

Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi¹

Bülent GÜNDÜZ², Burhan ÇAPRI³, Zafer GÖKÇAKAN⁴

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Formu (MTE-GF) ve Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği'nin (UİBÖ) Türkçe uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını gerçekleştirmek ve mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ile iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemektir. Mersin'deki 124 kadın (% 27,9) ve 321 erkek (% 72,1) olmak üzere 445 gönüllü meslek çalışanından oluşan çalışma grubuna, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Formu (MTE-GF), Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UİBÖ) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) ile "Kişisel Bilgi Formu" uygulanmıştır. Verilerin analizinde, Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bulgular sonucunda, MTE-GF ve UİBÖ'nün Türk Kültüründe geçerli ve güvenilir bir biçimde kullanılabileceği belirlenmiştir. Ayrıca UİBÖ'nün alt faktörleri ve genel iş doyumu puanları ile MTE-GF'nin tükenme, duyarsızlaşma ve yetkinlik alt ölçekleriyle negatif; genel iş doyumu puanları ile işle bütünleşme alt faktörleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçları ise, UİBÖ'nün bütünleşme alt faktörü dışındaki diğer tüm değişkenlerin tükenmişliğin istatistiksel olarak önemli yordayıcıları olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki tükenmişlik, İşle bütünleşme, İş doyumu, Geçerlik, Güvenirlik

 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.12973/jesr.2013.312a>

¹ Bu araştırma, Mersin Üniversitesi Araştırma Fonunca [BAP-EF EB (ZG) 2011-1] desteklenmiştir.

² Yrd. Doç. Dr. - Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, PDR ABD - bgunduz27@yahoo.com

³ Yrd. Doç. Dr. - Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, PDR ABD - burhancapri@gmail.com

⁴ Prof. Dr. - Muğla Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, PDR ABD - zgokcakan@mu.edu.tr

GİRİŞ

Çalışmak insan yaşamının önemli etkinlik alanlarından biri niteliğindedir. Mal ya da hizmet, üretilen ne olursa olsun, işveren ve tüketen kesimler çalışanlardan üst düzeyde performans beklemekte buna paralel olarak stres, verimlilik, iş doyumunu ve işle bütünleşme gibi alanlarda sorunlar yaşanabilmektedir. Çalışanların karşılaştıkları önemli problemlerden tükenmişlik, düşük (azalmış) başarı, duyarsızlaşma ve iş ilgisinin azalması belirtilerinin eşlik ettiği fiziksel, duygusal ve zihinsel bir yorgunluk fenomeni olarak ilk kez Freudenberg (1974) tarafından kullanılmıştır. Maslach'a (Maslach, 1981; Maslach & Jackson, 1981) göre tükenmişlik, işe bağlı tutum ve davranışlardaki değişikliklerle kendini gösteren duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı duygusu olmak üzere üç bileşene sahip; kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik hisleri, negatif bir benlik kavramının gelişmesi ile iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme sendromudur. Pines ve Aronson'a göre (1988) ise tükenmişlik, bir şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli strese, umutsuzluğa, çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir yorgunluk (tükenmişlik) durumudur. Bu olumsuz tutumlar, aynı zamanda kişinin tüm yaşamına yayılarak evliliğinde ve kişilerarası ilişkilerinde problemler yaşamasına neden olmaktadır.

Kavramı tanımlamaya yönelik birçok model ortaya atılsa da en sık kullanılan model tükenmişliği üç bileşenli bir yapı olarak açıklayan Maslach Tükenmişlik Modeli ve en fazla kullanılan ölçme aracı da Maslach Tükenmişlik Envanteridir (MTE). Tükenmişliğin kuramsal olarak doğrudan insanlara hizmet vermeyi hedefleyen doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik, avukatlık gibi insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde görüldüğü ifade edilmiştir (Maslach & Leiter, 1997). Bu çerçevede hazırlanan MTE öncelikle sağlık çalışanlarına uyarlanmış ve sonrasında hizmet verilen kişi olarak "hasta" kelimesi "öğrenci" olarak değiştirilerek eğitimcilerde de uygulanmıştır. Doksanlı yıllardan itibaren tükenmişlik araştırmaları insan odaklı meslek alanları dışında da inceleme konusu olmaya başlamıştır. Bu süreçte, insanların yaptıkları ve yapmak zorunda oldukları şeyler arasındaki bir alt üst olmayı; değerleri, onurları, saygınlıkları ve ruhlarındaki bir erozyonu temsil etmiştir. Böylelikle ölçeğin diğer meslek alanlarına uygun olan "Genel Form" kullanılmaya başlanmıştır (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). Bunun ötesinde öğrenciler ve öğrencilik de yapı içerisinde ele alınmaya başlanmış ve "Öğrenci Formu" geliştirilmiştir (Schaufeli, Martinez, Marques-Pinto, Salanova & Bakker, 2002a). Kuramsal açıdan insan merkezli tükenmişlik çalışmaları ve kullanılan ölçme aracı kişiler arası etkileşime odaklanırken, insan odaklı olmayan meslek gruplarında ve öğrencilerde, yapılan işe odaklanılmış; ölçme aracındaki maddeler de buna bağlı olarak değiştirilmiştir.

Tükenme ve İşle Bütünleşme

Tükenmişlik, çalışanların kişisel ve sosyal uyumlarını zedelerken işlerine karşı olan tutumlarını etkilemekte, işle bütünleşmelerini de azaltmaktadır. Alanyazın açısından kavram, uzun süre, olumsuz sonuçları çerçevesinde ele alınmıştır. Ancak, pozitif psikolojinin de etkisiyle sonraki yıllarda, aynı işte çalışanların bazıları tükenme yaşarken bazılarının bu belirtileri göstermemesi, tükenmişliğin zıttı ya da anti tezi olarak ifade edilen, işle bütünleşme kavramı çerçevesinde ele alınmaya başlanmıştır (Schaufeli & Bakker, 2004; Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2006). İşle bütünleşme kavramı, tükenmişliğin tersine, çalışanların işlerine yoğun enerjiyle yaklaşır, kendilerini adayarak bütünleştikleri bir yapıyı ifade etmektedir. Çalışanların işle bütünleşmelerini değerlendirmek üzere Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002b) MTE'nin maddelerinin ve alt faktörlerini

tersinden ifade ederek Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeğini-UİBÖ (Utrecht Work Engagemant Scale-UWES) geliştirmişlerdir. UİBÖ alt faktörlerinden “zindelik”, çalışanların işleriyle bütünleşip kendilerini adayarak, üst düzeyde enerjiyle sorumluluklarını yerine getirmesini ifade eder ve MTE-GF’nin alt faktörlerinden tükenmenin (zihinsel enerjinin azalması) karşılığıdır. UİBÖ’nün ikinci alt faktörü olan “adanma”, çalışanların işine kendini şevkle vermesini, işini anlamlı bulmasını ifade eder ve bu boyut MTE-GF’nin duyarsızlaşma (işine karşı negatif tutum) alt faktörüne karşılık gelir. Stres boyutunu temsil eden tükenme ve duyarsızlaşma tükenmişliğin (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) odağında yer alırken; zindelik ve adanma ise işle bütünleşmenin (Schaufeli & Bakker, 2004) merkezinde yer almaktadır. Diğer bir değişle tükenmişlik ya da işle bütünleşmeden söz edebilmek için bu temel faktörler ele alınmaktadır. Kavramsal olarak MTE-GF ve UİBÖ’nün üçüncü alt faktörleri olan yetkinlik azlığı ve bütünleşme birbirinin zıttı olarak değerlendirilmemektedir. MTE-GF’deki yetkinlik azlığı daha çok kişisel bir özelliği; UİBÖ’deki bütünleşme ise zindelik ve adanmanın sonucu olarak ortaya çıkan bir durumu (Langelaan vd., 2006) yansıttığı için birbirinin doğrudan karşılığı olarak değerlendirilmemektedir.

Tükenmişlik ve işle bütünleşme, çalışanların performanslarını etkileyen önemli yapılardır. Yukarıdaki soruya tekrar dönüldüğünde aynı işi yapan çalışanlardan bazıları tükenirken bazılarının istek ve enerjiyle çalışmaları, iş talepleri (işyükü, rol çatışması vb.) ve iş kaynakları (sosyal destek, otonomi, kararlara katılım) modeli açısından değerlendirilebilir. Bazı çalışanlar işe ilişkin fiziksel, psikolojik, sosyal ya da kurumsal talepleri karşılarken tükenmişlik geliştirerek bedel ödeyebilirler. Aynı ortamdaki bazı çalışanlar ise iş kaynaklarından yararlanarak beklenen talepleri karşılarken enerjisini kaybetmeden, kendini geliştirip tatmin olur ve işiyle anlamlı bir bağ kurar (Demerouti, Bakker, Janssen & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Maslach ve Leiter’e göre (1997) tükenmişlik, işle bütünleşmede yaşanan erozyon/aşınma olarak yeniden tanımlanmıştır. Buna göre, yapılan işin önemi azaldığında, anlamını yitirip sıkıcı olmaya başladığında çalışanların enerjileri tükenmişliğe, işle bütünleşmeleri kayıtsızlığa ve yetkinlikleri de yetersizliğe dönüşmektedir. Tükenmişlik ve işle bütünleşme birbirinden bağımsız yapılardır ve aralarında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Schaufeli vd., 2002b; Schaufeli & Bakker, 2004). Langelaan vd. (2006), 572 çalışanla yaptıkları araştırmada, tükenmişlikle nevrozizm arasında yüksek ve pozitif ilişki belirlerken, işle bütünleşmeyle nevrozizm arasında negatif ve yüksek ilişkiler bulmuşlardır. Benzer şekilde, Høigaard, Giske & Sundsli (2012), öğretmenlerin yetkinlik ve işle bütünleşme düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında negatif ve anlamlı ilişkiler bulmuştur. Demir (2011), polis örneklemeyle yaptığı çalışmada işle bütünleşmenin duygusal dengesizlikle negatif, diğer taraftan dışa dönüklük, yeniliklere açıklık, uyumluluk ve sorumluluk değişkenleriyle pozitif ve anlamlı ilişkisinin olduğunu belirtmiştir.

İşle bütünleşme kavramının –araştırmalarda ele alınan- işe bağlılık ve iş doyumunu gibi yapılarla da farklılıkları bulunmaktadır. Örneğin işle bütünleşme yapılan işe odaklı bir bütünleşmeyi ifade ederken işe bağlılık örgüte/kuruma bağlılığı ve sadakati içermektedir. İş doyumunu ise, kişinin kendisi ve işinin ihtiyaçlarını karşılama düzeyiyle ilişkili bir yapı olarak görülmektedir. Kısaca işle bütünleşme bağlılık ve doyumdan da öte, çalışanların işlerine kendilerini vermelerini sağlayan karmaşık bir kavramdır (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Çalışanların yaptıkları işle bütünleşmeleri ya da tükenmişlikleri arttığında doğrudan etkilenen önemli boyutlarından biri de iş doyumlarıdır. İş deneyimlerine karşı geliştirilen duygusal bir tepki (Kahraman, Engin, Dülgerler & Öztürk, 2011) olan iş doyumunu, demografik, kurumsal ve psikolojik birçok değişkenle ilişkili bir kavramdır. Genç yaşta

olmak (Mackonienè & Norvilè, 2012), gelir ve eğitim düzeyinin az olması (Alanyalı, 2006) iş doyumunu azaltmaktadır. İş doyumunu yüksek olanların işe bağlılık ve işle bütünleşme düzeyleri de yükselirken (Güner, 2007; Høigaarda, Giskeb & Sundsli, 2012; Klassen vd., 2012) tükenmişlikleri düşmektedir (Alanyalı, 2006; Dinler, 2010; Kinman, Wray & Strange, 2011; Weng vd., 2011).

Tükenmişlik Türkiye’de yurt dışındakine paralel olarak öncelikle sağlık ve eğitim çalışanlarıyla incelenmiş (Çam, 1992; Ergin, 1992) sonrasında antrenörlerden (Tatlıcı, 2006) otomotiv sektörü çalışanlarına (Sümer, 2005); büro çalışanlarından (Özkanan, 2009; Akdoğan, 2009), öğrencilere (Kutsal, 2011; Çapulcuoğlu, 2012; Gündüz, Çapri & Gökçakan, 2012) kadar geniş bir yelpazede ele alınmıştır. Türkiye’de insanlarla etkileşimin gerekmediği iş kollarında tükenmişliğin araştırılması önemli olmakla birlikte, kullanılan ölçme araçlarında –yukarıda belirtildiği gibi- insan merkezli formların kullanılması (Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır, Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor, İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum, İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum, vb.) sonuçların güvenilirliği açısından problemler üretebilmektedir.

Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Formu’nun orijinal versiyonunu kullanarak, ABD, Kanada, İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi birçoğu İngilizce konuşan ülkelerde yapılan araştırmaların başarıyla yürütüldüğü rapor edilmiştir. Ayrıca, farklı dillerin konuşulduğu Fransa, Almanya, Hollanda, İspanya, İtalya, İsveç, Finlandiya, Polonya, İsrail ve Japonya gibi ülkelerde ise yürütülen araştırmalarda uyarlanmış versiyonlarının başarılı bir biçimde kullanıldığı belirtilmiştir (Zalaquett & Wood, 1997). Bu paralelde MTE-GF’nin Türkiye’deki alanyazına kazandırılması genel mesleklerde verilerin toplanması ve değerlendirilmesinde daha sağlıklı sonuçlara ulaşılmasını kolaylaştırabilecektir. Ayrıca çalışmada Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği’nin (UIBÖ) Türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları da rapor edilmiştir. Türkiye’de UIBÖ farklı araştırmacılar tarafından uyarlanmış olsa da (Güneşer, 2007; Bal, 2008; Öner, 2008; Erim, 2009; Turgut, 2011) paralel zamanlarda çalışılmış olma; önceki uyarlamalarda ölçeğin orijinalinden farklı sayıda alt faktörlere ulaşılmış olma ya da geçerlik çalışmalarında doğrulayıcı yerine açıklayıcı faktör analizine yer verilmesi gibi nedenlerle yeniden uyarlanmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bunun yanı sıra, farklı iş kollarında çalışanların tükenmişliklerinin işle bütünleşme ve iş doyumunu değişkenleriyle ele alınması alan çalışmalarının geniş yelpazede ele alınmasına katkı sunabilecek ve çalışanların işlerine bağlanmaları ve tatmin duygusu geliştirmeleri için deneysel çalışmalara veri sunabilecektir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Formu (MTE-GF) ve Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği’nin (UIBÖ) Türkçe uyarlamasının geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını gerçekleştirmek ve mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Formu (MTE-GF) ve Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UIBÖ) Türk kültürüne uygun nitelikte geçerli ve güvenilir ölçme araçları mıdır?
2. İşle bütünleşme ve iş doyumunu mesleki tükenmişliği yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma betimsel yöntemle yapılmış bir çalışmadır. Araştırmanın birinci aşamasında ölçme araçlarının uyarlama çalışmaları kapsamında, yapı geçerliği, ölçüt bağıntılı geçerlik ile iç tutarlık ve test-tekrar test güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. İkinci aşamada ise, bağımlı değişkenler olan mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkilere bakılarak, işle bütünleşme ile iş doyumu puanlarının mesleki tükenmişlik puanlarını yordayıp yordamadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışma grubu, Mersin İli Belediye sınırları içindeki farklı iş kollarından seçilen 124 kadın (% 27.9) ve 321 erkek (% 72.1) olmak üzere toplam 445 gönüllü meslek çalışanından oluşmaktadır. Çalışanların meslek alanlarına bakıldığında, % 48.1'inin (n=214) işçi-tekniker (tekstil, otomotiv vb.), % 22.2'sinin (n=99) polis, % 20.7'sinin (n=89) eğitim-öğretim (öğretmen, yönetici) ve % 9.7'sinin (n=43) memur (çeşitli kamu kurumları) olduğu görülmektedir. Yaşları 20 ile 60 arasında değişen katılımcıların hizmet süreleri ise 1-37 yıl aralığındadır.

Veri Toplama Aracı

Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Formu (MTE-GF): Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Formu (MTE-GF) Schaufeli vd. (1996) tarafından geliştirilmiştir. MTE-GF'nin orijinal formu yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olup 16 madde ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden tükenme [*exhaustion*, EX] alt ölçeği 5 maddeden, duyarsızlaşma [*cynicism*, CY] alt ölçeği 5 maddeden ve yetkinlik [*efficacy*, EF] alt ölçeği de toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "0-hiçbir zaman" ve "6-her zaman" aralığında puanlanmaktadır. Tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puan, yetkinlik (ters puanlanmaktadır) alt ölçeğindeki düşük puan tükenmişliği göstermektedir. Puanlamada, her bir kişi için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanmaktadır. Daha önce Maslach & Jackson (1981) tarafından insanlarla yüz yüze çalışan meslek çalışanları için geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni (MTE) Türkçeye uyarlayan Ergin (1992) 7'li derecelendirme biçiminin Türk kültürüne uygun olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle, bu uyarlama çalışmasında 5'li derecelendirme (hiçbir zaman, bazen, genellikle, çoğu zaman, her zaman) biçimi benimsenmiştir.

Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UIBÖ): Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UIBÖ) Schaufeli vd., (2002b) tarafından geliştirilmiştir. UIBÖ'nün orijinal formu yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olup 17 madde ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden "Zindelik [*vigor*, Z]" alt ölçeği 6 maddeden (1, 4, 8, 12, 15, 17), "Adanma [*dedication*, A]" alt ölçeği 5 maddeden (2, 5, 7, 10, 13) ve "Bütünleşme [*absorption*, B]" alt ölçeği de toplam 6 maddeden (3, 6, 9, 11, 14, 16) oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "0-hiçbir zaman" ve "6-her zaman" aralığında puanlanmaktadır. Puanlamada her bir kişi için toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilebilmektedir. Alınan puanlar arttıkça işle bütünleşme artmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında yapılan iç tutarlık katsayılarının Zindelik (Z) için .75 ile .83 arasında; Adanma (A) için .86 ile .90 arasında ve Bütünleşme (B) için .82 ile .88 arasında değerler aldığı rapor edilmiştir. Ölçeğin orijinali MTE-GF'nin maddeleri doğrultusunda geliştirildiği için, yukarıda belirtilen gerekçeye bağlı olarak bu uyarlama çalışmasında da 5'li derecelendirme (hiçbir zaman, bazen, genellikle, çoğu zaman, her zaman) biçimi benimsenmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ): Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan MİDÖ 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutsuzluk derecesini tanımlayan "Hiç Memnun Değilim" den, "Çok Memnunum" a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçekten iç kaynaklı (intrinsic) doyumunu (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20), dış kaynaklı (extrinsic) doyumunu (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ve genel doyumunu (tüm maddeler) ölçen puanlar elde edilmektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Bu araştırma kapsamında elde edilen Cronbach Alfa katsayılarının iç kaynaklı doyum için .86, dış kaynaklı doyum için .85 ve genel doyum için .91 olduğu görülmüştür.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların cinsiyet ve meslek değişkenlerine ilişkin bilgileri içeren bu form araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

Verilerin Analizi

MTE-GF ve ÜİBÖ'nin faktör yapısını incelemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA analizleri Lisrel 8.71 (Jöreskog & Sörbom, 2004) kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde en çok olabilirlik (Maximum Likelihood, ML) yöntemi kullanılmıştır. Modelin uyum iyiliğini değerlendirmek için çeşitli uyum indeksi kriterleri kullanılmıştır. DFA ile model-veri uyumuna ilişkin hesaplanan istatistiklerden en eski ve sık kullanılanı χ^2 'dir. χ^2 uyum istatistiği örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu için özellikle örneklem sayısı 250'den fazla olan örneklerde problem oluşturmaktadır. Bu problemi ortadan kaldırmaya yönelik olarak χ^2 'ye ek olarak farklı uyum indekslerinin de kullanılması önerilmektedir (Bentler, 1990). Bu doğrultuda, χ^2/sd GFI (Goodness of fit index), AGFI (Adjusted goodness of fit index), RMSEA (Root mean square error of approximation), CFI (Comparative fit index), RMR (root mean square error of approximation), SRMR (Standardized root mean square error of approximation) gibi sık kullanılan uyum indeksleri kullanılmıştır. Bunlardan χ^2/sd değerinde 3 ve daha düşük değerler iyi bir model uyumu, 5'e kadar olan değerler ise yeterli bir model uyumu olarak kabul edilmektedir (Kline, 1998). GFI, AGFI ve CFI değerlerinin .90'dan büyük olması kabul edilebilir, .95'den büyük olması iyi uyumun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003). Diğer taraftan, RMSEA, RMR ve SRMR indekslerinin .05 altında olması çok yakın model veri uyumuna; .08'e kadar olması kabul edilebilir uyuma; $\geq .10$ olan modeller ise zayıf model veri uyumuna işaret etmektedir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003). Ayrıca ölçekte yer alan maddelerin güvenilirliğine kanıt sağlamak amacıyla madde toplam test korelasyonları hesaplanmıştır. Ölçeklerin alt faktörleri arasındaki ilişkiler, ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmaları, test-tekrar test güvenilirlik çalışmaları ve işle bütünleşme, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik puanları arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanarak bulunmuştur. Ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı ise Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Buna ek olarak, işle bütünleşme ve iş doyumunu puanlarının mesleki tükenmişlik puanlarını yordamadaki katkılarına ele almak için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın alt amaçları doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

MTE-GF ve UİBÖ'nün Türkçeye Uyarlama Geçerlik ve Güvenirliklerine Yönelik Bulgular

Çeviri Çalışması

MTE-GF ve UİBÖ'nün çeviri çalışması iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk olarak ölçekler Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra ise çeviri güvenirliliği çalışması yapılmıştır.

Birinci aşamada, ölçeğin İngilizce orijinalinde yer alan maddeler önce araştırmacılar tarafından daha sonra da 4'ü "Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık" ve 5'i "İngiliz Dili Öğretimi" alanlarında çalışmakta olan 9 uzman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Birbirinden bağımsız olarak yapılan bu çeviriler bir arada değerlendirilmiş ve her bir madde için en uygun çeviriler seçilmiştir. Daha sonra, bu çeviriler Türkçe Eğitimi alanındaki üç uzmanın görüşüne sunulup Türkçe imla ve anlam kurallarına uygunlukları açısından incelenmiştir. Son olarak araştırmacılar tarafından kontrol edilerek ifadeler son şekli verilmiş ve böylece oluşturulan Türkçe formlar araştırmaya hazır hale getirilmiştir.

İkinci aşamada ise çeviri güvenirliliğine kanıt oluşturmak ve ölçeğin orijinali ile Türkçe formu arasındaki eşdeğerliği belirleyebilmek amacıyla, 33 çalışana üç hafta arayla ölçeklerin İngilizce ve Türkçe formları uygulanmıştır. Uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı MTE-GF için .78; UİBÖ için ise .70 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, MTE-GF ve UİBÖ'nün İngilizce ve Türkçe formlarından elde edilen puanlar arasında yüksek korelasyonların bulunması, her iki ölçeğin Türkçe formlarının çeviri güvenirliliğine ve ölçekler için uygun bir çeviri yapılmış olduğuna kanıt olarak kabul edilmiştir.

Ölçeklerle İlgili Geçerlik Çalışmaları

Yapı Geçerliliği

Doğrulamalı Faktör Analizi:

Uyarlama çalışması yapılan MTE-GF ve UİBÖ'nün faktör yapısını belirlemek amacıyla 445 katılımcının ölçeğe verdiği cevaplardan elde edilen puanlara doğrulamalı faktör analizi uygulanmıştır. MTE-GF ve UİBÖ'nün doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre model uyum göstergeleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. MTE-GF ve UİBÖ'nün doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre model uyum göstergeleri

	MODEL	χ^2	sd	χ^2/sd	GFI	AGFI	RMSEA	CFI	SRMR	TLI/NNFI
MTE-GF	MODİFİYESİZ	386.05	87	4.43	.90	.86	.088	.93	.058	.92
	MODİFİYELİ	286.62	83	3.45	.92	.89	.074	.95	.052	.94
UİBÖ	MODİFİYESİZ	648.01	116	5.58	.85	.81	.10	.95	.059	.94
	MODİFİYELİ	422.60	112	3.77	.90	.86	.079	.97	.052	.96

MTE-GF için yapılan analiz sonucunda, kendi alt faktörü dışındaki diğer iki alt faktörle de ilişki gösteren 15 numaralı madde ölçekten çıkarılarak modifiyesiz olarak analiz tekrarlanmıştır. Yapılan doğrulamalı faktör analizine ilişkin modifiyesiz analiz bulguları incelendiğinde, sonuçların ölçeğin yapı geçerliliğini belirli ölçülerde sağladığını göstermektedir ($\chi^2=386.05$, $df=87$, $p=.000<.001$; RMSEA, .088; $\chi^2/df=4.43$; TLI/NNFI=.92; CFI=.93; GFI=.90; AGFI=.86; SRMR=.058). 3-5 değerleri arasında bulunması beklenen χ^2/sd

değerinin bu aralıklar içinde ve kabul edilebilir düzeyde olduğu göze çarpmaktadır. Diğer taraftan, χ^2/sd değerinin örneklem büyüklüğüne duyarlı olmasından dolayı diğer uyum indeksleri ile birlikte yorumlanması gerektiği ifade edildiği için (Bentler, 1990; Jöreskog & Sörbom, 1993) diğer uyum indekslerine de bakılmıştır. Bunlardan RMSEA, GFI, AGFI, CFI, TLI/NNFI ve SRMR değerlerinin kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Ama yine de, tüm uyum indeksleri göz önünde bulundurularak değerlendirildiğinde, modifikasyon indeksi sonuçları incelenerek modelde belirli düzeltmeler yapılması öngörülmüştür. Analizde önerilen modifikasyonlar incelendiğinde yeterince yüksek düzeltme sağlayan ve kuramsal çerçeveye uyan dört modifikasyon üzerinde durulmuştur. Modifikasyon sürecinde herhangi bir madde başka bir faktörle ilişkilendirilmemiş ancak aynı faktör altında yer alan ve çok yakın ifadeler olan maddelerden T alt faktöründeki madde 4-7, DY alt faktöründeki 2-5, 6-9 ve 8-11 maddeleri arasındaki hata varyansları ilişkilendirilmiştir. Bu maddeler incelendiğinde, neredeyse aynı ifadeye sahip oldukları görüldüğü için bu maddeler alan uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. Alan uzmanlarının onayı alındıktan sonra önerilen modifikasyonlar yapılmış ve modelin uyum indekslerinden elde edilen değerler sonrasında yapısal modelin yeterli geçerlik kanıtlarına sahip olduğu ve uyum düzeyinin yükselerek daha iyi ve geçerli bir yapısal modelin elde edildiği görülmüştür ($\chi^2=286.62$, $df=83$, $p=.000<.001$; RMSEA, .074; $\chi^2/df=3.45$; TLI/NNFI=.97; CFI=.95; GFI=.92; AGFI=.89; SRMR=.052). Bu sonuçlara dayanarak kültürümüze uyarlanan MTE-GF'nin yeterli düzeyde yapı geçerliğine sahip olduğu ve ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısını doğruladığı söylenebilir.

Diğer yandan, UİBÖ için yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modifiyesiz analiz bulgular incelendiğinde, sonuçların ölçeğin üç faktörlü yapısını yeterince doğrulamadığını göstermektedir ($\chi^2=648.01$, $df=116$, $p=.000<.001$; RMSEA, .10; $\chi^2/df=5.58$; TLI/NNFI=.94; CFI=.85; GFI=.85; AGFI=.81; SRMR=.059). Ancak modifikasyon indeksi sonuçları incelenerek modelde belirli düzeltmeler yapılması öngörülmüştür. Analizde önerilen modifikasyonlar incelendiğinde yeterince yüksek düzeltme sağlayan ve kuramsal çerçeveye uyan dört modifikasyon üzerinde durulmuştur. Modifikasyon sürecinde herhangi bir madde başka bir faktörle ilişkilendirilmemiş ancak aynı faktör altında yer alan ve çok yakın ifadeler olan V alt faktöründeki madde 1-4, D alt faktöründeki 5-13 ile A alt faktöründeki 6-14 ve 9-11 maddeleri arasındaki hata varyansları ilişkilendirilmiştir. Daha sonra alan uzmanlarının görüşlerine sunulan bu maddelerle ilgili onay alındıktan sonra önerilen modifikasyonlar yapılmış ve modelin uyum indekslerinden elde edilen değerler sonrasında yapısal modelin yeterli geçerlik kanıtlarına sahip olduğu ve uyum düzeyinin yükselerek daha iyi ve geçerli bir yapısal modelin elde edildiği görülmüştür ($\chi^2=422.60$, $df=112$, $p=.000<.001$; RMSEA, .079; $\chi^2/df=3.77$; TLI/NNFI=.96; CFI=.97; GFI=.90; AGFI=.86; SRMR=.052). Bu sonuçlara dayanarak kültürümüze uyarlanan UİBÖ'nün yeterli düzeyde yapı geçerliğine sahip olduğu ve ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısını doğruladığı söylenebilir.

Ölçüt Bağıntılı Geçerlik

İşle bütünleşme kavramı tükenmişliğin tam zıddı olarak, MTE-GF'nin maddelerinin olumlu olarak yeniden ifade edilmesiyle oluşturulduğu için bu iki ölçme aracı alanyazındaki çalışmalarda olduğu gibi birbirinin ölçütü olarak kullanılmıştır. Buna göre, hem MTE-GF ile UİBÖ'nün alt faktörleri arasındaki, hem de alt faktörlerin birbiriyle olan korelasyon sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. MTE-GF ile UİBÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerlik ve alt faktörler arası korelasyon sonuçları

	Tükenme	Duyarsızlaşma	Yetkinlik	Zindelik	Adanma
Duyarsızlaşma	.66**				
Yetkinlik	.19**	.29**			
Zindelik	-.55**	-.49**	-.51**		
Adanma	-.47**	-.48**	-.52**	.73**	
Bütünleşme	-.40**	-.37**	-.44**	.72**	.68**

**p<0,01

Tablo 2'deki ölçüt bağıntılı geçerlik sonuçlarında, MTE-GF ve UİBÖ'nün alt faktör puanları için -.37 ile -.55 arasında elde edilen korelasyon katsayıları istatistiksel olarak .01 düzeyinde negatif yönde anlamlı bulunmuştur. Diğer yandan, MTE-GF'den elde edilen alt faktörlere ait puanlar arasındaki korelasyon katsayıları .19 ile .66 arasında değişirken, UİBÖ'den elde edilen alt faktörlere ait puanlar arasındaki korelasyon katsayıları ise .68 ile .73 arasında değişmektedir ve bu korelasyon katsayıları .01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı değerlere sahip olması her iki ölçme aracında yer alan alt faktörlerin de MTE-GF ve UİBÖ yapılarının alt faktörleri olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeklerle İlgili Güvenirlik Çalışmaları

MTE-GF ve UİBÖ'nün güvenirlilik çalışmaları kapsamında; Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı, ölçeklerin madde geçerliklerine ve homojenliklerine ilişkin olarak madde test korelasyon katsayısı ve test tekrar test (kararlılık) güvenirlilik katsayısı yöntemleri kullanılmış ve bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. MTE-GF ve UİBÖ'nün iç tutarlık katsayısı, madde toplam test korelasyon katsayısı ve test-tekrar test güvenirlilik katsayısı sonuçları

	MTE-GF				UİBÖ	
	Tükenme	Duyarsızlaşma	Yetkinlik	Zindelik	Adanma	Bütünleşme
Cronbach Alfa	.82	.77	.72	.81	.82	.77
MTTK	.56-.65	.47-.69	.35-.54	.52-.65	.53-.68	.46-.59
Test-Tekrar Test	.82**	.71**	.86**	.84**	.78**	.72**

**p<.01

Tablo 3'e bakıldığında, MTE-GF'nin alt faktörlerine ait Cronbach Alfa iç tutarlık katsayılarının .72 ile .82; madde toplam test korelasyonlarının .35 ile .69; test tekrar test yöntemiyle dört hafta arayla elde edilen korelasyon katsayılarının ise .71 ile .86 arasında değiştiği görülmektedir. Diğer yandan, UİBÖ'nün alt faktörlerine ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayılarının ise .77 ile .82, madde toplam test korelasyonlarının .46 ile .68; dört hafta arayla elde edilen test tekrar test korelasyon katsayısının ise .72 ile .84 arasında değiştiği göze çarpmaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışmadan elde edilen bulgulara dayanarak, MTE-GF ve UİBÖ'nün Türkçe uyarlamasından elde edilen formlarının mesleki tükenmişliği ve işe bağlılığı ölçebilecek düzeyde geçerli ve güvenilir değerlere sahip olduğu söylenebilir.

Çalışanların İşle Bütünleşme ve İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişliklerini Yordayıp Yordamadığına Yönelik Bulgular

Araştırma grubundaki çalışanların işle bütünleşme, iş doyum ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra, işle bütünleşme ve iş doyumunun mesleki tükenmişlik düzeylerini yordamadaki katkılarını ele almak için verilere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 4. Çalışanların mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyum puanları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	Ort.	Ss
1. Tükenme	1							10.46	4.01
2. Duyarsızlaşma	.66**	1						6.41	2.94
3. Yetkinlik	.19**	.29**	1					11.63	3.82
4. Zindelik	-.55**	-.49**	-.51**	1				21.79	4.57
5. Adanma	-.47**	-.48**	-.52**	.73**	1			18.78	4.12
6. Bütünleşme	-.40**	-.37**	-.44**	.72**	.68**	1		21.40	4.60
7. Genel İş Doyumu	-.48**	-.43**	-.21**	.49**	.49**	.41**	1	70.07	12.89

**p<.01

Tablo 4 incelendiğinde, MTE-GF'nin tükenme boyutuyla UİBÖ'nün zindelik ($r=-.55$, $p<.01$), adanma ($r=-.47$, $p<.01$) ve bütünleşme ($r=-.40$, $p<.01$) alt boyutlarıyla negatif ve anlamlı ilişkisi olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, tükenmenin genel iş doyum puanlarıyla da arasındaki ilişki anlamlı ve negatif yönlüdür ($r=-.48$, $p<.01$).

Tükenme alt boyutunda olduğu gibi, MTE-GF'nin duyarsızlaşma alt boyutuyla UİBÖ zindelik ($r=-.49$, $p<.01$), adanma ($r=-.48$, $p<.01$) ve bütünleşme ($r=-.37$, $p<.01$) alt boyutlarıyla genel iş doyum ($r=-.43$, $p<.01$) arasındaki ilişkinin negatif ve anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Yetkinlik alt faktörüne ilişkin sonuçlar incelendiğinde, tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinde olduğu gibi, zindelik ($r=.51$, $p<.01$), adanma ($r=.52$, $p<.01$) ve bütünleşme ($r=.43$, $p<.01$) ile genel iş doyum ($r=.21$, $p<.01$) puanları arasında negatif ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Korelasyon analizinde izlendiği gibi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle mesleki tükenmişlik düzeylerini yordamadaki katkılarını incelemek üzere işle bütünleşme ve genel doyum puanları çoklu regresyon analizine dâhil edilmiş ve sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Çalışanların işle bütünleşme ve iş doyum puanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerini yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişken	Tükenme					Duyarsızlaşma					Yetkinlik				
	B	SH	β	T	p	B	SH	β	T	p	B	SH	β	T	p
Sabit	24.46	.946	-	25.86	.000	15.77	.724	--	21.80	.000	21.33	.931	--	22.58	.000
Zindelik	-.229	.055	-.386	-6.158	.000	-.176	.042	-.272	-4.172	.000	-.234	.054	-.280	-4.32	.000
Adanma	-.096	.058	-.099	-1.649	.100	-.161	.045	-.226	-3.606	.000	-.314	.058	-.339	-5.46	.000
Bütünleşme	.050	.050	.057	.997	.319	.044	.038	.068	1.140	.255	-.049	.049	-.060	-1.00	.318
Genel İş Doyumu	-.084	.014	-.269	-6.025	.000	-.04	.011	-.215	-4.619	.000	.038	.014	.128	2.76	.006
	R=.604 R ² = .365					R=.557 R ² = .310					R=.565 R ² = .319				
	F(4-440)=63.140 p<.000					F(4-440)=49.491 p<.000					F(4-440)=51.626 p<.000				

**p<.01

Tükenme

Tablo 5’te görüldüğü gibi, işle bütünleşme ve genel iş doyumunu puanları MTE’nin “tükenme” alt faktörünü anlamlı düzeyde yordamaktadır ($R=.604$ $R^2=.365$ $p<.000$). Zindelik, adanma ve bütünleşme ile genel iş doyumunu birlikte “tükenme” alt faktöründeki toplam varyansın yaklaşık % 37’sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin “tükenme” alt faktörü üzerindeki göreceli önem sırası; “zindelik”, genel iş doyumunu”, “adanma” ve “bütünleştirme” şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, “zindelik” ve “genel iş doyumunu” puanlarının, “tükenme” alt faktörü üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu görülmektedir. Analize göre, “adanma” ve “bütünleşme” puanları “tükenme” puanı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Duyarsızlaşma

Tablo 5’te “duyarsızlaşma” alt ölçeğine ilişkin sonuçlar incelendiğinde işle bütünleşme ve genel iş doyumunun birlikte anlamlı düzeyde yordayıcı etkilerinin olduğu görülmektedir ($R=.557$ $R^2=.310$ $p<.000$). Zindelik, adanma ve bütünleşme alt faktörleri ile genel iş doyumunu birlikte “duyarsızlaşma” alt faktöründeki toplam varyansın % 31’ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin “duyarsızlaşma” üzerindeki göreceli önem sırası; “genel iş doyumunu”, “zindelik”, “adanma” ve “bütünleşme” şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, “genel iş doyumunu”, “zindelik” ve “adanma” değişkenlerinin “duyarsızlaşma” üzerinde önemli yordayıcılar olduğu; UİBÖ’nün “bütünleşme” alt ölçek puanlarının ise istatistiksel olarak önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Yetkinlik

Tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörlerinde olduğu gibi, işle bütünleşme ve genel iş doyumunu puanları birlikte “yetkinlik” puanlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır ($R=.565$ $R^2=.319$ $p<.000$). Zindelik, adanma ve bütünleşme ile genel iş doyumunu değişkenleri birlikte “yetkinlik” alt faktöründeki toplam varyansın yaklaşık % 32’sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin “duyarsızlaşma” alt faktörü üzerindeki göreceli önem sırası; “adanma”, “zindelik”, “genel iş doyumunu” ve “bütünleşme” değişkenleri biçimindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, “adanma”, “zindelik” ve “genel iş doyumunu” değişkenlerinin “duyarsızlaşma” üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu; “bütünleşme” puanlarının ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın birinci alt amacı doğrultusunda elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Formu (MTE-GF) ve Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği’nin (UİBÖ) Türk kültürüne uygun nitelikte geçerli ve güvenilir ölçme araçları olduğu görülmüştür.

MTE-GF için yapılan DFA sonucunda 15 maddeden oluşan üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen bu sonucun alanyazında MTE-GF’nin üç faktörlü yapısını doğrulayan benzer araştırma sonuçlarıyla (Leiter & Schaufeli 1996; Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Tavis, Schreurs & Schaufeli 1999; Schutte, Toppinen, Kalimo & Schaufeli, 2000; Bakker,

Demerouti & Schaufeli, 2002; Langballe, Falkum, Innstrand & Aasland, 2006; Chirkowska-Smolak & Kleka, 2011) tutarlılık göstermektedir. Bu noktada, birçok farklı araştırmada (Salanova & Schaufeli, 2000; Schutte vd., 2000; Langballe vd., 2006; Chirkowska-Smolak & Kleka, 2011) düşük faktör yüklerine sahip olma, iç tutarlık değerlerini düşürme gibi nedenlerle ölçme aracından çıkarılmasına karar verilen 15 numaralı maddenin (Yalnızca işimi yapmak ve rahatsız edilmemek istiyorum), bu araştırma kapsamında da kendi alt faktörü dışındaki diğer iki alt faktörle ilişki göstererek analiz dışında kalması literatürle tutarlı bulunmuştur. Ayrıca MTE-GF'nin alt faktörleri arasında .19 ile .66 arasında değiştiği görülen korelasyon değerlerinin literatürdeki araştırma sonuçlarıyla (Leiter & Schaufeli 1996; Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Taris, Schreurs & Schaufeli 1999; Schutte vd., 2000; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002; Langballe vd., 2006; Chirkowska-Smolak & Kleka, 2011) benzer olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, tükenme ve duyarsızlaşma arasında bulunan .66 düzeyindeki korelasyon değerinin alanyazındaki araştırma sonuçlarıyla benzer olduğu, tükenme ve yetkinlik alt faktörleri ile duyarsızlaşma ve yetkinlik arasında sırasıyla elde edilen .19 ve .29 düzeyindeki korelasyon değerlerinin ise benzer araştırma sonuçlarından nispeten daha düşük bulunduğu göze çarpmaktadır. Buna ek olarak, güvenilirlik çalışmaları kapsamında MTE-GF'nin tükenme, duyarsızlaşma ve yetkinlik alt faktörleri için sırasıyla .82, .77 ve .72 olarak elde edilen iç tutarlık katsayılarının, yine, literatürdeki benzer araştırma sonuçlarıyla (Leiter & Schaufeli 1996; Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Taris, Schreurs & Schaufeli 1999; Schutte vd., 2000; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002; Langballe vd., 2006; Chirkowska-Smolak & Kleka, 2011) paralel olduğu görülmektedir.

Utrect İşle Bütünleşme Ölçeğini-UİBÖ için yapılan DFA sonucunda üç faktörlü bir yapı elde edilmesi, literatürde yapılan benzer araştırmalarla (Schaufeli vd., 2002a; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002b; Storm & Rothman, 2003; Schaufeli & Bakker 2004; Salanova, Agut & Peiro, 2005; Hallberg & Schaufeli, 2006; Bal, 2008; Schaufeli, Taris & VanRhenen, 2008; Seppala vd., 2009; Turgut, 2011) tutarlılık göstermektedir. Ancak elde edilen bu üç faktörlü yapı aynı ölçeğin Türkçe uyarlamalarını yapan ve iki faktörlü olduğunu rapor eden araştırma sonuçlarıyla (Güneşer, 2007; Öner, 2008; Erim, 2009) farklılaşmaktadır. Ayrıca UİBÖ'nün alt faktörleri arasındaki korelasyon değerlerinin alanyazındaki araştırma sonuçlarında (Schaufeli vd., 2002b; Schaufeli & Bakker, 2004; Hallberg & Schaufeli, 2006; Schaufeli, Taris & VanRhenen, 2008; Seppälä vd., 2009) olduğu gibi .65'in üzerinde olduğu göze çarpmaktadır. Güvenirlik çalışmaları kapsamında .77 ile .82 arasında elde edilen iç tutarlık katsayılarının ise yine literatürdeki araştırma sonuçlarıyla (Schaufeli vd., 2002b; Schaufeli & Bakker, 2004; Hallberg & Schaufeli, 2006; Schaufeli, Taris & VanRhenen, 2008; Korunka, Kubicek, Schaufeli & Hoonakker, 2009;) benzer olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, dört hafta arayla gerçekleştirilen ve .72 ile .84 arasında bulunan test tekrar test güvenilirlik katsayıları, daha önce farklı zaman dilimlerinde gerçekleştirilen benzer çalışma sonuçlarıyla (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Llorens, Schaufeli, Bakker & Salanova, 2007; Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007; Seppala vd., 2009) paralellik göstermektedir.

Son olarak, ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmaları kapsamında MTE-GF ve UİBÖ'nün alt faktörleri arasında -.37 ile -.55 arasında değerler elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, MTE-GF ile UİBÖ yapıları arasında ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmaları kapsamında anlamlı ilişkiler bulan araştırma sonuçları (Demerouti vd., 2001; Schaufeli vd., 2002a, 2002b; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003; Schaufeli & Bakker, 2004) ile tutarlılık

göstermekte ve bu iki yapının birbirinin zıddı olduğu yönündeki kuramsal açıklamaları desteklemektedir.

Araştırmanın ikinci alt amacı doğrultusunda elde edilen sonuçlara bakıldığında, UİBÖ alt faktörleri ile genel iş doyumunu puanlarının MTE-GF'nin alt faktörleriyle negatif ve anlamlı ilişkilerinin olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra elde edilen sonuçlar, genel iş doyumunu puanları ile işle bütünleşmenin alt faktörleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Regresyon analizi sonuçları ise, UİBÖ'nün bütünleşme alt faktörü dışındaki zindelik ve adanma alt faktörleri ile genel iş doyumunu puanlarının tükenmişliğin istatistiksel olarak anlamlı yordayıcıları olduğunu göstermektedir.

Korelasyon ve regresyon analiz sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların işle bütünleşme ve genel iş doyumunu puanları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar işle bütünleşme düzeyleri ve iş doyumları yüksek olan çalışanların daha az tükenmişlik gösterdiğini rapor eden çalışmalarla (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Schaufeli vd., 2002; Alanyalı, 2006; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Dinler, 2010; Metin, 2010; Kinman, Wray & Strange, 2011; Weng vd., 2011) paralellik göstermektedir. Diğer yandan, elde edilen sonuçlarda tükenmişliğin üç faktörlü yapısı ile işle bütünleşmenin üç faktörlü yapısının negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunun görülmesi de, literatürdeki araştırma sonuçlarıyla (Demerouti vd., 2001; Schaufeli vd., 2002a, 2002b; Montgomery vd., 2003; Schaufeli & Bakker, 2004) benzerlik göstermektedir.

UİBÖ'nün bütünleşme alt boyutunun MTE-GF'nin herhangi bir alt ölçeğini yordamamış olması yine alanyazındaki bazı çalışmalarla (Langelaan vd., 2006) tutarlı gözükmemektedir. Daha önce değinildiği gibi tükenmişliğin stres boyutunu ifade eden tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörleri kavramın merkezinde yer alırken (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), yetkinlik inancı tükenmişlikten çok kişisel bir özelliği yansıtmaktadır (Cordes & Dougherty, 1993; Akt: Schaufeli & Salanova, 2007). Aynı durum işle bütünleşme yapısı için de geçerlidir. Zindelik ve adanma alt faktörleri işle bütünleşmenin temel boyutları olarak ifade edilirken (Schaufeli & Bakker, 2004), bütünleşme alt faktörü ise bu temel boyutların bir sonucu olarak ortaya çıkan durum olarak ifade edilmektedir (Langelaan vd., 2006). Bu nedenle bazı çalışmalarda yetkinlik azlığı ve bütünleşme faktörleri dışarıda tutularak, tükenmişlik yapısının temelini oluşturan tükenme ve duyarsızlaşma alt faktörleri ile işle bütünleşme yapısının temelini oluşturan zindelik ve adanma alt faktörleri analizlerde daha fazla kullanılmaya başlanmıştır (Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Langelaan vd., 2006). Söz konusu çalışmalarda tükenme ve zindelik faktörleri aktivasyon (activation); duyarsızlaşma ve adanma faktörleri de haz (pleasure) boyutları altında birleştirilerek var olan iki boyutlu modele özel bir konumlandırma önerilmiştir. Başka bir ifadeyle, tükenmişlik ve işle bütünleşme çalışmalarında iki boyutlu yapının daha fazla ilgi gördüğü anlaşılmaktadır. Bu çalışmada da, UİBÖ'nün zindelik ve adanma alt faktörlerinin MTE-GF'nin tükenme ve duyarsızlaşma faktörlerinin anlamlı birer yordayıcısı olduğunun bulunması, iki boyutlu model önerilerine (Schaufeli vd., 2002b; Gonzalez-Roma vd., 2006) bir kanıt olarak düşünülebilir. Diğer taraftan, tükenmişlik geliştirmiş olan çalışanlarla yapılan klinik görüşmelerde yetkinlik azlığından ziyade tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek çıktığı anlaşılmıştır (Schaufeli & Salanova, 2007). Bu çerçevede yapının ikili kombinasyonuna ilişkin ciddi kuramsal veriler olduğu söylenebilir.

Elde edilen bu sonuçlar, kuramsal olarak işle bütünleşmenin tükenmişliğin pozitif zıttı olduğuna ilişkin kuramsal yapıyı da destekler niteliktedir (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Maslach & Leiter 1997; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Schaufeli vd., 2002a, 2002b;

Høigaarda, Giskeb & Sundsli, 2012). İşle bütünleşme tükenmişliğin zıttı olmakla birlikte üçüncü faktörler olan yetkinlik ve bütünleşmeyle ilgili daha fazla kuramsal veriye ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye’de tükenmişlik çalışmalarında ağırlıklı olarak Maslach modelini ön planda tutan üçlü yapı kabul görmektedir. Tükenmişliğin özünü oluşturan temel yapıların tükenme ve duyarsızlaşma olduğu bilgisinden hareketle, üçüncü faktör olan yetkinlik azlığı boyutunun araştırmalarla yeniden ele alınması önemli gözükmektedir. Bu konuda yapılacak olan doğrulayıcı ve açılıyıcı yeni analiz çalışmaları sıklıkla kullanılan tükenmişlik ölçeklerin güncellenmesini ve böylece daha güvenilir verilere ulaşılmasını sağlayacaktır. Maslach modelinin yanı sıra İş talepleri ve Kaynakları modeli gibi modellerin kullanılması; bunun ötesinde kültürel özellikler bağlamında özgün ölçek ve model geliştirme çalışmalarının yapılmasına da ihtiyaç bulunmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, işlerine zihinsel ve fiziksel olarak enerjili yaklaşım; ihtiyaçlarını gidererek doyum sağlamaları tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır. Kuşkusuz, aynı iş ortamında çalışanların tükenme ya da bütünleşme yaşamaları başka psikolojik değişkenleri de incelemeyi gerektirmektedir. Çalışma ortamında bazı çalışanların kaynaklardan yararlanması ve fırsatları değerlendirerek işlerine bağlanırken bazılarının bunları değerlendirememesi bilişsel yapılarla ele alınabilir. Örneğin Gündüz (2004), akılcı olmayan inançların öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleriyle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Aynı iş ortamında uyarıcıları farklı değerlendiren ve buna göre tepkiler geliştiren çalışanların işle bütünleşme veya tükenme düzeyleri farklılaşabilmektedir.

Sonuç olarak, uyarılma çalışması yapılan MTE-GF ve UİBÖ’nün psikometrik özellikleri açısından araştırmalarda kullanılacak nitelikte geçerli ve güvenilir özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Ancak bireylerin meslek yaşamlarında ortaya çıkabilecek yeni gelişme ve değişimler göz önünde bulundurulduğunda, yapılacak yeni araştırmalarda uyarılan bu ölçme araçlarının geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının her seferinde yeniden gerçekleştirilmesi önemli görülmektedir. Bundan sonraki araştırmalarda MTE-GF’nin özellikle insan merkezli olmayan meslek çalışanlarının tükenmişliklerini değerlendirmede önemli işlevler üstleneceği ifade edilebilir. Diğer yandan, araştırma bulguları, işle bütünleşme ve genel iş doyumunu arttıkça tükenmişliğin azaldığını göstermiştir. Bundan sonraki çalışmalarda, işle bütünleşme ve iş doyumunu ile ilişkili olabilecek –özellikle müdahale çalışmalarını destekleyici- bilişsel yapılar, başa çıkma stratejileri, çatışma ve yetkinlik inançları gibi değişkenler birlikte ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, M. (2009). Büyük ölçekli işletmelerde çalışan ofis işgörenlerinin tükenmişlik düzeylerinin kişisel, örgütsel ve kişilerarası faktörlere göre yordanması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Alanyalı, L. K. (2006). Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2002). The validity of the Maslach Burnout Inventory – General survey: An internet study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 15, 245-260.
- Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238–246.
- Chirkowska-Smolak, T. & Kleka, P. (2011). The MBI-GS: Validation across different occupational groups in Poland. *Polish Psychological Bulletin*, 42 (2), 86-94.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik güvenirliğinin araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çapri, B., Gündüz, B. & Gökçakan, Z. (2011). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Öğrenci Formu (MTE-ÖF)'nin Türkçe'ye uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (40), 134–147.
- Çapulcuoğlu, U. (2012). Öğrenci tükenmişliğini yordamada stresle başa çıkma, sınav kaygısı, akademik yetkinlik ve anne-baba tutumları değişkenlerinin incelenmesi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Janssen, P. P. M. & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Demir, A. (2011). Polisin işle bütünleşme düzeyinin temel kişilik özellikleri ve amire duyulan güvenle ilişkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Dinler, A. (2010). Isparta ili otel işletmelerinde çalışanların iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile etkileyen etmenler. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi. 22-25 Eylül 1992. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Erim, F. N. A. (2009). Individual response to organizational change: Creating facade of conformity its antecedents and effects on participating in decision making, work engagement, job involvement and intent to quit. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issue*, 30, 159-165.
- Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gündüz, B.; Çapri, B. & Gökçakan, Z. (2012). Üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 38-55
- Güner, A. R. (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Güneşer, A. B. (2007). The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: the role of person supervisor fit. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165–174
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*, 11, 119–127.
- Høigaard, R., Giske, R. & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35 (3), 347–357.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (2004). *LISREL 8.7 for Windows [Computer software]*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. & Öztürk, E. (2011). Hemşirelerde iş doyumunu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4 (1), 12-18.
- Kinman, G., Wray, S. & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *International Journal of Experimental Educational Psychology*, 31 (7), 843-856
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F. Y., Wong, M. W. & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: An international validation study. *The Journal of Experimental Education*, 80 (4), 317–337.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B. & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the job demands-resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 243-255.
- Kutsal, D. (2009). Lise öğrencilerinin tükenmişliklerinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Langballe, E. M., Falkum, E., Innstrand, S. T. & Aasland, O. G. (2006). The Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General survey in representative samples of eight occupational groups. *Journal of Career Assessment*, 14, 370-385.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Leiter, M. P. & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 229-243.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825–841
- Mackonienė, R. & Norvilė, N. (2012). Burnout, job satisfaction, self-efficacy, and proactive coping among Lithuanian school psychologists. *Tiltai*, 3, 199-211
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C. (Eds.) (1981). *The burnout syndrome* (pp. 30-53). Park Ridge, IL: London House.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113

- Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M. (1996). *Maslach burnout inventory. Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
- Metin, Ü. B. (2010). The antecedents and consequences of burnout, work engagement and workaholism. *Unpublished Master Thesis*. Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara
- Montgomery, A., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16, 195-211.
- Öner, Z. H. (2008). The Mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership, and work engagement. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkanan, A. (2009). Örgüt iklimi ve tükenmişlik ilişkisi: Büro çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pines, A. M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2000). Exposure to information technologies and its relation to burnout. *Behaviour & Information Technology*, 19, 385-392.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (Eds.) (1996). *Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M. & Bakker, A. (2002a). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-cultural Studies*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002b). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20, 177-196.
- Schaufeli, W., Taris, T. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research - Online*, 8 (2), 23-74.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R. & 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, 53-66.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., et al. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-481.
- Storm, K. & Rothmann, I. (2003). A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African police service. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29, 62-70.
- Sümer, D. (2005). İnsan kaynakları eğitim fonksiyonunun mesleki tükenmişlik üzerine etkisi ve otomatik yan sanayiinde bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G. & Schaufeli, W. B. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work and Stress*, 13, 223-237.
- Tatlıcı, M. (2006). Atletizm antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- Weiss, R., Dawis, G., England, G. & Lofquist, L. (1967). *Minnesota studies in vocational rehabilitation 22: Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Weng, H. C., Hung, C. M., Liu, Y. T., Cheng, Y. J., Yen, C. Y., Chang, C. C. & Huang, C. K. (2011). Associations between emotional intelligence and doctor burnout, job satisfaction and patient satisfaction. *Medical Education*, 45 (8), 835-842.
- Zalaquett, C. & Wood, R. (1997). *Evaluating stress: A book of resources*. Lanham, MD: The Scarecrow Press.

Examining of the Relationships between Professional Burnout, Work Engagement and Job Satisfaction⁵

Bülent GÜNDÜZ⁶, Burhan ÇAPRI⁷, Zafer GÖKÇAKAN⁸

Introduction

Burnout and work engagement are significant structures affecting employees' performances. While some of the employees performing the same work may meet the physical, psychological, social, or institutional demands related to the job, they may pay a price by developing burnout. Some employees in the same environment however, while taking advantage of work resources and meeting expected demands, actualize themselves without losing energy, become satisfied and create a meaningful bond with their jobs (Demerouti, Bakker, Janssen, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

According to Maslach and Leiter (1997), burnout is defined as the erosion experiences in work engagement. Accordingly, when the significance of the work undertaken diminishes, loses its meaning and starts becoming boring, the employees' energy turns into burnout, their work engagement into indifference, and efficacy into insufficiency. One of the significant dimensions directly affecting employees' work when their work engagement or burnout increases is their job satisfaction. While the bondage and work engagement levels of those with high job satisfaction also increases (Güner, 2007; Høigaarda, Giskeb & Sundsli, 2012; Klassen et al., 2012), their burnout decreases (Alanyalı, 2006; Dinler, 2010; Kinman, Wray & Strange, 2011; Weng et al., 2011).

Burnout has primarily been studied in our country, in parallel to the studies abroad, with health and education employees (Çam, 1992; Ergin, 1992), then it has been taken up in a wide scale ranging from coaches (Tatlıcı, 2006) on automotive sector employees (Sümer, 2005) and office employees (Özkanan, 2009; Akdoğan, 2009) to students (Çapri, Gündüz & Gökçakan, 2011; Kutsal, 2011; Çapulcuoğlu, 2012; Gündüz, Çapri & Gökçakan, 2012). In Tukey, it is seen essential that research burnout is an important concept for some professional jobs in which human to human relationship is not a need. However the studies carried out so far have used the data collection instruments prepared and focused on human to human communication. Naturally, for the studies aiming to find out the burnout level of some professions, in which there is no human to human communication, reliability questionable due to those instruments aiming to reveal the burnout level of those professionals who are in communication with human being. Therefore, the purpose of the research has been determined to conduct the validity and reliability studies of the Maslach Burnout Inventory - General Form (MBI-GS) and Utrecht Work Engagement Scale (UWES) with Turkish adaptation and study the relationships between professional burnout, work engagement and work satisfaction scores.

⁵ This research was supported by Mersin University Scientific Research Unit [BAP-EF EB (ZG) 2011-1].

⁶ Assist. Prof. Dr. - Mersin University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences - bgunduz27@yahoo.com

⁷ Assist. Prof. Dr. - Mersin University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences - burhancapri@gmail.com

⁸ Prof. Dr. - Muğla University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences - zgokcakan@mu.edu.tr

Method

This research is a survey study conducted with a descriptive method. At the first stage of the research, construct validity, the criterion related validity and internal consistency and test-retest reliability coefficients were calculated measuring instruments within the scope of adaptation studies. At the second stage, the relations between the dependent variables professional burnout, work engagement and work satisfaction were observed and effort was spent to determine whether work engagement and job satisfaction scores predict professional burnout scores. The study group is comprised of 445 volunteer professionals within the municipal boundaries of the city of Mersin, selected from different work branches; 124 of these professionals are female and 321 are male. Of the participants between the ages of 20 and 60, their tenure terms are between 1 to 37 years. Data were collected with the Maslach Burnout Inventory - General Form (MBI-GS); Utrecht Work Engagement Scale (UWES); Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and the "Personal Information Form" formed by researchers. While analysing data techniques such as the confirmatory factor analysis (DFA), item-total test correlation coefficient, test-retest reliability coefficient and multiple regression analysis were used.

Findings

As a result of the confirmatory factor analysis conducted within the framework of the first sub purpose of the research, it has been observed that the three factored structures of both scaling means are verified. Within the scope of the criterion related validity, the correlation coefficients yielded between $-.37$ and $-.55$ for MBI-GS and UWES's sub factor scores were found to be statistically meaningful at negative pole and at $.01$ levels. It is observed that the Cronbach's Alpha internal consistency coefficients for MBI-GS's sub factors vary between $.72$ and $.82$; item total test correlations vary between $.35$ and $.69$; while the correlation coefficients yielded with the test-retest method vary between $.71$ and $.86$. On the other hand, it also stands out that Cronbach's Alpha internal consistency coefficients for UWES's sub factors vary between $.77$ and $.82$; item total test correlations vary between $.46$ and $.68$; while test-retest correlation coefficient yielded with a four week interval vary between $.72$ and $.84$.

The analyses made in line with the second purpose of the research have shown that there are negative and meaningful relations between work engagement, job satisfaction and burnout. The results of the regression analysis however show that apart from UWES's absorption sub factor, all other variants are statistically meaningful precursors of burnout.

Result, Discussion and Proposals

When the results yielded in line with the research's first sub purpose are assessed, it was observed that MBI-GS and UWES are valid and reliable scaling means in conformity with the Turkish culture. A three factored structure comprised of 15 items was yielded as a result of CFA made for MBI-GS. This result yielded shows consistency with the results of similar research verifying MBI-GS's three factored structures in literature (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Langballe, Falkum, Innstrand & Aasland, 2006; Chirkowska-Smolak & Kleka, 2011). Moreover, it is observed that the correlation values found to range between $.19$ and $.66$ between MBI-GS's sub factors are similar to the research results in the literature (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Taris, Schreurs & Schaufeli 1999; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002; Chirkowska-Smolak & Kleka, 2011).

On the other hand, the yield of a three factored structure as a result of CFA made for UWES show consistence with the similar research made in literature (Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002b; Schaufeli, Taris & VanRhenen, 2008; Seppala et al., 2009; Turgut, 2011). However, this three factored structure revealed in this study is yielded differing with the result of the research, which makes the Turkish adaptation of the same scale and reports that it is two factored (Güneşer, 2007; Öner, 2008; Erim, 2009). Within the scope of the scale correlative validity studies values between -.37 and -.55 were yielded between MBI-GS and UWES. These results, which were yielded show consistency with the results of the study conducted between MBI-GS and UWES structures within the framework of scale correlative validity studies (Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2002a, 2002b; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003; Schaufeli & Bakker, 2004) and support the theoretical explanations, which argue that these two structures are the opposite.

When the correlation and regression analysis results yielded in line with the second sub purpose of the research, it is possible to say that the more employees' work engagement and general work satisfaction scores increase, the more their burnout levels decrease. These results yielded show a parallelism with the studies reporting that employees with high work engagement levels and work satisfaction show less burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Schaufeli et al., 2002; Alanyalı, 2006; Dinler, 2010; Metin, 2010; Kinman, Wray & Strange, 2011; Weng et al., 2011). On the other hand, the observance in yielded results that the three factored structures of burnout and the three factored structures of work engagement have a meaningful relation in a negative direction show similarity with the research result in literature (Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli & Bakker, 2004). Moreover, these results, which were yielded also has the property of supporting the theoretical structure arguing that work engagement is the positive opposite of burnout (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Maslach & Leiter 1997; Schaufeli et al., 2002a, 2002b; Høigaarda, Giskeb & Sundsli, 2012).

As a result, MBI-GS and UWES, which are adopted in this study is proved to be valid and reliable in terms of psychometric properties, which can be used in research in terms of their psychometric characteristics. However, when one takes the new development and changes that may occur in individuals' professional lives into consideration, it appears to be important that in new studies to be performed, these adapted scaling replicated each time validity and reliability studies are undertaken. It is possible to express that MBI-GS shall in particular perform significant functions in assessing the burnout of professionals of centred professions. On the other hand, research findings show that the more work engagement and general job satisfaction increases, the more burnout decreases. In the studies to follow, possible cognitive structures related to work engagement and job satisfaction especially those supporting intervention studies coping strategies, conflict and self-efficacy beliefs can be taken up together.

Key Words: Professional Burnout, Work Engagement, Work Satisfaction, Validity, Reliability

Atıf için / Please cite as:

Gündüz, B., Çapri, B. & Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi [Examining of the relationships between professional burnout, work engagement and job satisfaction]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 3 (1), 29–49. <http://ebad-jesr.com/>