



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Aile İşletmelerinde Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Kütahya Çini-Seramik Sanayinde Bir Uygulama*

Selcan ÜSTÜNDAĞ, Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, e-posta: slcn-91@windowslive.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2599-7073>

Dr. Öğr. Üyesi Harun BÜBER, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kütahya, e-posta: harun.buber@dpu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3447-6272>

Öz

İşletmelerde çalışanların beden ve ruh sağlığı, işletmenin zarar görmeden faaliyetlerine devam edebilmesi için büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı aile işletmelerinde tükenmişliğin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği, kişisel bilgi formu ve İş Tatmin Ölçeğinden oluşan 35 soruluk bir anket 200 aile işletmesi çalışanı tarafından cevaplanmıştır. SPSS 22.0 programı ile cevaplar incelenmiş ve yorumlanmıştır. Analiz sonrası tükenmişliğin ve iş tatmininin negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun anlamı tükenmişlik düzeyindeki artış iş tatmini düzeyinde azalışa neden olacaktır. Başka bir ifadeyle tükenmişlik düzeyi azaldıkça iş tatmini düzeyi artacaktır. Ayrıca tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın iş tatminine negatif; kişisel başarı boyutunun ise iş tatminine pozitif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

* Bu çalışma, Selcan ÜSTÜNDAĞ'ın "Aile İşletmelerinde Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Kütahya Çini-Seramik Sanayinde Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik Sendromu, Aile İşletmeleri, Seramik, Çini, İş Tatmini.

Makale Gönderme Tarihi: 14.06.2023

Makale Kabul Tarihi: 02.09.2023

Önerilen Atıf:

Üstündağ, S. ve Büber, H. (2023). Aile İşletmelerinde Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Kütahya Çini-Seramik Sanayinde Bir Uygulama, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(9): 1104-1122.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2023, 6(9): 1104-1122. DOI:[10.26677/TR1010.2023.1271](https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1271)
ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

**Effect of Burnout Syndrome on Job Satisfaction in Family Business: Example of
Kütahya Tile-Ceramic Industry**

Selcan ÜSTÜNDAĞ, MSc. Student, Kütahya Dumlupınar University, Institute of Social Sciences, Kütahya, e-mail: slcn-91@windowslive.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2599-7073>

Assistant Prof. Dr. Harun BÜBER, Kütahya Dumlupınar University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kütahya, e-mail: harun.buber@dpu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3447-6272>

Abstract

The physical and mental health of the employees in the enterprises is of great importance for the enterprise to continue its activities without being harmed and many researches are carried out for this purpose. The aim of this research is to investigate the effects of burnout on job satisfaction in family businesses. In the research, a questionnaire consisting of thirty-five questions that of Maslach Burnout Scale, personal information form and Job Satisfaction Scale was answered by 200 family business workers. The answers were analyzed and interpreted with the SPSS 22.0 program. After the analysis, it was concluded that burnout and job satisfaction had a negative and significant effect. This means that an increase in the level of burnout will cause a decrease in the level of job satisfaction. In other words, as the level of burnout decreases, the level of job satisfaction will increase. In addition, emotional exhaustion and depersonalization, which are subdimensions of burnout, negatively affect job satisfaction; It was concluded that the personal achievement dimension has a positive effect on job satisfaction.

Keywords: Burnout Syndrome, Family Businesses, Ceramic, Tile, Job Satisfaction.

Received: 14.06.2023

Accepted: 02.09.2023

Suggested Citation:

Üstündağ, S. and Büber, H. (2023). Effect of Burnout Syndrome on Job Satisfaction in Family Business: Example of Kütahya Tile-Ceramic Industry, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(9): 1104-1122.

GİRİŞ

Çini-seramik sektörü uzun yıllardan beri Kütahya halkının büyük bir çoğunluğunun geçim kaynağı olmuştur. Önceden çok yavaş ilerleyen üretim süreci, gelişen teknoloji ile kısa sürede tamamlanabilmektedir. Kütahya'nın çini-seramik sanatı hem ülkemizde hem de yurt dışında birçok ülkede ilgi görmektedir. Araştırma, ülkemizde ve yurt dışında büyük ilgi gören çini-seramik sektöründeki çalışanların tükenmişlik düzeylerini ve iş tatmini düzeylerini tespit etmek, tükenmişliğin iş tatminine etkisini ortaya koymak ve diğer değişkenlerle ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Ülkemizde ve dünyada ekonomik faaliyetler genellikle aile işletmeleri tarafından gerçekleştirilmektedir ve aile işletmeleri ülke ekonomisinde çok önemli roller üstlenmektedirler. Küresel işletmelerin %60'ından fazlasını temsil eden aile işletmeleri, dünya çapında baskın organizasyonel yapılarıdır ve gayri safi yurt içi hasılanın %50-75'inden fazlasına katkı sağlamaktadır (Chaudhary vd., 2021:143). Aile işletmesi tanımı literatürde yıllardır netlik kazanmayan bir konu olmasına rağmen, genel anlamda kabul görmüş tanımlarda vurgulanan esaslar arasında bir aile tarafından kurulması ve en az iki kuşak devamlılığın olması, yönetim kurulundaki oy haklarının ve mülkiyetin yarısından fazlasını elinde bulundurması yer almaktadır (Baysal, 2022). Aile işletmeleri kısaca en az iki jenerasyonun birlikte çalıştığı, işletmeyi kuran kişi tarafından yönetilen ve ailenin geçimini sağlamak amacıyla kurulan işletmelerdir.

Tükenmişlik, etkilenen bireyler için olduğu kadar toplum için de önemli bir sorun olarak yaygın ilgi gören stresle ilgili bir olgudur (Chirico, 2016:443). Bir meslek hastalığı olarak kabul edilen tükenmişlik aynı zamanda doğuştan gelen psikolojik sorunları da ortaya çıkarabilmekte ve bu durumdan etkilenen birey işini bırakabilmektedir (De la Fuente-Solana vd., 2020:2). Tükenmişlik ilk olarak kişinin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile başlamakta ve duygusal olarak tükenmesi ile son bulmaktadır (Kapucu, 2017:81). Tükenmişlik sendromu, bireysel ve örgütsel sorunlara yol açarak işletmelerin verimliliğini ve performansını etkileyen önemli bir unsurdur. Bir işletmenin çalışanlarında tükenmişlik varsa orada verimlilikten bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenle işletme sahiplerinin tükenmişlik sendromu yaşanmadan önce gerekli tedbirleri alarak bu durumun önüne geçmesi gerekmektedir.

İş tatmini, bireyin iş hayatındaki durumunu tanımlayan bir değerlendirme göstergesidir (Saputra ve Mahaputra, 2022:763). İşletme sahiplerinin kaygılarından biri çalışanlarının iş tatminidir çünkü iş yerinde kendini rahat hissetmeyen, değer görmeyen çalışanlar potansiyellerini gösteremezler. Dolayısıyla bu çalışanlar işlerine tam olarak odaklanamaz ve konsantre olamazlar (Hartika vd., 2023:9). Bireyin çalışma ortamı kendisine keyif ve mutluluk veriyorsa, değer yargılarıyla örtüşüyorsa, çalıştığı iş gereksinimlerini giderebiliyor ve iş yerindeki pozisyonundan mutluysa bireyde iş tatmini oluşacaktır. İş tatminini oluşturan olumlu durumların yok edilmesi iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Yöneticilerin gerekli tedbirleri alarak iş tatminsizliğini engellemeleri gerekmektedir.

Araştırmada uygulama yeri Kütahya şehrindeki seramik-çini sektörü çalışanları olmuştur. Analizler incelendiğinde negatif yönlü bir etkiye ulaşılmış olup, tükenmişlikte yaşanacak bir artış, iş tatmininde azalışa neden olacaktır. Birey tükenmişlik yaşadığında kendini halsiz, kafası karışık, unutkan ve değersiz olarak görmektedir. Böyle bir durumda birey tükenmişlik yaşadığında iş tatmininde azalma olması olası bir haldir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Aile İşletmesi

Uluslararası Aile İşletmesi Araştırma Akademisi'nden elde edilen verilere göre, aile işletmeleri ülke ekonomisinde önemli bir yere sahiptir (Amenah vd., 2023:175). Aile işletmesi denildiğinde çeşitli tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Bu tanımların özünde aile ve işletme kavramları bulunmaktadır (Özkaya ve Şengül, 2006:109). Bu kavramlardan yola çıkarak aile işletmesinin tanımına ulaşmaktayız. Toplumdaki sosyal çekirdek birim ailedir. İşletme ise insanlara mal veya hizmet sunan kurumdur. Bu tanımlardan hareketle aile işletmeleri, aile bireylerinin mal ya da hizmet sunarak kar amaçlı oluşturdukları sosyal örgütlerdir (Büte, 2011:178). Aile işletmesindeki temel ayırım, hisselerin çoğunluğunu elinde bulundurmamak değil, yönetim fonksiyonlarının yürütülme biçimi ile bu husustaki yetkilerin aile bireylerinde olup olmadığıdır. Bu doğrultuda, "yönetim fonksiyonları eksik ya da fazla, aile bireyleri tarafından bir şekilde icra edildiğinde, bir aile işletmesinden söz ediliyor" denilebilir (Kalkan, 2018:4).

Ekonomik ve toplumsal açıdan büyük önem arz eden aile işletmelerinin Türkiye'de ve dünyada küçük ve orta boy işletmelerin önemli bir kısmını oluşturduğu (Türkiye'de %98.8, ABD'de %99.8, Japonya'da %99.4); ABD'de yaratılan gayri safi milli hasılanın %50'sinin aile işletmelerine ait olduğunu ve özel sektör çalışanlarının %50'den fazlasının bu işletmelerde çalıştığı belirtilmektedir. Bu açıdan ekonomik yaşamda en çok karşılaşılan işletme türü olan aile işletmelerinin yeni iş imkanı yaratmada, başarılı girişim faaliyetlerinde bulunmada ve bölgesel gelişmişlik farklarının giderilmesinde üstlendikleri rollerin önemi büyüktür (Sevinç, 2005:317). Aile işletmelerinin dünya genelinde %80 oranında yüksek bir paya sahip olması bu işletmelerin ağırlığını ortaya koymaktadır. Türkiye'de ise bu oran %90-95 düzeyinde olduğu belirtilmektedir (Omağ ve Masun, 2022:223). Aile işletmelerinin yapısal durumu nedeniyle aile ve iş ilişkileri birbirleriyle bağlantılı olduğu için bazı avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Bundan dolayı aile işletmelerinin yönetim şekilleri, örgüt içi iletişimleri, olaylara yaklaşım şekilleri diğer işletmelerden farklıdır. Bu nedenle yapılan araştırmalarda aile işletmelerinin ömrünün kurucunun ömrü ile eş değer olduğu görülmüştür. Ülke ekonomisine büyük katkısı olan aile işletmelerinin uzun ömürlü olmayışı hissedarlar kadar diğer iç ve dış paydaşlar için büyük tehdit oluşturmaktadır (Çelebi, 2018:325). Türkiye'deki en eski aile işletmeleri 1870 yılında kurulmuştur ve daha çok gıda sektöründe yer aldıkları bilinmektedir. Bazılarının dördüncü kuşağa kadar ulaştığı görülmektedir. En eski aile işletmelerinin Vefa Bozacısı Hacı Sadık Bey, Hacı Bekir Lokumları Hacı Bekir Bey, Çögenler Helva Rasih Efendi olduğu görülmektedir. 1893 yılında kurulan sanayi sektöründeki ilk aile işletmesi Mehmet Emin Botsalı'nın kurduğu Teksima Tekstildir. 1920'li yıllar aile işletmesinin verimli olduğu tarihlerdir. 1923'te Kamil Koç, Tatko, Koç Holding, Eyüp Sabri Tuncer Kolonyaları ve Kent Gıda aile işletmeleri kurulmuştur (Canal, 2022:18). Literatüre göre aile işletmelerinin ortalama ömrü 24 yıldır ve bu süre işletmeyi kuran kişinin aktif olarak işletmesinde çalıştığı zamanı göstermektedir. Ancak Amerika, Japonya, Fransa, Almanya gibi ülkelerde 100-200 yıldan uzun süre çalışma faaliyetlerine devam eden farklı büyüklükte ve pek çok sayıda işletmeye rastlamak mümkündür. Özellikle küçük bir atölyede iş hayatına başlayıp, üçüncü, dördüncü nesillere ulaşan (Ford, Bosch, Siemens gibi) işletmeler bulunmaktadır. Ne yazık ki ülkemizde bu şekilde gelişim gösteren işletmeler bulunmamaktadır. Diğer ülkelerde işletmeler üçüncü ve sonraki kuşaklara kadar faaliyet gösterirken ülkemizde işletmelerin 8-10 yıl kadar bir ömrü vardır (Çelebi, 2018:326). Diğer ülkelerdeki aile işletmeleri incelendiğinde; %45 ile %70 arasında ülke ekonomilerine katkı sağlamaktadırlar. Ülkemizde ve diğer ülkelerde aile işletmelerinin payı oldukça fazladır. Aile işletmesi denildiğinde küçük ve önemsiz işletmeler akla gelmemelidir. Aksine ekonomik

gelişmişlikleri incelendiğinde çok uluslu büyük işletmelerin sayısı oldukça fazladır (Kiracı ve Alkara, 2009:172-173).

Aile İşletmelerinde Yönetim Sorunları

Planlama sorunları: Aile işletmelerinde planlamaya yeteri kadar önem verilmemektedir. Büyük işletmeler ele alındığında planlama bu tür işletmelerde daha büyük bir öneme sahiptir. Çünkü işletmeler planlama neticesinde ortaya çıkacak hataları düzeltebilecek yeterli kaynağa genellikle sahip olmadığı için veya tüm kaynaklarını tükettiği için iflasın eşiğine gelebilmektedir (Turan, 2023:3). Aile işletmeleri genellikle kurumsal yapıda olmadıklarından dolayı planlamalar karar alma şeklinde yapılmaktadır (Karuserci, 2008:28).

Örgütlenme Sorunları: Kurumsallaşma düzeyi yüksek olmayan aile işletmelerinde görev, iş ve sorumluluk dağılımı, örgüt şemaları ve el kitaplarının olmayışı görevlerde netliği ortadan kaldıracaktır. Görevler net olmadığı kim hangi işi yapacağını bilemez. Bu da görevin yerine getirilememesine ve verimliliğin azalmasına neden olacaktır (Çelik vd., 2004:193-194).

Yürütme Sorunları: Yürütme, işletmedeki çalışanların işlerini sorunsuz ve en iyi biçimde yerine getirmelerini hedeflemektedir. Yürütmenin en iyi biçimde yapılabilmesi için çalışanların motive edilmesi ve ödüllendirilmesi gereklidir. Ödüller çalışanların başarısına olumlu katkı sağlayacaktır (Güven vd., 2004:317-318).

Koordinasyon Sorunları: Aile işletmelerinde görev alan aile üyelerinin kayırılması, diğer çalışanlarla uyum sorunu yaratmakta ve bölümler arasındaki iletişimin yetersizliği koordinasyon sorunlarına yol açmaktadır. Halbuki görev ve yetkiler kesin bir şekilde belirlense ve bilgiler eksiksiz aktarılsa, görev karmaşasına yol açmadan koordinasyon sağlanacaktır. Verilen işi kimin yapacağı belli olmadığından çalışanlar aynı işi yapabilmekte ya da yapılması gereken işi kimse yapmamaktadır (Kalkan vd., 2013:133).

Denetleme Sorunları: Denetleme, yapılan iş ile o işin sonucunun karşılaştırılmasıdır. Planlama aşamasındaki standartlara uygun davranışların ve hedeflenen sonuçların sağlanması denetlemeyle gerçekleşmektedir (Soysal, 2007:28). İyi bir denetim yönetim unsurlarının etkin bir şekilde yerine getirildiğini göstermektedir (Önal, 2009:21). Aile işletmelerinde, aile bireylerine duyulan güven duygusu nedeniyle verilen işler çok fazla takip edilmemektedir. Denetleme, verilen işten önce ya da işin yapıldığı sırada değil, tüm işler bittikten sonra yapılmaktadır (Atagün, 2010:37-38).

Tükenmişlik Sendromu

Dünyanın birçok yerinde kullanılan tükenmişlik sendromu terimini ilk olarak 1974 yılında Freudenberg ortaya atmıştır. Adını Graham Greene'in 1961'de yayınlanan The Case Of Burnout (Tükenmişlik Vakası) adlı romanından almıştır (Trifkovic, 2023:89). Sözlükteki anlamına göre kaynakların aşırı talepler sebebiyle bitmesi ya da kişilerdeki güç azalması, bitkinlik ve başarı elde edememe şeklinde tanımlanmaktadır (Derin ve Demirel, 2012: 511). Diğer bir ifadeyle, psikolojik bunalım neticesinde bedensel ve ruhsal alanlarda gelişen bir durumdur. Araştırmalarda, çalışanların karşılıklı ilişkilerinin kötü olması, uzun çalışma süreleri ve stres bireyde tükenmişlik meydana getirmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005:180). Tükenmişlik, Maslach'ın tanımlandığı gibi birbirine bağlı üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarıdır (Mauceri, 2023:20).

Duygusal tükenme, kişinin düşük enerjide olduğunu ve tüm kaynaklarının tükendiğini düşünmesi; duyarsızlaşma, sorumluluğundaki kişilere bir insan gibi değil de bir obje gibi davranması; kişisel başarıda ise kişinin kendi kapasitesinin farkında olmaması ve işlevselliğini düşük ya da olumsuz değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Okray, 2018:164). Tükenmişlik en yaygın olarak duyarsızlaşma (empati kaybı), duygusal tükenme (duygusal yorgunluk) ve kişisel başarı (yetkinlik ve başarı) duygusu olarak tanımlanır. Tükenmişliği ölçmek için geçerliliği kanıtlanmış birkaç araç vardır ve bunların en yaygın olanı, bu üç parametreyi tükenmişliğin ayrı bileşenleri olarak kullanan Maslach Tükenmişlik Ölçeğidir (Galaiya vd., 2020:401). Maslach Tükenmişlik Ölçeği, yanıtlayanlardan işleriyle ilgili belirli duyguları deneyimleme sıklığını yedi puanlık bir Likert ölçeğinde belirtmelerini isteyen 22 maddelik bir kişisel bildirim anketidir (Moss vd., 2016:107).

Tükenmişlik sendromu hayatın her evresinde karşımıza çıkabilmektedir. Birçok birey hayatının bazı zamanlarında kendini tükenmiş hissetmektedir. Ancak tükenmişlik bir anda meydana gelmemekte, bireyin içinde yavaş yavaş büyümekte ve bazı faktörlerden etkilenen bireyin psikolojik bunalım yaşamasına neden olarak, günlük yaşantısını kötü etkilemektedir (Kayabaşı, 2008:192). Tükenmişliğe neden olan unsurlar; aşırı yüklenme, çatışan istekler ve ailevi yükümlülüklerin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Aşırı yüklenme, zamanının büyük bir çoğunluğunu ailesi ya da işiyle geçiren bireylerin diğer şeyler için yeterli zaman bulamaması olarak tanımlanabilir. Çatışan isteklerde ise birçok isteğe sahip bireyin istek ve amaçlarının çatışmasıdır. Yani hem kariyer yapmak hem de iyi bir anne olmak isteyen bir bireyin bunlardan sadece birine yetecek zamanının olmasıdır. Ailevi yükümlülüklerde ise, anne ve babanın iş hayatında aktif bir şekilde bulunması ve aile hayatını aksatması durumunda oluşan tükenmişliktir (Konur ve Alacahan, 2022:183).

Tükenmişliğin neden olduğu sonuçlara bakıldığında; işten ayrılma, işe gereken önemi vermeme, sunulan kalitenin düşmesi, işe devam etmeme, sosyal yaşantıdan kopukluk, aile bireyleriyle ilişkilerin zayıflaması gibi bir takım olumsuz sonuçları vardır (Özen, 2015:16). İşyerinde tükenmişliğin sonuçları genellikle, hizmet devri, devamsızlık, birey ve organizasyon için azalan üretkenlik ile amaçlanan performans üzerindeki olumsuz etkilerle bağlantılıdır (Chirico, 2016:444). Tükenmişliğin birey üzerinde, çalışma yaşamı üzerinde ve aile yaşamı üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Birey üzerindeki etkileri incelendiğinde özgüven kaybı, ikili görüşmelerde sıkıntı yaşama, stres, yorgunluk gibi sonuçlar görülmektedir. Bunlarla birlikte sigara içki gibi bağımlılık yapabilecek kötü alışkanlıklar artmaktadır. Tükenmişliğin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerine bakıldığında performans kaybı, işe geç gelme ya da devamsızlık gibi iş yerinin verimini etkileyecek sonuçlar görülmektedir (Güzel ve Uyar, 2019:47). Tükenmişliğin aile yaşamı üzerindeki etkisine baktığımızda ise iş yerinde sıkıntılar yaşayan bir birey bu durumu evine taşıdığı anda ailesiyle birlikte olmaktan mutsuzluk duyduğu izlenimi yaratacaktır bu da aile bireylerinde ihmal edilmişlik hissi yaratacaktır. Bu şekilde suçlanan birey yaşadığı tükenmişlikle birlikte daha da büyük sorunlar yaşayacaktır. Bunun neticesinde de aile ortamında kavgalar yaşanmasına, evi terk etmeye, çocuk-anne-baba ilişkisinin zarar görmesine neden olacaktır (Polatçı, 2007:88).

İş Tatmini

İş tatmini, örgütsel davranış alanında geniş çapta çalışılan bir değişken olmasına rağmen, tanımı üzerinde bir fikir birliği yoktur. Dahası, bazı klasik teorisyenler bile kavramın teoriden bağımsız olduğunu veya neyin iş tatminine yol açtığına dair kapsamlı bir doktrin olmadığını düşünmektedir (Serrano Lopez vd., 2019:1). İş tatmini, bireylerin farklı şekillerde tanımladığı bir kavramdır. Bunun nedeni, çeşitli unsurların kişiye tatmin duygusu vermesidir (Bozkurt

ve Bozkurt, 2008: 2). Bireylerin kişisel niteliklerindeki farklılıklar ve karşılaştıkları olaylara birbirlerinden farklı tepkiler göstermeleri iş tatmini tanımlarında farklılıklar yaratmaktadır.

Bireylerin iş yerlerinde gösterdikleri olumlu veya olumsuz tavırlar iş tatminini veya tatminsizliğini göstermektedir. Eğer çalışma ortamında olumlu tavırlar gösteriliyorsa iş tatmininden, çalışma ortamında olumsuz tavırlar gösteriliyorsa iş tatminsizliğinden bahsedilmektedir (Gürbüz ve Yüksel, 2008:179). Genellikle, iş tatmininin sağlandığı ortamlarda işten ayrılma ve işe gitmeme oranları düşüktür (Çekmecelioğlu, 2005:28). İş tatmini ve çalışan bağlılığı ne kadar yüksekse, işletme o kadar gelişecektir. İşletmelerin maksimum fayda sağlayabilmeleri için çalışanlarının refahına, memnuniyetine ve çalışan performansına odaklanmaları gerekmektedir.

Her bireyin işten sağladığı tatmin, kendine özgü farklılıklar içermektedir. Farklılığın nedeni kişinin önceliklerine göre şekillenmektedir. Örneğin bazı bireylerde terfi almak öncelikliken, diğer bireylerin önceliği maaş miktarı olabilmektedir (Örücü vd., 2006:40). İş tatmini, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki ana boyuttur. İçsel tatmin; sorumluluk duygusu, işin devamlılığı, topluma hizmet, sosyal statü gibi işten duyulan tatmin seviyesini ifade etmektedir. Dışsal tatmin ise iş ile doğrudan bir ilgisi olmayan, çalışma şartları, takdir edilme gibi durumlara karşı duyulan tatmin seviyesidir (Örücü ve Kaçan, 2019:169).

İş tatminini önemli yapan etkenlerden biri bireyin beden ve ruh sağlığı üzerinde direkt etkisi olduğu için yaşam tatminiyle ilişkili olmasıdır. Bir diğer neden ise üretkenlikle ilgilidir. Bir işletmede iş tatmini düşükse çalışma koşullarının değiştiğinin en büyük kanıtıdır (Üngüren vd., 2010:2925).

İş tatmini, çalışanların işlerine ve iş ortamındaki bireylere karşı beklentileri ile yaşadıkları arasında yapmış olduğu değerlendirme sonucu sergilediği davranışlardır. Eğer beklentileri ile uyumlu sonuçlar elde etmişlerse iş tatmininden, uyumsuz sonuçlar elde etmişlerse iş tatminsizliğinden söz edilmektedir (Büyükyılmaz vd., 2018:6).

İş tatmininin yüksek oluşu, çalışanların duygusal ve zihinsel durumunun iyi olduğunun işareti olabilir. Çalışanların iş tatmin düzeylerine bağlı olarak davranışları, örgütün işlerinin işleyişini ve faaliyetlerini etkileyecektir. Buradan, iş tatmininin çalışanlarda olumlu davranışlara yol açacağı sonucuna veya tam tersi, işten tatminsizliğinin çalışanlarda olumsuz davranışlarına yol açacağı sonucuna varılabilir (Azırı, 2011:79). Çalışanlarda iş tatmini yüksek olduğunda olumlu etkiler (performans artışı, motivasyon ve örgüte bağlılık gibi) görülürken, düşük olduğunda ise olumsuz etkiler (hastalık, işe devamsızlık, performans düşüklüğü, stres, iş kazaları, işten ayrılma niyetinde artış gibi) görülmektedir (Serinlikli, 2019:382).

Bir çalışanda düşük iş tatmini varsa örgüte zarar verebilecek eylemlere eğilim gösterip, üretkenlikten uzak davranışlar sergileyebilmektedirler. Düşük iş tatminine sahip çalışanlarda işini kaybetme korkusu daha az olduğu için işlerini tehlikeye atmaktan çekinmemektedirler. Aksine yüksek iş tatminine sahip çalışanlar işlerini kaybetmek istemediklerinden dolayı üretkenlik karşılığı tavırlar sergilemekten çekinmemektedirler (Bozkurt ve Özdaşlı, 2021:105).

YÖNTEM

Kütahya şehir merkezinde bulunan ve iş yerlerinde anket yapılmasına izin veren çini-seramik sektöründeki aile işletmelerinin 200 çalışanına kendi rızaları doğrultusunda yüz yüze anket yapılmıştır. Bundan dolayı görüşülen tüm çalışanlardan tam dönüş sağlanmıştır. Anketler

sadece çalışanlara uygulanmış olup, yöneticiler ankete dahil edilmemiştir. Yapılan frekans analizi neticesinde katılımcıların demografik bilgilerine bakıldığında 153'ü erkek 47'si kadın; en fazla yoğunluğa sahip çalışma yaşı 31-40 yaş ve 92 kişi ile çoğunluğu lise mezunudur.

Araştırma için hazırlanan anketlerde, daha önce güvenilirliği kanıtlanan ve ülkemizde çevirileriyle kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. 3 kısım ve 35 sorudan oluşan anket sorularında 7'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Sorulara 1'den 7'ye kadar (1 en az, 7 en çok olacak şekilde) ne sıklıkta yaşadıklarına dair yanıtlar verilmektedir. Anketin ilk kısmında 8 tane demografik soru, ikinci kısmında 22 tane Maslach Tükenmişlik Ölçeği soruları ve üçüncü kısımda da 5 tane İş Tatmini Ölçeği soruları bulunmaktadır. İlk kısım, çalışanların demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, deneyim kazanma biçimi, çalışma süresi, işletme pozisyonu, çalışan sayısı) bilgilerini öğrenebilmek için yöneltilen 8 adet sorudan meydana gelmektedir. İkinci kısımda Maslach ve Jackson'ın (1981) geliştirdiği 22 maddeden oluşan ve üç alt boyutu olan (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Alt boyutlarda duygusal tükenmeye ait 9 madde (1,2,3,6,8,13,14,16,20); duyarsızlaşmaya ait 5 madde (5,10,11,15,22); kişisel başarı boyutuna ait ise 8 madde (4,7,9,12,17,18,19,21) bulunmaktadır. Ankete katılan çalışanların vermiş olduğu cevaplar, her alt boyut için ve her çalışan için ayrı ayrı ele alınmıştır. Üçüncü kısımda ise, Basım ve Şeşen (2009) tarafından çevirisi yapılan, Hackman ve Oldham (1975)'in İş Özellikleri Anketi'ne ait "İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek beş maddeden oluşmakta ve bireyin genel iş tatminini tek boyut altında ölçmektedir. Basım ve Şeşen, ölçeğin toplam güvenilirliğini 0,78 olarak hesaplamış ve tek faktörlü bir yapıda olduğunu doğrulamışlardır (Tunçbilek, 2016: 58).

BULGULAR

SPSS statistics 22.0 for Windows istatistik paket programı kullanılmış ve uygun istatistiki teknikler ile veriler analiz edilmiştir. Verilere ait frekans ve yüzdesel değerler verilmiştir. Hipotezlerin analizinde korelasyon ve regresyon teknikleri kullanılmıştır. Güvenilirlik katsayıları, tükenmişlik ve iş tatminiyle ilgili sorular tek tek incelenerek Cronbach's Alpha değerleri bulunmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin ölçütü gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir. KMO oranı ne kadar yüksekse faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denilebilir (Kalaycı, 2009: 322). Bu nedenle Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Bartlett küresellik testleri ile verilerin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir.

Tablo 1. Tükenmişlik KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett's Test

KMO Örneklem Yeterliliği		,906
Bartlett's Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2387,247
	Serbestlik Derecesi	190
	Anlamlılık	,000

Tükenmişlik ölçeğinin KMO testi 0,90 (%90) çıkmıştır.0,90>0,50 olduğu için faktör analizine uygundur. $p<0,05$ olduğundan dolayı test anlamlıdır. KMO uygunluk testinin ardından faktör analizi yapılmış ve kümülatif varyansının 61,279 olduğu ve 3 alt faktörden (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) oluştuğu saptanmıştır.

Cronbach's Alpha duyarsızlaşma boyutu değerinin 0,82, kişisel başarı boyutu değerinin 0,82, duygusal tükenme boyutu değerinin 0,94, genel tükenmişlik değerinin 0,88 olduğu ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. İş Tatmini KMO ve Barlett Testi

KMO ve Bartlett's Test

KMO Örneklem Yeterliliği		,838
Bartlett's Testi	Yaklaşık Ki-Kare	595,257
	Serbestlik Derecesi	10
	Anlamlılık	,000

İş tatmini ölçeğinin KMO testi 0,838 (%83,8) çıkmıştır. 0,838>0,50 olduğu için faktör analizine uygundur. $p<0,05$ olduğundan dolayı test anlamlıdır. KMO uygunluk testinin ardından faktör analizi yapılmış ve kümülatif varyansın 70,055 olduğu ve 1 alt faktörden oluştuğu saptanmıştır.

Cronbach's Alpha değerinin genel iş tatmini için 0,89 olduğu ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır.

Tablo 3'te demografik özellikleri içeren veriler belirtilmektedir. Araştırmada en çok katılım gösteren yaş grubu 99 kişiyle (%49,5) 31-40 yaş; en az katılımın da 3'er kişiyle (%1,5) 51-60 ve 60 yaş üstü katılımcılar olduğu görülmektedir. Ankete katılanların çoğunluğu 153 (%76) kişi ile erkekler, en az katılım sağlayanlar da 47(%23,5) kişi ile kadınlardır. Evli kişilerin sayısı 137 (%68,5), boşanan kişilerin sayısı 9 (%4,5) ve bekar kişilerin sayısı da 54 (%27) 'tür. Anketler yalnızca çalışanlara uygulandığından dolayı işletme pozisyonu 200 (%100) kişiyi göstermektedir.

Bu sektörde en az süreli çalışan kişi sayısı 27 (%15,5) 0-2 yıl, en uzun süreli bu sektörde çalışan kişi sayısı da 7 (%3,5) 21 yıl ve üzeridir. Eğitim durumuna göre sektörde çalışanların çoğunluğu 92 (%46) kişi lise mezunlarında, en az ise 6 (%3) kişi ile lisansüstü mezunlarıdır. İş deneyimi kazanma biçimlerine verilen cevapların çoğunluğu 66 (%33) kişi ile bu alanda daha önce herhangi bir iş deneyimine sahip olmadım şeklinde olurken en az cevap ise 6 (%3) kişi ile ortağımın deneyimlerinden yararlandım olarak çıkmıştır. Tabloya göre işletmelerde çalıştırılan kişi sayısı 10'dan az olanlar 54 (%27), 101 ve üzeri olanlar 89 (%44,5) 'dur.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

Demografik Bilgiler		Frekans	Yüzde
Yaş	21-30 yaş arası	49	24,5
	31-40 yaş arası	99	49,5
	41-50 yaş arası	46	23,0
	51-60 yaş arası	3	1,5
	61 yaş ve üzeri	3	1,5
	Toplam	200	100,0
Cinsiyet	Kadın	47	23,5
	Erkek	153	76,5

	Toplam	200	100,0
Medeni Durum	Bekar	54	27,0
	Evli	137	68,5
	Boşanmış	9	4,5
	Toplam	200	100,0
Pozisyon	Diğer	200	100,0
Çalışma Süresi	0-2	27	13,5
	3-6	53	26,5
	7-10	52	26,0
	11-15	39	19,5
	16-20	22	11,0
	21	7	3,5
	Toplam	200	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	56	28,0
	Lise	92	46,0
	Önlisans	28	14,0
	Lisans	18	9,0
	Lisansüstü	6	3,0
	Toplam	200	100,0
İş Deneyimi Kazanma Biçimi	Ailemden dolayı kendi işimi yapma konusunda bilgiliyim	32	16,0
	İlk iş deneyimim başka bir sektörde oldu	50	25,0
	Ortağımın deneyimlerinden yararlandım	6	3,0
	Bu sektörde başkasının yanında çalıştım	46	23,0
	Bu alanda daha önceden herhangi bir iş deneyimine sahip değilim	66	33,0
	Toplam	200	100,0
Çalışan Sayısı	10 dan az	54	27,0
	11-50	37	18,5
	51-100	20	10
	101 ve daha fazla	89	44,5
	Toplam	200	100,0

Korelasyon Analizi

Tükenmişlik sendromunun iş tatminine etki edip etmediğini öğrenmek için Pearson'un Korelasyon Analizi uygulanacaktır.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonrası Elde Edilen Bulgular

		İş Tatmini	Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
İş Tatmini	Pearson Korelasyon	1,000	-0,159*	-0,413**	-0,286**	0,418**
	Sig. (2-tailed)		0,024	0,000	0,000	0,000
Tükenmişlik	Pearson Korelasyon		1,000	0,879**	0,667**	0,554**
	Sig. (2-tailed)			0,000	0,000	0,000
Duygusal Tükenme	Pearson Korelasyon			1,000	0,604**	0,134
	Sig. (2-tailed)				0,000	0,058
Duyarsızlaşma	Pearson Korelasyon				1,000	0,061
	Sig. (2-tailed)					0,391
Kişisel Başarı	Pearson Korelasyon					1,000
	Sig. (2-tailed)					
**0,01 anlamlılık düzeyinde						

Tablo 4'teki verilerin analizinde tükenmişliğin iş tatminine negatif yönlü (-0,159) etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu da tükenmişlik artış gösterdikçe iş tatmini düzeyinde azalış olacağını ve tersi durumda da tükenmişlik sendromu azaldıkça iş tatmini düzeyinde artış olacağını göstermektedir.

Tablo 4'teki verilerin analizinde tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini incelendiğinde duygusal tükenme (-0,413) ile negatif yönlü etkilemekte ve duyarsızlaşma da (-0,286) ile negatif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı iş tatminindeki artışların duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı azaltacağını, tam tersi durumda da iş tatminindeki azalışların bu iki boyutu artıracığını göstermektedir. Bir diğer boyut olan kişisel başarı ile iş tatmini etkisine bakıldığında (0,418) pozitif yönlü olduğu sonucuna varılmaktadır. Bunun anlamı iş tatminindeki artışlar kişisel başarıyı da arttıracaktır.

Tablodaki verilerin analizine göre tükenmişlik sendromunun alt boyutlarına olan etkisi değerlendirildiğinde pozitif yönlü güçlü bir etki olduğu sonucuna varılmaktadır. Bunun anlamı tükenmişlik sendromu artış gösterdikçe alt boyutları olan duyarsızlaşma (0,667), kişisel başarı (0,554) ve duygusal tükenme (0,879) de artış gösterecektir. Tam tersi durumda tükenmişlik sendromunun azalmasında ise tüm boyutlar azalma eğilimi göstereceklerdir.

Tablo 4'teki verilerin analizine göre tükenmişlik alt boyutlarının kendi aralarındaki etkilerine baktığımızda tüm boyutlarda pozitifdir. Yani bir tanesi artış gösterdiğinde diğer boyutlar da artış gösterecek, azalış gösterdiğinde ise diğerlerinin de azalacağı sonucunu vermektedir.

Regresyon Analizi

Korelasyon analizleri farklı değişkenler arasındaki etkinin neden sonuç ilişkisini ortaya koymamaktadır. Bu nedenle neden sonuç ilişkilerinin bulunabilmesi regresyon analizini gerektirmektedir (Oktar, 2015: 51).

H₁: Çalışanlarda tükenmişliğin iş tatmini üzerinde bir etkisi vardır.

Tablo 5. Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi Sonrası Elde Edilen Bulgular

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	ANOVA					
	B	Standart Hata	Beta	T	P değeri	R	R ²	F	P
Sabit	5,095	0,44		11,37	0,00				
Tükenmişlik	-0,24	0,10	-0,15	-2,26	0,02	0,015	0,02	5,150	0,02

Bağımlı Değişken: İş Tatmini
Bağımsız Değişkenler: Tükenmişlik

Yapılan analiz doğrultusunda H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Analizler incelendiğinde R² değeri 0,02'dir. Yani iş tatmininde oluşacak farklılıkların 0,02'lik kısmı tükenmişlik tarafından karşılanmaktadır. Analizin sonucunda p<0,05 olduğu için istatistiki olarak anlamlıdır. Analiz sonucu İş tatmini = 5,095 - 0,24 tükenmişlik denklemi meydana gelmektedir.

Araştırmalar incelendiğinde çoğunlukla iş tatmini ve tükenmişlik arasında negatif etki söz konusudur. Yapılan araştırmada da aralarındaki ilişki, literatür taraması ile benzerlik göstermektedir. Aile işletmelerinde yöneticiler çoğunlukla aile bireyleri olduğundan dolayı işletmedeki sorunlara beraber çözüm bulmaya çalışmaktadırlar. Yöneticileri beraber hareket ettiği için çalışanlar da onları örnek alarak iş birliği içinde hareket etmeye yönelmektedirler. Bu şekilde kendilerini bir aile bireyiymiş gibi hissedip işlerini sahiplenmektedirler. Kurucular veya yöneticiler çalışanlarının iş tatminini, uygun çalışma ortamını ve çalışanlarının memnuniyetini sağlayarak artırabilirler. Böylece iş tatmini arttıkça çalışanların tükenmişlik düzeyleri azalacaktır.

H_{1,a}: Çalışanların duygusal tükenme düzeyinin toplam iş tatmini düzeyi üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1,b}: Çalışanların duyarsızlaşma düzeyinin toplam iş tatmini düzeyi üzerinde bir etkisi vardır.

H_{1,c}: Çalışanların kişisel başarı düzeyinin toplam iş tatmini düzeyi üzerinde bir etkisi vardır.

Tablo 6. Tükenmişlik Alt Boyutları ve İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi Sonrası Elde Edilen Bulgular

Model	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş Katsayı	ANOVA					
	B	Standart Hata	Beta	T	P değeri	R	R ²	F	P
Sabit	3,193	0,39		8,12	0,00	0,63	0,40	43,56	0,00
Duygusal Tükenme	-0,46	0,07	-0,45	-6,46	0,00				
Duyarsızlaşma	-0,04	0,07	-0,04	-0,60	0,54				
Kişisel Başarı	0,66	0,07	0,48	8,61	0,00				
Bağımlı Değişken: İş Tatmini Bağımsız Değişkenler: Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı									

Tablo 6’da yapılan analizler sonucu H_{1,b} hipotezi ret, H_{1,a} ve H_{1,c} hipotezleri kabul edilmiştir.

Analiz sonrası tükenmişliğin alt boyutlarının iş tatminine etkisi incelendiğinde R² değeri 0,40’tır. Yani alt boyutlar iş tatmininde oluşacak farklılıkların 0,40’lık kısmını açıklamaktadır. Analiz sonucunda p=0,00 (p< 0,05) olduğu için istatistiki olarak anlamlıdır. T değeri duygusal tükenmede ve kişisel başarı boyutunda (p=0,00 < 0,05) anlamlı olduğundan, duygusal tükenme ve kişisel başarı değişkeninin kat sayısı istatistiki olarak anlamlıdır. Fakat duyarsızlaşmada p > 0,05 olduğundan dolayı istatistiksel açıdan anlamlı değildir. İş tatmini = 3,193 – 0,46 Duygusal Tükenme + 0,66 Kişisel Başarı denklemi meydana gelmektedir.

Araştırmalar incelendiğinde çoğunlukla iş tatmini ile kişisel başarı dışındaki alt boyutlar arasında negatif etki söz konusudur. Kişisel başarı boyutuyla ise arasında pozitif etki vardır. Birçok araştırmada da kişisel başarı ile aralarında negatif etki bulunmuştur. Araştırmaların yapıldığı alanların farklılıkları, sonuçların da farklılaşmasına neden olabilmektedir. Bu araştırmada da duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın iş tatminiyle ilişkisi negatif, kişisel başarı ile ilişkisi ise pozitif ve literatür sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Regresyon analizinde duygusal tükenme iş tatmini ile negatif yönlü etkiye sahiptir. Bunun anlamı çalışanların duygusal tükenmelerindeki artışla iş tatminlerinin azalacak olmasıdır. Kişinin özgüven kaybı yaşaması, çalışmaya dair heyecanının kalmaması, kuvvet kaybı hissetmesi gibi etkenler duygusal tükenme oluşturmakta ve iş tatmini olumsuz etkilemektedir.

Regresyon analizinde duyarsızlaşmanın negatif yönlü etkisi vardır. Bunun anlamı çalışanlarda duyarsızlaşmadaki artışın, iş tatminlerini azaltacak olmasıdır. Kişinin, etkileşimde olduğu kişilere karşı umursamaz davranışlar göstermesi bireyi çalışma ortamında üzecek ve işten aldığı tatmini azaltacaktır.

Regresyon analizinde kişisel başarının iş tatminine etkisine bakıldığında pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bunun anlamı kişisel başarıdaki artışın iş tatminlerini artıracak olmasıdır.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Kütahya'nın coğrafi konumu ve yer altı zenginlikleri göz önüne alındığında çini-seramik sektörü yerli halkın en büyük geçim kaynaklarından biri olmuştur. Kütahya şehir merkezinde bulunan çini-seramik sektöründeki aile işletmelerinin tükenmişliğinin iş tatminine etkisini bulmayı hedefleyen araştırma, 200 çalışana uygulanmıştır.

Yapılan araştırmada tükenmişlik ve iş tatmininin ilişkisine bakıldığında negatif etki söz konusudur. Bunun anlamı tükenmişlik düzeyinde yaşanacak artışın iş tatminini azaltacağı, tersi durumda ise tükenmişlik düzeyindeki azalışın iş tatminini artıracaktır. Literatürdeki çalışmaların bir bölümü incelendiğinde (Goswami, 2013; Yılmaz ve Aslan, 2018; Yalçın, 2018; Yücekaya, 2019; Böke ve Norman, 2022) tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki etki negatiftir ve bu araştırmada da aynı sonuca varılmaktadır. Aile işletmelerinin çalışma ortamlarına katabilecekleri birçok olumlu yönleri vardır. Bu olumlu yönler iş ortamında kullanıldığı takdirde yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi bir iletişim kurulacaktır. Verimli çalışabilecekleri bir iş ortamının sağlanması çalışanların iş tatmininde artışı sağlayacaktır.

Tükenmişliğin alt boyutlarının iş tatminine etkisini incelediğimizde; duygusal tükenme ile iş tatmininde negatif etki mevcuttur. Bunun anlamı duygusal tükenmişlik düzeyindeki artış iş tatmini düzeyinde azalışa neden olacaktır. Duyarsızlaşma ile iş tatmininde negatif etki mevcuttur fakat anlamlı değildir. Literatürde bazı çalışmalar incelendiğinde (Demir, 2009; Üngüren vd., 2010; Hacıhasanoğlu ve Karaca 2014) duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın iş tatminine etkisi negatiftir ve bu araştırmada da aynı sonuca varılmaktadır. Diğer bir alt boyut olan kişisel başarı ve iş tatmininde pozitif etki mevcuttur. Yani herhangi birinde yaşanacak bir artış diğerinin de artmasına neden olacaktır. Literatürdeki bazı çalışmalar incelendiğinde (Alp, 2007; Tunceli, 2012; Çelebi ve Kayasandık, 2018) kişisel başarı ile iş tatmini arasında pozitif etki mevcuttur ve bu araştırmada da aynı sonuca varılmaktadır. Tükenmişliğin kendi alt boyutlarına etkisi ise pozitifdir. Bunun anlamı tükenmişlik arttıkça alt boyutlarının da artacak olmasıdır.

Yaş unsuru ile tükenmişlik düzey ortalamalarına bakıldığında yaş ilerledikçe tükenmişliğin de artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Ayrıca yaş arttıkça iş tatmininin de artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Çini-seramik işçiliği birçok aşamadan geçen, emek ve dikkat isteyen bir iş olduğundan dolayı çalışanların ilerleyen yaşı ile birlikte bu tempoya uyum sağlamaya zorlanmaları tükenmişliğe neden olabilir. Özcan (2023) çalışmasında yaş ilerledikçe tükenmişliğin azaldığı sonucuna varmıştır. İki araştırma arasındaki farklılığın nedenleri araştırılmalıdır.

Cinsiyet unsuruna bakıldığında tükenmişlik düzeylerinde ve tükenmişlik alt boyutlarında kadınların erkeklere oranla ortalaması daha yüksektir. Yani kadınların erkeklere oranla daha fazla tükenmişlik yaşadığı söylenebilir. İş tatmininde ise kadınların erkeklere oranla daha fazla iş tatmini yaşadıkları görülmektedir. Bunun nedeni kadınların el becerisi gerektiren işlere erkeklere göre daha yatkın olmasından kaynaklanabilir. Sharma vd., (2010) kadın avukatların erkek avukatlara göre daha çok tükenmiş olduğu sonucuna varmıştır ve bu çalışmanın sonucuyla uyumaktadır.

Medeni durum unsurunda, tükenmişlikte ve iş tatmininde en yüksek değerler boşanmış bireylerde gözlemlenmektedir. Aile hayatında meydana gelen sorunların işe yansıtılması ya da bireyin içsel huzurunun olmayışı gibi nedenler tükenmişliğe neden olmuş olabilir. Ay ve Aksu (2023) medeni durum değişkenlerinde anlamlı bir fark bulamamıştır.

Eğitim unsurunda, artan eğitim düzeyi ile birlikte tükenmişlikte artmaktadır. Alınan eğitimin işiyle uyumuyor oluşu, verilen ücretin bireyin taleplerine az gelmesi gibi durumlar tükenmişliği artırıyor olabilir. Eğitim unsuru ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kalkızoğlu (2018), doktora eğitimine sahip bireylerin lise mezunu bireylere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna varmıştır ve bu çalışmanın sonucuyla uyumaktadır.

Çalışma süresi unsurunda artan çalışma süresinin tükenmişliği artırdığı görülmektedir. Yıllarca aynı sektörde çalışmak bireyi bunaltmış ve tükenmişliğe neden olmuş olabilir. İş tatmininde ise, sektördeki ilk yıllarda yüksek iş tatmini mevcutken yıllar içerisinde bir düşüş yaşanmış ve 16-20 yıldan sonra iş tatmininde tekrar artış olduğu gözlemlenmiştir. Sektöre başlanıldığı dönemlerde meslek bir hobi gibi keyif verici bir işlev görürken, zaman geçtikçe işin tekdüzelik göstermesi çalışanlardaki merak ve heyecanı öldürmüş ve bundan dolayı da tatminde azalmaya neden olmuş olabilir. 21 yıldan sonra ise kazanılan mesleki tecrübe ile alınan terfiler bireyin işine olan bağımlı tekrardan güçlendirmiş ve tatmini artırmış olabilir.

Çalışan sayısı unsurunda, az çalışana sahip işletmelerde daha çok tükenmişlik görülmektedir. İş yükü fazlalığı az çalışanı olan işletmelerde tükenmişliğe neden olmuş olabilir. İş tatmininde ise az çalışana sahip işletmelerde iş tatmininin daha çok olduğu görülmektedir. Daha rahat hissedebilecekleri geniş bir ortamda çalışma imkanı bulmak bireylerdeki tatmini artırıyor olabilir.

Yöneticiler, iş tatminini artırmak için çalışanlarını olumlu açılardan desteklemelidirler. Tükenmişlik yaşanan bir işletmede iş tatmininde azalma olacağı için örgüt içerisindeki sorunların önüne geçmek adına tedbirler alınmalıdır. Çalışanlara tükenmişlik ve iş tatmininin ne olduğunun ve birey üzerinde ne gibi etkilere neden olabileceğinin aktarılması, gerekli tedbirleri almaları açısından fayda sağlayabilir. Çalışanların sundukları işler sonucu takdir görmeleri iş tatminlerinde artışa neden olabilir. Huzurlu bir ortamda çalışmak aile işletmelerinin başarısını olumlu yönde etkileyeceği için çalışanlara bu ortamların sağlanması adına önlem almak önemlidir. Adil bir iş dağılımı yaparak çalışma şartlarının düzeltilmesi, çalışma sürelerini kısaltarak ya da esnek hale getirerek stresi azaltmaya yönelik adımlar atılması, çalışanların yeteneklerini geliştirebilmeleri için onlara fırsatlar tanınması, çalışanların iş ile ilgili istek ve şikayetlerini dile getirebilecekleri ortamların oluşturulması gibi yöntemler olumlu sonuçlar verebilir. Yapılacak diğer çalışmalarda farklı sektör ve illerin seçilmesi kıyaslama yapılabilmesi açısından faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

Alp, Ü. H. (2007). *İşletmelerde Tükenmişlik Sendromu ile İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Amenah, A., Maghfiroh, M., Wardana, L. W., Indrawati, A. and Setiawan, B. (2023). Problems in Family Business: Systematic Literature Review (SLR), *Journal of Management and Social Sciences*, 2(2): 174-188.

Atagün, M. A. (2010). *Aile İşletmelerinde Kriz Yönetimi ve Kütahya Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Ay, F. ve Aksu, T. (2023). Covid-19 Salgını Sürecinde Öğretmenlerin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *E- Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(2): 381-399.
- Azırı, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review, *Management Research and Practice*, 3(4): 77-86.
- Basım, N. ve Şeşen, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tamininin Aracılık Rolü, *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi 21- 23 Mayıs 2009. Eskişehir. ss: 808-814.
- Baysal, Z. (2022). *Aile Şirketleri ve Kobilerde Yönetimin Geleceği*, <https://www.researchgate.net/publication/371991221> [Erişim Tarihi: 15.07.2023].
- Bozkurt, G. G. ve Özdaşlı, K. (2021). İş Tatmininin Örgütlerde Olumlu Sosyal Davranışlara Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Kamu Yönetimi Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, Aralık (1): 100-128.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatmininin Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1):1-18.
- Böke, H. and Norman, G. (2022). The Relationship Between Job Satisfaction and Professional Burnout: A Systematic Review and Meta-Analysis on Physical Education and Sport Teachers, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 7(16): 301-334.
- Büte, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1): 177-194.
- Büyükyılmaz, O., Karakule, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1): 1-29.
- Canal, B. (2022). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Kurumsallaşma Üzerindeki Etkisine Kavramsal Bir Değerlendirme, *International European Journal of Managerial Research*, 6(10): 15-34.
- Chaudhary, S., Dhir, A., Ferraris, A. and Bertoldi, B. (2021). Trust and Reputation in Family Business: A Systematic Literature Review of Past Achievements and Future Promises, *Journal of Business Research*, 137(1): 143-161.
- Chirico, F. (2016). Job Stress Models for Predicting Burnout Syndrome: A Review, *Ann Ist Super Sanita*, 52(3): 443-456.
- Çekmecelioglu, Gündüz, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39.
- Çelebi, Erdiren, M. (2018). Aile İşletmelerinde Nesiller Arası Girişimcilik Kültürü, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 324-339.
- Çelebi, F. ve Kayasandık, A. E. (2018). Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkisinde Ankara-Kızılay'daki Banka Çalışanları Örneği, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4): 84-92.
- Çelik, A., Soysal, A. ve Alıcı, S. (2004). Aile İşletmelerinde Kuşak Çatışmasından Kaynaklanan Yönetim Sorunları: Kahramanmaraş Örneği, *1. Aile İşletmeleri Kongresi*, İstanbul Kültür Üniversitesi 17-18 Nisan 2004. İstanbul. ss: 191-195.

- De la Fuente-Solana, E. I., Pradas-Hernández, L., Ramiro-Salmerón, A., Suleiman-Martos, N., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L. and Cañadas-De la Fuente, G.A. (2020). Burnout Syndrome in Paediatric Oncology Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis, *Healthcare*, (8): 1-12.
- Demir, N. (2009). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, *Öneri Dergisi*, 8(32): 193-202.
- Derin, N. ve Demirel, E. (2012). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez’de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 509-530.
- Galaiya, R., Kinross, J. and Arulampalam, T. (2020). Factors Associated with Burnout Syndrome in Surgeons: A Systematic Review, *Royal College of Surgeons of England*, 102(6): 401-407.
- Goswami, M. (2013). A Study of Burnout of Secondary School Teachers in Relation to their Job Satisfaction, *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 10(1): 18-26.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2): 174-190.
- Güven, M., Büyükbeşe, T., Bakan, İ. ve Taşlıyan, M. (2004). Aile İşletmelerinde Girişimcilerin Yönetim Fonksiyonları Üzerine Etkileri: Mevcut Durum-Olması Beklenen Durum Karşılaştırması, 1. *Aile İşletmeleri Kongresi*, İstanbul Kültür Üniversitesi 17-18 Nisan 2004. İstanbul. ss: 314-324.
- Güzel, Ş. ve Uyar, S. (2019). Tükenmişliğin Antitezi İşe Angaje Olmak: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme, *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1): 44-52.
- Hacıhasanoğlu, T. ve Karaca, N. (2014). Bağımsız Çalışan Muhasebe Meslek Mensuplarının ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Tatmini ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4): 153-170.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975). Development of The Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 159-170.
- Hartika, A., Fitridiani, M. and Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review, *Journal of Information Systems and Management*, 2(3): 9-15.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (4. Basım), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalkan, A., Bozkurt, Ö. Ç., Oktar, Ö. F. ve Türk, M. (2013). Aile İşletmelerinde Yöneticilerin Demografik Özellikleri ve Yönetim Fonksiyonları ile İlgili Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(11): 127-144.
- Kalkan, N. (2018). Küreselleşme Gücüne Karşılık Aile İşletmelerinde Profesyonel Yönetim, *Bankacılık ve Finansal Araştırmalar Dergisi (BAFAD)*, 5(2): 1-14.
- Kalkızoğlu, S. (2018). *Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Perakende Sektörü ve Sanal Örgüt Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Kapucu, S.(2017). Hemodiyaliz Hemşirelerinde Tükenmişlik ve Önlemler Hemotükenmişlik, *Bozok Tıp Dergisi*, 7(1): 80-87.
- Karuserci, H. O. (2008). *Aile İşletmelerinde Kuşak Çatışmasından Kaynaklanan Yönetim Sorunları: Gaziantep Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20): 191-212.
- Kıracı, M. ve Alkara, İ. (2009). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmaya Verilen Önem ve Turizm Sektöründeki Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma: Alanya-Eskişehir Örneği, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1): 167-197.
- Konur, S. ve Alacahan, O. (2022). Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunlar ve Tükenmişlik Sendromu: Sivas Merkez İlçe Örneği, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(3): 174-196.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2(2): 99-113.
- Mauceri, C. (2023). Burnout Syndrome and Medical Doctors: A-Mini Review, *UNICO's Review*, 2(1): 19-22.
- Moss, M., Good, V. S., Gozal, D., Kleinpell, R. and Sessler, C. N. (2016). A Critical Care Societies Collaborative Statement: Burnout Syndrome in Critical Care Health-care Professionals, American Thoracic Society Dokümanları, *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 194(1): 106-113.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 179-198.
- Okray, Z. (2018). Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri: Sistemik Bir Derleme, *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(1): 163-180.
- Okta, M. N. (2015). *Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Omağ, A. ve Masun, M. A. (2022). Aile İşletmelerinin Sermaye Yapısı Üzerine Bir İnceleme, *Maliye ve Finans Yazıları*, 36(118): 221-238.
- Önal, K. (2009). *Devlet Hastanelerindeki Müdürlük Hizmetlerinin Yönetim Organizasyon Sorunları ve Çözüm Önerileri: Kütahya Devlet Hastanelerinde Örnek Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Örücü, E. ve Kaçan A. (2019). İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Eczane Sektörü Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi BANÜSAD*, 2(1): 167-189.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yönetim ve Ekonomi*, 13(1): 39-51.
- Özcan, K. (2023). *Tükenmişlik Sendromunun Özel Eğitim Kurumu Çalışanları Üzerindeki Etkisinin İş Tatmini Bağlamında Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Konya.

- Özen, İnce, Z. (2015). *Çalışanlarda Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık (Ankara Tepebaşı Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özkaya, Onay, M. ve Şengül, Mutur, C. (2006). Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve İkinci Kuşağın Kurumsallaşma Konusuna Bakış Açısı, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 21(1): 109-126.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Saputra, F. and Mahaputra M. R. (2022). Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study), *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4): 762-772.
- Serinlikli, N. (2019). Örgütsel Bağlılığın Çalışanların İşte Kalma Niyetine Etkisi: İş Tatminin Aracılık Rolü, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Nisan (18): 377-399.
- Serrano, Lopez, A. L., Astudillo, Duran, S.V., Munoz, Fernandes, G. A. and Gonzales, Santa Cruz, F. (2019). Analysis of Job Satisfaction in the Hotel Sector in Cuenca (Ecuador), *Revista Espacios*, 40(7): 1-13.
- Sevinç, İ. (2005). Büyüme Sürecindeki Aile İşletmelerinin Karşılaşabilecekleri Sorunlar: Konya'da Faaliyet Gösteren Aile İşletmelerinde Bir Uygulama, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 315-331.
- Sharma, A., Verma, S., Verma, C. and Malhotra, D. (2010). Stress and Burnout as Predictors of Job Satisfaction amongst Lawyers, *European Journal of Social Sciences*, 14(3): 348-359.
- Soysal, A. (2007). Aile işletmelerinde Yönetim Sorunları ve Kurumsallaşma Gerçeği, *Çimento İşveren Dergisi*, 21(2): 20-36.
- Trifkovic, N. (2022). Sindrom Sagorevanja (Burnout Sindrom) Kod Sportista, *SPORT- Nauka i Praksa*, 12(2): 89-94.
- Tunceli, Hekimoğlu, D. (2012). *Kabin Ekiplerinde İş Tatmini ve Tükenmişlik Duygusu: THY Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Tunçbilek, S. (2016). *Özel Eğitim Okul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Duygusu ve İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Ankara İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Turan, H. (2023). Aile Şirketlerinin Analizi ve Çözüm Önerileri, *Holistic Economics*, 2(1): 1-9.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö.A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi, *Journal of Yasar University*, 17(5): 2922-2937.
- Yalçın, S. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri, *Alanya Akademik Bakış*, 2(3): 235-257.
- Yılmaz, E. ve Aslan, S. (2018). Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik, İşdoyumu ve Algılanan Sosyal Destek: Bursa İli Örneği, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3): 1861-1886.
- Yücekaya, P. (2019). İşletmenin Sahiplik Yapısı ve Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi, *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 3(5): 228-242.