

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/319665145>

Shirom–Melamed Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması

Article · June 2017

CITATIONS

0

READS

37

2 authors:



İlksun Didem Ülbeği

Cukurova University

17 PUBLICATIONS 2 CITATIONS

SEE PROFILE



Esengül İplik

Osmaniye Korkut Ata university

15 PUBLICATIONS 28 CITATIONS

SEE PROFILE

Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması

İlksun Didem ÜLBEGİ¹ & Esengül İPLİK²

ÖZET: Shirom ve Melamed tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenirlilik ve geçerliğinin incelenerek Türkçe uyarlamasının yapılması bu çalışmanın temel amacıdır. Çalışmada öncelikle Bristlin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından geliştirilen yöntem kullanılarak Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkçe'ye çevirisi yapılmış ve ölçek bir devlet üniversitesinin akademik ve idari personelinden oluşan 211 kişilik örneklem grubuna uygulanmıştır. Toplanan anketler doğrultusunda, ölçeğin iç tutarlılığı araştırılmış, yapı geçerliği ve ölçüt bağımlı geçerliği ele alınmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda, özgün ölçekle örtüşen ve "Duyusal yorgunluk", "Fiziksel yorgunluk" ve "Bilişsel yorgunluk" boyutlarını içeren üç faktörlü yapı doğrulanmıştır. ($\chi^2=1104$, $df=480$, $\chi^2/df=2,35$; $TLI=0,95$; $CFI=0,96$; $RMSEA=0,08$). Ölçüt bağımlı geçerliği için Yaşam Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının 0,66 ile 0,81 arasında değiştiği bulunmuştur. Elde edilen bulgular Türkçe'ye uyarlanan Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'nin güvenilir ve geçerli olduğunu, Türkiye'de konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda kullanılabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği, Güvenirlilik, Geçerlik.

The Reliability and Validity of the Shirom-Melamed Burnout Measure

ABSTRACT: The main purpose of this study was to examine the reliability and validity of the Shirom-Melamed Burnout Measure in Turkish sample. The Shirom-Melamed Burnout Measure was translated into Turkish and consequently the questionnaire was administered to a sample comprised of 211 academic and administrative staff of a public university. The internal consistency and construct-criterion validity were examined. Confirmatory factor analysis revealed the three dimensional factor structure consistent with the original scale including "physical fatigue", "emotional exhaustion" and "cognitive weariness". ($\chi^2=1104$, $df=480$, $\chi^2/df=2,35$; $TLI=0,95$; $CFI=0,96$; $RMSEA=0,08$). Internal consistency for the subscales ranged between 0,66 and 0,81. The findings showed that the Shirom-Melamed Burnout Measure is a reliable and valid scale, and can be employed in assessing burnout in Turkish context.

Keywords: Burnout, Shirom-Melamed Burnout Measure, Reliability, Validity.

¹ Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Adana, E-mail: idulbegi@cu.edu.tr

² Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Osmaniye, E-mail: eseniplik@osmaniye.edu.tr

1. GİRİŞ

Toplumsal değişime bağlı olarak çalışma ortamında yaşanan dönüşümün çalışan odaklı birçok olumlu değişikliği beraberinde getirmesine rağmen, günümüzde halen çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını tehdit etmeye devam eden işle ilgili birçok stres unsuru bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışanın psikolojik sağlığı ve bunun iş yaşamları üzerindeki etkisi dünya genelinde büyük bir sorun olarak kabul edilmekte ve birçok ülkede bu konu ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı artmaktadır. Çalışanın iş yaşamındaki davranışlarını etkileyen ve son yıllarda yaygın olarak inceleme konusu yapılan önemli konulardan bir tanesi de uzun süre aşırı stres nedeniyle oluşan duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak tükenme durumu (Pines ve Aronson, 1988) olarak ifade edilen tükenmişlik olgusudur.

Modern çağın hastalığı olarak nitelendirilen tükenmişlik, 1970'lerin ortalarında önemli bir kavram olarak ortaya çıkmış ve günümüze kadar iş sağlığı ve uygulamalı psikoloji yazınında geniş bir biçimde araştırılmıştır. Tükenmişlik birçok araştırmacı tarafından ne olduğu ve neden ortaya çıktığı gibi soruların cevabını vermek üzere inceleme konusu yapılırken, uygulayıcılar da tükenmişliği önlemenin veya onunla baş etmenin yollarını bulmayı amaçlamışlardır. Bu nedenle, tükenmişlik baştan beri hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar tarafından dikkat edilmesi ve önlenmesi gereken toplumsal bir sorun olarak kabul edilmiş ve üzerinde binlerce yayın bulunan, sayısız kongre ve sempozyum düzenlenen köklü bir akademik konu olmuştur (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009).

Duygusal yıpranma sürecinin sonucunda ortaya çıkan tükenmişlik, kavramı ilk kez kullanan Freudenberger (1974, s. 159) tarafından aşırı beklentiler nedeniyle başarısız olma ve yıpranma sonucu bireyin enerji, güç ve kaynaklarında ortaya çıkan tükenme durumu şeklinde tanımlanmıştır. Freudenberger'den sonra günümüzde en yaygın ve kabul gören tanım, tükenmişliğin, insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren hizmet sektöründe çalışanlarda daha fazla görüldüğünü ileri süren Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılmıştır. Buna göre tükenmişlik, sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan kişilerin duygusal olarak tükenmesi ve bunun sonucunda etkileşim içerisinde olduğu insanlara karşı geliştirdiği olumsuz, alaycı tutum ve duyguları içeren bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Strese karşı duygusal bir tepki olan ve önemli bir sorun olarak kabul edilen tükenmişliğin ortaya çıkmasında bireysel ve çevresel birçok faktörün etkisi vardır. Ancak tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmaların bulguları, özellikle çalışma ortamının özellikleri gibi çevresel faktörlerin, demografik ve kişilik özellikleri gibi bireysel faktörlere kıyasla tükenmişlikle daha güçlü

bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların tükenmişlik duygusu yaşamalarına yol açabilecek bu iki faktör arasında karşılıklı etkileşim bulunmaktadır. Buna göre, bireyin kişiliği, değerleri, hedefleri, yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi ve aile durumu gibi sahip olduğu bir takım özellikler, çevresel faktörler ve iş faktörleri ile etkileşime girerek, bunların tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkilerini ya daha fazla arttırmakta ya da azaltmaktadır. Bireylerin tükenmişlik sendromu yaşamalarına yol açabilecek negatif iş özellikleri aşırı iş yükü, rol çatışması, çabalarının karşılığını yeterince alamadıkları düşüncesi şeklinde sınıflandırılırken, çalışanlardan beklentilerin yüksek olması, mevcut işte uzun süre çalışma ve personel yetersizliği gibi konular tükenmişlik yaşanmasına sebep olan mesleki faktörler arasında yer almaktadır (Leiter ve Maslach, 1988; Carod-Artal ve Vázquez-Cabrera, 2013).

Tükenmişlik bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığının yanı sıra örgütlerin etkinliğini de olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahip bir olgudur. Son yıllarda yapılan araştırmalar, depresyon, öfke, çaresizlik, kaygı gibi psikolojik sorunlar da dâhil olmak üzere birçok olumsuz kişisel sonuçla ilişkilendirilen tükenmişliğin, özellikle yüksek stresli çalışma ortamlarında ortaya çıkan pek çok tutum ve davranışı etkilediğini ortaya koymaktadır (Siegall ve McDonald, 2003; Low, Cravens, Grant ve Moncrief, 2001). Buna göre, tükenmişlik duygusu, çalışanların gerek çalışma arkadaşlarına gerekse müşterilere karşı olumsuz davranışlar sergilemesine yol açarken (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008), işe geç gelme oranı ve işten ayrılma niyetini (Geurts, Schaufeli ve Jonge, 1998; Almer ve Kaplan, 2002) arttırıp; iş tatmini (Singh, Goolsby ve Rhoads, 1994; Lee and Ashforth, 1996; Low ve ark., 2001; Ogresta, Rusac ve Zorec, 2008), örgütsel bağlılık (Singh ve ark., 1994; Leiter ve Maslach, 1988) ve işteki performanslarını (Fogarty, Singh, Rhoads ve Moore, 2000; Low ve ark., 2001) azaltarak örgütler açısından olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir.

Kişisel ve çevresel faktörlerin bir sonucu olan tükenmişlik, Maslach ve Jackson, (1981) tarafından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük verimlilik veya kişisel başarı olmak üzere üç boyutlu bir yapı olarak tanımlanmıştır. Tükenmişliğin içsel boyutu olan duygusal tükenme, bireyin yaşadığı stres sonucu aşırı yıprandığını, duygusal ve fiziksel kaynaklarının tükendiğini hissetmesidir. Diğer bir ifadeyle, bireyin kendine güveni ve mesleğine olan ilgisinin azalması ya da kaybolmasından dolayı stresli ve duygusal olarak tükenmiş hissetmesi şeklinde de tanımlanabilmektedir. Tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade eden duyarsızlaşma, bireyin etrafındakilerin, birer birey olduklarını göz ardı ederek onlara karşı olumsuz ve duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi olarak ifade

edilmektedir. Tükenmişliğin öz değerlendirme boyutu olarak ifade edilen üçüncü boyutu düşük kişisel başarı, bireyin işinde beceriksiz olduğu, başarısız ve verimsiz çalıştığı gibi duygular yaşamasını içermektedir (Leiter ve Maslach, 1999; Demir, Ulusoy ve Ulusoy, 2003).

Tükenmişlik kavramıyla ilgili alternatif bir kavramsal yaklaşım da Shirom ve Melamed tarafından ortaya atılan ve tükenmişliği duygusal tükenme (başkalarına empati gösterecek enerjinin olmaması), fiziksel yorgunluk (yorgunluk hissi ve düşük enerji) ve bilişsel yıpranmadan (idrak yetisinin azaldığı hissine kapılma) oluşan çok boyutlu bir yapı olarak ele alan yaklaşımdır. Tükenmişliğe yol açan stres ile tükenmişliği birbirinden açıkça ayıran bu kavramsallaştırma teorik olarak Hobfoll'un (1989, 1998) "Kaynakların Korunması (Conservation of Resources - COR)" teorisine dayanmaktadır. Kaynakların korunması teorisinin temel ilkesi insanların değer verdikleri kaynakları elde etmek, elinde tutmak ve korumak yönünde temel bir motivasyona sahip olduklarıdır (Lundgren-Nilsson, Jonsdottir, Pallant ve Ahlberg, 2012). Bu kaynaklar ise maddi, sosyal ve enerji kaynakları şeklinde sınıflandırılmaktadır. Shirom'un (1989) tükenmişlik kavramı enerji kaynakları ile ilgilidir. Bu kavramsallaştırmada enerji kaynaklarına odaklanılmasının en önemli nedeni, bireysel olarak sahip olunan fiziksel, duygusal ve bilişsel enerjinin birbiriyle yakından ilişkili olması ve birinin eksikliğinin diğerlerinin de eksik olması anlamına gelmesidir. Ayrıca bu kaynaklar diğer kaynakların geliştirilmesini ve kullanılmasını kolaylaştıran kendine özgü bir kaynak kümesini temsil etmektedir. Bu bağlamda tükenmişlik de, kronik iş ve yaşam stresine sürekli maruz kalmaktan kaynaklı bireyin enerji kaynaklarındaki tükenişi yansıtmaktadır (Shirom ve Melamed, 2006).

Ulusal yazında incelendiğinde tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda tükenmişliği ölçmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin kullanıldığı görülmektedir. Bu da tükenmişlik kavramına yönelik diğer tüm kavramsal yaklaşımları göz ardı ederek, tükenmişliği Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile eşanlamlı olarak incelenmesine yönelik bir anlayışın yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın temel amacı; tükenmişlik olgusu ile ilgili farklı bir kavramsal yaklaşım ışığında Shirom ve Melamed (2005) tarafından oluşturulan ve tükenmişlik ölçeğinin geçerliği ve güvenilirliğini test ederek ulusal literatüre kazandırmaktır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Çeviri Çalışması

Çalışmada kullanılan Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği (2005), Bristlin ve ark. (1973) tarafından geliştirilen ve beş adımda gerçekleştirilen yöntem temel alınarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Buna göre, öncelikle ölçek orijinal dilinden Türkçe'ye hiçbir değişiklik yapılmadan birebir çevrilmiştir. Uyarlama sürecinin ikinci adımında, çeviriler araştırmacılar tarafından incelenmiş ve en uygun ifadeler belirlenmiştir. Sonrasında, ölçek tekrar orijinal diline geri çevrilmiş ve geri çevrilen ölçeğin uygunluğu tespit edilmiştir. Son olarak da, ölçek hakkında örgütsel davranış alanında çalışan bir hocadan alınan uzman görüşü doğrultusunda ölçekte gerekli düzeltmeler yapılarak uyarlama süreci tamamlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Shirom ve Melamed (2005) tarafından geliştirilmiş olan tükenmişlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma bir devlet üniversitesinde yapılmıştır. Anket formu araştırmanın yapıldığı üniversitede görev yapan akademik ve idari tüm personele eposta yoluyla iletilmiş ve 211 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır. Söz konusu çalışanların 80'i kadın (%38), 131'i ise erkeklerden (%62) oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 35,68 olup standart sapması ise 7,95 olarak tespit edilmiştir. Çoğunluğu (%56) akademik personel olan katılımcıların %61,2 gibi büyük bir oranı lisansüstü mezunu iken %29,6'sı lisans mezunudur. Lise mezunu olan katılımcıların oranı ise %3,9'dur.

2.3. Veri Toplama Aracı

Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği: Shirom ve Melamed (2005) tarafından geliştirilmiş olan tükenmişlik ölçeğinin fiziksel yorgunluk, bilişsel yorgunluk ve duygusal yorgunluk olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Toplam 14 ifadeden oluşan ve fiziksel yorgunluk boyutunun 6, bilişsel yorgunluk boyutunun 5 ve duygusal yorgunluk boyutunun ise 3 ifade ile ölçüldüğü ölçekte "1: hiçbir zaman", "5: her zaman" tarzında beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

Yaşam Tatmini Ölçeği: Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'nin ölçüt bağımlı geçerliğini sınamak için Diener, Emmons, Larson ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş olan yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Toplam 5 ifadenin yer aldığı ölçekte katılımcıların bu ölçeklerde yer alan ifadelere ne derecede katıldıklarını gösteren, "1: kesinlikle katılıyorum", "5: kesinlikle katılmıyorum" tarzında beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Çalışmada işten ayrılma niyetini ölçek amacıyla Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilmiş olan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Tek boyuttan

oluşan ve üç ifadenin yer aldığı ölçekte "1: kesinlikle katılıyorum", "5: kesinlikle katılmıyorum" tarzında beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

İstatistiksel analiz: Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'nin iç tutarlılığı için Cronbach Alfa katsayısı dikkate alınmıştır. Ölçeğin madde analizi için ise düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca ifadelerden herhangi birinin ölçekten çıkarılması durumunda Cronbach Alfa değerinin düşüp düşmediği de analiz edilmiştir. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'nin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup, ölçüt bağımlı geçerliğini göstermek için ise yaşam tatmini ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

3. ANALİZ VE BULGULAR

Güvenirlilik analizi

Madde analizi: Bir ölçeğin güvenirliliğini ele alırken kullanılan analizlerden birisi de madde analizidir. Bunun için düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri dikkate alınmıştır. Söz konusu değerlerin 0,30'dan büyük olması gerekmektedir (Robinson, Shaver ve Wrightson, 1991, s.13; Büyüköztürk, 2005, s.171). Tablo 1'de görüldüğü üzere söz konusu düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerlerinin 0,45 ile 0,92 arasında değişen değerler aldığı görülmektedir. Ayrıca maddelerin ölçekten çıkarılması durumunda Cronbach Alfa değerlerinin azalmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 1. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları

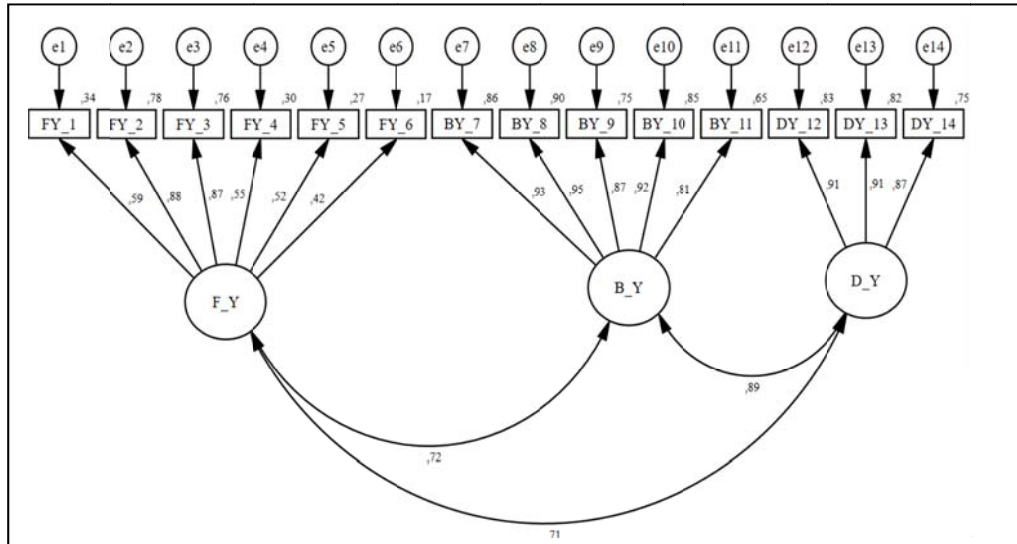
Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği İfadeleri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa Değeri
Fiziksel Yorgunluk Boyutu	0,53	0,79	2,09	1,25	0,81
	0,72	0,75	2,07	1,26	
	0,72	0,75	2,18	1,32	
	0,52	0,80	2,45	1,28	
	0,52	0,80	3,08	1,17	
	0,45	0,81	2,73	1,16	

Tablo 1.(devamı)

Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği İfadeleri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa Değeri
Bilişsel Yorgunluk Boyutu	0,90	0,93	2,28	1,33	0,95
	0,92	0,93	2,45	1,35	
	0,84	0,94	2,43	1,40	
	0,89	0,94	2,46	1,36	
	0,78	0,95	2,91	1,12	
Duygusal Yorgunluk Boyutu	0,84	0,90	1,94	1,13	0,92
	0,86	0,88	2,31	1,19	
	0,84	0,90	2,25	1,22	

İç tutarlılık analizi: Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'nin iç tutarlılığı Cronbach Alfa değerinin hesaplanmasıyla ortaya konulmuştur. Buna göre ölçeğin alt boyutları olan fiziksel yorgunluk, bilişsel yorgunluk ve duygusal yorgunluk için alfa değerleri sırasıyla 0,81, 0,95 ve 0,92 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin tamamı için ise bu değer 0,94 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu bu bulguların tamamının 0,70'in üzerinde olmasından dolayı ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığını söylemesi mümkündür.

Şekil 1. Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği 3 Boyutlu Faktör Yapısı



Geçerlik analizi

Yapı geçerliği: Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'nin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Şekil 1). Söz konusu analizde en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi (maximum likelihood) kullanılmıştır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi bulguları Tablo 2'te görülmektedir. Buna göre modelin uyumuna ilişkin ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2,35; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,96; Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0,95; Normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) 0,93; Artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,96 ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,08 olarak elde edilmiştir. Ortaya konulmuş olan bu sonuçlar, Shirom-Melamed tükenmişlik ölçeğinin üç boyutlu yapısının iyi uyum sağladığını göstermektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyumuna İlişkin Değerler

χ^2 (Ki-Kare Değeri)	174,568
DF (Serbestlik Derecesi)	74
CMIN/DF= χ^2 /df (Ki-Kare Değeri/Serbestlik Derecesi)	2,35
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	0,96
TLI (Tucker-Lewis İndeksi)	0,95
NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	0,93
IFI (Artırmalı Uyum İndeksi)	0,96
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	0,08

Ölçüt bağımlı geçerlik: Shirom-Melamed tükenmişlik ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliğini test etmek amacıyla, ölçeğin alt boyutları olan fiziksel yorgunluk, duygusal yorgunluk ve bilişsel yorgunluk ile yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Buna göre Tablo 3'te görüldüğü üzere tükenmişlik ölçeği alt boyutları ile yaşam tatmini arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilirken, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 3. Ölçekler Arası Korelasyon Değerleri

ÖLÇEK	1	2	3	4	5
1. Fiziksel Yorgunluk	0,81				
2. Bilişsel Yorgunluk	0,67**	0,95			
3. Duygusal Yorgunluk	0,64**	0,84**	0,92		
4. Yaşam Tatmini	- 0,45**	-0,44**	-0,38**	0,89	
5. İşten Ayrılma Niyeti	0,57**	0,53**	0,43**	-0,39**	0,95

p<0,05 (çift yönlü test) **p<0,01 (çift yönlü test) Diagonal değerler Cronbach Alfa değerleridir.

4. SONUÇ

Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeği'nin (2005) Türkçe 'ye uyarlamasının yapılarak, güvenilirlik ve geçerliğinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğini ortaya koymak üzere ise yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi incelenmiştir. Ölçeğin madde analizi için düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyon değerleri hesaplanırken, iç tutarlılığını tespit etmek için ise Cronbach Alfa değeri hesaplanmıştır. Ayrıca ifadelerden herhangi birinin ölçekten çıkarılması durumunda Cronbach Alfa değerinin düşüp düşmediği de analiz edilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin yapısal olarak geçerli olduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre modelin uyumuna ilişkin ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2,35 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında model uyum indeksleri CFI=0,96, TLI=0,95, IFI=0,96, NFI=0,93 ve RMSEA=0,08 olarak bulunmuştur. Bu indeks değerleri ölçeğin üç faktörlü yapısının oldukça iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur.

Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğini belirlemek amacıyla yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılarak yapılan analiz sonucuna göre elde edilen, yaşam tatmini ile tükenmişliğin fiziksel yorgunluk boyutu arasında -0,45, $p<0,01$, duygusal yorgunluk boyutu ile -0,44, $p<0,01$, ve bilişsel yorgunluk boyutu ile arasında -0,38, $p<0,01$ korelasyonlar tespit edilirken; iş tatmini ile fiziksel yorgunluk boyutu arasında 0,57, $p<0,01$, duygusal yorgunluk boyutu ile 0,53, $p<0,01$, ve bilişsel yorgunluk boyutu ile arasında ise 0,43, $p<0,01$ korelasyonlar görülmüştür. Tükenmişlik sendromunun bireyler ve örgütler üzerindeki etkilerinin incelendiği çeşitli araştırmalarda ortaya konulduğu gibi bu çalışmada da tükenmişlik ile yaşam tatmini (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2000; Hombrados-Mendieta ve Cosano-Rivas, 2011; Hakanen ve Schaufeli, 2012) arasında negatif yönlü bir ilişki bulunurken, benzer olarak tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti (Geurts ve ark., 1998; Almer ve Kaplan, 2002) arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu görülmüştür. Sonuç olarak elde edilen bu değerler doğrultusunda Shirom-Melamed Tükenmişlik ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliği ortaya konulmuş olmaktadır.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, Shirom-Melamed tükenmişlik ölçeğinin içsel tutarlılığının oldukça yüksek olduğu ve ölçeğin diğer örgütsel değişkenlerle arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda, geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı

olduğu ortaya konulan bu ölçeğin Türkiye'deki tükenmişlik ile ilgili yapılacak araştırmalarda kullanılabilir bir ölçek olduğu düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Almer, E. D. ve Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14: 1-33.
- Sağlam Arı, G. ve Bal Çına, E. 2008. Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1): 131-148.
- Bristlin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York: John Wiley&Sons.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. 5 Baskı. PegemA Yayıncılık: Ankara.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D. ve Klesh, J. (1983). *Michigan organizational assessment questionnaire*. In S.E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis ve C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). New York: Wiley-Interscience.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Van Harrison, R. ve Pinneau, S. R. (1980). *Job demands and worker health*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.
- Carod-Artal F ve Vazquez-Cabrera C. (2013). *Burnout Syndrome in an International Setting*. Sabine Bahrer-Kohler (Ed.) *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*. Springer Press, New York: 15-35.
- Demir, A., Ulusoy, M. ve Ulusoy, M.F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 40: 807-827.
- Demerouti, E., Bakker A.B., Nachreiner F., ve Schaufeli W.B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2): 454-464.
- Diener, R. A., Emmons, R. J. L. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., ve Moore, R. K., (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting* 12: 31-67.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues* 30, 159-165.
- Geurts, S., Schaufeli, W. B. ve De Jonge, J. (1998). Burnout and intention to leave among health-care professionals: a social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17: 341–362.
- Hakanen, J. J. ve Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders* 141: 415-424.
- Hombrados-Mendieta, I. ve Cosano-Rivas, F. (2011). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, 56(2): 228-246.
- Lee, R.T. ve Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2): 123–133.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9: 297-308.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1999). Areas Of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21(4): 472-489.
- Low, G.S., Cravens, D.W., Grant, K. ve Moncrief, W.C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5/6): 587-611.
- Lundgren-Nilsson, Å., Jonsdottir, H. I., Pallant, J. ve Ahlborg, G. (2012). Internal construct validity of the Shirom-Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ). *BMC Public Health*, 12(1): 1-8.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Ogresta, J., Rusac, S. ve Zorec, L. (2008). Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers. *Croat Medicine Journal*, 49(3): 364–374.
- Pines, A. M. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R. ve Wrightson, L. S. (1991). Criteria for scale selection and evaluation. İçinde J.P. Robinson, P.R. Shaver ve L. S. Wrightson (Eds.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (pp. 1-16). San Diego, CA: Academic Press.

- Schaufeli, W.B., Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3): 204-220.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. İçinde C. L. Cooper ve I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (s. 26-48). N.Y.: Wiley.
- Shirom, A. ve Melamed, S. (2005). Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM), <http://www.shirom.org/arie/index.html#> (Eriřim tarihi, 20.04.2016).
- Shirom, A. ve Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2): 176-200.
- Siegall, M. ve McDonald, T. (2003). Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*, 33(3): 291-301.
- Singh, J., Goolsby, J.R. ve Rhoads, G. R. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31(4): 558-569.