

İŞLETMENİN SAHİPLİK YAPISI VE ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE, TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

Polat YÜCEKAYA¹

ÖZ

Tükenmişlik, aidiyet, yeterlilik ve enerjinin olmaması durumudur ve örgütsel açıdan çalışan performansını olumsuz etkiler. Bu nedenle işletmelerdeki çalışanların demografik özellikleri ile tükenmişlik durumları incelenmiştir. Bu amaçla Çanakkale’de farklı hukuki yapılarda olan iki işletmede 350 çalışandan veri toplanmıştır. Bu veriler 2018 yılı Ekim Kasım aylarında yüz yüze anket uygulaması yapılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler, istatistiki analiz programı yardımı ile analiz edilmiştir. Verilere T testi, ANOVA, frekans ve factor, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, hukuksal açıdan işletmenin sahiplik durumuna göre çalışanların tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır. Bununla beraber bekar çalışanların evlilere göre; lise mezunu olanların orta okul mezunu olanlara göre; yaşları 42-49 arasında olanların 34-41 yaş aralığında olan çalışanlara göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. Çalışanların iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki mevcuttur. Bununla beraber tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmişlik duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki mevcuttur. İş tatminleri yüksek olan çalışanların tükenmişlik sendromu yaşama olasılıkları düşüktür. Çalışanların iş tatminleri tükenmişliklerini etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel Başarı, İş tatmini

Jel Kodları: J28, J54, M12

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, polatyucekaya@gmail.com

AN ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND JOB SATISFACTION, ACCORDING TO OWNERSHIP STRUCTURE OF BUSINESS AND DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF EMPLOYEE**ABSTRACT**

Organizationally, burnout has negative impact on employee performance and burnout is lack of belonging, competence and energy. For this reason, the demographic characteristics and burnout status of the employees in the enterprises were examined. For this purpose, data were collected from 350 employees in two enterprises with different legal structures in Çanakkale. These data were collected in October 2018 by conducted a face-to-face survey. The data was analyzed using a statistical analyze programme. T test, ANOVA, frequence, validity and reliability and factor analyze were conducted. According to the results of the study, the burnout levels of the employees differ according to the ownership status of the enterprise. However, single employees have higher burnout levels than married ones; high school graduates employees have higher burnout levels than secondary schools graduates; according to the employees between the ages of 42-49 employees have higher burnout levels than and 31-44 years. There is a negative relationship between job satisfaction of employees and burnout levels. However, there is a negative relationship between emotional exhaustion, depersonalization, and low personal success which are sub-dimension of burnout and job satisfaction of employees. Employees who have high job satisfaction are less likely to experience burnout syndrome. Job Satisfaction of employees have affected their all aspects of burnout.

Keywords: Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Low Personal Success, Job Satisfaction

JEL Codes: J28, J54, M12

GİRİŞ

Çalışanların işlerinde başarılı olamamaları, istek ve arzularının tatmin edilememesi, aşırı iş yükü gibi durumlar nedeniyle yıpranmaları ve yorgun düşmeleri sonucu tükenme durumlarını ifade etmek için kullanılan kavram tükenmişliktir (Boyar, 2011). Aidiyet, yeterlilik ve enerjinin olmaması durumudur. Tükenmişlik, çalışanların motivasyonları ve verimlerinde azalmaya neden olan bir durumdur. Özellikle 1950'lerden itibaren çalışanların iş yaşamındaki değişimlere ayak uyduramaması nedeniyle dikkatleri üzerine çeken ve 1970'li yıllarda kavramsallaştırılan bir durumdur. Genellikle polislik, doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik gibi stresli mesleklerde daha çok görülebileceği düşünülse de, yapılan araştırmalar farklı meslek ve iş dallarında da görülebileceğini göstermiştir (Maslach ve Zimbardo, 1982).

İş tatmini ise, çalışma yaşamının çok önemli hususlarından olup (Hung Alison. While & Barriball, 2005), araştırmacılar tarafından sıklıkla incelenen bir durumdur (Tang, Ping & Talpade, 1999). Klasik yönetim anlayışında insan bir makine gibi ele alınan bir üretim faktörü iken; neo-klasik yönetim anlayışında insan unsurunun sosyal bir varlık olduğu ve motivasyonunun artırılması sağlandığı takdirde verimlerinin de artacağı öngörülmüştür. Hawthorne araştırmaları ile başlayan bu süreç, çalışanların tatmininin işletme açısından önemini bilimsel olarak ortaya koymuştur. İş tatmini kavramı, çalışan personelin işlerinden duydukları haz ve memnuniyet olarak tanımlanmaktadır (Cribbin, 1972). Bir işletmede çalışanların işlerinden beklentileri vardır. Bu beklentiler karşılanması yada karşılanmaması durumunda iş tatmini yada tatminsizliği durumu ortaya çıkmaktadır (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1994).

Bu araştırmada işletme sahiplik yapısının ve çalışanların demografik özelliklerine göre tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla kamu ve özel sektör çalışanları üzerine karşılaştırmalı olarak araştırma yapılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Tükenmişlik kavramı

Tükenmişlik kavramı ilk defa Graham Greene isimli İngiliz yazarın "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)" isimli romanı ile ortaya konulmuştur (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Daha sonra tükenmişlik kavramı, Freudenberg (1974) tarafından "başarısızlık, yıpranma, güç ve enerjinin zayıflaması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda meydana gelen tükenme durumu" şeklinde ifade edilmiştir. Maslach ve Jackson (1982) tükenmişlik kavramını "iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan kişilerin, bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularını, yapılan işe ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan sendrom" olarak ifade etmektedirler. Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliği "idealizm, enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıp" olarak tanımlamıştır. Pines ve Aronson (1988) ise tükenmişliği "Uzun süreli olarak duygusal açıdan

dikkat ve emek isteyen şartlar altında kalmaktan kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak tükenme durum“ olarak ifade etmişlerdir. Tükenmişliğe ilişkin yapılan tanımlardan duygusal koşulların fazla olduğu iş ortamlarında çalışanların verdiği psikolojik tepkiler olduğu görülmektedir.

Tükenmişlik üzerine birçok tanımlama yapılmıştır. Fakat en fazla kabul gören tanımlama Maslach tarafından yapılmış olup, kendi ismiyle anılan “tükenmişlik envanteri“ bu konuda en fazla başvurulan kaynaklardan olmuştur. Tükenmişlik kavramı üç boyut olarak incelenmekte olup bunlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak ifade edilmektedir.

1.1.1. Duygusal tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının en önemli ögesi, en fazla öneme sahip olan ögesi, başlangıç aşamasıdır. İş ortamı ile yakından ilgili bir boyuttur. Yoğun tempoda ve ağır şartlarda çalışma hayatı sürdüren çalışanların duygusal olarak kendilerini baskı altında hissetmeleri ve ezilmişlik duygusuna kapılmaları durumudur (Üngüren, Doğan, Özmen, Tekin, 2010). İşe yönelik stres ve endişe duyguları çok yoğundur. İş yerine geç gitme yada hiç gitmeme, psikolojik rahatsızlıklar baş göstermesi, işe devam durumunda düzensizlik yada işten ayrılma benzeri sonuçlara sebebiyet veren bir durumdur (Kayabaşı, 2008).

1.1.2. Duyarsızlaşma

Çalışanın işyerinde diğer iletişim halinde olduğu kişilere karşı duygusuzca, umursamaz tavırlar takınması ve iletişim seviyesini asgari düzeye indirilmesi olarak ifade edilebilir (Dolunay, 2002; Tuğrul ve Çelik, 2002). Bu boyutta yaşanan tükenmişlik çalışanın diğer bireyleri sınıflandırması, onları hor görme ve küçük düşürme amaçlı dil kullanması ve kendini soyutlaması olarak tezahür etmektedir (Maslach and Goldberg., 1998).

1.1.3. Düşük kişisel başarı

Düşük kişisel başarı durumu, çalışanların diğer insanlarla devamlı iletişim durumunda olması gereken bir işte çalışırken yetersizlik hissetmeleri ve performanslarının azalması durumudur (Leiter ve Maslach, 1988). Düşük kişisel başarı, tükenmişliğin çalışanların kendi hakkındaki bireysel değerlendirmelerinin olumsuz olması durumunu ifade eden boyuttur (Sandıkçı, 2010). Üngüren vd., (2010) ise düşük kişisel başarıyı benzer şekilde çalışanların iş yerinde kendini başarılı olarak görmemesi, yetersiz olduğu düşüncesine kapılması durumudur şeklinde ifade etmektedirler.

1.2. Tükenmişliği etkileyen faktörler

Tükenmişliği etkileyen birçok faktör vardır. Tükenmişlik, yaş, cinsiyet, medeni durum vb kişisel faktörlerin yanı sıra, yapılan işin niteliği, çalışma saatleri, aşırı iş yükü, çalışanlar arası ilişkiler, yöneticilerle ilişkiler gibi örgütsel faktörlerle de ilişkilendirilebilir. Bu faktörler örgütsel ve kişisel faktörler başlıkları altında incelenebilir (Kottler J.A., Zehm, Kottler, E., 2005).

1.2.1. Örgütsel tükenmişliği etkileyen faktörler

Ağır çalışma koşulları ve iş hayatında karşılaşılan güçlükler tükenmişliğe neden olabilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Özellikle insan ilişkilerinin yoğunlukla yaşandığı sektörlerde çalışanlar (sağlık çalışanları, sosyal hizmet çalışanları, avukatlar, muhasebeciler vb.) tükenmişlik sendromuna daha yatkındırlar (Chan, 2007; Maslach ve Jackson, 1982; Huberman ve Vabdenberghe, 1999; Maslach ve Goldberg, 1998). Son zamanlarda yapılan çalışmalarda öğretmenlerde de tükenmişlik sendromu görülme sıklığında büyük artış görülmektedir (Çapri, 2006).

1.2.2. Kişisel faktörler

Tükenmişliğe neden olan kişisel unsurlar demografik özellikler, kişisel özellikler ve kişinin beklentileri olmak üzere üç grup olarak incelenebilir (Torun, 1995). Alanyazın incelendiğinde tükenmişlikle ilişkili olan demografik faktörlerin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu olduğu görülmektedir (Işıksan, 2004). Yapılan bilimsel çalışmalar kişinin yaşı ile tükenmişlik arasındaki ilişkide genç çalışanların, yaşlı çalışanlara nazaran daha çabuk tükenmişlik sendromu ile karşılaştıkları görülmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2006). Cinsiyet ile tükenmişlik ilişkisinin incelendiği çalışmalarda ise kadın ve erkek çalışanlar arasında fark olmadığı ancak tükenmişliğin boyutları bakımından farklılık görüldüğü ileri sürülmektedir (Demirbaş, 2006; Handelsman, 2012). Tükenmişlik ve medeni durum ilişkisinde ise genellikle bekar olan çalışanların evlilere nazaran daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (Maslach Jackson & Leiter, 1996). Tükenmişlik ve eğitim seviyesi ilişkisi incelendiğinde daha yüksek eğitim alan çalışanların beklentileri de yüksek olacağı ve beklentileri gerçekleşmediği zaman hayal kırıklığı yaşamaları ihtimali daha yüksek olduğu için eğitim seviyesi düşük çalışanlara nazaran daha fazla tükenmişlik yaşarlar (Maslach vd. 1996).

Kişisel özellikler tükenmişlik üzerinde büyük öneme sahiptir. Kişilik A tipi ve B tipi olmak üzere iki çeşittir. A tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler sabırsız, işkolik, aceleci ve mücadele ruhuna sahip kişilerdir (Özarlan, 2011). Kişisel beklentiler de tükenmişliği etkileyen bir unsurdur. Gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamda kişilerin beklentileri vardır. Beklentilerin yüksek olması yanında karşılanamamış olması da tükenmişliğe neden olmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993).

B tipi kişilik özelliklerine sahip çalışanlar ise, rekabeti sevmeyen, işe adanmışlıkları zayıf, sabırlı, hayatında işine az yer veren insanlardır (Durna, 2005). Bu nedenle A tipi kişilik özelliklerine sahip kişilerde tükenmişlik görülme sıklığı daha yüksektir (Sürgevil Dalkılıç, 2006).

1.3. Tükenmişliğin belirtileri

Tükenmişliğin belirtileri her insanda farklılık göstermekle beraber fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olmak üzere sınıflandırılabilir. Tükenmişlik başlangıç aşamasında yorgun ve bitkin hissetme, baş ağrısı, uyku düzensizliği gibi fiziksel belirtiler görülebilmektedir. Tükenmişliğin diğer fiziksel belirtileri ise uzun süren nezle, grip gibi rahatsızlıklar, sindirim sistemi

rahatsızlıkları, solunum rahatsızlıkları, genel ağrı ve sızılar, uyuşukluk, kilo kaybı gibi belirtilerdir (Barutçu ve Serinkan, 2008).

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri kişinin çevresindekilerce kalaylıkla fark edilebilmektedir. Oysa tükenmişliğin psikolojik belirtileri daha zor fark edilmektedir. Kişinin kendini engellenmiş hissetmesi, asabiyet, tedirginlik, özgüvensizlik, sabırsızlık, başka kişilere karşı düşmanca hisler besleme, ailevi sorunlarda artış yaşanması, şüphecilik, suçluluk gibi durumlar tükenmişliğin psikolojik belirtileri olarak sıralanabilir (Ardıç ve Polatlı, 2009). Tükenmişliğin Davranışsal Belirtileri ise kişinin çevresine karşı alaycı tutumlar göstermesi, yabancılaşıma, kırılğan ve alingan biri haline gelmesi, alkol ve sigara kullanımına başlama yada kullanım oranında artış, ani sinirlilik ve aşırı tepkiler verme olarak sıralanabilir (Dolgun, 2010).

1.4. İş tatmini

İşletme açısından en önemli kaynak olan işgücünün iş yerinde beklentilerinin karşılanması durumunu ifade eden iş tatmininin, çalışan performansına ve dolayısıyla işletme başarısına etkisi büyüktür. 1920'li yıllarda araştırılmaya başlanan iş tatmini yada iş doyum kavramı 1940'lı yıllarda önemini artırmıştır (Çivici, 2016). Çalışanın beklentilerini ve ihtiyaçlarının hangi oranda giderildiği ve çalışanın ihtiyaçları ile işin uyumu, iş tatmini olarak ifade edilmektedir (Davis, 1988). İş tatmini, içsel doyum ve dışsal doyum olarak iki faktör altında incelenebilir. İçsel Doyum, takdir, statü, yetki, başarıma hissi gibi nitelikleri içermektedir. Dışsal doyum ise, ücret, çalışma koşulları, iş yeri fiziksel koşulları gibi unsurları içerir (Steers and Porter, 1999).

2. METODOLOJİ

Çanakkale'de ağır sanayi işletmesinde çalışan 350 (175 Kamu; 175 Özel sektör) iş görenden 2018 yılı Ekim-Kasım aylarında yüz yüze anket uygulanarak kolayda örneklem yöntemi ile veri toplanmıştır. Bu çalışmanın amacı, işletmelerin hukuki acıdan sahiplik yapısının, çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek, çalışanların demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisini ortaya koymak ve çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş tatminlerine etkisini tespit etmektir.

Bu çalışmada cevap aranan başlıca üç araştırma sorusu bulunmaktadır.

Soru 1. İşletme mülkiyetinin kamu veya özel sektöre ait olması, çalışanların tükenmişlik düzeyinde farklılığa neden olur mu?

Soru 2. Çalışanların demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

Soru 3. Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş tatminleri arasında ilişki var mıdır?

Soru 4. Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş tatminlerine etkisi var mıdır?

Literatür incelemesine istinaden oluşturulan hipotezler şunlardır:

H1: İşletme mülkiyetinin kamu veya özel sektöre ait olmasına göre, iş görenlerin tükenmişlik düzeyinde farklılık vardır.

H1a: İşletme mülkiyetinin kamu veya özel sektöre ait olmasına göre, iş görenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinde farklılık vardır.

H1b: İşletme mülkiyetinin kamu veya özel sektöre ait olmasına göre, iş görenlerin duyarsızlaşma düzeyinde farklılık vardır.

H1c: İşletme mülkiyetinin kamu veya özel sektöre ait olmasına göre, iş görenlerin düşük kişisel başarı düzeyinde farklılık vardır.

H2: İş görenlerin demografik özelliklerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.

H2a: İş görenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.

H2b: İş görenlerin yaşlarına göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.

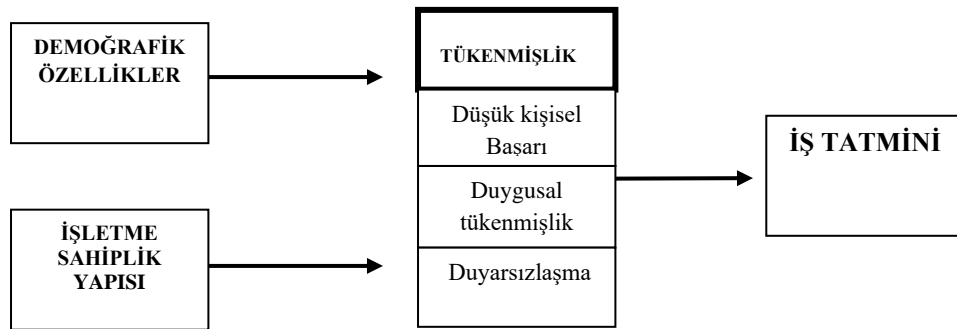
H2c: İş görenlerin eğitim seviyelerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.

H2d: İş görenlerin aylık gelirlerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.

H2e: İş görenlerin çalışma yılına göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.

H3: Çalışanların tükenmişlik düzeyleri iş tatminini arasında ilişki vardır.

H4: Çalışanların tükenmişlik düzeyleri iş tatminini etkiler



Şekil-1: Çalışma Modeli

Çalışmada Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilmiş ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan Maslach Tükenmişlik ölçeği ve Weiss vd., (1967) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutundaki ifadeler, olumsuz anlam taşımaktadır. Düşük kişisel başarı boyutundaki ifadeler ise, olumlu anlam taşımaktadırlar. Bu ifadeler ters çevirme işlemine tabi tutulmuştur. Ölçeklerin cevaplandırılmasında 5'li Likert Ölçeği kullanılmış olup (1) Kesinlikle katılmıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir. Toplanan verilere T testi, ANOVA, güvenilirlik analizi, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Demografik bulgular

Tablo-1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	%	Medeni Hal	Sayı	%
Kadın	105	30	Evli	269	76,9
Erkek	245	70	Bekar	81	26,1
Toplam	350	100	Toplam	350	100
Eğitim	Sayı	%	Yaş	Sayı	%
İlkokul	23	6,5	18-25	55	15,7
Ortaokul	72	20,5	26-33	41	40,3
Lise	186	53,1	34-41	130	37,1
Üniversite	69	19,7	42-49	24	6,9
Toplam	350	100	50 +	0	0
Aylık gelir (TL)	Sayı	%	Toplam	Sayı	%
2020-2500	180	52,6	Çalışma süresi		
2501-3250	107	30,6	1-5 yıl	98	28,0
3251-4000	42	12	6-11 yıl	131	37,4
4001-4750	12	3,4	12-17 yıl	89	25,4
4751 ve +	5	1,4	18-23 yıl	32	9,1
Toplam	350	100	24 yıl +	0	0
			Toplam	350	100

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların %30’u kadın çalışanlardan, %70’i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. %76,9’u evlidir. Eğitim seviyeleri incelendiğinde %73,6’sının ortaokul ve lise mezunu olduğu görülmektedir. Aylık gelirleri ise çalışanların %83,2’sinin 2000-3250 tl arasında gelir elde ettikleri görülmektedir. Çalışanların yaşlarına ilişkin bulgulara bakıldığında ise %77,4’ünün 26-41 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışanların çalışma süreleri incelendiğinde ise %62,8’inin 6-17 yıl arasında çalışma yılı olduğu görülmektedir.

Parametrik testlerin yapılabilmesinin koşullarından biri olan verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiş ve elde edilen tükenmişlik ve iş tatmini verilerinin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür.

Tablo-2: Güvenilirlik Testi

Ölçekler	İfade Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı (α)
Tükenmişlik	22	0,82
İş tatmini	20	0,74

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tükenmişlik ölçeği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olarak isimlendirilen üç faktör altında toplanmakta ve varyansın %74,76'sını açıklamaktadır. KMO değeri 0,848, ($p < 0,05$) olarak tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçek güvenilirliği ,82 olarak tespit edilmiş olup, ölçeğin güvenilirlik derecesi oldukça yüksektir. İş tatmini ölçeği ise içsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere iki faktörden oluşmakta olup, varyansın %72'sini açıklamaktadır. KMO değeri 0,744, ($p < 0,05$) olarak tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçek güvenilirliği ,74 olarak tespit edilmiştir.

Tablo-3: KMO and Bartlett's Testi

		Tükenmişlik	İş Tatmini
K-M-O Örneklem Yeterliliği Ölçümü		,848	,744
Bartlett's Küresellik Testi	Ki kare	2691,939	1436,657
	Serbestlik	346	348
	Anlamlılık	,0001	0,0001

Tablo 3'te görüldüğü üzere örneklem yeterliliği istatistiki analizlerin yapılabilmesi için oldukça yeterlidir. Tükenmişlik ölçeği KMO değeri ,848 ve iş tatmini ölçeği KMO değeri ,744 olarak tespit edilmiştir.

Tablo-4. T Testi Tükenmişlik Ve İşletmenin Sahiplik Yapısı

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Özel sektör	175	1,99	,537	348	2,954	0,03
Kamu sektörü	175	1,81	,585			

Kamu sektöründe çalışan iş görenlerin tükenmişlik düzeyleri ile özel sektörde çalışan iş görenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır ($p < 0,05$). Bu sonuca istinaden **H1** hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki verilere göre kamu sektöründe istihdam edilen iş görenlerin tükenmişlik düzeyleri, özel sektörde istihdam edilen iş görenlere göre daha düşük seviyededir.

Tablo-5: T Testi Duygusal Tükenmişlik ve İşletmenin Sahiplik Yapısı

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Özel sektör	175	1,91	,768	348	4,666	0,001
Kamu sektörü	175	1,51	,839			

Kamu sektöründe çalışan iş görenlerin tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmişlik düzeyleri ile özel sektörde çalışan iş görenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır ($p < 0,05$). Bu sonuca istinaden **H1a** hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki verilere göre kamu sektöründe istihdam edilen iş görenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri, özel sektörde istihdam edilen iş görenlere göre daha düşük seviyededir.

Tablo-6: T Testi Duyarsızlaşma Ve İşletmenin Sahiplik Yapısı

Gruplar	N	□	SS	sd	t	p
Özel sektör	175	1,68	,817	348	3,611	0,001
Kamu sektörü	175	1,36	,858			

Kamu sektöründe çalışan iş görenlerin tükenmişlik boyutlarından duyarsızlaşma düzeyleri ile özel sektörde çalışan iş görenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Bu sonuca istinaden **H1b** hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki verilere göre kamu sektöründe istihdam edilen iş görenlerin duyarsızlaşma düzeyleri, özel sektörde istihdam edilen iş görenlere göre daha düşük seviyededir.

Tablo-7: T Testi Düşük Kişisel Başarı Ve İşletmenin Sahiplik Yapısı

Gruplar	N	□	SS	sd	t	p
Özel sektör	175	1,73	,626	348	2,293	0,022
Kamu sektörü	175	1,56	,722			

Kamu sektöründe çalışan iş görenlerin tükenmişlik boyutlarından düşük kişisel başarı düzeyleri ile özel sektörde çalışan iş görenlerin düşük kişisel başarı düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Bu sonuca istinaden **H1c** hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki verilere göre kamu sektöründe istihdam edilen iş görenlerin düşük kişisel başarı tükenmişlik düzeyleri, özel sektörde istihdam edilen iş görenlere göre daha düşük seviyededir.

Tablo-8: T Testi Medeni Durum Ve Tükenmişlik

Gruplar	N	□	SS	sd	t	p
Özel sektör	175	1,61	,545	348	-2,072	0,40
Kamu sektörü	175	1,92	,722			

İş görenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkın incelendiği test sonucuna göre ($p<0,05$) tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır. Buna göre bekar olan iş görenlerin tükenmişlik düzeyleri evlilere göre daha yüksektir. **H2a** hipotezimiz kabul edilmiştir.

Tablo-9: ANOVA Testi Yaş Ve Tükenmişlik

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı fark
Gruplar arası	3,359	4	,840	2,939	,021	42-49 yaş ile 34-41 yaş arası
Grup içi	98,558	345	,286			
Toplam	101,917	349				

ANOVA analizine göre iş görenlerin yaşlarına göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Çoklu karşılaştırma için Tukey testi yapılmıştır Yapılan analiz sonucunda 36-41 yaş aralığında olan iş görenlerle 42-49 yaşları arasındaki iş görenler arasında

istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu ($F_{4-345}=2,939$, $p<0,05$) tespit edilmiştir. Buna göre 42-49 yaş gurubundaki iş görenlerin tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. **H2b** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-10. ANOVA Testi Eğitim Durumu Ve Tükenmişlik

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı fark
Gruplar arası	3,990	4	,997	3,169	,014	Ortaokul-lise
Grup içi	108,605	345	,315			
Toplam	112,595	349				

ANOVA analizine göre ortaokul ve lise mezunu olan katılımcıların tükenmiş düzeyleri istatistiki olarak farklılaşmakta olup ($F_{4-345}=3,169$, $p<0,05$) çoklu karşılaştırma için Tukey testi yapılmıştır. Lise mezunu olan iş görenlerin tükenmişlik düzeyi orta okul mezunlarına göre daha yüksektir. **H2c** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-11: ANOVA Testi Aylık Gelir Ve Tükenmişlik

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı fark
Gruplar arası	5,802	4	1,451	4,686	,001	2501-3250 TL ile 4001-4750 TL
Grup içi	106,792	345	,310			
Toplam	112,595	349				

ANOVA analizine göre 4001-4750TL aylık kazancı olan iş görenler ile daha az aylık gelir elde eden iş görenler arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. ($F_{4-345}=4,686$ $p<0,05$). Çoklu karşılaştırma için Tukey testi yapılmıştır. Buna göre: Aylık kazancı 4001-4750TL arasında olan iş görenlerin 2501-3250TL arasında aylık kazancı olan iş görenlere kıyasla tükenmişlik düzeyleri daha fazladır. **H2d** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo-12: ANOVA Testi Çalışma Süresi Ve Tükenmişlik

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı fark
Gruplar arası	2,379	3	,793	2,490	,060	-----
Grup içi	110,215	346	,319			
Toplam	112,595	349				

ANOVA analizine göre ($F_{3-346}=2,490$, $p>0,05$) anlamlı bir fark yoktur. Bu sonuca göre **H2e** hipotezi reddedilmiştir.

Tablo-13: Korelasyon Analizi

Değişkenler	Düşük Kişisel Başarı	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşma	Tükenmişlik	
İş Tatmini	R	-,415	-,485	-,320	-,518
	P	,0001*	,0001*	,0001*	,0001*
	N	350	350	350	350

Düşük Güç: R < 0,30, Orta Güç: 0,30 < R < 0,70, Yüksek Güç: R>0,70 *:P<,01

Tablo 13'te değişkenlere ilişkin korelasyon analizi sonuçları verilmektedir. Buna göre İş tatmini değişkeni ile tükenmişlik ve alt boyutları arasında negatif yönde bir korelasyon mevcuttur. Bu sonuç bize iş tatmini yüksek çalışanların tükenmişlik sendromuyla daha az karşılaşma olasılıkları olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre **H3** hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo-13: Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	B	Std.Hata	t	P	β	F
İş Tatmini	Tükenmişlik	,176	-,273	,067	4,051	,0001	-,518	18,110

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre iş tatmini tükenmişlik üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Tablo 13'teki regresyon analizi sonucuna göre bağımlı değişken olan tükenmişlik düzeyini iş tatmini etkilemektedir (r=-,518, r²=,176, f=18,110 p<0,01). Bu sonuçlara göre **H4** hipotezi kabul edilmektedir.

SONUÇ

Hipotezlere ilişkin sonuçlar tablo 11'de verilmektedir.

Tablo-14: Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Kabul/Ret
H1: İşletme mülkiyetinin kamu veya özel sektöre ait olmasına göre, iş görenlerin tükenmişlik düzeyinde farklılık vardır.	Kabul
H1a: İşletme mülkiyetinin kamu veya özel sektöre ait olmasına göre, iş görenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinde farklılık vardır.	Kabul
H1b: İşletme mülkiyetinin kamu veya özel sektöre ait olmasına göre, iş görenlerin duyarsızlaşma düzeyinde farklılık vardır.	Kabul
H1c: İşletme mülkiyetinin kamu veya özel sektöre ait olmasına göre, iş görenlerin düşük kişisel başarı düzeyinde farklılık vardır.	Kabul
H2: İş görenlerin demografik özelliklerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.	Kısmen Kabul
H2a: İş görenlerin medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.	Kabul
H2b: İş görenlerin yaşlarına göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.	Kabul
H2c: İş görenlerin eğitim seviyelerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.	Kabul
H2d: İş görenlerin aylık gelirlerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.	Kabul
H2e: İş görenlerin çalışma yılına göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır.	Ret
H3: Çalışanların iş tatminini tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki vardır.	Kabul
H4: Çalışanların iş tatminini tükenmişlik düzeyleri etkiler	Kabul

Yapılan çalışma sonucunda tükenmişlik düzeyinin ağır sanayi işletmelerinde çalışan iş görenlerin demografik özelliklerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bununla beraber işletmenin sahiplik yapısı da iş gören tükenmişliğinde farklılaşmaya neden olmaktadır. Çalışanların iş tatmin

düzeyleri ile tükenmişlik arasında yüksek bir korelasyon olduğu ve iş tatmini tükenmişlik düzeylerini etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. İşletmelerin sahiplik yapısına göre çalışanların tükenmişlikleri farklılaşmakta olup kamu işletmelerinde çalışanların tükenmişlik sorunsalı ile karşı karşıya kalma olasılıkları daha düşüktür. Bununla beraber çalışanların demografik özelliklerinden yaş, eğitim seviyesi, aylık gelirlerine göre tükenmişlik düzeyleri farklılaşmaktadır. Çalışma sonuçları literatürle uyumludur. Bundan sonraki araştırmacılar için tükenmişliğe neden olan diğer faktörlerin incelenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

Ardıç, K. ve, Polatlı S. (2009). Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.

Barutçu, E. ve C. Serinkan, (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 8 (2), 541-561.

Boyar, E. (2011). *Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Chan, D.W., (2007). Burnout, Self-Efficacy, and Successful Intelligence among Chinese Prospective and In-Service School Teachers in Hong-Kong, *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 27(1), pp. 33-49

Cribbin J.J. (1972). *Effective Managerial Leadership*, American Management Association, New York.

Cordes, C. L. and T. W Dougherty, (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout, *The Academy of Management Review*, 18 (4), 621-656.

Çapri, B., (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 2(1), ss. 62-77.

Çivici, Tülay (2016) İş Doyumu, Demotivasyon Faktörleri Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Mimarlar Üzerine Bir Araştırma, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık, Cilt 18 Sayı 2 (131-150)

Davis K., (1988), *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. Çeviri. Kemal Tosun. İstanbul Üniversitesi. İşletme Fakültesi, İstanbul.

Demirbaş, A. R., (2006). *Üç Farklı Hastanenin Yöneticilerinin ve Klinikte Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Durumları*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Dolgun, Uğur, (2010). *Tükenmişlik Sendromu*, (Editör: Özler, Derya Ergun) Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ekin Yayınevi, Bursa.

Dolunay, A. B., (2002). Keçiören İlçesi “Genel Liseler Ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu” Araştırması, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 51-62.

Durna, U., (2005). A Tipi Ve B Tipi Kişilik Yapıları Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1).

Edelwich, J. and A. Brodsky, (1980). *Burn-Out - Stages of Disillusionment in the Helping Professions*, Human Science Press, New York.

Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Freudenberger, H. (1974) Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Handelsman, J. B., (2012). The Relationships Between Individual Characteristics, Work Factors, and Emotional Labor Strategies in the Prediction of Burnout among Mental Health Service Providers, 216-216.

Huberman, A.M., and Vandenberghe, R., (1999). Introduction- Burnout and the Teaching Profession, In Vandenberghe, R., and Huberman, A.M., (Editörler), “*Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International Research and Practice*, Cambridge, UK: Cambridge University Press, pp. 1-11.

Hung L. , E. Alison, K. While, L. Barriball (2005). Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review, *International Journal of Nursing Studies*, 42, 211–227.

Işıkhan, Vedat, (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Sandal Yayınları, Ankara.

Kayabaşı, Yücel (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.

Kottler, J.A., Zehm, S.J., and Kottler, E., (2005). *On Being a Teacher- The Human Dimension*, Corwin Press, The United States of America

Leiter, M. P. and C. Maslach, (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 9 (4), 297-308.

Maslach, C., W. B. Schaufeli, and M. P. Leiter, (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Maslach, C., and J. Goldberg (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives, *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), pp. 63-74.

Maslach, C., S. E. Jackson & M. Leiter, (1996). *The Maslach Burnout Inventory: Manual*, Consulting Psychologists Press, CA.

Maslach, C. ve Zimbardo, P.G. (1982). *Burnout-The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

Maslach, C., and S.E. Jackson, (1982). *Burnout in the Health Professions: A Socialpsychological Analysis*, In SANDERS, G., and SULS, J., (Editors), *Social psychology of health and illness*, Hillsdale, NJ: Erlbaum, pp. 227-251.

Özarslan, M., (2011). Vali Yardımcılarının Kişilik Tipi Ve İş Tatminlerine İlişkin Kuramsal Ve Uygulamalı Bir Araştırma, *İdarecinin Sesi Dergisi*, 46-51.

Pines, A. ve E. Aronson (1988). *Career burnout: Causes and cures*, Free Press, New York, NY, USA.

Sandıkçı, E., (2010). *Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır'da Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Schermerhorn J.R., Hunt J.G. ve Osborn, R.N. (1994), *Management*, John Willey And Sons, USA.

Steers, R.M. and L.W. Porter, (1987), *Motivations and Work Behavior*, McGraw-Hill, New York.

Sürgevil Dalkılıç, Olca, (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Tang L., Ping T. ve Talpade M. (1999). Sex Differences In Satisfaction With Pay And Co-Workers, *Public Personnel Management*, 28 (3), 345-348.

Torun, Alev, (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul.

Tuğrul, B., ve E. Çelik, (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12), ss. 1-11.

Üngüren, Engin, Hulusi Doğan, Mehmet Özmen & Ömer Akgün, Tekin (2010) Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.

Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. and Lofquist, L. H., (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*.<http://vpr.psych.umn.edu/assets/pdf/Monograph%20XXII%20-%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf> (Erişim Tarihi: 30.08.2016)