

# VIII. ASC 2024 / FALL CONGRESS

**Collaboration as a Basis for the Development  
and  
Modernization of Society**

**FULL TEXTS BOOK / TAM METINLER KİTABI**

## **EDITORS**

**Prof. Dr. Bakhtiorjon Bakirovich AKBARALIYEV**

**Prof. Dr. Ufuk KARADAVUT**

**Prof. Dr. Manzura YUNUSOVA**

**Prof. Dr. Muhammad ASHFAQ**

**Prof. Dr. Nasiba NORALIYEVA**

**Prof. Dr. Azizbek EGAMBERDIEV**

**Dr. Logaiswari INDIRAN**

**Dr. Talha TURHAN**

**Dr. Cumali YAŞAR**



**BAT ACADEMY**

# **Collaboration as a Basis for the Development and Modernization of Society**

**FULL TEXTS BOOK / TAM METİNLER KİTABI**

September

18-20, 2024

Hosted by

Andijan State University in Andijan, Uzbekistan

**BAT ACADEMY**

Printing, publishing and sales rights of this book belong to Bat Akademi Publications All rights reserved. The entire book, chapter / chapters cannot be reproduced, distributed, printed and kept in computer environment by electronic, optical, mechanical or other means without permission of Bat Akademi Publications. All responsibility for the articles published in this book belongs to the author(s)

Editors :

Prof. Dr. Bakhtiorjon Bakirovich AKBARALIYEV

Prof. Dr. Ufuk KARADAVUT

Prof. Dr. Manzura YUNUSOVA

Prof. Dr. Muhammad ASHFAQ

Prof. Dr. Nasiba NORALIYEVA

Prof. Dr. Azizbek EGAMBERDIEV

Dr. Logaiswari INDIRAN

Dr. Talha TURHAN

Dr. Cumali YAŞAR

Design Osman Yılmaz

1 st Edition **November - 2024**

E - ISBN **978-625-94351-6-9**

Address Batman Üniversitesi Batı Raman Kampüsü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Batman/TÜRKİYE

# SEDANter YAŞAM TARZININ ÇALIŞAN PERFORMANSI VE TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ

## THE EFFECT OF SEDENTARY LIFESTYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND BURNOUT

**Tuğba İmadoğlu Kalkan**

tugba-imadoglu@hotmail.com

**Ayşe Gökçen Kapusuz**

aysegokcenkapusuz@gmail.com

### Özet

Bu çalışmada sedanter yaşam tarzının çalışan performansı ve tükenmişlik üzerine etkisi incelenmektedir. Gelişmiş toplumlardaki bireyler çalışmak, seyahat etmek ya da boş zamanlarını değerlendirebilmek (televizyon izlemek, sinemaya gitmek, kitap okumak vb.) gibi yaşamın temel alanlarında giderek artan sürelerde sedanter davranışlar sergilemektedir. Sedanter davranışlar, uyanıkken oturma ya da uzanmayı içeren, daha çok 1.5 metabolik eşdeğerdan daha düşük enerji harcamasına neden olan işler olarak ifade edilmektedir. Sosyokültürel gelişmeler ve değişimlerle birlikte yürüme mesafelerinin ve sürelerinin kısalması, ev dışı aktivitelere katılımın azalması gibi nedenlerle insanlar, hareketsiz yaşam tarzını benimser bir duruma gelmiştir. Bireylerin hareketsiz kalması, işlerini zamanında yetiştirememeye, monoton bir yaşam tarzına bürünme vb. olumsuz durumları beraberinde getirdiği gibi iş performanslarında da düşüş meydana getirmektedir. İş performansı, bireyin kendi görev tanımı içerisinde yaptığı, devam ettirdiği işi makul sınırlar içerisinde yapması olarak tanımlanmaktadır. Performansı düşen çalışanlar tükenmişlik yaşamayabilmektedir. Bireyde ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi olarak ifade edilen tükenmişlik hem birey hem de örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde tehdit eden bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışanların sedanter yaşam tarzı yerine fiziksel aktiviteler yaptığı daha hareketli, sosyal aktivitelere katıldığı aktif bir yaşamı tercih etmesi ve böylece performans artışlarının olmasıyla tükenmişlik hissinin yok olması veya en aza indirilmesi sağlanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Sedanter yaşam tarzı, çalışan performansı, tükenmişlik.

### Abstract

This study examines the effect of sedentary lifestyle on employee performance and burnout. Individuals in developed societies exhibit increasingly sedentary behavior in basic areas of life, such as working, traveling or spending their free time (watching television, going to the cinema, reading books, etc.). Sedentary behaviors are defined as tasks that involve sitting or lying down while awake and that result in energy expenditure of less than 1.5 metabolic equivalents. With sociocultural developments and changes, people

have come to adopt a sedentary lifestyle due to reasons such as shortening of walking distances and durations and decreasing participation in outdoor activities. Individuals remain inactive, cannot complete their work on time, have a monotonous lifestyle, etc. Not only does it bring about negative situations, it also causes a decrease in job performance. Job performance is defined as the individual's performance of the job he/she performs within his/her job description within reasonable limits. Employees whose performance decreases may not experience burnout. Burnout, which is defined as the depletion of mental and physical energy in an individual, appears as a problem that significantly threatens business life for both individuals and organizations. In this context, instead of a sedentary lifestyle, employees can prefer a more active life in which they engage in physical activities and participate in social activities, and thus, the feeling of burnout can be eliminated or minimized by increasing performance.

**Keywords:** Sedentary lifestyle, employee performance, burnout.

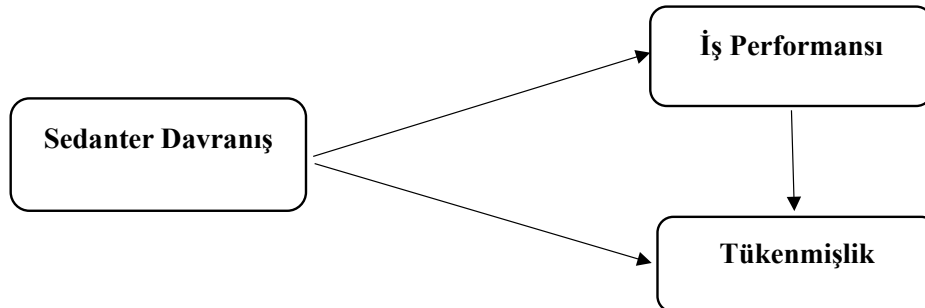
## GİRİŞ

Sedanter davranışlar modern toplumlarda sosyal, ekonomik ve fiziksel ortamlardaki değişiklikler nedeniyle giderek daha yaygın bir duruma gelmiştir. Bu durumun sebebi ise teknolojinin hızla artmasına bağlanmaktadır. Sedanter davranış, otururken, uzanırken veya yatarken enerji harcaması 1,5 Metabolik Eş Değere (MET) eşit veya daha düşük olması ile karakterize edilen herhangi bir uyanık aktivite olarak tanımlanır (Tremblay vd., 2017). Sedanter davranışlara örnek olarak televizyon izlemek, video oyunları oynamak, bilgisayar kullanmak, okulda veya işte oturmak ve işe giderken oturmak verilebilir (Jochem, Wallmann-Sperlich ve Leitzmann, 2019). Daha az enerji harcayarak günü tamamlamaya ve vaktin en az 6 saatini oturarak geçirmeye sedanter yaşam tarzı denir. Örneğin ofiste geçirdiğiniz iş gününün tamamında bilgisayar başında oturuyorsanız ve uyumadan önce televizyon seyrediyor ya da telefonda vakit geçiriyorsanız sedanter bir yaşam tarzınız olabilir. Sedanter davranışların insan sağlığını olumsuz yönde etkilediğine dair araştırmalar bulunmaktadır (Biswas vd., 2015). Çünkü hareketsiz kalarak fiziksel aktiviteler yapmayan bireylerde zamanla mental sağlıkları gerileyebilir, anksiyete, depresyon artışı olabilir, hipertansiyon ortaya çıkabilir, kalp krizi geçirebilir, diyabet ve obezite gibi metabolizma hastalıkları meydana gelebilir, kanser olabilir. Bu sayılan rahatsızlıklar dışında daha birçok rahatsızlık ortaya çıkabilmektedir. Bu minvalde bireyler için fiziksel aktivite büyük önem arz etmektedir. Sedanter davranışlar iş performansı ve tükenmişliği etkilemektedir. Bu çalışmada amaç sedanter yaşam tarzının iş performansı ve tükenmişliğe etkisini incelemektir.

### 1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Sedanter davranışın iş performansı ve tükenmişlik üzerindeki etkisini ortaya koymak için tasarlanan bu çalışmanın model olarak gösterimi aşağıdaki gibidir:

**Şekil 1.** Araştırmanın Modeli



Araştırmanın amacı ve modeli kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H<sub>1</sub>: Sedanter davranışın iş performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Sedanter davranışın tükenmişlik üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: İş performansının tükenmişlik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

## 2. Bulgular

### 1.1. Yöntem

Bu çalışmada sedanter yaşam tarzının çalışan performansı ve tükenmişlik üzerine etkisi ele alınarak 321 özel sektör beyaz yaka çalışanından online anket tekniğiyle veriler toplanmıştır. Araştırma verileri SPSS ve Amos paket programları ile analiz edilmiştir. Nicel araştırma deseni kullanılan bu çalışmada kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri bir arada kullanılmıştır.

Araştırmada çalışanların sedanter davranışlarını ölçmek üzere Rosenberg ve arkadaşlarının geliştirdiği Sedanter Davranış Anketi kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonu Kara Kaya ve Zengin Alpözgen (2021)'in çalışmasından alınmıştır. 22 maddelik (11 hafta içi ve 11 hafta sonu) soru formundan oluşmakta ve katılımcıların sedanter davranışlarını ölçmektedir.

İş performansı ölçeği, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiştir. Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan 4 soru formunun Türkçe'ye çevirisi Çöl (2008) tarafından yapılmıştır ve katılımcıların iş performanslarını ölçmektedir.

Pines (2005) tarafından hazırlanan Tükenmişlik Ölçeği'nin Kısa Versiyonu'nun (The Burnout Measure Short Version-BMS) Türkçe'ye uyarılama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu (2009) yapmıştır. 10 soru formundan oluşmaktadır ve katılımcıların tükenmişlik algılarını ölçmektedir.

### 1.2. Örneklem

Örneklem grubuna ilişkin frekans dağılımlarında cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresine ait beş farklı değişken kullanılmıştır. Söz konusu demografik özellikler Tablo 1'de görülmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

| Demografik Değişkenler   |                 | Frekans    | Yüzde (%)    |
|--------------------------|-----------------|------------|--------------|
| Cinsiyet                 | Kadın           | 189        | 58,9         |
|                          | Erkek           | 132        | 41,1         |
| Yaş                      | 20-25 yaş       | 3          | ,9           |
|                          | 26-31 yaş       | 39         | 12,1         |
|                          | 32-37 yaş       | 51         | 15,9         |
|                          | 38-43 yaş       | 114        | 35,5         |
|                          | 44 ve üzeri     | 114        | 35,5         |
| Medeni durum             | Bekâr           | 87         | 27,1         |
|                          | Evli            | 234        | 72,9         |
| Kurumdaki çalışma süresi | 0-5 yıl         | 105        | 32,7         |
|                          | 6-10 yıl        | 93         | 29,0         |
|                          | 11-15 yıl       | 48         | 15,0         |
|                          | 16-20 yıl       | 33         | 10,3         |
|                          | 21 yıl ve üzeri | 42         | 13,1         |
| Toplam çalışma süresi    | 0-5 yıl         | 42         | 13,1         |
|                          | 6-10 yıl        | 45         | 14,0         |
|                          | 11-15 yıl       | 48         | 15,0         |
|                          | 16-20 yıl       | 90         | 28,0         |
|                          | 21 yıl ve üzeri | 96         | 29,9         |
| <b>Toplam</b>            |                 | <b>321</b> | <b>100,0</b> |

Tablo 1'e bakıldığında katılımcıların 189 (%58,9)'u kadın, 132 (%41,1)'si erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yaş aralığına bakıldığında %35,5 oranla 38-43 arası ile 44 ve üzeri yaş grubu en kalabalık yaş grubunu ve %0,9 oranla 20-25 arası yaş grubu en az olan yaş grubunu oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında 87 (%27,1)'sinin bekâr, 234 (%72,9)'ünün evli olduğu görülmektedir. Kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında çalışma süresi 0-5 yıl arası olan katılımcılardan 105 (%32,7)'sinin en büyük paya ve 16-20 yıl arası olan katılımcılardan 33 (%10,3)'ünün en az paya sahip olduğu görülmektedir. Toplam çalışma süresine bakıldığında çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan katılımcılardan 96 (%29,9)'sının en büyük paya ve 0-5 yıl arası olan katılımcılardan 42 (%13,1)'sinin en az paya sahip olduğu görülmektedir.

### 1.3. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan sedanter davranış, iş performansı ve tükenmişlik ölçeklerinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi öncesinde veri setinin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett (Barlett's test of sphericity) testleri uygulanmıştır. Sedanter davranış ölçeğinin KMO analiz sonucu .801 ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak bulgulanmıştır. İş performansı ölçeğinin KMO analiz sonucu .878 ve Barlett testi anlamlıdır ( $p=.000$ ). Tükenmişlik ölçeğinin ise KMO analiz sonucu .863 ve Barlett testi anlamlıdır ( $p=.000$ ). Bu değerler 0,5'ten büyük olduğu için bu sorulara faktör analizi uygulanabilmektedir (Kalaycı, 2010).

Ölçeklerin iç tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu analizde Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) yöntemi kullanılmıştır. Buna göre sedanter davranış ölçeğine ait alfa katsayısı  $\alpha = ,744$  olarak bulgulanırken iş performansı ölçeğine ait alfa katsayısı  $\alpha = ,876$  ve tükenmişlik ölçeğine ait alfa katsayısı  $\alpha = ,934$  olarak tespit edilmiştir. Bu değerlerin yeterli kabul edilen .70 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir (Nunnaly ve Bernstein, 1994). Bu bağlamda ölçeklerin içsel tutarlılıklarının güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir. Bu analizlerin arkasından AMOS paket programıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

#### 1.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bulgularanan her bir ölçüğe ait model uyum değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

| Uyum Değerleri İyiliği        | CMIN ( $\chi^2$ ) | Df (sd) | CMIN/DF | GFI         | AGFI | CFI  | IFI  | NFI  | TLI  | RMSEA       |
|-------------------------------|-------------------|---------|---------|-------------|------|------|------|------|------|-------------|
| Sedanter Davranış             | 286.825           | 120     | 2.771   | .950        | .878 | .922 | .970 | .962 | .957 | 0.07        |
| İş Performansı                | 42.256            | 43      | 2.456   | .970        | .939 | .953 | .958 | .967 | .988 | 0.05        |
| Tükenmişlik                   | 29.772            | 12      | 2.018   | .900        | .925 | .910 | .926 | .961 | .926 | 0.08        |
| İyi uyum endeksi              | $\leq 2$          |         |         | $\geq 0,95$ |      |      |      |      |      | $\leq 0,05$ |
| Kabul edilebilir uyum endeksi | $\leq 2-5$        |         |         | 0,90-0,95   |      |      |      |      |      | 0,05-0,08   |

Df: Serbestlik derecesi, CMIN/  $\chi^2$ : Ki-kare, p: Anlamlılık değeri, GFI: İyilik uyum indeksi, AGFI: Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, IFI: Artan uyum indeksi, NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi, TLI: Normlaştırılmamış uyum indeksi, RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerine göre modelin p değeri anlamlıdır ( $p < .00$ ). Sonuçlar her bir ölçüğün yapısının geçerli ve uyum iyiliklerinin en az kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2005, s. 753; Kline, 2016).

#### 1.5. Korelasyon Analizi

Araştırma modeli çerçevesinde araştırmanın hipotezi test edilmeden önce pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Sedanter davranış, iş performansı ve tükenmişlik değişkenlerine ilişkin yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te görülmektedir.

**Tablo 3. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları**

| Değişkenler          | 1      | 2       | 3 |
|----------------------|--------|---------|---|
| 1 İş performansı     | 1      |         |   |
| 2 Tükenmişlik        | -,130* | 1       |   |
| 3. Sedanter davranış | ,112*  | -,220** | 1 |

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

Analizi sonuçlarına göre sedanter davranış, iş performansı ve tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunan ikili değişkenler şu şekildedir: sedanter davranış ile iş performansı ( $r = .112$ ,  $p < .05$ ), tükenmişlik ile iş performansı ( $r = -.130$ ,  $p < .05$ ), sedanter davranış ile tükenmişlik ( $r = -.220$ ,  $p < .01$ ) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

#### 1.6. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Çalışanların sedanter davranış, iş performansı ve tükenmişlik algılarına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4’te görülmektedir.

**Tablo 4.** Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız de-ğişken | Bağımlı de-ğişkenler | $\beta$ | t     | p    | R <sup>2</sup> | Düz. R <sup>2</sup> | F     | VIF   | Durbin Watson |
|--------------------|----------------------|---------|-------|------|----------------|---------------------|-------|-------|---------------|
| Sedanter davranış  | İş performansı       | ,031**  | ,152  | ,005 | ,014           | ,008                | 2,221 | 2,269 | 1,811         |
|                    | Tükenmişlik          | -,256** | -,540 | ,020 | ,051           | ,045                | 8,616 | 2,269 | 2,084         |

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

Sonuçlara göre katılımcıların iş performansı göstermelerinin %1,4'ünün sedanter davranışların oluşturduğu saptanmıştır. Sedanter davranışın ( $\beta = ,031$ ) iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Analizde bağımsız de-ğişkende otokorelasyonun olmadığı, (Durbin Watson=1,811), F değeri ise modelin bütün olarak her ( $p=,005$ ) düzeyde anlamlı olduğu görülmüştür. Allison (1999)'a göre VIF değerlerinin geçerli şartı sağladığı belirlenmiştir ( $VIF \leq 2,5$ ).

Çalışanların tükenmişlik göstermelerinin %5,1'inin sedanter davranışların oluşturduğu tespit edilmiştir. Sedanter davranışın ( $\beta = -,256$ ) tükenmişlik üzerinde negatif etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Analizde bağımsız de-ğişkenler arasında otokorelasyonun olmadığı, (Durbin Watson=2,084), F değeri ise modelin bütün olarak her ( $p=,020$ ) düzeyde anlamlı olduğu görülmüştür. Allison (1999)'a göre VIF değerlerinin geçerli şartı sağladığı belirlenmiştir ( $VIF \leq 2,5$ ).

## SONUÇ

Sedanter yaşam tarzının iş performansı ve tükenmişlik üzerini etkisinin incelenmesi amaçlanan bu araştırmanın sonuçlarına göre H<sub>1</sub> ve H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilirken H<sub>3</sub> hipotezi reddedilmiştir. Bu bağlamda sedanter davranışın iş performansını olumlu yönde etkilediği ve tükenmişliği olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Buna ek olarak iş performansının tükenmişliği negatif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Bu beklenmeyen sonucun çıkmasını sedanter davranış için içine girdiğinde beyaz yakalı çalışanların bu monotonluktan kurtulmak için daha fazla performans sergilemeye başlaması ve bu durumu kendisine bir motivasyon unsuru olarak görmesine bağlanabilir. Dolayısıyla zaman içerisinde bu performans artışına bağlı olarak tükenmişlik yaşama eğilimi azalabilmektedir. Tükenmişlik, bireyler kadar örgütler üzerinde de olumsuz sonuçlar yaratan bir durumdur. Bu yüzden eğer çalışanlar tükenmişlik sendromu yaşıyorsa yöneticilerin, çalışanların yaşadığı tükenmişliği fark etmesi ve ortadan kaldırması için gerekli olan uygulama ve düzenlemeleri gerçekleştirebilmeleri gerekmektedir.

Çalışanların sedanter yaşam tarzı yerine fiziksel aktiviteler yaptığı daha hareketli, sosyal aktivitelere katıldığı aktif bir yaşamı tercih etmesi ve böylece performans artışlarının olmasıyla tükenmişlik hissini yok olması veya en aza indirilmesi sağlanabilir. Ofis çalışanlarının her 1.5-2 saatlik masa başı çalışmasının ardından yarım saat hareket etmesi veya masa altına iskemle/tabure üzerine ayaklarını uzatarak çalışması, hafta içi akşamları veya hafta sonlarında hareketli aktiviteler yapılması, spora gidilmesi vb. durumlar sedanter davranışın olumsuz etkilerini en aza indirebilir.

Araştırmanın kısıtları örneklemin sadece beyaz yakalı çalışanlara yapılmış olması ve geri dönüş oranı düşük olan online anketin kullanılmasıdır.

İleride yapılacak çalışmalara verilecek öneriler şu şekildedir: diğer meslek dallarına yönelik araştırma yapılabilir, sedanter davranışın motivasyon, kariyer tatmini gibi kavramlarla ilişkisi araştırılabilir veya bu kavramlar demografik de-ğişkenlerle inceleyebilir.

## KAYNAKÇA

- Allison, P. D. (1999). *Multiple Regression: A Primer*. Pine Forge Press.
- Biswas, A., Oh, P., Faulkner, G. E., Bajaj, R. R., Silver, M. A., Mitchell, M. S. & Alter, D. A. (2015). Sedentary Time and Its Association With Risk for Disease Incidence, Mortality, and Hospitalization in Adults. *Annals of Internal Medicine*, 162, 123-132. doi:10.7326/M14-1651.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2005). *Multivariate Data Analysis* (6nd Ed.) NJ: Pearson Prentice Hall.
- Jochem, C., Wallmann-Sperlich, B. & Leitzmann, M. F. (2019). The Influence of Sedentary Behavior on Cancer Risk: Epidemiologic Evidence and Potential Molecular Mechanisms. *Current nutrition reports*, 8 (3), 167-174.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (5. Baskı), Ankara: Asil.
- Kara Kaya, B. & Zengin Alpözgen, A. (2021). Sağlıklı Yetişkinler için Sedanter Davranış Anketinin Türkçe Kültürel Adaptasyonu ve Güvenirliği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8 (4), 683-690.
- Kirkman, B. L. & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 58-74.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th Edn.) London: The Guilford Press.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd Ed.). New York: Mcgraw-Hill, Inc.
- Pines, A. M. (2005). The Burnout Measure Short Version (BMS). *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 78-88.
- Rosenberg, D. E, Norman, G. J, Wagner, N, Patrick, K, Calfas, K. J. & Sallis, J. F. (2010). Reliability and validity of the Sedentary Behavior Questionnaire (SBQ) for adults, *Journal of Physical Activity and Health*, 7 (6), 697-705.
- Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5 (1), 27-52.
- Singh, J., Goolsby, J. R. & Rhoads, G. R. (1994). Behavioral and Psychological Consequences of Boundary Spanning Burnout for Customer Service Representatives. *Journal of Marketing Research*, 31, 558-569.
- Tremblay, M. S., Aubert, S., Barnes, J. D., Saunders, T. J., Carson, V., Latimer-Cheung, A. E. et al. (2017). Sedentary Behavior Research Network (SBRN)-Terminology consensus project. *Int. J. Behav. Nutr. Phys. Act*, 14, 75
- Tümkiye, S., Çam, S. & Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu'nun Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1), 387-398.