Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerinde Etkisinin Araştırılması: Konya İli Tekstil Sektöründe Bir Araştırma¹

*A Study on the Effect of Burnout on Job Satisfaction: The Case of Textile
Sector in the Province of Konya*

İlknur ÇEVİK TEKİN

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Meslek Yüksek Okulu, İşletme Yönetimi,
Konya, Türkiye

orcid.org/0000-0002-0802-1733

ilknurtekin@selcuk.edu.tr

Tahir AKGEMCİ

Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
Konya, Türkiye

orcid.org/0000-0001-5936-7462

takgemci@selcuk.edu.tr

Özet

Tükenmişlik, çalışanların iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyen, iş performanslarını düşüren bir olgudur. Tükenmişlik, bağımlı ve bağımsız değişken olarak pek çok çalışmaya konu olmuştur. Tükenmişliğin iş tatmini üzerinde etkisinin inceleneceği bu çalışmada, tükenmişlik bağımsız, iş tatmini ise bağımlı değişken olarak kullanılacaktır. Çalışanların tükenmişlik boyutunu değerlendirmek için, Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Scale) kullanılacaktır. Ölçek, Maslach (1981) tarafından geliştirilmiş, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanarak, aynı zamanda geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma hissi olmak üzere üç alt boyuttan ve 22 maddeden oluşmaktadır. İş tatmini için ise Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) kullanılacaktır. Ölçek Weiss ve arkadaşları (1976) tarafından geliştirilmiş olup, uzun formu (orijinali) 100 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmada 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılacaktır. Ölçek içsel doyum ve dışsal doyum olarak iki boyutta ele alınmıştır. Çalışma Konya ilinde tekstil sektöründe çalışan 500 çalışana uygulanmış olup 251 anket verisi çalışma kapsamında kullanılabilmiştir. İstatistikî veriler SPSS 21.0 paket programında analiz edilip çalışanların tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri bakımından bazı anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşletme, Davranış Bilimleri, Örgütsel Psikoloji, Tükenmişlik, İş Tatmini

Abstract

Burnout is a phenomenon that affects employees' labor efficiency negatively and reduces their professional efficacy. Burnout has been a topic of investigation in many studies as a dependent or independent variable. In this study, in which the effect of

¹ Çalışma, 27-29 Nisan 2017 tarihlerinde Antalya'da gerçekleştirilen INGLOBE 2017 kongresinde sözlü bildirisi olarak sunulmuştur.

burnout on job satisfaction will be investigated, burnout will be used as an independent variable whereas job satisfaction will be used as a dependent variable. Maslach Burnout Inventory (MBI) will be used to measure employees' burnout dimension. The scale was developed by Maslach (1981) and adapted to Turkish and tested for validity and reliability by Ergin (1992). The scale consists of three sub-dimensions, namely emotional exhaustion, depersonalization and a feeling of decrease in personal accomplishment, and 22 items. For job satisfaction, on the other hand, Minnesota Job Satisfaction Questionnaire will be used. This questionnaire was developed by Weiss et al. (1976) and its original (longer) form contains 100 statements. Its shorter version involving 20 questions will be used in this study. The study was conducted on 500 employees working in the textiles sector in the province of Konya and only 251 survey data could be used within the scope of the study. Statistical data were analyzed using SPSS 21.0 package software and some significant differences were found in terms of employees' burnout and job satisfaction levels.

Keywords: Business Administration, Behavioral Sciences, Organizational Psychology, Burnout, Job Satisfaction

1. Giriş

Örgütler ve çalışanlar için istenmeyen bir durum olan tükenmişlik, pekçok nedenden dolayı günümüzde oldukça yaygın görülen önemli bir sorundur. Tükenmişliğin pek çok nedeni olduğu gibi hem birey hem de iş hayatı için sonuçları da fazladır. Bu nedenle örgütsel davranış çalışmalarında sıklıkla araştırma konusu olmuştur. Freudenberger, tükenmişlik kavramını ilk kez 1974 tarihli makalesinde dillendirerek “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirmiştir. Ona göre tükenmişlik “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu”dur (Aslan ve Erbay, 2017: 538). Daha sonra Maslach ve Jackson (1981, insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile birlikte bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamışlardır (Avşaroğlu v.d., 2005: 116).

Çalışanların tükenmişliğinin onların iş tatminine nasıl bir etki yaptığı çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Tükenmiş bir çalışanın iş tatmininin yüksek olması, iş tatmini düşük olan bir çalışanın iş verimliliğinin yüksek olması beklenmemektedir.

İş tatmini, birinin işinin veya iş tecrübesinin takdir edilmesi sonucu oluşan hoş veya olumlu duygusal durumdur (Baş, 2002: 19). Çalışanların işe karşı olumlu ruh hali iş tatminini, işe ilişkin olumsuz tutumları ise iş tatminsizliğini ortaya çıkaracaktır (Erdoğan, 1999: 231). İş tatminsizliği çalışanların beklentileri yerine gelmediği zaman oluşur.

Örneğin bir çalışan temiz ve güvenli bir iş ortamı beklentisi içindeyse ve iş yerinde kirli ve güvensiz bir ortam varsa o çalışan muhtemelen işinden daha az tatmin olacaktır (Aksu, 2012: 61). Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, iş tatmini açısından önemlidir. Bu durum bireyin yaşamdan keyif almasını, yaşamında mutlu olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve yaşamdan daha fazla doyum aldıklarını söylemek olasıdır (Keser, 2006: 105). İşgörenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak işgörenin mutluluğunu artırmakla birlikte, yeterli iş tatmin düzeyinin olması işgörenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların

gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (Yüksel, 2002:68). Bu nedenle çalışanların işe karşı tutumları organizasyonlar tarafından önemli olmaya devam edecektir.

Çalışmada Konya ili, tekstil sektöründe çalışanların tükenmişlik ve iş tatmini seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ayrıca ölçeklerin bazı demografik değişkenler açısından ele alınması amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik, modern çağın önemli bir fenomeni olarak iş ilişkilerin tersine gittiği zamanlarda ortaya çıkar. İngilizcede “job burn out” ya da “staff burn out” olarak tanımlanan kavram Türkçede “tükenmişlik-tükeniş sendromu-mesleki tükenmişlik” kavramları ile ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 132). Tükenmişlik, aşırı yorgunluk ve bireyin işi için hissettiği öfke duygusu ile birlikte idealizm ve tutkunun kaybedilmesi şeklinde tanımlanan hem kurgusal hem de kurgusal olmayan bir olaydır (Maslach vd., 2001: 398). Maslach tükenmişliği “insanlarla işi gereği yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” olarak tanımlamaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3). Meier’e göre tükenmişlik; “bireyin işle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük olduğu, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu bir durumun yansımasıdır” (Sürgevil, 2006: 4). En yalın haliyle “Ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” olarak tanımlanan tükenmişliğin “Çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu” varsayımına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar; olgunun hem birey hem de örgütler açısından önemini ortaya koymaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 95). Tükenmişlik yaşayan birey, diğer insanlara bakış açısını değiştirerek etrafındaki insanları bir nesne gibi görmeye başlar. Böylece birey, hizmet verdiği insanların/müşterilerin ihtiyaçlarına önem vermemeye, onlara nezaketsiz bir şekilde hizmet vermeye başlamaktadır (Izgar, 2001: 25).

Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin duygular da azalma olarak üç ayrı boyutta ele almaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Duygusal tükenme kişinin ruhen yıpranma duygusu yaşamasını ifade ederken, duyarsızlaşma kişinin hizmet ettiği veya birlikte çalıştığı kişilere karşı olumsuz, katı ve anlayışsız olmasını ifade etmektedir. Kişisel başarı duygusunda veya beceride azalma ise kişinin yeterlilik ve başarıya ulaşma duygusunda azalmayı göstermektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005:183). Bu üç boyut tükenmişlik sendromunun nedenleri ve tükenmişliğin sonuçlarını inceleyen çok sayıda araştırma çalışmalarının odağı olmuştur (Leiter ve Maslach, 1988: 287).

2.1.1. Tükenmişliğin Belirtileri

Stresin tükenmişliğin gelişmesinde kilit rol oynadığı aşikârdır ancak bilinenin aksine stres ve tükenmişlik farklı kavramlardır. Tükenmişlik uzun süren iş stresinin bir sonucudur ya da tükenmişlik stresin bir türüdür. İş yükü kişinin yapabileceğinin üzerinde olduğu zaman stres oluşur, stres bazen tükenmişlik ile sonuçlanabilir.

Tüm iş görenler işyerinde yaşadıkları olaylar sonucunda zaman içinde işlerine yönelik kişisel bir takım duygular ve tutumlar geliştirirler. İşte bir iş görenin, yaşadığı deneyimler sonucu işine karşı ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise o kişinin işinden doyum sağladığını; olumsuz ise sağlayamadığını söyleyebiliriz (Barutçugil, 2004: 388).

Tükenmişlik durumunda bazı fiziksel, duygusal ve davranışsal belirtiler görülmektedir.

Fiziksel belirtiler; Kronikleşen yorgunluk ve bitkinlik, kas krampları, solunum güçlüğü, mide ağrıları, kalp rahatsızlıkları, kilo alımı ya da kilo kaybı, uyku bozuklukları, bel ağrısı sayılabilir.

Duygusal belirtiler; Sinirlilik, huzursuzluk ve tedirginlik, sabırsızlık, etrafındakilere olumsuz tutumlar geliştirme, nezaket, saygı gibi duygularda azalma, suçluluk hissi, ümitsizlik, özgüvende azalma, asılsız şüpheler, düşüncelerde ikilem, aile içi sorunlarda artış, çevresindeki kişilere olumsuz tutum sayılabilir.

Davranışsal belirtiler; Sık hata yapma, işe gelmeme, işe geç gelme ve erken ayrılma, sık rapor alma, yeniliklere ve eleştirilere kapalı olma, üretkenlik ve yaratıcılıkta azalma, asosyalleşme, unutkanlık, kötü alışkanlıklarda artış, başarısızlık hissi, iş ile ilgili konularda polemiğe girmekten kaçınma, alaycı ve suçlayıcı davranış özelliği gösterme, işten ayrılma ve rol çatışmasıdır (Maslach ve Jackson, 1981; Kaya vd, 2010; Surgevil ve Budak, 2005; Arı ve Bal, 2008; Izgar, 2012).

2.2. İş Tatmini

Örgütsel davranış çalışmaları içerisinde yer alan iş tatmini kavramı, motivasyon kuramlarıyla literatüre girmiş, 1930'lerden bu yana bir çok araştırmaya konu olmuştur. Tüm araştırmaların ortak noktası ise; örgütteki performans ve verimliliği arttırmanın, insan ögesine gerekli önemin verilmesiyle sağlanabileceği hususudur. İş görene maliyet gözüyle bakılması görüşü günümüzde onların organizasyonun en değerli varlığı olmasıyla yer değiştirmektedir. Bu nedenle doğru işe doğru eleman alma, oryantasyon, eğitim, ücret ve ödüllendirme sistemi, kariyer planlama ve iş göreni elde tutma gibi faaliyetlerle organizasyonlardaki İnsan Kaynakları departmanları gittikçe önem kazanmaktadır (Aykaç, 2010: 8-9). İş hayatında doyurulan/elde edilen “değerlerin önem derecesi” ne kadar yüksekse iş tatmini de o kadar yüksek olacaktır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253). Eğer çalışanlar işinden memnun değilse, işveren düşük verimliliği önlemek için çalışanın memnun olmasını sağlayacak tedbirler almalıdır. İnsanlar mutlu oldukları takdirde, işlerinde daha kararlı ve daha üretken olmaktadır (Ravichandran v.d., 2015: 344). İş tatmini ne kadar yüksekse, çalışanlar o kadar işlerine karşı olumlu bir tutum sergileyeceklerdir. Benzer şekilde, iş tatmini düzeyinin yüksek olan çalışanların yeni bir iş arama ve örgütten ayrılma eğilimi azalmıştır (Wright & Bonett, 2007). İş tatmini, kişinin işinin tüm yönleriyle ilgili neler hissettiğini gösteren bir yaklaşımdır (Naveed v.d. 2011: 301). Bir iş durumuna gösterilen duygusal tepkidir. Bu nedenle görülemez, yalnızca çıkarılabilir (Tela v.d., 2007: 4). Barutçugil (2004: 389)'e göre iş tatmini bir işgörenin çalıştığı işten ve elde ettiklerinin ihtiyaç duydukları ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur.

İş tatminini açıklamaya yönelik olarak geliştirilen kuramların birçoğu iş tatmini ile güdülenme arasındaki ilişkiyi temel almaktadır. İş tatmini ve güdülenme arasındaki ilişki Maslow, Herzberg, Adams ve Wroom tarafından ele alınmıştır. Maslow (1943) “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”nda insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı içerisinde ortaya çıktığını, her bir ihtiyacın bir önemi olduğunu ve belli bir ölçüde karşılanması gerektiğini, karşılandığında ise iş tatmininin yaşandığını açıklamaktadır (Aşık, 2010: 36). J.S Adams'ın (1963) eşitlik teorisi, bireyin kendisini bulunduğu örgütteki başka bir bireyle veya başka bir organizasyonda çalışan kişi ile karşılaştırması sonucu iş ortamı ile ilgili algıladığı eşitlik veya eşitsizlikle ilgilidir. Her şeyden önce eşit gayretleri eşit şekilde ödüllendirmek gerekir. Eğer kişi iş ilişkilerinde eşit muameleye tabi olduğu düşüncesinde ise motivasyonu ve iş tatmini algıları olumlu yönde olacaktır (Karcioğlu

ve Akbaş, 2010: 145-146). Vroom'un (1964) Beklenti teorisi en önemli motivasyon teorilerindendir ve pek çok araştırma tarafından desteklenmiştir. Beklenti teorisine göre, insanların iş ve görevlerindeki başarıları, ihtiyaçlarından ziyade onların ödüllendirilmiş davranışlarının sonucuna bağlıdır. Teoriye göre iş ve görev başarısı ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Bu teori; motivasyonu, bireysel ihtiyaçlara göre değil, bireyin amaç ve tercihleri ile bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaktadır (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 221). Herzberg'in (1966) Çift Faktör Teorisi de motivasyon sürecini açıklamaya çalışmaktadır. Bu teoriye göre, içsel faktörler olarak nitelendirilen başarı, sorumluluk ve işin kendisi gibi iş içeriği ile ilgili yönler bireyi motive etmekte iken; dışsal faktörler olarak nitelendirilen ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları, şirket politikası, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetim gibi faktörlerin motive edici özellikleri bulunmamaktadır. Buna rağmen, dışsal faktörlerin olmaması durumunda motivasyon sağlanamamaktadır (Yüksel, 2005: 294).

3. Araştırma Yöntemi ve Bulguları

3.1. Amaç ve Yöntem

Çalışmada günümüzde önemi oldukça artan, pek çok çalışmaya konu olan tükenmişliğin iş tatmini üzerinde etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışma, Konya'da tekstil sektöründe çalışan 500 çalışana uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen çalışanlara 500 anket dağıtılıp anketten geri dönen ve düzgün kodlanan 251 anketin çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir. Anket yoluyla elde edilen verilerin analizinde SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Analiz kapsamında; faktör analizi, güvenilirlik analizi, sonuçların demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t testi (independent samples t-test), tek yönlü varyans analizi (one way anova) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

3.2. Kullanılan Ölçekler

Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek "içsel doyum" ve "dışsal iş doyum" olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipinde olup, her maddeye verilen cevaplar 1-5 arasında puanlanan (1: Hiç memnun değilim, 5: Çok memnunum) seçenekleri arasında derecelendirilmiştir. Ölçekte alınan yüksek ortalama, çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi olarak kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992: 143). Orjinalinde 7'li likert olan envanterin türkçe uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçek Ergin(1992) tarafından 4'lü likert olarak kullanılmış olup, çalışmamızda 5'li likert biçimi (1: hiç bir zaman, 5: her zaman) kullanılmıştır. Ölçekte alınan yüksek ortalama, çalışanların tükenmişliğinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

3.3. Bulgular

Bu araştırma kapsamında ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yeniden yapılmış ve yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda iş tatmini ölçeğinin iki boyutta, tükenmişlik ölçeğinin ise üç boyutta olduğu görülmüştür. Faktör analizine göre KMO değerinin her iki ölçek içinde 0,80'nin üzerinde olduğu ve Bartlett testi anlamlılık düzeyinin (.000) olduğu görülmüştür. Çalışmada kullanılan ölçeklerin ve

boyutları iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) 0,80'in üzerinde 0,90'a yakın güvenilir çıkmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini düşüren, silinmesi gereken bir madde bulunamamıştır.

Tablo-1 Çalışanların Demografik Özellikleri

	N	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	109	43,4
Erkek	142	56,6
Medeni Durum		
Evli	119	47,4
Bekar	116	46,2
Dul	14	5,6
Boşanmış	2	,8
Yaş		
16-25	85	33,9
26-35	71	28,3
36-50	65	25,9
51-65	24	9,6
66 ve üstü	6	2,4
Eğitim Durumu		
İlkokul	22	8,8
Ortaokul	28	11,2
Lise	87	34,7
Üniversite	111	44,2
Lisansüstü	3	1,2
Hanede Yaşayan Birey		
1	18	7,2
2	32	12,7
3	70	27,9
4	75	29,9
5 ve fazlası	56	22,3
Hanede Çalışan Birey		
1	93	37,1
2	111	44,2
3 ve fazlası	47	18,7
Konya'da Yaşama Süresi		
5 yıl ve altı	51	20,3
6-15 yıl	59	23,5
16-30 yıl	83	33,1
31 ve üstü	58	23,1
İşte Çalışma Süresi		
0-1 yıl	57	22,7
2-4 yıl	54	21,5
5-10 yıl	67	26,7
11 yıl ve üstü	73	29,1

Çalışanların %43.4'ü kadın, %56.6'sı erkektir. %47.4'ü evli, %46.2'si bekar %5.6'sı dul %0.8'i boşanmıştır. 16-25 yaş aralığında %33.9, 26-35 yaş aralığında %28.3, 36-50 yaş aralığında %25.9, 51-65 yaş aralığında %9.6 ve 66 yaş ve üstü %2.4 çalışan vardır. %8.8'i ilkokul, %11.2'si ortaokul, %34.7'si lise, %44.2'si üniversite, %1.2 lisanüstü eğitimden mezundur. Çalışanların hanelerinde yaşayanlardan bir birey olanlar %7.2, iki birey olanlar %12.7, üç birey olanlar %27.9'u dört birey olanlar %29.9, beş ve fazlası birey olanlar ise %22.3'tür. Hanede çalışan birey sayısı ise bir olanlar 37.1, iki birey olanlar %44.2 üç ve fazlası birey %18.7'dir. 5 yıl ve altı Konya'da yaşayanlar %20.3, 6-15 yıl yaşayanlar %23.5, 16-30 yıl yaşayanlar %33.1 ve 31 yıl ve üstü yaşayanlar %29.1'dir. İşte 0-1 çalışanlar %22.7, 2-4 yıl çalışanlar %21.5, 5-10 yıl çalışanlar %26.7 ve 11 yıl ve üstü çalışanlar %29.1'dir.

Cinsiyete göre yapılan Bağımsız T testinde iş tatmini ölçeğinde anlamlı farklılık ($p \leq 0.01$) oluşmuşken, tükenmişlik ölçeğinde anlamlı farklılık yoktur. İş tatmini ölçeğindeki anlamlı farklılık erkekler lehinedir.

Tablo-2 Cinsiyetin İş Tatminine Etkisinin T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	P
Kadın	109	3.39	,653	249	-3,29	,001
Erkek	142	3.66	,615			

Tablo-3 Cinsiyetin İş Tatminine Etkisinin T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	P
Kadın	109	2,96	,448	249	2.58	,810
Erkek	142	2,97	,512			

Çalışanlara kaç yıldır Konya'da yaşadıklarının sorulduğu soruda hem tükenmişlik hem de iş tatmini açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık oluşmamıştır ($P > 0.05$). İstatistiki olarak önemsiz olmakla birlikte, en yüksek tükenmişlik Konya'da 31 yıl ve üstü yaşamış olan çalışanlardadır. En yüksek iş tatmini ise Konya'da 6-15 yıl yaşamış çalışanlardadır.

Tablo-4 Konya'da Yaşama süresinin Tükenmişliğe Etkisinin ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	1,209	3	,403	1,729	,162	-
Gruplariçi	57,320	246	,233			
Toplam	58,528	249				

Tablo-5 Konya’da Yaşama Süresinin Tükenmişlik Ortalamaları

Konya’da Yaşama Süresi	N	Ort.	Std. Sap.
5 yıl ve altı	51	2,9688	,50334
6-15 yıl	59	2,8744	,44738
16-30 yıl	83	2,9518	,46961
31 ve üstü	58	3,0766	,51685
Total	251	2,9655	,48482

Tablo-6 Konya’da Yaşama Süresinin İş Tatminine Etkisinin ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	1,084	3	,361	,870	,457	-
Gruplariçi	102,590	247	,415			
Toplam	103,674	250				

Tablo-7 Konya’da Yaşama Süresinin İş Tatmini Ortalamaları

Konya’da Yaşama Süresi	N	Ort.	Std. Sap.
5 yıl ve altı	51	3,4500	,72284
6-15 yıl	59	3,6138	,58728
16-30 yıl	83	3,5867	,61719
31 ve üstü	58	3,4856	,66398
Total	251	3,5414	,64397

Medeni duruma göre Tükenmişlik çin yapılan Anova testine göre gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ($P>0,05$). Anlamlı olmamakla birlikte en yüksek tükenmişlik dul çalışanlarda en düşük tükenmişlik ise bekar çalışanlarda görülmüştür. Medeni duruma göre iş tatmini açısından ise bazı gruplarda istatistiki olarak anlamlı farklılık söz konusudur. Evli ve bekar, evli ve dul , bekar ve boşanmış, dul ve evli, dul ve boşanmış gruplarda anlamlı farklılık vardır. En yüksek iş tatmini boşanmış çalışanlarda ardından evli çalışanlarda olurken, en az iş tatmini ise eşi vefat eden çalışanlardadır.

Tablo-8 Medeni Duruma Göre Tükenmişliğin ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	1,392	3	,464	1,998	,115	-
Gruplariçi	57,136	246	,232			
Toplam	58,528	249				

Tablo-9 Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Ortalamaları

Medeni Duruma Göre	N	Ort.	Std. Sap.
Evli	119	2,9985	,49297
Bekar	116	2,9024	,47971
Dul	14	3,2045	,41151
Boşanmış	2	3,0000	,19285
Total	251	2,9655	,48482

Tablo-10 Medeni Duruma Göre İş Tatmininin ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	4,785	3	1,595	3,984	,009	-Evli ile bekar -Dul ile evli -Dul ile boşanmış -Bekar ile evli -Boşanmış ile bekar
Gruplariçi	98,889	247	,400			
Toplam	103,674	250				

Tablo-11 Medeni Duruma Göre İş Tatmini Ortalamaları

Medeni Duruma Göre	N	Ort.	Std. Sap.
Evli	119	3,6487	,56563
Bekar	116	3,4474	,69504
Dul	14	3,2857	,64074
Boşanmış	2	4,4000	,49497
Total	251	3,5414	,64397

Hanedeki birey sayısına göre yapılan Anova testine göre her iki ölçekte de anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo-12 Hanedeki Birey Sayısına Göre Tükenmişliğin ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	1,162	4	,290	1,240	,294	-
Gruplariçi	57,367	245	,234			
Toplam	58,528	249				

Tablo-13 Hanede Yaşayan Birey Sayısına Göre Tükenmişlik Ortalamaları

Hanede Yaşayan Birey Sayısı	N	Ort.	Std. Sap.
1	18	3,0631	,39967
2	32	2,9370	,36809
3	70	3,0162	,49370
4	75	2,8715	,47033
5 ve fazlası	56	3,0122	,56244
Total	251	2,9655	,48482

Tablo-14 Hanede Yaşayan Birey Sayısına Göre İş Tatmininin ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	2,209	4	,552	1,339	,256	-
Gruplariçi	101,465	246	,412			
Toplam	103,674	250				

Tablo-15 Hanede Yaşayan Birey Sayısına Göre İş Tatmini Ortalamaları

Hanede Yaşayan Birey Sayısı	N	Ort.	Std. Sap.
1	18	3,5556	,65751
2	32	3,4797	,67655
3	70	3,4300	,68654
4	75	3,6687	,56274
5 ve fazlası	56	3,5411	,66017
Total	251	3,5414	,64397

Çalışanlara mevcut işlerinde kaç yıldır çalıştıklarının sorulduğunda iş tatmini açısından cevaplarda farklılık oluşmazken tükenmişlik açısından 0-1 yıl çalışanlar ile 5-10 ve 11 ve üzeri yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık oluşmuştur. En yüksek tükenmişlik 11 ve üzeri çalışan grupta (ort=3,07) olurken en az tükenmişlik 1 yıl ve altında (ort=2,80) çalışan gruptadır. Çalışanların tükenmişlik seviyeleri çalıştıkları yıl arttıkça artmaktadır denilebilir. İş tatmini ölçeğinde istatistiki bakımdan anlamlı olmamakla birlikte en yüksek iş tatmini 5-10 yıl çalışan grupta oluşmuşken en az iş tatmini 1 yıl ve daha az çalışan gruptadır.

Tablo-16 İşte Çalışma Süresinin Tükenmişliğe Etkisinin ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	2,718	3	,906	3,993	,008	0-1 ile 5-10 yıl 0-1 ile 11 yıl ve üstü
Gruplariçi	55,810	246	,227			
Toplam	58,528	249				

Tablo-17 İşte Çalışma Süresine Göre Tükenmişlik Ortalamaları

İşte Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sap.
0-1	57	2,8030	,46461
2-4	54	2,9175	,49108
5-10	67	3,0258	,50673
11 ve üstü	73	3,0739	,44395
Total	251	2,9655	,48482

Tablo-18 İşte Çalışma Süresinin İş Tatminine Etkisinin ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	1,546	3	,515	1,246	,293	-
Gruplariçi	102,128	247	,413			
Toplam	103,674	250				

Tablo-19 İşte Çalışma Süresine Göre İş Tatmini Ortalamaları

İşte Çalışma Süresi	N	Ort.	Std. Sap.
0-1	57	3,4061	,80151
2-4	54	3,5963	,54780
5-10	67	3,6127	,59336
11 ve üstü	73	3,5411	,61251
Total	251	3,5414	,64397

Hanede çalışan birey sayısına göre yapılan Tükenmişlik için Anova Testine göre gruplar arasında anlamlı farklılık oluşmuştur ($p < 0,05$). Çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey'e göre farklılık olan gruplar hanede 1 ve 2 ücretli çalışan bireylere sahip çalışanlardır. Hanede ücretli olarak 1 bireyin çalıştığı grupta, çalışanların tükenmişlik seviyesi hanede iki çalışanın olmasına göre daha yüksek seviyededir. 3 ve daha fazla bireyin ücretli çalıştığı grupta ise 2 çalışanın olduğu gruba göre, istatistiki bakımdan anlamlı olmamakla birlikte çalışanların tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. İstatistiki bakımından önemsiz olarak iş tatmininin en yüksek 2 çalışana sahip hanelerde yaşayan çalışanlarda olduğu tablodan görülmüyor.

Tablo-20 Hanede Ücretli Çalışan Birey Sayısını Tükenmişliğe Etkisinin ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	3,630	2	1,815	4,499	,012	1 ve 2
Gruplariçi	100,044	248	,403			
Toplam	103,674	250				

Tablo-21 Hanede Ücretli Çalışan Birey Sayısının Tükenmişlik Ortalamaları

Hanede Ücretli Çalışan Birey Sayısı	N	Ort.	Std. Sap.
1	93	3,6780	,61439
2	111	3,4126	,64514
3 ve fazlası	47	3,5755	,65166
Total	251	3,5414	,64397

Tablo-22 Hanede Ücretli Çalışan Birey Sayısına Göre İş Tatmininin ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	,617	2	,308	1,316	,270	-
Gruplariçi	57,911	247	,234			
Toplam	58,528	249				

Tablo-23 Hanede Ücretli Çalışan Birey Sayısına Göre İş Tatmini Ortalamaları

Hanede Ücretli Çalışan Birey Sayısı	N	Ort.	Std. Sap.
1	93	2,9595	,49097
2	111	3,0094	,48140
3 ve fazlası	47	2,8733	,47738
Total	251	2,9655	,48482

Mezuniyet durumuna göre yapılan Anova Testinde Tükenmişlik için anlamlı farklılık gözlemlenirken, iş tatmini için anlamlı farklılık oluşmamıştır.. Tükenmişlik ölçeğinde yer alan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testine göre, lise ve ilkokul arasında anlamlı farklılık vardır ($\text{sig}<0,05$) Tükenmişlik ilkokul mezunlarında ($\text{ort}=3,21$), lise mezunlarına ($\text{ort}=2,89$) göre anlamlı olarak yüksektir. Bu grupta tükenmişliğin eğitim seviyesi arttıkça azalması gruplar arası anlamlı farklılık olmamasına rağmen dikkat çekicidir.

Tablo-24 Mezuniyet Durumuna Göre Tükenmişliğin ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	2,542	4	,636	2,781	,027	İlkokul - lise İlkokul- üniversite Ortaokul-lise
Gruplariçi	55,986	245	,229			
Toplam	58,528	249				

Tablo-25 Mezuniyet Durumuna Göre Tükenmişlik Ortalamaları

Mezun Olunan Okul	N	Ort.	Std. Sap.
İlkokul	22	3,2121	,45598
Ortaokul	28	3,1169	,53987
Lise	87	2,8903	,42986
Üniversite	111	2,9439	,50452
Lisansüstü	3	2,8030	,18370
Total	251	2,9655	,48482

Tablo-26 Mezuniyet Durumuna Göre İş Tatmininin ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplararası	2,430	4	,608	1,476	,210	-
Gruplariçi	101,244	246	,412			
Toplam	103,674	250				

Tablo-27 Mezun Olunan Okula Göre İş Tatmini Ortalamaları

Mezun Olunan Okul	N	Ort.	Std. Sap.
İlkokul	22	3,3318	,75601
Ortaokul	28	3,3571	,63897
Lise	87	3,6029	,55935
Üniversite	111	3,5820	,66919
Lisansüstü	3	3,5167	1,01283
Total	251	3,5414	,64397

Korelasyon analizine göre Tükenmişlik ve İş tatmini arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca her iki ölçeğin alt boyutları arasında da negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Tükenmişliğin artması, iş tatminini azaltmaktadır. Çalışanları işlerinin veriminde çok önemli etkenlerden birisi olduğu düşünülen iş tatmininin artması için çalışanların tükenmişlik seviyelerinin azaltılması gerekmektedir.

Tablo-28 İş Tatmini ve Tükenmişlik Arasında Korelasyon Analizi

		Tükenmişlik	İş tatmini
Tükenmişlik	Pearson Correlation	1	-,247**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	251	251
İş tatmini	PearsonCorrelation	-,247**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	251	251

**Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

4. Sonuç

Asıl amaç olarak tükenmişliğin iş tatmini üzerinde etkisinin araştırıldığı çalışmamızda, tükenmişliğin iş tatminini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani iki değişken arasında negatif anlamlı bir korelasyon vardır. Araştırmanın diğer amacı değişkenlerin iş tatmini ve tükenmişliğin değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Cinsiyet iş tatmini açısından önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların iş tatmini 3.39 iken erkeklerin iş tatmini 3.66'dır. Grupların aralarındaki fark, erkekler lehine anlamlıdır. Bu durumu kadın çalışanların belki evlerindeki diğer sorumluluklarının da fazla olması ile ilişkilendirebiliriz.

Medeni durum değişken olduğunda iş tatmininde değişimin bazı gruplarda önemli olduğunu görmekteyiz. Değişimin anlamlı olduğu gruplar; Evli ile bekâr, dul ile evli, dul ile boşanmış, bekâr ile evli ve boşanmış ile bekardır. En yüksek iş tatmini boşanmış çalışanlarda ardından evli çalışanlarda daha sonra bekâr çalışanlarda olurken en az iş tatmini dul çalışanlardadır. Boşanmış çalışanların kendilerini işlerine verdiğini söyleyebiliriz. Eşi vefat eden çalışanların ise iş tatmini açısından en düşük ortalama sahip olması belki onların karamsar bakışları ile açıklanabilir.

İşte çalışma süresinin değişken olduğu durumda tükenmişlik ölçeği açısından anlamlı farklılık vardır. Farklılık olan gruplar; 0-1 yıl ile 5-10 yıl çalışanlar arasında ve 0-1 yıl ile 11 yıl ve üstü çalışanlar arasındadır. Ortalamalara baktığımızda çalışanların tükenmişlik seviyelerinin çalışılan yıl arttıkça arttığını görüyoruz.

Hanede ücretli çalışan birey sayısının, çalışanların tükenmişlik seviyesini anlamlı olarak etkilediğini görüyoruz. Hanede 1 çalışan ile 2 çalışan grupta anlamlı farklılık vardır. En fazla tükenmişlik 1 çalışanın olduğu grupta, en az tükenmişlik ise 2 çalışanın olduğu gruptadır. 3 ve daha fazla çalışanın 2 çalışana göre daha az tükenmişliğinin olma sebebini, çocukların çalışmaya başlamasına rağmen büyümüş olmalarından dolayı, çalışanların kaygılarının artmasına bağlayabiliriz.

Çalışanların mezuniyet durumlarına göre tükenmişlik seviyelerinde farklılık olduğunu görüyoruz. Farklılık olan gruplar; ilkökul–lise, ilkökul–üniversite, ortaokul-lise gruplarındadır. İlkokulda tükenmişlik en yüksek seviyede, daha sonra ortaokul grubundadır. En az tükenmişlik ise lisansüstü grupta görülmüştür.

Çalışma ve sonuçları, Konya ilinde faaliyet gösteren tekstil sektörü çalışanları ile sınırlıdır. Çalışma; farklı şehirlerde, farklı sektörlerde yapılacak çalışmalar için karşılaştırma olanağı sunması bakımından önemlidir.

Kaynakça

- Aksu. N. (2012) “İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Polis Bilimleri Dergisi, 14 (1), 59-79.
- Arı, G.S. ve Bal, E.Ç. (2008). “Tükenmişlik kavramı: bireyler ve örgütler açısından önemi. Yönetim ve Ekonomi, 15(1), 131-148.
- Aşık, A.N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. Türk İdare Dergisi, Sayı 467, Haziran.
- Aslan, E., ve Erbay, E. (2017). Ankara Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne Bağlı Çocuk Evlerinde Çalışan Bakım Elemanları Ve Çocuk Evi Sorumlularının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, (2), 535-556.
- Asvir N.,Ahmad U. & Fatima B., Promotion: (2011).“A Predictor of Job Satisfaction A Study of Glass Industry of Lahore (Pakistan)”, International Journal of Business and Social ScienceVol. 2 No. 16.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E., Kahraman, A., (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, s.115-131.
- Aykaç, A. (2010). “İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Baş, T., (2002). “Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi, İzmir D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 17(2), ss. 19- 37
- Budak, G. ve Olca S. (2005). “Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama”, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, 95-108.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İşletme Fakültesi Yayını, No.5, İstanbul.
- Ergin, C. (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül 1992, Hacettepe Üniversitesi, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara.
- Izgar H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Izgar, H. (2012). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi (3. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Karcıoğlu, F. veAkbaş, S. (2010) “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (3).
- Keser, A., (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1), 100-119.

- Leiter, M.P. and Maslach, C., (1988). “The impact of interpersonal environment on burn out and organizational commitment”, *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297–308.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burn out. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. and Zimbardo, P.G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C. Schaufeli, W. B. And Leiter M.P. (2001), “Job burn out”, *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 379-422.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C.N. (2005). “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1.
- Özaydın, M.M., Özdemir Ö., (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği” *İsarder*, Cilt: 6, Sayı:1, 251-281.
- Ravichandran, A., Soundara Rajan, L.J., G. Bala Sendhil Kumar, “A Study on Job Satisfaction of Employees of Manufacturing Industry in Puducherry, India”, *Volume 4, Issue 2, February 2015*.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tella, A., Ayeni, C., & Popoola, S. (2007). “Work Motivation, Job Satisfaction, And Organizational Commitment Of Library Personnel in Academic And Research Libraries in Oyo State, Nigeria”. *Library Philosophy And Practice*, 9(2), 13.
- Wright, T.A., Bonett, D.G., “Job satisfaction and psychological well-being as non additive predictors of work place turn over”, *Journal of management* 33 (2), 141-160.
- Yüksel İ., (2002), “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1.
- Yüksel, İ. (2005), “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.
- Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.

A Study on the Effect of Burnout on Job Satisfaction: The Case of Textile Sector in the Province of Konya*

İlknur ÇEVİK TEKİN

Selcuk University, School of Social
Sciences, Business Management,
Konya, Turkey

orcid.org/0000-0002-0802-1733

ilknurtekin@selcuk.edu.tr

Tahir AKGEMCİ

Selcuk University, Faculty of Economic
and Administrative Sciences
Konya, Turkey

orcid.org/0000-0001-5936-7462

takgemci@selcuk.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

Burnout, which is an undesirable situation for organizations and employees, is an important and quite a common problem today due to various reasons. Just as burnout has many causes, so it has several results for both individuals and business life. Therefore, it has been a subject of investigation in studies on organizational behavior. Freudenberger used the concept of burnout for the first time in his article dated 1974 and describe it as a “Professional/vocational danger”. According to him, burnout is “loss power and energy due to failure, wear (fatigue), or overloading, or a state of depletion of an individual’s internal resources as a result of unmet demands” (Aslan and Erbay, 2017: 538). Then, Maslach and Jackson (1981) defined it as a syndrome having physical and mental dimensions that encompasses emotions of physical exhaustion, long-term fatigue, desperation and hopelessness that occur in human beings as well as negative attitudes individuals exhibit towards their jobs, lives and other people (Avşaroğlu et al., 2005: 116).

The starting point of this study concerns how employees’ burnout affects their job satisfaction. It is not expected that an employee with the burnout syndrome should have a high job satisfaction and an employee with low burnout should have high labor productivity.

Job satisfaction is pleasant or positive emotional state caused by appreciation of one’s work or their work experience (Baş, 2002: 19). Employees’ positive psychological state towards their job will lead to job satisfaction whereas their negative attitudes towards their job will lead to job dissatisfaction (Erdoğan, 1999: 231). Job dissatisfaction occurs when employees’ expectations are not met.

For example, if an employee is in expectation of a clean and safe workplace environment and if there is a dirty and unsafe environment at the workplace, he or she will probably be less satisfied with the job (Aksu, 2012: 61). Individuals’ finding their workplace environment valuable, and their job meaningful and self-improving is important in terms of job satisfaction. This enables individuals to enjoy life and be happy with their lives. Therefore, it would be possible to say that individuals who find their

* This study was presented as an oral presentation at the “Innovation and Global Issues in Social Sciences 2017” (InGlobe) congress held in Antalya on 27-29 April 2017.

work meaningful will derive more satisfaction from their jobs and lives (Keser, 2006: 105). Although employees' having a positive attitude towards their jobs increases, above all, their happiness, their possession of a sufficient level of job satisfaction will lead to positive consequences such as commitment to work on the part of employees, their working efficiently, decrease in wastage and a drop in laborer turnover (Yüksel, 2002:68). As a result, employees' attitudes towards their jobs will continue to be important for organizations.

This study aimed to determine the relationship between the burnout and job satisfaction levels of employees working in the textiles sector in the province of Konya and deal with the scales in terms of some demographic variables.

Purpose and Method of the Study

The study attempted to measure the effect of burnout, which has risen quite significantly in importance today and been subject to much research, on job satisfaction. The study was administered to 500 employees working in the textiles sector in Konya. The survey method was used in the study to collect data. 500 questionnaires were distributed to the employees selected through the random sampling method and 251 questionnaires which were returned and properly encoded were decided to be used in the study. SPSS 21.0 package software was used to analyze the data obtained through the survey. Within the scope of the analysis; factor analysis, reliability analysis and to determine whether or not the results varied by demographic factors, Independent Samples t-test) and One Way Anova were used. In addition, correlation analysis was made to determine the relationships between the variables.

Scales Used in the Study

Minnesota Job Satisfaction Scale (Questionnaire) Short Form was developed by Weiss et al. (1967). The scale is composed of two sub-dimensions, namely "intrinsic satisfaction" and "extrinsic job satisfaction". The scale is of the 5-point Likert type and the responses given to each item were graded with scores ranging between 1 and 5 (1: I am very dissatisfied, 5: I am very satisfied). High scores obtained from the scale were interpreted to mean that employees' job satisfaction was high.

Maslach Burnout Inventory was developed by Christina Maslach. Maslach deals with the concept of burnout in three dimensions categorized as emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment (Ergin, 1992: 143). Adaptation of the inventory, which was of the 7-point likert type in the original form, to Turkish was conducted by Ergin (1992). The inventory was used as 4-point likert type by Ergin (1992) but in our study its 5-point likert form (1: never, 5: always) was used. A mean high score obtained from the study was interpreted to indicate that employees' burnout level was high.

Findings of the Study and Conclusion

Within the scope of this study, validity and reliability analyses of the scales were made again and as a result of exploratory factor analysis conducted, it was seen that job satisfaction scale was in two dimensions whereas burnout scale was in three dimensions. According to the factor analysis, KMO value was over 0.80 for both scales and it was seen that Bartlett test significance level was (.000). Internal consistency coefficients of the scales and dimensions used in the study (Cronbach

Alpha) were found to be above 0,80 and reliable at a level close to 0,90. No items were found that reduced reliability of the scales and needed to be deleted.

It was concluded in our study, which mainly investigated the effect of burnout on job satisfaction, that burnout reduced job satisfaction. In other words, there was a negative and significant correlation between the two variables. The other purpose of the study was to investigate whether or not job satisfaction and burnout varied by the variables. It was concluded that gender was important in terms of job satisfaction. While women's job satisfaction was 3.39, men's job satisfaction was 3.66. The difference between the groups was significant in favor of men. This can be attributed to the fact that female employees probably had more responsibilities at home.

We see that when marital status became a variable, variation in job satisfaction was significant in some groups. The groups where the variation was significant were: married and single, widowed and married, widowed and divorced, single and married and divorced and single. The highest job satisfaction was among divorced employees, followed by married employees and single employees while the lowest job satisfaction was among widowed employees. We can say that divorced employees devote themselves to their work. The fact that employees with deceased spouses had the lowest mean score in terms of job satisfaction can be ascribed to their pessimistic point of view of phenomena.

When the length of employment was a variable, there was a significant difference in terms of the burnout scale. The difference was between groups involving employees working for 0-1 year and 5-10 years and those working for 0-1 year and 11 years and longer. When we look at the mean scores, we see that as the years spent at work increased, so did the employees' burnout levels.

We see that the number of salaried individuals in households affected employees' burnout levels significantly. There was a significant difference between the group involving 1 salaried employee and the group involving 2 salaried employees. The highest burnout was in the group with 1 employee whereas the lowest burnout was in the group with 2 employees. The situation that the group with 3 employees had lower burnout than the group with 2 employees can be attributed to the fact that although their children started to work, they became grown-ups and therefore employees' concerns about them increased.

We see that there was a difference among the burnout levels of employees according to the schools they graduated from. The groups involving differences were: elementary school-high school, elementary school-university and middle school-high school. Burnout was at the highest in elementary school followed by middle school. The lowest burnout was observed in the postgraduate group.

The study and its results are limited to the employees working in the textiles sector in the province of Konya. The study is important in that it provides an opportunity to make comparisons with studies that will be conducted in different sectors and in different cities.