

## Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü

Fatih Cetin<sup>a</sup>

Koksal Hazir<sup>b</sup>

**Özet:** Örgütsel bağlamda, yoğun çalışma ortamının getirdiği yorgunluk, tatminsizlik ve stres gibi birçok olumsuz duygular, çalışanlarda bir tükenmişlik tepkisinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu çalışmada, çalışanlarda görülen bu tükenmişlik tepkisinin açıklanmasında etkileri olduğu değerlendirilen kişilik özelliklerine odaklanılmış ve kişilik özelliklerinin tükenmişlik süreçlerindeki rolleri araştırılmıştır. Araştırma kapsamında 313 ilköğretim öğretmeninden toplanan veriler, yapısal eşitlik modeli kurularak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmenin açıklanmasında kişilik boyutlarından, dışadönüklük, duygusal denge ve özdisiplin boyutlarının; duyarsızlaşma boyutunun açıklanmasında dışadönüklük, uyumluluk ve özdisiplin boyutlarının; kişisel başarı hissi azalmasında ise yalnızca özdisiplin boyutunun etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Tüm bu bulgular tükenmişlik tepkisinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin önemli etkileri olduğunu göstermiş ve ulaşılan sonuçlar, ilgili yazında yer alan çeşitli çalışmaların sonuçları ışığında tartışılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Tükenmişlik, Kişilik, Öğretmen, Örgütsel davranış, Yapısal eşitlik modellemesi

**JEL Sınıflandırması:** M10, M12

## The Role of Personality on the Rise of Burnout Response in the Organizational Context

**Abstract:** Several negative emotions as stress, tiredness and dissatisfaction within intense work environment in the organizational context can give employees to develop a burnout response. We focused the personality as have an impact in predicting the emerging burnout response in employees, and we explored the roles of the personality in the burnout processes. The data, gathered from 313 primary school teachers, were analyzed with using structural equation modeling. Results showed that personality dimensions as extrovert, emotional stability and conscientiousness predicted the emotional exhaustion; extrovert, agreeableness and conscientiousness predicted the depersonalization; and just conscientiousness predicted the reduced personal accomplishment as dimensions of burnout response. All the results suggested that personality characteristics had important effects in predicting burnout response dimensions and the implications were discussed in the light of the findings of the studies in related literature.

**Keywords:** Burnout, Personality, Teacher, Organizational behavior, Structural equation modeling

**JEL Classification:** M10, M12

<sup>a</sup> PhD., Turkish Land Forces, Ankara/Türkiye, fatih\_cetin@ymail.com

<sup>b</sup> Assist. Prof., Cag University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Mersin/Türkiye, khazir@cag@edu.tr

## 1. Giriş

Örgütsel bağlamda artan iş yükü ve zaman baskısı gibi faktörler çalışanlarda yorgunluk, tatminsizlik ve stres gibi birçok olumsuz duyguyu da beraberinde getirmektedir. Yoğun çalışma ortamının getirdiği bu olumsuz duygular, çalışanlarda bir tükenmişlik tepkisinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu tepki hem bireysel hem de örgütsel bakımdan birçok istenmeyen sonuçların gelişmesine yol açmaktadır. Bireysel açıdan iştahsızlık, baş ağrıları, sindirim güçlükleri ve depresyon gibi bazı fiziksel ve ruhsal sorunlar bu bağlamda sıralanabilir (Maslach ve diğ., 2001; Wright ve Cropanzano, 2000; Eren ve Durna, 2006:44). Diğer yandan işi yavaşlatma, işi bırakma eğilimi, işe gelmeme, kişilerarası ilişkilerin bozulması, iş performansının düşmesi ve iş kazalarının artması gibi bazı olumsuz sonuçlar artan tükenmişlik tepkisiyle birlikte örgütsel bağlamda ortaya çıkan davranışlardır (Fogarty ve diğ., 2000:50; Low ve diğ., 2001:602; Maslach ve diğ., 2001:406).

Bunun yanında örgütsel çevrede olduğu kadar kişisel bakımdan da çeşitli olumsuz sonuçlara yol açan tükenmişlik tepkisinin gelişmesine, birçok faktörün katkıda bulunduğunu görmekteyiz. Genel olarak kişisel ve örgütsel faktörler olarak sınıflanabilen bu faktörler, tükenmişlik tepkisinin gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu faktörlerden kişisel faktörler; yaş, medeni durum, kişisel beklentiler, kişilik özellikleri, algılanan stres, iş doyumu ve motivasyon derecesi gibi faktörlerdir (Avşaroğlu ve diğ., 2005:117). Diğer yandan iş özellikleri, iş yükü, yönetimin tutumu, kişilerarası ilişkiler, rol belirsizliği gibi faktörler ise bazı örgütsel faktörlerdir (Izgar, 2001).

Mevcut çalışmada, tükenmişlik tepkisinin ortaya çıkmasında rol oynayan değişkenlerden biri olan bireysel faktörlere odaklanılmıştır. Bu doğrultuda kişilik özelliklerinin, kişisel ve örgütsel açıdan çeşitli önemli sonuçları beraberinde getiren tükenmişlik tepkisinin oluşmasında herhangi bir rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Bu bağlamda çalışmada öncelikle tükenmişlik tepkisi ile kişilik kavramlarının açıklanması, daha sonra ise uygulamalı bir araştırma ile kişiliğin bu tepkinin gelişme sürecindeki rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Tükenmişlik

Kişilerin zihinsel ve fiziksel olarak bitkin olma durumları, yazında birçok şekillerde ele alınmasına karşın, örgütsel bağlamda tükenmişlik (burnout) kavramı ilk olarak Herbert Freudenberger (1974) tarafında kullanılmıştır. Freudenberger (1974:159,161) tükenmişliği, çeşitli sosyal alanlarda gönüllü olarak çalışanların genel olarak fiziksel ve zihinsel olarak bitkinlikleri olarak niteleyerek; başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanmayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu olarak açıklamaktadır. Pines ve arkadaşları (1988:9) tükenmişliği, duygusal açıdan emek ve dikkat isteyen şartlar altında uzun süre kalmaktan kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak tükenme durumu olarak tanımlamaktadır. Çoğunlukla insanlara yardım hizmeti sunan çalışanlarla ilişkilendirilen tükenmişlik kavramı, yaşanan kronik strese karşı bir tepki olarak kişisel enerji kaynaklarının ve uyumluluğun azalması olarak görülmektedir. (Cherniss 1980; Maslach ve Jackson 1981). Dünya Sağlık Örgütü (1998)'nün yayınladığı Dünya Sağlık Raporu'nda ise tükenmişlik; fazla çalışma ile ortaya çıkan bir aşırı duygusal yorgunluk ve bunun sonucunda iş ve sorumluluklarını yerine getirememe durumu olarak belirtilmektedir.

Tükenmişlik konusunda yazında geniş biçimde kabul gören tanımlama Maslach ve Zimbardo (1982) tarafından yapılmıştır. Maslach ve Zimbardo (1982) tükenmişliği, özellikle

hizmet sektöründe çalışan kişilerde oluşan ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azaltması biçiminde ortaya çıkan bir tepki olarak açıklanmaktadır. Tükenmişlik tepkisinin kaynağı ve merkezindeki faktör olarak görülen duygusal tükenme, kişilerdeki duygusal kaynakların bitmesi ve enerjilerinin azalması olarak tanımlanmaktadır. Kişinin yaşadığı stresle çok yakından ilişkili olan bu boyut, kişilerarası ilişkilerin azaldığı ve işe karşı yabancılaşmanın başladığı bir duruma işaret etmektedir.

Maslach ve Zimbardo (1982) bu durumun anlaşılması için kişilerdeki halsizlik, fiziksel yorgunluk, kendine güvenin ve işe yönelik heyecan ve isteğin kaybolması biçiminde ortaya çıkan göstergelere odaklanmaktadır. Bu göstergeler tükenmişliğin ikinci boyutu olan duyarsızlaşmanın da başlangıcını göstermektedir. Kişilerde gelişen olumsuz, ilgisiz ve katı tutumlar özellikle örgütteki diğer kişiler ve müşteriler ile kendi işlerine yönelik bir tepkisizleşmeyi de beraberinde getirmektedir. Bu umursamaz ve olumsuz tavırlar kişinin kendisini çevresinden izole etmesine yol açmaktadır.

Kişilerin çevresindekilere karşı geliştirdiği olumsuzluklar bir aşamadan sonra kendisi hakkında da olumsuz düşünmesine yol açmaktadır. Böylelikle kendisine karşı olumsuz tavır alan kişiler, sürekli kendilerini suçlayarak öz güvenlerini kaybetmektedir. Bu durum tükenmişliğin son boyutu olan kişisel başarı hissini azaltması olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişisel başarı hissi azalması kişilerin işinde başarısız olduğunu düşünmesi ve sonuçta iş dışındaki faaliyetlere yönelmesine neden olmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981:99; Wright ve Bonett, 1997:493). İş başarısının azalması, kişilerde öz saygının azalmasına yol açmakta ve bu durum çeşitli ruhsal problemleri de beraberinde getirmektedir (Wright ve diğ., 1993).

Kişilerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya katkıda bulunan iş şartları kişisel başarıyı olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda duygusal, davranışsal ve bilişsel boyutlar içeren tükenmişlik tepkisi, özellikle kişilere yönelik hizmetler sunulan öğretmenlik, hemşirelik, bankacılık gibi mesleklerde çalışan kişilerde sıklıkla görülebilmektedir (Bakker ve diğ., 2006; Basım ve Şeşen, 2005; Basım ve Şeşen, 2006; Önder ve Basım, 2008)

### 3. Kişilik

Kişilik, kişilerin belirli durumlar karşısında farklı tepkiler sergilenmesinden hareketle, düşünce ve duyguları da içine alan ayırıcı davranış örnekleri olarak görülmektedir (Bazana ve Stelmack, 2004). Mount ve arkadaşları (2005) ise kişiliği, zaman içinde sabit olan, kişinin davranışları için nedenler sağlayan, psikolojik nitelikteki özellikler bütünü olarak nitelemektedir. Bu özellikler kişinin kim olduğunu gösteren; duygusal, davranışsal ve bilişsel yapının belirlenmesinde bir araya gelmiş niteliklerdir. Kişiliği niteleyen özellikler yazında şu şekilde sıralanmaktadır (Allport, 1961:28):

- Kişilik, parça ve kırıntıların toplamı değil; bir bünyeye sahiptir.
- Kişilik, durağan değil aktif ve süreçleri olan bir olgudur.
- Psikolojik bir kavram olmasına rağmen, kişilik fiziksel bedenle ilişkilidir.
- Kişilik, kişinin dünya ile nasıl ilişkisi olduğunu belirlemede önemli rol oynamaktadır.
- Kişilik, modellerde, tekrarlarda ve tutarlılıklarda kendini göstermektedir.

- Kişilik, davranışlarda, düşüncelerde ve duygularda birçok biçimde sergilenebilen bir olgudur.

Kişiliğin açıklanmasına yönelik yazında birçok yaklaşım ele alınmakla birlikte; bu kapsamda geniş biçimde kabul gören ve psikometrik açıdan güçlü bir yapı barındıran beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı ön plana çıkmaktadır (McCrae ve John, 1992). Bu yaklaşım kişilerin gözlemlenebilen davranışlarından hareketle bireysel farklılıklara odaklanmaktadır. Cattell (1956), Eysenck (1951), gibi araştırmacılar kişilerin birbirlerinden ayrılan sürekli ve sabit kişilik özelliklerine sahip olduğunu ve bu özelliklerin kişilerin sergilediği davranışlarla gözlemlenebildiğini öne sürmektedirler. Bu yaklaşım doğrultusunda, kişilik yapısını oluşturan özelliklerin ortaya çıkarılmasına yönelik yapılan çalışmalar sonucunda, genel anlamda beş boyutlu bir yapı ortaya çıkarılmıştır (Costa ve McCrae, 1995; McCrae ve John, 1992). Mevcut çalışmanın uygulama bölümü için de benimsenen bu kişilik yapısı, “özdisiplin”, “uyumluluk”, “duygusal denge”, “gelişime açıklık” ve “dışadönüklük” özellik boyutlarını içermektedir (Costa ve McCrae, 1995).

*Özdisiplin:* Özdisiplin kişilik özelliği, itaatkârlık, düzenlilik, sorumluluk, başarı yönelimlilik gibi özellikleri içinde barındıran bir kişilik boyutudur. Özdisiplini yüksek kişiler disiplinli, dikkatli, başarma duygusu yüksek olurken; düşük kişiler, sorumluluk bilinci düşük, dikkatsiz, dağınık ve tembel olarak değerlendirilmektedir (Costa ve McCrae, 1995).

*Uyumluluk:* Uyumluluk özelliği kişilerarası ilişkilere yönelik bir boyut olup, özellikle kişinin diğer kişilerle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Uyumluluk düzeyi yüksek kişiler, güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanırken; düşük kişiler, düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli olarak görülmektedir (McCrae ve John, 1992; Costa ve McCrae, 1995).

*Duygusal denge:* Duygusal denge kişinin nevroitiklik durumuna ilişkin bir özelliktir. Kişilerin çeşitli uyum sağlama ve ruhsal sağlık problemleriyle ilişkili olarak duygusal dengesi yüksek kişiler, öz güveni yüksek, çevresi tarafından güvenilir, sakin kalabilen özellikte olurken; düşük kişiler, endişeli, gergin, güvensiz, içine kapanık, kırılabilir ve sınırlı özellikler göstermektedir (McCrae ve John, 1992; Costa ve McCrae, 1995).

*Gelişime açıklık:* Gelişime açıklık, bu kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en fazla olan kişisel özelliktir. Bu açıdan gelişime açık kişiler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen olarak; düşük kişiler ise, gelişime direnen, kapalı, tutucu olarak değerlendirilmektedir (McCrae ve John, 1992; Costa ve McCrae, 1995).

*Dışadönüklük:* Dışadönüklük, kişilerarası ilişkilere yönelik bir kişilik özelliğidir. Dışadönük kişiler pozitif, sosyal, enerjik, neşeli ve diğerlerine karşı ilgili olarak; aksine içedönük kişiler ise içine kapanık, yalnız kalmayı seven, diğer kişilere mesafeli duran biçiminde nitelendirilmektedir (McCrae ve John, 1992; Costa ve McCrae, 1995).

#### 4. Tükenmişlik Tepkisi ile Kişilik İlişkisi

Tükenmişlik tepkisine etki eden faktörler, yazında kişisel ve örgütsel olarak iki temel kategoride ele alınmaktadır. Bu bağlamda kişilik özelliklerinin etkisi, kişisel bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik tepkisinin açıklanmasında kişilik özelliklerinin etkileri, esasında “benzer çalışma koşullarında çalışan kişilerin neden farklı tükenmişlik tepkileri gösterdikleri” düşüncesine dayanmaktadır (Bühler ve Land, 2004:36). Ayrıca kişinin

çevresindeki zorluklarla baş edebilmesinde gerekli olan en temel faktörün, kişisel bakış açısı, kendilik yapısı ve kişiliği olduğuna yönelik bulgular, bu düşünceyi desteklemektedir (Ghorpade ve diğ., 2007:242).

Tükenmişlik tepkisi ile kişilik özellikleri arasında yapılan çalışmalarda, birçok özelliğin tükenmişlik ile ilişkisinin olduğu görülmektedir. Sürekli zamanla yarışmak, başarı odaklı olmak, aynı anda birkaç işi birlikte yapmaya çalışmak gibi özellikleri barındıran A tipi kişilik özelliği ile tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında aynı yönlü ilişkiler elde edilmiştir (Souza ve Silva, 2002). Kişilerin psikolojik sağlıklarıyla doğrudan ilişkili bir değişken olan kontrol odağı ele alındığında; dış kontrol odaklı kişilerin, iç kontrol odaklılara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir (Maslach ve diğ., 2001:410; Bühler ve Land, 2004). Kişilerin belirli bir konuda başarılı olma konusunda kendi yeteneklerine olan inancını gösteren öz yeterlilik algısı ile tükenmişlik tepkisi arasında yapılan çalışmalarda ise, ters yönlü ilişkiler elde edilmiştir (Egyed ve Short, 2006; Friedman, 2003). Buna göre kişilerin öz yeterlilik algıları azaldıkça tükenmişlik tepkilerinin arttığı ortaya çıkmaktadır.

Beş faktör kişilik özellikleriyle tükenmişlik tepkisi arasında yapılan çalışmalar, bazı kişilik boyutlarıyla tükenmişlik tepkisi arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ghorpade ve arkadaşlarının (2007) yapmış olduğu çalışmada, duygusal denge ile tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında ters yönlü, kişisel başarı hissi alt boyutuyla ise aynı yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Burke ve arkadaşları (2006), duygusal denge ile tükenmişlik arasında aynı yönlü ilişkiler olduğunu öne sürmektedir. Kim ve arkadaşları (2009) duygusal denge ile yalnızca duygusal tükenme arasında ters yönlü bir ilişki elde etmiştir. Bühler ve Land (2004) duygusal dengesi düşük kişilerin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarını daha fazla yaşadıklarını ortaya koymaktadırlar. Burke ve arkadaşları (2006) dışadönüklük ile tükenmişlik arasında ters yönlü ilişkiler elde etmişlerdir. Ghorpade ve arkadaşları (2007), dışadönüklük ile duygusal tükenme arasında ters yönlü, kişisel başarı hissi arasında aynı yönlü bir ilişki bulmuştur. Bühler ve Land (2004) ise dışadönüklük ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında aynı yönlü ilişkiler elde etmiştir. Bu durumu, aşırı derecede dışadönüklüğün kişilerde heyecan arayışı ve risk alma davranışına sürükleyebileceği ve bu durumun duygusal tükenmeye neden olabileceği görüşüyle açıklamıştır. Uyumluluk kişilik özelliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkilere yönelik yapılan çalışmalarda, uyumluluğun kişisel başarı ile aynı yönlü, duyarsızlaşma ile ters yönlü ilişkileri olduğu belirlenmiştir (Bakker ve diğ., 2006; Hochwälder, 2006). Ayrıca Piedmont (1993) uyumluluk ile duygusal tükenme arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Gelişime açıklık boyutu ise kişisel başarı ile aynı yönlü (Rothmann, 2003), duyarsızlaşma ile ters yönlü ilişkileri (Kokkinos, 2007) olduğu görülmektedir. Son olarak özdisiplin kişilik özelliğinin kişisel başarı ile aynı yönlü (Hochwälder, 2006), duyarsızlaşma ile ters yönlü ilişkileri olduğu belirtilmektedir (Kokkinos, 2007).

Görüldüğü gibi örgütsel ortamda, artan yorgunluk, tatminsizlik ve stres gibi yoğun duygularla birlikte gelişen tükenmişlik tepkisi, kişilerin beş faktör kişilik özellikleri bağlamında farklılıklar gösterebilmektedir. Ulusal yazında bu ilişkileri ele alan bir araştırmayla karşılaşılmaması, ortaya konan ilişkilerin ulusal bir örneklemdeki etkilerinin ortaya çıkarılması açısından önem taşımaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, beş faktör kişilik özellikleri bağlamında ele alınan kişiliğin, tükenmişlik tepkisinin gelişmesindeki rolünün belirlenmesidir. Bu amaçla, sunulan kuramsal gerekçeler ışığında geliştirilen aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

*H1: Çalışanların dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık ve özdisiplin seviyesi azaldıkça, daha fazla duygusal tükenme yaşayacaklardır.*

*H2: Çalışanların dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık ve özdisiplin seviyesi azaldıkça, daha fazla duyarsızlaşma yaşayacaklardır.*

*H3: Çalışanların dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, gelişime açıklık ve özdisiplin seviyesi azaldıkça, daha fazla kişisel başarı hissi azalması yaşayacaklardır.*

## 5. Yöntem

### 5.1. Örneklem

Araştırmada kolayda örnekleme (convenience sampling) yöntemi benimsenmiştir. Buna göre araştırmanın örneklemini için Ankara'da çeşitli ilköğretim okullarında görev yapan 330 öğretmenden anket yoluyla veri toplanmıştır. Eksik veri ve uç analizi sonucunda 17 anket değerlendirme dışı bırakılmış ve analizler 313 kişiden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklemin %56,8'i (n=178) kadın, %43,1'i (n=135) erkektir. Yaş aralığı 23 ile 53 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması 35,21'dir (Ss=7,67). Katılımcıların %95,8'i (n=300) lisans, %4,2'si (n=13) yüksek lisans derecesine sahiptir.

### 5.2. Kullanılan Ölçekler

**Maslach tükenmişlik envanteri:** Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen bu ölçek Türkçeye Ergin (1992) tarafından uyarlanmıştır. Beşli Likert tarzında ve toplam 22 madde yer alan ölçekte duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır. Ölçekte maddeleri, "Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir", "Kendimi çok enerjik hissediyorum" ve "İş günüm sonunda kendimi bitkin hissediyorum" gibi yargı ifadeleri içermektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar daha fazla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması yaşandığını göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliği için yapılan analizlerde, Cronbach Alfa katsayıları 0,65 ile 0,83 arasında değiştiği görülmüştür (Ergin, 1992: 145).

Mevcut çalışmada ölçeğin geçerliliği için Amos 16.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizde en yüksek olabirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarında elde edilen değerler ( $\chi^2/df=2,241$ , TLI=0,93, CFI=0,93, RMSEA=0,067), mevcut örnekleme üç boyutlu ölçeğin geçerliliğine yönelik yeterli kanıtlar sunmaktadır. Diğer yandan ölçeğin güvenilirliği için yapılan analizlerde, Cronbach Alfa katsayıları duygusal tükenme için 0.79, duyarsızlaşma için 0.73 ve kişisel başarı hissi azalması için 0.67 olarak elde edilmiştir. Elde edilen bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği:** Beş faktör kişilik ölçeği Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçeye uyarlaması, 56 ülke kapsamında kişilerin kendini tanımlama profilleri ve örüntüleri konusunda yapılan bir çalışmanın (Schmitt ve diğ., 2007) Türkiye ayağı kapsamında, Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Toplam 44 madde içeren ölçekte "duygusal denge", "dışadönüklük", "gelişime açıklık", "uyumluluk" ve "özdisiplin" boyutları olmak üzere toplam beş alt boyut yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirliği için alt boyutların Cronbach Alfa değerleri, yapılan çalışmalarda 0,60 ile 0,79 arasında değişmektedir (Schmitt ve diğ., 2007; Basım ve Çetin, 2009).

Mevcut çalışmada ölçeğin geçerliliği için Amos 16.0 programı kullanılmış ve 44 maddelik ölçeğin yeterli uyum değerlerini sağlayamadığı görülmüştür ( $\chi^2/df=3,156$ , TLI=0,83, CFI=0,83, RMSEA=0,071). Bu doğrultuda düşük faktöre sahip olan bazı maddeler ölçekten çıkarılmış ve sonuçta 36 madde kalan ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine ulaştığı gözlemlenmiştir ( $\chi^2/df=2,873$ , TLI=0,90, CFI=0,91, RMSEA=0,068). Bu ölçek yapısı, yapılan diğer bir çalışmada (Basım ve Çetin, 2009) elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir. Böylelikle ölçeğin beş boyutlu yapısının geçerliliği sağlamıştır. Ölçeğin güvenilirliği için alt boyutların Cronbach Alfa değerleri analiz edilmiş ve tüm boyutların güvenilirlik katsayılarının 0,62 ile 0,71 arasında değiştiği görülmüştür. Elde edilen bulgular ölçeğin yeterli seviyelerde güvenilir olduğunu ortaya çıkarmıştır.

### 5.3. Bulgular

Çalışmada geliştirilen hipotezlere yönelik olarak; öncelikle tükenmişlik tepkisi boyutlarıyla ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması için korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra ise tükenmişlik tepkisinin alt boyutlarının açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolünü ortaya çıkarabilmek için bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo-1’de sunulmaktadır. Buna göre, tükenmişlik tepkisi boyutlarından duygusal tükenme ile beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ( $r=-0,22$ ,  $p<0,01$ ), duygusal denge ( $\beta=-0,31$ ,  $p<0,01$ ) ve özdisiplin ( $\beta=-0,12$ ,  $p<0,05$ ) arasında anlamlı ve ters yönlü ilişkiler elde edilmiştir. Diğer bir tükenmişlik boyutu olan duyarsızlaşma ise kişilik boyutlarından dışadönüklük ( $\beta=-0,11$ ,  $p<0,05$ ), uyumluluk ( $\beta=-0,25$ ,  $p<0,01$ ) ve özdisiplin ( $\beta=-0,13$ ,  $p<0,05$ ) arasında anlamlı ve ters yönlü ilişkiler bulunmuştur. Son boyut olan kişisel başarı hissi azalması ile dışadönüklük ( $r=-0,18$ ,  $p<0,01$ ) ve gelişime açıklık ( $\beta=-0,14$ ,  $p<0,05$ ) arasında yine anlamlı ve ters yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Tablo-1 Korelasyon Analizi Sonuçları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Duygusal tükenme	1						
2. Duyarsızlaşma	0,51**	1					
3. Kişisel başarı hissi azalması	0,32**	0,29**	1				
4. Dışadönüklük	-0,22**	-0,11*	-0,18**	1			
5. Uyumluluk	-0,07	-0,25**	-0,04	-0,02	1		
6. Duygusal denge	-0,31**	-0,06	-0,03	0,13*	-0,18**	1	
7. Gelişime açıklık	-0,02	-0,01	-0,14*	0,25**	0,12*	0,07	1
8. Özdisiplin	-0,12*	-0,13*	-0,09	-0,04	0,36**	0,09	0,32**

\* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$

Değişkenler arasında ortaya çıkarılan ilişkiler doğrultusunda beş faktör kişilik özelliklerinin rolünün ortaya çıkarılması için bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Bilindiği üzere yapısal eşitlik modelleri özellikle değişkenler arasında çoklu ilişkilerin bulunduğu araştırmalarda temel yöntem olarak görülmektedir (Şimşek, 2007:12). Bu analiz birbirleriyle

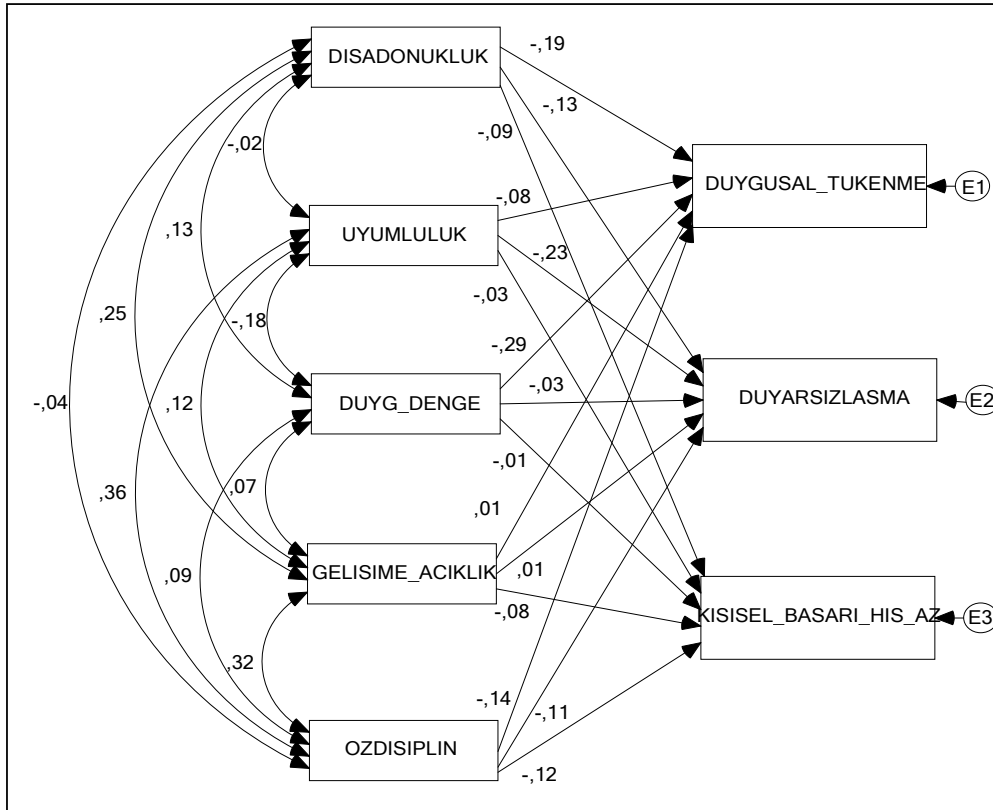
ilişkili iki aşama içermektedir. Birinci aşama gözlemlenen değişkenlerle örtük değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren ölçüm modelinin araştırılmasıdır. İkinci aşama ise değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarıldığı yapısal modelin araştırılmasıdır. Sonuçta model ile mevcut verilerin uyumluluğu, çeşitli uyum indekslerine göre değerlendirilmektedir. Literatürde kabul görmüş uyum indeksleri Tablo-2’de sunulmuştur (Byrne, 2001).

**Tablo-2 Yapısal Eşitlik Modelleri Uyum İndeksleri**

Uyum testi	İyi uyum	Yeterli uyum
$\chi^2/df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,08 \leq RMSEA \leq 0,05$
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI \leq 0,95$

$\chi^2$ =Chi-Square (Ki-Kare); df=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); CFI=Comparative fit index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA=The root mean square error (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); TLI=Tucker Lewis index (Tucker Lewis İndeksi).

**Şekil-1 Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliğe Etkileri**



Yapısal eşitlik modeli çalışmalarında; öncelikle her bir değişkenin ölçme modelinin doğrulanıp doğrulanmadığının test edilmesi, daha sonra ise teorik açıdan belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Mevcut çalışmanın 'kullanılan ölçekler' kısmında değişkenlere ait ölçme modelleri yapısal olarak doğrulanmıştır. Bununla birlikte özellikle güvenilirlik ve geçerlilik analizi daha önceden yapılan ölçme



modellerinde yapısal eşitlik modelleri gözlemlenen değişkenlerle de yapılabilmektedir (Şimşek, 2007:145). Buradan hareketle tükenmişlik ve beş faktör kişilik ölçeklerinin, yapılan analizler sonucunda doğrulanmış yapıları doğrultusunda, gözlemlenen değişkenlerle yapısal bir model oluşturulmuştur (Şekil-1). Bu modelde çalışma hipotezleri doğrultusunda beş faktör kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak; tükenmişlik tepkisi alt boyutları ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Oluşturulan modelin uyum değerleri yukarıda sunulan değerlerle karşılaştırıldığında modelin yeterli seviyelerde uyum sağladığı görülmektedir ( $\chi^2/df=2,873$ ,  $TLI=0,90$ ,  $CFI=0,91$ ,  $RMSEA=0,068$ ).

Oluşturulan modelde ortaya çıkan değişkenler arasındaki standardize edilmiş regresyon ağırlıkları Tablo-3'te sunulmuştur. Buna göre tükenmişlik tepkisi boyutlarından, duygusal tükenmenin açıklanmasında kişilik boyutlarından, dışadönüklük ( $\beta=-0,19$ ,  $p<0,01$ ), duygusal denge ( $\beta=-0,29$ ,  $p<0,01$ ) ve özdisiplin ( $\beta=-0,14$ ,  $p<0,01$ ) boyutlarının etkileri olduğu belirlenmiştir. Duyarsızlaşma boyutunun açıklanmasında dışadönüklük ( $\beta=-0,13$ ,  $p<0,01$ ), uyumluluk ( $\beta=-0,23$ ,  $p<0,01$ ) ve özdisiplin ( $\beta=-0,11$ ,  $p<0,05$ ) boyutlarının etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Son tükenmişlik boyutu olan kişisel başarı hissi azalmasında ise yalnızca özdisiplin ( $\beta=-0,12$ ,  $p<0,05$ ) kişilik boyutunun etkileri görülmektedir.

**Tablo-3 Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları**

			$\beta$	(p)
DUYGUSAL TUKENME	<---	DISADONUKLUK	-.193	.001
DUYGUSAL TUKENME	<---	UYUMLULUK	-.087	.257
DUYARSIZLASMA	<---	UYUMLULUK	-.232	.001
KISISEL BASARI HIS AZ	<---	UYUMLULUK	-.038	.096
DUYGUSAL TUKENME	<---	DUYG_DENGE	-.294	.001
DUYARSIZLASMA	<---	GELISIME ACIKLIK	.001	.482
DUYARSIZLASMA	<---	DUYG DENGE	-.034	.118
KISISEL BASARI HIS AZ	<---	DUYG DENGE	-.017	.094
KISISEL_BASARI_HIS_AZ	<---	GELISIME_ACIKLIK	-.082	.072
DUYGUSAL TUKENME	<---	GELISIME ACIKLIK	.013	.214
DUYARSIZLASMA	<---	DISADONUKLUK	-.137	.001
KISISEL BASARI HIS AZ	<---	DISADONUKLUK	-.095	.052
KISISEL BASARI HIS AZ	<---	OZDISIPLIN	-.127	.011
DUYARSIZLASMA	<---	OZDISIPLIN	-.112	.021
DUYGUSAL TUKENME	<---	OZDISIPLIN	-.147	.001

Sonuç olarak, tükenmişlik tepkisinin boyutlarından duygusal tükenme boyutunun toplam varyansının %11,7'lik kısmı; duyarsızlaşma boyutunun toplam varyansının %09,3'lük kısmı ve kişisel başarı hissi azalması boyutunun toplam varyansının %07,7'lik kısmı oluşturulan bu model sayesinde açıklanmıştır.

#### 5.4. Değerlendirme ve Sonuç

Mevcut çalışmada, kişilerarası ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı; özellikle öğretmenlik, hemşirelik, bankacılık gibi mesleklerde çalışan kişilerde sıklıkla karşılaşılabilen tükenmişlik tepkisinin açıklanmasına odaklanılmıştır. Bu bağlamda tükenmişlik tepkisinin ortaya çıkmasında çalışanların kişilik özelliklerinin bir rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgular, genel olarak tüm tükenmişlik tepkilerinin gelişmesinde kişilik özelliklerinin belirli seviyelerde rol oynadığını göstermektedir.

Tükenmişlik tepkisi boyutlarından, kişilerin duygusal kaynaklarının bitmesi ve enerjilerinin azalması olarak görülen duygusal tükenmenin gelişmesinde, kişilik özelliklerinden dışadönüklük, duygusal denge ve özdisiplin özelliklerinin rol oynadığı görülmektedir. Bu bağlamda içedönük olan, duygusal dengesi ve özdisiplini daha düşük olan çalışanların, daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ulaşılan bu bulgular, araştırmanın birinci hipotezini kısmen doğrulamaktadır. Bu kapsamda içine kapanık, yalnız kalmayı seven, diğer kişilere mesafeli duran içedönük kişiler, endişeli, gergin, güvensiz, kırılabilir ve sinirli özellikler gösteren duygusal dengesi düşük kişiler ile dikkatsiz, dağınık ve tembel olarak değerlendirilen özdisiplini düşük kişiler, daha fazla duygusal tükenme yaşamaktadırlar. Duygusal tükenmenin, kişinin yaşadığı stresle çok yakından ilişkili olması ve kişilerarası ilişkilerin azaldığı ve işe karşı yabancılaşmanın başladığı bir duruma işaret etmesi, ortaya çıkan kişilik özellikleri bağlamında bir tutarlılık göstermektedir.

Yazında duygusal tükenmişliğe ilişkin yapılan bazı çalışmalar ele alındığında; Burke ve arkadaşları (2006) dışadönüklük kişilik özelliği ile duygusal tükenme arasında ters yönlü ilişkiler elde etmiştir. Ghorpade ve arkadaşları (2007), hem duygusal denge hem de dışadönüklük kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasında ters yönlü ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur. Kim ve arkadaşları (2009) ve Bühler ve Land (2004) ise duygusal denge ile duygusal tükenme arasında ters yönlü ilişkiler elde etmişlerdir. Tüm bu bulgular çalışmada elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Diğer tükenmişlik boyutu olan, kişilerdeki halsizlik, fiziksel yorgunluk, kendine güvenin ve işe yönelik heyecan ve isteğin kaybolması biçiminde ortaya çıkan duyarsızlaşmanın gelişmesinde, dışadönüklük, uyumluluk ve özdisiplin kişilik özellikleri rol oynamaktadır. Bu doğrultuda içedönük olan, uyumluluğu ve özdisiplini daha düşük olan çalışanların, daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları görülmüştür. Elde edilen bu sonuç araştırmanın ikinci hipotezini kısmen doğrulamaktadır. Bu açıdan içine kapanık, sosyal olmayan içedönük kişiler, yarışmayı seven, güvenilmez, inatçı, kaba ve şüpheli olarak görülen uyumluluğu düşük kişiler ile dikkatsiz, dağınık ve tembel olarak değerlendirilen özdisiplini düşük kişiler daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Elde edilen bu kişilik özellikleri, kişinin kendisini izole etmesine yol açan, örgütteki diğer kişilere ve müşterilere karşı olumsuz, ilgisiz ve katı tutumların bir sonucu olan duyarsızlaşmanın açıklanması bağlamında uyumluluk göstermektedir.

Duyarsızlaşma konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde; Uyumluluk kişilik özelliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkilere yönelik yapılan çalışmalarda, uyumluluk özelliğinin duyarsızlaşma ile ters yönlü ilişkileri olduğu belirlenmiştir (Bakker ve diğ., 2006; Hochwälder, 2006). Ayrıca özdisiplin kişilik özelliğinin duyarsızlaşma ile ters yönlü ilişkileri olduğu belirtilmektedir (Kokkinos, 2007). Mevcut çalışmada elde edilen sonuçlar bu bulguları destekler niteliktedir.

Son tükenmişlik boyutu, kişilerin çevresindekilere karşı geliştirdiği olumsuzlukları kendisi hakkında da düşünmesine yol açan ve sürekli kendilerini suçlayarak öz güvenlerini kaybetme şeklinde gelişen kişisel başarı hissini azalmasında ise, yalnızca özdisiplin kişilik özelliğinin rol oynadığı belirlenmiştir. Bu bakımdan araştırmanın üçüncü hipotezi de kısmen doğrulanmıştır. Bu doğrultuda sorumluluk bilinci düşük, dikkatsiz, dağınık ve tembel olarak değerlendirilen özdisiplin seviyesi düşük kişilerde, kişisel başarının azalması duygusu daha fazla yaşanmaktadır. Kişilerin işinde başarısız olduğunu düşünmesi ve öz saygılarını kaybetmesiyle ilişkili kişisel başarı hissini azalmasında, özellikle başarıma duygusu düşük, dikkatsiz, dağınık ve tembel gibi kişilik özelliklerinin rol onaması, bir bakıma beklenen bir

ilişkiyi göstermektedir. Bu bağlamda yapılan bir çalışmada özdisiplin kişilik özelliğiyle kişisel başarı arasında aynı yönlü (Hochwälder, 2006) ilişkiler elde edilmiştir. Bu sonuç mevcut çalışmada elde edilen bulgularla tutarlılık göstermektedir.

Sonuç olarak, günümüzde artan iş yükü ve zaman baskısı gibi çeşitli etkilerle, çalışanlarda yorgunluk, tatminsizlik ve stres gibi birçok olumsuz duygu sonucu ortaya çıkan tükenmişlik tepkisinin gelişmesinde, bazı kişilik özelliklerinin rolleri ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda içedönük olan, duygusal dengesi, özdisiplini ve uyumluluğu düşük seviyelerde olan çalışanlarda daha fazla tükenmişlik tepkileri görülebileceği değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlamda elde edilen bu bulguların, özellikle insan kaynakları süreçlerinde işe alma, performans değerlendirme ve kariyer planlama kararlarına katkı sağlayabileceği düşünülebilir. Bunun yanında elde edilen sonuçlar seçilen örneklem çerçevesinde sınırlı olup, bulguların yorumlanmasında ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenilirlik etkilerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Diğer yandan ulaşılan sonuçların daha genellenebilir olmasında, bu bağlamda farklı örneklerle ve farklı iş çevrelerinde yapılacak çalışmalar önem taşımaktadır.

### Kaynaklar

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115–129.
- Bakker, A. B., Van der Zee, K. I., Lewig, K. A. & Dollard, M. F. (2006). The Relationship between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146, 31–50.
- Basım, H. N. & Çetin, F. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20–34.
- Basım H. N. & Şeşen, H. (2005). Çalışma Yaşamında Tükenmişlik: Sosyal Hizmet Uzmanları ile Hemşireler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 16(2), 57–70.
- Basım, H. N. & Şeşen, H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu'da Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 15–23.
- Bazana, P. G. & Stelmack, R. M. (2004). Stability of Personality across the Life Span: A Meta-analysis. Stelmack, R.M. (ed.). *On the Psychology of Personality*. Elsevier Ltd.
- Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los Cinco Grades Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729–750.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. & Pallasen, S. (2006). Workaholism, Organizational Life and Well-Being of Norwegian Nursing Staff. *Career Development International*, 11(5), 463–477.
- Bühler, K. E. & Land, T. (2004). Burnout and Personality in Extreme Nursing: An Empirical Study. *Schweizer Archiv Für Neurologie und Psychiatrie*, 155, 35–42.

- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah, NJ: LEA, London.
- Cattell, R. B. (1956). Validation and Intensification of the Sixteen Personality Factor Questionnaire. *Journal of Clinical Psychology*, 12(3), 205–214.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*, New York: Praeger.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21–50.
- Dünya Sağlık Örgütü (1998). Dünya Sağlık Raporu, (Çev. Metin, B., Akın, A., Güngör, İ.) Ankara: Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, 45-57.
- Egyed, C. J. & Short, R. J. (2006). Teacher Self-Efficacy, Burnout, Experience and Decision to Refer a Disruptive Student. *School Psychology International*, 27(4), 462–474.
- Eren, V. & Durna, U. (2006). Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(9), 40–51.
- Ergin C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. Bayraktar, R. ve Dağ, İ. (ed.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara,
- Eysenck, H. J. (1951). The Organization of Personality. *Journal of Personality*, 20(1), 101–107.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K. & 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. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Friedman, I. A. (2003). Self-Efficacy and Burnout in Teaching: The Importance of Interpersonal-Relations Efficacy. *Social Psychology of Education*, 6(3), 191–215.
- Ghorpade, J., Lackritz, J. & Singh, G. (2007). Burnout and Personality: Evidence From Academia, *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240–256.
- Hochwälder, J. (2006). An Empirical Exploration of the Effect of Personality on General and Job-related Mental ill Health. *Social Behaviour and Personality*, 34, 1051–1070.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kim, H. J., Shin, K. H. & Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using The Big Five Personality Dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229–243.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5/6), 587–611.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-factor and its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52, 397–422.

- Maslach, C. & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M. & Rounds, J. (2005). Higher-order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types. *Personal Psychology*, 58, 447-478.
- Önder, Ç. & Basım, H. N. (2008). Examination of Developmental Models of Occupational Burnout using Burnout Profiles of Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 64(5), 514–523.
- Piedmont, R. L. (1993). A Longitudinal Analysis of Burnout in the Health Care Setting: The Role of Personal Dispositions. *Journal of Personality Assessment*, 61, 457–473.
- Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. (1981). *Burnout, from Tedium to Personal Growth*. New York: The Free Press.
- Rothmann, S. (2003). Burnout and Engagement: A South African Perspective. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29, 16–25.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. & Benet-Martinez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-description Across 56 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173–212.
- Souza, W. C. & Da Silva, A. M. M. (2002). The Influence of Personality and Job Factors on Burnout Among Health Professionals, *Estudos Psicologia*, 19(1), 37–48.
- Sümer, N. & Sümer, H. C. (2005). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (Yayınlanmamış çalışma).
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84–94.
- Wright, T. A. & Bonett, D. G. (1997). The Contribution of Burnout to Work Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 491-499.
- Wright, T. F., Blache, C. F., Ralph, J. & Lutterman, A. (1993). Hardiness, Stress and Burnout among Intensive Care Nurses, *Journal of Burn Care & Rehabilitation*, 14, 376–381.