsama göstermiş ve BAT’ın iş tatmini ve iş performansı üzerinde diğer tükenmişlik ölçekleri ile kontrol edildiğinde artışı geçerliği olduğu görülmüştür. BAT’ın, İş Talepleri-Kaynakları Modeli’ne (Demerouti ve ark., 2001) uygun olarak iş talepleri ile pozitif, iş kaynakları ile negatif ilişkisi olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, BAT’ın tükenmişliği ölçmek için geçerli bir ölçek olduğuna yönelik pek çok kanıt ortaya konmuştur (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019).

### **BAT Türkçe Formu**

Bu araştırmanın amacı BAT’ın Türkçe formunun (BAT-TR) oluşturulması ve geçerlik ve güvenilirliğinin sınırlanarak Türkçe literatüre kazandırılmasıdır. Bu amaçla ilk olarak çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılarak (Brislin, 1970) Türkçe formunun taslak hali oluşturulmuş, ardından önce keşfedici faktör analizi (KFA), ardından doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile faktör yapısının geçerliği sınanmıştır. Buna ek olarak tüm faktörlerin ve ölçeğin tamamının güvenilirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiştir. Daha sonra yapı geçerliği sınamaları için nomolojik ağ oluşturulmuş (Campbell ve Fiske, 1959) ve hem BAT-TR’nin MTÖ ve OTÖ ile karşılaştırmalı olarak yakınsama geçerliği, hem de BAT-TR’nin diğer iş hayatı iyi oluş ölçekleriyle (Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği, İşte Can Sıkıntısı Ölçeği) ilişkileri incelenerek BAT-TR’nin teorik olarak ilişkili diğer yapılarla ilişkisi gösterilmiştir. Burada amaç, BAT-TR’nin diğer tükenmişlik ölçekleriyle yakın sonuçlar verdiğini göstermenin yanında, diğer iş hayatı iyi oluş ölçekleriyle de kavramsal uzaydaki yakınlık ve uzaklıklarını sınamaktır. Yani, BAT-TR ile ölçülen tükenmişliğin benzer bir kavram olan işte can sıkıntısı ile yakın ama farklı ve tükenmişliğin zıttı olarak nitelendirilen çalışmaya tutkunlukla zıt ve farklı bir kavram olduğunu sınamaktır (González-Romá, ve ark., 2006; Schaufeli et al., 2020). Son olarak, hiyerarşik regresyon modelleri kurularak, iş tatmini, görev performansı, depresif duygu durumu ölçüt değişkenleri üzerinde BAT-TR’nin mevcut tükenmişlik ölçeklerinin ötesinde yordama gücünün olup olmadığı test edilmiştir.

Bu bağlamda öncelikle, teorik kısmı önceki bölümde anlatıldığı üzere, ölçeğin Hollandaca orijinaline paralel bir şekilde bitkinlik, zihinsel mesafe, duygu denetim bozukluğu ve bilişsel denetim bozukluğu olmak üzere dört kök sendrom ve psiko-somatik şikayetler ve psikolojik sıkıntılar olmak üzere iki ikincil sendrom ile BAT-TR'nin toplamda altı faktörden oluşan bir ölçek olması beklenmektedir. İkinci olarak, BAT-TR'nin yakınsama geçerliğine geçerli bir kanıt olması adına tükenmişliği ölçtüğü bilinen mevcut ölçeklerle arasında pozitif bir ilişki beklenmektedir. Buna göre aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

*H1:* BAT-TR'nin yapısı bitkinlik, zihinsel mesafe, duygu denetim bozukluğu, bilişsel denetim bozukluğu, psikolojik sıkıntılar ve psiko-somatik şikayetler olmak üzere altı örtük faktörden oluşmaktadır.

*H2:* BAT-TR'den elde edilecek puanlar ile mevcut tükenmişlik ölçüm araçları olan (a) MTÖ ve (b) ÖTÖ'den alınacak puanlar arasında pozitif ilişkiler olacaktır.

İş Talepleri-Kaynakları Modeli (İT-K, Demerouti ve ark. 2001), iş özelliklerinin motivasyon ve iyi oluş üzerindeki etkilerini incelemek üzere kurgulanmıştır. Demerouti ve arkadaşları her işin kendine has talep ve kaynakları olduğu ve taleplerin fazla/kaynakların az olması durumunda çalışanın tükenmişlik yaşayacağını, kaynakların talepleri karşılamaya yeterli olduğu durumda ise çalışanın işine tutku duyacağını ortaya koymuştur (Bakker ve Demerouti, 2007). İT-K'ya (Demerouti ve ark., 2001) göre iş talepleri, işin çalışan üzerinde baskı oluşturmasına neden olan fiziksel ve/veya psikolojik (bilişsel, duygusal) özelliklerdir. İş kaynakları ise çalışanın işini başarılı bir şekilde yapabilmesine yardım eden, iş taleplerinin oluşturduğu baskıyı azaltan, çalışanın gelişimine katkı yapan fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel özelliklerdir (Bakker ve Demerouti, 2007; Schaufeli ve Bakker, 2004). Bu modelde öne sürülen iki süreç vardır. İş taleplerinin oluşturduğu fiziksel ve psikolojik baskılar nedeniyle çalışanların tükenmesiyle sonuçlanan sürece *sağlık bozulması süreci*, iş kaynaklarının desteğiyle pozitif sonuçların elde edilmesinin gösterildiği sürece ise *motivasyon süreci* adı verilmektedir (Bakker ve ark., 2003, p. 396). Yıllar içerisinde yapılan çalışmalar modelin temelindeki bu ikili sürecin varlığını doğrular niteliktedir (Bakker ve Demerouti, 2014; Simbula, 2010). Sağlık bozulması sürecinin en çok sözü edilen sonucu iş taleplerinin bir neticesi olarak temelde çalışanın enerjisinin bitip işinden zihinsel olarak uzaklaşmasıyla ortaya çıkan tükenmişlik sendromudur (Demerouti ve Bakker, 2022). Daha evvel yapılan araştırmalarda iş yükü (Xanthopoulou ve ark., 2007), rol stresi (Schaufeli ve ark., 2009), yıkıcı liderlik

(Breevaart ve Bakker, 2018) gibi iş taleplerinin tükenmişliği tetiklediği bulunmuştur. İT-K'ye göre iş talepleri çalışanları fiziksel, zihinsel veya psikolojik baskı altına alarak tükenmişlik sendromunun ortaya çıkma ihtimalini arttırırken, iş kaynakları tükenmişliğin oluşmasına engel olabilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007; 2014; 2017). İş kaynaklarının kişinin gelişimi ve iş hedeflerine ulaşmada etkili olmasının yanında bir de çalışanın tükenmesini önleyici bir mekanizma olabileceği öne sürülmüştür (Bakker ve Demerouti, 2017). Bu nedenle iş kaynaklarının yeterli ve çok olmasının tükenmişlik yaşama riskini azaltacağı da modelin önemli varsayımları arasındadır. Dolayısıyla iş talepleri çoğaldıkça tükenmişlik düzeyinin artması, bununla beraber iş kaynakları çoğaldıkça tükenmişlik düzeyinin azalması beklenebilir. Buradan hareketle oluşturulan çalışmanın bir diğer hipotezi sunulmuştur:

*H3: BAT-TR'den elde edilecek puanların (a) iş talepleriyle pozitif, (b) iş kaynakları ile negatif bir ilişkisi olacaktır.*

Ayrıca BAT-TR ile ölçülen tükenmişliğin işe yönelik diğer esenlik kavramlarıyla ilişkili ama farklı olduğunu gösterebilmek adına literatürde birçok yerde tükenmişlik kavramının zıttı olarak ele alınan çalışmaya tutkunluk (Maslach, 2011) ve negatif ve pasif duygulanımı temsil eden işte can sıkıntısı (Reijseger ve ark., 2013) kavramlarıyla ilişkisi test edilmiştir. Çalışmaya tutkunluk, çalışmaya yönelik olarak kişinin işinde dinçlik, adanma ve yoğunlaşma yaşadığı pozitif ve kişiyi tatmin edici bir ruh halidir (Schaufeli ve ark., 2002). Çalışmaya tutkunluktaki dinçlik ile tükenmişlikteki bitkinlik durumlarının, işe adanma ile işten uzaklaşma alt boyutlarının enerji (Meijman ve Mulder, 1998) ve yaklaşma/kaçınma motivasyonunu temsil eden kavramlar olduğu (Schaufeli ve ark., 2008), dolayısıyla çalışmaya tutkunluk ve tükenmişlik arasında negatif ilişki beklendiği söylenebilir. Daha önceki araştırmalarda da sonuçlar bu şekildedir (Korunka ve ark., 2009). İşte can sıkıntısı ise genellikle yetersiz uyarılmadan kaynaklanan ve göreceli olarak düşük uyarılma ve memnuniyetsizlikle karakterize edilen istenmeyen bir ruhi hali olarak tanımlanır (Mikulas ve Vodanovich, 1993). İşte can sıkıntısı yetersiz uyarılmanın bir sonucu olarak görülürken, tükenmişlik aşırı uyarılmayla ilişkilendirilir. Her ikisi de çalışmanı yıpranmış hissetmekle karakterize etse de sıkılmış çalışanların tükenmişlere göre daha az şiddetli olumsuz duygular hissettikleri ve tükenmişlik yaşayan çalışanlara göre daha aktif duygu durumuna sahip oldukları bilinmektedir (Reijseger ve ark., 2013). Dolayısıyla tükenmişlik ile işte can sıkıntısı arasında pozitif bir ilişki beklenmektedir. Buna göre, aşağıdaki hipotez ortaya konulmaktadır.

*H4: BAT-TR'den elde edilecek puanlarla (a) çalışmaya tutkunluk arasında negatif, (b) işte can sıkıntısı arasında ise pozitif ilişki olacaktır.*

Son olarak, ölçeğin artışı geçerliğinin sınanması için BAT-TR'nin, MTÖ ve OTÖ'nün ötesinde açıklayıcı gücü olduğu varsayımı incelenmiştir. İş tatmini, çalışanın ihtiyaçlarını işi vasıtasıyla karşılayabildiği ve bu sayede pozitif duyguları kuşandığı genel memnuniyet durumunu ifade etmektedir (Fields, 2002; Locke, 1976). Tükenmişlik yaşayan çalışanların işlerinden duyduğu tatminin düşük olduğu bilinmektedir (Um ve Harrison, 1998; Wolpin ve ark., 1991). Çünkü, özellikle iş özelliklerinin bir sonucu olarak çalışanın ihtiyaçlarının karşılanmadığı ve daha da ötesinde çalışanın enerjisinin tamamen bittiği, kendini işinden uzaklaşmış gördüğü, bilişsel ve duygusal mekanizmalarının tam işleyemediği bir durumda çalışanın işinde pozitif duygular yaşama ihtimali çok azdır (Demerouti ve Bakker, 2022). Tükenmişlik yaşayan çalışanların etkili baş etme mekanizmalarını da kullanamadıkları bilindiğinden (Bakker ve de Vries, 2021; Erera-Weatherley, 1996), işinde yaşadığı iç gerginlik düzeyinin artmasının çalışanın iş tatminini azaltması beklenebilir (Kim ve ark., 2017). Görev performansı, bireylerin örgütsel hedeflere katkıda bulunan görev tanımları gereği yerine getirmeleri gereken çaba ve davranışları olarak tanımlanmaktadır (Rank ve ark., 2009; Rotundo ve Sackett, 2002). Çalışanın işinin gereklerini yerine getirirken başvuracağı en büyük kaynakları olan duygusal, zihinsel, fiziksel enerjisinin yetersiz olması, zihinsel ve duygu hakimiyetinin yetersiz olması ve işe kendini verememesi, görevini yerine getirmekteki en büyük engeller olarak karşısına çıkabilecektir. Tükenmişliğin çalışmanı iş yüküne karşı dayanıksız hale getirdiği (Murray-Gibbons ve Gibbons, 2007) ve öz-baltalama ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Bakker ve Wang, 2020). Bu bilgiler ışığında, tükenmişlik düzeyindeki artışın çalışanın görev performansını düşürmesi beklenmektedir. Depresif duygu durum, bir olay neticesinde gerçekleşen hayal kırıklığı veya bir kayba karşı normal, geçici bir tepki anlamına gelir ve psikiyatrik bir sendrom olan depresif bozukluktan ayırt edilmelidir. Depresif duygu durumunun uzun sürmesi, depresif bozukluğa yol açabilir (Sonnenschein ve ark., 2007; Terluin ve ark., 2006). İşe yaramazlık düşüncesi, suçluluk duygusu, ölüm hakkında düşüncelerle dolu olma, hayattan zevk alamama, kapana kısılmışlık hissi depresif duygu duruma örnek olarak verilebilir (Terluin ve ark., 2004). İş deneyiminin hayatın önemli bir kısmını oluşturduğu düşünüldüğünde (Leiter ve Durup, 1996), iş neticesinde bilişsel ve duygusal denge bozukluklarının yaşanmasının depresif duygu durumu ihtimalini artıracığı düşünülebilir. Üstelik, tükenmişlik yaşayan bireyle-

rin iş saatleri sonrasında iş stresinden toparlanmakta zorlandıkları bilinmektedir (Bakker ve de Vries, 2021). Dolayısıyla iş yerinde yerleşen negatif duygularla birlikte enerjisizlik-güçsüzlük hissinin hayatın geneline yayıldığı söylenebilir. Özetle, tükenmişliğin iş tatminini ve görev performansını azaltması, depresif duygu durumu yaşama ihtimalini ise artırması beklenmektedir. Bunun ötesinde, MTÖ ve OTÖ'nün iş tatmini, görev performansı ve depresif duygu durumu üzerinde açıkladıkları varyansa ek olarak, makalenin ilk bölümünde de anlatılan güçlü yönleri dikkate alındığında, BAT-TR tükenmişlik ölçüm aracının ek bir varyans açıklayacağı düşünülmektedir.

*H5: BAT-TR, (a) iş tatmini, (b) görev performansı ve (c) depresif duygu durumu üzerinde MTÖ ve OTÖ'nün ötesinde varyans açıklayacaktır.*

## **Çalışma 1: Ölçek Tercümesi ve Faktör Yapısının Belirlenmesi**

### **Yöntem**

#### **İşlem ve Katılımcılar**

Schaufeli, De Witte ve arkadaşları (2019) tarafından oluşturulan BAT, çeviri-geri çeviri (Brislin, 1970) prosedürlerine göre Türkçe'ye çevrilmiştir. Çeviri aşamaları sosyal bilimler ve İngilizce dil bilimi alanlarından dört lisansüstü öğrenci ile yürütülmüştür. İlk etapta iki kişi ölçeği İngilizce'den Türkçeye ayrı ayrı çevirmiş, çeviriler araştırmannın Türk olan yazarları tarafından değerlendirilmiş ve kavramı en kısa, net ve iyi biçimde ifade eden maddeler seçilmiştir. Daha sonra bu maddeler diğer iki kişi tarafından ayrı ayrı İngilizceye geri çevrilmiş, maddelerin uyduğu görülmüştür. Bu süreçte dört kişi de birbiriyle iletişimde bulunmamış, tüm süreç yazarlar tarafından yürütülmüştür.

Elde edilen taslak halindeki 34 maddelik Türkçe form kullanılarak saha araştırması yapılmıştır. Maddeler ve kişisel bilgi soruları, araştırmannın açıklamasını ve amacını da içeren bir katılımcı onam formu ile birlikte bir çevrimiçi anket sitesine yüklenmiş, ardından sosyal medya reklamları aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Sosyal medyanın geçtiğimiz yıllar içerisinde sosyal bilimlerde geçerli bir veri toplama alanı olduğu (Kosinski ve ark., 2015) ve yüz yüze veya laboratuvar ortamı gibi yöntemlerle yapılan çalışmalarla benzer sonuçlara ulaştığı, bunu yaparken de katılımcı çeşitliliğini arttırdığı gözlemlenmiştir (Casler ve ark., 2013). Bu araştırma için reklam oluşturulmuş ve Türkiye genelinde aktif olarak çalışan herkese, reklam platformundaki segmentasyonları kul-

lanarak, Facebook ve Instagram'dan araştırma katılım daveti iletilmiştir. Katılımcılara anketi gönüllülük esasına göre doldurmaları söylenmiş, anketin sonucunun kendileriyle paylaşılması teklif edilmiş, ancak bir ödeme veya maddi ödül sunulmamıştır. Böylece reklamı görüp anketin bağlantısını tıklayarak açıklama sayfasına erişmiş tamamı Türkiye'den 448 kişiye ulaşılmıştır. Bunların içinden ankete katılmaya onay verip anketi cevaplayan 295 kişi, katılımcı grubunu oluşturmuştur (%61). Katılımcıların %53'ü kadın olmakla birlikte, yaş ortalaması 42.69'dur ( $SS = 11.63$ ). Katılımcıların toplam iş hayatı tecrübesi ortalama 19.54 ( $SS = 11.49$ ) yıl olup, %57.5'i üniversite mezunu, %25.5'i lisansüstü derecesine sahip, %17'si lise veya altı eğitim düzeyine sahiptir. Yine araştırmaya katılanların %85'i tam zamanlı, %15'i ise yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Ayrıca, haftalık çalışma süreleri ortalama 43.31 saattir ( $SS = 16.21$ ). Son olarak, katılımcıların %6'sı kendisine daha önce tükenmişlik sendromu teşhisi konulduğunu ve bir tedavi süreci gördüğünü belirtmiştir.

Ayrıca, araştırmamızdaki tüm aşamalar ve gerçekleştirilen prosedürler, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu komitesinin 43037191-604.01.01-E.16843 sayılı kararı ile araştırma izni alınarak ve 1964 Helsinki Deklarasyonu ve sonraki değişikliklerine uygun olarak yapılmıştır (Bkz. World Medical Association, 2013).

## Veri Toplama Araçları

### *Tükenmişlik Ölçüm Aracı (BAT-TR)*

Taslak olarak Schaufeli ve arkadaşları (2020) tarafından oluşturulmuş yukarıda anlatıldığı gibi altı faktörlü ve 34 soruluk ölçek Türkçe tercümesi yapılarak kullanılmıştır. Örnek ifadeler bitkinlik için "*İşte bir gün geçirdikten sonra enerjimi toparlamakta zorlanıyorum.*", zihinsel mesafe için "*İşime karşı şevk duymakta çok zorlanıyorum.*", bilişsel denetim bozukluğu için "*İşime odaklanarak çalışmıyorum.*", duygu denetim bozukluğu için "*İşyerinde verdiğim duygusal tepkilere baktığımda kendimi tanıyamıyorum.*", ikincil semptomlar olan psikolojik şikayetler için "*Uyku problemleri yaşıyorum.*" ve psiko-somatik şikayetler için ise "*Çarpıntı veya göğüs ağrısı çekiyorum.*" şeklindedir. İfadeler "1 = Hiçbir Zaman"dan "5 = Her Zaman"a uzanan yanıt skalası üzerinde cevaplanmıştır. Yüksek puan daha fazla tükenmişliği, düşük puan daha az tükenmişliği temsil etmektedir. Hollanda ve Belçika'da yapılan saha araştırmalarında ölçeğin dört ana ve iki ikincil semptomlar olmak üzere altı faktörden oluşabileceği, alt boyutların Cronbach Alpha değerlerinin .90 ile .92 aralığında değiştiği bulunmuştur.



## Bulgular

### Madde Tanımlayıcı İstatistikleri

Veriler incelendiğinde 34 maddede hiçbir eksik veri olmadığı, ölçeğe uygun şekilde en düşük değerin 1 ve en yüksek değerin 5 olduğu görülmüştür. Merkezi eğilim ölçüleri istatistikleri incelendiğinde ise madde ortalamalarının 2 ile 3.46 arasında, standart sapmaların .91 ile 1.44 arasında değiştiği bulunmuştur. Dağılım ölçütlerine bakıldığında ise çarpıklık değerlerinin -.32 ile .84 ve basıklık değerlerinin -1.26 ile .33 arasında değiştiği görülmüştür.

### Keşfedici Faktör Analizi

Maddelerin nasıl bir faktör yapısı oluşturacağını anlamak için 34 madde dahil olmak suretiyle *promax* döndürme yöntemi kullanılarak keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. Bartlett's testi ( $\chi^2 (N = 295, df = 561) = 6869.74, p < .001$ ) ve Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü (KMO = .95) verilerin KFA için yeterli olduğunu göstermiştir. Özdeğeri 1'i aşan ve toplam varyansın %57'sini açıklayabilen beş faktör elde edilmiştir. Buna göre nihai faktör yapısının potansiyel olarak 1, 2, 3, 4 veya 5 faktör olabileceği anlaşılmıştır (Bkz. Raîche ve ark., 2013). Madde faktör yükleri .30 ile .97 aralığında değişmektedir.

Sonuçlar, ölçeğin orijinal formundan farklı olarak sadece ikincil semptomların bir arada olduğunu, tükenmişliğin birincil dört boyutunun ayrıştığını göstermiştir. Bunun dışında bitkinlik boyutunun 5 ve 6 numaralı maddelerinin, zihinsel mesafe boyutunun 5 numaralı maddesinin, duygu denetim bozukluğu faktörünün 4 numaralı maddesinin sorun oluşturacak düzeyde (>.100) faktörler arası çapraz yüklere sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, bitkinlik faktörünün 1 numaralı maddesi ise beklenmedik bir şekilde zihinsel mesafe faktörü altında çıkmıştır. Ardından, bu maddeler için tercümelemlerin tekrar gözden geçirilmesi gerektiği düşünülmüştür.

## Çalışma 2: Bilişsel Mülakatlar, Yapı Geçerliliği ve Güvenirlik Sınaması

### Yöntem

#### İşlem ve Katılımcılar

Faktör analizi sonucunda olması gereken boyutun altında yeterli faktör yüküne sahip olmayan ve çapraz yüklere sahip olan maddelerin tercümelemleri tekrar gözden geçirildikten sonra dört beyaz yakalı ve üç mavi yakalı olmak üzere yedi kişiyle bilişsel mülakat-

lar gerçekleştirilmiştir. Bu kişilerden ölçeği cevaplarken sesli düşünceleri ve her maddeden ne anladıklarını söyleyerek işaretlemeleri istenmiştir. Ek olarak, bu kişilerden ölçek maddelerini cevapladıktan sonra her bir maddenin bitkinlik, zihinsel mesafe, bilişsel kontrol ve duygusal kontrol boyutlarından hangisini anlattığını, hiçbirini temsil etmiyorsa neyi temsil ettiğini belirtmeleri istenmiştir. Böylece okudukları maddelerin zihin dünyamızda hangi kavramlara denk geldiği, kullanılan hangi kelimeden dolayı maddelerin farklı faktörlerin altına yerleştiği anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu süreç sonucunda maddelerin yeni tercümelemeleri tamamlanmıştır.

Ölçeğin Türkçe yapısının tercümelerdeki düzeltmelerin ardından farklı bir örneklem ile doğrulanması için ikinci bir saha çalışması gerçekleştirilerek doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları incelenmiştir. DFA sonucunda ölçek maddelerinin ayırım ve yakınsama geçerlikleri sınanmış, ölçeğin orijinal yapısı olan dört birincil ve iki ikincil faktörler temel alınarak ilk olarak altı faktörlü teorik yapının verilerle uyumu incelenmiştir. Ayrıca, alt boyutların ayırım geçerliklerinin testi için altı faktöre alternatif modeller üretilmiştir. İlk olarak tüm maddelerin tek bir tükenmişlik örtük değişkeni altında olduğu tek faktörlü model, sonra birincil ve ikincil semptom örtük değişkenlerinden oluşan iki faktörlü model oluşturulmuştur. Ardından, dört birincil semptom faktörünün ayrı olduğu ve ikincil semptomların birleştirildiği beş faktörlü model test edilmiştir. Son olarak da tüm boyutların ayrı tutularak modellendiği altı faktörlü modelin sonuçları birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda her bir faktöre ait çıkarılan ortalama varyans (AVE), içsel tutarlılık Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) ve bileşik güvenirlik (CR) değerleri incelenmiştir.

Verilerin toplanması için Çalışma 1'de kullanılan yöntemin aynısı kullanılmıştır. Ölçek maddeleri, araştırmanın açıklamasını ve amacını da içeren bir katılımcı onam formu ile birlikte bir online anket sitesine yüklenmiş ve katılımcılara sosyal medya reklamları aracılığıyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak, araştırmaya katılmayı kabul eden 399 kişilik heterojen bir örneklem grubuna ulaşılmış olup, örneklem içerisinde doktor, öğretmen, avukat gibi profesyonelleri (%25.5); sekreter, pazarlamacı, resepsiyonist gibi servis işçilerini, mağaza veya market-satış çalışanlarını (%24.8) ve bilgisayarıcı, temsilci gibi teknisyenleri (%20.1) içeren birçok meslek grubunun mensupları olduğu görülmektedir. Katılımcıların %47.6'sı kadın olmakla birlikte, yaş ortalaması 42.64'dir ( $SS = 10.04$ ). Katılımcıların toplam iş hayatı tecrübesi ortalama 18.53 ( $SS = 10.56$ ) yıl olup, %89.7'si en az üniversite mezunudur. Yine araştırmaya katılanların %39'u yönetici po-

zisyonunda çalışıyor olup, %86'sı tam zamanlı işlerde çalışmaktadır. Ayrıca, haftalık çalışma süresi ortalama 42.4 saattir ( $SS = 19.99$ ). Son olarak, katılımcıların %4.3'ü kendisine daha önce tükenmişlik sendromu teşhisi konulduğunu ve bir tedavi süreci gördüğünü belirtmiştir.

## Veri Toplama Araçları

### Tükenmişlik Ölçüm Aracı (BAT-TR)

Çalışma 1'de de kullanılan 34 maddelik ölçek bu çalışmada da kullanılmıştır.

## Bulgular

Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde teorik açıdan anlamlı olan bir, iki, beş ve altı birincil düzey faktörlü modellerin sonuçları karşılaştırılmıştır. Tüm modellerin uyum değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1**

*Doğrulayıcı Faktör Analizleri Model Uyum Değerleri*

Model	$\chi^2$	df	$\chi^2 / df$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
<b>Çalışma 2</b>							
Tek Faktörlü BAT-TR <sup>1</sup>	3208.76	527	6.08	.70	.68	.11	.08
İki Faktörlü BAT-TR <sup>2</sup>	2697.78	526	5.12	.76	.74	.10	.07
Beş Faktörlü BAT-TR <sup>3</sup>	1313.36	517	2.54	.91	.90	.06	.05
Altı Faktörlü BAT-TR <sup>4</sup>	1157.69	512	2.26	.93	.92	.05	.05
<b>Çalışma 3</b>							
BAT-TR Tükenmişlik Ölçeği <sup>4</sup>	3526.86	512	6.88	.94	.94	.04	.04
Maslach Tükenmişlik Envanteri	1043.00	101	10.33	.95	.94	.06	.04
Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği	1485.00	103	14.42	.92	.91	.07	.05
İş Talepleri ve Kaynakları	593.00	51	11.62	.96	.95	.06	.05
İşte Can Sıkıntısı	86.80	5	17.36	.99	.98	.08	.02
Depresif Duygu Durumu	314.86	5	62.97	.96	.93	.11	.03

*Nor.* Çalışma 2 için  $N = 399$ , Çalışma 3 için  $N = 2778$ . Tüm modeller için  $p < .001$ .

<sup>1</sup>Tek Faktörlü model: Tüm maddeler Tükenmişlik örtük faktörüne yüklenmiştir.

<sup>2</sup>İki Faktörlü model: Birincil semptomlar ve ikincil semptomlar.

<sup>3</sup>Beş Faktörlü model: Bitkinlik, Zihinsel Mesafe, Bilişsel Denetim Bozukluğu, Duygu Denetim Bozukluğu, İkincil Semptomlar

<sup>4</sup>Altı Faktörlü model: Bitkinlik, Zihinsel Mesafe, Bilişsel Denetim Bozukluğu, Duygu Denetim Bozukluğu, Psikolojik Sıkıntılar, Psiko-Somatik Şikayetler.

Hu ve Bentler (1999) tarafından önerilen eşik değerlere dayanarak yapılan karşılaştırmada tek faktörlü model ve iki faktörlü modelin verilerle yeterince uyum sağlamadığı görülmüştür. Beş faktörlü modelin verilerle yeterince uyumlu olduğu ancak orijinaline uygun olan altı faktörlü modelin daha iyi uyum gösterdiği ortaya çıkmıştır. Yapılan ki-kare fark testinde altı faktörlü model sonuçlarının beş faktörlü model sonuçlarına göre daha iyi olduğu bulunmuştur ( $\Delta\chi^2 = 155.67$ ,  $\Delta df = 5$ ,  $p < .001$ ). Maddelerin faktör

yükleri ise .33 ile .93 aralığında değişmektedir ve tüm faktör yükleri istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $p < .05$ ). Faktörler arası korelasyonlarla birlikte çıkarılan ortalama varyans (ÇOV), Cronbach Alpha ve bileşik güvenilirlik değerleri Tablo 2'de görülebilir. Bu sonuçlara göre *H1* desteklenmiştir.

**Tablo 2**

*Faktörler Arası Korelasyonlar, Cronbach Alpha, Çıkarılan Ortalama Varyans, Bileşik Güvenirlik*

Değişkenler	ÇOV	CR	1	2	3	4	5	6
1 Bitkinlik	.55	.90	.90					
2 Zihinsel Mesafe	.63	.89	.75	.88				
3 Bilişsel Denetim Bozukluğu	.68	.91	.73	.71	.91			
4 Duyusal Denetim Bozukluğu	.60	.88	.63	.57	.75	.88		
5 Psikolojik Sıkıntılar	.53	.87	.75	.58	.68	.75	.86	
6 Psikosomatik Şikayetler	.47	.81	.78	.50	.52	.57	.70	.81

*Not.* N = 399. Tüm korelasyonlar  $p < .001$  (çift-kuyruk) düzeyinde anlamlıdır. Değişkenlere ait içsel tutarlılık Cronbach Alpha değerleri köşegenlerde verilmiştir. ÇOV = Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE), CR= Bileşik Güvenirlik (Composite Reliability)

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tüm faktörlerin birbirleriyle pozitif ve anlamlı korelasyona sahip olduğu bulunmuştur. İçsel tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha ve bileşik güvenilirlik değerlerinin de her örtük değişken için eşik değer olarak kabul edilen .70'in üzerinde olduğu bulunmuştur. Ayrıca, her alt boyutun ÇOV değerlerinin, psikosomatik şikayetler boyutu hariç, eşik değer kabul edilen .50'nin üzerinde olduğu görülmüştür. Psikosomatik şikayetler boyutunun ÇOV değerinin (.47) hem boyutun ikincil semptom olması hem de .50'ye çok yakın bir değerde olması nedeniyle Malhotra ve Dash'in (2011) önerileri doğrultusunda kabul edilebilir bir seviyede olduğu düşünülmüştür.

### Çalışma 3: Nomolojik Geçerlik

#### Yöntem

#### İşlem ve Katılımcılar

Nomolojik geçerlik, ele alınan kavramın belirli bir literatürdeki diğer kavramlarla olan ilişkilerini içeren teorik ağ içerisindeki yerinin sınanmasını ifade eder. Benzeme veya farklılaşma, yakınsama veya iraksama gibi boyutlar üzerinden oluşan kavramsal uzaydaki teorik ağ verileriyle sınanıldığında ilişkilerin beklenen şekilde çıkmasıyla nomolojik geçerlik için yeterli destek elde edilmiş olur (Bagozzi, 1981). Bu tanıma bağlı olarak Çalışma 3'te BAT-TR'nin tükenmişliğin literatürde birlikte en sık incelendiği

İT-K modeli temel alınarak iş talepleri ve kaynakları, MTÖ ve OTÖ, işte can sıkıntısı ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri sınanmıştır. Bu aşamada daha genellenebilir sonuçlara ulaşılması için daha büyük ve olabildiğince daha heterojen bir örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla Ekim-Aralık 2019 tarihleri arasında araştırma projesi dersi kapsamında kendi projelerine veri toplamaları maksadıyla anket formu öğrencilerle paylaşılmıştır. Öğrenciler bu veri toplama karşılığında puan veya kredi almamış, fakat toplanan veri ile projelerinde oluşturdukları hipotezleri test edebilmişlerdir. Bu yöntem daha önce örgüt araştırmalarında çokça kullanılmıştır (örn., Ferris ve ark., 2005; Halbesleben ve Wheeler, 2015). Hatta bu şekilde örneklemin ve dolayısıyla verilerin daha heterojen olması sağlanmaktadır (Demerouti ve Rispens, 2014). Öğrenciler (veri toplayıcıları), katılımcılara araştırmanın hedefini doğrudan açıklamış, verilerin anonim kalacağı konusu ve anketin nasıl cevaplanacağı ise anketin ilk sayfasında maddeler halinde açıklanmıştır. Ayrıca ilk sayfaya katılımcının araştırmaya katılmayı kabul ettiğini işaretlemesi istenmiştir.

Katılımcılara demografik bilgilerle beraber, bir iş yerinde çalışıp çalışmadıkları ve ne iş yaptıkları sorulmuştur. Aktif olarak çalışmayan kişiler araştırmaya dahil edilmemiştir. Böylece Türkiye’de 12 ilden 3573 katılımcıya ulaşılmış, ancak bu kişilerin cevapları ankete yeterli zaman ayırıp ayırmadığı (min. 10 dk.), çelişkili maddelere doğru cevap verip vermediği ve tüm maddelere eksiksiz cevap verip vermediğine göre incelenmiş ve sonuç olarak 11 ilden kullanılabilir 2778 katılımcının sunduğu anketler kullanılmıştır. Örneklem farklı meslek ve sektörlerde çalışan insanlardan oluşmuştur<sup>1</sup>. Katılımcıların %48’inin kadın olduğu görülürken, yaş ortalaması 30.18 ( $SS = 9.62$ ) olarak bulunmuştur. Eğitim seviyesine bakıldığında katılımcıların %69.3’ünün en az ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %90’ının tam zamanlı işlerde çalıştığı ve %30’unun yönetici pozisyonunda bulunduğu görülmüş; %2.7’sinin ise daha önce tükenmişlik teşhisi konularak tedavi gördüğü tespit edilmiştir.

## Veri Toplama Araçları

### *Tükenmişlik Ölçüm Aracı (BAT-TR)*

Çalışma 2’de elde edilen altı faktörlü ve 34 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek maddeleri Ek’te görülebilmektedir.

1 Örneklem detayları ile ilgili bilgiler birinci yazar tarafından talep üzerine paylaşılabilir.

### **Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)**

Schaufeli ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen 16 maddelik MTÖ genel ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye tercüme Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. MTÖ-Genel Form'un farklı meslekler arasında geçerliği sağlanmış olup (Bakker ve ark., 2002), iç tutarlığının Avrupa'daki ve Türkiye'deki çalışmalarda yeterli olduğu görülmüştür (Gündüz ve ark., 2013; Leiter ve Schaufeli, 1996). Bu ölçekte yüksek skor yüksek tükenmişliği, düşük skor düşük tükenmişliği temsil etmektedir. MTÖ ölçeğindeki tüm ifadeler "0 = Hiçbir Zaman" ile "6 = Her Gün" arasındaki 7'li skala üzerinde cevaplanmıştır.

### **Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği (OTÖ)**

Demerouti ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen 16 maddelik OTÖ ölçeği kullanılmıştır. OTÖ ölçeği tükenme ve ilgisizlik olarak sekizer maddeden oluşan iki faktörden oluşmaktadır. Ölçek, Şeker (2011) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Örnek ifadeler tükenme boyutu için "Daha işe gelmeden evvel kendimi tükenmiş hissediyorum.", ilgisizlik boyutu için "İşimi çok değersiz buluyorum." şeklindedir. İfadeler "1 = Hiç Katılmıyorum" ile "7 = Tamamen Katılıyorum" arasındaki 7'li likert ölçeğiyle cevaplanmıştır. Daha önce yapılan çalışmada ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha içsel tutarlık katsayısı .86 olarak bulunmuştur (Çetin ve Kurban, 2016).

### **İş Talepleri ve Kaynakları**

Schaufeli (2015) tarafından geliştirilen Enerji Pusulası Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek maddeleri Türkçeye araştırmacılar tarafından çevrilmiştir. Enerji Pusulası, birçok işte karşılaşılabilecek ortak iş taleplerini (örn., fiziksel ve duygusal talepler, iş-yaşam çatışması, iş yükü, kişilerarası çatışma) ve iş kaynaklarını (örn., özerklik, yönetici desteği, kişi-iş uyumu, gelişim fırsatları, beceri kullanımı, rol belirginliği) ölçen bir araçtır. Geçerlilik testi sonuçları ölçekte iş talepleri ve iş kaynakları olarak iki faktör olduğunu, ve bunların iş tükenmişliği ile ilişkili olduğunu desteklemiştir. Kullanılan ölçekte örnek ifade olarak iş talebi için "Takımınızda kişisel çatışmalar oluyor mu?" ve iş kaynağı için "Takımınız içinde güzel bir atmosfer hâkim mi?" verilebilir. Yüksek puanlar daha fazla iş talebi veya kaynağını temsil etmektedir. İfadeler "1 = Hiçbir Zaman"dan "5 = Her Zaman"a uzanan skala üzerinde cevaplanmıştır.

### **Çalışmaya Tutkunluk**

Çalışmaya tutkunluk için Schaufeli, Shimazu ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen Ultra Kısa Utrecht Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (UWES-3) kullanılmıştır. Ölçek

ifadeleri için daha önce Turgut (2011) tarafından tercüme edilen aynı ölçeğin 17 maddelik formundan faydalanılmıştır. Alt boyutlarının araştırmanın odak noktası olmadığı veya çalışmaya tutkunluğun araştırmanın odak değişkeni olmadığı çalışmalarda üç maddelik kısa ölçeğin kullanılabilmesi ve ölçeğin daha uzun versiyonları olan UWES veya UWES-9'dan farklı sonuçlar vermediği görülmüştür (Schaufeli, Shimazu ve ark., 2019). Örnek madde “Kendimi işime kaptırırım.” şeklindedir. Türkiye’de yapılan bir geçerlik çalışmasında dokuz maddelik ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha içsel tutarlılık katsayısının .83 olduğu bulunmuştur (Özkalp ve Meydan, 2015).

### ***İşte Can Sıkıntısı***

Reijseger ve ark. (2013) tarafından geliştirilen altı maddelik Dutch Can Sıkıntısı Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek maddeleri Türkçeye araştırmacılar tarafından çevrilmiştir. Geçerlik-güvenirlik sınama çalışmasında ölçeğin tek faktör olduğu, içsel tutarlılık katsayısının yüksek olduğu ( $\alpha = .87$ ) belirtilmiştir (Reijseger ve ark., 2013). Kullanılan ölçekte örnek ifade olarak “İşte canımın sıkıldığını hissediyorum.” verilebilir. İfadeler “1 = Hiçbir Zaman”dan “5 = Her Zaman”a uzanan ölçek üzerinde cevaplanmıştır. Türkiye’de daha önce gerçekleştirilmiş bir çalışmada Cronbach Alpha içsel tutarlılık katsayısı .89 olarak raporlanmıştır (Kerse, 2019).

### ***İş Tatmini***

İş tatminini ölçmek için Schaufeli (2015) tarafından geliştirilen Enerji Pusulası Ölçeği içerisindeki tek maddelik genel iş tatmini sorusu kullanılmıştır. Katılımcılara “İşinizden ne kadar memnunsunuz?” sorusu yöneltilmiş, “1= Hiç Memnun Değilim”den 5 = Çok Memnunum’a uzanan ölçek üzerinde cevap vermeleri istenmiştir. İş tatmini değişkeninin araştırma sorusunun odağında olmadığı ve anket formundaki soru sayısının çok artmasının istenmediği zamanlarda tek maddelik genel iş tatmini ölçümünün tercih edilebileceğine dair geçerlik çalışmaları mevcuttur (örn., Wanous ve ark., 1997).

### ***Görev Performansı***

Görev performansı da Schaufeli (2015) tarafından geliştirilen Enerji Pusulası Ölçeği içerisindeki tek madde ile ölçülmüştür. Katılımcılara “Genel olarak işime ait hedeflerimi başarırım.” şeklinde bir maddeye ne derece katıldıkları sorulmuş, 1 = Hiç Katılmıyorum’dan, 5 = Tamamen Katılıyorum’a uzanan 5’li ölçekte cevap vermeleri istenmiştir. İş performansının araştırmanın odak değişkeni olmadığı ve anket formundaki soru sayısının çok artmasının istenmediği zamanlarda tek maddelik ölçümün tercih edilebileceği belirtilmiştir (Gardner ve ark., 1998; Nagy, 2002).

### **Depresif Duygu Durumu**

Terluin ve arkadaşları tarafından 2004 yılında geliştirilmiş olan semptom ölçeğinin altı maddelik depresif durum alt ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek maddeleri Türkçeye araştırmacılar tarafından çevrilmiştir. Kullanılan ölçekte katılımcılardan son bir hafta içinde ölçekteki ifadeleri ne sıklıkla yaşadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Örnek ifade olarak “Son bir haftadır her şeyin çok anlamsız olduğunu düşündünüz mü?” verilebilir. İfadeler “1 = Hiçbir Zaman”dan “5 = Her Zaman”a uzanan cevap skalası üzerinde cevaplanmıştır. Ölçeğin depresif durum, stres, anksiyete ve somatizasyon boyutlarının bir-biriyle anlamlı ve pozitif ilişkileri olduğu ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının .82 ile .89 arasında olduğu görülmüştür.

### **Bulgular**

Araştırmanın bu kısmında madde düzeyindeki analizler geride bırakılıp, kavram düzeyinde analizler yapılmıştır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için öncelikle DFA'lar yapılmıştır, ardından faktör skorları hesaplanarak katılımcıların her bir ölçekten aldıkları puan hesaplanmıştır. Sonuçlar, Hu ve Bentler'in (1999) önerdiği eşik değerler temel alınarak değerlendirilmiştir. İş tatmini ve görev performansı tek maddelik ölçümler olduğu için DFA yapılamamıştır.

Bu aşamada BAT-TR ölçeği için doğrulananan faktör yapısını farklı bir örneklem ile tekrar sınamak için altı faktörlü model ile yeni bir DFA yapılmıştır. Daha büyük ve heterojen bir örneklem ile yapılan analiz sonucuna göre BAT-TR'nin altı faktörlü yapısı tekrar doğrulanabilmiştir. Bu bulgu *HI*'in desteklenmesini güçlendirici niteliktedir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait DFA uyum değerleri Tablo 1'de, faktörler arası korelasyonlar ise Tablo 3'te sunulmuştur.

Diğer hipotezleri sınamak için çoklu özellik-çoklu yöntemi bir arada karşılaştırmaya olanak sağlayan bir korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analize BAT-TR'nin yanında tükenmişliği ölçen alan yazındaki mevcut MTÖ ve OTÖ ölçekleri ve faktörleri de dahil edilmiştir. Ayrıca, nomolojik ağ içerisindeki ilişkilerini tespit etmek amacıyla tükenmişliğin öncülleri olarak iş talepleri ve kaynakları, tükenmişlik ile teorik ilişkili olan iyi oluş kavramları olarak çalışmaya tutkunluk ve işte can sıkıntısı, tükenmişliğin sonuçları olarak da iş tatmini, görev performansı ve depresif duygu durum kavramları dahil edilmiştir. Değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar, Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları ve değişkenler arası korelasyon katsayıları Tablo 3'te görülmektedir.



**Tablo 3**  
Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri, Güvenirlilik Katsayıları ve ve Faktörler Arası Pearson Korelasyonları

Değişkenler	Ort.	SS.	Min	Max	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1 Tükennmişlik Ölçüm Aracı (BAT-TR)	2.17	.70	1.00	5.00	<b>.95</b>	.87	.86	.85	.78	.68	.57	.66	.70	.53	.18	.61	.57	.58	.61	-.42	-.50	.62	-.55	-.18	.56
2 Bitkinlik (BAT-TR)	2.59	.80	1.00	5.00	<b>.88</b>	.65	.61	.53	.59	.53	.55	.63	.42	.11	.54	.54	.49	.56	-.33	-.40	.51	-.46	-.11	.47	
3 Zihinsel Mesafe (BAT-TR)	1.99	.93	1.00	5.00	<b>.87</b>	.70	.55	.51	.42	.61	.66	.45	.20	.59	.53	.57	.47	-.46	-.50	.57	-.60	-.13	.47		
4 Bilişsel Denetim Bozukluğu (BAT-TR)	1.91	.82	1.00	5.00	<b>.88</b>	.64	.56	.46	.55	.55	.45	.20	.49	.44	.48	.49	-.36	-.44	.55	-.45	-.23	.48			
5 Duygusal Denetim Bozukluğu (BAT-TR)	1.93	.80	1.00	5.00	<b>.86</b>	.62	.48	.50	.48	.48	.13	.42	.37	.41	.52	-.27	-.34	.46	-.35	-.15	.45				
6 Psikolojik Sıkıntılar (BAT-TR)	2.28	.85	1.00	5.00	<b>.82</b>	.67	.50	.53	.44	.09*	.45	.43	.42	.52	-.27	-.33	.46	-.36	-.11	.53					
7 Psikosomatik Şikayetler (BAT-TR)	2.19	.81	1.00	5.00	<b>.79</b>	.39	.44	.33	.05*	.37	.37	.33	.47	-.24	-.26	.35	-.29	-.09*	.42						
8 Maslach Tükennmişlik Ölçeği (MTÖ)	2.40	.65	1.00	4.60	<b>.82</b>	.85	.82	.53	.77	.70	.75	.46	-.54	-.61	.66	-.57	-.30	.57							
9 Duygusal Tükennme (MTÖ)	2.36	.79	1.00	5.00	<b>.88</b>	.65	.13	.75	.69	.72	.51	-.49	-.51	.67	-.63	-.13	.56								
10 Siniklik (MTÖ)	2.30	.84	1.00	5.00	<b>.80</b>	.12	.51	.45	.50	.45	-.31	-.38	.55	-.38	-.18	.50									
11 Mesleki Yeterlilik (MTÖ)	2.55	1.00	1.00	5.00	<b>.84</b>	.42	.38	.41	.01*	-.38	-.44	.20	-.22	-.38	.17										
12 Oldenburg Tükennmişlik Ölçeği (OTÖ)	2.72	.66	1.00	4.93	<b>.87</b>	.94	.94	.40	-.58	-.59	.54	-.61	-.20	.46											
13 Tükennme (OTÖ)	2.75	.70	1.00	5.00	<b>.83</b>	.77	.38	-.53	-.54	.49	-.54	-.18	.42												
14 İlgisizlik (OTÖ)	2.68	.69	1.00	5.00	<b>.89</b>	.37	-.56	-.58	.54	-.61	-.20	.45													
15 İş Talepleri	3.60	.85	1.00	5.00	<b>.72</b>	-.25	-.21	.37	-.37	-.05*	.40														
16 İş Kaynakları	2.54	.77	1.00	5.00	<b>.89</b>	.55	-.38	.59	.40	-.30															
17 Çalışmaya Tutkunluk	4.93	1.29	1.00	7.00	<b>.86</b>	-.52	.51	.38	-.37																
18 İşte Can Sıkıntısı	2.20	.88	1.00	5.00	<b>.87</b>	-.46	-.21	.55																	
19 İş Tatmini	3.68	1.03	1.00	5.00	<b>.18</b>	-.37																			
20 Görev Performansı	4.13	.96	1.00	5.00	<b>.19</b>																				
21 Depresif Duygu Durumu	1.89	.93	1.00	5.00	<b>.90</b>																				

Not. N = 2778. \*p < .05, diğer tüm katsayılar için anlamlılık değeri p < .01'dir. Değişkenlere ait içsel tutarlılık Cronbach Alpha değerleri köşegenlerde verilmiştir.

Araştırmadaki tüm ölçeklere ve alt ölçeklere ait Cronbach Alpha katsayıları .72 (İş talepleri) ile .95 (BAT-TR) aralığında bulunmuştur. Dolayısıyla, tüm ölçümlerin güvenilir olduğu ve hipotez testinde kullanılmasının uygun olduğu görülmüştür. Korelasyon analizi sonuçlarına göre BAT-TR'nin kendi faktörleriyle arasında orta ve yüksek düzey korelasyon görülmekteyken, diğer tükenmişlik ölçeklerinin faktörleriyle orta ve daha düşük düzeyde korelasyonlar olduğu görülmektedir. BAT-TR'nin hem MTÖ hem de OTÖ ile pozitif yönde anlamlı ilişkileri olduğu görüldüğünden *H2*; iş talepleriyle pozitif, iş kaynaklarıyla negatif yönde anlamlı ilişkileri bulunduğundan *H3*; işte can sıkıntısıyla pozitif, çalışmaya tutkunlukla negatif yönde anlamlı ilişkileri tespit edildiğinden *H4* desteklenmiştir. Tükenmişliğin işe yönelik sonuçları açısından incelendiğinde, BAT-TR'nin iş tatmini ve görev performansı ile negatif yönde, depresif duygu durumuyla pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür.

BAT-TR'nin iş tatmini, görev performansı ve depresif duygu durumu değişkenleri üzerinde MTÖ ve OTÖ'nün açıkladığı varyansın ötesinde açıklayacağı ek varyansı sınamak için her bir bağımlı değişken için üç ayrı hiyerarşik regresyon modeli kurulmuştur. Hiyerarşik modellerin ilk adımında MTÖ ve OTÖ'nün bağımlı değişken üzerindeki etkisi sınanmış, ikinci adımda ise BAT-TR denkleme dahil edilmiştir. İkinci adımda bağımlı değişkendeki varyans açıklama oranındaki artış anlamlı olduğu takdirde BAT-TR'nin artışı geçerliğine dair kanıt sağlanacağı düşünülmüştür. Hiyerarşik regresyon analizi bulguları Tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre, iş tatmini, görev performansı ve depresif duygu durumu açısından BAT-TR'nin MTÖ ve OTÖ'ye göre artışı geçerliğinin olduğu görülmüş ve *H5* desteklenmiştir.

**Tablo 4**  
*Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları*

	İş Tatmini		Görev Performansı		Depresif Duygu Durumu	
	Adım 1	Adım 2	Adım 1	Adım 2	Adım 1	Adım 2
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
MTÖ	-.26***	-.14***	-.26***	-.18***	.534***	.38***
OTÖ	-.41***	-.34***	-.06**	-.02	.048	-.03
BAT-TR		-.25***		-.17***		.33***
R2	.39	.43	.09	.12	.32	.39
$\Delta R2$		.04		.03		.07
$\Delta F$		163.632***		47.108***		254.839***
$\Delta df$		1		1		1

Not.  $N = 2778$ . MTÖ: Maslach Tükenmişlik Ölçeği, OTÖ: Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği, \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ .

## Tartışma

Makro düzeyde yapılmış çalışmalarda Türkiye’de iş tükenmişliği potansiyelinin yüksek olduğu görülmektedir (Schaufeli, 2018). İlişkili olduğu fiziksel, zihinsel, duygusal ve davranışsal olumsuz sonuçlar (örn., Salvagioni ve ark., 2017) göz önünde bulundurulduğunda Türkiye’de tükenmişliğin olabildiğince erken ve doğru bir şekilde tespitinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu makalede gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda hem tükenmişliğin literatürdeki ilişki ağıyla hem de tükenmişliğin yeni işe vuruk tanımıyla (Schaufeli ve ark., 2020) tutarlı olacak şekilde BAT-TR’nin geçerli ve güvenilir olduğuna dair ampirik destek bulunmuştur. Bu çalışma aşağıda tartışıldığı gibi çeşitli önermelerde bulunmaktadır.

BAT ölçeğinin maddeleri tercüme edildikten sonra bu çalışma kapsamında faktör yapısının netleştirilmesi adına üç kez nicel bir kez nitel veri toplanmıştır. İlk taslak tercümelere hata ve nasıl düzeltilebileceklerine dair ipuçları bilişsel mülakatlar yoluyla anlaşılmış, ardından ölçeğin altı faktörlü yapısı iki ayrı saha çalışmasıyla test edilmiştir. İlk önce AFA sonra da DFA bulgularına dayanarak ölçeğin altı faktörlü yapısı desteklenmiş, bu bulgu başka bir örnekleme yapılan DFA ile de tekrarlanmıştır. Sonuç olarak BAT’ın orijinal dört birincil ve iki ikincil faktörden oluşan yapısının BAT-TR’de desteklendiği bulunmuştur. Bu bulgu, şimdye kadar yaygın olarak kullanılan MTÖ’de sık görülen faktörlerin ayrışmaması (örn., Schaufeli, De Witte ve ark., 2019; Yıldırım ve İçerli, 2010), soru çıkartma (Güven ve Sezici, 2016), farklı faktör yapısı ile çalışma (Konakay, 2013) ve güvenilirlik katsayısının düşüklüğü (Altay ve ark., 2010) gibi problemlerin BAT-TR ile yaşanmayacağına işaret etmektedir.

Yapılan analizlerde ikincil semptomların tek faktör altında toplanabildiği ve beş faktörlü yapının da verilerle uyum sağlayabildiği görülmüştür. Psikolojik sıkıntılar ve psiko-somatik şikayetlerin tek faktör oluşturarak tükenmişliğin aslını oluşturmayan ama tükenmiş kişilerde görülen semptomlar olarak incelenebildiğini başka ülkelerde yapılan araştırmalar da göstermiştir (Sakakibara ve ark., 2020; Schaufeli ve ark., 2020). Ancak altı faktörlü yapının beş faktörlüye göre verilerle daha uyumlu sonuç vermesi dikkate alınmış ve altı faktörlü yapı tercih edilmiştir. Her ne kadar tükenmişliğin tanımlanmasında birincil semptomlarla bir tutulmasalar da özellikle klinik gözlemler ve teşhiste kullanılmaları önerildiğinden gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı örneklem gruplarından elde edilecek verilerle ikincil faktörlerin durumu tekrar tartışmaya açılabilir bir alan olarak değerlendirilebilir.

Diğer taraftan, tüm maddelerin bir araya geldiği tek faktörlü modelin uyum sağlaması ise tükenmişliğin karmaşık ve çok yüzlü bir kavram olduğuna işaret etmektedir. Gelecekteki çalışmalar bi-faktör doğrulayıcı faktör analizi gibi daha karmaşık analizleri kullanarak genel tükenmişlik faktörü ile her bir faktörün spesifik ağırlıklarını görüp, ikincil düzey oluşturacak bir ortak varyansın oluşup oluşmadığını detaylıca test edebilirler (Reise ve ark., 2007). Böylece tükenmişliğin oluşumunda hangi faktörün daha önemli olduğunu anlama fırsatı bulunabilir. Hollanda'da ve Belçika'da BAT kullanılarak 'klinik olarak iş tükenmişliği' tanısı konulmuş insanlarla yapılan çalışmalarda teşhis amaçlı norm değerler oluşturulmuştur (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Türkiye'de de gelecekte araştırmacılar bu ölçeğin tek skor oluşturulup oluşturamayacağını sınıyıp, bu ölçeği hali hazırda 'iş tükenmişliği' tanısı konmuş kişiler üzerinde uygulayıp, Türkiye için norm değerlerin oluşmasını sağlayabilirler.

Buna ek olarak, çalışmalarda toplanan verilerin tamamında tek faktör olarak BAT-TR'nin ve ayrı ayrı alt faktörlerinin güvenilirlik katsayılarının yeterli olduğu bulunmuştur. Daha önce Türkiye'de MTÖ kullanılarak yapılan araştırmalarda düşük güvenilirlik katsayısı raporlandığı belirlenmiştir (Bkz. Altay ve ark., 2010). Her ne kadar farklı örneklerle daha çok sınanmaya ihtiyaç duyulsa da bu araştırmadaki farklı verilerden alınan sonuçlar BAT-TR'nin güvenilirlik konusunda yeterli olduğunu göstermektedir.

Son olarak, MTÖ ölçeğinin mesleki yeterlilik faktörünün diğer faktörleriyle çok düşük korelasyona sahip olmasının, kavramın faktör yapısıyla ilgili soru işaretleri doğurduğu belirtilmiştir (Schaufeli, De Witte ve ark., 2019; Schaufeli ve Taris, 2005; Worley ve ark., 2008). Saha çalışmasından elde edilen verilerde kişisel başarı (mesleki yeterlilik) boyutunun tüm tükenmişlik ölçekleriyle ilişkisinin, diğer boyutların sahip oldukları ilişkilere göre çok düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca, üç ölçekte de tükenmişlik faktörlerinin nomolojik ağda ilişkili olması beklenen diğer kavramlarla ilişkisi, kişisel başarı faktörünün ilişkisine göre daha yüksektir. Bu sonuç, araştırmanın literatüre dayalı varsayımını desteklemektedir; mesleki yeterlilik, tükenmişliğin tanımında yer alması gereken bir boyutu değil, tükenmişliğin bir sonucu olabilir.

Katılımcı çeşitliliğinin sağlandığı (örn., meslek, şehir, eğitim durumu) daha büyük bir örnekleme ulaşılarak yapılan nomolojik ağ sınamaları İTK modeli bağlamında test edilmiştir ve geçerliklere dair yeterli ampirik destekler bulunmuştur. İlk olarak, BAT-TR'nin MTÖ ve OTÖ ile ilişkilerinin pozitif ve orta-yüksek kuvvette olduğu bulunmuş-

tur. Bu bulgu, yeni bir ölçek olan BAT-TR'nin tükenmişliği ölçmede kullanılan en yaygın ölçeklerle aynı olmayan ama çok benzer sonuçları verdiği şeklinde yorumlanabilir. Benzer sonuçlar BAT'ın diğer dillerdeki uyarlamalarında da bulunmuştur (Angelini ve ark., 2021; Cho, 2020). Her ne kadar eksikleri üzerinde durulsa da üzerinde önemli bir literatür oluşmuş ve binlerce kez sınanmış tükenmişlik ölçekleri esas alındığında, aynı kavramı ölçmeye yakın olduğu anlaşılmıştır. Aradaki ilişkinin aşırı güçlü olmaması, yöntemler arasında nüansların olduğunu göstermektedir ki bunun sebebi olarak, BAT-TR'nin en baştan beri bahsedilen kavramsallaştırmadaki ve operasyonel tanımdaki güçlü yanları temsil ettiği düşünülmektedir. Gelecekteki çalışmalar, literatürde kullanılan diğer tükenmişlik ölçekleri olan Kopenhag Tükenmişlik Aracı veya Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'ni de BAT-TR ile birlikte kullanarak karşılaştırmalar yapılabilirler.

İkinci olarak, BAT-TR'nin iş talepleri ve kaynaklarıyla orta derecede ilişkili olduğu bulunmuştur. BAT-TR'nin iş kaynağı yoksunluğu veya iş talebinden farklı bir kavram olduğu görülmüş, ancak teorik ilişkiler gereği her iki kavramla da yakınsadığı anlaşılmıştır. Buna ek olarak, İTK modelinin varsayımlarına uygun olarak iş talepleriyle daha güçlü ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Şöyle ki, modelde iş taleplerinin sağlık bozucu etkisinin iş kaynaklarının koruyucu etkisinden daha yüksek olduğu ileri sürülmüştür (Bakker ve Demerouti, 2004). Bulgular bu hipotezi de destekler niteliktedir. Bu anlamda literatürde tükenmişliğin çok sık temellendirildiği teorik zemindeki (Schaufeli, 2017) hipotezler desteklenerek BAT-TR ile yapılan ölçümlerde tükenmişliğin teorik ilişkilerinin korunduğuna, dolayısıyla BAT-TR'nin doğru kavramı ölçtüğüne dair bir bulgu daha elde edilmiştir. Ayrıca, MTÖ ve OTÖ ile kıyaslandığında, BAT-TR'nin iş talepleriyle ilişkisinin diğerlerinininkine göre daha kuvvetli, iş kaynaklarıyla ilişkisinin ise diğerlerinininkine nazaran daha zayıf olduğu bulunmuştur. İT-K modelinin temel varsayımları, iş taleplerinin sağlık bozulması ile, iş kaynaklarının ise motivasyon ile ilişkili olduğudur. Talep-motivasyon ve kaynak-sağlık bozulması çapraz ilişkilerinin de ikincil varsayımlar olarak sayıldığı, ancak bu ilişkilerin kuvvetlerinin daha düşük olması gerektiği belirtilmiştir (Bakker ve Demerouti, 2017). Bu bulgu da BAT-TR'nin iş talepleri ve kaynakları teorisi ekseninde MTÖ ve OTÖ'ye göre daha güçlü sonuçlar verdiğini göstermektedir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında, bu model çerçevesinde talep ve kaynak dengesizliğini ayırıştırmanın BAT-TR kullanıldığında daha doğru olacağı düşünülmektedir. Makalenin ilk kısmında eksiklikleri bahsedilen mesleki yeterlilik faktörünün

MTÖ'nün diğer boyutlarıyla paralel olmayan sonuçlar vermesi ve MTÖ'nün yapı bütünlüğünü bozması nedeniyle İT-K modelinin testinde tükenmişlik değişkenini ölçmek için BAT-TR kullanılmasının daha doğru sonuçlar almayı sağlayacağı söylenebilir.

Üçüncü olarak, tükenmişlikle kavram içeriği olarak örtüştüğü gibi farklılaşan yanları da bulunan, BAT-TR'nin ilişkili olmasını beklediğimiz diğer işe yönelik esenlik kavramları olan çalışmaya tutkunluk ve işte can sıkıntısı kavramlarıyla da anlamlı ve beklenen yönde ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. BAT-TR'nin çalışmaya tutkunluk ile arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, BAT-TR'nin pozitif ve aktif duyguların yüksek seviyede yaşandığı öne sürülen bir ruh hali olan çalışmaya tutkunluktan zıt yönde ve farklı bir kavram olduğunu göstermektedir. Çalışanın enerji durumunu ve işe olan tutumunu göstermesi itibarıyla benzeşen yönleri olmasına rağmen, her iki kavramın da birbirinden ayrı kavramlar olmasını sağlayan yönleri dikkate alındığında orta düzeydeki etki beklenen bir sonuçtur. İlişkinin negatif olması ise BAT-TR'nin teoriye uygun olarak pozitif ve aktif duyguların zıttı olacak şekilde negatif ve pasif duygu halini temsil ediyor olduğunu göstermektedir (Schaufeli ve ark., 2008). Her ne kadar çalışmaya tutkunluk kavramı ilk çalışılmaya başlandığı yıllarda tükenmişliğin tam zıttı bir kavram olarak görülse de (Maslach ve ark., 1996) son yıllarda yapılan çalışmalar birbirlerine bir derecede zıt ancak içerikleri farklı kavramlar olduğunu göstermektedir (Bakker ve ark., 2014). Orta derecede ilişkinin bulunması nedeniyle, çalışmanın ikinci görüşü destekleyen bulgular ortaya koyduğu söylenebilir. Ayrıca, MTÖ ve OTÖ ile kıyaslandığında BAT-TR'nin daha düşük kuvvette bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani, MTÖ ve OTÖ'ye nazaran çalışmaya tutkunluk ile daha az benzerliği olduğu, çalışmaya tutkunluğun tam zıttı olmaktan daha da uzaklaştığı söylenebilir.

Yetersiz veya düşük uyarılma ve memnuniyetsizlik duygu durumunu temsil ettiği düşünülen işte can sıkıntısı kavramıyla BAT-TR arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bulgu, her iki kavramın düşük aktivasyon ve isteksizlik içerdiği fikrini desteklemektedir (Reijseger ve ark., 2013). Bunun yanında yakın kavram sayılabilecek işte can sıkıntısı ile uzaklaştıklarını ve aynı şeyi ölçmediklerini belirtmek yerinde olacaktır. Bu ilişkinin MTÖ'nün ve OTÖ'nün işte can sıkıntısıyla ilişkilerine yakın olduğu ve her üç ölçeğin de benzer sonuçlar ürettiği görülmektedir. Zaten birbirine çok yakın kavramlar olan işte can sıkıntısı ile tükenmişliğin ilişkisinin farklı ölçeklerle kıyaslandığında çok farklı çıkmaması, ölçeklerin aynı kavramı ölçtüğünün, yani BAT-TR'nin tükenmişliği ölçtüğünün bir göstergesi olabilir.

Tüm bu sonuçlar bir araya getirildiğinde BAT-TR'nin teorik çerçeveye daha iyi uyum sağladığı ve psikometrik bulgular açısından daha sağlıklı yorumlar yapılabildiği bulunmuştur. Bu sebepten, BAT-TR'nin gelecek çalışmalarda kullanılabileceğine dair güçlü kanıtlar elde edilmiştir. Gelecek çalışmalarda yine benzer şekilde iş yeri psikolojik ve sosyal çalışma koşulları veya örgüt iklimi gibi yordayıcı değişkenlerle; negatif ve pasif duygu halini temsil eden işte yalnızlık, işte öğrenilmiş çaresizlik gibi kavramlarla; tükenmişliğin tam zıttını ifade edebilecek ve pozitif ve aktif duygu durumunu temsil eden işte mutluluk, işte canlılık, işte kendini yetiştirme gibi kavramlarla BAT-TR'nin ilişkileri incelenmeye değerdir. Böylelikle MTÖ ve OTÖ'nün literatürdeki yaygın ilişki ağıyla daha güçlü bir kıyas oluşturma imkânı doğabilir ve her ölçeğin güçlü-zayıf yönlerini tartışma imkânı bulunulabilir.

BAT-TR'nin MTÖ ve OTÖ'ye göre iş hayatına yönelik tutum ve davranışları daha iyi açıklayabildiği ve ölçeğin iş tatmini, görev performansı ve depresif duygu durumu üzerinde etkisinin MTÖ ve OTÖ ile kontrol edilmesine rağmen anlamlı olduğu bulunmuştur. Önceki çalışmalarda tükenmişlik ile iş tatmini (Robinson ve ark., 2019; Um ve Harrison, 1998), tükenmişlik ile görev performansı (Sanchez-Gomez ve Bresó, 2020; Wright ve Bonett, 1997) ve tükenmişlik ile depresif duygu durumu (Bianchi, 2020; Leiter ve Durup, 1994) arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Önceki çalışmalara paralel nitelikte BAT-TR'nin de her biriyle diğer ölçeklere benzer ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Ancak, tükenmişliği ölçen farklı araçların bu değişkenleri yordamada karşılaştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bir aracı karşılaştırması açısından bu bulgu BAT-TR'nin, MTÖ ve OTÖ'nün ilgili değişkenler üzerinde açıkladığı varyansa ek olarak daha fazla varyans açıkladığını, yani iş hayatına yönelik tutum ve davranışları yordamada onlardan daha iyi performans gösterdiğini söylemektedir. Bunun sebebinin ise BAT'ın sahip olduğu kavramsal modelin daha kapsayıcı ve operasyonel tanımının daha tutarlı olması olduğu düşünülebilir.

Bu çalışmanın yöneticilere ve çalışanlara da katkıları bulunmaktadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde özellikle sağlık çalışanlarının yarısının, hemşirelerin de üçte birinin tükenmişlik semptomları ile karşılaştığı ve tükenmişlik semptomları yaşayan sağlık çalışanlarının hasta ölüm oranlarını olumsuz yönde etkilediği, düşük hasta memnuniyeti yarattığı ve cerrahi hatalara yol açabildiği gösterilmiştir (Reith, 2018). Benzer bir şekilde diğer sektörlerde de tükenmişliğin olumsuz etkilerini gösteren birçok veri mevcuttur (Alarcon, 2011). Kolay uygulanabilirliği ve ücretsiz olması gibi özellikleri-

nin sağlayacağı avantaj dikkate alınarak, ileriki araştırmalarda BAT-TR'nin çalışan nüfusun demografik özelliklerini daha iyi temsil eden tükenmişlik sendromu tanısı almış bir örnekleme Türkiye norm değerlerinin belirlenmesini sağlayacak çalışmalar yapılabilir. Ölçek, yöneticiler tarafından çalışan sağlığını izlemek için önemli bir araç olarak kullanılabilir. Böylece yöneticiler çalışanlardaki olası tükenmişlik semptomlarını daha iyi takip edebilecek ve organizasyonların etkinliğini ve performansını olumsuz etkileyen tükenmişlik için önleyici/düzeltilici faaliyetler planlayabileceklerdir.

Her çalışmanın olduğu gibi bu çalışmanın da kısıtlamaları mevcuttur. Birincisi, anket tamamen çevrimiçi olarak tek seferde uygulandığı için ve ayrıca katılımcılar kendilerini değerlendirip farklı bir veri kaynağı kullanılmadığı için ortak yöntem yanlılığı oluşmuş olabilir. Bunun için, Podsakoff ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan önerilere uygun olarak daha önceden geçerlik ve güvenilirliği sınanmış ölçeklerin kullanımı, katılımcılara kişisel bilgilerin mahremiyetinin vurgulanması gibi proaktif önlemler alınmıştır. İkinci kısıt, anketin sadece genel çalışan popülasyona ulaştırılmasıdır. Orijinal BAT-TR ölçeği geliştirme aşamasında Belçika'da uzmanlar tarafından tanı konulmuş bir gruba ölçek uygulanmış, bu ölçek aracılığı ile klinik tanı yapmak için kullanılacak eşik değerleri belirlenmiştir (örn., Schaufeli, De Witte ve ark., 2019). Her ne kadar mevcut çalışmada ulaşılan örneklemin bir kısmı (%2) son beş yılda tükenmişlik tedavisi gördüğünü söylese de bu veri şu anda tükenmişlik tanıları olup olmadığını göstermemektedir. Bu sebepten, mevcut örneklem ile klinik eşik değerler belirlenememiştir. Gelecek çalışmalar klinik tanı almış bir örneklem üzerinde BAT-TR ölçeğini uygulayıp klinik eşik değerler belirleyebilir. Alternatif olarak, BAT-TR ölçeği klinik tanı almış örneklem ve genel çalışan örneklemini ile birleştirilerek ölçek skorları ile klinik tanı arasındaki ilişki incelenebilir ve ölçeğin geçerliği bu şekilde de test edilebilir. Bu çalışmalar potansiyel olarak BAT-TR'nin çalışanlardaki tükenmişliğin kritik hale gelmeye başlamasının erken tespitinde kullanılmasını sağlayacaktır.



**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Çalışma Konsepti/Tasarım- Ö.E.K., O.G., W.S.; Veri Toplama- Ö.E.K., O.G., W.S.; Veri Analizi/ Yorumlama- Ö.E.K., O.G., W.S.; Yazı Taslağı- Ö.E.K., O.G., W.S.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- Ö.E.K., O.G., W.S.; Son Onay ve Sorumluluk- Ö.E.K., O.G., W.S.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Conception/Design of Study- Ö.E.K., O.G., W.S.; Data Acquisition- Ö.E.K., O.G., W.S.; Data Analysis/Interpretation- Ö.E.K., O.G., W.S.; Drafting Manuscript- Ö.E.K., O.G., W.S.; Critical Revision of Manuscript- Ö.E.K., O.G., W.S.; Final Approval and Accountability- Ö.E.K., O.G., W.S.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declare that this study has received no financial support.

## Kaynakça/References

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549-562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Altay, B., Gönener, D. ve Demirkiran, C. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 15(1), 10-16.
- Angelini, G., Buonomo, I., Benevene, P., Consiglio, P., Romano, L. ve Fiorilli, C. (2021). The Burnout Assessment Tool (BAT): A contribution to Italian validation with teachers'. *Sustainability*, 13(16), 9065. <https://doi.org/10.3390/su13169065>
- Ardıç, K. ve Polatci, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. Chen, P. Y. ve Cooper, C. L. (Eds.), *Work and Wellbeing: A complete Reference Guide* içinde (s. 1-28), John Wiley & Sons. <http://dx.doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., ve 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. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: An internet study. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 15(3), 245-260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. ve Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B. ve de Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B. ve Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and

- predictive validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241-251. <https://doi.org/10.1037/str0000150>
- Bianchi, R. (2020). Do burnout and depressive symptoms form a single syndrome? Confirmatory factor analysis and exploratory structural equation modeling bifactor analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 131, Article 109954. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.109954>
- Boudreau, R., Boudreau, W. ve Mauthe-Kaddoura, A. (2015, 20 Mayıs). *From 57 for 57: A bibliography of burnout citations*. [Sözlü Sunum]. 17. Avrupa İş ve Örgüt Psikologları Derneği Konferansı, Oslo, Norway.
- Breevaart, K. ve Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338-349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Campbell, D. T. ve Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Çapri, B., Gündüz, B. ve Gökçakan, Z. (2011). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğrenci Formu'nun (MTE-ÖF) Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40), 134-147.
- Cho, S. (2020) Validation of the Korean version of the Burnout Assessment Tool (K-BAT): A preliminary study [In Korean]. *Korean Journal of Industrial and Organization Psychology*, 33, 461-499. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i4.461-499>
- Çetin, C. ve Kurban, P. (2016). Tükenmişlik ve örgütsel sosyalleşme ilişkisi-kıdemli 0-2 yıl olan memur çalışanlar örneklemini. *Çalışma ve Toplum*, 50(3), 1271-1294.
- Casler, K., Bickel, L. ve Hackett, E. (2013). Separate but equal? A comparison of participants and data gathered via Amazon's MTurk, social media, and face-to-face behavioral testing. *Computers in Human Behavior*, 29(6), 2156-2160. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.05.009>
- De Beer, L. T. ve Bianchi, R. (2019). Confirmatory factor analysis of the Maslach Burnout Inventory: A Bayesian structural equation modeling approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(2), 217-224. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000392>
- Deligkaris, P., Panagopoulos, E., Montgomery, A. ve Masoura, E. (2014). Job burnout and cognitive functioning: A systematic review. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 28(2), 107- 123. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.909545>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I. ve Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12-23.
- Demerouti, E. ve Rispens, S. (2014). Improving the image of student-recruited samples: A commentary. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 34-41. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>
- Demerouti, E. ve Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Erera-Weatherley, P. I. (1996). Coping with stress: Public welfare supervisors doing their best. *Human Relations*, 49(2), 157-170. <https://doi.org/10.1177/00187267960490020>

- Ergin, C. (1992, 25, Ekim) *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması*. [Sözlü Sunum]. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara, Türkiye.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C. ve Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152. <https://doi.org/10.1177/0149206304271386>
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Sage Publications, Inc.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R. B. ve Pierce, J. L. (1998). Single-item versus multiple-item measurement scales: An empirical comparison. *Educational and Psychological Measurement*, 58(6), 898-915. <https://doi.org/10.1177/0013164498058006003>.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi – Journal of Educational Sciences Research*, 3(1), 29-49.
- Gürbüz, H. ve Karapınar, M. (2014). Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Maslach kriterlerine göre ölçülmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 267-278. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2014.10.23.413>
- Güven, Ö. Z. ve Sezici, E. (2016). Otel işletmelerinde işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin Maslach tükenmişlik modeline göre incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 112-132.
- Halbesleben, J. R. ve Wheeler, A. R. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management*, 41(6), 1628-1650. <https://doi.org/10.1177/0149206312455246>
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Karapınar, M. ve Gürbüz, H. (2015). Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Maslach ve Kopenhag kriterlerine göre ölçülmesi ve karşılaştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(2), 245-267
- Kerse, G. 2019, İş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisi: İmalat sektörü bağlamında bir inceleme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 531-548. 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.03.1092
- Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G. ve Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 630-645. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0249>
- Konakay, G. (2013). Akademisyenlerde duygusal zeka faktörlerinin tükenmişlik faktörleri ile ilişkisine yönelik bir araştırma: Kocaeli Üniversitesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 121-144.
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B. ve Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the job demands-resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243-255. <https://doi.org/10.1080/17439760902879976>

- Kosinski, M., Matz, S. C., Gosling, S. D., Popov, V. ve Stillwell, D. (2015). Facebook as a research tool for the social sciences: Opportunities, challenges, ethical considerations, and practical guidelines. *American Psychologist*, 70(6), 543-556. <https://doi.org/10.1037/a0039210>
- Koutsimani, P., Anthony, M. ve Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K. B. (2005). The Maslach Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Leiter, M. P. ve Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 7(4), 357-373. <https://doi.org/10.1080/10615809408249357>
- Leiter, M. P. ve Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 29-47. <https://doi.org/10.1177/0021886396321002>
- Leiter, M. P. ve Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress, and Coping: An International Journal*, 9(3), 229-243. <https://doi.org/10.1080/10615809608249404>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dunette, M. D. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* içinde (s. 1297-1349), Rand McNally.
- Malhotra N. K. ve Dash S. (2011). *Marketing research an applied orientation*. Pearson Publishing.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Eds.), *Professional burnout* içinde (s. 19-32). Taylor & Francis.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., S. E. Jackson ve Leiter, M. P. (1996) Maslach Burnout Inventory. Manual 4th Edition. Mountain View California Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B. ve Schwab, R. L. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (C. 21, s. 3463-3464). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (2011). Engagementresearch: Some thoughts from a burnoutperspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 47-52. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.537034>
- Meijman, T. F. ve Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. P. J. D. Drenth, H. Thierry, ve C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* içinde (2. Baskı., s. 5-33). Psychology Press.
- Mikulas, W. L. ve Vodanovich, S. J. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record*, 43(1), 3.
- Murray-Gibbons, R. ve Gibbons, C. (2007). Occupational stress in the chef profession. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 32-42. <https://doi.org/10.1108/09596110710724143>
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet jobsatisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 77-86. <https://doi.org/10.1348/096317902167658>
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenliği okul deneyimi uygulamalarına katılan öğretmen adaylarının öz etkililik-yeterlilik düzeylerinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 163-170.
- Özçelik, Z. (2019). *Diş hekimlerinde duygusal emek ile tükenmişlik ilişkisi: Adana örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çağ Üniversitesi.

- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rank, J., Nelson, N. E., Allen, T. D. ve Xu, X. (2009). Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates’ self-esteem and self-presentation as moderators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 465-489. <https://doi.org/10.1348/096317908X371547>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I. ve Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 26(5), 508-525. <http://dx.doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Reise, S. P., Morizot, J. ve Hays, R. D. (2007). The role of the bifactor model in resolving dimensionality issues in health outcomes measures. *Quality of Life Research*, 16(1), 19-31. <http://dx.doi.org/10.1007/s11136-007-9183-7>
- Reith, T. P. (2018). Burnout in United States healthcare professionals: A narrative review. *Cureus*, 10(12), e3681. <https://doi.org/10.7759/cureus.3681>
- Robinson, O. P., Bridges, S. A., Rollins, L. H. ve Schumacker, R. E. (2019). A study of the relation between special education burnout and job satisfaction. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19(4), 295-303. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12448>
- Rotundo, M. ve Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Sanchez-Gomez, M. ve Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5373. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Sakakibara, K., Shimazu, A., Toyama, H. ve Schaufeli, W. B. (2020). Validation of the Japanese version of the Burnout Assessment Tool. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01819>
- Salvagioni, D., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L. ve Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R. ve Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 73(1), 53-66. <https://doi.org/10.1348/096317900166877>
- Schaufeli, W. B. (2018). *Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture*. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.
- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446-463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. ve Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
- Schaufeli, W. B., Desart, S. ve De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W., De Witte, H. ve Desart, S. (2019). Manual Burnout Assessment Tool (BAT). KU Leuven: Leuven, Belgium.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. ve De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Sonnenschein, M., Sorbi, M. J., van Doornen, L. J., Schaufeli, W. B., & Maas, C. J. (2007). Evidence that impaired sleep recovery may complicate burnout improvement independently of depressive mood. *Journal of Psychosomatic Research*, 62(4), 487-494. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2006.11.011>
- Şeker, S. (2011) *The correlation of job insecurity and burnout on employees: A field research for pharmaceutical sales representatives* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: A diary study using the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(5), 563-584. <https://doi.org/10.1080/10615801003728273>
- Terluin, B., Rhenen, W. V., Schaufeli, W. B. ve De Haan, M. (2004). The four-dimensional symptom questionnaire (4DSQ): Measuring distress and other mental health problems in a working population. *Work & Stress*, 18(3), 187-207. <https://doi.org/10.1080/0267837042000297535>
- Terluin, B., van Marwijk, H. W. J., Adèr, H. J., de Vet, H. C. W., Penninx, B. W. J. H., Hermens, M. L. M., van Boeijen, C. A., van Balkom, A. J. L. M., van der Klink, J. J. L. ve Stalman, W. A. B. (2006). The Four-Dimensional Symptom Questionnaire (4DSQ): A validation study of a multidimensional self-report questionnaire to assess distress, depression, anxiety and somatization. *BMC Psychiatry*, 6, Article 34. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-6-34>
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Um, M. Y. ve Harrison, D. F. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test. *Social Work Research*, 22(2), 100-115. <https://doi.org/10.1093/swr/22.2.100>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>

- Wheeler, D. L., Vassar, M., Worley, J. A. ve Barnes, L. L. (2011). A reliability generalization meta-analysis of coefficient alpha for the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 71(1), 231-244. <https://doi.org/10.1177/0013164410391579>
- Wolpin, J., Burke, R. J. ve Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44(2), 193-209. <https://doi.org/10.1177/001872679104400205>
- World Medical Association. (2013). Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/> adresinden alınmıştır.
- Worley, J. A., Vassar, M., Wheeler, D. L. ve Barnes, L. L. (2008). Factor structure of scores from the Maslach Burnout Inventory: A review and meta-analysis of 45 exploratory and confirmatory factor-analytic studies. *Educational and Psychological Measurement*, 68(5), 797-823. <https://doi.org/10.1177/0013164408315268>
- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 491- 499. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<491::AID-JOB804>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<491::AID-JOB804>3.0.CO;2-I)
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yamaner, Ö. (2019) *Job demands and job resources as antecedents of burnout*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Yıldırım, H. M. ve İçerli, L. (2010). Tükenmişlik sendromu: Maslach ve Kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.

**EK****Açıklama**

Aşağıdaki ifadeler sizin işteki durumunuz ve tecrübelerinizle ilgilidir. Lütfen ifadelerin size ne kadar uyduğunu 1=Hiçbir Zaman'dan 5=Her Zaman'a uzanan ölçek üzerinde işaretleyiniz.

**Seçenekler**

Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	2	3	4	5

**Birincil Semptomlar****Bitkinlik**

1. İşteyken bitkinlik yaşıyorum.
2. İşte yaptığım her şey için bir hayli çaba göstermem gerekiyor.
3. İşte bir gün geçirdikten sonra enerjimi toparlamakta zorlanıyorum.
4. İşteyken kendimi bedenen bitkin hissediyorum.
5. Sabah uyandığımda işe gidecek takatim olmuyor.
6. İşyerinde daha aktif olmak isterim ama ona halim yok.
7. İş için çaba sarf ettiğimde, normalden daha çabuk yoruluyorum.
8. İş günümün sonunda zihnen bitip tükendiğimi hissediyorum.

**Zihinsel Mesafe**

9. İşime karşı şevk duymakta çok zorlanıyorum.
10. Oto-pilota bağlanmış bir şekilde çok düşünmeden iş yapıyorum.
11. İşime karşı güçlü bir isteksizlik hissediyorum.
12. İşim pek de ilgimi çekmiyor.
13. Yaptığım iş diğerleri için çok da önemli değil gibi hissediyorum.

**Bilişsel Denetim Bozukluğu**

14. İşime odaklanarak çalışmıyorum.
15. Çalışırken sağlıklı düşünmekte zorlanıyorum.
16. İşteyken zihnim dağınık olduğundan kafamı bir türlü toplayamıyorum.
17. Çalışırken konsantre olmakta zorlanıyorum.
18. Aklım başka yerde olduğundan işimde hatalar yapıyorum.

**Duygu Denetim Bozukluğu**

19. İşteyken duygularımı kontrol edemiyorum.
20. İşyerinde verdiğim duygusal tepkilere baktığımda kendimi tanıyamıyorum.
21. İş yerinde işler istediğim gibi gitmediğinde asabileşiyorum.
22. İşteyken durduk yere üzülüp sinirleniyorum
23. İş yerinde istemeyerek aşırı tepkiler verebiliyorum.



## *İkincil Semptomlar*

### *Psikolojik Şikayetler*

---

1. Uyku problemleri yaşıyorum
2. Endişeli olmaya meyilliyim.
3. Gergin ve şresliyim
4. Kaygılıyım ve/veya panik ataklar yaşıyorum.
5. Gürültü ve kalabalık beni rahatsız ediyor.

### *Psiko-Somatik Şikayetler*

---

6. Çarpıntı veya göğüs ağrısı çekiyorum.
7. Mide ve / veya bağırsak şikayetlerinden muzdaribim.
8. Baş ağrılarım oluyor.
9. Boyun, omuz veya sırt ağrılarım var.
10. Sık sık hasta oluyorum

