



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**AVUKATLARIN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ VE İŞ YAŞAM DENGELERİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN İNCELENMESİ: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ**

DOKTORA TEZİ

AYSEL TANYILDIZ

DANIŞMAN: PROF. DR. ERSİN KAVİ

**YALOVA
AĞUSTOS 2022**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

AVUKATLARIN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ VE İŞ YAŞAM DENGELERİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN İNCELENMESİ: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ

DOKTORA TEZİ

AYSEL TANYILDIZ
157309004

DANIŞMAN: PROF. DR. ERSİN KAVİ

YALOVA
AĞUSTOS 2022

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

AYSEL TANYILDIZ



ÖNSÖZ

Doktora eğitimim boyunca benden yardımlarını esirgemeyen, akademik anlamda bana her zaman destek olan ve doğru yolu gösteren sayın danışmanım Prof. Dr. Ersin Kavi hocama teşekkür ederim. Ayrıca tez yazım sürecinde yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Elif Yüksel Oktay hocama teşekkürü borç bilirim.

Tez yazım sürecinde iken aramıza katılan sevgili kızım lokumum Asya ve sevgili oğlum tosbiğim Kaya'ya; uykunun, sıcak kahvenin ve zamanın kıymetini anlamamı sağladıkları için, fedakarlıklarıyla, benimle birlikte uykusuz kalmalarıyla, tez yazan bir anne olarak zorlandığım her anda arkamda durarak bana destek olan canım annelerim Sevgül Kaya ve Sevim Tanyıldız başta olmak üzere, her zaman yanımda oldukları ve benden desteklerini hiçbir zaman esirgemedikleri için tüm aileme teşekkür ederim.

Ağustos – 2022

Aysel TANYILDIZ



İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	v
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ	xi
ÖZET	xv
ABSTRACT	xvii
1. GİRİŞ	1
1.1. Tez Çalışmasının Amacı	4
1.2. Tez Çalışmasının Katkısı	5
2. PROBLEM ÇÖZME, TÜKENMİŞLİK VE İŞ YAŞAM DENGESİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Problem Çözme Becerileri Kavramı	6
2.1.1. Problem kavramı	6
2.1.2. Problem çözme kavramı	8
2.1.3. Problem çözme süreci	11
2.1.3.1. Genel yaklaşım	13
2.1.3.2. Problemin tanımı ve formülasyonu	13
2.1.3.3. Seçeneklerin üretilmesi	14
2.1.3.4. Karar verme ve eyleme geçme	15
2.1.3.5. Değerlendirme	15
2.1.4. Problem çözme becerisi kavramı	16
2.1.5. Problem çözme becerisi alt boyutları	22
2.1.5.1. Problem çözme yeteneğine güven	23
2.1.5.2. Yaklaşma-kaçınma	23
2.1.5.3. Kişisel kontrol	23
2.2. Tükenmişlik Kavramı ve Modelleri	24
2.2.1. Tükenmişlik kavramı tanımları	24
2.2.2. Mesleki tükenmişlik	28
2.2.3. Tükenmişlik modelleri	32
2.2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	32
2.2.3.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	32
2.2.3.3. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	34

2.2.3.4. Meier Tükenmişlik Modeli	34
2.2.3.5. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	35
2.2.3.6. Maslach Tükenmişlik Modeli	36
2.2.4. Tükenmişliğin boyutları.....	36
2.2.4.1. Duygusal tükenme	36
2.2.4.2. Duyarsızlaşma.....	37
2.2.4.3. Kişisel başarı.....	39
2.2.5. Tükenmişliğin değerlendirilmesi	40
2.2.5.1. Rol çatışması.....	40
2.2.5.2. Rol belirsizliği.....	40
2.2.6. Tükenmişliğe etki eden faktörler	41
2.2.6.1. Bireysel ve sosyal faktörler.....	41
2.2.6.2. İş ve aile ile ilgili faktörler.....	43
2.2.7. Tükenmişliğin sonuçları	43
2.2.7.1. Tükenmişliğin bireysel etkileri ve sonuçları.....	45
2.2.7.2. Tükenmişliğin aile hayatı düzeyinde etkileri ve sonuçları	47
2.2.8. Tükenmişlikle mücadele	48
2.3. İş yaşam Dengesi Kavramı	51
2.3.1. İş-yaşam dengesinin önemi.....	57
2.3.2. İş yaşam dengesine yönelik teorik yaklaşımlar	58
2.3.2.1. Bölünme.....	59
2.3.2.2. Yayılma – saçılma – taşma	59
2.3.2.3. Telafi – dengeleme.....	60
2.3.2.4. Rol çatışması.....	60
2.3.2.5. İş-aile sınırı	61
2.3.3. İş-yaşam dengesini etkileyen unsurlar	61
2.3.3.1. Kişisel faktörler.....	61
2.3.3.1.1. Cinsiyet	62
2.3.3.1.2. Eğitim.....	63
2.3.3.1.3. Kariyer planlama.....	64
2.3.3.2. Kurumsal faktörler	64
2.3.3.2.1. Roller belirsizliği	64
2.3.3.2.2. Aşırı iş yükü.....	65
2.3.4. İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları	65

2.3.4.1. Bireysel sonuçlar	67
2.3.4.2. Ailevi sonuçlar	69
2.3.5. İş yaşam dengesinin teorik temelleri	70
2.4. Problem Çözme, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi	71
2.4.1. Problem çözme ve tükenmişlik ilişkisi	71
2.4.2. Problem çözme ve iş yaşam dengesi ilişkisi	81
2.4.3. Problem çözme, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi ilişkisi	87
3. AVUKATLIK MESLEĞİ VE PSİKOSOSYAL BOYUTU	89
3.1. Avukatlık Mesleğinin Tanımı	89
3.2. Avukatlık Mesleğinin Günümüz Toplumsal Yaşamındaki Önemi	91
3.3. Avukatlık Mesleğinin Kanunlardaki Yeri	92
3.4. Avukatlık Mesleğinin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları	94
3.5. Avukatlık Mesleğinin Psikososyal Boyutu	97
3.5.1. Avukatlık mesleği ve stres	97
3.5.2. Avukatlık mesleği ve mesleki bağlılığı	99
3.5.3. Avukatlık mesleği ve mobbing	101
3.5.4. Avukatlık mesleği ve psikolojik dayanıklılık	102
3.5.5. Avukatlık mesleği ve duygu düzenleme güçlüğü	103
3.5.6. Avukatlık mesleği ve müşteri saldırganlığı	105
3.6. Avukatlık Mesleğinin Problem Çözme Becerisi, Tükenmişlik ve İş- Yaşam Dengesi ile İlişkisi	105
3.6.1. Avukatlık mesleğinin problem çözme becerisi ile ilişkisi	106
3.6.2. Avukatlık mesleğinin tükenmişlik ile ilişkisi	107
3.6.3. Avukatlık mesleğinin iş-yaşam dengesi ile ilişkisi	109
4. ISPARTA İLİNDE AVUKATLARA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI	109
4.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi	109
4.1.1. Araştırmanın konusu, amacı ve önemi	109
4.1.2. Evren ve örneklem	110
4.1.3. Araştırmanın sınırlılıkları ve karşılaşılan zorluklar	110
4.1.4. Araştırmanın yöntemi	111
4.1.5. Veri toplama araçları	112
4.1.5.1. Kişisel bilgi formu	113
4.1.5.2. Problem çözme becerileri ölçeği ve güvenilirlik analizi	113
4.1.5.3. Maslach tükenmişlik ölçeği ve güvenilirlik analizi	115

4.1.5.4. İş-yaşam dengesi yarı yapılandırılmış görüşme formu.....	119
4.1.6. Verilerin çözümlenmesi ve analizi	120
4.1.7. Araştırmanın hipotezleri ve soruları	121
4.2. Araştırmanın Bulguları	125
4.2.1. Demografik ve kişisel verilere yönelik bulgular.....	125
4.2.2. Problem çözme becerisine ilişkin sonuçlar.....	129
4.2.3 Tükenmişliğe yönelik sonuçlar	149
4.2.4. İş Yaşam dengesine ilişkin sonuçlar	169
4.2.5. Problem çözme becerisinin mesleki tükenmişlik düzeyine etkisine yönelik sonuçlar	178
4.2.6. Demografik değişkenlerin etkisine yönelik sonuçlar.....	182
4.2.7. Çalışma hayatının etkisine yönelik sonuçlar	185
4.2.8. Problem çözme becerisinin iş yaşam dengesine etkisine yönelik sonuçlar	188
4.2.9. Problem çözme becerisinin tükenmişliğe olan etkisinde iş yaşam dengesinin rolü.....	189
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	190
KAYNAKÇA	199
EKLER	227
Kişisel Bilgi Formu, Problem Çözme Ölçeği, Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ve İş Yaşam Dengesi Ölçeği.....	227
Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu	240
ÖZGEÇMİŞ	242
TEZDEN TÜRETİLEN YAYIN VE ESERLER.....	243
DİĞER YAYIN VE ESERLER	243

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

SİMGELER

β : Beta
 $\bar{X}$: Aritmetik Ortalama

KISALTMALAR

CMK : Ceza Muhakemesi Kanunu
H : Araştırma Hipotezi
İK : İnsan Kaynakları
İYD : İş-Yaşam Dengesi
KK : Kişisel Başarı Alt Boyutu
KMO : Kaiser Mayer Olkin
KK : Kişisel Kontrol Alt Boyutu
K-S : Kolmogorov- Smirnov
N : Örneklem Sayısı
Ort : Ortalama
p : Anlamlılık
PÇG : Problem Çözme Güveni Alt Boyutu
r : Pearson Korelasyon Katsayısı
SPSS : Statistical Package for The Social Sciences
ss : Standart Sapma
TBB : Türkiye Barolar Birliği
TDK : Türk Dil Kurumu
vb : Ve Benzeri
YK : Yaklaşım Kaçınma Alt Boyutu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. İş yaşam dengesinin evreleri.....	56
Tablo 4.1. Problem çözme becerileri ölçeği faktör analizi ön yeterlilik değerleri...	114
Tablo 4.2. Problem çözme ölçeğin ve ölçek boyutlarının korelasyon sonuçları	115
Tablo 4.3. Maslach tükenmişlik ölçeğin faktör analizi ön yeterlilik değerleri	117
Tablo 4.4. Maslach tükenmişlik ölçeği ve ölçek boyutlarının korelasyon sonuçları	118
Tablo 4.5. Ölçeklerin normallik sonuçları	120
Tablo 4.6. Problem çözme ve tükenmişlik alt problemlerine ilişkin çalışma grubu demografik bilgiler.....	126
Tablo 4.7. Problem çözme ve tükenmişlik alt problemlerine ilişkin çalışma grubu çalışma hayatı ile ilgili bilgiler	127
Tablo 4.8. İş-yaşam dengesine ilişkin çalışma grubu demografik bilgiler	128
Tablo 4.9. İş-yaşam dengesine ilişkin çalışma grubu çalışma hayatı ile ilgili bilgiler	129
Tablo 4.10. Avukatların problem çözme ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri	129
Tablo 4.11. Avukatların problem çözmeye ilişkin görüşleri.....	130
Tablo 4.12. Avukatların cinsiyet değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu.....	133
Tablo 4.13. Avukatların medeni hal değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu.....	134
Tablo 4.14. Avukatların yaş değişkenine göre problem çözme güveni alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	135
Tablo 4.15. Avukatların yaş değişkenine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	136
Tablo 4.16. Avukatların yaş değişkenine göre kişisel kontrol alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	136
Tablo 4.17. Avukatların yaş değişkenine göre problem çözme ölçeğine ilişkin Anova sonuçları.....	137
Tablo 4.18. Avukatların eğitim durumu değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu	138
Tablo 4.19. Avukatların çalışma şekilleri değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu	139
Tablo 4.20. Avukatların çalışma saatleri değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu	141
Tablo 4.21. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre problem çözme güveni alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	142

Tablo 4.22.. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	143
Tablo 4.23. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	143
Tablo 4.24. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre problem çözme ölçeğine ilişkin Anova sonuçları.....	144
Tablo 4.25. Avukatların aylık gelir değişkenine göre problem çözme güveni alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	145
Tablo 4.26. Avukatların aylık gelir değişkenine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	145
Tablo 4.27. Avukatların aylık gelir değişkenine göre kişisel kontrol alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	146
Tablo 4.28. Avukatların aylık gelir değişkenine göre problem çözme ölçeğine ilişkin Anova sonuçları.....	146
Tablo 4.29. Avukatların tatil yapma şekli değişkenine göre problem çözme güveni alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	147
Tablo 4.30. Avukatların tatil yapma şekli değişkenine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	147
Tablo 4.31. Avukatların tatil yapma şekli değişkenine göre kişisel kontrol alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	148
Tablo 4.32. Avukatların tatil yapma şekli değişkenine göre problem çözme ölçeğine ilişkin Anova sonuçları.....	149
Tablo 4.33. Avukatların tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşler	149
Tablo 4.34. Avukatların tükenmişlik ile ilgili görüşleri.....	150
Tablo 4.35. Avukatların cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin T-testi sonucu	152
Tablo 4.36. Avukatların medeni durum değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin T-testi sonucu	154
Tablo 4.37. Avukatların yaş değişkenine göre duygusal tükenmişlik alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	155
Tablo 4.38. Avukatların yaş değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	156
Tablo 4.39. Avukatların yaş değişkenine göre kişisel başarı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	156
Tablo 4.40. Avukatların yaş değişkenine göre tükenmişlik ölçeğine ilişkin Anova sonuçları.....	157
Tablo 4.41. Avukatların eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin T-testi sonucu	157
Tablo 4.42. Avukatların çalışma şekli değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin T-testi sonucu	159

Tablo 4.43. Avukatların haftalık çalışma süresi değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin T-testi sonucu.....	160
Tablo 4.44. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre duygusal tükenmişlik alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	162
Tablo 4.45. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	162
Tablo 4.46. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre kişisel başarı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	163
Tablo 4.47. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre tükenmişlik ölçeğine ilişkin Anova sonuçları.....	163
Tablo 4.48. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	164
Tablo 4.49. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	165
Tablo 4.50. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	165
Tablo 4.51. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre tükenmişlik ölçeğine ilişkin Anova sonuçları.....	166
Tablo 4.52. Avukatların tatil yapma durumlarına göre duygusal tükenmişlik alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	166
Tablo 4.53. Avukatların tatil yapma durumlarına göre duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	167
Tablo 4.54. Avukatların tatil yapma durumlarına göre kişisel başarı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları.....	168
Tablo 4.55. Avukatların tatil yapma durumlarına göre tükenmişlik ölçeği ortalamalarına ilişkin Anova sonuçları	168
Tablo 4.56. Avukatların iş-yaşam dengesine ilişkin vakitlerini değerlendirme yüzdeleri	169
Tablo 4.57. İş ve iş dışı yaşamdaki davranış şekilleri arasındaki ilgi	171
Tablo 4.58. Edinilen değerlerin tutum ve davranışların yansıtılma durumu	171
Tablo 4.59. İş ve iş dışı yaşamda kalan zamanı birbirinden ayırabilme şekli.....	172
Tablo 4.60. İş dışı yaşamında elde edilen sorun alanları	173
Tablo 4.61. İş yaşamında elde edilen deneyimlerin iş dışı yaşamı etkilemesi.....	175
Tablo 4.62. Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arası korelasyon sonuçları.....	178
Tablo 4.63. Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutlarının tükenmişlik ölçeği alt boyutu olan ‘duygusal tükenmişlik’ ile çoklu regresyon analiz sonuçları	179
Tablo 4.64. Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutlarının tükenmişlik ölçeği alt boyutu olan ‘duyarsızlaşma’ ile çoklu regresyon analiz sonuçları ..	180

Tablo 4.65. Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutlarının tükenmişlik ölçeği alt boyutu olan ‘kişisel başarı’ ile çoklu regresyon analiz sonuçları.....	181
Tablo 4.66. Cinsiyet ile problem çözme becerileri ölçeğinin birlikte tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi.....	182
Tablo 4.67. Yaş ile problem çözme becerileri ölçeğinin birlikte tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi.....	183
Tablo 4.68. Medeni hal ile problem çözme becerileri ölçeğinin birlikte tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi.....	184
Tablo 4.69. Çalışma şekli ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi	185
Tablo 4.70. Çalışma süresi ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi	186
Tablo 4.71. Aylık gelir ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi	187

AVUKATLARIN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ VE İŞ YAŞAM DENGELERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Avukatlık mesleği; sürekli yoğun ilişkiler gerektiren bir meslektir. Ayrıca müvekkillerin haklarını arama sürecinde avukatın rolü ile üstlendiği sorumluluk düzeyinin fazlalığı, buna karşın adli süreçlerdeki aksaklıklar ve uzun adli süreçlerin stres düzeyini arttırması ile birlikte avukatlık, problem çözme becerisine sahip, tükenmişlik yaşamaya elverişli ve iş-yaşam dengesini kurmada zorlanılan meslek grupları arasında yer almaktadır. Bu bakış açısıyla tasarlanan araştırmanın amacı, Isparta ilinde görev yapan avukatların problem çözme becerilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş yaşam dengeleri üzerindeki etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda çeşitli sorulara cevap aranmıştır. Bu sorular, avukatların problem çözme becerilerinin ne düzeyde olduğu, mesleki tükenmişliklerinin ne düzeyde olduğu, iş yaşam dengeleri ve iş yaşam dengelerini etkileyen faktörlerin neler olduğudur. Ayrıca birtakım kişisel ve işle ilgili değişkenlerin Isparta ilinde görev yapan avukatların problem çözme becerileri ve mesleki tükenmişliklerini etkileyip etkilemedikleri ve etkiliyor ise ne derece etki ettiğinin tespit edilmesidir.

Araştırmanın modeli, nicel ve nitel yöntemlerin beraber kullanıldığı karma yöntemidir. Bu araştırmanın karma yöntem ile yapılmasının sebebi, araştırma problemlerinin nitel veya nicel yöntemlerin tek başına cevaplayamayacağı araştırma sorularını kapsamasıdır. Araştırmanın çalışma grubunu Isparta ili merkez ilçesinde yaşayan avukatlar oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel boyutunu aktif avukatlık yapan 288 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel boyutunda ise yine Isparta il merkezinde avukatlık görevini icra eden 20 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın nicel boyutunda 2 farklı ölçek kullanılırken, nitel boyutu için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler, Şahin ve diğ. (1993) tarafından Türkçeye uyarlanmış Problem Çözme becerileri Ölçeği, Engin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve araştırmacı tarafından oluşturulan iş-yaşam dengesine ilişkin yarı yapılandırılmış görüşme formudur. Araştırmada ne tür analizlerin kullanılacağına tespiti için ölçeklerin güvenirlik geçerlilik ve normallik testleri yapılmıştır. Analizler sonucunda parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde, avukatların en yüksek ortalamayı kişisel kontrol alt boyutunda sağladıkları görülmüştür. Daha sonra sırasıyla yaklaşım-kaçınma tarzı, problem çözme ölçeği genel ortalamasından ve en son ise problem çözme güveni alt boyutundan sağladıkları, avukatların tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve genel ortalamalarında, avukatların en yüksek ortalamayı kişisel başarı alt boyutunda sağladıkları daha sonra sırasıyla duygusal tükenmişlik, tükenmişlik genel ortalamasından ve en son ise duyarsızlaşma alt boyutundan sağladıkları bulgulanmıştır. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda avukatların mesleğinin niteliği ve çalışma şartlarının artırılması hususunda önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Problem Çözme Becerisi, Tükenmişlik, İş-Yaşam Dengesi



INVESTIGATION OF THE EFFECT OF LAWYERS' PROBLEM SOLVING SKILLS ON PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS AND WORK-LIFE BALANCES: THE CASE OF ISPARTA

ABSTRACT

Lawyer profession; Our job is always a profession. Also, with regard to the role of utilizing the clients' search process can be greatly increased from those being undertaken, you can count contenders who can be had and have difficulty achieving work-to-life. From this point of view, the purpose of use is as evaluations about the life and work of lawyers working in the province of Isparta in order to raise their problems. Content is sought within the scope of this purpose. These weights are the level of the lawyers' problems, what level they are in their professional life, they can balance their life lives and those who want to balance their work life. They also target how many students for personal and business related people to affect their education and schooling without executing the problems of those who implement your duties in Isparta.

The model of the research is the mixed method in which quantitative and qualitative methods are used together. The reason why this research was conducted with a mixed method is that the research problems include research questions that qualitative or quantitative methods cannot answer alone. The study group of the research consists of lawyers living in the central district of Isparta. The qualitative dimension of the research consists of 288 active lawyers. In the qualitative dimension of the research, 20 people who are working as lawyers in the city center of Isparta were formed. While 2 different scales were used in the quantitative dimension of the research, a semi-structured interview form was used for the qualitative dimension. The scales used in the research, Şahin et al. (1993) adapted the Problem Solving Skills Scale into Turkish, Maslach Burnout Scale adapted to Turkish by Engin (1992) and a semi-structured interview form about work-life balance created by the researcher. In order to determine what kind of analyzes will be used in the research, reliability, validity and normality tests of the scales were performed. Parametric tests were used as a result of the analysis. When the findings of the research were examined, it was seen that the lawyers achieved the highest average in the sub-dimension of personal control. Then, they obtained from approach-avoidance style, problem solving scale general average and lastly problem solving confidence sub-dimension, lawyers' burnout scale sub-dimensions and general averages, lawyers' highest average in personal achievement sub-dimension, then emotional burnout, burnout general average, respectively. average and finally the depersonalization sub-dimension. In line with the results of the research, suggestions were made to increase the quality of the profession and working conditions of lawyers.

Keywords: Problem Solving Skills, Burnout, Work-Life Balance

1. GİRİŞ

İlk çağlardan beri insanoğlu yaşamını idame ettirmek adına sürekli olarak bir çalışma temposu içerisinde varlığını sürdürmüştür. Bu çalışma dönemi içerisinde avcılık ve toplayıcılıktan başlamak üzere çeşitli faaliyetlerle hayatta kalma mücadelesi vermiş ve ilerleyen süreçte bu mücadele iş örgütlenmesi ya da iş paylaşımı olarak devam etmiştir. İnsanlar çalıştıkları süre içerisinde psikolojik ve fiziki anlamda birçok problemle yüz yüze kalmıştır. Bu doğrultuda yapılan mesleğin önemi olmaksızın her meslek grubunda çalışma koşullarının ve çalışılan hedef kitlenin getirmiş olduğu birtakım problemler, insanların içerisinde bulunduğu koşuldan kurtulmak adına çözüm arayışına gitmesine ve problemin üstesinden gelebilmek adına çeşitli yollar aramasına neden olmuştur.

Çalışma hayatı içerisinde yer alan insanlar demografik değişkenler bakımından farklılıklar göstermekle birlikte bahsi geçen bu farklılıklar genel olarak yaş ve cinsiyet kavramına göre değişiklik arz etmektedir. Erkekler çalışma ortamında psikolojik olarak daha dayanıklı iken kadınlar, erkeklere nazaran çalışma ortamında daha kırılgan bir yapıya sahip olabilmekte ve bu kapsamda psikolojik olarak çabuk yıpranabilmektedir. Aynı şekilde yaşı genç olan bireyler iş yaşantılarında karşılaşmış oldukları sorunların üstesinden daha hızlı gelebilirken ilerleyen yaşlardaki bireyler gerek yaşlarının vermiş olduğu etkiler gerekse de yoğun iş yaşamının olumsuz etkileri nedeniyle karşılaşılan problemleri çözmede yetersiz kalabilmektedir. Genel anlamda bakıldığında cinsiyeti ve yaşı ne olursa olsun bireyler, çalışma ortamlarında karşılaştıkları problemin üstesinden gelmek ve daha huzurlu bir çalışma ortamı elde etmek adına karşılaşmış oldukları problemi çözmek için çok sayıda çözüm yoluna başvurmuşlardır. İnsanları bu çözüm yoluna iten süreç çalışma hayatında belli bir süreç sonrasında insanların yaşamış oldukları sorunlar karşısında çaresiz kalmaları ve tükenmişlik içerisine girmeleridir. Tükenmişliğe maruz kalmaları sonuç itibarıyla psikolojik ve fiziksel birçok belirti ile yüzleşmelerine neden olmaktadır. Bu kapsamda tükenmişlik içerisine giren birey süreç dahilinde yaşamış olduğu problemle baş etmeye çaba gösterirken bazen de içerisinde bulunduğu süreci kabullenerek tepkisiz kalmaktadır. İş yaşantısı başlangıçta da bahsedildiği üzere insanların gündelik yaşamının büyük bir kısmını kapsamaktadır. Dolayısıyla insanlar gündelik yaşantılarının büyük bir kısmını oluşturan iş yaşamında karşılaşmış

oldukları tüm olumsuzlukları bazen aile yaşantılarına ve sosyal yaşantılarına taşıyabilmekte sonuç itibarıyla kişilerin iş yaşantılarında yaşamış oldukları olumsuzluklar doğrudan doğruya sosyal hayatları ve aile hayatlarını etkileyebilmektedir. Bu bağlamda bireyler iş yaşamlarında yaşamış oldukları sorunları, sosyal ve aile hayatlarına yansıtmamaları adına işleriyle gündelik yaşamları arasında bir denge kurmaları ve bu denge doğrultusunda iş yaşantılarında karşılaşmış oldukları psikolojik ve fiziksel zorlukları aile yaşantıları başta olmak üzere sosyal yaşantılarına aktarmamaları önemli bir süreçtir. Çalışma konusu olan avukatlık mesleği ve avukatlık mesleğinin mesleği icra eden bireyler üzerindeki etkileri göz önüne alındığında her ne kadar toplumsal anlamda rahat ve ekonomik getirisi yüksek bir meslek grubu olarak nitelendirilse de mesleği icra edenlerin yaşamış oldukları sorunlar, zaman içerisinde karşılaşmış oldukları psikolojik ve fiziki olumsuzluklar çok fazladır. Diğer mesleklerde olduğu gibi avukatlık mesleğinde de birçok zorluğun varlığı ve mesleğe mensup bireylerin bu zorluklarla mücadele içerisinde oldukları, sürekli olarak karşılaştıkları problemlerle baş edebilmek adına çözüm arayışı içerisinde oldukları, aynı zamanda aile yaşantı ve sosyal yaşantılarına karşılaştıkları zorlukları yansıtmama gayreti içerisinde oldukları bilinmektedir.

Avukatlık mesleğinin statüsü, görevleri, sorunları ve toplum nezdinde beklentilerin açıklandığı giriş bölümünde, bu meslek grubunun mesleki tükenmişlik yaşayacakları ve iş yaşam dengesi kurmada zorluk yaşayacakları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu yönüyle avukatların problem çözme becerilerinin incelenmesi, mesleki tükenmişlikleri ve iş yaşam dengeleri üzerine etkilerinin araştırılması önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın kavramsal çerçevesinde problem çözme, mesleki tükenmişlik ve iş yaşam dengesi kavramları ve avukatlık mesleği ile ilişkisi detaylı bir şekilde incelenmeye çalışılacaktır.

Problem çözme, problem ile baş etme becerisi, her birey için geliştirilmesi ve öğrenilmesi gereken bir beceridir ve özel bir yetenek olarak tanımlanabilir. Bu beceriye sahip olanlar her zaman diğer meslektaşlarının bir adım önüne geçerler. Gerek bireysel düzeyde her bir çalışanın gerekse örgütsel düzeyde her bir kurum veya örgütün, değişimin dışında kalması beklenemez. Bu açıdan çalışanların sürekli kendilerini yenilemeleri, çağın gerektirdiği yeni bilgi, beceri, tutum ve davranışlarla

çağa adapte olmaları beklenmektedir. Günümüz problemlerinin başkalaştığı, daha da karmaşıklaştığı düşünüldüğünde problem çözme becerisinin ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Ayrıca, gittikçe karmaşık hale gelen ve gelmeye devam edecek olan dünya ve toplum yapısında, problem çözme önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tükenmişlik kelime anlamı olarak, “gücünü yitirmiş olma, çaba gösterememe durumu” anlamına gelmektedir (TDK, 2021). Mesleki anlamda tükenmişlik ise, “bireyde ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi” olarak ifade edilebilir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

Ergin (1992)’e göre çalışan insanların ömürlerinin çoğu iş ortamında geçmektedir. Bu durum göz önüne alındığında iş ortamında karşılaşılan her farklı durum birey için sorun haline gelebildiği gibi, katkı sağlayıcı yönlerinin de bulunduğunu belirtmek gerekir. İş yaşamındaki farklı sorunlar bireyin stres yaşamasına neden olmaktadır. İnsanlarla ilgili olarak çalışılan mesleklerde; duygusal süreçlerin yoğunluğu, sürekli insanlarla ilişki ve etkileşimin gerekliliği, kişilik özelliklerinin çalışmaları etkilemesi stresin daha yoğun yaşanmasına neden olmaktadır (Gürses, 2006).

Avukatlık mesleği; adliye personeli, müvekkiller, hakimler ve devlet dairelerinin farklı birimlerinde çalışanlarla sürekli yoğun ilişkiler gerektiren bir meslektir. Ayrıca müvekkillerin haklarını arama sürecinde avukatın rolü ile üstlendiği sorumluluk düzeyinin fazlalığı, buna karşın adli süreçlerdeki aksaklıklar ve uzun adli süreçlerin stres düzeyini arttırması ile avukatlık, tükenmişlik yaşamaya elverişli (Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016) ve iş-yşam dengesini kurmada zorlanan meslek grupları arasında sayılmaktadır.

Avukatlık mesleği, toplumların devamı ve insanlığın mutluluğu açısından çok önemli görevler yerine getiren bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Adalet olgusunun olmadığı hiçbir devletin uzun süreli yaşaması beklenemeyeceği bir gerçektir. Adaletin gerçekleştirilmesinde avukatlar, gerçeğin ortaya çıkarılmasına, suçlunun cezalandırılmasına, haklının hakkına kavuşturulmasına yardım etmekle bu görevini yerine getirmektedirler. Ayrıca, suçluların cezalandırılmaları ile haksızlığa uğrayanların bireysel olarak öç alma duygularının önüne geçerek devletlerin suçluları cezalandırmasını sağlayan hukuk sistemlerinin geliştirilmesine ve fonksiyonlarının yerine getirilmesine önemli katkılar sağlamaktadırlar (Öztatar, 2011). Bu derece

sorumlulukları ve yükümlükleri olan bir grubun da, toplumda oluşan inancın da sarsılmaması için “hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını sağlamak” gibi oldukça ağır bir sorumluluk yüklenen avukatların, mesleklerini icra ederken söz konusu sorumluluklarının gereği olarak mesleki tükenmişliğe maruz kalmaları bu bağlamda aile hayatlarında sorun yaşamaları ve iş yaşam dengelerini sağlıklı yönetemeyecekleri aşıkardır (Gürses, 2006).

Adaletin sağlanmasında önemli bir role sahip olan avukatlar, mesleklerinin yapısı gereği vicdani boyutu ilgilendiren olay ve davalarla, çok daha yoğun bir tükenmişliğe maruz kaldıkları bir gerçektir. Duygu yoğunlukları, sürecin tamamı vicdani boyutla ilgili olan avukatların, daha yüksek bir tükenmişlik ile mesleklerini icra ettikleri de bir gerçektir.

1.1. Tez Çalışmasının Amacı

Araştırmanın amacı Isparta ilinde görev yapan avukatların problem çözme becerilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş yaşam dengeleri üzerindeki etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda çeşitli sorulara cevap aranmıştır. Bu sorular, avukatların problem çözme becerilerinin ne düzeyde olduğu, mesleki tükenmişliklerinin ne düzeyde olduğu, iş yaşam dengeleri ve iş yaşam dengelerini etkileyen faktörlerin neler olduğudur. Ayrıca birtakım kişisel ve işle ilgili değişkenlerin Isparta ilinde görev yapan avukatların problem çözme becerileri ve mesleki tükenmişliklerini etkileyip etkilemedikleri ve etkiliyor ise ne derece etki ettiğinin tespit edilmesidir. Bu amaçla bazı sorulara cevap aranmıştır. Bunlar; Avukatların problem çözme becerilerine, tükenmişliklerine, iş-yaşam dengesine ilişkin görüşleri ne düzeydedir? Avukatların problem çözme becerileri ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, medeni hal gibi kişisel özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Avukatların problem çözme becerileri ve tükenmişlik düzeyleri deneyim, çalışma şekli, çalışma saati gibi işle ilgili özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Avukatların kişisel özellik ve çalışma hayatı değişkenleri ve problem çözme becerileri, tükenmişlik boyutlarını anlamlı bir düzeyde yordamakta mıdır? Avukatların problem çözme becerileri, tükenmişlik düzeyleri ve iş yaşam dengesi arasında bir ilişki var mıdır? Avukatlar problem çözme becerisi ve tükenmişlik bağlamında iş-yaşam dengesini nasıl değerlendirmektedir?

1.2. Tez Çalışmasının Katkısı

Gerek Çalışma Ekonomisi literatürü gerekse Sosyal Bilimler ile ilgili alan yazın incelendiğinde, avukatlar üzerinde gerçekleştirilen çalışmaların son derece az olduğu görülmektedir. Ayrıca avukatlar üzerinde gerçekleştirilen çalışmaların genelde hukuksal değişimlerin etkisi üzerine olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda adaletin sağlanmasında büyük görevler üstlenen avukatların, sosyo psikolojik sorunlarının ele alınması ve çözümü oldukça önemlidir. Bu doğrultuda avukatların karşılaştıkları sorunların çözüme kavuşturulması, mesleki tükenmişlik seviyeleri ve iş yaşam dengelerinin araştırılması avukatların görevlerini daha etkili yerine getirebilmeleri açısından yol gösterici bir çalışma olacaktır.

Ankara Barosunun genç avukatlar üzerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada, avukat olma sürecinin sıkıntılı olduğu, çevre tarafından kabul görmeye kadar geçen sürede sorunlar yaşandığı, bir büroda çalışırken alınan ücretlerin makul olmadığı, mesleğin saygınlığının olmaması ve toplumun bakış açısı ile ilgili sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir (Ankara Barosu, 2019). Toplumun hemen her sektöründe olduğu gibi hukuk sektöründe de yoğunluğu genç çalışanları oluşturmaktadır. Yayımlanan bu çalışma göstermektedir ki, yaşadıkları sorunlar aile hayatlarını, sosyal hayatlarını ve iş hayatlarını etkilemektedir. Bu durumun araştırılması ve bu konuyla ilgili bulguların ortaya konması önemli bir gerekçe olarak ortaya çıkmaktadır.

2. PROBLEM ÇÖZME, TÜKENMİŞLİK VE İŞ YAŞAM DENGESİ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma kapsamında ilk etapta problem, problem çözme, problem çözme kavramları, süreci ve alt boyutları irdelenmiştir. Tükenmişlik kavramı altında, tükenmişlik, mesleki tükenmişlik, tükenmişlik modelleri, tükenmişliğin boyutları, tükenmişliğe etki eden faktörler ve tükenmişliğin sonuçları irdelenmiştir. Son olarak da iş yaşam dengesi kavramı başlığı altında, iş yaşam dengesine yönelik teorik yaklaşımlar, iş yaşam dengesini etkileyen unsurlar, teorik temelleri ve iş yaşam dengesizliğinin sonuçları vurgulanmıştır.

2.1. Problem Çözme Becerileri Kavramı

2.1.1. Problem kavramı

Problem, Türk Dil Kurumu tarafından; çözülmesi beklenen durum, sorun ya da mesele, teoremler veya kurallar yardımıyla çözülmesi istenen soru olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Problem tanımı, bireyin önüne çıkan engeller sebebiyle o an için tepki vermesini engelleyen, sağlıklı davranmasını etkileyen, gündelik yaşantısında bireyin karşısına çıkan iş ve işlemler olarak yapılmaktadır. Bu engeller çevreden kaynaklanabildiği gibi bireyin kendisi ile ilgili de olabilmektedir. Problem durumun yenilik düzeyi, tahmin edilemezliği, belirsizliği, bireyin beceri eksikliği ya da kaynağının azlığı gibi sebepler engeller arasında sayılabilir (D’Zurilla ve diğ., 2004).

Bingham’a (1998) göre problem, bir kimsenin, istenilen bir amaca ulaşmak için topladığı mevcut güçlerin karşısında bulunan engele denilmektedir. Problem az bilinen, yeni veya belirsiz unsurlar içeren bir durum sonucunda meydana gelir. Yıldızlar’a (2012) göre “bir durumun problem sayılması için; durumun yeni, çözümünün kişi tarafından bilinmemesi, bu durumun insan aklını kurcalaması ve kişinin edindiği yaşantıların yoluyla çözülebilir özellikte olmasını sağlayacak nitelikler taşınmalıdır”.

Olkun ve Toluk’a (2003) göre problem “bireyde çözme arzusu uyandıran ve çözüm yolu hazırda olmayan fakat kişinin bilgi ve deneyimlerini kullanarak çözebileceği durumlardır. Sözgelimi, bireyin bir problemi varsa, bireyin harekete geçmesi

gerektiği halde ne yapacağını bilmemesi söz konusudur.” Tüm bu tanımlardan farklı olarak problem kavramına ilişkin farklı bir bakış açısı geliştiren Baykul’a (2002) göre herhangi bir durumun problem olarak kabul edilebilmesi için insan zihnini karıştırması gerekir. Bu, karşılaşılan durumun yeni olmasını, bireyin bu durumla daha önce karşılaşmamış olmasını gerektirmektedir. Ancak, bir birey için problem olan bir durum, bir başka birey için problem olmayabilir.

Problem, sonucu belli olmayan ya da güç olan bir haldir. Problemin önemi, üzerinde tartışılacak ya da düşünülecek bir soru olmasındandır. Problem aynı zamanda giderilmek istenen bir zorluk olarak ya da cevabı aranan bir soru olarak tanımlanabilir (Aksu, 1989). Bingham’a göre problem, bir kimsenin ulaşmak istenen bir amaca varmak maksadıyla topladığı mevcut güçlerin karşısına dikilen sorundur. Problem, ya belli ya da yeni veya belirsiz öğeleri içeren bir durum sonucu ortaya çıkar (Bingham, 1998).

Problem, bireyin ulaşmak istediği hedef ve o hedefe engel olan etkenle aynı anda karşılaşması durumudur (Fisher, 1987). Problem, rahatsız edici bir durum olduğundan bireyi, bu durumdan kurtaracak bir çözüm arayışına sürüklemektedir. Aksu (1989) problem çözmeyi, bireyin sahip olduğu bilgilerle birlikte hayal gücü, özgünlük ve yaratıcılığını da işe koşmasını gerektiren bir çözüme ulaşma süreci olarak tanımlamaktadır. Bu süreci tamamlayabilmek bireyin problem çözme becerisine sahip olmasını gerektirmektedir. Problem çözme becerisi, problemin anlaşılmasını ve çözüm için doğru stratejinin seçilmesini kolaylaştırdığından bireyin sonucu yorumlamasını da kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle okullarda verilen eğitimle, bireylere okuldaki ilk yıllarından başlanarak problem çözme becerisinin kazandırılması oldukça büyük önem taşımaktadır. Problem çözme becerisine sahip olarak yetişen bireyler, problemle karşılaştıklarında daha kolay ve kısa sürede çözüme ulaşmaktadırlar (Fisher, 1987).

Problemi tanıma, problemi çözmenin önemli aşamasıdır. Bu aşamada problemi doğru olarak tanımak, problemi çözmek için gereklidir. Bir problemi tanımak için probleme ilişkin (boyutları, sınırı, nedenleri ve çözmek için gerekli zaman) bilgi toplanmalıdır. Problem hakkında ne kadar doğru, güvenilir, geçerli ve yeterli bilgiler elde edilirse diğer aşamalardaki çalışmalar kolaylaşmış olur (Başaran, 2000).

Problem bireylerin belirlemiş oldukları hedefler karşısında engel olarak algıladıkları bir çatışma durumu olarak nitelendirilmektedir. Bir problemin birey zihninde bir algı oluşturması ve problem olarak nitelendirilmesi için bireyin konu hakkında düşünmesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda genel olarak günlük yaşamda karşılaşılan ve bireyler tarafından kendileri için engel teşkil ettiği ifade edilen hususlar problem olarak nitelendirilmektedir. Başka bir tanımlamaya göre ise problem bireyin hedefine ulaşmasında engel teşkil eden ve aşılamayacak algısı oluşturan bir belirsizlik durumu olarak nitelendirilmektedir (Serin ve diğ., 2010).

Yukarıdaki tanımlardan ve açıklamalardan ortak olarak problem, bireyin karşılaştığı bir güçlük durumu olmakla birlikte birey tarafından problemin neden olduğu durumdan rahatsızlık duyma ve bu rahatsızlık karşılığında bireyin durumu çözmek için çaba sarf etmesi ve istek duyması problem çözme olarak nitelendirilmektedir (Yenice ve diğ., 2012). Bu bağlamda genel bir tanımlama yapılacak olursa bireylerde hedeflere ulaşmak anlamında ortaya çıkan engel rahatsızlık uyandırmıyorsa bu durum problem olarak algılanmamakta ancak rahatsızlık uyandırıyor ise durum problem olarak algılanmakta ve birey bu durum karşısında çözüm üretme çabası içerisine girmektedir (Kneeland, 2001).

Problemin belirtileri fark edilerek başkalarının dikkatine sunulduğunda atılması gereken adımlardan ilki problemin açıklığa kavuşturulması ve nelerle ya da kimlerle ilişkili olduğunun anlaşılmasıdır. Bu noktada problemin başkalarıyla ne ölçüde ortak bir problem olduğunun ve aciliyet derecesinin saptanması gerekmektedir. İkincisi, problemin yapısıyla ilgili bilgi toplamak ve son olarak da elde edilen yeni bilgilerden yararlanarak problemi yeniden ifade etmek, izlemektir (Öğülmüş, 2001).

Problemin tanımlanması aşamasında önemli olan problemin nedenlerinin neler olduğu değil, problemin ne olduğunun açıkça ifade edilmesidir. Çünkü problem için yapılan tanımlama, başvurulacak çözüm yollarının ne olacağını büyük ölçüde etkilemektedir.

2.1.2. Problem çözme kavramı

Problem çözme konusu tarihi süreç anlamında çok eski bir geçmişe sahip değildir. Bu kapsamda özellikle 20. yüzyılın başlarından itibaren psikolog ve birtakım eğitimciler tarafından ilgi duyulmaya başlanmış bir konu haline gelmiş ve bu konuda

çeşitli tezler ortaya konmaya başlanmıştır (Heppner ve Petersen, 1982). Problem çözme kavramı ile ilintili araştırmalara bakıldığında, tarihsel olarak 1950 ve 1960'lı yıllara kadar dayanmakta ve temel bilimler dâhilinde laboratuvar ortamındaki yaşanan sıkıntılara yönelik olduğu görülmektedir. 60'lı ve 70'li yıllarda Shure ve Spivack (1982), psikolojik uyuma odaklanarak, problemin nasıl çözüleceğine dair araştırmalar yapmışlardır. Probleme duyarlı olma, alternatif çözümlere odaklanma, araç-amaç odaklı düşünme, neden-sonuç ilişkisine odaklanma gibi durumların bilişsel olarak çözümüne ilişkin araştırmalara odaklanan Shure ve Spivack'ın, problem çözme becerilerine de öncülük ettikleri görülmektedir (Heppner ve diğ., 2004).

Problem çözme kavramı en genel manada bir hedefe ulaşmak için verilen mücadele durumunda karşılaşılan zorluklarla baş etme biçimi olarak tanımlanmaktadır. Problem çözme süreci bireylerin hedef kapsamında karşılaşmış oldukları engelleme ve belirsizlik durumlarını vermiş olduğu mücadele düşüncesi doğrultusunda adımlar atması ve bu kapsamda ortaya çıkan farkındalık doğrultusunda hareket etmesi söz konusudur. Genel olarak araştırmalar kapsamında bireylerin hedef karşısında karşılaştıkları problemleri üstesinden gelmek adına ortaya koymuş oldukları çabanın yetersiz kalması durumunda yeni bir problem durumunun ortaya çıkması söz konusudur (Graybill, 1975).

Problem çözme önceden kazanılmış bilgileri yeni ve bilinmeyen durumlara uygulama; bir problem olduğunu görme, problemi tanımlama, geçici çözümler üretme ve bu çözümlerin doğruluğunu deneme ve tecrübe etme gibi yüksek bilişsel süreçlerin toplamıdır (Budak, 2000). Bir başka ifadeyle, engeli çözmek, halletmektir. Kişinin geçmişte öğrendikleri ile çözümleyemediği bir durum karşısında zihnin anlama ve ayırt etme yeteneğini kullanma durumuna problem çözme denir (Alver, 2005).

Gagne'ye (1985) göre problem çözme en karışık ussal yetenektir. Aşama olarak problem çözme, deneme-yanılma, iç görü yeteneğine ve sebep sonuç bağlantılarını bulmaya uzanan işlemleri kapsamaktadır. Bahsedildiği gibi problem çözme birçok edim kapsayan karışık, güç ve üst seviye bir yetenektir. Kişinin ulaştığı bilgi seviyesi onu problem çözme aşamasında destekleyen bir etkidir. Fakat çözüme varmak için sadece bilgi seviyesi yetersizdir. Birey aynı

zamanda yetenekli bir problem çözücü olmalıdır. Kişinin bilgi seviyesi ve hazır bulunuşluğu olmadan, genel manada problem çözme yeteneğine haiz olsa bile problem çözmede güçlük çekecektir (Gagne, 1985).

Bedoyere (1997), problemlerin başarılı bir biçimde çözmenin birkaç koşula bağlı olarak gerçekleşebileceğini belirtmektedir. Bunlardan ilki, problemi olan kişinin bakış açısından problemin nasıl görüldüğü üzerine yönetici ile o kişinin ortak bir anlayışa ulaşmasıdır. İkincisi, problemin kaynaklarını bulmak ve neyin değişmesi gerektiğini saptamak için bir araştırma yapılması, üçüncüsü, gerekli değişiklikleri yapmak için pratik ve ölçülebilir amaçların saptanması ve dördüncüsü, amaçlara ulaşıp ulaşılmadığını gözleyerek geri besleme alınmasına bağlı olmasıdır. Bütün problemleri etkili bir biçimde çözmeye yarayacak ve tavsiye edilecek tek bir yöntem yoktur. Problem çözme davranışı duruma ve zamana göre değişmektedir. Bu doğrultuda problem çözen bir kimsenin de yaklaşımını ve izlediği basamakları, problemden probleme değiştirmesi muhtemeldir. Çözümler, içinde bulunulan zamana olduğu kadar, geleceğe de yöneltilebilen bir rehber niteliğinde olmalıdır (Bingham, 2004).

Problem çözme kavramı istenilen hedefe ulaşmak için etkin araçların ve davranış biçiminin kullanılarak uygulamaya konması kapsamında bireyin amaç edindiği bir durum haline gelmektedir. Süreç kapsamında biri için karşılaşılan problemin çözümü bir amaçtır ve bu durumla birlikte bireyin problem fark etmesi ve bir düşünce sürecine başlaması söz konusudur. Bu süreç kapsamında birey problem çözme süreci dahilinde bir öğrenme ve geliştirme süreci içerisine girer (Görücü ve Cantav, 2017).

Bir problemin çözümünü öğrenme olgusunda büyük önem arz ettiği bilinmektedir. Bu kapsamda problemin çözümünde problem durumuyla başa çıkmak için çözüme ulaşan farklı alternatifler belirlenmeli ve bu kapsamda etkili çözüm yolları aranmalıdır (Dündar, 2009).

Problem çözme bilişsel becerilerin yanı sıra duyuşsal ve birtakım davranışsal unsurları bünyesinde bulunduran ve karmaşık bir süreç olarak nitelendirilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda problem çözme bireyin psikolojik anlamda bir uyum içerisinde olması ve kendisine güvenmesini gerektiren bir durumdur bu süreç dahilinde birey iletişim becerilerini etkili bir şekilde kullanmalı ve karar verme hususunda dikkatli olmalıdır (Aksan ve Sözer, 2007).

Problem çözüm sürecinde engellerin kaynağını tespit etmek, genel manada işin bilişsel yönünü teşkil etmektedir. Bu süreç dahilinde birey hedefe ulaşmak anlamında sabırlı bir tavır sergiler ise hedefe kısa bir sürede ulaşacakken süreçte aceleci davranması bireyin depresif tutumlar göstermesine ve süreç dahilinde olumsuz duygulara kapılmasına neden olacaktır. Bu durum duyuşsal süreci temsil etmektedir. Problem çözme sürecinde bireyin sergilemiş olduğu istekli tutumun yanı sıra kendine güvenmesi ya da durum karşısında saygı duyması sonucunda hissetmiş oldukları durum duyuşsal etkiler grubuna girmektedir. Bu kapsamda problem çözme süreci sadece düşünmenin tüm olarak nitelendirilmesi doğru olmayan bir süreçtir (Serin ve diğ., 2010).

2.1.3. Problem çözme süreci

Problem oluştuktan hemen sonra çözüme kavuşan bir süreç değildir. Problemin ortaya çıkması ve problem karşısında bireyin sergilemiş olduğu tutumla birlikte kişilik özellikleri ve problemin çözümü için başvuracağı yöntem problemi çözmede bir süreci de oluşturmaktadır (Demirci Danışık, 2005).

Bingham (1998)'a göre, problem çözme becerisi sürecinde aşağıdaki adımların izlenmesi gerekmektedir (Şahin, 2004);

- Problemi tanımak ve onunla uğraşma gereksinimi hissetmek.
- Problemi açıklamaya, alanını tanımaya ve onunla ilgili problemleri kavramaya çalışmak.
- Problem ile ilgili bilgileri toplamak.
- Problemin çözümü için özüne uygun bilgi ve verileri seçmek.
- Problemin çözümü için özüne uygun bilgi ve verileri düzenlemek.
- Toplanan bilgi ve veriler ışığında, çeşitli olası çözüm önerilerini ortaya koymak.
- Çözüm şekillerini değerlendirerek, duruma uygun en iyi alternatifleri seçmek.
- Karar verilen çözüm yolunu uygulamak.
- Çözüm yolu için problem çözme stratejisini uygulamak.

Bahsi geçen bu süreç problem çözme yeteneği için de geçerli bir süreçtir. Problem çözme süreci belirli bir aşama sonrasında gerçekleşen ve her aşama sonrasında çözüme bir adım daha hazır bulunuşluk oluşturan bir süreç olarak yürümektedir. Genel anlamda problemin çözümü için kullanılan süreçler süreç dahilindeki modeller John Dewey'in 1910 yılından beri kullanmış olduğu modelin biçimsel anlamda çok az değiştirilmiş hali olarak nitelendirilmektedir (Tekeli, 2010).

Bunlardan birkaçını şu şekilde sıralayabiliriz:

Stevens (1998), problem çözme sürecinin aşamalarını şöyle sıralamaktadır (akt. Bilen, 2006):

1. Problemin anlaşılması,
2. Gerekli bilgilerin toplanması,
3. Problemin özüne inilmesi,
4. Çözüm yollarının ortaya konulması,
5. En iyi çözüm yolunun seçilmesi,
6. Problemin çözülmesi.

Problem çözme sürecinin önemi kadar, problemin çözülme sürecinde kullanılan teknik de önemlidir. Kocaçınar (1969)'a göre problem çözme tekniğinin uygulanması ile ilgili aşamalar şunlardır (akt. Çağlayan ve diğ., 2008):

1. Problemin saptanması
2. Problemin belirtilmesi ve sınıflandırılması
3. Problem ile ilgili bilgi toplanması
4. Sağlanan bulguların problemi çözmeye elverişli şekilde seçilip düzenlenmesi
5. Problemin çözülmesi ve sonuç.

Birey bu 11 aşamada her bir çözüm şekli üzerinde ayrıntılarıyla düşünmeli, her bir çözüm şeklinin muhtemel sonucunun ve etkisinin ne olacağını önceden kestirmeye çalışarak, artıları fazla, eksileri az olan bir çözüm yolunda karar kılması gerekir (akt. Demirci Danışık, 2005).

Problem çözme süreç dahilinde farklılıklar bulunsa da genel anlamda problemin çözümünde temel basamaklar şu başlıklardan oluşmaktadır: Genel yaklaşım (Doğan, 2009), problemin tanımı ve formülasyonu, seçeneklerin üretilmesi, karar verme, eyleme geçme ve değerlendirmedir (Demirci Danışık, 2005).

2.1.3.1. Genel yaklaşım

Bu ilk aşama, bireyin belirli bir çözümü kabul etmesi ya da reddetmesini sağlayan, destekleyici ya da engelleyici özellikte olabilen ve bireyi belirli bir biçimde davranmaya yönelten zihinsel eğilimdir (Alver, 2005).

Bir problemin çözümlenmesi sürecinde sürece dahil güçlüğün algılanması ya da bir şeylerin yolunda gitmediği durumun fark edilmesi ve probleme karşı çözüm üretme ihtiyacının oluşması durumu ortaya çıkarır. Problem çözme, problemle karşılaşıldığında bireyin durum karşısında nasıl davranması gerektiğini planlaması şeklinde de tanımlanabilir. Süreç dahilinde birey tam olarak idrak edemediği bir problem için çözümün neresinde olduğu bulunamaz, herhangi bir strateji ortaya koyamaz (Tekeli, 2010).

Bir durumun problem olarak nitelendirilmesi için öncelikli olarak birey tarafından problem olarak nitelendirilmesi gerekmektedir. Çünkü gündelik yaşamda, eğitim yaşamında ya da çalışma hayatında karşılaşılan her durum bireyler için problem olma niteliği taşımayabilir. Bu kapsamda problem çözme kişinin karşılaştığı olduğu durum karşısında vermiş olduğu tepki sonucu ortaya çıkmaktadır (Doğan, 2009).

2.1.3.2. Problemin tanımı ve formülasyonu

Bu aşama sorunun tanımlanması ve biçimi ile ilgilidir. Sorunun tanımlanması için ifade edildiği anlam ile alakalı olarak ortaya çıkan bu durum neticesinde bireylerin başarılı bir şekilde sorunların üstesinden gelmesi ile birlikte problemin özünü anlamayı başardıkları ve atmış oldukları ilk adım itibarıyla problemin çözümüne ilişkin bilgi ve gerçekleri elde etmeyi başardıkları ortaya konmuştur (Doğan, 2009).

Problem çözme aşamasında karşılaşılan güçlükler bireyin problemin çözümü için nasıl bir adım atacağı konusunda araştırma yapmasına neden olur. Bu kapsamda birey problemin çözümüne ilişkin yapmış olduğu araştırma dahilinde problem üzerinde düşünmek ve problemi anlayarak kendi zihninde açıklamak gibi nitelikleri

de kazanmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda birey problemin kaynağını tespit etme ve problemi analiz etme fırsatını elde eder. Yine ayrıca bu aşamada birey problemle ilgili iş dünyasında yaşamış olduğu duygu ve olumsuzlukları ve olumsuzluklara karşı inançlarını ortaya koyma yetisini gösterir. Bu kapsamda birey probleme ilişkin etkin bir şekilde çözüm üreten bir sürece girer (Ün, 2010).

Heppner (1978) kişinin problemi yeterli düzeyde tanımlayabilmesi için (akt. Demirci Danışık, 2005);

1. Kişinin kendi davranışlarını, bilgisini, hislerini, problemli durumlar ve sonuçları hakkındaki duygularını değerlendirmesi,
2. Problemli durum ile ilgili çevreyi değerlendirmesi,
3. Hedefler beklentiler ve çatışmalar içeren problemli durumun sınırlarının çizilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

2.1.3.3. Seçeneklerin üretilmesi

Seçeneklerin oluşturulması hedef yönelimli bir süreç olduğundan doğal olarak seçimi gerektirir. Heppner (1978) bu aşamada probleme ilişkin çözüm yollarının bir listesinin oluşturulduğunu belirtmiştir. Fakat seçeneklerin üretilmesinin; konunun yapısından ve seçimlerin hedefe yönelik yapılması nedeni ile zor olabileceğini ileri sürmüştür. Kişinin hedefe dönük olarak hangi çözüm yollarını tercih edeceğini, geçmiş yaşantılarından çok bu yaşantıları kullanma yeteneğinin belirleyeceğini savunmuştur (Tavlı, 2009).

Heppner (1978) ayrıca, kişinin problemlerine ilişkin çözüm yolları üretirken, kişisel problemlerinin içerdiği duygusal unsurların, seçeneklerin oluşturulmasını ve problem çözme biçimlerinin esnekliğini olumsuz yönde etkilediğini ileri sürmüştür. Benzer biçimde, kişinin hayal kırıklıkları ve başarısızlıklarının da, çözüm üretmedeki akılcılığını ve problem çözme becerilerini genel olarak azaltabileceğini belirtmiştir (Demirci Danışık, 2005).

Problem çözme sürecinde bireylerin seçenekleri belirlemeleri ve problemin çözümüne ilişkin ortaya koyacakları planın uygulanma sürecinde nasıl hareket edileceği konusu tüm detayları ile düşünülmelidir. Bu bağlamda problemin

çözümüne ilişkin sistematik bir davranış biçimi ile etkin bir biçimde problem çözümlidir.

2.1.3.4. Karar verme ve eyleme geçme

Bu süreç eyleme yönelik bir dizi seçenek arasından belirli bir tanesini seçmek olarak tanımlanabilir. Karar verme problem çözme sürecinin en önemli aşamasını oluşturmaktadır. Karar verme sürecinin amacı, bireyin kararından memnun olma olasılığını artıracak bir dizi eyleme girmesine yardımcı olabilmektir.

D’Zurilla ve Goldfried (1971), geliştirdikleri karar verme prosedüründe fayda ve olasılık teorisi, sonuçlar açısından eğitime büyük önem veren bir biçimde birleştirilmiştir. Böylece programda fayda ve olasılık tahminlerine ek olarak danışmanlık hizmetinden faydalanan bireylere her bir seçeneğin ortaya çıkarabileceği kişisel, toplumsal, uzun ve kısa vadeli sonuçları değerlendirebilecekleri fırsatlar verilmiştir (Doğan, 2009).

Saptanan seçeneklerin olumlu ve olumsuz yönlerini tarttıktan sonra bir eylem planı çizerken “Ya şu ya da bu” türü düşünce tarzından kaçınmaya çalışmak yararlıdır. Bunun yerine, birbiriyle uzlaşan çözümler aramaya ve listedeki seçeneklerin bazılarını birleştirmeye çalışılmalıdır (Tavlı, 2009).

Seçeneklerin belirlenip bir seçenek üzerinde karar kıldıktan sonraki aşama, bu planı uygulamaktır. Fakat burada eyleme geçmeden önce bunu nasıl yapılacağının iyice tasarlanması çok önemlidir. Bu karara bağlı olarak gerçekleşmesi gereken tüm ayrıntılar düşünülmelidir. Eldeki ayrıntılı ve rehberlik edecek sistematik bir programla nispeten daha kolay olacaktır. Bu şekilde problem daha etkili bir şekilde çözebilir (Tavlı, 2009).

2.1.3.5. Değerlendirme

Bu aşama eylem planını uygulayıp sonucun belli bir standartla karşılaştırılmasını içerir. Eğer birey, eylemlerini karşılaştırır ya da verilmiş bir standartla uygunluğuna bakarsa (test etme) birey bu aktivitelerden yeni sonuçlar üretir ya da eylemlerini durdurur.

Bireyler problemin çözümüne ilişkin eyleme geçer geçmez çözüme ilişkin başarı elde edip etmediklerini anlayabilmeleri adına bir değerlendirme süreci yapmak

zorundadır. Bu bağlamda eğer bir değerlendirme yapılmaz ise problemin çözümü gecikebilir ve ortaya problemin çözümüne ilişkin olumsuz sonuçlar çıkabilmektedir. Kısacası problem çözme sürecinde başarının elde edilmesi öncelikli olarak problemin iyi bir şekilde tanımlanması ile yakından ilişkilidir (Doğan, 2009).

Bu kapsamda birey tarafından problemin doğru bir şekilde tanınması ve probleme ilişkin yeterli bilginin temin edilmesi problemin çözüm sürecinde bireyin işini oldukça kolaylaştırmaktadır. Süreç dahilinde probleme karşın sergilenecek davranışların sistematik bir biçimde planlanması problemin çözümüne ilişkin süreci kısaltmakta ve problemin ortaya çıkartmış olduğu olumsuz sonuçlardan kısa sürede kurtulmayı sağlamaktadır (Tavlı, 2009).

Bireyin probleme ilişkin gitmiş olduğu çözüm yolları öncesinde de bahsedildiği üzere duygusal unsurlar barındırmaktadır. Problemin çözümüne ilişkin seçeneklerin belirlenmesi ve problem çözme sürecinde olumsuzluklarla karşılaşılması problemin çözümünü geciktiren bir durum olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda benzer biçimde problem çözme sürecinde bireyin hayal kırıklıkları yaşaması ve başarısızlık algısının oluşması problemin çözümüne ilişkin sürecin gecikmesinde rol oynamaktadır. Karar verme ve eyleme geçme, bireyler karşılaşmış olduğu problem karşısında belirlemiş oldukları süreç dahilinde belirli seçenekler üzerinden hareket ederek problemi çözmeyi hedeflemektedirler (Ün, 2010).

2.1.4. Problem çözme becerisi kavramı

Problem çözme becerisi, bireylerin zihinsel süreçlerini kullanarak, bilgi ve birikimlerini sorguladığı, anlamlandırdığı ve yapılandırdığı üst düzey beceridir (Erdem ve Yazıcıoğlu, 2015).

Problem çözme süreci ve bu süreç dahilinde birey tarafından gösterilen beceri bireysel farklılık olarak görülmekte ve bireyin problemin çözümü için ortaya koymuş olduğu inanç ve beklentiye dayalı olarak şekillenmektedir. Problem çözme ile ilgili yapılan araştırmalarda bireylerin probleme yaklaşımı ve problem karşısında üretmiş olduğu çözüm yolu ile birlikte farklılıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Süreç dahilinde bireylerin problem çözme konusunda kendini yeterli olarak algılamaları diğer bireylerle olan ilişkilerinde daha aktif ve girişken bir yapı dahilinde olumlu benlik algısına sahip olmaları birey açısından bir avantajdır. Bu kapsamda yapılan

araştırmalarda olumlu benlik algısına sahip bireylerin akademik anlamda daha uygun çalışma yöntemleri ve durumları sergiledikleri belirlenmiştir.

Gündelik hayatlarında insanlar problem çözmeyi gerektiren çok sayıda durumla karşı karşıya gelmektedir. İnsanların günlük hayatlarında karşılaştıkları problemlerini çözmek için çoğunlukla kişisel deneyimlerine, geleneklere veya otorite figürlerine başvurdukları gözlenmektedir (Karasar, 2013).

Etkin bir şekilde problem çözen birey genel anlamda bağımsız ve yaratıcı düşünce yapısına sahiptir. Süreç dahilinde bireyler sosyal yeterliklerini ortaya koymakta ve kendilerine olan güven duygusu sayesinde belirsizliklerin üstesinden gelmektedir. Problem çözmeyi gerçekleştirmeden önce bireyin süreç dahilinde karşılaşmış olduğu problemi kabul etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda bireyin problemi kabullenmemesi problemin çözümünü geciktiren bir eylem olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanlar günlük hayatlarında birçok problemle karşılaşmaktadır. Bu kapsamda insanlar problemler karşısında farklı davranışlar sergilemekte ve farklı çözüm yolları üretmektedir. Problemlere dair üretilen çözümler kişilerin kişilik özellikleri ile doğru orantılı olarak farklılık göstermektedir (Dündar, 2009).

Problemleri etkili bir biçimde çözemeyen bireylerin, etkili problem çözme becerisine sahip bireylerle karşılaştırıldığında daha kaygılı ve güvensiz oldukları, başkalarının beklentilerini anlamada yetersiz kaldıkları ve daha fazla duygusal problemlerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, etkisiz problem çözenin, stres verici durumlara ve psikolojik uyumsuzluklara neden olduğu görölmüştür (Greiff ve diğ., 2013).

Problem çözme sürecinde başarılı olan bireyler kendilerini genel anlamda problem çözmeye karşı güdülemiş ve bu konuda problemi çözmekten başka şansının olmadığı konusunda kendini inandırmış kararlı bireyler olarak nitelendirilmektedir. Bunun yanı sıra problem çözme sürecinde kendini başarısız olarak değerlendiren ve süreç dahilinde sürekli iç çatışmalarla meşgul olan bireyler ise kişisel ilişkilerinde aşırı hassas, depresif ve obsesif davranışlar göstererek iletişimde başarısız olmaktadır (Sezen ve Paliç, 2011).

Problem çözme becerisini geliştirdiği benlik yeterliği kavramıyla açıklamıştır. Ona göre, yüksek benlik yeterliğine sahip bireyler daha yüksek düzeyde bilişsel beceriye sahiptirler, stratejik olarak daha esnektirler ve çevrelerini kontrol etmede daha etkindirler. Bu özelliğe sahip bireylerin kendileri için güdüleyici amaçlar koydukları,

abalarının karşılığı olarak olumlu sonuçlar üretmeyi umut ettikleri ve farklı yollar deneyerek zorlu problem durumlarının üstesinden gelebilmek için ısrarlı çaba gösterdikleri gözlenmiştir. Benlik yeterliği düşük olan bireylerse tehdit gibi algıladıkları zor görevlerden kaçınmak eğilimindedirler. Bu bireyler amaçlarına ulaşmada düşük istek ve yetersiz sorumluluk üstlenme davranışları sergilemektedir (Doğan, 2009).

İnsanoğlu hayatı boyunca her gün basit veya karmaşık problemler ile karşı karşıya kalmakla birlikte çoğu zaman bazı durumların problem olduğunun dahi farkında olmamaktadır. İnsanların karşı karşıya kaldıkları problemlerin bazıları basit olmakla birlikte bazıları ise karmaşık yapıdadır. Bundan dolaydır ki problem zme, çoklu zeka yetisinin işin içine karıştırılarak farklı perspektiflerde olaya bakış açısının geliştirilip değerlendirilmesi sürecidir (Aksan ve Szer, 2007).

Bazı araştırmacılar problem zmeyi karmaşık istek ve arzuların uyumu için bilişsel ve davranışsal süreçler olarak, bazıları ise belirlenen bir hedefe ulaşmak amacı ile karşılaşılan problem durumunun ortadan kaldırılması için çaba gerektiren bir süreç olarak tanımlamıştır (Efe ve diğ., 2008).

Ağır’a göre “problem zme sürecinde gerçek sonucu değiştirmek için değerlendirme, problem zmenin son aşamasında seçilen iş yerine getirildikten sonra yapılmaktadır. Bu aşama gerçekleştirilmediği taktirde birey, sorunları için doğru çözümler bulmak yerine eylem yönü belli olmayan performansta ısrarcı olabilmektedir. Başarı elde etmek için problem durumu öncelikle doğru anlaşılmalıdır. Problemin doğru anlaşılması çözüme ulaşmak için bazen yeterli olmayabilmektedir. Öncelikle en iyi çözüme ulaşılabilecek seçenekler oluşturulmalı ve uygulanabilecek en uygun seçenekten başlanılması gerekmektedir. Değerlendirilme yapıldıktan sonra başarı elde edilmiş ise hedefe o doğrultuda devam edilmeli, değilse başka seçenekler uygulanmak için tercih edilmelidir” (Ağır, 2007).

D’Zurilla ve Goldfried’a göre problem zme, problemlili bir durum karşısında üstesinden gelinebileceği düşünülen etkili tepki seçeneklerini oluşturma ve bu seçeneklerden en uygun olan birini seçmeyi içeren zihinsel ve davranışsal bir süreçtir (Taylan, 1990).

Bireyler çocukluktan yetişkinliğe kadar, problem çözmede farklı özelliklere sahiptir ve bu özellikler onların eğitim yılları ve hayatı boyunca, zihinsel gelişimleri ve algıda süreklilik içinde geliştirilebilmektedir (Chi ve Glaser, 1985).

Problem çözümünün gerçekleşmesi için bireylerin ulaşmak istediği bir sonuç ve amacın olması gerekmektedir (Morgan, 1995). Problem çözme becerilerinin bireye kazandırılmasında, ortaya çıkan yeni problem durumlarına sistematik açıdan bakabilmek için problem çözme süreci büyük önem taşımaktadır (Lorenzo, 2005).

Deneyime açık insanlar üzerinde yapılan araştırmalar, yüksek kavrama yetkinliklerinin olması gerektiğini ve öngörü ile kabiliyetlerinin yeterli derecede gelişmiş olması gerektiğini ortaya konmuştur. Bu kapsamda yine yapılan araştırmalar doğrultusunda deneyime açık insanların problem çözme özelliğinin olduğu ve hatta genellikle girişimci insanların tamamen açıklık faktörü girince çeşitli yetilere sahip oldukları ve problem çözme yetisi bakımından oldukça donanımlı oldukları anlaşılmıştır. Açık olma faktörüne sahip insanlarda fırsatları algılayabilme ya da mevcut şartlara göre kendilerine fırsat yaratabilme öngörülerine sahip oldukları bilinmektedir. Deneyime açıklık, kuram üzerinde araştırmacıların en zor ortak noktada buluşabildikleri faktördür. Bu faktörü Digman ve Inouye (1986), Peabody ve Goldberg (1989) “zekâ” olarak adlandırırken, Norman bu faktörü “kültür” olarak adlandırmıştır (Baron, 2007).

Deneyime açık insanların sahip olduğu özellikler kapsamında inceleme yapıldığında genel olarak şu hususlarla karşılaşılmaktadır. Zihinsel olarak meraklı, yeni tecrübe ve fikirleri keşfetmeyi seven, yaratıcı, analitik düşünen, duyarlı, meraklı, bağımsız, yenilikçi, açık fikirli, ifade yeteneği güçlü, hayal gücü kuvvetli ve gelenekçi olmayan bireyler tanımlanmaktadır. Deneyime açıklık özelliği düşük kişiler ise geleneksel, sabit fikirli, yeniliklere kapalı, analitik düşünemeyen ve ilgi alanı dar kişilerdir (Martin ve Marsh, 2006).

Problem çözme, bireyin bir hedefe ulaşmakta karşılaştığı zorlukları hissetmesinden ona çözüm üretene kadar içinde bulunduğu bir düşünme ve problemi yenme süreci olarak tanımlanmıştır (Ülküer, 1988). Problem çözme becerileri çocuk yaşlardan başlayarak öğrenilmekte, okul çağına gelindiğinde ise bu beceriler geliştirilmektedir (Miller ve Nunn, 2001). Çağımızda ilköğretimin temel amacı bireyin kendisini, doğasını ve çevresini anlamlandırabilmesi için gereken bilgi birikiminin

aktarılmasının yanı sıra öğrencileri her şeyi bilen bireyler olarak değil, bilgiye ulaşma becerisi edinen, bilgiyi üreten, problem kuran ve problem çözebilen kişiler olarak yetiştirmek olarak belirtilebilir (Kesercioğlu, 2001).

Problem olarak benimsenmeyen bir sorunun, problem olarak nitelendirilmesi mümkün olmamaktadır. Bu sebeple de karşılaşılan sorunlara çözümler aranması imkânsız hale gelmektedir. Bir problem durumunun çözülmesinde karşılaşılan problemlerin tespiti için farklı öğretim stratejileri belirleyebilme çok önemlidir (Bingham, 1976). Bireylerin öğrenme düzeylerinin geliştirilmesi için somut problemler üzerinde çok yönlü düşünülerek fikirlerin sistemleştirilmesi gerekmektedir (Aytaç, 2014).

Karmaşık durumlarla mücadele etmede kullanılan problem çözme olguları ezberleme yerine aktif düşünme ve akıl yürütme becerisi gerektirmektedir (Güven ve Özerbaş, 2015). İnsanların günlük hayatlarında karşılaştıkları problemlerin üstesinden gelmeleri için onlara yardım etmek eğitimin ilk hedeflerinden biridir (Karataş ve Güven, 2004). Problem çözme bu gibi durumlarda engellerin üstesinden gelmenin en iyi yolu olarak tanımlanabilmektedir (Hamarta, 2009).

Problem çözme becerisi kişilere kalıtsal birtakım etkiler kapsamında gerçekleşebileceği gibi sonradan edinilen kişilik özellikleri kapsamında da edinilebilmektedir. Bu kapsamda kişiliğin oluşmasında kalıtsal faktörler önemli bir role sahiptir. Çünkü bireyler, kişilik özelliklerinin çoğunu doğuştan getirmekte ve bu özellikler bireyler arasındaki farklılıkları yaratan önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Kalıtsal özellikler değerlendirildiğinde bireyin yanı sıra tüm canlıların özelliklerinin ileriki kuşaklara aktarılmasını sağlayan biyolojik kökenli özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda bireyin fiziki özelliklerinin yanı sıra sahip olduğu biyolojik yapı taşları ve bir takım sağlık problemleri kişiye kalıtım yoluyla aile soyundan geçme ihtimali oldukça yüksektir. Bireylerin sahip olduğu ve kalıtım yoluyla aileden geçen biyolojik hususların tam manası ile ne olduğu tespit edilememektedir. Bununla birlikte, zihinsel özelliklerin ve davranış biçimlerinin belirlenmesinde kalıtsal faktörler önemli bir unsur olarak kabul edilirken, değerlerin ve ideallerin oluşmasında ve inanç sisteminin şekillenmesinde kalıtımın payı nispeten daha azdır (Sözcan ve Yılmaz, 2019).

Öncesinde de belirtildiği üzere bireyler birtakım özelliklerini kalıtsal genetik faktörlerden kazanabileceği gibi içerisinde yaşamış olduğu toplumda ve bu topluma ait kültürel özelliklerden kazanabilmektedir. İnsanların dünyaya geldikleri andan itibaren içerisinde yaşamış oldukları kültürün etkisi kişilik özelliklerinin etkilemekle birlikte şekillenmesini sağlamaktadır. Bu kapsamlı kişiler ait olduğu toplumun kültürel değerleri ile ömrü boyunca bir etkileşim içerisinde (Karslı, 2018).

Kültür, toplum genelinde aynen görülmezken aileden aileye bile farklılık arz edebilmektedir. Bundan dolayı her insan değişik bir şekilde yetiştirilirken, ailesinden değişik şeyleri görürken özümsemektedir. Bireyler sahip oldukları şuradan dolayı toplumda kendiliğinden mevcudiyetini devam ettirebilmektedir. Gerek birey toplumun bir parçası gerekse toplum bireyin bir parçasıdır (Akarsu, 1998).

Kişiliğin şekillenmesinde kültürün, çok önemli bir etkisi vardır. Kişilerin bazı davranışlar göstermesi beklentisinde olan toplumlar, bununla birlikte bu kişilerin eğitilmesini de sağlamaktadır. Bireyler yetiştikleri kültür yardımıyla yardımseverlik, misafirperverlik gibi toplumsal hayat için gereken öğeleri öğrenmekte kendi kişiliklerini de böylelikle fark edebilmektedirler (Hiriyappa, 2009).

İnsanların tümü kültürel bir yapıda dünyaya gelirlerken ölene dek bu kültürel yapının etkisindedirler. Çevresel etkenler arasında bireyi etkileyen öğelerden en kayda değer olanı bireyin içinde yaşadığı kültürel çevre yapısıdır (Büber, 2011).

Bazı olumlu kişilik özellikleri karşılaşılan problemlerin çözümünde daha etkili olabilmektedir. Bu kişilik özellikleri arasında özgüven duygusuna sahip olma, nesnel bir bakış açısı, yaratıcı düşünebilme, olaylar karşısında fazla kaygılanmama ve atılgan olabilme yer almaktadır. Problem çözme becerisi ruh sağlığı açısından da önemli bir faktördür. Bireyin problem çözme becerisini; yaşantıları algılama gücü, olaylar karşısındaki tutumu, değerleri ve kişilik özellikleri önemli ölçüde etkilemektedir (Güçlü, 2003).

Özgüveni yüksek olan bireyler, problemleri tanımaya, kabul etmeye ve problemlerle uğraşmak için girişimde bulunmaya daha yatkındırlar. Problem çözme becerisine etki eden bir diğer faktör de sorumluluk duygusudur. Başkalarına karşı sorumluluk duymak, bireyin problem çözümüne ilgisini artırır, birey böylece problemleri çözme ihtiyacını daha şiddetli hisseder. Problem çözmede, kişinin kültürel birikimlerinin etkisi de probleme bakış açısında etkili olabilmektedir. Çünkü bazı kültürlerde

problem olarak algılanabilen olgular, bir diğerkültürde problem olarak algılanmayabilmektedir. Duygusal engeller de problem çözme becerisini etkilemektedir. Korku, kaygı, utangaçlık gibi birçok duygu yaratıcılığı, bir iş başarma ve bir etkinliğe katılma yeteneklerini köreltebilir. Bu bakımdan iyi bir problem çözme iklimi için yumuşak ve rahat ilişkiler şarttır (Bingham, 2004).

Günümüzde istenilen bir amaca ulaşmak için eğitim ile ilgili çabalar köklü bir değişim içerisinde ve bu değişimi yönlendirecek, değerlendirmesini yapabilecek, sorun çözebilen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Problem çözme, problemi tanımlamak, buluş ve çözümler üretmek ve sonunda onların etkili olup olmadığını görmek için çözümleri kullanıp tanımlama yeteneğidir (Reinecke ve diğ., 2001). Problem çözme, üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar problemi dikkate alma ve çözmeye inanma, sebepleri arama ve bulma, problem hakkında bir şey yapmadır (Alınmış, 2011).

Problem çözme kavramı, problem çözme stratejisi, problem çözme becerileri, problem çözme şekilleri gibi konular bütünsel olarak düşünüldüğünde, var olan problem ve kaynakları, herhangi bir sektörde çalışan tarafından çözülemediğinde, iş doyumsuzluğu, motivasyon eksikliği, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık düzeyinin düşmesi, örgütsel sessizlik gibi sorunlar ortaya çıkacağı görülmektedir. Bu bakımdan düşünüldüğünde, problem çözme önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Hele ki avukatlık gibi bir meslek için düşünüldüğünde ise, bu konu çok daha önemli bir hal almaktadır. Avukatlık mesleği, yapısı itibarıyla kanun, yönetmelik, kararname gibi devletin koyduğu kuralların yürütülmesinde önemli bir rol oynayan meslektir. Dolayısıyla, problem çözme bu meslek grubu için elzem bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.5. Problem çözme becerisi alt boyutları

Problem çözme becerilerinin bireylerde geliştirilmesine dair etkinliklerin oluşturulmasında problemi algılama, problemin çözümü için plan belirleme, belirlenen planın uygulanması ve sonrasında elde edilen sonuçlara ilişkin dönüt alınması gibi konular önem arz etmektedir. Ayrıca problem çözme süreci kapsamında bireylerin problemi algılama ve değerlendirme taktikleri problemin çözümlenmesinde etkili olmakla birlikte bahsi geçen süreç üç temel yaklaşım kapsamında gerçekleşmektedir. Bu temel yaklaşımlar problem çözme yeteneğine

güven, yaklaşma-kaçınma ve kişisel kontrol boyutları olarak nitelendirilmektedir. Problem çözme süreci dahilinde güven duygusu bireyin büyük bir problem karşısında etkin bir çözüm yolu bulacağı inancını temsil etmektedir. Bu süreç dahilinde yaklaşma ve kaçınma stili ise bireyin farklı bir problemle karşılaşması durumunda farklı alternatifler üzerinde duracağı konusunu ifade eder. Problem çözme sürecinde kişisel kontrol durumu ise bireyin karşılaşmış olduğu probleme ilişkin çözüm üretmesi esnasında duygu ve davranışlarını kontrol edebileceği inancı olarak nitelendirilmektedir (Sezen ve Paliç, 2011).

2.1.5.1. Problem çözme yeteneğine güven

Problem çözme yeteneğine güven, bireyin problem çözme becerisine olan güven duygusu olarak ifade edilmektedir. Çeşitli problem çözme etkinliklerine dahil olma konusundaki güven olarak da ifade edilebilir. Problem çözme güveni; ilk olarak problemin ne olduğunun tespit edilmesi, problemi çözmek için genellikle yaratıcı ve etkili alternatifler yaratma, problemi çözme yeteneğine sahip olma, problem ile ilgili önemli kararlar alabilme, yeni problem ve sorunlar ile ilgili yeni çözümler bulabilme, yeterli zaman ve çaba sarf edilebilirse problemin birey tarafından çözülebileceği gibi özellikler taşımaktadır (Heppner ve Petersen, 1982).

2.1.5.2. Yaklaşma-kaçınma

Yaklaşma- kaçınma, karşılaşılan zor problemlerle başa çıkma isteğini, bireyin farklı problem çözme etkinliklerine yaklaşp yaklaşmadığını veya bunlardan kaçınıp kaçınmadığını ifade etmektedir. Yaklaşma- kaçınma, bir problemi, belirli bir tarzda çözmeye çalışma, problemin olası sonuçlarını karşılaştırma, problemin çözümünde ilk akla gelen çözümü deneme, bir fikre veya bir soruna olası bir çözüme karar verirken, her bir alternatifi değerlendirme, problemin çözümü için olası tüm alternatifleri değerlendirme gibi özellikler taşımaktadır (Heppner ve Petersen, 1982).

2.1.5.3. Kişisel kontrol

Kişisel kontrol, öz kontrol unsurlarıdır, bireyin duruma hakim olduğu hissini ifade etmektedir (Heppner ve Petersen, 1982). Problem ve problemin çözümü esnasında, duygusal olarak etkilenme, problemin çözümü esnasında, farklı problemlere

yönelme, konudan uzaklaşma ve sapma, ani kararlar verme ve pişman olma gibi özellikler taşımaktadır (Heppner ve Petersen, 1982).

2.2. Tükenmişlik Kavramı ve Modelleri

2.2.1. Tükenmişlik kavramı tanımları

Tükenmişlik, son zamanlarda tanımlanan ve üzerinde çalışılmaya başlanan bir kavram olmasına rağmen, bugün tüm dünyada yaygın ilgi görmekte ve birçok meslek dalı ile ilgili tükenmişlik çalışması yapılmaktadır. Yapılan çalışmalara göre tükenmişlik hem birey hem de örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde tehdit eden bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ve tükenmişlik durumunda fiziksel, duygusal ve davranışsal belirtiler görülmektedir (Kaya ve diğ., 2010). Çalışanlar ya da bir başka ifadeyle iş görenler, çalışma yaşamının her alanında kendini hissettiren zorlamalarla dolu bir iş hayatıyla karşı karşıyadır. Bu zorlamalar çalışanın yani iş görenin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir çıkmazla, kişiyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir. Ne var ki, bugünün iş yaşamını zorlayıcı yapan gerek teknolojik değişimler gerekse hız ve kaliteye ulaşmanın yarattığı stres, çalışanı çalışma gününün sonunda tükenmişliğe sürüklemektedir (Çavuş ve diğ., 2007).

Tükenmişlik, gücünü yitirmiş olma, bireyin çaba göstermeme durumu, fazla iş yükü ve stresle başa çıkamama sonucunda fizyolojik, bilişsel ve duygusal güç ve enerji kaybı ile belirgin duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme olarak tanımlanabilir (TDK, 2022b). Tarihsel olarak, incelendiğinde, tükenmişlik kavramı ilk olarak, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1970'li yıllarda hizmet sektöründe çalışan kişilerin, mesleki olarak tükenmişliklerinin ortaya çıkarılabilmesi için literatüre girmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. 18. yy.'ın ikinci yarısından itibaren sanayi devrimi ile birlikte üretim hızlanmış, fabrikaların sayıları hızlıca artmış ve insanoğlunun makine ile yarışı başlamıştır. Çalışma hayatının bu hızına ve yoğunluğuna, biyolojik, duygusal ve sosyal bir varlık olan çalışanların uyum sağlaması olanaksız hale gelmiştir. 1950'li yıllardan itibaren ise, fark edilmeye başlanan, 1970'li yıllarda ise kavramlaşan bu hızlı temponun insan hayatı üzerinde olumsuz etkileri baş göstermeye başlamıştır. İlk başlarda bu olumsuz etkiler stres

kavramı ile açıklanmaya çalışılmışsa da sonraları bu durum “tükenmişlik” kavramı ile ifade edilmeye evrilmiştir. Modern hayatla birlikte, insanoğlunun hayatın anlamını sadece işi üzerinden okuması, bu olumsuz süreci tetiklemektedir. İş hayatında karşılaşılan bütün sorunlar, hayatın bütününe içine almakta ve insan ruhunda yıpranmaya sebep olmaktadır (Tatlılıoğlu, 2019).

Şahin ve Şahin’e (2012) göre ise, tükenmişlik, ilk kez 1970’lerde hizmet sektöründe çalışanların yaşadığı mesleki bunalımı anlatmak amacıyla Herbert Freudenberger tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da karşılanmayan istekler sonucunda ortaya çıkan bireyi mutsuzluğa sürükleyen bir durumdur. Örgütlerde yaşanan ve çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlıkları üzerinde olumsuz etkisi bulunan tükenmişlik ve tükenmişlik gibi olumsuz psikolojik problemlerin son yıllarda önemli bir artış gösterdiği aşıkardır. Bu sebeple, çalışanların yaşadığı tükenmişlik gibi olumsuz duygusal sorunların iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında değerlendirilmesi ve öncelikli sorunlar arasında ele alınması önemlilik arz etmektedir (Kulakçı ve diğ., 2015).

Tükenmişlik, kişilerle birebir ilişki içeren işlerde daha sık rastlanan bir sorundur. Bu sebeple özellikle sağlık, eğitim, adalet gibi hizmet sektörlerinde görev alan kişilerde daha sık rastlanmaktadır. Tükenmişlik, özellikle yoğun bir iş hayatı olan ve iş ya da aile hayatında çeşitli sorunlar yaşayan kişilerde görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Teknolojide yaşanan gelişmeler ve artan rekabet şartlarının negatif etkisi dolayısıyla tükenmişlik, günümüzde önemli bir problem halini almıştır. Tükenmişlik, kişinin iş hayatı ve iş hayatında kurduğu ilişkilerde yaşadığı sorunlarla alakalıdır. Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1972 senesinde Amerikalı psikanalist doktor Herbert J. Freudenberger tarafından dile getirilmiştir. Kavram, 1974 senesinde Journal of Social Issues’da yayınlanan bir metin ile alan yazına dâhil olmuştur. Freudenberger’e göre tükenmişlik, başarısızlık, yorgunluk ya da tatmin edilemeyen istekler nedeniyle çalışanın iç kaynaklarında ortaya çıkan tükenme halidir (Freudenberger, 1974).

Bireylerin yerine getirmesi gereken sorumlulukların çoğalması sonucunda gerek toplumsal hayat gerekse de dış dünya ile olan ilişkilerin artmasına neden olmuştur. İnsanlar bu süreç kapsamında kendi kendine yetebilmek adına zamanı etkin bir şekilde kullanmak zorunda kalmıştır. Tüm bu yaşanan gelişmeler sonrasında yaşam

insanlar için karmaşık bir hale dönüşmeye başlamış, yaşanan gelişmeler karşısında insanlar fiziksel ve duygusal anlamda birtakım tükenmişlikler yaşamaya başlamıştır. Bu bağlamda tükenmişlik olarak adlandırılan bu süreç ilk olarak 1970 yılında Amerika’da yapılan bir çalışma ile ortaya konulmuştur (Çapri, 2006).

Tükenmişlik kavramı genel olarak yönetim ve organizasyon, işletme, endüstri ve örgüt psikolojisi alanlarında akademik olarak sıkla ele alınan konulardır. Bu çerçevede herhangi bir iş örgütünde çalışan bireylerde tükenme düzeyinde düşüşe neden olan hususları ele aldığımızda stres kavramının iş tatminsizliği ve tükenmişlik üzerinde en etkili konu olduğunu görmekteyiz. Dolayısı ile bireyler çalıştıkları iş alanında karşılaştıkları stres kavramı sonrasında üzölmek, kızgın olmak, korkmak gibi durumlarda içerisinde bulundukları durumla mücadele etmekten yoksundurlar (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012).

Tükenmişliğin oluşmasında, bireysel ve örgütsel pek çok faktör etkili olmaktadır. Tükenmişlik konusunda yapılan araştırma ve gözlemler sonucu tükenmişliğe etki ettiği tespit edilen bu faktörler, tükenmişliğin daha iyi tanınması ve tükenmişlik ile başa çıkılmasını sağlaması açısından önemli olarak görölmektedir (Ardıç ve Polatcı, 2009).

Literatürde tükenmişlik kavramı ile alakalı olarak farklı tanımlamalar yer almaktadır. Bu kapsamda Freudenberg ve Maslach tükenmişlik kavramını ilk defa kullanan bilim insanları olmuşlardır. Freudenberg 1974 yılında tükenmişlik kavramını insanların sahip oldukları enerji, güç ve bunların kaynağının aşırı bir şekilde talebi sonucunda bireydeki başarısızlık ve tükenme algısı olarak tanımlamıştır. Özellikle 21. yüzyılda tükenmişlik meslek hastalıklarının en korkutucusu haline gelmiştir. Tükenmişlik aynı zamanda bireyin stresli iş ortamlarında zaman içerisinde duyarsızlaşma durumu olarak tanımlanmaktadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

Başka bir tanımlamada ise tükenmişlik insanların sadece iş başkanlarından yaşamış oldukları hayal kırıklığı sonrasında ortaya çıkmayacağını insanların günlük yaşamlarında karşılaşılabilecekleri olumsuz durumlar karşısında enerjilerinin tükenmesi sonrasında tükenmişlikle karşı karşıya kalabilecekleri bahsedilmiştir. Tüm bu yaşanan gelişmeler sonrasında bireyde bir takım psikometrik hastalıklar, agresif tavırlar, işe gitme eyleminden kaçış, işyerinde negatif tutum, alkol ve ilaç kullanma,

depresyon durumu ve ilgisizlik hissetme durumları ortaya çıkmakta ve insanlar tükenmişlik yaşamaktadır (Tarcan İçigen ve Uzut, 2012).

TEDÜ (2020) raporuna göre; tükenmişlik; duygusal bir çaba gerektiren stres kaynaklarına uzun süre maruz kalma sonucunda meydana gelen fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluktur ve belirtileri aşağıdaki gibidir:

- Bitkinlik: Kendini enerjisiz hissetme ve çabuk yorulma.
- Uyku problemleri: Daha fazla uyuma isteği; uykuya dalma veya uyanmada güçlük.
- Düşük performans: Öncesine kıyasla iş veriminde ve planlamasında düşüş.
- Odaklanma ve hafıza problemleri: Bir işe odaklanamama, odağını sürdürememe veya bilgileri akılda tutamama.
- Karar vermede güçlük: Eskisine kıyasla daha yoğun bir kararsızlık yaşama.
- Kaslarda gerginlik: Vücut kasılmış gibi hissetme, boyunun ve belin tutulması vb.
- Solunum veya sindirim ile ilgili problemler: Derin nefes alma ihtiyacı, mide bulantısı, karın ağrısı ve şişkinlik vb.
- Aşırı hareketlilik: Yerde duramama, fiziksel ve zihinsel yoğun hareket hali.
- Empatinin azalması: Karşıdaki insanın düşüncesini veya hislerini anlamamanın ve buna uygun davranımın azlığı.

Tükenmişliği etkileyen bireysel ve sosyal özellikler arasında işte çalışma süresi, yaş, medeni durum, eğitim, cinsiyet, kişilik, aile yapısı ve sosyal destek, beklentiler sayılmaktadır. Çalışanların kişilik özelliklerinin, tükenmişlik yaşama ihtimalleri üzerinde etkisi vardır. Kişilik özellikleri açısından kaybetmeyi istemeyen, eleştirici, çevrelerine karşı sinirli ve saldırgan davranışlar gösteren, sabırsız, kişisel çıkarlarını her şeyden üstün tutan, yaşamlarını kader ve şans gibi dışsal faktörlerin idare ettiğini düşünenler, ütöpik beklentileri olan, öz yeterliliği düşük olan ve empati kuramayan bireyler tükenmişlik sendromu yaşayabileceği gibi, idealist, mükemmeliyetçi, sözüne sadık, amaç odaklı, mücadeleci, sorumluluk sahibi, rekabetten hoşlanan, verilen işleri

zamanında bitirme gayretinde olan, hızlı konuşan ve hızlı hareket eden coşkulu bireyler de tükenmişlik tehlikesi altındadırlar (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Tükenmişlik, bireylerin enerjilerinin yanı sıra idealleri ve amaçları kapsamında uzaklaşmaları olarak nitelendirilir. Bu kapsamda bireyler daima stres altında ve mutsuzlukla uğraşırken çaresizliğe kapılmak da bu durumun sonucunda fiziksel ve duygusal anlamda bir tükenme yaşamaktadırlar. Aynı zamanda tükenmişlik birinin aşırı şekilde çalışarak kendini yorması sonrasında ortaya çıkan fiziki ve duygusal yorgunluk olarak da nitelendirilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Özellikle akademik platformlarda tükenmişliğe yönelik yapılan çalışmalarda yapılan işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörün iş doyumuna etki ettiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda yüksek tükenmişlik düzeyi bir iş alanında çalışan birey üzerinde olumsuz etkiler yaratmakla birlikte iş alanında personel devir hızını yükselttiği ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı gözlenmiştir (Üngüren ve Yıldız, 2009).

Genel olarak tükenmişlik kavramını tanımlayacak olursak, iş yaşamı ağırlıklı olmak üzere karşılaşılan tükenmişlik bir iş alanında çalışan bireyin çalıştığı iş alanına yönelik duyduğu memnuniyetsizliği temsil eden bir olgudur. Dolayısı ile bu tanımlamaya göre çalıştığı iş alanından memnun olmayan bireylerin tükenmişlik düzeyi yüksek olmakta, bunun yanı sıra ise çalıştıkları iş alanından memnun olan bireylerin ise tükenmişlik durumu düşük olmaktadır. Ayrıca bu konuda yapılan bazı çalışmalarda ise 'çalışan memnuniyeti' olarak da geçer (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012).

2.2.2. Mesleki tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı genel olarak insanların yaptıkları mesleklerde iş yoğunluğu ve zaman yetersizliği nedeniyle bir müddet sonra duyarsızlaşmaları ve duygusal anlamda kendilerini tükenmiş hissetmeleri ile ortaya çıkan, bireylerde başarı ve yeterlilik duygusunu ortadan kaldıran bir durum olarak da nitelendirilebilir (Heinemann ve Heinemann, 2017).

Bir iş alanında çalışan birey açısından tükenmişlik düzeyinin yüksek olmasının sebebi öncelikle bireylerin iş alanındaki yetkilerini ortaya çıkartmak ve gerçekleştirme isteklerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca tükenmişlik işgörenin

psikolojik olarak olgunluğa erişmesini sağlarken aynı şekilde tükenmişlik düzeyindeki artış başka bir açıdan bakıldığında bireyi psikolojik olarak yıpratmaktadır. Bunun yanı sıra bireylerde tükenmişlik düzeyinin artış olması bireyde moral bozukluğunun yanı sıra çalıştığı işten soğumaya neden olmaktadır (Dil, 2005).

Çeşitli meslek grupları üzerinde yapılan araştırmalar, çalışanların iş ortamındaki problemlere karşı ilgisizleştiklerini, kendilerini geri çektiklerini ve giderek işlerine daha az zaman harcadıklarını ortaya koymaktadır. Çalışanların sağlık problemleri ile karşılaşmaları yanında, işe gelmeme, geç kalma, rapor alma gibi eğilimlerinin arttığı gözlenmiştir. Bütün bu problemlerin, iş kalitesi ve verimliliği üzerine olan etkisi de yadsınamaz düzeydedir. Tükenmişlik, merkezinde çalışanın zarar görmesiyle başlayan, sosyal çevresini etkileyen, örgüt açısından verimlilik, nitelik ve kalite gibi maddi zararlara sebebiyet veren ve toplumsal boyutta da sosyal bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik, çalışanı etkileyen pasif bir duygu durumu değildir. Tükenmişliği yaşayan çalışanın olumsuz etkileri en yakınındakilerden en uzaktakilere doğru dairesel bir hızla ilerlemektedir (Tatlılıoğlu, 2019).

Bir iş alanında çalışan bireylerde meydana gelen tükenmişlik olgusunu etkileyen en önemli olgu iş doyumunu olarak nitelendirilebilir. Bu süreç içerisinde tükenmişliği etkileyen temel hususları fiziksel yorgunluğun yanı sıra duyarsızlaşma, üretkenlikte azalma gibi durumların haricinde iş ve yaşam doyumunda azalma durumları olarak izah edilebilir (Ünal ve diğ., 2001).

Bir iş alanında çalışan işgörenin çalıştığı iş alanını değerli görmesinin yanı sıra iş alanında yaptığı işi anlamlı görmesi ve iş alanına dair kendini geliştirici bulması iş doyum düzeyi açısından son derece önem arz eden bir durumdur. Bu çerçevede bireyde çalıştığı iş alanına yönelik artan iş doyumunu bireyin günlük yaşamından keyif alması ve iş alanının dışında sosyal hayattan keyif alması demektir. Dolayısı ile çalıştığı iş alanında icra edilen işi anlamlı ve mantıklı bulan bireyler işinden ve sosyal yaşamından daha fazla doyum almaktadır. Ayrıca bireyin iş yaşamında çalıştığı iş alanına yönelik işvereni ya da yöneticisi tarafından beklentilerinin karşılanması iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir diğer durumdur (Loscocco ve Roschelle, 1991).

Pines tarafından ortaya konulan varoluşçu perspektife göre varoluşçuluk kavramı bireylerin iş ortamlarında ve aile ortamlarında elde edemedikleri anlamları bulma istekleri sonucunda tükenmişlik olgusu ile ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda iş yaşamlarında varoluşsal bir anlama ulaşmayı hedefleyen birey genel anlamda idealist bir yaklaşımla kendini yapmış olduğu işte yüksek düzeyde gizlemekte ve üst düzey başarı beklentisi içine girmektedir. Bu süreç kapsamında yaptıkları işler ve elde edeceği sonuçlar dahilinde beklentilerinin karşılanmaması bireyi kısa süre sonunda umutsuzluk ve çaresizliğin yanı sıra tükenmişlik duygularına itmektedir (Pines ve Nunes, 2003).

Günümüzde yapılan çeşitli araştırmalarda çalışanların tükenmişlik düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu ve bu durumla yakından ilişkili olarak ruh sağlıklarında bozulmalar meydana geldiği bildirilmiştir. Ayrıca yapılan çalışmalarda çalışanların iş doyum düzeylerinde tükenmeyi en çok etkileyen faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresinin olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda yapılan araştırmalar sonucu ulaşılan farklı bir sonuç ise tükenme ile karşılaşma riskinin çalışanlarda fazla olduğu belirlenmiştir (Girgin, 2010).

Günümüzde toplumsal hayat içinde belli bir konum ve ekonomik güç elde etmek için çalışma hayatına dahil olan insanlar iş yaşamında geçen süre sonrasında iş baskısı, sağlıklarından edecek ortamlarda çalışma, kişiler arası çatışmalar gibi etkenlerden dolayı fiziksel ve ruhsal bazı güçlüklerle karşı karşıya gelebilmektedirler. Yaşanan tüm bu süreç “Tükenmişlik” olarak adlandırılırken bu durum bireylerde aşırı enerji gerektirdiği için giderek artan bir stres süreci ve ideallerin kaybolması olarak özetlenmektedir (Oğuzberk ve Aydın, 2008).

İnsanların çalışma hayatına atılmaları, toplum içerisinde bir statü kazanmalarının yanı sıra ekonomik olarak güç elde etmelerine imkân sağlamaktadır. Ancak çalışılan işteki iş ortamı, zaman ve iş baskısı gibi etkenler bireylerin fiziksel ve ruhsal bazı güçlükler yaşamasına neden olmaktadır. Tükenmişlik olarak tanımlanan bu durum bireylerin enerjisinin aşırı iş yükü ile tükenmesi, giderek artan bir stres süreci olarak nitelendirilebilir. Tarihsel süreç içerisinde tükenmişlik kavramının ilk olarak ne zaman ortaya çıktığına bakacak olursak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından ilk kez ortaya konulan bir kavram olduğunu görürüz. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981) tarafından 'tükenmişlik' kavramı; uzun bir dönem karşılaşılmamış

iş ile alakalı gelişen stresin ardından ortaya çıkan zihinsel ve fiziksel enerji tükenmesi olarak tanımlanmaktadır (Oğuzberk ve Aydın, 2008).

Yapılan çalışmalar tükenme ile karşılaşma riskinin doktorlar, hemşireler, diş hekimleri, öğretmenler, polisler, psikologlar, çocuk bakıcıları gibi insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde diğer mesleklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Havle ve diğ., 2008). Başka bir ifadeyle ise, çalışanın başarısına ve refahına bağlı olarak örgütün başarısının da şekillendiği sağlık sektöründe insanlar arası etkileşim çok fazla yaşanmaktadır. Gerek kaliteli ve çözüm odaklı hizmet bekleyen müşteri (sektörde hasta olarak anılmaktadır) gerek etkililik, verimlilik ve karlılık beklentisi olan örgüt açısından çalışanların sahip olduğu fiziksel ve zihinsel yeterliliklerinin yanı sıra; duygularının önemi ve bunların doğru yönetimi ve sergilenmesi çalışanlarda aranan bir diğer temel özellik halinde gelmektedir (Aksoy Kürü, 2021). Bu meslek gruplarına birebir insanlar ile çalışan avukatlık mesleği de eklenebilir.

Tükenmişliğin gerçekleşme evresine bakacak olursak tükenmişlik işin özellikleriyle alakalı kavramların çalışanların istek ve beklentilerinin aynı doğrultuda olduğu zaman gerçekleşir. Gerçekleşen tükenmişlik süreci içerisinde iş ve birey birbirini tamamlayan iki bütünleyici unsur olarak kabul edilmelidir. Ayrıca bu süreç içerisinde önemli bir unsur olan yöneticiler çalışanları motive etmek, onlarda memnuniyet duygusu yaratmak için çeşitli yöntemlere başvurmak zorundadırlar. Yaşanan bu süreç sonrası beklentileri karşılanan bir bireyde tükenmişlik düzeyi olumlu yönde etkilenmektedir. Dolayısıyla tükenmişlik düzeyi düşen birey, bağlı bulunduğu iş örgütüne fayda sağlar (Mammadova, 2013).

Tükenmişlik düzeyine yönelik bazı değişkenler bir iş alanında çalışan bireyin iş doyum düzeyine yönelik algılarında etkili olduğu bilinmektedir. Bu duruma örnek verecek olursak bir iş alanında yapılan bir iş niteliği bakımından ne kadar beceri gerektiriyor ise bireye o derecede doyum vermektedir. Bunun yanı sıra iş alanında sıradan olarak nitelendirilen ve yoğun bir uğraş gerektirmeyen bir iş ise bireylerde işe yönelik kabiliyeti kısıtladığı için iş doyum düzeyinin düşüşüne neden olmaktadır. Tüm bunların yanı sıra bireye çalıştığı iş ortamında yaptığı işe yönelik işvereni ve yöneticisi tarafından ne derecede özgürlük tanınıyor ise iş doyum düzeyi de aynı şekilde etkilenmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

Bir iş alanında çalışan bireyler genel olarak kendilerine verilen işi yerine getirme konusunda belirli bir seviye de olsa kendilerine özgürlük tanıyan iş alanlarını tercih etmektedirler. Bu doğrultuda öncesinde de belirttiğimiz gibi iş alanında işe yönelik sahip olduğu yetenekleri sergileyemeyen bireyde iş doyumu azalırken beraberinde tükenmişlik artmaktadır (Solmuş, 2004).

2.2.3. Tükenmişlik modelleri

Tükenmişlik ve tükenmişlik ile ilgili modeller incelendiğinde, literatürde sıkça rastlananlar; Cherniss Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli ve Maslach Tükenmişlik Modeli şeklindedir.

2.2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik literatürüne önemli katkılar sunan bir diğer araştırmacı ise Cary Cherniss' tir. Tükenmişlikle ilgili modelini 1980 yılında öne sürmüştür. Bu modele göre tükenmişlik, bireyin işte karşılaştığı stres kaynaklarına bir tepki olarak ortaya çıkan, bu durumla başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle sonuçlanan bir süreçtir.

Cherniss'e göre “tükenmişlik, işle ilgili stres kaynaklarına tepki olarak meydana gelen, psikolojik olarak işle ilişkiyi kesmeye kadar ilerleyen ve bununla başa çıkma davranışıyla son bulan bir süreçtir. Başka bir deyişle, tükenmişliği stresle başa çıkma yolu ve iş ortamında meydana gelen stres kaynaklarına uyum sağlama olarak görmektedir. Ayrıca tükenmişliği bir anda ortaya çıkan bir olgu olarak değil zamana yayılı bir süreçte ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamaktadır” (Bahar, 2006).

Cherniss tükenmişliğe neden olan faktörleri ortaya koymuş olduğu modelde şu sıralama ile izah etmiştir. Bu kapsamda stres kaynakları iş yükü, müşteri ile yüz yüze ilişki, belirlenmemiş amaçlar, destek ve denetim eksikliği gibi örgütsel değişkenler ile işgörenin kişiliği, özel hayattan alınan doyum, gelecekle ilgili planlar gibi kişisel değişkenler tükenmişliğe neden olmaktadır (Polatcı, 2007).

2.2.3.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

“Tükenmişlik kavramı başkalarına hizmet sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının ortaya çıkardığı bir sonuç olarak; idealizm, enerji ve amaçta görülen ve sürekli olarak artan bir kayıptır” (Edelwich ve Brodsky, 1980).

Edelwich ve Brodsky tükenmişliğin birbirini takip eden bir süreçten oluşan bir döngü olduğunu iddia etmiş ve bu süreci idealistik coşku dönemi, durgunluk dönemi, engellenme dönemi ve duygusuzlaşma (apati) dönemi olarak dört ana bölüm altına incelemişlerdir (Polatçı, 2007).

- **Birinci Evre (Şevk ve Coşku Evresi-Enthusiasm):** Tükenmişliğin birinci evresinde yüksek enerjiye sahip bireylerin mesleki beklentileri oldukça yüksektir. Bu evrede birey mesleğini her şeyden üstün görmeye başlar. Kişi, zor şartları benimser ve uyum sağlamak için bir çaba sarf eder. Umudu ve beklentisi yüksektir (Satır, 2019).
- **İkinci Evre (Durağanlaşma Evresi-Stagnation):** Tükenmişliğin ikinci evresinde bireyde mesleğine yönelik istek ve beklentide bir azalma söz konusudur. Ayrıca bu evrede birey mesleki açıdan daha önce karşılaştığı zorluklara dair daha önceden umursamadığı ya da yadsıdığı bazı noktalardan giderek rahatsız olmaya başlar ve giderek umutları ve enerjisi azalır (Kaçmaz, 2005).
- **Üçüncü Evre (Engellenme-Frustration):** Tükenmişliğin üçüncü evresinde öncesinde insanlara yardım ve hizmet gayesi ile çalışan birey mesleki olarak karşılaştığı güçlüklerden dolayı insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin zor olduğunu farkına varır. Bu dönemde oldukça yoğun bir engellenmişlik duygusu yaşayan birey de kendini çekme veya kaçınma davranışları gösterir (Kayabaşı, 2008).
- **Dördüncü Evre (Duygusuzlaşma Evresi- Insouciance):** Tükenmişliğin dördüncü ve son evresinde birey yüksek düzeyde umutsuzluk, ilgisizlik ve doyumsuzluk nedeni ile mesleğine dair var olan inançlarını yitirir. Bu dönem birey için mesleki ilgisizliğin en yoğun olduğu dönemdir. Ayrıca bu dönemde bireyde işe geç gelme, duyarsız davranma, rutinlerin dışında bir iş yapmama ve sürekli işinden yakınma gibi durumlar söz konusudur. Birey artık

mesleğini sadece yaşamını idame ettirmek adına ekonomik bir unsur olarak görür (Kayabaşı, 2008).

2.2.3.3. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman diğer modelleri harmanlayarak kendi modellerini oluşturmuşlardır. Bu modele göre tükenmişlik, duygusal strese verilen bir yanıttır. Bu yanıt üç bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler: duygusal veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve insanlara karşı duyarsızlaşmadır. Bu modelde tükenmişlikle ilgili örgütsel ve kişisel değişkenler tanımlanmaktadır. Bu modeldeki üç boyut, tükenmişliğe neden olan üç büyük stres belirtisini ifade etmektedir. Bunlar fizyolojik belirtiler, bilişsel belirtiler ve davranışsal belirtilerdir (Pines ve Nunes, 2003).

Durumun strese götürme derecesi: Strese neden olan iki durum bulunmaktadır. Bunlardan birincisi bireyin yetenek ve becerilerinin örgütsel beklentiler karşısında yetersiz kalmasıdır. İkincisi ise bireyin yaptığı işin kendi beklentilerini karşılayamamasıdır. Algılanan stres düzeyi: Bireysel farklılıklar nedeniyle bireylerin stres kaynaklarından etkilenme boyutları birbirinden farklıdır. Strese verilen tepki: Strese verilen tepkiler üçe ayrılmaktadır. Bunlar; fiziksel, duygusal ve davranışsal tepkiler şeklinde sıralanabilir. Strese verilen tepkinin sonucu: Bazı bireylerde psikolojik veya fizyolojik rahatsızlıklar ortaya çıkabilir (Pines ve Nunes, 2003).

2.2.3.4. Meier Tükenmişlik Modeli

Güdülenme düzeyi yüksek olan bireyler, iş çevresini destekleyici olarak algırlar. Böylece bu bireyler, beklentilerini ve dolayısıyla kendini gerçekleştirme şansını da beraberinde yakalamaktadırlar. Ancak, iş çevresinde stres boyutunun yüksek, destek ve ödül boyutunun düşük olduğu durumlarda yaşanan başarısızlık, tükenmişliğin en önemli nedenini oluşturmaktadır. Bir kez tükenmişlik yaşandığında güdülenme düzeyleri giderek azalmaktadır. Bu durum bazı bireylerde işten ayrılma veya iş değişikliği ile sonuçlanmaktadır (Savran, 2007).

Scott Meier Tükenmişlik Modeli'ni oluştururken Bandura'nın “kendini yeterli bulma” modelini temel almıştır. Kendini yeterli bulma yani öz yeterlilik, bireyin kendisinden beklenen sonuçları oluşturacak davranışları yapmaktaki kişisel yeterliliğidir. Bireyin kendine inanması ve kendini yeterli görmesi onu belirli yönlerden harekete geçirir.

Scott Meier Tükenmişlik Model kapsamında Öz-Yeterlilik doğuştan gelen bir yeterlilik ya da kalıtsal olan bir özellik değildir, yaşadıkça öğrenilen, deneyimler çoğaldıkça gelişen bir kendilik bilincidir. Yaşantılar yoluyla edinilen tecrübeler doğrultusunda bireyin kendisiyle ilgili duygu, düşünce ve algılarının bir bütün içinde şekillenmesidir. Yaşamın ilk yıllarından itibaren birey, kendiyi ve içinde yaşadığı dünya ile ilgili bilgi toplamaya başlar, yeni izlenimler edinir. Daha sonra neyin acı verdiğini, neyin kendisini rahatlattığını, açlık durumunda neyin açlığı giderdiğini, neyin ilgi çektiğini ve buna benzer kendisini keşfederek, yaşamının vazgeçilmez unsuru olan birçok şeyi öğrenir (Yıldız, 2012).

2.2.3.5. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan diğer araştırmacılardan farklı olarak bireyin gözlem ve deneyimlerinin önemini vurgulamaktadır. Her bir aşama, tükenmişliğin oluşumunda etkili olan hayat tarzını içermektedir. Suran ve Sheridan'a göre tükenmişlik her aşamada yaşanma ihtimali bulunan çatışmaların bireyi memnun etmemesiyle ortaya çıkmasıdır. Bu model, Erikson'un "Kişilik Gelişimi Kuramı"nı temel almaktadır (Şanlı, 2006).

Kimlik, Rol Karmaşası: Profesyonel gelişim ile ilgili konuların etkin olarak dikkate alınması, lisenin son sınıfında ve üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Kişisel ve mesleki kimlik rollerinin oluştuğu bu zaman dilimi, psikolojik gelişim açısından kritik bir dönemdir.

Yeterlilik, Yetersizlik: Profesyonelin kimlik süreci, bireyin işindeki yeterlilik duygusunu elde etmesi ve kişisel-sosyal yaşamını etkili bir şekilde birleştirmesi ile tamamlanmaktadır. Bu süreçte birey yeteneklerini geliştirerek özgünleşmektedir.

Verimlilik, Durgunluk; Çıraklığın tamamlanmasıyla profesyonel birey, sistemden özgür hale gelmekte ve meslek süreci başlamaktadır. Bu süreç otuzlu yaşlar ile başlayan ve otuzlu yaşların sonlarına kadar süren bir süreçtir. Beceriler özelleşmeye başlamaktadır.

Yeniden Oluşturma, Hayal Kırıklığı: Orta ve ileri otuzlu yaşlardan, orta ve ileri kırklı yaşlara kadar geçen zaman bireyin erken seçimlerini sorguladığı dönemdir. Bireyin iş ile ilgili doyumsuzluğu olabilir. Bireyin yeteneklerini kullanmasından yıllar sonra, sıkılma ve muhtemelen tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (Ceyhan ve Siliğ, 2005).

2.2.3.6. Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik konusuna dair ilgili literatür incelendiğinde konu hakkında alana ilişkin en temel tanımların, kuramın babası olarak da kabul gören Maslach tarafından yapıldığı görülmektedir (Maslach ve diğ., 2001).

Maslach’a göre tükenmişlik, “personelin işe ilişkin stres kaynaklarına verdiği bir tepki olarak duygusal tükenme ile başlar. Duygusal tükenmişliğe karşı bir baş etme stratejisi olarak, kişi diğerleri ile olan ilişkilerde duyarsızlaşmaya ve onlarla arasına psikolojik olarak mesafe koymaya başlar. Duyarsızlaşma başladığında ise birey, hizmet verdiği kişiler ve işverenin kendisinden potansiyel beklentileri ile içerisinde bulunduğu durum arasındaki uyumsuzluğu fark eder. Bu da kişinin kendisini yetersiz hissetmesi ve başarılarını değerlendirirken kendisini başarısız bulması ile sonuçlanır” (Maslach ve diğ., 2001).

Maslach tarafından ortaya konulan tükenmişlik modeli kapsamında bireylerin çalıştıkları ortamda mutsuz olmaları ve örgütsel ortamın bozulmasının sebebi genel olarak iş doyum düzeyinin düşük olması ile açıklanabilir. Bireylerde iş doyum düzeyinin düşük olması işveren ve iş yeri açısından maddi ve manevi yaptırımlarla beraber iş ortamında tükenmişlik olgusu ile karşılaşması demektir (Öcel ve Aydın, 2010).

2.2.4. Tükenmişliğin boyutları

Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır.

2.2.4.1. Duygusal tükenme

Duygusal tükenme, kişinin yaptığı iş sebebiyle duygusal olarak kendini çok fazla yüklenmiş, tükenmiş hissetmesidir ve tükenmişliğin en önemli belirleyicisidir. Tükenmişlik kavramı bilimsel olarak dört temel evreden oluşmaktadır. Ancak tükenmişlik her ne kadar dört temel evren olmuşsa da bireyin bir evreden diğerine geçtiği aşamalı bir süreç değil süreklilik arz eden bir olgudur. Bu sebepten dolayıdır ki tükenmişlik kavramını dört temel evreye ayrılmasının sebebi tükenme olgusunu anlamlandırmayı sağlamaktır (Kaçmaz, 2005).

Özellikle iş ortamında artan stres koşullarının neden olduğu tükenmişlik durumunun başlangıcı duygusal tükenme olmakla birlikte tükenmişlik durumunun merkezi ve en önemli bileşeni olarak da bilinmektedir. Duygusal tükenme daha çok iş stresi ile alakalı olup duygusal anlamda yoğun bir çalışma temposu yaşayan birey kendisinden beklenen talepler doğrultusunda kendisini zorlamakta ve diğer insanların duygusal beklentileri altında ezilmektedir. Tüm bu gelişmelerin ekseninde değerlendirecek olursak duygusal tükenme işte bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Bahar, 2006).

Tükenmişliğin ilk evresi olarak duygusal tükenme durumu ifade edilmektedir. Genel olarak iş yaşamlarında yoğun stres altında çalışan kişilerin ilerleyen süreçte işlerine karşı duyarsızlaşması ve özellikle işyerinde duygusal tükenme yaşamaları kişilerden uzaklaşmaları ve iş ortamından kaçma duygusu ağır basmaktadır (Karsavuran, 2014).

2.2.4.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, kişinin hizmet verdiği kişilere karşı, onların birey olduklarını dikkate almaksızın, duyguları olmadan biçimde tutum ve davranışlar sergilemesidir. Kişiye nesnel olarak eğilimi yansıtır (Kaçmaz, 2005).

Duyarsızlaşma boyutunda insanlar genel anlamda iş yerlerinden uzaklaşma isteği yaşamaktan ve işlerine karşı istek ve coşkularını kaybetmektedir. Bu kapsamda bahsi geçen durumlara ek olarak insanların çalışmış oldukları iş ortamında hitap ettikleri kişilere karşı önemsememe ve onlara karşı olumsuz duygular besleme gibi durumlarla kendini gösterdikleri gözlemlenmektedir. Yapılan araştırmalar duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında önemli bir bağın olduğunu ortaya koymuştur. Bu kapsamda birey hem iş yerindeki çalışanlar hem de hizmet ettiği kişilere karşı ilgisiz ve katı davranışlar sergilemeye başlamakla birlikte kişilerin istek ve taleplerini görmezden gelme gibi durumlar sergilemektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Tükenmişlik ile ilgili başka bir önemli birleşen olan duyarsızlaşma olgusu bir iş alanında çalışan bireylerin müşterilerine karşı takındığı negatif, ilgisiz tavır ve duyguları olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda duyarsızlaşma olgusu bireyin çalıştığı iş alanında sunduğu hizmetin veya ürünün alıcıların gözünde çelişki oluşturması ve kaliteli olmasını sağlayan özellikleri göz ardı etmesi, insanlara karşı

küçültücü bir dil kullanması, insanları kategorize etmesi ve hizmet verdiği kişiler ile arasına mesafe koyması şeklinde kendini gösterir (Maslach ve diğ., 2001).

Duygusal ve fiziksel anlamda kendini tükenmiş hissedene birey gerek iş yerinde hizmet ettiği kişileri gerekse de kendi iç dünyasında negatif duygular göstererek iş yerinde üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemektedir. Yaşanan bu gelişmeler sonrasında bireyle bir müddet sonra kişisel yetersizlik duygusu ortaya çıkmaktadır. Kişiler yetersizlik algısına kapıldıkları için bir müddet sonra başarısız oldukları düşüncesini kabul edenler. Örneğin bir hastanede görev yapan bir doktor hastanede çalışan kişiler ve üstleri ile iletişim kurarken problem yaşamakta bu sebeple bir müddet sonra kendisinde duygusal tükenme durumu hissetmektedir. Bu kapsamda doktor içerisinde bulunduğu duruma karşı meslektaşlarından ve üstlerinden yeteri kadar destek bulamıyorsa bir müddet sonra duyarsızlaşma durumu yaşamaya başlamaktadır. Bu süreç içerisinde bireyde kendini yetersiz hissetme ve başarısız hissetme duyguları ağır basmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal anlamda tükenmişlik yaşayan birey çevresindeki kişilere yönelik birtakım olumsuz ve saldırgan tutumlar sergileyebilmekte bahsi geçen bu durum karşısında destek bulamadığı durumda ise olumsuz ve saldırgan tutumunu kendisine karşı sergilemektedir. Suçluluk duygusu içerisine giren birey bir müddet sonra kimse tarafından sevilip benimsenmediğini düşünmeye başlamaktadır. Bu kapsamda birey profesyonel yardıma başvurmak zorundadır. Artık sorunu kendi çözümleyemeyeceği kritik bir sürece girmiştir. Kişi profesyonel bir yardıma başvurmayı reddederse ilerleyen süreçte başarısızlık ve kaybedilmişlik duygusu içerisine kendini hapsedecektir (Izgar, 2000).

Duygusal ve fiziksel olarak tükenme bireylerde iş ortamında hizmet ettiği kişilere karşı negatif duygular beslemesi sonrasında iş yerinde kendisine verilen görevlerin üstesinden gelemediği ve bu noktada yetersiz olduğu algısı meydana gelir. Yaşanan bu durum karşısında bireylerde başarı duygusunda da azalma söz konusudur. Bu duyguları yaşayan bireyler bir müddet sonra iş yerlerinde kendilerini yeterli görmemekte ve üretkenlik duyguları azalmaktadır. Bahsi geçen bu durum karşısında bir müddet sonra bireylerde taleplerle başa çıkamama ve depresyon duygusu oluşmakta bu durumun sonucunda ise bireyler öz-yeterlilik duygularında azalma hissetmektedir. Yaşanan bu durum karşısında eğer bireylere gereken sosyal ve

profesyonel destek sağlanmazsa bireyin içerisinde bulunduğu kişisel başarısızlık düşüncesi şiddetlenir ve bir müddet sonra tükenmişlik yaşanmaya başlar. Bu süreçte kendisi ile alakalı başarısızlık değerlendirmesi yapan birey kendisini yetenekleri konusunda yetersiz olarak değerlendirir. Özellikle bireyler içerisinde bulundukları durum karşısında vermiş oldukları hizmetle ilgili olumsuz değerlendirme eylemi içerisinde oldukları için mutsuzluk ve başarısızlık hissine kapılırlar (Tokmak, 2018).

Tükenmişlik ile ilgili başka bir önemli birleşen olan Duyarsızlaşma olgusu bir iş alanında çalışan bireylerin müşterilerine karşı takındığı negatif, ilgisiz tavır ve duyguları olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda duyarsızlaşma olgusu bireyin çalıştığı iş alanında sunduğu hizmetin veya ürünün alıcıların gözünde çelişki oluşturması ve kaliteli olmasını sağlayan özellikleri göz ardı etmesi, insanlara karşı küçültücü bir dil kullanması, insanları kategorize etmesi ve hizmet verdiği kişiler ile arasına mesafe koyması şeklinde kendini gösterir (Maslach ve diğ., 2001).

2.2.4.3. Kişisel başarı

Kişisel başarı alt boyutu, kişisel başarı eksikliği ve kişisel başarının yeterliliği, sorunların üstesinden gelememe durumudur (Danacı ve Koç, 2020). Tükenmişlik ile ilgili alanyazın incelendiğinde, düşük kişisel başarı hissi olarak da adlandırıldığı görülmektedir (Satır, 2019). Kişisel başarı hissi, bireyin kendisinde fark ettiği eksiklik olarak ifade edilebileceği gibi, bireyin kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz değerlendirmesi, diğer bir deyişle kendisini başarısız hissetmesidir (Oğuzberk ve Aydın, 2008). Bireyin kendisini değersiz hissetmesinin yanında, işte kendisinin katkısının olmadığını düşünmesi, pozisyonu, ünvanı veya işyerindeki rolünün önemsiz olduğunu düşünmesi, kendisine ihtiyaç duyulduğunda ise bireyin yardımcı olamayacağını düşünmesi olarak da tanımlanabilir (Hamann ve Gordon, 2010). Yapılan bir çalışmada, kişisel başarı hissini yaşanması iş-aile dengesinin kurulamaması ve iş arkadaşları ile gayri resmi arkadaşlık yapılamaması ile ilişkilendirilmiştir (Arora ve diğ., 2013). Tükenmişliğin kişisel alt boyutu ile ilişkilendirilen bir diğer durum ise medeni durum ve çocuk sayısıdır. Sözelimi, evli ve çocuk sahibi olma samimi, sürekli ve ulaşılabilir bir aile ve dost çevresi içerisinde bulunma bireyin kendisine duyduğu güveni artırıp, hayata olumlu bakmasını ve daha sıkı sarılmasını sağladığından, tükenmişlikle daha etkili başa çıkma konusunda sosyal destek ortamı sağlamaktadır ve bu durum bireyde başarı hissini artırmaktadır

(Ardıç ve Polatçı, 2008). Düşük kişisel başarı hissi, bireyin duygusal ve fiziksel olarak tükenme sonucunda, hizmet verdiği kişilere karşı ve kendi ile ilgili olumsuz tutum geliştirmesi, bireyin kendini başarısız hissetmesi ve yeterlik duygusunda azalma duygusuna kapılmasıdır (Maslach, ve diğ., 2001). Birey işine karşı duygusal olarak azalma yaşadığında veya işine karşı duyarsızlaştığında, kendini yetersiz olarak değerlendirmekte ve negatif bir psikoloji içerisine girmektedir. Birey artık geleceğe yönelik planlar yapamaz ve umutsuzluk içine düşer (Uler, 2020). Özet olarak, bireyler tükenmişlik ile zaman içinde mücadele ederken işine karşı ilgisi azalır. İstenilen performansı gösteremez olur. Bu durum sonuç olarak bireyin kişisel başarısını ve kendisini işine karşı yetersiz hissetmesi ile sonuçlanır (Işıksan, 2004).

2.2.5. Tükenmişliğin değerlendirilmesi

2.2.5.1. Rol çatışması

Rol çatışması tanımından da anlaşılacağı üzere bireyin iş ortamında işinin sorumlulukları işyerinde uyması gereken kurallar ve politikaların yanı sıra çalışma arkadaşlarıyla yaşadıkları anlaşmazlıkları ifade etmektedir. Bu kapsamda özellikle bireyin işyerindeki çalışma arkadaşları ve yöneticileri konusunda farklı farklı beklentilere girmesi sonucunda her iki tarafın beklentilerinin ve isteklerinin farklı olması nedeniyle bir uyumsuzluk yaşanmakta ve ortaya rol çatışması çıkmaktadır. Rol çatışması rol göndericinin kendi iç dünyasında çatışması, göndericiler arası rol çatışması, roller arası çatışma ve aşırı rol yükleme şeklinde ifade edilen türler bulunmaktadır (Tolay Sabuncuoğlu, 2008).

Rol belirsizliği durumunda olduğu üzere rol çatışması durumunda da iş doyumu ve tükenmişlik kapsamında olumsuzluklar yaşanmaktadır. Rol çatışması kavramının bireyin yapmış olduğu işe karşı endişe duyması ve gerilim yaşamasına neden olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

2.2.5.2. Rol belirsizliği

Rol belirsizliği kavramı bireylerin iş ortamında çalışırken kendilerinden tam olarak neyin beklediğini algılayamadıklarını ya da kendilerinden beklenenlerle neyin yapılması gerektiğine ilişkin düşüncelerin birbirine zıt olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle bireylerin işyerlerinde üstlenmiş oldukları rol veya

kendilerinden beklenen görevler karşısında yaşamış oldukları belirsizlik duygusu olarak nitelendirilebilir (Bedeian ve diğ., 1981).

Rol belirsizliği kendisine verilen bir görevi yerine getirmeye çalışan bireyin bu görevi yerine getirme konusunda gerekli bilgiye sahip olmadığı durumunu ifade etmesi olarak da tanımlanabilir. Rol belirsizliği kavramının iki önemli olumsuz sonucu bulunmaktadır. Bahsi geçen bu sonuçlardan ilki iş doyumu ile alakalı iken gerisi tükenmişlik durumuyla alakalıdır. Yapılan çalışmalarda rol belirsizliğinin biriyle iş gerilimi ve işe karşı endişe yükselmesi durumlarının ortaya çıkmasına neden olduğu belirlenmiştir (Bedeian ve diğ., 1981).

2.2.6. Tükenmişliğe etki eden faktörler

Tükenmişlik sendromunun nedenleri, başlıca iki grupta incelenebilmektedir. Bunlar, kişisel kaynaklı tükenmişlik nedenleri ve çevresel tükenmişlik nedenleridir. Kişisel tükenmişlik nedenleri de kendi içerisinde; demografik özellikler, beklentiler ve kişilik özellikleri alt başlıklarına ayrılmaktadır.

Bireylerin içerisinde bulundukları iş bağlamında, bireylerden sınırlı bir zaman içerisinde çok fazla talebi yerine getirmesinin beklendiği durumlar, birçok tükenmişlik araştırmacısı tarafından incelenen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmalar sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında tükenmişliğin, bireylerden beklenen aşırı taleplere bireyler tarafından verilen bir yanıt olduğu fikrinin desteklendiği dikkat çekmektedir (Maslach ve diğ., 2001).

Özellikle insanlara hizmet sunmayı içeren mesleklerde çalışan bireyler için diğer insanlarla kurulan temas düzeyinin, temas sıklığının ve ihtiyaç duyan bireylere yönelik harcanan zamanın da tükenmişlikle bağlantılı olduğu belirtilmiştir (Jackson ve diğ., 1986). İş bağlamında bilgi, kontrol ve karar verme süreçlerine bireylerin dâhil edilmemesi, iş özelliklerinin geribildirim barındırmaması ve özerkliğin eksikliği de yine tükenmişlikle ilişkili olan durumsal faktörler arasında yer almaktadır. (Maslach ve diğ., 2001).

2.2.6.1. Bireysel ve sosyal faktörler

Tükenmişliğe yönelik yapılan araştırmalarda yaş ile tükenmişlik arasında olumlu bir bağlantı olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda yapılan başka bir tespit ise yaş

arttıkça tükenmişliğin arttığı yönündedir. Bu durumun sebebi ise iş alanında çalışan bireyin deneyim kazandığı gerekçesidir ki dolayısıyla deneyim nedeniyle bireyin iş ve iş alanına yönelik uyumu artmaktadır. Ayrıca bu bağlamda yapılan araştırmalarda beş ayrı ülkede yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre tükenmişlik düzeylerinin arttığı ortaya koymuştur. Lise öğrencilerine yapılan bir çalışmada da, yaş artışı ve sınıf düzeyindeki yükselmeye bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği sonucu çıkmıştır. Sonuç olarak tükenmişlik yaş ile artan bir olgu olduğu aşikârdır (Gündüz ve diğ., 2012).

İşe yeni giren kişilerin tükenmişlik düzeyleri ilk dönemlerde oldukça düşüktür. İşe ilk girildiği dönemde bireye verilen teşvikler ve bilgiler bireyin yeteneklerin ilerlemesini kapsamaktadır. Yeni bir iş işgören açısından hayatına giren yeni bir olgu olduğu için ilginç ve çekici olarak algılanabilmektedir. İşgörende ilk dönemlerde oluşan bu doyum düzeyi iş yerinde geçen süresinin ilerlemesi ve bununla doğru orantılı olarak işgörenin mesleki açıdan gelişmesi devam etmeyince tükenmişlik düzeyi artmaktadır. İşindeki ilk birkaç yıldan sonra çalışanın cesareti kırılmakta ve kurum içindeki kıdem ilerlemesi oldukça yavaş bir şekilde seyretmektedir. Bu konuda yapılan tüm araştırmalarda iş hayatının ilk zamanlarında tükenmişlik düzeyinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ülkemizde yapılan bir araştırmada ise kıdemin tükenmişlik ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan bu araştırma ile aynı işte uzun sürelerle çalışan kişilerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu durumun bir nedeni olarak görülmektedir (Yelboğa, 2007).

Ekonomik araçlar içerisinde en yaygın olanı ücret faktörüdür. Ücret, işgörenin işe giriş ve işte kalışının en önemli nedenlerinden biridir. İnsanların büyük çoğunluğu, örgütlerde gerekli ve yeterli bir maaş ya da ücret almak ve geçimini sağlamak için çalışırlar. Bu nedenle örgütlerde, personel için daha yüksek gelir elde etme fırsat ve olanakları en önemli motivasyon aracıdır. Ücret işin çekiciliğinin artırılması, çalışanların örgüte bağlılığın sağlanması, motivasyonlarının yükseltilmesi, işe ilişkin olumlu tutumlarının artırılması ile örgütlerin etkinliği ve üretkenliği açısından önemli bir yere sahiptir. Bazı kişiler özellikle de maddi zorluk yaşayanlar için ücret tatmini, iş, çalışma arkadaşları, yönetim gibi diğer faktörlerdeki tatminden daha önemli olabilir (Tor, 2011).

2.2.6.2. İş ve aile ile ilgili faktörler

Günümüz iş dünyasında işyerlerinin yapısı, fonksiyonları, insanların birbirleriyle olan ilişkileri, işlerini nasıl yerine getirebileceklerini şekillendirmekte ve çalışanların tükenmişlik yaşamasına yol açabilmektedir (Maslach ve Leiter, 1997).

Yetersiz personelle çalışmak, aşırı iş yükü getireceği için stres ve tükenmişliğe neden olmaktadır. İş ortamında yaşanan sorunların yanında aile içi yaşanan olaylar ve gerginliklerin yanı sıra eşler arasında yaşanan sorunlar ve aile bireylerinden birinin yaşamış olduğu sağlık sorunları nedeni ile de tükenmişliğe dair etkiler artmaktadır. Daha önceden de bahsettiğimiz gibi iş stresi iş ortamında ne kadar çok hissediliyorsa tükenmişlikte o kadar çok hissedilecektir. Uygun stratejilerle, örgüt politikalarıyla örgütsel tükenmişlik nedenleri ortadan kaldırılabilir. İşin niteliği, işveren kurumun tipi, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri ile iş yükü, iş gerilimi, rol belirsizliği, yönetime ilişkin ilgili işlerde geçirilen süre miktarı, bireyin eğitim şekli, miktarının yeterliliği ya da yetersizliği, alınan önemli kararlara katılmama durumu, örgüt içindeki işleyişi, işin yüksek verim gerektirmesi, hizmeti sunan kişilerle ilişkiler, yeteri kadar personelin olmaması, yeteri kadar araç bulundurulmaması, örgütün olumlu ya da olumsuz durumu vb. birden fazla etken örgütsel etkenler şeklinde belirtilmektedir (Dilsiz, 2006).

İş yönetimi açısından iletişim insanların birbirlerine bilgi ve talimat vermesi, sistemli raporların ortaya çıkarması ve işgörenler arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanması olarak adlandırılmaktadır. Bu doğrultuda yapılan araştırmaların tümünde iletişimsizliğin tükenmişliği artırdığı orta çıkmasına rağmen iyi bir iletişimin ise sürekli tükenmişlik düzeyini düşürmediği ortaya çıkmıştır (Sun, 2002).

Tükenmişlik medeni durum açısından değerlendirildiğinde ise kişilerin sağlıklı bir evlilik yaşıyor olmasıyla doğru orantılı olarak kişilerin tükenmişlik düzeyinde düşüş yaşandığı yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Bunun yanı sıra kişilerin medeni durumları tek başına anlamlı bir farklılık ifade etmese de tükenmişlik seviyelerini yükselten önemli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Özcan, 2013).

2.2.7. Tükenmişliğin sonuçları

Tükenmişlik kavramının sonuçları çeşitli farklılıklar göstermekle farklı formlarda ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan bu farklı formüller birbirini etkileyebilen

karakterdedir. Örnek vermek gerekirse tükenmişlik duygusu bir taraftan verilen hizmetin niteliğinin bozulmasına yol açarken diğer taraftan ise bireyle ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulmasına neden olmaktadır. Bahsi geçen bu durum sonrasında insanların başlangıçta çevreyle olan ilişkileri daha sonra da ise aile ile olan ilişkileri konusunda sorunlar ortaya çıkmaktadır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde ise tükenmişlik kavramının sadece bireysel sorun olmakla kalmadığını bireyin içerisinde bulunduğu toplumun da ortaya çıkan sonuçlardan etkilendiğini ortaya koymaktadır (Coşkun, 2012).

Tükenmişliğin sonuçları değerlendirildiğinde bireyin yapmış olduğu işi önemsememe ve işi bırakma eğilimi gibi düşüncelere kapıldığı görülmektedir. Bireyler yaşamış oldukları durum karşısında bir müddet sonra işle ilgili isteksizliklerinin ortaya koymakla birlikte sık bu şekilde işe gelmeme, izin kullanma ve farklı yollara başvurarak izin uzatma gibi durumlara başvurmaktadır. Bireyler yaşamış oldukları bu durum karşısında gerek iş hayatında gerekse de toplumsal hayatlarında insanlarla sürdürdükleri ilişkileri bozulmakta ilerleyen süreçte eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi göstermektedirler (Izgar, 2000).

Tükenmişlik durumu öncesinde de bahsedildiği üzere bireyin sadece hiç ortamındaki iş yaşamına etkilemekte eğer önlemleri alınmaz ve profesyonel destek sağlanmazsa bireyin fiziki ve ruhsal yapısını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kapsamda bireyler sıklıkla yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrısı, sindirim güçlükleri gibi fiziki problemler yaşarken depresyon, kaygı ve özsaygının azalması gibi psikolojik sorunlarda yaşamaktadır (Akman, 2019).

Tükenmişliğin birey üzerinde oluşturduğu beş önemli etki vardır. Bu etkilere genel olarak bakacak olursak Fiziksel etkiler, Duygusal etkiler, İlişkilere etkileri, alışkanlık biçimlerine etkileri ve davranış biçimlerine etkileri ile karşılaşırız. Bunun dışında tükenmişliğin bireyler üzerinde oluşturduğu diğer olumsuz fiziksel etkilere bacak olursak sırasıyla, halsizlik, uykusuzluk, baş ağrıları ve çeşitli sindirim sistemi rahatsızlıkları ile karşılaşırız. Tüm bu etkilerin içerisinde en önemlisini akıl sağlığını olumsuz etkilemesidir. Ayrıca bu konuda yapılan araştırmalarda tükenmişlik yaşayan insanların yakın arkadaşları, çalışma arkadaşları ve aile bireyleri ile ilişkilerinde çeşitli sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir (Demir, 2010).

İşgören-iş uyumu, bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan önemli sonuçlar yaratan bir konudur. Uyumun sağlanması ilk etki çalışanın tükenmişlik seviyesini düşürmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışan işini yaparken kendini geliştirecek, çalışma isteği artacaktır. İşgörenin işletme açısından önemi ise devamsızlığın işgücü devir hızının azalması ve işyerindeki ilişkilerin iyileştirilmesi gibi olumlu sonuçlardır. Toplumsal etkisi ise iş ve işyerinden kaynaklanan sıkıntıların azalması ile sağlıklı yaşam düzeyi yüksek kişilerin çoğalmasına yapılmış olan katkılardır (Baykara Pehlivan, 2005).

Bireylerin çalıştıkları ortamda mutsuz olmaları ve örgütsel ortamın bozulmasının sebebi genel olarak tükenmişlik düzeyinin yüksek olması ile açıklanabilir. Bireylerde tükenmişlik düzeyinin yüksek olması işveren ve iş yeri açısından maddi ve manevi yaptırımlarla karşılaşması demektir (Öcel ve Aydın, 2010).

2.2.7.1. Tükenmişliğin bireysel etkileri ve sonuçları

Tükenme ciddi bireysel ve kurumsal sorunlara yol açmaktadır. Yoğun bir tükenme durumu bireyde psikosomatik bozukluklara, evlilik ve aile yaşantısında sorunlara, uykusuzluk, alkol ve madde kullanımına neden olabilmektedir. Kurumsal açıdan ise tükenme, görevlilerin işe geç gelmesi, erken ayrılması, işi bırakması, sık sık rapor alması, işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin ve yaratıcı girişimlerin kısırlığı gibi sorunlarla kendini göstermektedir.

Tükenmişlik olgusu neticesinde ortaya çıkan sonuçlar öncesinde bireyi sonrasında da bireyin aile bireylerini etkilemektedir. Genel olarak tükenmişliğe ilişkin yaşanan olaylar neticesinde ortaya çıkan stres faktörü neticesinde iş kayıpları meydana gelmektedir. Yaşanan bu gelişmeler neticesinde ortaya genel olarak sağlık problemleri ortaya çıkmaktadır. Bahsi geçen bu sağlık sorunları neticesinde aşırı yorgunluk ve bitkinlik, sık görülen ve uzun süre devam eden soğuk algınlıkları, baş ağrısı, uyku bozuklukları (uykusuzluk, kâbus görme veya aşırı uyuma gibi), hızla kilo alma veya kilo verme, sırt ve boyun bölgesinde kas ağrıları, ülser, yüksek tansiyon tükenmişliğe bağlı olarak görülen hastalıklar ortaya çıkmaktadır (Carroll ve White, 1982).

Aslında çalışma ve iş kavramları bünyesinde büyük anlamlar barındırmaktadır. Bu doğrultuda insanlar toplumda işyerleri ile tanımlanmakta hatta iş yaşamlarının her

dönemini iş yerindeki kimliklerini benimsemektedirler. Bu duruma örnek verecek olursa bir cerrah, işindeki kimliğini ve bu kimliğin ona verdiği bakış açısını yaşamının kalan alanlarına da yansıtmaktadır. Sanki artık insanlar kendilerini insan olarak üretmekten vazgeçmiş, işlerindeki kimliklerini üretme çabasına girmişlerdir (Alpay, 1980).

Tükenmişlik durumunun fiziksel sonuçlarına bakıldığında bireylerde hayata dair istek ve beklentilerinin bittiği düşüncesinin oluşturmuş olduğu olumsuzluklar ve olumsuzluklarla alakalı olarak birtakım fiziki belirtiler ortaya çıkabilir. Bu kapsamda bağışıklık sisteminin çökmesi muhtemeldir. Zaman içerisinde yaşamış olduğu olumsuzluklar nedeniyle zayıflayan bağışıklık sistemi hastalıklarında ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Tükenmişlik durumu fiziksel boyutta değerlendirildiğinde insanlardan yorgunluk başta olmak üzere kendini bitkin ve uykusuz hissetme durumlarının yanısıra uyuşukluk problemi ve birtakım sindirimsel problemler ortaya çıkmaktadır (Yanova ve diğ., 2019).

Tükenmişlik halihazırda bireylerde bulunan psikolojik hastalıkların daha da kötü bir şehir içerisine girmesini ve kronikleşmesi ne neden olmaktadır. Bu kapsamda bireyde henüz ortaya çıkmamış bir psikolojik rahatsızlık varsa tükenmişlik durumu bunu tetikleyerek ortaya çıkmasını hızlandırmaktadır. Tükenmişlik halimin psikolojik boyutu yalnızca bireyin kendisini etkilemekte yaşadığı toplum ne çalışma ortamında etkilemektedir. Süreç içerisinde bireyde artan stres ve tükenmişlik hissi nedeniyle enerji kaybı yaşanabilmektedir ve tükenmişliğe ait birtakım psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Bahsi geçen bu durum bireyde depresyon, kaygı, sinirlilik hali, paranoya ve engellenmişlik gibi düşüncelerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Tükenmişliğe bağlı olarak bireylerde genel olarak şüpheli yaklaşımlar ve başarısızlık duygusu ağır basmak basmaktadır. Bu durumun sonucunda bireylerde özgüven eksikliğinin yanı sıra panik atak gibi rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır (Şanlı ve Tan, 2017).

Tükenmişlik hissi sadece bu hissi yaşayan bireye zarar vermemekte bazen örgütsel boyutlara ulaşmaktadır. Bu kapsamda yaşanan sorunlar doğrultusunda direkt olarak bireylerin halihazırda yaşamış oldukları sorunlar ve bu sorunlar sonucunda göstermiş oldukları tutum ve tavırları sonucunda çalışma yaşamında da birtakım olumsuzluklar ortaya çıkmakta ve iş yerinde sorunlar yaşanmaktadır. Bu süreçte

treylar yaygın olarak işe geç gitme, otoriteye karşı gelme ve verilen görevi yapmama ya da erteleme gibi davranışları sergilemektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

2.2.7.2. Tükenmişliğin aile hayatı düzeyinde etkileri ve sonuçları

Tükenmişlik kavramı neden olduğu sonuçlar itibariyle bireylerin yalnızca iş hayatlarına ilişkin neticeler doğurmamakta, aile ve aile ilişkilerine dair sonuçları da beraberinde getirmektedir. Tükenmişlik kavramı sonucunda aile içi çöküntü, aile bağlarında kopmalara neden olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireyin ailesi ve arkadaşları tarafından yaşamış olduğu sorunlar net bir şekilde anlaşılır. Duygusal açıdan yorgun olan kişi, evine gergin, rahatsız ve fiziksel olarak yorgun gelecektir. Evde geçirdiği zamanın büyük bir kısmını, işi ile ilgili şikâyetlerini anlatmakla geçirecektir. Bu da ailesinin bireyden beklediği zaman ve ilginin azalmasına neden olacaktır. Bu durum aile içi çatışmalara ve bireylerin birbirlerinden uzaklaşmasına neden olacaktır. Bazı çalışanlar ise evlerine gittiklerinde işleri hakkında hiçbir şey konuşmamayı tercih etmektedir. Bu durum bireylerin işlerinin katı yönleriyle ailelerinin yüzleşmelerini istemedikleri için sığındıkları bir çözümdür (Kervancı, 2013).

İnsanlar toplum içerisinde sürekli etkileşim halinde oldukları için yaşamış oldukları tükenmişlik hissi sadece kendisini değil çevresi ve ailesi başta olmak üzere çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinde etkilemektedir. Bu kapsamda bireyin tükenmişlik hissi sonucunda göstermiş olduğu davranış değişiklikleri ile çevresinden uzaklaşma eğilimi görülebilmektedir. Yaşının bu değişiklikler bireyde negatif duyguların artmasına sebep olmaktadır. Tükenmişliğin ortaya çıkartmış olduğu bu durum genel olarak bireyde asabi ve gergin davranışların ortaya çıkmasını sinir krizi ve öfke patlamalarının yaşanmasına neden olmaktadır. Birey bu süreçte özsaygı ve özgüven durumunu yitirmekte alkol ve madde bağımlılığı gibi olumsuz durumlara yönlere bilmektedir. Bahsi geçen bu süreçte aile içi çatışmaların ortaya çıkması da mümkündür (Akkaya, 2019).

İş hayatında agresif tavırlar sergileyen ve sürekli olarak kendisine haksızlık yapıldığını ifade eden bireyler bu durumun sonucunda başta iş olmak üzere diğer aile fertlerine karşı olumsuz tavırlar sergilemektedir. İşbirlikçi bir ortamda çalışan ve mutlu bir aile yapısına sahip bireyler yemin olarak kendilerine güvenen ve stres ve olumsuzluklardan uzak bir tutum sergileyen kişiliğe sahiptirler. Tüm bunlar göz

önüne alındığında işleri ile alakalı tükenmişlik yaşayan bireylerin aile ve sosyal çevreleri ile alakalı problem yaşadıkları görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

2.2.8. Tükenmişlikle mücadele

Tükenmişlik hissi mücadele edilmesi son derece önemli ciddi bir problemdir. Özellikle tükenmişlikle nasıl mücadele edileceği ve nasıl başa çıkılacağı konusunda bireylerin bilinçlendirilmesi ve bireylere destek sağlanması büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda tükenmişlik de mücadele etmek adına günümüzde çeşitli çalışmalar yapılmakta ve bu konuda başta süreli yayınlar olmak üzere akademik anlamda testler hazırlanmaktadır. Tükenmişliğin iş ortamında yaşanan stres sonucu ortaya çıkması nedeniyle durumun iyi bir şekilde değerlendirilmesi ve elde edilen sonuca göre politikaların belirlenmesi gerekmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Tükenmişlikle mücadele teknikleri çeşitlilik arz etmektedir. Bu mücadele türlerinden bazıları tükenmişlik hissi oluşuktan sonra tedavi denemekle birlikte tükenmişliği ortadan kaldırma gayesi taşırken. Bazıları da henüz tükenmişlik gerçekleşmeden önlemleri amaçlı gerçekleştirmektedir. Tükenmişlik pis yaşayan bireylerin ya da tükenmişlik hissi yaşama riski taşıyan bireylerin dahil oldukları iş örgütlerinde tükenmişlik de mücadele amacıyla birtakım örgütsel mücadele teknikleri kullanılmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişlik durumuyla karşılaşan bireyler yaşamış oldukları durum karşısında bireysel mücadele tekniklerinden başvurabilmektedir. İş yerinde yaşanan stres kaynaklı olaylar sonrasında bireyde tükenmişlik hissi tetikleyen durumların kontrol altına alınması son derece önemlidir. Bu kapsamda sadece stresli bir iş ortamında ortaya çıkmayan tükenmişlik hisse bazen işkolik olarak tabir edilen bireylerin işyerindeki çevresine tepkisi olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu kapsamda birey tükenmişlik hissinden kurtulmak adına mantıklı birkaç varsayım üzerinden hareket etmeli ve tükenmişliğin kaynağını bireysel olarak ortadan kaldırmaya çalışmalıdır (Homer, 1985).

Ardıç ve Polatçı (2008) tarafından önerilen bazı teknikler şu şekildedir:

- Tükenmişlikle alakalı bilgi edinmek,
- Kendini çok iyi tanımak ve gereksinimlerini belirlemek,

- İşle alakalı realist beklenti ve amaçlar geliştirmek,
- Kişisel ilerleme ve danışmanlık topluluklarına katılmak,
- Rahatlatıcı nefes alma ve gevşeme egzersizlerini öğrenmek, spor yaparak ya da müzik dinleyerek rahatlamak
- Bireyin insan olarak limitlerini bilmesi ve kabullenmesi,
- Farklı uğraşlar edinmek,
- İşe başlamadan önce işin güçlükleri ve tehlikeleri ile alakalı bilgi edinmek,
- Zamanı iyi kullanma hakkında bilgi sahibi olmak,
- Tatile gitmek,
- İş yaşamı ve özel hayattaki sıradanlığı azaltmak,
- Rahat bir hayat tarzı belirlemek,
- Çalışmaya ara vermek ya da yapılan işi değiştirmek.

Bunun yanı sıra diğer araştırmacılar tarafından önerilen bazı teknikler de şu şekilde sayılabilir (Maslach ve Goldberg, 1998).

- Yapılan işlerde belirli aralıklarla molalar (öğle tatili, çay molaları, hafta sonu tatilleri, yıllık izinler gibi) almak,
- Duygusal duyguları paylaşmak veya açığa vurmak,
- Hep aynı şekilde yapılan işleri daha farklı yöntemlerle ya da daha farklı zamanlarda yapmak,
- Stresli olaylar hakkında şakalar yapmak, gülmek yani mizahı kullanarak çalışan kişinin hissettiği kaygıyı azaltmak,
- Çatışma çözme stratejileri geliştirmek,
- Sağlıklı beslenmek, spor ve egzersizler yapmak ve bunların yanında düzenli uyumak.

Araştırmalardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda tükenmişlik hissi ile mücadele konusunda bireysel anlamda farklı teknikler bulunmaktadır. Bu tekniklerden bazıları bireyin iş hayatında çalışma biçimini değiştirmesi, bireysel olarak tükenmişliğe karşı koruyucu baş etme becerilerini geliştirmesi, iş ile olan ilişkisini hafifletmesi ve sağlık

şartlarını iyileştirerek kendini analiz etme imkanı doğrultusunda stres faktörünün etkisinden uzaklaşması olarak tanımlanabilir.

Tükenmişliğe sebep olan örgütsel faktörlerin yani iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet ve birlik ve beraberlik gibi hususlar tükenmişlikle örgütsel mücadele tekniklerine güçlendirmektedir. Bu duruma örnek verilecek olursa mücadelede aşırı iş yükü ile uğraşan bireyin üzerine yoğunlaşmaktan ziyade başka işgörenlerin üzerine odaklanma daha etkili bir yöntem olabilmektedir. Bu doğrultuda insanlar yapmış oldukları işlere değer verdikleri için ve bu işler kapsamında önemli işler başardıklarını hissettikleri için çabaları karşılığında ödüllendirilmeli bu sayede karşılaşmış oldukları iş yüküne karşı kendilerinin motive edilmiş olarak hissetmeleri önemlidir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Tükenmişlik hissi ile karşı karşıya kalan bireyin tükenmişliğe dair mücadele etmesi, örgütsel anlamda tükenmişliğin azaltılması için birtakım önlemlerin alınması son derece önemlidir. Bu kapsamda çalışanların desteklenerek enerji ve motivasyonlarının sağlanması örgütsel mücadele anlamında etkin bir tekniktir. Tükenmişlikte örgütsel mücadele anlamında eğitimsel yönetsel birtakım önlemlerin alınması önemlidir. Bu doğrultuda işyerinde motivasyonun yüksek tutulması sonucunda bireyin pozitif duygulara kapılması, beraberinde tükenmişliğe dair olumsuzlukları hafifletmektedir (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişlikle mücadele kapsamında uygulanan örgütsel mücadele tekniklerinin potansiyel değeri büyük olmakla birlikte uygulanması hususunda birtakım zorluklar mevcuttur. Bu kapsamda gerekli iş birliğinin yapılabilmesi ve tükenmişlikle mücadele edilmesi için zaman ve ekonomik anlamda birtakım yatırımların yapılması gereklidir. Tükenmişlikle örgütsel anlamda başa çıkmak için kullanılan bazı teknikler şu şekildedir (Ardıç ve Polatçı, 2008);

- İhtiyaç halinde ekstra donanım kullanmak ve yardımcı personele başvurmak,
- Bağımsız karar verme olanaklarını ve kararlara iştiraki arttırmak,
- İşin ihtiyaç duyduğu sorumluluk seviyesini belirleyip, sorumluluk ve yetkiyi eşitlemek,
- Adaletli bir ödül düzeni geliştirmek,

- İş yükünün hep aynı bireylerde toplanmasını önlemek için ağır işlerin eşit olarak paylaştırılmasını sağlamak,
- Örgütsel gelişim ve değişimi sağlamak,
- Ekip çalışmalarını desteklemek,
- Örgütsel bağlılığı oluşturmak,
- Örgüt ortamında düzenli çalışan bir çatışma yönetim düzeni kurmak,
- Örgüt içerisindeki görev tanımlarını açık, net olarak belirlemek,
- Kişisel gelişim ile dinlenmeye önem vererek, mesai saatleri içerisinde bunlara yeterli vakit ayırmak.

Tükenmişlik kısaca yapılan işin stresi ile baş edemeyerek ya da bu araştırmanın bağlamında düşünüldüğünde, problemleri çözemeyip stres yaratacak hale gelmesiyle gerek iş ortamında gerekse sosyal hayata duyarsızlaşma, mutsuzluk, hissizlik gibi duyguları yaşama anlamına gelmektedir. Bu bakımdan düşünüldüğünde, avukatların bu tür duygu yoğunluklarını hem sosyal hayatta hem de iş hayatlarında yaşamaları, görevlerini tam anlamıyla yerine getiremiyor olmaları, şüphesiz toplumu ve kuralların uygulanmasını zor duruma sokacaktır. Bu yüzden avukatların tükenmişliklerine çözüm yolları bulmaları önemlidir.

2.3. İş yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam dengesi ilk olarak 1970'li yıllarda kullanılarak çalışanların iş taleplerini göz ardı edemeyip, aile ile geçirilen zaman arasında denge kuramamaları ile ortaya çıkmıştır (Akın ve diğ., 2017). 1986 yılında ise; iş hayatının aile hayatını olumsuz etkilemesinin ardından W.K. Kellog adında bir şirket 8'er saatten oluşan 3 vardiya yerine, 6'şar saatlik 4 vardiya uygulaması ile hayatımıza dahil olmuştur (Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

Çalışma yaşamının önemli bir boyutu olan iş ve yaşam arasındaki ilişki, çalışma olgusuna geçmişten günümüze dek eşlik eden bir inceleme konusu olmuştur. Sanayi Devrimi'nin başlangıcından, 21. yüzyılın değişen ve gelişen iş koşullarına değin iş - yaşam arasındaki ilişkiler farklı açılardan araştırılmıştır. Günümüzde, iş - yaşam arasındaki ilişkilere olan ilginin artmasında, çalışma koşullarının bireylerin özel yaşamlarından fedakarlık etmelerini gerektirecek düzeyde yoğunlaşmasının önemli

bir rolü bulunmaktadır. İletişim teknolojilerinin gelişimi, haberleşme araçlarının yedi gün yirmi dört saat insanları iletişime açık hale getirmesini sağlayarak, iş - yaşam arasındaki sınırlar oldukça bulanıklaşmaktadır.

İş yaşam dengesi kavramı; bireylerin iş hayatını kontrol altında tutarak, işyerlerindeki ve dışarıdaki aktivitelerinde sosyallik ve esneklik sağlamak istemeleridir. Bir başka tanımla kişilerin iş ve iş dışındaki çatışmayı en aza indirmeye çalışmalarıdır. İş yaşam dengesi ancak, bireylerin çalışma alanlarından, ailevi ihtiyaçlarından ve bireysel ihtiyaçlarından kaynaklı taleplerinin uyumlu bir hal almasıyla sağlanabilmektedir (Luk ve Shaffer, 2005).

İş yaşam dengesi kavramında iş dışında yapılan aktivitelerin niteliği önemli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz dünyasında sosyal medya araçlarının kullanımı ve sosyal medyadan yapılan aktivitelerinde iş dışı etkinlikler ve faaliyetlere girdiği bir gerçektir. Yapılan bir araştırmada avukatların sosyal medya kullanımlarının son derece az olduğu, sosyal medya platformlarını sosyalleşme, eğlence ve bilgi edinme gibi alanlarda kullanmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum teknoloji bağlamında avukatların, sosyalleşme, eğlence ve bilgi edinme doyumlarını yeterince yerine getirilmedikleri anlamına gelmektedir (Açıkgöz, 2020).

Hayatın devamlılığını sağlayabilmeleri için bireyler çalışmak zorundadır. Çalışma saatleri yasalar ile belirlenmiş olmasına rağmen, bireyler çalışma saatlerinin dışına çıkarak zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmek zorunda kalmaktadır. Yaşamı sürdürebilmek için bu denli öneme sahip olan çalışmanın gereğinden fazla önemsenmesi ve belirlenen sürelerin dışına çıkılması işkoliklik ile sonuçlanabilmektedir. İşkolik bireyler, örgüt amaçlarına ya da ekonomik standartlara ulaşmak veya çalışma isteği içlerinden geldiği için iş arkadaşlarından daha fazla çalışan kişilerdir. Bu durum, kişilerde zaman içerisinde başta fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara ve örgüt içinde bazı sorunlara sebep olabileceği gibi kişilerin iş-yaşam dengelerinin bozulmasına da neden olabilmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014).

Günümüz “iş” dünyasında hem teknolojik gelişmeler hem de sosyal değişimlere ayak uydurabilmek için örgütlerin bir diğer deyişle kurumların verimliliğini artırmaya yönelik çok çeşitli uygulamalar söz konusu olmuştur. Bu durum, örgütlerin çalışanlarının giderek daha yoğun çalışmasına, buna bağlı olarak fiziksel ve ruhsal bakımdan daha çok yıpranmasına neden olmuştur. Ortaya çıkan bu durum ise,

Çalışanların kurumsal verimlilikleri yanında, bireysel motivasyonları da iş yaşamı kalitesi açısından önem kazanmıştır. Bir diğeri yandan, çalışanların iş yaşamı dışında çeşitli rollere sahip olduğu ve gerek birey olarak, gerekse eş ve dostları ile sürdürmek zorunda olduğu bir özel yaşamı bulunmaktadır. Zamanla iş yaşamının zorlaşması, teknolojik ilerlemeler ve küreselleşme ile gelen sosyo ekonomik ve demografik değişimlerle birlikte bu iki yaşam biçimi keşişmiş ve birbirlerinin alanlarını ihlal etmeye başlamıştır (Akın ve diğ., 2017).

R. M. Kanter' in 1977 senesinde yayınlanan “Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy” isimli kitabında iş yaşam dengesi konusunu işletmelerin ve araştırma yapanların ilgisine sunmuştur. İşletmeler de 1980'lerden sonra İYD uygulamaları üzerinde durmaya başlamıştır. İlk zamanlarda bu programlar iş yaşamındaki çocuklu kadınları kapsarken daha sonra cinsiyetçilikten uzak bir durum olarak aile dışında diğeri alanları da içine alarak gelişmeye başlamıştır (Küçükusta, 2007).

Yaşamımızda sıklıkla karşılaştığımız sorunların başında iş ile yaşamımız arasındaki teraziye dengelemeye çalışmak gelmektedir. Yaşam içerisinde iki farklı rolü üstlenmek bireyler üzerinde gerginlik yaratır. stlenilen bu roller bireylerdeki tatmini dengelediği noktada iş-yaşam dengesi sağlanmaktadır ancak stres düzeyinin artması, enerjinin, buna bağlı olarak da performansın azalması gibi faktörler iş yaşam dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Bu durumda bireyler iş-yaşam atışması içerisine girmektedir. Çatışma içerisinde kalan bireyler iki alandan birine ağrılık verdiğinde dengenin bozulmasından dolayı hem kendisi hem de çevresi bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir. Hem zel yaşama hem de iş yaşamına ilişkin sorumlulukların yerine getirilmemesi bireyde stres düzeyinin artmasına neden olmaktadır. Bu noktada bireyler dışarıdan gelen zorlayıcı unsurlar ile baş edebilmek için bilişsel ve davranışsal çaba içerisine girerler ve stresin yarattığı olumsuz etkiyi azaltmaya çalışırlar (Peters ve diğ., 2009).

Bir farklı bakış ise, Crompton ve Lynotte (2006)'a aittir. Yazarlara göre, kadınlarda artan istihdam seviyeleri, yalnızca kadınlarda tutum ve isteklerindeki değişikliklerin değil, aynı zamanda daha geniş ekonomideki gelişmelerin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayisizleşme ve hizmet istihdamına geçiş, özellikle maden çıkarma ve imalat sanayilerinde (rneğin madencilik, metal işleme ve

mühendislik) geleneksel erkek “ekmek kazanan” işlere önemli ölçüde yer tutmuştur. Hizmet sektöründeki işler genişledikçe, yüksek ve kalıcı uzun vadeli işsizlik seviyelerine ilişkin korkular tam olarak gerçekleşmemiş olsa da işsizlik arttı. Bununla birlikte, birçok düşük seviyeli hizmet işleri ortaya çıkmıştır. Bu yüzden insanlar daha fazla çalışmak zorunda kalmış ve iş-yaşam dengesi bozulmuştur.

İş yaşam dengesi, öznel bir içeriğe sahip olduğundan literatürde pek çok farklı tanım yer almaktadır. İş ve iş dışındaki etkinlikler üzerinde kontrol sahibi olmayı ve bu etkinlikler üzerinde esneklik, sosyallik ve bireysellik imkânını kapsamaktadır (Barnett, 1999). En yalın haliyle iş yaşam dengesi, çalışanın işiyle ilgili istekleri ve iş dışında yer alan kişisel yaşamıyla ilgili isteklerinin dengede olması durumudur (Lockwood, 2003). Bir başka deyişle iş yaşam dengesi bireylerin iş ve sosyal hayatını en az rol çatışmasıyla doyuma ulaştırması şeklinde tanımlanabilir (Guest, 2002). İlgili kavramın öznel olması, hatta kişilerin beklenti ve isteklerinin günlük olarak değişmesi literatürde pek çok farklı tanımın yer almasının temel sebebi olarak gösterilebilir. Bu nedenle bazı araştırmacılar iş yaşam dengesini açıklamak yerine iş yaşam dengesinin ne olmadığını açıklamayı tercih etmişlerdir (Bird, 2003’ten Akt: Demirer, 2011).

İş hayatı yaşamda merkezi konumdadır ancak iş dışı yaşamın da öneminin göz önünde bulundurulması ile bu iki alanın dengede tutulması gerekmektedir. İş yaşam dengesi tanımı açıklanmadan önce iş yaşamı, özel yaşam ve denge kavramlarını açıklamakta fayda vardır. “İş”, karşılığında ücret ödenen emek olarak ifade edilmektedir. İnsanlar ilk çağlardan günümüze kadar, çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücret ile hayatlarını devam ettirmektedirler. İş yaşam dengesi kavramında belirtilen “iş”, kişinin işyerindeki uğraşlarını ve kariyerini belirtmektedir. Yaşam, hayat ya da ömür dediğimiz ifade doğum ile ölüm arasında geçen süredir (Gerçek ve diğ., 2015).

İş-yaşam dengesi bireyin iş ve aile taahhütlerini yerine getirme becerisinin yanı sıra diğer iş dışı sorumluluklar ve faaliyetlerini de yapmasıdır. İş yaşam dengesi, iş ve aile işlevleri arasındaki ilişkiler de yaşamın diğer alanlarında başka rolleri de içerir. İş-yaşam dengesi farklı şekillerde tanımlanmıştır. Sözelimi basit bir tanım yapmak gerekirse, minimum rol çatışması ile işyerinde ve evde eşit derecede sağlanan tatmin ve memnuniyettir (Delecta, 2011).

İş yaşam dengesi kavramında yaşam, aile hayatını, iş dışında geçirilen zamanı, mutluluğu ve sağlığı ifade etmektedir. Bu kavram aynı zamanda “özel yaşam” ya da “iş dışı yaşam” olarak da ifade edilebilmektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda, zaman zaman iş haricindeki yaşamın sadece aile yaşamı olarak kabul edildiği görülmektedir. Ancak, aile yaşamı, özel yaşamın içinde bir bölümdür. Çalışan bireylerin aileleri ile geçirdikleri zaman dışında çok farklı faaliyet alanları olabilmekte ve bu faaliyetler de özel yaşamın bir parçası olarak kabul edilmektedir (Akın ve diğ., 2017).

Yapılan ilk tanıma göre; bireylerin "evdeki ve işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamandır" (Özen Kapız, 2002). En kısa tanıma göre; "kişinin işiyle ve kişisel yaşamındaki taleplerinin dengede olmasıdır" (Koruca ve Boşgelmez, 2018). Bir diğer tanıma göre "iş ve iş dışı alandaki rol ve sorumluluklardır" (Wong ve diğ., 2017). Karakaş ve Lee (2004), "aile ile iyi vakit geçirerek, aile üyelerinin duygusal refahı, sağlığı, çocuk bakımı vs. gibi ve iş yükünden memnun olmak" olarak tanımlamıştır (Lopa, 2017).

Çalışan bireylerin iş ve özel hayatlarındaki üstlendikleri görevler arasında oluşabilecek olan çatışmayı minimum düzeyde tutarak, çalışma saatleri ve sürelerin çalışan kişilerce belirlenebilmesine iş yaşam dengesi denilmektedir (Koruca ve Boşgelmez, 2018).

İş yaşam dengesi kavramı 1980’lerin ikinci yarısıyla küreselleşme ve işgücünde meydana gelen gelişime paralel olarak kullanılmaya başlanmış olsa da ilk kez II. Dünya Savaşı öncesinde ortaya çıkmıştır. W.K Kellogg adlı şirket ilk kez sekiz saatlik üç vardiya sistemini altı saatlik dört vardiya sistemiyle değiştirmiş, değişen vardiya sistemiyle birlikte çalışan moralinin ve verimliliğinin artırılmasını sağlamıştır (Lockwood, 2003). Vardiya sisteminde yapılan bu değişiklik ile çalışanların gün içerisinde sosyal hayatlarına daha fazla vakit ayırabilmesine imkân sağlanmıştır. Bu nedenle de ilgili uygulama kavramsal olarak iş yaşam dengesini içermese de literatürde yer alan bazı araştırmalarda iş yaşam dengesinin ilk örneği olarak gösterilmektedir. Literatürde iş yaşam dengesinin ilk kez kullanılması ile ilgili farklı görüşler de mevcuttur. Farklı bir görüşe göre de iş yaşam dengesi kavramı ilk kez 1970’lerin ortalarında kullanılmaya başlanmıştır (Aydemir, 2018).

İş hayatı yaşamda merkezi konumdadır ancak iş dışı yaşamın da öneminin göz önünde bulundurulması ile bu iki alanın dengede tutulması gerekmektedir. İş yaşam dengesi tanımı açıklanmadan önce iş yaşamı, özel yaşam ve denge kavramlarını açıklamakta fayda vardır. “İş”, karşılığında ücret ödenen emek olarak ifade edilmektedir. İnsanlar ilk çağlardan günümüze kadar, çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücret ile hayatlarını devam ettirmektedirler. İş yaşam dengesi kavramında belirtilen “iş”, kişinin işyerindeki uğraşlarını ve kariyerini belirtmektedir. Yaşam, hayat ya da ömür dediğimiz ifade doğum ile ölüm arasında geçen süredir (Gerçek ve diğ., 2015).

Tablo 2.1. İş yaşam dengesinin evreleri

Zaman Dilimi	İş ve Yaşam Dengesindeki Değişimler
Toplumsal yaşamın ilk yılları	Tüm aile bireylerinin geçinebilmek için çalışması
Sanayileşme öncesi yıllar	İş ve aile yaşamının kısmi olarak ayrılması
1800’lerin ortası	İş yeri ve aile yaşamının birbirinden ayrılması ve erkeklerin işgücüne hâkim olması
18. yüzyıl sonları ile 19. yüzyıl başları	İş bölümü nedeniyle iş yeri ve aile yaşamının ayrılması
19. yüzyıl başları ile 1950 arası	İnsan gücüne bağlı teknoloji nedeniyle iş yerinde erkek hâkimiyetinin artması
1950’ler ve 1980’lerin ilk yılları	Teknoloji ile birlikte kadınların istihdamının yaygınlaşması ve iş yaşam dengesi özelliklerinin tanımlanması
1980’ler ve 2008 arası	Küresel işgücünde daha fazla kadın ve annenin yer almasına bağlı olarak iş yaşam dengesi olanaklarının gelişmesi
2008 sonrası	İş aile çatışmalarında meydana gelen artışa bağlı olarak iş yaşam dengesinin azalması

Kaynak: (Naithani, 2010: 154)

Tablo incelendiğinde iş yaşam dengesi kavramının sanayi devrimi ile ortaya çıktığı görülmektedir. Sanayi devrimi yalnızca üretim tarzını değiştirmemiş teknik

değişimler ile birlikte toplumun yapısında da dönüşümlere neden olmuştur. Sanayi devriminin ilk yılları ile birlikte meydana gelen tarım inkılabı, demografi inkılabı, taşıma inkılabı ve ticaret inkılabının gerçekleşmesiyle sanayi devriminin etkilerinin arttığı söylenebilir. Sanayi devrimi ile birlikte kullanılmaya başlanan makine gücü sayesinde seri üretime geçilmiş, farklı kuşakların bir arada yaşadığı geniş aile yapısı parçalanmaya başlamış, işler küçük atölye ve evlerden büyük ölçekli fabrikalara kaymıştır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Yakın tarihe bakıldığında ise nüfusun demografik yapısında yaşanan değişim, yaşlanan nüfus ve küreselleşme gibi faktörler neticesinde, çift kariyerli ailelerin sayısının artması iş yaşam dengesini dikkat çeken bir sosyal politika konusu haline getirmiştir. 20. yüzyılın başlarında genellikle çocuklu kadınların iş ve sosyal hayatlarında meydana gelen doyumsuzlukları ve rol çatışmalarını karşılayan iş yaşam dengesinin, 21. yüzyıla birlikte cinsiyet gözetmeksizin tüm bireyler için sıkça kullanılan bir söylem halini aldığı söylenebilir (Tosun ve Keskin, 2017).

Çalışan bireylerin iş ve özel hayatlarındaki üstlendikleri görevler arasında oluşabilecek olan çatışmayı minimum düzeyde tutarak, çalışma saatleri ve sürelerin çalışan kişilerce belirlenebilmesine iş yaşam dengesi denilmektedir (Koruca ve Boşgelmez, 2018).

2.3.1. İş-yaşam dengesinin önemi

Günümüzde yaşanan ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler bireylerin yaşamlarını doğrudan etkilemektedir. Özellikle sanayileşme ile birlikte teknolojiye yaşanan gelişmeler, çalışma koşullarının değişmesi, işgücünün niteliğinde meydana gelen farklılaşmalar, kadınların çalışma yaşamına dâhil olması ve çiftlerden her ikisinin de kariyer peşinde koşması durumunun varlığı (çift kariyerli eşler) iş-yaşam dengesi kavramını gündeme getirmiştir. Yaşanan bu değişimlere karşı bireyler özel hayatları ile iş hayatları arasında bir denge kurmak zorunda kalmaktadırlar (Belias ve Koustelios, 2014).

İş-yaşam dengesi ile ilgili araştırmalar son dönemlerde artmasına rağmen kavramın geçmişi 1930'lara dayanmaktadır. Kavram ilk defa Rosabeth Moss Kaminin 1977 yılında yayımlanan "Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile" kitabındaki iş-yaşam dengesi ilk aktif hareket II. Dünya Savaşından önce. W.K. Kellogg Şirketinin

geleneksel olan üç adet sekiz saatlik vardiya sistemini dört adet altı saatlik vardiya sistemine dönüştürerek çalışanların etkililiğini ve moralini artırmayı başarmasıdır. 1980 ve 1990'lı yıllarda örgütler tarafından iş-yaşam programlarına önem vermeye başlamışlardır. Bu programlar ilk zamanlar çocuk sahibi çalışan kadınları ele alırken günümüzde daha az cinsiyet ayrımı yapan, sadece aileye değil, farklı alanları da kapsayan programlar olarak yer almaktadır.

İş-yaşam dengesi kavramı dünyada çok yaygın olmakla birlikte anlamının kişiden kişiye değişmesinden dolayı ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Bu kavram ile ilgili tanımlamalara değinecek olursak;

Lockwood (1995), “iş-yaşam dengesini bir bukalemun ile benzer özelliklere sahip” olarak ifade etmektedir. Bu özellikler farklı gruplara farklı tanımlar ifade etmektedir. İş-yaşam dengesinin anlamı çoğunlukla konuşmanın kapsamına ve konuşmacının bakış açısına göre değişmektedir.

Örgütlerde iş-yaşam dengesi uygulamalarının başarıya ulaşmasında İnsan Kaynakları departmanlarına büyük iş düştüğü ileri sürülebilir. İş-yaşam dengesi uygulamalarını başlatmadan önce, İK departmanı işe örgütün iş-yaşam dengesi uygulamalarını desteklemeye açık ve hazır olup olmadığını anlamak için örgüt kültürünü değerlendirmeye başlamalıdır. Kültürle ilgili hazırlık değerlendirmesine çalışanlara anket uygulaması yapılabileceği gibi sadece örgüt tarafından alınan bir kararla da ulaşılabilir (Lockwood, 2003). Bu değerlendirme, örgütte farklı çalışanlara özgü iş-yaşam dengesi ihtiyaçları bakımından önem taşımaktadır. Örneğin; hayatlarının farklı evrelerinde çalışanların iş-yaşam dengesine ilişkin farklı ihtiyaçları olabilir. Böyle bir değerlendirmeden elde edilen bilgiler örgütün çalışanların ihtiyaçlarına yönelik iş-yaşam dengesi uygulamaları düzenlemesini sağlayacaktır.

2.3.2. İş yaşam dengesine yönelik teorik yaklaşımlar

İş yaşam dengesinin küreselleşme ve iş yaşamında meydana gelen farklılaşma ile öneminin artması akademik alanda da dikkat çeken konu başlıklarından biri olmasına neden olmuştur. Bu nedenle de iş yaşam dengesini açıklayan pek çok farklı kuramlar ve yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.

2.3.2.1. Bölünme

İnsanların iş ve iş dışında kalan yaşamlarını birbirinden ayırmayı başarabildiği varsayımına dayanan bölünme teorisi, iş ve özel yaşamı birbirinden bağımsız olarak kabul etmekte ve bu nedenle de iş ve yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu varsayımını reddetmektedir. Teoriye göre iş ve yaşam arasındaki zaman, alan ve işlevsellikteki ayrılık, kişilerin yaşamını düzenli parçalara ayırmasına fırsat vermektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016).

Aile, daha çok duygusallık, mahremiyet ve önemli ilişkilerin merkezi olarak görülürken; çalışma yaşamı ise rekabetçi, nesnel ve araçsal bir dünya olarak kabul edilmektedir (Apaydın, 2011). Bölünme teorisinin iddiası, kişilerin tutum ve davranışlarını içinde bulundukları konuma göre ayarlayabiliyor olmalarıdır. Bu nedenle kişiler iş yerindeyken evdeki düşünce, duygu, davranış ve tutumlarını bastırmakta, evdeyken de iş yerindeki düşünce, duygu, davranış ve tutumlarını bastırmaktadır. Bölünme teorisi, iş ve özel yaşamın kalın çizgilerle birbirinden ayrıldığını ifade ettiğinden, iş veya özel yaşamda meydana gelen problemlerden kaynaklı stresin diğer yaşam alanını etkilemediğini savunmaktadır. Ancak ilgili teori bireyin iş ve özel yaşamını birbirinden tamamen ayırdığını öne sürdüğünden ve sabit bir görüşe sahip olduğundan günümüzdeki iş yaşam dengesi yazımında fazla etkili olamamıştır (Akın ve diğ., 2017).

2.3.2.2. Yayılma – saçılma – taşma

Literatürde yayılma, saçılma ve taşma isimleriyle yer bulan teoriye göre bireyin bir yaşam alanında elde ettiği deneyim, diğer yaşam alanını olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Kıcır, 2015). İş yaşamında meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir durumun, kişisel yaşam alanını da olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyeceğinden yayılmanın-saçılmanın-taşmanın çift yönlü olduğu söylenebilir. İki alandan birinde deneyimlenen olumsuz durum, diğer yaşam alanını olumsuz şekilde etkiliyorsa “olumsuz yayılma”, deneyimlenen olumlu durum, diğer yaşam alanını olumlu etkiliyorsa “olumlu yayılma” söz konusudur (Keser ve Kümbül Güler, 2016). İş yaşamında meydana gelen olumlu bir olay bireyin özel yaşamında da olumlu bir etkiye sahipse bu durum, iş yaşamından özel yaşama olumlu yönde yayılmaya örnek olarak gösterilebilir. İlgili teorisinin etkisini bilimsel temellere dayandırmak için

yapılan araştırmalarda kesin bulgulara ulaşılmış, iş yaşamının ve kişisel yaşam üzerine yayılarak etkilediği kanıtlanmıştır (Lavassani ve Movahedi, 2014).

2.3.2.3. Telafi – dengeleme

İş ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu savunan telafi/dengeleme teorisine göre birey bir alanda yaşanan eksikliği diğer alanda dengelemektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Örneğin, iş yaşamında yeterince tatmin olmayan birey, sosyal yaşamında birtakım etkinlikler ve olaylarla tatmin düzeyini artıracak ve iş yaşamında eksik kalan tatmin duygusunu dengeleyecektir. Başka bir deyişle aile yaşamında beklentilerini ve tatmin düzeyini yeterince karşılayamayan birey iş yaşamında duyduğu tatmin düzeyini artırmak için abalayacaktır. Benzer şekilde, birey iş yaşamında ya da kariyerinde istediği ve beklediği tatmini elde edemediğinde aile yaşamından elde edeceği tatmin düzeyini daha çok önemseyecek ve bu tatmin düzeyini artırmak için abalayacaktır (Apaydın, 2011).

2.3.2.4. Rol atışması

Bireyin üstlenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili, birbirinden çok farklı görev ve sorumluluklarının eş zamanlı şekilde ortaya çıkması ve bireyin bu rollerden biri ile uyum içinde olmasının diğer rol ile uyum içinde olmasını zorlaştırması durumunda meydana gelmektedir. Bu atışma ortamı neticesinde de rollerden biri ihmal edilmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). Greenhaus ve Beutell (1985) alışmalarında “zamana bağlı çatışma”, “gerginliğe dayalı çatışma” ve “davranışa dayalı çatışma” olmak üzere üç tip rol atışması türü belirlemişlerdir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Zamana bağlı çatışma bireyin, bir rolün gerekleri yerine getirilirken harcadığu zamanın diğer role katılımına engel olmasıyla ortaya çıkarken, gerginliğe dayalı çatışma bireyin bir rolde yaşadığu olumsuz durum ve stres gibi faktörlerin diğer role etkisi ve müdahalesi ile ortaya çıkmaktadır. Davranışa dayalı çatışma ise, bireyin bir role ilişkin davranışlarının diğer rolle uyumsuz olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Savcı, 1999).

2.3.2.5. İş-aile sınırı

Bireyler günümüz toplumlarında zamanının büyük çoğunluğu aile ve işyeri arasında geçirmektedir. Bu nedenle hemen hemen her insan için ailenin ve işin önemli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla da birey sorumluluklarının büyük çoğunluğunun iş ve aile sistemlerinden kaynaklığını söylemek yanlış olmayacaktır. Clark (2000) çalışmasında iş ve aileyi merkeze alarak iş-aile sınır teorisini ortaya atmıştır. Bu teoriye göre iş ve aile sistemleri arasındaki birincil ilişki duygusal değil, insanidir (Demirer, 2011). Eğer bireyler çalışıyorsa, sınır geçici konumundadır ve gündelik yaşamda iş sınırından aile sınırına ya da aile sınırından iş sınırına geçmektedir (Berkmen, 2018).

2.3.3. İş-yaşam dengesini etkileyen unsurlar

2.3.3.1. Kişisel faktörler

Kişisel bağlamda, bir bireyin iş-yaşam dengesi ile ilişkisi, öncelikle, iş oryantasyonu ve ayrıca kişiye iş veya ev rolünün ne kadar önemli olduğuna bağlıdır. İş ve / veya ev, bireyin psikolojik varlığının merkezinde yer alıyorsa, ilişki en çoktur. Bir bireyin kişilik türü, onun iş-yaşam dengesini nasıl gördüğünü de etkileyebilir. Örneğin vicdanlılık- kişilik özelliklerinden birinin (örgütlenme, verimlilik, sorumluluk vb. özelliklere sahip olmak demektir) iş performansı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Hurtz ve Donovan, 2000).

Çalışan bireyler kısıtlı bir değer olan zamanlarını iş ve iş dışı alanlara dağıtmada her zaman dengeli olamayabilirler. Çalışma yaşamının kendine özgü dinamiklerinin olması sebebiyle çalışan bireyler çoğu zaman bu değer büyük bir bölümünü iş ile ilgili faaliyetlere ayırmaktadırlar. Zamanın bu dengeli olmayan dağılımı ile birlikte, iş ile ilgili beklenti ve sorumlulukların, aile ile ilgili sorumlulukları engellemesi durumu iş-aile çatışmasını beraberinde getirecektir (Amanvermez ve Denizli, 2016)

Lyness ve Thompson (2000), erkek ve kadın yöneticilerin kurumsal merdivene tırmanmak için farklı bir yol izlediğini varsaymaktadırlar. Onlar çalışmalarında kariyer gelişimi için engelleri ve kolaylaştırıcıları tartıştılar ve kadınların kariyerlerinde erkeklerden daha fazla engeli olduğunu keşfettiler. Cinsiyet farklılıklarına odaklanan araştırmalar, eş ve çocuk sahibi olmanın erkeklerin

ilerlemesi için olumlu koşullar sağladığını, ancak kadınlar için olumsuz koşullar sağladığını göstermektedir (Ragins ve Sundstrom, 1989).

İş yaşam dengesi insanların iş hayatındaki rol ve sorumlulukları ile aile hayatındaki rol ve sorumluluklarını uyumlaştırmasıdır. Günümüz koşullarında değişen teknoloji, küresel rekabet gibi faktörler başlıca değişime sebep olmuştur. Bu değişimler aile yaşantısı ve yapısının da farklılaşmasına sebep olarak görülmektedir. Önceden algılanan erkek para kazanır evine bakar kadın ise ev işleriyle uğraşır, çocuk bakar veya yaşlı bakımlarını üstlenir, şeklindeki düşünceler toplumsal ve kişisel yaşama etki etmektedir. Bu algının beklenen düzeyde olmasa da büyük ölçüde yıkılmış olması ve kadınlarında iş hayatına dahil olması ile birlikte aile yapılarında değişimler meydana gelmiştir. Çünkü ekonomik değişimler de göz önüne alındığında günümüz koşullarında tek taraflı kazanç insan hayatında kendi kendine yetebilme durumunu ortaya koymaktadır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014).

Kadınların da iş hayatına dahil olması ile birlikte aile yapılarındaki değişimler çift taraflı kazanca dönerek, ev içinde yapılacak işler de tamamen olmasa da sadece kadına bir yaptırım olmaktan çıkmıştır. Ancak bunun beraberinde aile yaşantılarında boşanmalar, çocuk sahibi olmamak ve yalnız yaşamak gibi etmenler de ortaya çıkmaktadır. Kadınların erkeklere göre iş yaşam dengesini oluşturmaları daha zordur. Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar bir de rol çatışması yaşayarak birden fazla role bürünmek zorunda kalmaktadır. Tabi rol çatışması sadece kadınlar için geçerli değildir (Ragins ve Sundstrom, 1989).

2.3.3.1.1. Cinsiyet

Çalışanların iş-yaşam dengesine ulaşabilmeleri için işleri ve ailelerindeki ihtiyaçlarını uygun bir şekilde yerine getirmiş olmaları gerektiği ileri sürülebilir. Bu açıdan incelendiğinde, yapılan araştırmalarda iş ve aile sorumlulukları ile başa çıkmada daha çok kadın çalışanların zorlandığı saptanmıştır (Greenhaus ve diğ., 2003). Literatür incelendiğinde, iş-yaşam dengesi konusunun 1970’li yılların başında esas olarak kadın çalışanları ilgilendiren bir olgu olarak ortaya çıktığı görülmektedir. 1980’li yıllardan itibaren ise hem erkek hem de kadın çalışanlar açısından iş-yaşam dengesinin kurulabilmesinin önem taşıdığı tespit edilmiştir (Frame ve Hartog, 2003).

Sanayi Devrimi ile birlikte kadınların anne ve eş sıfatlarının yanına bir de “ücretli işçi” sıfatı eklenmiştir. Kadınların bu farklı rollerin gereklerini yerine getirmeleri ve bunun için ihtiyaç duydukları zaman, kadınları iş ve yaşam alanları arasında denge kurmaya mecbur bırakmakta ve bunun neticesinde ise çoğu zaman yaşanan zorluklarla bir çatışma ortamının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yavuz, 2018).

Dengenin doğası, öznel ve nesnel kategoriler olmak üzere iki geniş kategoride sınıflandırılmıştır. Etkileşim karşısında yayılma dengesinin türü (çatışma yaklaşımına karşı kolaylaştırma / zenginleştirme yaklaşımı ile eşdeğerdir) daha önce literatür inceleme bölümünde açıklanmıştır. İş-yaşam dengesinin öznel göstergeleri, iş ve aile hakkındaki öznel düşüncelerdir. İş ve aile rollerinin önemini algılamanın üç olası yolu vardır. Birincisi, işin ve aile rollerinin önemi birey tarafından eşit olarak algılanır; ikincisi, her iki rol diğerinden önce gelir ve üçüncüsü, her iki rol de diğeri üzerinde önceliklidir (önce iş gelir ya da önce aile gelir). Denge türü, iş ve aileyi yönetmenin bir yayılmaya neden olup olmadığını ya da bir etkileşime / çatışmaya neden olup olmadığını gösterir Nesnel göstergeler, bir bireyin çalışma alanının dışında oynadığı rollerin yanı sıra ailenin ve / veya topluluğun iş saatleri ve iş dışı zaman dilimlerindeki serbest zaman süresidir (House ve Javidan, 2004).

2.3.3.1.2. Eğitim

Eğitim, kişinin iş hayatı ile özel hayatı arasındaki istikrarı oluşturabilmesinde kritik bir etkidir. Kişinin eğitimi nispetinde bir meslekte çalışması, mesleğin gerektirdiklerini geçtiği eğitim sayesinde karşılayıp işte yetersizlik göstermemesi; o kişinin güdülenmesini çoğaltacaktır. Geçilen eğitim düzeyi kişinin kariyerinde mühim bir rol oynamaktadır. Kişinin kariyer amaçları geçtiği eğitim ile aynı doğrultuda biçimlenmektedir. Kişi, kaliteli bir eğitimden geçmişse işinin icap ettirdiklerini ifa edebilmektedir ve iş ile özel hayatı birbirinden ayıran ana karakterin bilincindeyse de bu ikisi arasında bir denge oluşturabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, kimi görevlerde; yüksek eğitilmiş çalışanların lise, ortaokul ve ilkokuldan mezun çalışanlardan daha az doyum elde ettikleri bilinen bir gerçektir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001).

Eğitim, iş-yaşam dengesini sağlayan en önemli faktörlerden birini oluşturmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek, bilgi birikimi fazla olan birey için kariyeri oldukça önemlidir. Kişi aldığı eğitim seviyesi ile yakın düzeyde bir işte yer alıyorsa motivasyonu

artmaktadır. Kurumlarda eğitim seviyesi daha yüksek kişilerden beklenen daha fazla sorumluluk ve çözüm, bu çalışanların strese girmesine neden olmaktadır. Bu stres, kişinin özel hayatına yansımakta ve iş-yaşam dengesini kurmasını zorlaştırmaktadır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001).

2.3.3.1.3. Kariyer planlama

Farklı bir görüşe göre ise eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların işyerinde aldıkları sorumluluklar, kararlara katılım gibi zorlu süreçlere dahil olmaları sebebiyle iş ve yaşam alanları arasında denge kurmakta zorlanmaları da mümkündür. Nitekim literatürde bu görüşü destekleyen çalışmalar da mevcuttur (Tausig ve Fenwick, 2001).

İnsan kaynakları idaresinin çalışanı işe alırken sadece bilgisi ve becerisi açısından tercih etmesi gereksinimlere cevap vermemektedir, bununla birlikte bilgili ve becerili çalışanları örgüt bünyesinde bulundurmaları da zorunludur. Bu sebeple bireye yararlı çalışma şartları ve ilerleme imkânları da sunulmalıdır (Balcı ve diğ., 2019).

2.3.3.2. Kurumsal faktörler

2.3.3.2.1. Rollerin belirsizliği

Rollerin belirsizliği; çalışanın yapacağı iş ile ilgili tam ve net bilgiye sahip olamamasından dolayı hangi görev ve sorumlulukları alacağını bilememesidir. Rol belirsizliğinin hem birey hem örgüt açısından birçok olumsuz sonuçları olabilmektedir. Net olmayan sorumluluk ve roller altında çalışan birey üzerinde bir baskı hissedebilir. Birey üzerindeki baskıdan dolayı strese girip çalışma için kendini yetersiz görebilmektedir. Bu hissettiği eksikliği kapatmak için birey kendisine kapasitesinden fazla iş yükü alabilir veya tam tersi bir durumda belirsizlik içinde birey tembelliğe yönelebilmektedir. Bu belirsizlik durumu çalışanlar arasında dengesizliğe yol açıp iş yükünde adaletsiz bir dağılıma neden olduğunu hisseden bireyleri örgütten ayrılmaya itebilmektedir (French ve Caplan'dan aktaran Ballica, 2010).

Çalışan bireylerin, iş yaşamlarında karar alma süreçlerinde etkin rol oynamaları ve birtakım sorumluluklar almaları kişi üzerinde bir motivasyon kaynağı olmaktadır. Dolayısıyla da iş yaşamlarında mutlu ve tatmin olmuş hissetmeleri neticesinde de

hem çalışan verimliliği hem de iş yaşam dengeleri olumlu yönde etkilenmektedir. Farklı bir görüşe göre ise çalışanların karar alma süreçlerinde etkin rol oynamaları, üstlendikleri roller ve aldıkları sorumluluklar kişi üzerinde stres ve baskı yaratabilmektedir. Ortaya çıkan bu baskı ve stres neticesinde de kişinin iş yaşam dengesini oluşturması zorlaşmaktadır (Yavuz, 2018).

2.3.3.2.2. Aşırı iş yükü

Aşırı iş yükü çalışanın yapması gereken işin fazla; ancak zamanının az olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Aşırı iş yükü iş stresini, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetini etkilemekte ve ayrıca destekleyici örgüt kültürünün daha az hissedilmesine neden olmakta; uzun çalışma saatleri gerektirmekte ve buna bağlı olarak iş-yaşam dengesini etkilemektedir (Keklik ve diğ., 2020).

Kimi zaman aşırı iş yükü ayrıca iş tanımlarından da kaynaklı olmaktadır. İş tanımlarının net ve detaylı biçimde oluşturulmamasından kaynaklı olarak çalışanların görev ve sorumlulukları dâhilinde olmayan görevlerin de onlara yüklenmesi sonucu aşırı iş yükü ile karşılaşılabilir. İşlerin gerektirdiği özelliklerin, yetkinlik ve yeterliliklerin net şekilde oluşturulması ve iş tanımlarının bunlara bağlı olarak yapılması bu noktada önem taşımaktadır. Net şekilde oluşturulmuş iş tanımları, çalışanın görev ve sorumlulukları dışındaki işleri üstlenmemesini ve bu sebepten ötürü doğabilecek aşırı iş yükünü, dolaylı olarak iş tatminini ve iş-yaşam dengesini etkileyecektir (Van Der Hulst ve Geurts, 2001).

2.3.4. İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları

İş-yaşam dengesi kurulamamasının doğurduğu birçok bireysel sonuç bulunmaktadır. Bu sonuçlar bireyi direkt olarak etkilediği gibi dolaylı olarak onun çevresindeki kişileri de psikolojik, davranışsal ve fiziksel olarak etkilemektedir. Bireylerin iş ve yaşam alanları arasında rol çatışması yaşaması; iş tatminsizliği, yaşam kalitesinin azalması, stres, örgütsel bağlılıkta ve iş performansında azalma, işe devamsızlık gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda iş-yaşam dengesizliği yaşayan kişilerin kendine daha az güven duyduğu, olumsuz duygu, depresyon ve düşük enerji hissettikleri, daha az iyimser oldukları, yorgunluk ve uyku bozukluğu yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014).

İş-yaşam dengesizliği sonucu oluşan bireysel etkiler, alanların birbirlerine bağımlılığından dolayı, iş yaşamının aile yaşamını etkilemesi ve aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi olarak iki boyut açısından da görülmektedir. Bu açıdan, iş-yaşam dengesi kurulamaması sonucu iş-yaşam dengesizliğinin oluşması iş-yaşam çatışmasının meydana gelmesine sebep olmaktadır. İş alanının yaşam alanını etkilemesi ile aile yaşam tatmini, genel yaşam tatmini, evlilik yaşam tatmini, işten ayrılma niyeti, işten ayrılma durumu etkilenmekte; yaşam alanının iş alanını etkilemesi ile iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık değişkenleri etkilenmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010).

King ve diğ., (2009), evden işe olumlu bir dalgalanma yaşayan çalışanların, muhtemelen iş başında başarılı hissettikleri kişiler olduklarını keşfetti. Lyness ve Judiesch (2008), iş-yaşam dengesi ile kariyer gelişim potansiyeli arasında pozitif bir ilişki olduğunu da ileri sürmektedir. Onlar iş ve yaşamlarının dengelenmesinde daha yüksek değerlendirilmiş yöneticilerin, kariyerdeki potansiyel ilerleme için daha yüksek dereceye sahip olduklarını öğrendiler.

Hobson ve diğ., (2001) yılında yaptıkları çalışmada iş-yaşam dengesinin bozulması, hem çalışanların iş ve aile yaşamlarını sekteye uğratabilir hem de örgütler için olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ifade etmişler ve bu doğrultuda iş-yaşam dengesizliğinin sakıncaları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta incelemişlerdir. İş-yaşam dengesizliğinin kişiler açısından sakıncaları, aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Artan stres ve stresle ilgili hastalıkların ortaya çıkması,
- Düşük yaşam memnuniyeti,
- Daha yüksek aile içi şiddet ve boşanma oranları,
- Ebeveynlikle ilgili artan problemler,
- Çocuk suçlarının ve şiddetin artması.

İş-yaşam dengesizliğinin örgütler açısından sakıncaları, aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Hobson ve diğ., 2001);

- Artan devamsızlık oranı ve işgücü devri,
- Düşük verimlilik,

- Düşük iş memnuniyeti,
- Örgütsel bağlılık ve sadakatin azalması,
- Artan sağlık masrafları,
- Üretkenlik karşıtı davranışlarda artış.

Stefan Süb, Shiva Sayah'e (2013) göre, çatışma perspektifi ve zenginleştirme/ kuvvetlendirme perspektifi olmak üzere iki perspektif üzerinde de durulmaktadır. İnsanın da sınırlı bir enerjisi ve zamanı olduğu için, pek çok rolü gerçekleştirebilmek için sıkıntılar yaşayabilmekte ve dengeyi sağlayabilmede zorlandığı noktada çatışma yaşayabilmektedir. Zenginleştirme/ kuvvetlendirme perspektifi ise yaşamın bir alanından diğer alanına aktarılan deneyim, beceri ve değer aktarımıdır. Bu durum gerçekleştirilebildiği takdirde bireylerin yaşam kalitesinin arttığı görülmektedir (Okyay Karaoğlu, 2019).

2.3.4.1. Bireysel sonuçlar

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle ülkeler arasındaki katı sınırların yumuşadığı söylenebilir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilgiye ulaşımın ve mobilitenin artması işletmeler arasındaki rekabeti pekiştirmiştir. Artan rekabete ayak uydurmak isteyen işletmelerin ise çalışanlarından beklentileri değişmiştir. Günümüz koşullarında işletmeler, özellikle kritik pozisyonda çalışanlara her an ulaşmak istemektedirler. İş yaşamlarının iş dışı yaşamlarını etkilemesiyle birlikte kendilerini baskı altında hissetmesi muhtemel olan çalışanların ise iş yaşam dengelerini kurmada zorluk yaşamalarına neden olmaktadır (Yavuz, 2018).

İş yaşam dengesinin kurulamamasının tek nedeni işin özel yaşamı etkilemesi değildir. Özel yaşamın iş yaşamını etkilemesi de kurulan iş yaşam dengesinin bozulmasına ya da iş yaşam dengesi kurulamamasına neden olabilir. Bu dengenin sağlanamaması nedeniyle oluşabilecek davranışsal, fiziksel ve psikolojik etkiler hem çalışan hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Ortaya çıkabilecek bu sonuçlar bir yönü ile çalışanların iş dışı yaşamlarını ilgilendirmekte bir yönü ile de iş yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işletmelerin çalışma düzeni ve verimlilikleri ile ilgilidir. İş yaşam dengesinin kurulması çift yönlü olduğundan bireysel düzeyde oluşan sonuçların örgütsel olarak yansımalarının da bulunacağını söylemek yanlış olmayacaktır. İş yaşam dengesinin sağlanamaması nedeniyle ortaya

ıkan sonuçlar bireysel ve örgütsel olarak iki farklı grupta incelenebilir (Topgl, 2017).

İş yaşam dengesi örgütün başarısında önemli bir rol oynamaktadır. Bir örgütün en büyük zenginliği insan kaynağı olup onların mutluluğu ve refahı örgüte pozitif sonuçlar kazandırmaktadır. Bahsedilen bu pozitif sonuçlar bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireysel sonuçlar; iş ve iş ortamı dışında ilişkileri geliştirme ve daha iyi çalışma koşulları şeklinde kendini gösterirken, örgütsel sonuçlar; bireyin verimliliğinde, sorumluluğunda ve bağlılığında artış, daha iyi takım çalışması, daha iyi iletişim ve çalışanın moralinde artış şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca rgtler iş yaşam dengesinin kurulmasına yardımcı olacak birtakım stratejiler geliştirmişlerdir. Bu stratejiler; iyi bir zaman yönetimini, hafta sonlarını dinlenerek geçirmeyi, faaliyetleri planlamayı ve önyargılardan kurtulmayı içermektedir (Thulasimani ve diğ., 2010).

Kişisel bağlamda, bir bireyin iş-yaşam dengesi ile ilişkisi, öncelikle, iş oryantasyonu ve ayrıca kişiye iş veya ev rolünün ne kadar önemli olduğuna bağlıdır. İş ve / veya ev, bireyin psikolojik varlığının merkezinde yer alıyorsa, ilişki en çoktur. Bir bireyin kişilik türü, onun iş-yaşam dengesini nasıl gördüğünü de etkileyebilir. Örneğin vicdanlılık- kişilik özelliklerinden birinin (rgtlenme, verimlilik, sorumluluk vb. zelliklere sahip olmak demektir) iş performansı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Hurtz ve Donovan, 2000; Barrick ve Mount, 1991).

Özellikle iş kültürünün veya ev kültürünün talepleri yüksek olduğunda, bireyin enerji düzeyini göz önünde bulundurması bir gerekliliktir. Enerji düzeyleri, kontrol odağı (kişinin dahili veya harici kontrol odağı olup olmadığı), kişisel kontrol ve zor durumlarla baş etme potansiyeliyle de ilişkilendirilebilir.

Guest (2002)'e göre “Cinsiyet, kadınların ve erkeklerin iş-yaşam dengesi algılamalarında nasıl farklılaştıklarını ve aynı zamanda hayatlarındaki iş ve aile rollerinin merkeziyetini etkileyebilecek önemli bir bireysel faktördür erkek ve kadın yöneticilerin kurumsal merdivene tırmanmak için farklı bir yol izlediğini varsaymaktadırlar. Onlar çalışmalarında kariyer gelişimi için engelleri ve kolaylaştırıcıları tartıştılar ve kadınların kariyerlerinde erkeklerden daha fazla engeli olduğunu keşfettiler. Cinsiyet farklılıklarına odaklanan araştırmalar, eş ve ocuk sahibi olmanın erkeklerin ilerlemesi için olumlu koşullar sağladığını, ancak kadınlar

için olumsuz koşullar sağladığını göstermektedir. İş ve aile birleştirmenin süreci kadınlar ve erkekler için farklı görünüyor. Yaş, yaşam aşaması ve kariyer aşaması da etkili bireysel faktörler gibi görünüyor (Ragins ve Sundstrom, 1989).

Chong ve Ma (2010) yaptıkları çalışmalarında denetim stiline ve çalışma ortamının bireysel faktörlerden yaratıcı öz-yeterliliği etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Major ve diğ. (2002), fazla çalışma saatleri ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bunun bir sonucu olarak bireylerin depresyon ve stres ile alakalı sağlık sorunları yaşadıkları sonuçlarına ulaşmışlardır. Hassan ve diğ., (2014) yaptıkları çalışmalarında iş-aile çatışması ile iş doyumu arasında negatif ilişki olduğu ve bu durumunun çalışanların iş performansını düşürdüğü sonucuna ulaşmışlardır.

2.3.4.2. Ailevi sonuçlar

Milkovich ve Gomez (1976), işyerinde çocuk bakım hizmetlerinin işveren tarafından desteklenecek şekilde uygulanmasının çalışanların işe devamsızlıklarını azalttığını keşfetmiştir (Allen, 2001). Moore (2007) uzun vadeli iş-yaşam dengesi sağlayan kültürlere sahip organizasyonların, çalışanlar açısından şirket sadakati oluşturduğunu ve bu organizasyonlarda çalışanların olumlu bir tutuma sahip oldukları sonucunu vurgulamaktadır.

Organizasyonların sahip oldukları örgüt kültürleri, uyguladıkları yönetim ve ücret politikaları, haftalık çalışma saatlerinin esnekliği, ek ve yan haklar gibi yönetsel kararlar ve uygulamalar çalışanların iş-yaşam dengesi kurmalarında önemli rol oynamaktadır. Yapılan bir araştırmada, işteki zaman baskısı, çalışma süresi, çalışma programının esnekliği ve rol çatışması gibi işte stres yaratan faktörler ile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ve bu süreç aile içi yapıları etkilemektedir (Kim ve Ling, 2001).

İş-yaşam dengesini tanımlamadan önce, yapılan tanımlara uygun olan mevcut çalışma için “iş” ve “yaşam” ın nasıl tasarlandığından bahsedilmelidir. Basit bir şekilde “iş” ücretli istihdam olarak düşünülür ve “yaşam” iş dışındaki faaliyetler olarak görülür (Guest, 2002). İş-yaşam dengesi, Kirchmeyer (2000) tarafından “tüm yaşam alanlarında tatmin edici tecrübelerle ulaşmak ve bunu yapmak için enerji, zaman ve yükümlülük gibi alanlar arasında iyi dağıtılması gereken kişisel kaynaklar” olarak tanımlanmaktadır. İş-yaşam dengesi, iş-aile dengesine kıyasla anlam

bakımından çok daha geniş bir kavramdır, bir bakıma aile hayatının dışında çoklu rolleri kapsar. Örneğin, bireyin meşgul olduğu boş zamanı, topluluktaki ve dini rollerini kapsar (Frone, 2003).

İş-yaşam dengesi sıklıkla iş-aile dengesi ile değiştirilir. Başlangıçta iş ve aile rolleri arasındaki bağların odak noktası, daha çok, iş ve aileyi yönetirken kadınlar ve başa çıkmaları gereken stres üzerinde yoğunlaşmıştı. Git gide, iş ile aile arasındaki bağlantılarla ilgili yeni fikirler ortaya çıktı (Gregory ve Milner, 2009). İş-aile olgusunun ilk odak noktası çatışmaydı, sonra dengelendi ve şimdi entegrasyon üzerine odaklanıyor (Burke, 2004). Frone'a (2003) göre, iş-aile dengesi, iş ve aile alanları arasında en az çatışma ve ehemmiyetli bir kolaylaştırmanın olduğu bir durumdur.

Voydanoff'un (2005) yaptığı bir başka tanım, “iş kaynaklarının aile taleplerini karşıladığı, aile kaynaklarının iş taleplerini karşıladığı ve böylece katılımın her iki alanda da etkin olduğu genel bir değerlendirmedir”.

2.3.5. İş yaşam dengesinin teorik temelleri

Özellikle 2000’li yılların başlarında yaygınlaşmaya başlayan yarı zamanlı çalışma, birkaç önemli ajansın teşvikleriyle aile dostu olarak sunulmaya başlanmıştır (Fleetwood, 2007). İş yaşam dengesi örgütlerin pozitif bir iş çevresi yaratmasına yardımcı olmakta, bununla birlikte işgücünün örgütte uzun süre kalmasını sağlayarak yapılan eğitim yatırımlarının geri dönüş oranını artırmaktadır. Bu bağlamda bakıldığında iş yaşam dengesi, çalışan bireylerin kendilerini iyi hissetmeleri için zekice tasarlanmış bir stratejik insan kaynağı yönetim aracıdır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

İş yaşam dengesine yalnızca çalışan mutluluğu için ortaya koyulmuş ve geliştirilmeye çalışılan bir kavram olarak bakmak iş yaşam dengesinin arka planında yer alan pek çok noktayı kaçırmak anlamına gelebilir. Her ne kadar iş yaşam dengesi iş görenin mutluluğu ile doğrudan ilgili olsa da sermaye sahipleri için de bir “mutluluk” kaynağı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İş yaşam dengesi söylemlerinin ve uygulamalarının yaygınlaşmaya başlaması, genel olarak esnek çalışma söyleminin ve uygulamalarının yaygınlaşmasının bir parçası olarak görülebilir ya da kapitalizmin son zamanlarda benimsediği kendine özgü biçim olan

neo-liberalizmin ortaya çıkmasının bir parçası olarak kabul edilebilir (Fleetwood, 2007).

İnsanlar hayatları boyunca pek çok rolde bulunurlar. Bulundukları bu rollerin büyük çoğunluğu işleri ya da iş dışında kalan özel hayatları ile ilgilidir. Örneğin çalışan bir birey iş hayatında; çalışan, müdür, şef gibi rollere sahipken iş dışında ise anne, baba, eş, evlat, arkadaş vb. rollere sahip olması muhtemeldir. Bu rollerde meydana gelen çatışma, bireyin iş yaşam dengesini zayıflatacağından iş memnuniyetinde azalma meydana gelebilir. Zayıflayan iş yaşam dengesinin ve iş memnuniyetinde meydana gelen azalmanın çalışanın tercihlerini doğrudan etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle sermaye sahibi işverenler, özellikle esnek çalışma programları sağlayarak, çalışanlarının sağlıklı bir iş yaşam dengesi elde etmelerini ve ellerinde bulunan iş gücünü korumayı sağlayabilmektedir (Johnson ve diğ., 2014).

Diğer bir yönden iş memnuniyetinde meydana gelen bu azalma özellikle kadınların emek piyasalarından çekilmesine ya da işgücüne daha az katılmasına sebep olabilmektedir. Emek piyasasından çekilen bireyler sermaye sahipleri açısından birer kayıp olarak görülebilir. 2000’li yılların başlarında Almanya hükümeti, işgücünden çekilen ya da iş gücüne katılmayan kadınları, yarı zamanlı çalışmanın teşvik edilmesiyle, esnek çalışma saatleri uygulamalarıyla ve ebeveyn izinleri gibi uygulamalarla tekrar işgücüne kazandırmak istemiş ve bu sayede de istihdamı artırmayı hedeflemiştir (Johnson ve diğ., 2014).

2.4. Problem Çözme, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi

2.4.1. Problem çözme ve tükenmişlik ilişkisi

Toplum içerisinde bireylerin belirli hedef ve gayeleri bulunmaktadır. Bu kapsamda insanlar hedeflerine ulaşabilmek amacıyla birtakım güdüleme tutumu ile karşılaşabilirler. Ancak bireyler bir işte bazen olumsuz etkilenebilmekte bu durumun sebebi ise gerçek kişi beklentilerin yanı sıra hedeflere ulaşma kapsamında ortaya çıkan engeller, kişilerin rehavete kapıldıkları, hazır bulunuşluk düzeylerinin düşük olması gibi faktörlerden dolayı bireyler tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir

İş kavramı çalışma hayatında oldukça önemli bir yere sahiptir. Bir iş alanında çalışan bireyin gününün önemli bu kısmı çalıştığı iş yerinde geçirmekte olup bu durum birey

emekli olana dek en az 20-25 yıl devam ettirmektedir. Bireyin yaşamında çalıştığı iş alanından mutlu olabilmesi dolayısı ile onun işinden doyum alması ile yakından ilgilidir. Bireyin çalıştığı işinden doyum sağlaması, onun hem fiziki hem de psikolojik iyiliği için oldukça önemlidir (Tavlı, 2009).

İş alanında tükenmişliği tetikleyen bu durumlar ile doğru orantılı olarak ortaya çıkan gerginlik faaliyet gösterilen iş alanında verimi ve üretimi düşürme, iş doyumunu azaltma, işe gecikme, özür uydurarak hiç gelmeme ya da işi tamamen bırakma gibi sorunlara neden olmaktadır. Günümüzde yapılan araştırmalarda elde edilen verilerin tümünde tükenmişlik olgusunun insan sağlığı ile ilgilenen bireylerde daha fazla baş gösterdiği tespit edilmiştir (Kuok ve Lam, 2018).

Aslında çalışma ve iş kavramları bünyesinde büyük anlamlar barındırmaktadır. Bu doğrultuda insanlar toplumda işyerleri ile tanımlanmakta hatta iş yaşamlarının her dönemini iş yerindeki kimliklerini benimsemektedirler. Bu duruma örnek verecek olursa bir cerrah, işindeki kimliğini ve bu kimliğin ona verdiği bakış açısını yaşamının kalan alanlarına da yansıtmaktadır. Sanki artık insanlar kendilerini insan olarak üretmekten vaz geçmiş, işlerindeki kimliklerini üretme çabasına girmişlerdir (Balcıoğlu ve diğ., 2008).

İş alanlarında yoğun bir çalışma temposu ile karşı karşıya olan bireyler genel olarak "tükenmişlik sendromu" karşılaşmaktadırlar. Tükenmişlik kavramının ortaya çıkışına bakacak olursak genel olarak insanlar ile sık diyalog gerektiren meslek gruplarında daha fazla ortaya çıktığını görmekteyiz. Konumuz gereği Avukatlık meslek mensubu bireyler mesleki hayatlarında karşılaştıkları stresli, yorucu iş ortamı duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma ve üretkenlikte azalma gibi hususlar Avukatların tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir (Toprak ve diğ., 2011).

Genel olarak insanların çalışma hayatına dahil olmaları toplumsal yaşam içerisinde bir statü kazanmalarının yanı sıra ekonomik olarak toplumda güç elde etmelerine olanak sağlamaktadır. Ancak çalışılan işteki iş ortamı ve zaman ve iş baskısı gibi etkenler bireylerin fiziksel ve ruhsal bazı güçlükler yaşamasına neden olmaktadır. Tükenmişlik olarak tanımlanan bu durum bireylerin enerjisinin aşırı iş yükü ile tükenmesi, giderek artan bir stres süreci olarak nitelendirilebilir (Oğuzberk ve Aydın, 2008).

Tükenmişlik ile ilişkin en kapsamlı tanım bu konuda önemli çalışmalara imza atmış Maslach tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Maslach geliştirmiş olduğu tükenmişlik envanteri kapsamında tükenmişliğe neden olan sebepleri ortaya koymak için detaylı bir gösterge çizelgesi oluşturmuştur. Ayrıca Maslach tarafından yapılan tükenmişliğe ilişkin tanımda tükenmişliğin iş durumu nedeniyle yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve insan ilişkileri kapsamında yoğun ilişkileri bulunan kişilerin karşılaşmış oldukları fiziksel bitkinlik ve çaresizlik gibi durumlar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca tükenmişliğe ilişkin yapılan tanımda tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalan kişilerin sürekli olarak yorgun, mutsuz ve insanlara karşı olumsuz tutum gösterdiği ifade edilmiştir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

Tükenmişlik durumu yaşamın her noktasında ortaya çıkabileceği gibi ağırlıklı olarak mesleki hayatta daha fazla görülmektedir. Bu kapsamda mesleki olarak karşılaşılan zorluklar ve bu zorluklar neticesinde zaman içerisinde kişilerde ortaya çıkan yorgunluk ve bıkkınlık gibi durumlar kişileri tükenmişliğe itmektedir. Meslek hayatında karşılaşılan kısa süreli olumsuz durumlar insanları tükenmişlik boyutuna götürmez, uzun süreli olumsuz duyguların zaman içerisinde sürekli artış göstererek devam etmesi bireylerin tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalmalarına neden olur (Gürsoy, 2013).

Tükenmişlik süreci dahilinde mesleki tükenmişlik kavramı bireyin işyerinde karşılaşmış olduğu stres yaratan faktörler nedeniyle karşılaşmış olduğu psikolojik bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda bireyin iş örgütünde yapmış olduğu iş ile mesleği arasında var olan bir uyumsuzluk bireyleri mesleki tükenmişliğe götürmektedir.

Herhangi bir iş alanında görev yapan bireylerde tükenmişlik “duygusal tükenme”, kişisel başarı noksanlığı” ve duyarsızlaşma” olarak üç tipte ortaya çıkmıştır. Bahsedilen bu tükenmişlik türlerinin ilki “Duygusal tükenme” kavramını ele alacak olursak Duygusal tükenme bireyde mesleği tarafından tüketilmiş olma ya da aşırı yüklenilmiş olma duygularının sonucu olarak ortaya çıktığı bilinmekte olup ayrıca birey Duygusal tükenme dönemi sonrasında mesleğine karşı duyarsızlaşarak kişilere karşı duygudan yoksun ve umursamaz bir şekilde davranmaktadırlar. Bu durumun sonucunda ise kişisel başarı noksanlığı ortaya çıkmakta bu durumla alakalı olarak ise

bireylerin sorunların üstesinden gelememe durumları meydana gelmektedir (Havle ve diğ., 2008).

Tükenmişlik bireyin başta psikolojik olmak üzere fiziksel, sosyal ve mesleki hayatında olumsuz durumlara neden olmaktadır. Bu bağlamda tükenmişlik kavramı iş örgütünde performans düşüşünün yaşanması ve çalışanların motivasyonunun giderek azalması nedeniyle iş kalitesinin düşmesi ve sunulan hizmetin niteliksiz olmasına neden olmaktadır. Özellikle bu doğrultuda bir değerlendirme yapılacak olursa tükenmişlik durumu sadece tükenmişliğe maruz kalan birey değil hizmet alan bireyleri ve çalışma arkadaşlarını etkilemekte hatta ilerleyen aşamalarda toplumsal anlamda etkiler yaratmaktadır (Ünal ve diğ., 2001).

Tükenmişlik kavramının bir alt boyutu olan duygusal tükenme kavramı tükenmişlik durumunu en açık bir şekilde gözlemlenebilir boyutudur. Bu kapsamda bireyler kendilerinin ya da başkalarının yaşamış olduğu enerji kaybını ifade ederken tükenmişlik hissinden bahseder. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise yaşamış olduğu durum karşısında bireyin kendinden ve işinden uzaklaşması sonucunda mesleğine ve işine olan ilgisinin azalması olarak nitelendirilebilir. Bireyler yaşamış oldukları olumsuz durum nedeniyle hizmet vermiş oldukları kişilere karşı olumsuz duygular beslemekte ve bir müddet sonra iş örgütünde duyarsızlaşmaktadırlar. Bununla birlikte ortaya çıkan kişisel başarısızlık durumu bir müddet sonra bedenlen ve ruhen tükenme durumuyla kendisini göstermektedir (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011).

Chen ve Miller (1997), stres ile başa çıkma, dayanıklılık ve tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmada doğrudan başa çıkma çabasının tükenmişlik durumunu azalttığı ya da doğrudan aktif olmayan başa çıkma durumunun kullanılmadığı durumunda ise tükenmişliğin arttığı görülmektedir. Bu kapsamda araştırmacılar tarafından ortaya konulan bir diğer durum ise tükenmişlik durumunun azaltılmasında aktif davranışların önemi vurgulanırken problem çözme yaklaşımları da dikkat çekilmiştir (Chen ve Miller, 1997)

Problem genel anlamda geniş manası olan bir kavramdır. En basit manada bir öğrenci için derslerinde yaşamış olduğu başarısızlık problem durumunu oluştururken bilim adamı için ise araştırmış olduğu bir konunun zihnini meşgul eden kesitini temsil etmektedir. Bu kapsamda problem kavramı bankadan köyde almak gibi bir olay olabileceği gibi gündelik yaşamda arkadaşları ve aile bireyleri ile yaşamış

olduğu sorunlar veya sağlık sorunları problem olarak nitelendirilmektedir (Thornton ve diğ., 2012).

Problem bireylerin hedeflere ulaşmak maksadıyla topladığı ortaya koymuş olduğu mücadele dahilinde karşılaştığı engeldir. Bu kapsamda problem çözme durumu ise belirli bir hedefe ulaşmak adına karşılaşılan güçlüklerin ortadan kaldırılması adına verilen mücadeledir (Paterson ve diğ., 2015).

Problem çözme konusu 20. yüzyılın başlarında eğitimciler ve psikologlar tarafından ilgi görmeye başlamıştır. Bu konudaki ilk görüşlerden birini ortaya koyan Thorndike (1911), yaptığı çeşitli deneyleri sonucunda problem çözme çözümü götürecek deneme-yanılma davranışlarından oluştuğunu açıklamaktadır. Thorndike'in düşüncelerinin aksine John Dewey (1910), problem çözme ardışık basamaklardan oluşan bilinçli bir süreç olarak görmektedir. Gestalt Psikologlarından Köhler (1929) ise şempanzeler ile yaptığı deney sonucunda problem çözümünü iç görü ile açıklamaktadır (Akt. Fer, 2009).

Bireyin problem çözme konusunda ortaya koymuş olduğu tavır problem konusundaki kararlılığını göstermektedir. Bu kapsamda bireyin sahip olduğu problem çözme yeterliliği biriyim gerek toplumsal hayatta gerekse de iş yaşamında kendisini ispat etmesi imkanı verir. Bireylerin yüksek problem çözme becerisi gündelik hayatta irtibatlı olduğu kişiler kapsamında örnek olabilmektedirler.

Problem çözme, kavram olarak ilk defa fen bilimleri alanında sonra sosyal bilimlerde bireylerin psikolojik uyumlarıyla problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılmıştır (Heppner ve diğ., 2004). Eğitim alanında ise bu kavram ilk defa John Dewey tarafından kullanılmıştır (Prawat, 2000). Zamanla J. Dewey ve L. Vygotsky bu kavramı geliştirerek sistemleştirmiş ve bilginin yapılandırılması süreci olarak ifade edilmişlerdir

Problem, bulunması gereken ancak eldeki verilere dayanılarak nasıl bir yol takip edileceği belli olmayan karmaşık bir durumdur. Bu karmaşık durum, sosyal bir sorun olabileceği gibi matematiksel bir işlem olarak da belirtilmektedir. Problemi çözmek adına çeşitli yolların denenmesi, araştırma yapılması, akıl yürütülmesi, gerekiyorsa verilerin şekil ya da grafiğe dönüştürülmesi, çıkan sonucun kontrol edilmesi problem çözme sürecini meydana getirmektedir (İpek ve Olmuş, 2012).

Her problem için izlenecek belli bir yolun olduğu anlamı çıkarılmamalıdır. Diğeri bir ifadeyle her probleme yönelik belli bir yöntem uygulanmamaktadır. Bu bağlamda her problem durumunun kendine özgü ayrı bir çözüm yolu bulunmaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin kendi problem çözme planlarını geliştirmeleri gerekmektedir. Bu durum aslında problem çözme öğretiminin temel bir amacı olarak da ifade edilebilir (Karataş ve Güven, 2003).

Bireyin karşılaşmış olduğu probleme ilişkin sergilediğı çözüm becerisi birey açısından psikolojik bir motivasyon olarak kabul edilmektedir. Bireyin problem konusunda kendini yeterli hissetmesi ona yaşama karşı vermiş olduğu mücadelede başarı sağlamaktadır. Problem çözme becerisine ilişkin yüksek düzeyde yeterliliğe sahip bireylerde rol model teşkil etme durumu söz konusu olup problem çözümü konusundaki başarılarını sürekli iletişim halinde olduğu bireylerde aktarmaktadırlar. Yine ayrıca bireyin hedefleri doğrultusunda karşı karşıya geldi problem beraberinde problem çözme sürecinde başlamasını neden olmaktadır. Başka bir ifade ile problem çözme süreci temelinde problem ve ortaya çıkmaktadır.

Problem, bireyin hedefe ulaşmada karşılaştığı engel karşısında yaşadığı bir çatışma durumudur. Aynı zamanda bir problemin, problem niteliğini kazanması için düşünmeyi sağlayabilmesi gerektiğini; bireyin durumu problem olarak algılaması gerektiğini ifade etmektedir. Günlük yaşamda karşılaşılan problemlerin genellikle bireyin önünü tıkayan engeller olduğunu ifade etmektedir. Problemi bireyin istenen hedefe ulaşmasına engel olan ve bu engelin aşıp aşılamayacağını belirsiz olma durumu olarak tanımlamakta; bu engelin herhangi bir psikolojik, kişilerarası, sosyal, ekonomik veya fiziksel bir durum olabileceğini açıklamaktadırlar. Problem durumunun belirsiz, doğruluğundan şüphe duyulan durumlardan ve zorluk içeren ilişkilerden oluştuğuna dikkat çekmektedir (Taylan, 1990).

Günlük hayatta sabah ne giyeceğinden başlayıp istenmeyen davranışlarda bulunan bir çalışanı anlamaya, sıkıntılı bir romantik ilişkiden kaybolan bir anahtara dek farklı durumsal problemlerle karşı karşıyayızdır. Kişinin problem olarak algıladığı durumu çözmek için bir dizi aşamadan oluşan adımlar silsilesini takip etmesi, alınan dönütlere göre şekillenen bir yoldur. Farklı modellerde farklı sayıdaki adımlarla ele alınan problem çözme aşamaları, durumsal olarak kişiler arası farklılık gösterebilir (Polat ve Abaşlı, 2018).

Kişinin problem kavramına olan tutum ve değerleri, onun çözüme olan yaklaşımını önemli ölçüde etkileyecektir. Kişinin hazır bulunuşluğu problemi oluştuğu an tanımlamasına, günlük hayatın doğal bir parçası olarak değerlendirmesine, vereceği tepkiye ya da herhangi bir tepki vermemesine doğrudan etki eder.

Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini ve problem çözme becerilerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve tükenmişlik ile problem çözme becerisi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bir araştırmada problem çözme becerisi ile tükenmişlik düzeyi arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Problem çözme becerileri arttıkça duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı, kişisel başarı düzeylerinin arttığı bulunmuştur (Yıldız ve Güven, 2009).

Alanyazın incelendiğinde tükenmişlik düzeyi ve problem çözme becerisini inceleyen ayrı ayrı çok fazla araştırma olmasına rağmen aynı anda araştıran çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Ulaşılabilen araştırmalar burada incelenmiştir. İncelenen araştırmalar okul yöneticileri, öğretmenler, hemşireler ve müşteri temsilcileri üzerine yapılmıştır. Aşağıda, tükenmişlik düzeyi ve problem çözme becerisi ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar tespit edilmiştir.

Akın Kösterelioğlu (2007) okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada 138 kişiye ulaşmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, problem çözme becerisi arttıkça kişisel başarı boyutundaki tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Bir başka deyişle kişisel başarı düzeyi de artmaktadır. Tükenmişliğin diğer alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile problem çözme becerisi arasında ilişki bulunmamıştır. Tükenmişlikte; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, branş ve kurum türü değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunamazken; öğrenci sayısı 501'den fazla olan okullardaki yöneticilerin duyarsızlaşma alt boyutunda, personel sayısı 41-60 arasında olan yöneticilerin ise kişisel başarısızlık boyutunda tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Demir (2007) lise öğretmenlerinde iletişim ve problem çözme becerisini artırmaya yönelik müdahale programının tükenmişlik ve meslekî doyum düzeyine etkisini araştırmıştır. Bu araştırmada müdahale grubunda 36, kontrol grubunda ise 52 öğretmen bulunmaktadır. İletişim ve problem çözme becerisini artırmaya yönelik yapılan müdahale programının ön test ve son test sonuçları karşılaştırıldığında

tükenmişlik açısından anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Bu çalışmada öğretmenlerin yaşları arttıkça duyarsızlaşma puanları azalmaktadır. Çalışma ortamından memnun olmayanların duygusal tükenmişlik puanı diğerlerine göre daha azdır. Mesleğini isteyerek seçenlerde kişisel başarı düzeyleri artarken, mesleğini isteyerek seçmeyenlerde duygusal tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Mesleğini kendine uygun bulan öğretmenler ise tükenmişlik yaşamamışlardır.

Luk ve diğ.,'nin (2010) öğretmenlerin tükenmişlik durumlarını incelediği çalışmasında yaşa, medeni duruma, tecrübeye, eğitim seviyesine ve gelir düzeyine göre tükenmişlik düzeyi farklılaşmaktadır. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri normalken, kişisel başarı düzeyleri düşük bulunmuştur. Problem çözme becerisi arttıkça duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma azalmakta, kişisel başarı ise artmaktadır.

Yazıcı (2011) çağrı merkezinde çalışan 288 müşteri temsilcisinin denetim odaklarının, problem çözme becerileri ve tükenmişlik düzeyleri ile ilişkilerini incelediği çalışmasında, problem çözme becerilerinde cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. 26-30 yaş arası çalışanlar diğer çalışanlara göre problem çözme becerisinin kaçınma - yaklaşma ve kişisel kontrol alt boyutlarında daha yüksek puan almışlardır. Lisans ve lisansüstü eğitim alanlar ile 6 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar problem çözme becerisinin kişisel kontrol alt boyutunda daha yüksek puan almışlardır. Çalışanların cinsiyete, eğitim düzeyine ve çalışma sürelerine göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. 26-30 yaş arası çalışanlar diğer yaş aralığında çalışanlara göre tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda yüksek puan alırken, kişisel başarı alt boyutunda düşük puan almışlardır.

Çankaya (2017) iki farklı özel hastanede sağlık çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada, problem çözme ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına yapılan bu çalışmada elde edilen verilere göre sağlık personelinin problem çözme ve tükenmişlikleri düzeyleri orta seviyede tespit edilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada elde ettiğimiz bu sonuç konumuzla yakından ilişkili olduğu için incelediğimiz daha önce Havle ve diğ., (2008) tarafından yapılan çalışma ile aynı doğrultuda olduğu görülmektedir.

Huey (2007), AIDS tedavi ünitelerinde çalışan hemşirelerin mesleki stres kaynaklarını ve başa çıkma stratejilerini inceledikleri araştırmada hemşirelerin yüksek oranda mesleki stres yaşadıklarını ve bu yüzden duygusal yıpranmaya ve mesleki tükenmişliğe karşı büyük risk taşıdıklarını belirtmişlerdir. Yaptıkları araştırmada, hemşireler, mesleki stres faktörleri olarak %36 iş yerinden kaynaklanan sorunları (kurumsal / kişisel faktörler) %64 bakım verdikleri hastalardan kaynaklanan sorunları (biyolojik kökenli durumlar / ölüm / hastaları bilgilendirme / hastaların meydan okuyucu tavırları / aileler / tedavide ikilemde kalma) bildirmişlerdir. Hemşirelerin algıladıkları bu sorunlar karşısında çeşitli başa çıkma yolları arasından en fazla planlı problem çözme, ikinci olarak kaçınmayı, üçüncü olarak kuruntulu düşüncelere kapılmayı uyguladıkları bulunmuştur.

Uzun ve Mayda'nın (2020) hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin tükenmişlik puanlarının problem çözme düzeyi ile gelir, iş seçimi, çocuk sahibi olma, eğitim durumu ve medeni durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmemiştir.

Tekir ve diğ., (2016) doktor, hemşire ve yardımcı sağlık personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmada tükenmişlik düzeyleri ile görev yılı, çalışılan bölümde geçen süre, iş seçimi, medeni durum ve çocuk sahibi olma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmemiş olup araştırmamızda elde ettiğimiz bulgular daha önceden Mollaoğlu ve diğ., (2003) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ile aynı doğrultudadır. Ancak çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlar ile her ne kadar uyumlu bulgular barındıran çalışmalar olsa da aynı zamanda çalışmamızda elde ettiğimiz bulgular ile uyum göstermeyen çalışmalarda mevcuttur. Bu çerçevede bakacak olursak daha önceden Öztürk ve Deniz (2008) ile Bilici ve diğ., (1998) tarafından yapılan çalışmada medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Erenler'in (2007) hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada çalışanların problem çözme becerilerinin çalışılan hastanenin türü, cinsiyet, medeni durum, çalışma pozisyonu, çalıştığı üniteyi kendi isteğiyle seçme, hizmet içi eğitim alma, problem çözme eğitimi alma, çalışma şekli ve yaşadıkları kişilere göre farklılaşmadığı belirtilmiştir. Çalışanlardan 31 yaş ve üzeri çalışanların, ön lisans mezunlarının ve

sözleşmeli olanların problem çözme becerilerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Yılmaz Koçak ve Büyükyılmaz'ın (2019) hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çalışanların problem çözme becerilerinin, yaş ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamı bir farklılık belirlenmiş olup yaşlı bakım personelinin yaşın ilerlemesi ile birlikte tükenmişliğin arttığı belirlenmiştir.

Tavlı (2009) lise öğretmenlerinin problem çözme becerileri ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyma için yapmış olduğu çalışmada, çalışanların problem çözme becerilerinin yaş, medeni durum, meslek, meslek süresi ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Yapılan çalışmada kadınların problem çözme becerilerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çınar (2016) psikolojik danışmanlar üzerinde yaptığı araştırmada ise psikolojik danışmanların problem çözme becerileri arttıkça duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı, kişisel başarı hislerinin ise yükseldiğini belirtmiştir.

Tükenmişlik ile problem çözme becerisi arasında var olan ilişki inceleyen araştırmalara bakıldığında iki değişken arasındaki ilişkinin var olduğu bu kapsamda bireylerde problem çözme becerisinin artışıyla orantılı olarak başta duygusal tükenme olmak üzere duyarsızlaşma düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda yine bireylerde görülen tükenmişlik durumu bireylerin duygusal olarak gidip yanmalarına neden olmakta ve belli bir süre sonra iş örgütünde hizmet sunmuş olduğu kişilerden uzaklaşmasına neden olmaktadır.

Tükenmişlik bireylerin işi ile alakalı beklentilerinin azalmasına neden olmakla birlikte bireylerin başarı algısının olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Bu kapsamda tükenmişlik ile karşı karşıya kalan bir birey, problem çözme becerisini ve bu konudaki algılarını yavaş yavaş kaybetmeye başlamakta ve ortaya sorun çıkmaktadır. Problem çözmeye ilişkin düşüncelerinin olumsuz etkilenmesi nedeniyle bireyde yetersizlik hissi oluşmakta ve başarı algısı zayıflamaktadır. Süreçte kendi halinde çözülemeyen problemler belirli bir süre sonra birey üzerinde baskıyı artırmakta ve bu kapsamda bireyin psikolojik durumu olumsuz yönde etkilenmektedir. Yaşanan tüm bu gelişmeler bireyin tükenmişlik kapsamında farklı problemler ile karşılaşmasına neden olmaktadır.

2.4.2. Problem çözme ve iş yaşam dengesi ilişkisi

Araştırma kapsamında bu başlık altında konu edinen iş-yaşam dengesi ve problem çözme arasındaki ilişkiye veya etkiyi konu edinen araştırmalara ilişkin yapılan literatür çalışmasında konuya ilişkin son derece kısıtlı bir literatür ile karşılaşılmıştır. Bu kapsamda genel olarak çalışmaların ya bağımsız bir şekilde problem çözme ve iş-yaşam dengesi üzerine kurgulandığı ya da tükenmişlik faktörü ile birlikte konu edildiği görülmüştür. İlgili bölümde gerek iş-yaşam dengesi gerekse de problem çözme kavramına ilişkin genel bilgilerle birlikte yapılan bağımsız çalışmalara değinilmiştir. Bu durumun yanı sıra ilgili bölümde iş yaşam dengesi ve problem çözme arasındaki ilişkiye değinen kısıtlı literatürden elde edilen bilgilere yer verilmiştir. Konuya ilişkin elde edilen literatürün kısıtlı olması yapılan araştırmanın alana ilişkin önemli bir çalışma olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgüt içerisinde mal ve hizmet üretiminin temel faktörlerinde biri de insan faktörüdür. Kişinin iş alanı ise; yaşamında önemli bir alan kapsayan yalnızca bir kazanç elde etme yöntemi değil, aynı zamanda sosyal gereksinimleri de karşılayan bir konumdur. Dolayısıyla iş çalışanlar açısından ekonomik olduğu kadar psikolojik ve sosyal anlamlar da içermektedir. Bireyin motivasyonundan sosyal statüsüne, ekonomik özgürlüğünden evliliğinin kalitesine kadar geniş bir yelpaze içerisinde etkili ve belirleyici olmaktadır (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013).

Küreselleşme ile beraber toplumlarda ekonomik, sosyolojik ve kültürel değişimler meydana geldiği bilinmektedir. Toplumu oluşturan insanların bu değişimlerle beraber daha fazla ürün ve hizmeti talep etmesi sonucunda daha fazla çalışmayı kabul etmesi durumu da ortaya çıkmıştır. Daha fazla çalışmayı göze alırken aynı zamanda özel hayatları ile iş yaşamları arasında belli bir dengeyi sağlama zorunluluğu da belirginleşmiştir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesi, çalışanların sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda aile ilişkilerini de belirli bir düzeyde tutarak onlara gerekli ilgi ve davranışları gösterebilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Sayın, 2017).

İş-yaşam dengesinin temelini Sanayi Devrimi sonrası uzun saatler çalışmak zorunda bırakılan işçilerin mesai saatlerinde düzenleme talep etmesiyle, ilk defa 1914 yılında Ford Motor Company tarafından uygulanmaya başlanan sekiz saatlik mesai süresi uygulamasıyla atıldığını söylemek mümkündür. Bu düzenleme sonucunda iş insanı

Robert Owen'ın "Sekiz saat çalışma, sekiz saat eğlenme ve sekiz saat dinlenme!" sloganı hayata geçmiş ve beklenenin aksine yeterli dinlenme ve ailesiyle yeterli vakit geçirme sonucunda işçilerin örgütün amaçlarını gerçekleştirmede daha verimli çalıştıkları görülmüştür. İş-yaşam dengesi, kişinin çalıştığı iş ile işten sonraki sosyal hayatındaki roller arasında çatışmanın olmaması veya minimum düzeyde olması anlamına gelmektedir (Clark, 2000).

İş-yaşam dengesi ile ilgili literatür incelendiğinde aşağıdaki kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, iş-aile hayatı, iş-aile çatışması, çalışan açısından iş-yaşam dengesi, işveren açısından iş-yaşam dengesi, aile dostu avantajlar, iş-yaşam programları, iş-yaşam girişimleri, iş- aile kültürü (Lockwood, 2003):

- İş-aile hayatı: İş yaşamında daha fazla kullanılan bir terimdir. Yaşam kalitesi, esnek iş seçenekleri, yaşam dengesi.
- İş/aile çatışması: İş ve aile sorumlulukları arasındaki itme ve çekme.
- Çalışan açısından iş/yaşam dengesi: İş yükümlülüklerini yönetme ikilemi ve kişisel/aile sorumlulukları.
- İşveren açısından iş/yaşam dengesi: Destekleyici bir şirket yaratmanın zorluğu, çalışanların işlerine odaklanabilecekleri kültürü oluşturma zorluğu.
- Aile dostu avantajlar: Çalışanlara kişisel ve aile taahhütleri, aynı zamanda iş sorumluluklarından taviz vermek.
- İş/yaşam programları: Programlar (genellikle finansal veya zamanla ilgili), bir işveren tarafından kurulan çalışanların iş ve kişisel konuları ele alma seçenekleri, sorumluluklar.
- İş/yaşam girişimleri: Politikalar ve prosedürler amacıyla bir kuruluş tarafından kurulmuştur. Çalışanların işlerini yapmalarını sağlamak ve aynı zamanda kişisel/aile sorunlarının üstesinden gelmek için esneklik sağlar.
- İş/aile kültürü: Bir organizasyonun kültürünün kabul ettiği ve saygı duyduğu ailevi sorumlulukları ve yükümlülükleri, çalışanları ve yönetimi teşvik eder ve çalışanların kişisel ve iş ihtiyaçlarını karşılamak için birlikte çalışmaları.

Başka bir deyişle, iş-yaşam dengesi çalışanın iş ve iş dışındaki sosyalleşme çabaları üzerinde kontrol sahibi olması şeklinde ifade edilmektedir (Barnett ve Hyde, 2001).

Diğer bir tanıma göre, bireyin kişisel ihtiyaçları ile iş ve aile hayatından gelen taleplerin uyumlu hale gelmesi durumudur (Proietti, 2018).

Kişinin iş hayatı ile özel hayatı arasında belirli bir harmoninin bulunması kişiyi pozitif yönde etkilerken örgütün de amaç ve hedeflerini gerçekleştirmesine yardımcı olacağı söylenebilir. Bu farkındalık iş-yaşam dengesi kavramının önemini işletmeler açısından her geçen gün arttırmaktadır. İş yaşamında çalışan bireylerin yaptıkları işten ve çalıştıkları ortamdan duydukları memnuniyet o kişilerin iş-yaşam dengelerini belirlemektedir. Bunlar belirlenirken kişinin işle ilgili beklentileri ve bunların ne kadarının karşılandığı, fizyolojik özellikler ve psikolojik faktörlerle birlikte iş yerindeki sosyal ortam temel belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır. Aktif olarak çalışmakta olan herhangi bir bireyin işine karşı beklentileri ve mevcut duruma ilişkin tutumu olumlu yönde olduğunda, o kişinin iş-yaşam dengesinin de yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Yalçın ve diğ., 2016).

İş-yaşam dengesini etkileyen belirli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; şeffaf iletişim yolları, eşit ve gerçekleştirilebilir ödüllendirme sistemi, çalışanların motivasyonlarını üst düzeyde tutabilecek uygulamaların mevcut olması, çalışanların yetenekleri doğrultusunda kendilerini gösterebilme imkânlarına sahip olması, meslekte ilerleme kanallarının açık olması, çalışanların işletmede alınan kararlara katılabilme imkânları, çalışırken iş güvenliğinin sağlanması ve sosyal ihtiyaçlarını sağlaması için kolaylıkların sağlanmasıdır (Stoeber ve diğ., 2013).

Demir (2011) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların iş-yaşam kalitesinin işte kalma niyetine etkisi olduğu, bu iki faktöründe işe devamsızlığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Geçerli durum ile ulaşılmak istenen hedef arasına bir engel girdiği durumlarda bu engelin ortadan kaldırılması konusunda bilgi sahibi olunmadığında ortaya bir problem çıkmış olur. Örneğin istenen bir hedefe ulaşmak için bir labirent aşılması gerekiyorsa bu labirent bir problem durumudur. Bu tarz problemlerin üstesinden gelmek için de kullanılan akıl yürütmeler ise problem çözmedir.

Heppner ve Baker (1997)'a göre problem çözme becerisi gelişmiş kişilerin özellikleri arasında sorumluluk duygusu gelişmiş, esnek düşünme becerisi olan, yeniliğe açık, alışlagelmiş kalıplardan ayrı düşünebilen, cesaretli, objektif davranabilen, yaratıcı düşünen ve durağan olmayan üretmeye açık olarak belirtmişlerdir.

Frone ve diğ., (1992) tarafından yapılan araştırmada, iş-yaşam dengesi ile stres ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında, iş hayatı ile aile hayatının karşılıklı birbirini etkilediği bulunmuştur. İş baskısı, otonomi eksikliği, rol belirsizliği gibi durumların iş-aile çatışmasına yol açarak stres durumunu ortaya çıkardığı ayrıca ebeveyn sorunları, aile sorunları gibi durumların da aile-iş dengesizliğini tetikleyerek strese yol açtığı ortaya konulmuştur.

Kosseck ve diğ., (2011) yaptığı çalışmada, iş-yaşam dengesinin stres ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre, iş-yaşam dengesini sağlayamayan çalışanın yüksek düzeyde stres yaşadığı, yaşam kalitesinin gözle görülür şekilde azaldığı ve çalışanın iş yerindeki etkinliğinin azalarak dolaylı olarak örgüte de zarar verdiği ortaya çıkmıştır.

Allen ve diğ., (2000) tarafından yapılan araştırmada, iş aile dengesi ile örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında yüksek düzeyde iş aile dengesizliğinin çalışanın iş doyumunu, örgütsel bağlılığını ve iş başarısını azalttığı aynı zamanda çalışanın işe devamsızlığını arttırdığı ve örgütün işgücü devrinin de artmasına sebep olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Duxbury ve Higgins (2001) tarafından yapılan araştırmada, iş-yaşam dengesini kuramayan ve bu yüzden iş-yaşam çatışması yaşayan kişilerin iş ve özel hayatının gerektirdiği sorumlulukların artması ve bu sorumluluklarla başa çıkamayacak duruma gelmesiyle, iş ve özel hayata dair rollerinin çatışması durumunun meydana geldiği belirtilmiştir.

Smith ve Gardner (2007) tarafından yapılan çalışmada, hali hazırda çalışmakta olan kişilerin iş-yaşam dengelerine yönelik anket çalışması yapılmıştır. Bu ankete katılan çalışanların % 60'ının mevcut çalıştıkları işi kendileri için yüksek düzeyde iş-yaşam dengesi sağlaması olanakları nedeniyle seçmiş oldukları ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca kadın çalışanların iş-yaşam dengesini çalışma hayatında yüksek derecede gözettileri ve buna uygun olarak iş seçimi ya da işten ayrılma durumunu gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Jumoke ve Oyebanji (2016) yaptığı araştırmada, iş-yaşam dengesinin çalışan kadın ve erkeklerde ne şekilde etkili olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Sonuçlara göre iş-yaşam dengesizliği yaşayanlar sadece kadınlar veya çocuk sahibi olanlar değildir. Aynı zamanda bekar erkeklerde de çeşitli problemler ortaya çıkarmaktadır.

Ayrıca kadınların sık biçimde hayatlarını dengelemekte güçlük çekmesine karşılık aileleriyle daha fazla zaman geçirmek ya da kişisel hobilerine odaklanmak için boş zaman sıkıntısı çekenlerin genelde erkek çalışanlar olduğu ortaya konulmuştur.

ACNielsen (2006) araştırma şirketi çeşitli kriterlere göre seçtiği dünya üzerindeki 46 ülkede yaptığı online tüketici güven araştırmasına göre, Türk çalışanların yeni yılda aldıkları kararlar sıralamasında %65’lik bir oranda ilk karar “İş ile özel hayatım arasındaki dengeyi sağlamak için daha fazla özen göstereceğim” seçeneği olmuştur. Söz konusu çalışmada dünya ölçeğinde de %51’li oranla alınan ilk kararın çalışanların bu dengeyi sağlama çabaları yönünde hareket edeceğini belirtmektedir (Akt, Gür, 2016).

Cleveland ve arkadaşları (2007) yaptıkları nitel çalışmada, Amerika’nın kuzey doğusundaki otellerde yöneticilik yapan 33 genel müdürün ve iş-yaşam dengelerini incelemişlerdir. Uzun ve düzensiz çalışma saatlerinin stresli bir iş yaşamı ortaya çıkardığını bununda çalışanın özel yaşam ilişkilerini etkilediğini belirtmişlerdir. Bu dengenin sağlanamadığı durumlarda müdürlerin tükenmişlik sendromuna yakalanma oranının arttığı ayrıca çalışanlarda fiziksel ve psikolojik sorunlara da yol açabildiğini belirtmişlerdir.

Balıca (2010) çalışanların iş-yaşam düzeyi ile kadın ya da erkek olmasının ve diğer demografik faktörlerin incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada, bir şirkette çalışan 97 personelden sağlanan anketler analiz edilmiştir. Pasif davranışlar sergileyen, duygusal ve saldırgan özellikleri olan çalışanların, kendine güveni yüksek, pozitif düşüncesi fazla olan çalışanlara nazaran iş-yaşam düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca evlenmemiş çalışanların evli ve çocuk sahibi olmayanlara göre dengeyi yeterince sağlayamadığı sonucu bulunmuştur.

Apaydın (2011) yaptığı çalışmada, bir üniversitede görev yapan öğretim üyelerinin kurumuna olan tutkunluğu ile iş ve özel hayat dengelerini kapsayan ilişkilerini saptamaya çalışmıştır. Ankara şehrindeki bir üniversitede görev yapan 519 çalışandan alınan veriler ile analizler gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, özellikler yardımcı doçent olarak çalışan kişilerin diğer unvana sahip kişilere oranla iş takıntısının yüksek olduğu ayrıca unvanın iş takıntısı üzerinde bir etkisi olduğu bulunmuştur. Kendilerine en çok değer verdiğini belirten grup, profesörler olarak saptanmış, doçent ve yardımcı doçentlere oranla iş ve özel hayat dengelerini de daha

iyi başardıkları gözlemlenmiştir. Çalışmada unvanı yükselen çalışanın kendine değeri verme davranışının da arttığı belirtilmiştir.

İş-yaşam dengesi bağlamında bireylerin sergilemiş olduğu işe bağımlılık durumu yalnızca biri değil bireyin ailesi ve yaşamış olduğu sosyal çevreyi de etkilemektedir. Bu kapsamda tarafından yapılan çalışmada işlerine bağımlı olan bireylerin genel olarak egolarının yüksek olduğu bu sebeple aileleri ve sosyal çevreleriyle bir uyumsuzluk yaşadıkları belirtilmiştir. Bu kapsamda yapılan çalışmada bireylerin iş odaklı hareket etmelerinin zaman içerisinde problem çözme yeteneklerini olumsuz etkilediğı ortaya konmuştur (Senholzi, 2005).

İş-yaşam dengesi kapsamında işlerine olan bağılılıkları nedeniyle aileleriyle ve sosyal çevreleriyle çatışma içerisine giren bireyler bu kapsam dahilinde gerek ailelerine gerekse de sosyal çevrelerine yeteri kadar vakit ayıramamaktadır. Bu bağlamda iş yaşam dengesi kapsamında dengeyi sağılayamayan beylerin eş ve çocukları zaman içerisinde duygusal ve fiziksel birtakım problemler yaşanmaktadır. Yine ilgili araştırma kapsamında bireyin işe bağımlılığı nedeniyle zaman içerisinde olaylar ve durumlar karşısında duyarsızlaşması ve sonuç olarak problem durumuna ilişkin bakış açısının farklılaşmasına neden olmaktadır (Peleg- Popko, 2002).

İş-yaşam dengesi içerisinde işe bağımlılık ya da işkoliklik durumuyla karşı karşıya kalan bireylerin yaşamlarının yüksek risk barındırması nedeniyle problem çözme becerilerinin zayıf olacağı ortaya konmuştur. Bu kapsamda bireyin işe bağımlılığı nedeniyle ailesi ve sosyal çevresiyle ve hatta aynı iş örgütündeki iş arkadaşlarıyla kötü bir iletişim kurması nedeniyle ortaya çıkan problemlerin çözümü ya da problemlere vermiş olduğu tepki de sorunla karşılaşacağı ortaya konmuştur (Sussman, 2013).

Yapılan çalışmada bireylerin cinsiyet farklılığına göre ya da bağılı bulunduğu sosyal çevre kapsamında farklı düşünce yapılarına sahip oldukları ve bu kapsam dahilinde bireyin aile yaşamı, sosyal çevresi ve örgütsel iş ortamında farklı tavırlar sergilediğı ortaya konmuştur. Yine yapılan araştırma kapsamında bireyin sergilemiş olduğu farklı tutumların, davranışsal farklılıkların yanı sıra problem çözme tutumu başta olmak üzere yönetsel ve birtakım iş örgütüne ilişkin öğretimsel durumlarda farklılıkların olduğu görülmüştür (Matuska, 2010).

Bir ailede işe bağımlı bireylerin bulunması genel olarak aile içi etkinliklerin ve iletişimlerinin sorunlu bir şekilde devam ettiğini göstermektedir. İş ve aile çatışması içerisinde olan, iş yaşam dengesi düzeyini ayarlayamamış bireylerin aileleri ve sosyal çevreleri ile yeteri kadar ilgilenmediği ve genel olarak boş zaman etkinliklerinden hoşlanmadıkları hususu iş-yaşam dengesine ilişkin yapılan çalışmalarda sıklıkla karşılaşılmaktadır (Patel, 2011). İş-yaşam dengesi içerisinde işe bağımlılığı yüksek olan bireylerin genel olarak ailelerine ve sosyal çevrelerine olan algıları düşüktür. İşkolik olarak nitelendirilen bireylerin aileleri ile etkili problem çözme becerisinde ve iletişimde zayıflık konusu söz konusudur. Bu bağlamda gerek iş örgütünde gerekse de aileleri ile ilgili karşılaştıkları problemlerin çözümü konusunda bireylerin zayıf kaldıkları ve genel olarak konuyu çözüme ulaştıramadıkları görülmüştür (Schaufeli ve diğ., 2008). 21.yy her ne kadar çalışma hayatı ile sosyal hayatın birbiri içine geçmesine sebep olmuşsa da, profesyonel meslekler açısından, bu iki hayat arasındaki sınırın çizilmesi gerekmektedir. Mesleğin gereği olarak dönüşü olmayan, sağlık sektörü çalışanları, güvenlik güçleri, eğitim camiası gibi birçok sektörün, sosyal hayatındaki problemleri iş hayatına taşıma ve iş hayatının etkilenmesi düşünülemez. Bu meslek gruplarından biri de adalet sektörüdür. Bazı durumlarda insanların ya da insan topluluklarının hayatları ile ilgili kararların alınmasına vesile olan ve bu tür kararları dolaylı ya da doğrudan etkileyen avukatlık mesleğinde de iş-yaşam dengesinin profesyonel bir şekilde oturtulması gerekmektedir.

2.4.3. Problem çözme, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi ilişkisi

İnsanoğlu hayatı boyunca her gün basit veya karmaşık problemler ile karşı karşıya kalmakla birlikte çoğu zaman bazı durumların problem olduğunun dahi farkında olmamaktadır. İnsanların karşı karşıya kaldıkları problemlerin bazıları basit olmakla birlikte bazıları ise karışık yapıdadır. Bundan dolayıdır ki problem çözme, çoklu zeka yetisinin işin içine karıştırılarak farklı perspektiflerde olaya bakış açısının geliştirilip değerlendirilmesi sürecidir (Aksan ve Sözer, 2007).

Bazı araştırmacılar problem çözmeyi karışık istek ve arzuların uyumu için bilişsel, davranışsal süreçler olarak bazıları ise belirlenen bir hedefle ulaşmak amacı ile karşılaşılan problem durumunun ortadan kaldırılması için çaba gerektiren bir süreç olarak tanımlamıştır (Pulur ve diğ., 2012).

Ağır'a göre "problem çözme sürecinde gerçek sonucu değiştirmek için değerlendirme, problem çözmenin son aşamasında seçilen iş yerine getirildikten sonra yapılmaktadır. Bu aşama gerçekleştirilmediği takdirde birey, sorunları için doğru çözümler bulmak yerine eylem yönü belli olmayan performansta ısrarcı olabilmektedir. Başarı elde etmek için problem durumu öncelikle doğru anlaşılmalıdır. Yalnız, problemin doğru anlaşılması çözüme ulaşmak için yeterli olmayabilmektedir. Öncelikle en iyi çözüme ulaşılabilen seçenekler oluşturulmalı ve uygulanabilecek en uygun seçenekten başlanması gerekmektedir. Değerlendirilme yapıldıktan sonra başarı elde edilmiş ise hedefe o doğrultuda devam edilmeli, değilse başka seçenekler uygulanmak için tercih edilmelidir" (Ağır, 2007).

Günümüz dünyasının çalışma yaşamının zorunluluklarından kaynaklanan sorunların bireylerin psikolojisi üzerindeki baskısı iş stresini olumsuz etkilemekte, karşılına çıkan problemleri çözemediklerinde, üstesinden gelemedikleri bu duruma karşı geliştirilen savunma mekanizmasının işe yaramaması, tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Metin ve Özer, 2007).

Araştırmalarda deneyime açık insanların yüksek kavrama ettiklerinin olması gerektiğini ve öngörü ve kabiliyetlerini yeterli derecede gelişmiş olması gerektiği ortaya konmuştur. Bu kapsamda yine yapılan araştırmalar doğrultusunda deneyime açık insanların problem çözme özelliğinin yüksek olduğu ve hatta genellikle girişimci insanların tamamen açıklık faktörü girince çeşitli yetilere sahip oldukları ve problem çözme yetisi bakımından oldukça donanımlı oldukları anlaşılmıştır. Açık olma faktörüne sahip insanlarda fırsatları algılayabilme ya da mevcut şartlara göre kendilerine fırsat yaratabilme öngörülerine sahip oldukları bilinmektedir. Deneyime açıklık, kuram üzerinde araştırmacıların en zor ortak noktada buluşabildikleri faktördür (Digman ve diğ., 1986).

Çalışma hayatındaki kişilerin, tükenmişlikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki bireyin strese karşı verdiği cevaba göre değişebilmektedir. Bireylerin işe ve özel yaşama yönelik algılamalarında önem sırası dengenin hangi yönde bozulabileceğini gösterir. Yaşamında işini ön planda tutan ve başarılı olmak isteyen bireylerin işe yönelik koşulların etkisi ile iş stresini yaşamaları ve özel yaşamlarında iş baskısını hissetmeleri iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Polat, 2018).

Tükenmişlik ile iş yaşam dengesi birbiri ile etkileşim içinde olan iki olgudur. Bireyin iş yaşamındaki stres düzeyi özel hayatına yansımakta ve yaşam kalitesini çok fazla etkilemektedir. İş tatmini ve yaşam tatmininin oluşmasında etkili olan iş yaşam dengesi ve tükenmişlik bireylerin motivasyonunu belirlemekte ve verimliliklerini de etkilemektedir (Tuğsal, 2017).

İş yaşam dengesi çalışma hayatındaki kişilerin iş hayatlarında ve yaşam alanlarında belli bir uzlaşma ve uyumun oluşmasına dayanmaktadır. Tükenmişlik, iş yaşamının bozulmasına ve bireyin duygusal açıdan kendisini yorgun hissetmesine neden olurken iş yaşam dengesini de bozabilmektedir. İş yaşam dengesine ilişkin iyileştirici tedbirler de tükenmişliği azaltıcı bir etki yapmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

3. AVUKATLIK MESLEĞİ VE PSİKOSOSYAL BOYUTU

3.1. Avukatlık Mesleğinin Tanımı

Avukatlık, kamu hizmeti ve serbest bir meslektir. Hukuki münasebetlerin düzenlenmesini, her türlü hukuki mesele ve anlaşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesini ve hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını her derecede yargı organları, hakemler, resmi ve özel kişi, kurul ve kurumlar nezdinde sağlamaktır. Avukat bu amaçla hukuki bilgi ve tecrübelerini adalet hizmetine ve kişilerin yararlanmasına tahsis eder (Avukatlık Kanunu, 1969).

1969 yılında yayımlanan Avukatlık Kanunu'na göre "Avukatlık, kamu hizmeti ve serbest bir meslektir." avukatlığın ilmi ve mesleki birikime sahip kişilerin uzmanlaşarak ve fakat hiçbir zaman ticari amaç gütmeyen bir işverene bağımlı olmaksızın kişisel sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılan kendine özgü bir meslektir. Avukatlar, serbest meslek olarak vergi dairelerine kaydolup vergi mükellefi olurlar (Ataman, 2014).

Bir hakkın varlığı aranabilir olmasına bağlıdır. Bir ülkede hak arama özgürlüğü yasa ile teminat altında değilse o ülkede yargı erki, siyaset ve iktidarın etkisi altında ezilmiş demektir. Bu nedenle hak arama özgürlüğü kısıtlanamaz. İnsanların en temel hakkı olan yaşam haklarının savunulması toplumda esas olan adaleti sağlayabilmesi açısından son derece önemlidir (Özkent, 1940). Bir diğer tanımda ise Jean Appleton şu tarifi tavsiye eder: "Bir baroya usulü dairesinde kayıtlı olup hukuki veya münazaalı mahiyet gösteren meseleler hakkında fikir vermeyi ve istişarelerde

bulunmayı, yardım ettiği ve hatta icabında temsil bile eylediği tarafların menfaatlerini, hayatlarını, hürriyetlerini, şeref ve haysiyetlerini yazı ile veya sözle adalet huzurunda müdafaa etmeyi kendisine meslek edinen kimseye avukat denir” (Ataman, 2014).

Avukat sebebi ne olursa olsun kontrolünü kaybetmemek, unvanının gerektirdiği saygıya yakışır şekilde hareket etmek, mahkeme ve icra dairelerinde çalışan görevlilerle olan ilişkilerde ağırbaşlılığını korumak zorundadır. Avukatlık mesleğini yapanlar ister “kamu görevi yapan”, isterse “ yargı görevi yapan” olarak kabul edilsin, hiç kuşku yok ki, avukatlık mesleğinin “hak ve özgürlükler” ve “eşitlik” ilkelerine dayanması, ferdin temel hak ve özgürlüklerini devlete karşı koruyan özelliklerinin bulunması nedenleri ile çok onurlu bir meslektir (Avukatlık Kanunu, 1969).

Avukatlık mesleğinde, hangi toplumda olursa olsun savunma sanatını icra eden bir avukatın müvekkil, mahkeme ve meslektaşlar ile olan ilişkilerinde hangi davranışları sergilemesi gerektiği, bu sergilenen ilişkiler içinde belli başlı yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu bakış açısı ile Ataman (2014) yılında yayımladığı Savunma Etiği kitabında, meslek özellikleri aşağıdaki gibi listelenmiştir:

- Kamu hizmetidir
- Onurla yapılan bir meslektir
- Serbest meslektir
- Bağımsız bir iştir
- Tekelci bir meslektir.

1969 yılında yayımlanan Avukatlık Kanunu’na göre “Avukat, yargının kurucu unsurlarından olan bağımsız savunmayı serbestçe temsil eder.” Savunma hakkının, temel hakların başında gelmesi ve vazgeçilmezliği, bu hakkı gerek birey adına gerekse geniş anlamda toplumsal savunma bağlamında kullanacak avukatın faaliyetinde bağımsız olması gerekir (Ataman, 2014).

1969 yılında yayımlanan Avukatlık Kanunu’na göre ‘Kanun işlerinde ve hukuki meselelerde mütalaa vermek, mahkeme, hakem veya yargı yetkisini haiz bulunan diğer organlar huzurunda gerçek ve tüzel kişilere ait hakları dava etmek ve

savunmak, adli işlemleri takip etmek, bu işlere ait bütün evrakı düzenlemek' şeklinde yer almaktadır.

3.2. Avukatlık Mesleğinin Günümüz Toplumsal Yaşamındaki Önemi

Ülkemizde var olan mevzuatlar kapsamında hukuk davası açabilmek ve açılmış bir hukuk davasını takip edebilmek için avukat tutma zorunluluğu yoktur. Ancak ülkemizde olmasa da bazı Avrupa ülkelerinde belirli dava ve mahkemelerde sürdürülen hukuksal işlemler de avukat tutma zorunludur.

Kişilerin hak arama özgürlükleri kapsamında avukatlar özellikle de hukuksal açıdan yardıma ihtiyacı olan kişilerin haklarını aramak ve hukuki problemlerin çözümünü sağlamak açısından son derece önemli yardımlar yerine getirmektedir. Günümüz koşullarında sosyal ve ekonomik koşullar göz önünde bulundurulduğunda avukatlara ve avukatlık mesleğine duyulan ihtiyacın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda özellikle teknolojik bakımdan var olan gelişmeler beraberinde hukuki problemlerde meydana getirmektedir (Pekcanitez, 2014).

Adaletin yerine getirilmesi ve var olan hukuksal davaların çözümünde avukatlar büyük bir sorumluluk üstlenmek de birlikte üstlenmiş oldukları sorumlulukların yerine getirmesi açısından büyük çaba sarf etmektedirler. Günümüzde avukatlar artık hukuki açıdan sıkıntı yaşayan vatandaşların ilk başvurdukları kişi olma özelliğini taşımaktadırlar. Süreç dahilinde avukatlar kişilerin haklarını koruyabilmek ve kişi hak ve hürriyetlerini yerine getirebilmek amacıyla yoğun bir fedakarlık kapsamında çalışmaktadırlar (Serçemeli, 2018).

Avukatlar görevlerini yerine getirdikleri süre dahilinde birtakım hukuki iftiralar ile karşılaşmakta ve bu durumla mücadele etmektedirler. Bahsi geçen bu süreç dahilinde yoğun bir stres faktörü ile karşı karşıya kalan avukatlar örneğin ceza ve aile hukukuna ilişkin üstlenmiş oldukları davalarda yoğun bir duygusal süreç yaşarlar. Bu kapsamda mahkemelerde var olan önemli sosyal ve duygusal olaylar kapsamında avukatlara pedagoğ ve sosyal çalışmacı gibi meslek grubu mensupları destek vermektedir. Bu kapsamda mahkemelerde pedagoğ ve sosyal çalışmacı gibi meslek mensuplarına ihtiyaç duyulması avukatlık mesleğinin duygusal ve psikolojik bakımdan ne kadar yıpratıcı bir meslek olduğunu göz önüne sermektedir (Gökcan, 2009).

3.3. Avukatlık Mesleğinin Kanunlardaki Yeri

Avukatlık mesleği ile ilgili hükümlere, mülga 765 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda ve 01/06/2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda savunma dokunulmazlığı açısından yer verilmiştir. Mülga 765 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 486. maddesinde; *“Tarafların veya vekil, müdafî, müşavir veyahut kanuni mümessillerinin bir dava hakkında kaza mercilerine verdikleri dilekçe, layiha veya sair evrakın yahut yaptıkları iddia ve müdafaaların ihtiva ettiği hakareti mutazammın yazı ve sözlerinden dolayı takibat yapılamaz. Dava ile ilgili olmayan ve ilgili olduğu takdirde dahi iddia ve müdafaa hududunu aşan hakareti mutazammın yazı ve sözler yukarıdaki fıkra hükmünden hariçtir. Birinci fıkroda yazılı hallerde selahiyetli kaza mercilerince kanunen muayyen olan inzibati tedbirlerden maada tecavüze uğrayanın talebi üzerine tazminata hükmedilebileceği gibi hakareti mutazammın yazı ve sözlerin evrak ve zabıtlardan kısmen veya tamamen kaldırılmasına da karar verilebilir”* şeklinde düzenleme bulunmaktadır (765 Sayılı Türk Ceza Kanunu, 1926: Madde 486).

Literatürde mülga Türk Ceza Kanunu'nun yukarıda belirtilen 486'ncı maddesindeki bu düzenlemeye “savunma dokunulmazlığı” veya “yargılama 15 dokunulmazlığı” adı verilmektedir. Bu düzenleme, adli merciler önünde kişilerin ve vekillerinin haklarını korkmadan, herhangi bir sınırlamaya ve tereddüte kapılmadan savunabilmelerine imkân sağlamak için konulmuştur. Bununla birlikte savunma hakkını kullanıyorum diyerek, bu düzenlemenin arkasına saklanarak kişileri tahkir etmek (rencide etmek) imkânını vermemektedir (Yılmaz, 2016).

01/06/2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 128. Madde hükmünde de iddia ve savunma dokunulmazlığı düzenlenmiştir. Madde içeriğinde, hukuka uygunluk nedeni olarak kabul edilen ve 1982 Anayasası'na göre de güvence altına alınmış bulunan, iddia ve savunma dokunulmazlığı, avukatlara verilen bir hak olarak düzenlenmiştir. İddia ve müdafaa hakkının kullanılması açısından, kişilere yönelik somut isnatta bulunur nitelikte maddi vakaların ileri sürülmesi veya şahıslarla ilgili bazı olumsuz yorumlamalarda bulunulması mümkündür. Söz konusu somut isnat ve/veya olumsuz nitelikteki değerlendirmelerin, iddia ve savunma hakkının kullanılması kapsamında olmaması durumu, hakaret ve hatta iftira suçunun oluşmasına sebebiyet verir (Dönmezer, 1995).

Ceza Muhakemesi Kanunu'nda düzenlenmiş bulunan avukatlık müessesesine ilişkin kavramlara bakıldığında, müdafî ve müdahil vekili kavramlarına yer verildiği görülmektedir. Ceza davalarında karşılaşılan söz konusu iki kavram avukat kavramına karşılık gelmektedir. 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 2'nci maddesi hükmüne göre müdafî; “*şüpheli veya sanığın ceza mahkemesinde savunmasını yapan avukat*” olarak tanımlanmıştır (Çakır, 2012).

Ceza Muhakemesi Kanunu'nda yeni bir değişiklik getirilmiştir. Bu değişiklik, Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 101/3 fıkrası gereğince, “*tutuklama istenildiğinde şüpheli veya sanık kendisinin seçeceği veya baro tarafından görevlendirilecek bir müdafinin yardımından yararlanır*” hükmüdür. Söz konusu durum, özel bir zorunlu 17 müdafilik halidir (Parlar ve Hatipoğlu, 2008).

Zorunlu müdafilik ise Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 150/2-3. fıkrasında getirilmiştir. Yeni değişikliğe göre, alt sınırı 5 yılın üzerinde hapis cezasını gerektiren suçlar sebebiyle soruşturma veya kovuşturma söz konusu olduğunda müdafî bulunmayan şüpheli veya sanığa müdafî tayin edilmesi zorunlu tutulmuştur. Ayrıca Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 74'üncü maddesi gereğince akıl hastası olan şüpheli ve sanıkların gözlem altına alınması sırasında da zorunlu müdafî getirilmiştir (Ceza Muhakemesi Kanunu, 2004).

Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 149/2. Maddesi hükmü gereğince, soruşturma aşamasında ifade alınırken en fazla 3 avukat hazır bulunabilir (Ceza Muhakemesi Kanunu, 2004: Madde 149/2). Ceza Muhakemesi Kanunu 150'nci maddesi gereğince;

“(1) *Şüpheli veya sanıktan kendisine bir müdafî seçmesi istenir. Şüpheli veya sanık, müdafî seçebilecek durumda olmadığını beyan ederse, istemi halinde bir müdafî görevlendirilir.*”

“(2) *Müdafî bulunmayan şüpheli veya sanık; çocuk, kendisini savunamayacak derecede malul veya sağır ve dilsiz ise, istemi aranmaksızın bir müdafî görevlendirilir.*”

“(3) *Alt sınırı beş yıldan fazla hapis cezasını gerektiren suçlardan dolayı yapılan soruşturma ve kovuşturmada ikinci fıkra hükmü uygulanır.*”

“(4) Zorunlu müdafilikle ilgili diğer hususlar, Türkiye Barolar Birliğinin görüşü alınarak çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir” ifadesi yer almaktadır (Ceza Muhakemesi Kanunu, 2004: Madde 150).

Ceza Muhakemesi Kanununun 151. maddesinde; “150’nci madde hükmüne göre görevlendirilen müdafî, duruşmada hazır bulunmaz veya vakitsiz olarak duruşmadan çekilir veya görevini yerine getirmekten kaçınırsa, hâkim veya mahkeme derhâl başka 18 bir müdafî görevlendirilmesi için gerekli işlemi yapar. Bu durumda mahkeme oturuma ara verebileceği gibi oturumun ertelenmesine de karar verebilir. Eğer yeni müdafî savunmasını hazırlamak için yeterli zaman olmadığını açıklarsa oturum ertelenir. 149’uncu maddeye göre seçilen veya 150’nci maddeye göre görevlendirilen ve Türk Ceza Kanunu’nun 220 ve 314’ üncü maddesinde sayılan suçlar ile terör suçlarından tutuklu ve hükümlü olanların müdafilik veya vekillik görevini üstlenen avukat, hakkında bu fıkra da sayılan suçlar nedeniyle kovuşturma açılması halinde tutuklu veya hükümlünün müdafilik veya vekilliğini üstlenmekten yasaklanabilir. Cumhuriyet savcısının yasaklamaya ilişkin talebi hakkında, müdafî veya vekil hakkında açılan kovuşturmanın yapıldığı mahkeme tarafından gecikmeksizin karar verilir. Bu kararlara karşı itiraz edilebilir. İtiraz sonucunda yasaklama kararının kaldırılması halinde avukat görevini devam ettirir. Müdafilik görevinden yasaklama kararı, kovuşturma konusu suçla sınırlı olmak üzere, bir yıl süre ile verilebilir. Ancak, kovuşturmanın niteliği itibarıyla bu süreler altı aydan fazla olmamak üzere en fazla iki defa uzatılabilir. Kovuşturma sonunda mahkûmiyet dışında bir karar verilmesi halinde, kesinleşmesi beklenmeksizin yasaklama kararı kendiliğinden kalkar. Görevden yasaklama kararı, tutuklu veya hükümlü ile yeni bir müdafî görevlendirilmesi için derhal ilgili baro başkanlığına bildirilir. Müdafî veya vekil görevden yasaklanmış bulunduğu sürece başka davalarla ilgili olsa bile müdafiliğini veya vekilliğini üstlendiği kişiyi ceza infaz kurumunda veya tutukevinde ziyaret edemez.” hükmü yer almaktadır.

3.4. Avukatlık Mesleğinin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları

Avukatlık, akademik eğitime dayalı, bilimsel esaslara göre yürütülen bir meslek olarak görülmektedir. Bu bakımdan müvekkilin veya müvekkillerin en ince ayrıntısına kadar avukatına talimat vermesi söz konusu olamaz. Avukat da

müvekkili buna zorlayamaz, müvekkil genel talimatlar vermekle yetinmelidir. Bu konuda avukatın yükümlülükleri aşağıdaki gibi düşünülebilir (Akil, 2012).

Avukatın, vekâlet görevinin yürütmesinin gerekli kıldığı bilgileri müvekkili vasıtasıyla oluşturması yükümlülüğü vardır. Ancak avukatın salt müvekkilinin verdiği sözlü bilgilerle yetinmemelidir. Avukat, meselenin kafasında aydınlanabilmesi için birtakım soruları müvekkiline yönelmek durumundadır. Avukatın kendisi veya başka bireylerin menfaati için müvekkil yararı ve menfaatlerini geri plana itmesinin engellenmesini ifade eden yükümlülük olarak tanımlanabilir. Bu yükümlülük müvekkil sırlarının saklanması da kapsamaktadır (Alfini ve Vooren, 1995).

Özen yükümlülüğü, medeni hukuk bağlamında, vekilin iş görme ile amaçlanan sonuca ulaşılması bakımından yaşam deneyimleri ve işlerin normal akışına göre gerekli davranış ve girişimlerde bulunmak ve başarılı sonuca ulaşmayı engelleyecek davranışlardan kaçınmak oluşturmaktadır. Tevkil yetkisi bulunan avukat, üstlendiği vekâlet işini başka bir avukatla birlikte veya başka bir avukata vererek takip ettirebilmesi durumudur. Avukatın tevkil imkânı, borçlar hukuku adamındaki vekile oranla çok sınırlıdır (Akil, 2012).

Müvekkilin davranışlarıyla avukatıyla arasındaki güven ilişkisini zedelemesi veya avukatın onurunun zedelenmesi ve avukat bakımından vekâlet ilişkisinin devamının çekilemez hale gelmiş olması durumlarında, bunlar haklı sebep teşkil edeceğinden, uygun zamanda vekâlet görevinin bırakılmış olması durumudur. Bu yükümlülük avukatlık faaliyetinin başarılı bir biçimde yürütülmesi için en önemli gerekliliktir. Avukatın sorumluluk ve ücret meselelerinde delil de teşkil eder. Düzenli şekilde tutulmayan dosyalar, avukatın sorumluluğu bakımından dolaylı bir etkiye sahiptir (Ordu, 2020).

Avukatın hukuki sorumluluğu, avukatla iş sahibi arasındaki hukuki ilişki ile biçimlenir. Avukat, her şeyden önce bu sözleşmedeki ilişkiden doğan borcuna aykırı davranması durumunda sorumlu olacaktır. Avukatın hukuki sorumluluğu; haksız fiil, vekâletsiz iş görme, sebepsiz zenginleşme gibi akit dışı nedenlerden de doğabilir. Yine, avukatın, sözleşmenin hazırlık aşamasındaki kusurundan sorumluluğu söz konusu olabileceği gibi, sözleşmeye dayalı ilişkinin sona ermesinden sonra da sorumluluğunu gerektiren durumlar ortaya çıkabilir (Akil, 2012).

Avukatlık Kanunu'nun 62. maddesine göre, bu kanun ve diğer kanunlar gereğince avukat sıfatı ile veya Türkiye Barolar Birliğinin yahut baroların organlarında görevli olarak kendisine verilmiş bulunan görev ve yetkiyi kötüye kullanan avukat Türk Ceza Kanununun 257. maddesi hükümlerine göre cezalandırılır.

“Avukatlık onuruna, düzen ve gelenekleri ile meslek kurallarına uymayan eylem ve davranışlarda bulunanlarla, mesleki çalışmada görevlerini yapmayan veya görevinin gerektirdiği dürüstlüğü uygun şekilde davranmayanlar hakkında bu kanunda yazılı disiplin cezaları uygulanır.” (Avukatlık Kanunu, 1969).

Hakkında meslekten çıkarma cezasını gerektirebilecek mahiyette bir işten dolayı kovuşturma yapılmakta olan avukat disiplin kurulu kararıyla, tedbir mahiyetinde işten yasaklanabilir. Disiplin kurulu kararlarına karşı, avukatlar, tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kuruluna itiraz edebilirler. Yetkili birliğin disiplin kurulu, disiplin davalarını dosya üzerinde incelerler. Fakat, işten veya meslekten çıkarma cezasına yahut işten yasaklanmaya dair kararların incelenmesi sırasında, ilgili avukatın isteği üzerine veya kendiliğinden duruşma yapılmasına karar verebilir. Disiplin cezalarına ait kararlar kesinleşmedikçe uygulanamaz. Meslekten çıkarma ve işten çıkarma cezalarından başka bir disiplin cezası verilen avukatlar, uyarma, kınama ve para cezalarının uygulanmasından itibaren beş yıl geçtikten sonra disiplin kuruluna başvurarak bu disiplin cezalarının sicillerinden silinmesini isteyebilirler (Serçemeli, 2018).

Avukatlık mesleği; yasalara ve hukuka bağlı olarak, insanların sorunlarını çözmeye yardımcı olan ve topluma yol gösteren ayrıca sadece kanunda belirtilen kişilerin yapabileceği önemli bir meslek dalıdır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, toplum için son derece önemli olan bu meslek grubunun incelenmesi ve sonuçların ortaya konması önem arz etmektedir. Avukatlık başlığı altında, avukatlık mesleğinin özellikleri, avukatlık mesleğinin yükümlülükleri ve sorumlulukları incelenmiştir. Anlaşılabacağı üzere, Türkiye’de icra edilen bu meslekte, sorumlulukların ağır, yerine getirilmesi beklenen yükümlülüklerin zor olduğu görülmektedir. İş-yaşam dengesinin öneminin anlatıldığı, bireylerin mesleklerini yerine getirmede mesleki tükenmişlik yaşamının etkileri aşıkâr iken, bu tür zor ve ağır şartlar, yükümlülükler ve sorumluluklar altında yaşayan avukatların, meslek icrası ve yaşam kalitelerinin incelenmesi önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda hem işini

düzgü yapmak, hem de normal bir vatandaş olarak hayatını devam ettirmek için gereken politikaların ve gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi adına bu aşağıdaki başlıkta avukatlar ile ilgili mesleklerinin icrası ve yaşam kaliteleri üzerine yapılan benzer çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir (Serçemeli ve Timuroğlu, 2020).

Avukatın bir şirkete bağlı olmayıp mesleğini kendi özel bürosunda tek ya da diğer avukatlarla beraber veya avukatlık ortaklığında ortak olarak icra etmesi serbest avukatlık olarak nitelendirilmektedir. Avukatlık aynı zamanda bir kamu hizmeti ve serbest bir meslektir. Avukatlık Kanunu madde 1 bu yönüyle de mesleğe kabul ve mesleğin icra edilmesi özel düzenlemelere tabi tutulmuştur. Başta Avukatlık Kanunu ve Türkiye Barolar Birliği Genel Kurulunca (TBB) kabul edilen “*Avukatlık Meslek Kuralları*” olmak üzere avukatların çalışma biçimleri mevzuat ile detaylı bir biçimde düzenlenmiş bulunmaktadır (Serçemeli, 2018).

Avukatlık mesleğini icra edenlerin bu kurallara uymaları gerekmektedir. Avukatlık Kanunu’nun son değişiklikleri ile mesleğin en önemli çalışma alanı olan savunma, yargının temel unsurlarından biri olarak kabul edilmiş ve bu mesleğe “*hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını sağlamak*” gibi oldukça ağır bir sorumluluk atfedilmiştir. Tüm meslek gruplarında olduğu gibi gelir sağlamak yaşamı idame ettirebilmek ve mesleği devam ettirebilmek adına bir zorunluluktur. Avukatlığı diğer mesleklerden ayıran en önemli özellik/fark, mesleki faaliyetlerinin aynı zamanda bir kamu hizmeti olmasıdır (Şeker, 2019).

3.5. Avukatlık Mesleğinin Psikososyal Boyutu

Avukatların mesleklerini icra ederken yaşayabildikleri çeşitli problemler söz konusu olmaktadır; müdafisi bulunulan bir dosyanın incelenebilmesi noktasında sıkıntılar, usule ilişkin problemler ve uygulamaya ilişkin konulardaki birtakım aksaklıklar gibi. Söz konusu sorunların avukatlık mesleğini icra etme noktasında sinir sistemi üzerinde yıpratıcı etkileri bulunan problemler olabileceği ifade edilmektedir (Serçemeli, 2018).

3.5.1. Avukatlık mesleği ve stres

TDK’ye (2022) göre stres, ruhsal gerilim, canlı organizmasında savunma uyandırıcı etkilerle (stres faktörü) buna karşı oluşan savunma mekanizması. 2. dayanıklılığı azaltan fiziksel veya mental gerilim, gerginlik anlamlarını taşımaktadır. İş yerinde

yaşanan stres ise, çalışanların iş ortamında yaşadıkları stres. Kişi, nesne, organ ve ruhsal yapıya uygulanan güç, baskı ve zorlama olarak ifade edilmektedir (Güçlü, 2001).

Bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlıkları açısından oldukça önemli olan stres, hayatın her alanında bireyler için zorlayıcı bir yaşam durumu olarak görülmektedir. Bu nedenle stres ile ilgili yapılan çalışmalar oldukça yoğundur ve günümüzde de artmaya devam etmektedir. Stres bireyleri hem günlük hayatları içerisinde hem de iş yaşamlarında etkileyebilmektedir (Özel ve Karabulut, 2018).

Yukarıda belirtilen tanımlar, avukatların rol, sorumluluk ve yükümlülükleri düşünüldüğünde stresli bir iş yaşamına sahip oldukları düşünülebilir. Bu yüzden avukatlık mesleği şartları ve iş stresi birbiri ile ilintili konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan bir araştırmada ifade edildiği üzere, avukatlık meslek mensuplarının stres yaşamasına neden olabilen birçok faktör bulunmaktadır. Bu durumlardan birisi de üstlenilen görevin içeriğidir. Bu açıdan kimi zaman ceza hukuku alanında veya aile hukuku alanında avukatlık yapılması, davanın içeriğine göre stres oluşturabilmektedir. Avukatların bir takım mesleki problemlerinin bulunması da ayrı bir stres faktörü olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak çeşitli fiziki şartların yetersizliği, uygulamada yaşanabilen birtakım aksaklıklar stres faktörleri olarak görülebilmektedir. Avukatlık meslek mensuplarının görevlerinin icrası sırasında karşılaşılabilecekleri mesleğe özgü bir takım spesifik stres faktörleri de bulunmaktadır. Sözgelimi, duruşmaların uzun sürmesi, dosya inceleme sırasında yaşanabilecek çeşitli problemler, vb. durumlar örnek olarak verilebilir (Serçemeli, 2018). Mesleğin önemi göz önüne alındığında çeşitli hukuki süreçler içerisinde son derece kritik bir rolü bulunan avukatlık meslek mensuplarının yoğun iş stresi yaşayabildikleri gözlemlenmektedir (Timuroğlu ve Serçemeli, 2020).

Avukatlık mesleği icra edilirken avukatlar tarafından bireysel açıdan çeşitli tedbirlerin alınmaması da iş stresine neden olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak, çalışma ofisi içerisinde dava veya takibe ilişkin dosyaların yanlış yere konulması, aranan herhangi bir belgenin yanlış dosyaya takılmış olması vb. durumlar belirli bir avukatlık bürosunda oldukça sıkıntılı anların yaşanmasına sebebiyet verebilmektedir. Böylesine bir durumun sebep olabileceği stres ve zaman kaybının önlenmesi için iyi bir dosyalama sisteminin oluşturulması ve çalışma masalarının üzerinde veya ofis

içerisindeki herhangi bir yerde açıkta hiçbir evrakın bulundurmaması gerekmektedir. ABD’li hukuk firmaları tarafından, işlem yapılması gereken belgeler ve ilgilenilmesi gereken dosyalarla dolu masaların yerine, temiz masa olarak adlandırılan politikanın benimsenmiş olduğu ifade edilmektedir (Serçemeli, 2018).

Bir işi erteleme ve geciktirme durumu, insan olmanın doğası gereği görülebilen bir durum olmakla birlikte, avukatlık meslek mensuplarında da bu durum görülebilmektedir. Ancak söz konusu erteleme ve geciktirmeler, genel olarak usul hukukundan kaynaklı süreler ve avukatların özen gösterme yükümlülüğü sebebiyle uzamamaktadır. İşlerin ertelenmesi, genellikle hoşlanılmayan, sıkıcı, araştırma gerektiren veya angarya olarak değerlendirilen işler sebebiyledir. Bu erteleme durumları, strese sebebiyet verebilmekte ve verimlilik kaybı yaşanmasına sebep olabilmektedir. Söz konusu durumun önlenmesi için uzmanlar, yapılacak işler için bir bitirme tarihi hedeflenmesini, bu işin bitirilmesi durumunda bireysel olarak bir ödül; bitirilmemesi durumundaysa ceza sistemi geliştirilmesini ve ertelenmeye meyilli durumdaki sıkıcı işlerin kısa sürede bitirilerek, sebep olabileceği stresin önlenmesi için çalışılmasını önermektedirler (Demir, 2011).

Eaton ve diğ., (1990) tarafından yapılan bir araştırma kapsamında, çeşitli meslek mensuplarının yaşadıkları iş stresinin ölçülmesi amacıyla, 104 meslek grubu üzerinde yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, sosyo demografik veriler açısından üç meslek grubunda iş stresi seviyesinin yüksek olduğu, hukukçuların ise en yüksek orana sahip olduğu ifade edilmektedir (Serçemeli, 2018).

Ülkemizde ortalama şartlar altında üniversiteden mezuniyet yaşının yirmi iki olduğu ve mezuniyetin ardından ilk bir yıllık süre içinde işe girebilmenin ancak mümkün olabildiği ifade edilmektedir (Küçükali ve Lokmacı, 2015). Buradan hareketle, Hukuk Fakültesi’nden mezun olan bireylerin, avukat olabilmeleri için yaklaşık bir buçuk yıllık bir süreye daha ihtiyaç bulunduğu bilinmektedir. Avukatlık mesleğine başlayabilmek için zor ve ağır bir fakülte eğitiminden geçildiği ve bu sürecin ardından altı ayı adliyede, altı ayı bir avukatın yanında olmak üzere yaklaşık bir yıl süren staj eğitiminden geçildiği göz önüne alındığında, bu durumun da mesleğe daha tam olarak başlamadan ciddi strese sebep olabileceği görülmektedir (Serçemeli, 2018).

3.5.2. Avukatlık mesleği ve mesleki bağlılığı

Hall (1971), mesleki bağıllığı, bireyin seçilen bir kariyerde çalışma motivasyonunun yüksekliği olarak tanımlamıştır (Arora ve Rangnekar, 2015). Blau (1985), mesleki bağıllığı bireyin mesleğine ve işine karşı olumlu tavrı olarak ele almıştır. Lee ve diğerleri (2000), mesleki bağıllığı bir kişi ile mesleği arasında, o mesleğe karşı duygusal tepkiye dayanan psikolojik bir bağlantı olarak tanımlamışlardır. Literatürdeki mesleki bağıllık kavramıyla ilgili çoğu çalışmanın, Meyer ve diğerleri (1993) tarafından ileri sürülen duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık boyutlarından oluşan kavramsallaştırma temelinde incelendiği görülmektedir.

Duygusal bağıllık, bireyin mesleğinden duyduğu gurur ve coşkunun bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (Snape ve Redman, 2003). Meyer ve diğerlerine (1993) göre, güçlü duygusal mesleki bağıllık “istemek” duygusu nedeniyle çalışanların meslekte kalma arzularını temsil etmektedir. Duygusal bağıllık, çalışanlara tatmin edici bir iş yapma fırsatı ile değerli beceriler geliştirme imkanı sağlayarak, mesleğe katılmanın zevkiyle onlara üstün bir deneyim kazandırmaktadır.

Normatif bağıllık, bir bireyin mesleğinde kalma yükümlülüğü anlamına gelmektedir (Blau, 2001). Normatif bağıllık, bir faaliyetin yürütülmesi bağlamında normatif zorunluluğun içselleştirilmesi ve bunun gereğini yerine getirme yükümlülüğünün hissedilmesidir. Örneğin, belirli bir mesleğe katılma öyküsü olan bir ailenin üyesi olmak veya kariyer amaçlarına ulaşmak için mali destek almış olmak, normatif bağıllığın gelişmesine katkıda bulunabilir (Meyer ve diğ., 1993). Normatif bağıllık, iş ve aile çevresinin istekleri ya da gelir elde etmeye duyulan yakınlık gibi dışsal zorunlulukların haricinde, bireyin mesleğini icra etmeyi sürdürmesi konusunda hissettiği manevi bir yükümlülük duygusuyla ilgilidir (Utkan ve Kırdök, 2018).

Devamlılık bağıllığı, genellikle mesleğe yapılan yatırımlardan kaynaklanan ve algılanan alternatif istihdam fırsatlarının eksikliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Irving ve diğ., 1997). Devamlılık bağıllığı, bireyin mesleği terk etmekle ilişkili maliyetleri değerlendirmesiyle ilgilidir (Blau, 2001). Bir birey, mesleğini değiştirecek olursa, mevcut mesleğini elde etmeye ilişkin önceki bütün yapmış olduğu bireysel yatırımlardan vazgeçmiş olacaktır. Bu tür bireysel yatırımlara örnek olarak, bir mesleğe özgü becerilerin kazanılması ile bu mesleğe mensup olmaktan elde edilmiş statü için harcanan zaman ve çaba gösterilebilir (Meyer ve diğ., 1993).

Duygusal bağıllık, bireyin mesleğine duygusal bağıllığını ifade etmektedir (kalmak istiyorum); normatif bağıllık, bireyin mesleğinde kalma yükümlülüğüdür (kalmalıyım); devamlılık bağıllığı, bireyin mesleğini terk etmekle ilişkili maliyetleri değerlendirmesine (kalmak zorundayım) işaret etmektedir (Blau, 2009). Bireyin mesleğe olan içsel bağıllığından kaynaklanan duygusal bağıllığın, normatif ve devamlılık bağıllığından daha güçlü bir bağıllık içerdiği ileri sürülmektedir. Yalnızca yükümlülüklerle dayalı bağıllık, ancak bu yükümlülükler yerine getirilene kadar devam edebilir. Ayrıca, yalnızca maliyetlerden kaçınma aracını telafi edici fırsatlar bulunduğu meslek bırakılabilir. Bu yüzden, hem normatif hem de devamlılık bağıllığının, duygusal bağıllıktan daha geçici ve zayıf olması muhtemeldir (Yıldırım ve Eroğlu, 2021).

Avukatlık mesleğinin zorlukları düşünüldüğünde birçok kişi işi bırakmış veya bırakmayı düşündüğü görülmüştür. Mezun olduktan sonraki staj döneminde, meslekle tanışıp, avukatlığı deneyimleyen ve kendisine göre olmadığını düşünen bir çok hukuk fakültesi öğrencisi Hakimlik Savcılık, Kaymakamlık, akademisyenlik ve Kamu Personeli Seçme Sınavı gibi başka alanlara yönelmiştir. Mesleğe başladıktan sonra da gerek mesleki zorluklar gerekse de ekonomik sıkıntılar sebebiyle de mesleği bırakmak zorunda kalanlar olmuştur.

3.5.3. Avukatlık mesleği ve mobbing

Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından, sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir. Çalışanın kendini göstermesini, ifade etmesini engellemek, sözünü kesmek, çalışanı yüksek sesle azarlamak, hakaret, sürekli eleştiri, yok saymak, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, çalışana anlamsız işler verilip sürekli yerinin değiştirilmesi gibi bezdirici davranışlar mobbing olarak ifade edilmektedir.

Yargılama işlevinin ayrılmaz parçası olan savunma hakkı adaletin ön koşulu olup, avukatların savunma hakkını kullanmaları, adaletin gerçekleşmesine yardımcı olduğu için kamu yararını da beraberinde getirmektedir. Savunma makamını temsil eden avukat, mesleğini yaparken belli bir görüşü savunmaya veya o görüşten uzak

durmaya zorlanamaz. Avukatlar zaman zaman hem müvekkilleri hem de meslektaşları tarafından baskı ve ayrımcılıklara tabi tutulabilmektedir. Söz konusu baskı, ayrımcılıklar, duygusal ve manevi tacizler ve psikolojik şiddetler neticesinde avukatlar mesleki faaliyetlerini yürütmekte zorlanmakta, yılmakta, yıpranmakta, sindirilmekte ve sonucunda da mobbing mağduru haline gelmektedirler (Görkemli, 2017).

Ayrıca avukatlar yanlarında çalıştırdıkları sigortalı avukatların haklarına riayet etmeli, mesleki dayanışmayı sağlamak adına onların emek ve mesailere saygı duymaları gerekmektedir. Ofis ortamında telefon, bilgisayar ve lamba gibi avukata ait eşyaların birden bire kaybolması veya bozulması, çalışma arkadaşlarıyla arasında çıkan tartışmaların artması, kişinin sigara dumanından rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen birinin oturtulması, işle ilgili önemli gelişme ve haberlerin dışında tutulması, kişinin arkasından çıkarılan çeşitli söylentilerle ilgili fısıltıların yayılması, kendisine yetenek ve becerilerinin altında veya avukatlıkla ilgisi olmayan işlerin verilmesi, işe geliş ve gidiş saatlerinin, telefon konuşmalarının, çay ve kahve molalarının sürekli denetim altında tutulması, müvekkilleriyle yapmış olduğu telefon konuşmalarının kayıt altına alınması, aynı ofis içinde avukat olmayan çalışanlardan daha düşük ücret verilmesi, istediği avukatlık alanında uzmanlaşmasına izin verilmemesi, takip ettiği dosyaların kendisinden alınarak başka avukata verilmesi sigortalı avukatlara yapılan mobbinge konu davranışlara örnektir (Görkemli, 2017).

Avukatlık mesleğinin stresli ve yorucu olmasının yanında bir de mobbinge maruz kalınması fazlasıyla yıpratıcı olmakta, avukatı meslek hayatından yıldırma yoluyla bezdirmektedir. Avukatların maruz kaldıkları mobbing nedeniyle meydana çıkan fizyolojik etkilerin başında panik atak, depresyon, migren, kaşıntı, kalpte hızlı ve düzensiz çarpıntı, zayıflama gibi sağlığı olumsuz etkileyen rahatsızlıklar gelmektedir.

3.5.4. Avukatlık mesleği ve psikolojik dayanıklılık

Yaşama karşı güçlü olmak, zorlukların üstesinden gelebilmek ve tekrar kaldığın yerden devam edebilmek birçok birey için önemlidir. Bazı bireyler doğuştan psikolojik dayanıklılığa sahip olurken, bazıları sonradan bu yetiyi kazanabilir. Psikolojik yönden dayanıklı birey, verdiği mücadeleden hemen vazgeçmez.

Direnmeye çalışır ve sonuca ulaşana kadar çaba gösterir. Karşılaştığı zorlukları bile kendi gelişimi için olumlu görebilir (Kavi ve Karakale, 2018).

Psikolojik dayanıklılık, çalışma yaşamında bireylerin bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerine tutarlılık kazandıran, anlam yükleyen ve bireylerin mevcut ve gelecek durumlarını değerlendirebilme olanağı sağlayan itici bir unsurdur (Luthans ve diğ., 2007). Dayanıklı bireylerin; gerçekte yüzleşebilme (yüzleşme ve kabul etme), anlam arayışı (yaşanılan zorluk ve daha iyi bir gelecek arasında kurulan anlamlı bir köprü) ve yaratıcılık (yenilikçi çözümler üretebilme yeteneği) özelliklerine sahip oldukları belirtilmekte ve bu özellikler tek başına da baş etmede etkili olsalar da gerçek psikolojik dayanıklılık için bilişsel, duygusal ve davranışsal üç özelliğinin birlikte hareketi gerekmektedir (Couto, 2002). Dayanıklılık sadece olumsuz durumlarla baş edebilme değil aynı zamanda terfi, ödül, önemli bir başarı gibi olumlu durumlarda gerçekte yüzleşebilme, anlamlandırabilme (hazmedebilme) ve bunu yaratıcılıkla birleştirebilme becerisini ifade etmektedir (Luthans ve diğ., 2007 akt. Doğan, 2020).

Genel olarak bakıldığında psikolojik dayanıklılık, olumlu bireysel ve örgütsel çıktılarla aynı yönlü ilişkiliyken olumsuz bireysel ve örgütsel çıktılarla ters yönlü ilişki göstermektedir. Dolayısıyla geliştirilebilir bir beceri olan psikolojik dayanıklılık, olumlu örgütsel ve bireysel sonuçlar sağladığı için örgütler açısından oldukça önemli bir kavramdır ve bu nedenle çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin belirlenmesi, geliştirilmesi ve güçlendirilmesi hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli bir durumdur. Psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesinde en yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biri dayanıklılık eğitimleridir (Joyce ve diğ., 2018). Bu doğrultuda psikolojik dayanıklılık eğitimlerinin incelenmesinin ilgili yazına fayda sağlayacağı düşünülmektedir (Doğan, 2020).

Avukatların icra ettikleri meslekleri gereği psikolojik dayanıklılık yönlerinin kuvvetli olması beklenmektedir. Beklenmesinin sebebi, icra edilen iş gereği dava süreç ve sonuçlarının hata kabul etmiyor olması denilebilir. Bazı meslek dalları için yapılan hataların veya yanlışlıkların sonucu müşteri veya bireylerin hayatlarında önemli bir değişim yaratmazken, avukatlık mesleğinde ise bu durum tam tersidir. Bu yüzden avukatların psikolojik dayanıklılığının güçlü olması gerekmektedir.

3.5.5. Avukatlık mesleği ve duygu düzenleme güçlüğü

Avukatların karşı karşıya kaldıkları psiko-sosyal sorunlardan biri de, duygu düzenleme güçlüğü olarak düşünülebilir. Duygu düzenleme güçlüğü, bireylerin meslekleri ile ilgili yaşadıkları problemlerinden dolayı, yaşadıkları stres ve öfkelerini dışa vurma olarak tanımlanabilir. Ayrıca bu dışa vurum süreci gerçekleşmeyebilir ve bireyde bazı psikolojik ve bedensel rahatsızlıklar nüksedebilir. Duygu düzenleme güçlüğü çeken bireyler, depresif duygular yaşar, kontrolden çıkar, işlerini bitirmede ve karar vermede zorlanır. Bireylerin duygularını düzenleyebilmeleri için, yaptıkları işlerinin süreçleri ve sonuçları açıklık göstermeli, amaç ve sonuçları belli olmalıdır. Alanyazında duygu düzenleme güçlüğü; açıklık, amaçlar, dürtü, stratejiler ve kabul etmeme alt boyutlarından oluşmaktadır (Yiğit ve Güzey Yiğit, 2019).

Duygu düzenleme güçlüğü, bireyin çabalamasına rağmen duygularını kontrol altına alamaması, duygularını yönetmede kendine koymuş olduğu amaca ulaşamaması ve duygusal dengeye ulaşamaması halidir (Jazaieri ve diğ., 2013). Duygu düzenleme becerilerinin bireylerde aktif olarak kullanılamaması sonucunda oluşan tepkiler bireylerde duygu düzenleme güçlüğünün olduğunu göstermektedir. Gratz ve Roemer (2004), duygu düzenleme becerilerinin varlığını tespit etmek için bazı kavramlar ortaya koymaktadır.

Bunlar;

- Duyguları fark etme ve anlama
- Duyguları kabul etme
- Olumsuz duygular karşısında dürtüsel davranışı kontrol altına alma ve amaçlar doğrultusunda hareket etme
- Duruma uygun duygu düzenleme stratejileri kullanma.

Eğer birey, olumsuz bir olay karşısında bu adımlardan sağlıklı bir şekilde geçemiyorsa bireyin duygu düzenleme güçlüğü yaşadığını söylemek mümkündür. Mennin (2005) ise duygu düzenlemede yaşanan güçlüğün; yoğun duygusallaşma, duyguların anlaşılmaması, duygusal durumlara verilen olumsuz tepkiler ve işlevsiz duygu yönetme yöntemlerinin kullanılması şeklinde ortaya çıktığını ifade etmektedir. Duygu düzenleme güçlüğü, bireylerin işlevselliklerinde hasara yol açabilmekte ve sosyal ilişkiler, dikkat ve odaklanma veya duyguların ifade edilmesi gibi süreçlerde zorlanmalarına neden olabilmektedir (Cole ve diğ., 1994, akt. Akpunar, 2021).

3.5.6. Avukatlık mesleği ve müşteri saldırganlığı

Saldırganlık, başkalarını inciten ya da incitmeye sebep olabilecek her türlü davranıştır. Saldırganlık, başka bir insana zarar verme düşüncesiyle gerçekleştirilen davranıştır. Müşteri saldırganlığı, müşterilerin çalışanlara karşı kendisinden, çalışanlardan, işletme sistemlerinden veya herhangi bir sebepten kaynaklanan problemler sonucunda, işletme içinde veya dışında, kötü niyetli olarak fiziksel, sözel veya davranışsal olarak şiddet uygulaması şeklinde ifade edilebilir (Kavi ve Ceylan, 2016).

Avukatlık mesleği yargı önünde; gerçek ya da tüzel kişilerin haklarını savunan, hukuk ve yasa işlerinde yol gösterici olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla icra edilen işin psikolojik yönlerinin olduğu da söylenebilir. Sözgelimi avukatlar haklarının savunulması bakımından müvekkilleri ile yüz yüze iletişim kuran meslek mensuplarıdır. Müvekkil gerginlik ve stresini avukatlara yansıtabilir. Bu yüzden avukatlar müşteri saldırganlığı ile karşı karşıya kalabilmektedir. İstenmeyen durumlarda müvekkillerde saldırgan davranışlar sergileyebilir. Müşteri saldırganlığı, icra edilen görevde, tehdit edilme ve engelleme durumlarına tepki olarak ortaya çıkan davranıştır. Müşteri saldırganlığı son yıllarda çalışma hayatında önemli bir sorun alanı haline gelmiştir. Çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını tehdit eden bu olgu, özellikle müşterilerle birebir ilişkide olan ofis çalışanları arasında daha da yaygındır (Akgeyik ve Güngör, 2009). Avukatların icra ettikleri meslekleri sonucu müvekkiller istemedikleri sonuçlar ile karşılaşabilir. Dava sonucunda ceza alabilir ve cezai yaptırımlar ile karşı karşıya kalabilir. Bu durum sonucu avukatlar müşteri saldırganlığı davranışı ile daha çok yüz yüze gelmektedir.

3.6. Avukatlık Mesleğinin Problem Çözme Becerisi, Tükenmişlik ve İş-Yaşam Dengesi ile İlişkisi

Bireylerin mesleklerini istedikleri gibi etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için hem sosyal hem psikolojik durumlarının dengede olması önemlidir. Herhangi bir boyutta yaşanan aksaklık ya da sıkıntı diğer yaşam alanını da etkileyecek dolayısıyla hem yaşamları hemde iş yaşantıları verimsiz hale gelecek ve mutsuz olacaklardır. Bu durum avukatlık gibi insan hayatı ve kamu düzeni için çok önemli olan mesleklerde daha da önem arz etmektedir.

Avukatların müvekkil savunmaları veya kamu düzenini koruma adına, problem çözme becerileri düzeyleri yüksek olmak zorundadır. İş-yaşam dengelerinde yaşayacakları negatif durumların veya mesleklerine karşı olumsuz tutum ve davranışlarının mesleklerini icra etme durumunu etkileyeceği gerçektir. Bu durum avukatlık mesleğine atfedilen kamu ve tüzel kişilerin korunması görevini tam manasıyla yerine getiremeyecekleri sonucunu ortaya çıkarabilir. Bu bağlamda düşünüldüğünde avukatlık hem işini icra etmek için gerekli problem çözme becerisine sahip olma, mesleğe karşı olumlu tutum sergileme ve dengeli bir iş-yaşam dengesi sürdürmesini gerektirir. Bu da avukatların gerektiğinde işlerine odaklanmaları, gerektiğinde de aile ve sosyal yaşamlarına zaman ayırabilmelerini gerektirmektedir. Bu yüzden avukatların problem çözme süreç ve becerileri, mesleğe karşı olumlu tutumları ve iş-yaşam dengelerinin pozitif yönde ilişkili olması gerekir. Alanyazın incelendiğinde hemen hemen her meslek grubu için önemli olan pozitif psikoloji kavramları için denge unsuru avukatlarda daha bir önem arz etmektedir. Çünkü avukatlık mesleği adaletin temsili için bir semboldür.

3.6.1. Avukatlık mesleğinin problem çözme becerisi ile ilişkisi

Avukatlık mesleği, hukuki problemlerle karşı karşıya kalan bireylerin söz konusu problemlerinin çözümü noktasında ilgili meslek mensuplarının bilgisi ve mesleki tecrübesine başvurulmasını gerektiren bir meslek dalıdır. Bu çerçevede avukatların problem çözme becerisindeki yetkinliği hem kendilerine mesleki anlamda kolaylık sağlaması hem de müvekkillerinin haklarının korunması noktasında önem arz etmektedir.

Adaletin tesisi sürecinde avukatlık mesleğinin çok önemli olduğu açıktır. Hak arama özgürlüğünün teminatı konumundaki avukatlara vatandaşların hukuki problemlerinin çözümünde büyük sorumluluklar ve görevler düşmektedir. Bu görev ve sorumlulukları yerine getiren avukatların mesleki problemlerinin çözülmesi, saygınlığının artırılmasına yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir. Avukatlık mesleğine ilişkin olarak yaşanan çeşitli problemler, avukatların verimlilikleri üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Hak arama özgürlüğünün tüm boyutlarıyla tanınması, savunmaya gerekli önemin verilmesi ve savunma dokunulmazlığının tam anlamıyla sağlanması, baroların maddi sorunlarının çözülmesi, avukatlara emeklerinin karşılığı olabilecek nitelikte asgari ücretin

sağlanması, CMK ve adli yardım ücretlerinin emeğin karşılığı olacak düzeylerde belirlenmesi, avukatların etkinliğini artıracak önlemlerin alınması ve hukuk eğitiminin yeniden düzenlenerek, kalitenin artırılması, avukatlık mesleğinin değerini artıracak faktörler olacaktır (Serçemeli, 2018).

Problem çözme yeteneğine güven çerçevesinde hukuki uyuşmazlıkta yaşanan problemin doğru bir şekilde tespit edilmesi, söz konusu problemin çözümünün hangi hukuki kaynaklarda bulunacağını bilmesi ile ilgili sürecin analitik bir şekilde yürütülebilmesi avukatlık mesleği ile bağlantılı olarak değerlendirilebilecektir.

Yaklaşma ve kaçınma stili çerçevesinde avukatların ceza hukuku, medeni hukuk, idare hukuku gibi hukukun çeşitli alanlarına dair farklı problemlerle karşılaşması durumunda, farklı alternatifleri değerlendirmesi yönüyle ilişkili olabilmektedir.

Problem ve problemin çözümü esnasında, duygusal olarak etkilenme, problemin çözümü esnasında farklı problemlere yönelme, konudan uzaklaşma ve sapma, ani kararlar verme ve pişman olma gibi özellikler taşıyan kişisel kontrol yönünden ise avukatlık mesleğinde kadın veya çocuğa şiddet, eziyet vb. gibi duygusal olarak etkilenmeye müsait uyuşmazlıklar ve davalara ilişkin olarak avukatların kişisel kontrole sahip olmaları hukukun temel ilkelerinden olan tarafsızlık, her bireyin savunma hakkına sahip olması gibi ilkeler noktasında önem arz etmektedir.

Daha önce ifade edildiği üzere var olan problem ve kaynakları, herhangi bir sektörde çalışan tarafından çözülemediğinde, iş doyumsuzluğu, motivasyon eksikliği, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık düzeyinin düşmesi, örgütsel sessizlik gibi sorunlar ortaya çıkacağı görülmektedir. Bu çerçevede hukuki problemler başta olmak üzere mesleği ile bağlantılı olarak iş hayatındaki karşılaşılabileceği diğer mesleki problemlerin çözümünde istenilen sonucun alınamaması durumunda özellikle iş doyumsuzluğu, tükenmişlik, motivasyon eksikliği gibi sorunlarla karşı karşıya kalılabileceği değerlendirilmektedir. Yer verilen açıklamalar çerçevesinde problem çözme becerisinin bu meslek grubu için oldukça önem arz eden bir husus olduğu kanaatine varılmaktadır.

3.6.2. Avukatlık mesleğinin tükenmişlik ile ilişkisi

TDK'ye (2022) göre tükenme, güçsüzleşmek, bitkinleşmek, yılgınlaşmak ve verimliliğini yitirmek anlamına gelmektedir. Mesleki tükenmişlik ise, fiziksel ya da

duygusal enerji ve motivasyonun genellikle uzun süreli stres veya hayal kırıklığı sonucu tükenmesi olarak tanımlanabilir. Bu bakımdan stresli bir iş yapan avukatların mesleki tükenmişlik yaşayacağı aşikâr bir durumdur. Sivas ilinde, yapılan bir araştırmada avukatların tükenmişlik yaşadıkları faktörler, iş yükü, kontrol, aidiyet, adalet, değerler ve ödüller olarak belirlenmiş ve avukatların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları yönünden orta seviyede tükenmişlik yaşadıklarını bulgulamıştır (Şeker, 2019).

Günümüzde pek çok meslek alanında karşılaşılan tükenmişlik olgusu, avukatlık mesleğinde de meslek mensuplarının çoğunlukla karşı karşıya kaldığı bir durumdur. Fazla sayıdaki dava yükü, uygulamada yaşanan çeşitli sorunlar, müvekkillerle olan ilişkilerde karşılaşılan zorluklar vb. durumlar çerçevesinde avukatların sayılan stres kaynaklarına uzun süre maruz kalması sonucunda fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluklara maruz kaldığı görülmektedir.

Daha önce ifade edildiği üzere mesleki tükenmişlik insan hayatını olumsuz etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta kişilerin ruhsal ve fiziksel yönden zarar görmelerine kadar uzanan bir süreç olarak da ilerlemektedir. Yapılan bir çalışmada avukatların tükenmişliklerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada fazla para kazanma, daha fazla tanınma gibi düşünceler ile çok çalışan, işkoliklik durumuna gelen avukatların ise, daha fazla tükenmişlik yaşadığı, işkoliklik gibi avukatlık mesleğinde çokça karşılaşılan durumun, tükenmişliği artırdığı bulgulanmıştır (Sönmez, 2019).

Tükenmişlik yaşayan avukatlık meslek mensuplarının öncelikle kendi bireysel yaşamlarını, daha sonra aile yaşantısını ve diğer çalışma arkadaşları ile müvekkillerini etkileyecek nitelikli olumsuz sonuçlarla karşılayacağı değerlendirilmektedir.

İlgili mesleğin asli amacının adaletin ve hakkaniyetin sağlanması ile ilgili olduğu düşünüldüğünde; bir dava veya uyuşmazlıkta söz konusu amaçların sağlanamadığı ve bireylerin özgürlüğünün kısıtlanmasına neden olabilecek kadar önemli neticelerin ortaya çıkabilmesi dolayısıyla avukatların duygusal yönden kendini yıpranmış hissedecekleri ve tükenmişlik olgusuna oldukça yakın bir durumda oldukları değerlendirilmektedir.

3.6.3. Avukatlık mesleğinin iş-yaşam dengesi ile ilişkisi

Avukatlık mesleğinde iş yaşam dengesinin sağlanması noktasında diğer meslek alanlarında olduğu gibi çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Müvekkillerin hukuki problemlerle karşılaşması durumunda yaşadıkları panik ve aciliyet hali sebebiyle, iş saati dışında avukatları araması, aile yaşantısı içinde bulunan avukatın iş-aile dengesini bozmaktadır. Müvekkillerin iş saatleri dışında iletişim kurma çabaları dolayısıyla ilgili meslek mensuplarının iş yaşam dengesini sağlamada zorluk yaşayabildikleri görülmektedir.

Avukatların yoğun iş temposuna sahip olmaları, iş alanlarının farklılık göstermesi, tek bir yerde sabit kalmamaları, genellikle koşturmaca içinde olmaları, sıklıkla şehir değişikliği yapmaları gibi etkenler yüzünden iş yaşam dengesini kurmada zorluk yaşadıkları düşünülebilir. Yapılan bir çalışmada, avukatların iş-yaşam dengesi algılamaları cinsiyetlerine göre de anlamlı farklılıklar göstermektedir. Erkek avukatlar, kadınlara göre iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayabilmektedirler. Kadınların denge konusunda sıkıntı yaşamalarının sebebi yoğun tempoda hem işlerine hem de aile yaşantılarına zaman ayırmasının bazı sıkıntılar yaşatmasından kaynaklanmaktadır (Akgemci ve diğ., 2019). Bu bakımdan yoğun iş temposu ile karşı karşıya olan avukatlık mesleğinin, ailesi için yerine getirmesi gereken sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirme de zorluklar yaşadığı, gerekli önemi gösteremedikleri söylenebilir. Yine çeşitli soruşturma veya duruşmaların işin önemine binaen kimi zaman gece saatlerinde dahi gerçekleşebilmeleri dolayısıyla iş yaşam dengesi noktasında sorun yaratabileceği de bilinmektedir.

4. ISPARTA İLİNDE AVUKATLARA YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi

Bu bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin açıklamalarda bulunulmuş ve araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ile verilerin nasıl toplanıp analiz edileceği açıklanmıştır.

4.1.1. Araştırmanın konusu, amacı ve önemi

Avukatlık mesleği hak arama özgürlüğünün güvencesi konumundadır. Yargının üç önemli sacayağından birinin temsilcileri olan avukatlar, vatandaşın adalete olan

inancının korunmasında büyük görev almaktadırlar. Yargılama sürecinde hukuki desteğe ihtiyaç duyan vatandaşlar, kendilerine vekil tayin ettikleri avukatlar aracılığıyla problemlerine çözüm ararken hem sürecin adil oluşuna inançlarını korumakta hem de kendilerini güvende hissetmektedirler.

Avukatlık meslek mensuplarının problem çözme beceri düzeylerinin, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmanın verileri, birincil elden dağıtılan anketler aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma kapsamında avukatlık mesleğine mensup bireylerin meslek yaşamlarına başlamalarından itibaren gerek iş ortamı gerekse de iş ortamı dışında, başta aile olmak üzere sosyal çevrelerinde karşılaştıkları problemler ve bu problemlerle başa çıkmak konusunda gösterdikleri yeterlilikleri ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir.

Bu çalışma, avukatlık mesleği ve mesleği icra eden bireylerin meslek hayatlarında karşılaştıkları problemler ve bu problemleri çözme beceri düzeyleri, tükenmişlikleri ve iş yaşam dengelerinin araştırılması adına gerçekleştirilmiştir. Bu alanda avukatlara yönelik çok fazla çalışma yapılmamıştır. Avukatlık gibi toplum nezdinde önemli bir yeri olan mesleği icra eden bireylerin psikososyal durumlarının araştırılması büyük önem taşımaktadır.

4.1.2. Evren ve örneklem

Araştırma tüm Türkiye’de avukatlık mesleğini icra eden meslek mensuplarını temsil etse de zaman ve maliyet açısından ülke genelinde yapılması mümkün olmadığı için örneklemini Isparta ili Barosuna kayıtlı olan ve fiili olarak çalışan avukatlardan oluşmaktadır.

Bu çalışmanın evrenini Isparta ili barosuna kayıtlı 405 avukat oluşturmaktadır. Araştırma yapılırken Isparta Barosuna kayıtlı avukatların bir kısmının aktif olarak mesleğini sürdürmediği belirlenmiştir. Bununla birlikte aktif olarak çalışan avukatların bir kısmı, anketi cevaplamadan iade etmiştir. Eksik ve hatalı olarak cevaplanan anketler araştırmaya dahil edilmemiştir. Sonuç olarak araştırmanın örneklemini, Isparta Barosuna kayıtlı, Isparta ili ve ilçelerinde görev yapmakta olan 51 kurum, 237 serbest olmak üzere 288 avukat oluşturmaktadır.

4.1.3. Araştırmanın sınırlılıkları ve karşılaşılan zorluklar

Araştırma, 2019 yılında Türkiye Barolar Birliğine kayıtlı, aktif görev yapmakta olan Isparta ili barosunda kayıtlı 288 avukat ile sınırlıdır. Araştırma, problem çözme becerilerinin, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi üzerinde etkisi olabileceği düşünülen cinsiyet, medeni hal, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, aylık gelir, çalışma saati gibi bağımsız değişkenleri ile sınırlıdır.

Araştırmanın anket verilerinin toplandığı dönem pandemi dönemine rast gelmiştir ve yüz yüze görüşmelerde zorluklar yaşanmıştır. Avukatların yoğun iş tempolarının olması ve zamanın kısıtlı olması, anketlere verdiği cevaplarda güvenilirliği düşürmüştür. Araştırmanın başında üç nicel ölçekle yapılması hedeflenmiş, ancak pilot çalışma sonucunda son ölçek olan iş-yaşam dengesi ölçeğinde güvenilirlik katsayısı çok düşük çıkmıştır. Çalışma tempolarındaki yoğunluk ve zihinsel yorgunlukları, anketteki madde sayısı arttıkça büyük istatistiksel hatalara neden olmuştur. Bunun neticesinde de üçüncü nicel ölçek olan iş-yaşam dengesi ölçeğini çıkarılmış, yerine nitel araştırma yapılmıştır.

4.1.4. Araştırmanın yöntemi

Bu araştırmada nicel ve nitel yöntemlerin beraber kullanıldığı karma yöntem kullanılmıştır. Bu araştırmanın karma yöntem ile yapılmasının sebebi, araştırma problemlerinin, nitel veya nicel yöntemlerin tek başına cevaplayamayacağı araştırma sorularını kapsamasıdır. Karma yöntem araştırmaları nitel ve nicel yöntemlerin basit bir birleşimi değil bunların güçlü yanlarının birbirini destekler nitelikte kullanıldığı kapsamlı entegrasyon çalışmaları olarak tanımlanabilir (Fırat ve diğ., 2014).

Günümüz araştırma dünyasında nitel ve nicel yöntemlerin araştırmada beraber kullanılmasını yöntem edinen, ‘karma araştırma yöntemi’ (mixed methods) halen olgunlaşmakta olan bir paradigmadır. Bu yeni paradigma beraberinde karmaşıklık ve bilinmeyenleri de içerdiği için araştırmacılar tarafından tercih edilmekten kaçınılmakta ve araştırmacılar nicel ya da nitel yöntemlerden birisini araştırmalarında kullanmaktadırlar. Ancak karma araştırma yöntemi ile araştırmacılar, nicel ya da nitel yöntemler arasından seçim yapmak yerine iki yöntemi de beraberinde kullanarak araştırma güvenilirliğini artırmanın yoluna girmişlerdir.

Karma yöntem deseninde araştırma sorusu, çoklu veri elde etme yoluyla hem daha iyi anlaşılırken hem de daha detaylı biçimde cevaplanmaktadır. Araştırmanın alt problemleri kapsamında bazı alt problemlerin cevabı nitel veri yöntemi kullanılarak, bazı alt problemlerin cevabı ise, nicel veri yöntemi kullanılarak cevaplanmıştır (Alkan ve diğ., 2019).

Araştırmanın nicel boyutunda 2 farklı ölçek kullanılırken, nitel boyutu için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma konu itibarıyla farklı konuların ilişkilendirilmesi üzerine kurgulanmıştır. Bu bakış açısıyla çalışmada karma (nicel-nitel) yöntemin kullanılması daha uygun görülmüştür. Nicel ve nitel tekniklerin aynı çerçeve içerisinde kullanımı ile karma yöntem araştırmaları, her iki tekniğin avantajlı taraflarını kuvvetlendirmektedir. Daha da önemlisi, karma yöntemleri kullanan araştırmacıların, belirledikleri araştırma sorularıyla ilişkili olan yöntem ve yaklaşımları seçme şansları daha fazladır. Karma yöntem araştırmaları, araştırmacının seçeneklerini kısıtlamaktan çok, araştırma sorularına cevap ararken çoklu yaklaşımları kullanmaya çalışır. Alanyazında karma araştırma yöntemleri ile ilgi şu ifadeler yer almaktadır. Johnson ve Turner (2003) karma araştırmanın temel ilkesini, “araştırmacı farklı strateji, yöntem ve yaklaşımları kullanarak çoklu veriler toplamalı” diye ifade etmektedir. Öte yandan, Creswell (2006) karma yaklaşımın temel önermesini “nicel ve nitel yaklaşımları birlikte kullanmak, her iki yaklaşımı tek başına kullanmaya oranla araştırma problemlerini daha iyi anlamamızı sağlar.” şeklinde vermektedir. Bu bağlamda konunun derinlemesine incelenebilmesi adına karma yöntem kullanımının daha etkili olacağı düşünülmüştür. Problem çözme becerisi, mesleki tükenmişlik ve iş yaşam dengesi birbiri ile ilişkili konulardır. Problem çözme becerisi ve mesleki tükenmişlik arasında ilişki ve etkinin avukatların iş yaşam dengesine nasıl etki edip etmediğinin belirlenmesinin de önemli olduğu düşünülerek, iş-yaşam dengesi boyutu nitel görüşme ile desteklenmiştir.

4.1.5. Veri toplama araçları

Araştırmada, veri toplama yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak da Problem Çözme Becerileri Ölçeği, Mesleki Tükenmişlik Ölçeği, İş Yaşam Dengesi Yarı Yapılandırılmış Formu ve beraberinde Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

4.1.5.1. Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formunda, avukatların kişisel ve mesleki özellikleri hakkında bilgi edinebilmek amacıyla hazırlanan sorular yer almaktadır. Bu form 10 sorudan oluşmaktadır ve araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda demografik özellikler arasında; cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı, yaş, eğitim durumu yer almaktadır. Mesleki yaşantısı ile ilgili sorular arasında da mesleki kıdem, ortalama aylık gelir, ortalama haftalık çalışma saati, çalışma şekli ve tatil süresini yeterli bulup- bulmaması hakkında bilgiler yer almıştır.

4.1.5.2. Problem çözme becerileri ölçeği ve güvenirlik analizi

Orijinali Heppner ve Peterson tarafından geliştirilen ölçek, Şahin ve diğ. (1993) tarafından da Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik, güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar, “problem çözme yeteneğine güven”, “yaklaşma-kaçınma” ve “kişisel kontrol” dür.

Ölçek 6 puanlı likert tipinde 35 maddeden oluşmaktadır. Seçenekler: “Her zaman böyle davranırım”, “Çoğunlukla böyle davranırım”, “Sık sık böyle davranırım”, “Arada sırada böyle davranırım”, “Ender olarak böyle davranırım” ve “Hiçbir zaman böyle davranmam” şeklindedir. Kişinin yeni problemleri çözme yeteneğine olan inancını ifade eden “problem çözme güveni” (PÇG) : (5, 10, 11, 12, 19, 23, 24, 27, 33, 34, 35. maddeler), gelecekte başvurmak için ilk problem çözme çabalarını yeniden gözden geçirmek ve değişik alternatif çözümler için aktif bir biçimde araştırma yapmayı ifade eden “yaklaşma-kaçınma” biçimi (YK): (1, 2, 4, 6, 7, 8, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 30, 31. maddeler) ve sorunlu durumlarda kişilerin kontrolünü sürdürme yeteneğini belirten “kişisel kontrol” (KK): (13, 14, 25, 26, 27, 32. maddeler) maddelerinden oluşmaktadır. Bazı maddeler ise puanlama dışı tutulmaktadır (9, 22, 29. maddeler) (Kaya, 2005).

Ölçeği cevaplayacak kişinin her maddeyi okuduktan sonra o maddeye ne derece katılıp katılmadığına karar vermesi ve bu katılımın derecesini ölçek üzerine işaretlemesi gerekmektedir. Düşük puan (en düşük puan 32), sorun çözmede etkililiği ve başarılı sorun çözme ile ilgili davranış ve tutumları ifade etmektedir. Yüksek puan ise (en yüksek puan 192) sorunlar karşısında etkili çözümler bulamamayı göstermektedir.

Toplanan veriler SPSS 15.00 programında veri giriş ekranına girilerek kaydedilmiştir. 35 maddeden oluşan ölçekte 1., 2., 3., 4., 11., 13., 14., 15., 17., 21., 25., 26., 30. ve 34. maddeler ters kodlandığı için düzenlenmiştir ve dönüştürme işlemi yapılmıştır. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışması için yapılabilmesi için Isparta ilinde çalışan 75 avukata yönelik pilot çalışması yapılmıştır. 69 anket geri dönmüş ve işleme alınmıştır.

Tablo 4.1. Problem çözme becerileri ölçeği faktör analizi ön yeterlilik değerleri

Problem Çözme Ölçeği	Güvenirlik		Bartlett Küresellik Test Değerler		
	Katsayısı	KMO	Kay Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılı ık (Sig.)
	α				
	.90	.68	2161.13	.790	.00

Tablodan, güvenirlik katsayısının .90 olduğu, KMO değerinin .68 olduğu, Bartlett Küresellik Testi Değerinin .00 olduğu görülmektedir. Ön yeterlilik değerlerinden güvenirlik katsayısı .90 maddeler arasında tutarlılığın yüksek derecede olduğunu göstermektedir. KMO değeri olan .68 ise değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2007). Ayrıca Bartlett Küresellik test değeri değişkenlerin sadece kendileri ile ilişkili olduğunu, başka değişkenlerle ilişkileri olmadığını gösterir ve .05'ten küçük olmalıdır (Kalaycı, 2006). Bartlett Küresellik Test değerinin .00 olması istenen değerin karşılandığını göstermektedir.

Ön yeterlilik değerleri sonucunda ölçeğin faktör analizine tabi tutulabileceği anlaşılmaktadır. Faktör analizi işlemleri sırasında Varimax tekniği kullanılmıştır. Varimax tekniği analiz sonuçlarının kolay yorumlanabilmesini sağlamaktadır (Büyüköztürk, 2007). Bu çalışma için maddelerin alt kesme noktası .30 olarak kabul edilmiştir. Faktör analizinin ilk sonuçları incelendiğinde, faktör yük değerinin .30'ın altında kaldığı ya da birden fazla faktörde yüksek yük değerine sahip olan maddeler ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrar edilmiştir. Faktör analizleri işlemlerinden sonra ölçekten 2 madde çıkartılmıştır (Ek 1). Ek 1'de ortak faktör varyanslarının .32 ile .75 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca en düşük ortak varyansın 11.

maddeye ve en yüksek ortak varyansın ise 23. maddeye ait olduğu görülmektedir. Faktörlerdeki yük değerlerine bakıldığında ise birinci faktörde en düşük yük değerinin .36 olduğu en yüksek değer ise .82, ikinci faktörde en düşük yük değerinin .30, en yüksek yük değerinin ise .70, üçüncü faktörde en düşük yük değerinin .34, en yüksek yük değerinin ise .82 olduğu görülmektedir. Toplam 32 maddeden oluşan ölçeğe, güvenirlik analizi işlemi uygulanmıştır. Güvenirlik analizi işleminde özdeğer 1 olarak belirlenmiş ve özdeğeri 1 ve 1’den büyük 3 faktör ortaya çıkmıştır (Ek 2). Ek 3’ten güvenirlik değerleri ise birinci faktör için .87, ikinci faktör için .84, üçüncü faktör için ise .83 olduğu saptanmıştır.

Yapı geçerliği ile ilgili olarak yapılan bir diğer aşama ise, Problem Çözme Ölçeğinde boyutların birbirleri ile ilişkilerinin sınanmasıdır. Buna ilişkin veriler Tablo 4.2.’de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Problem çözme ölçeğin ve ölçek boyutlarının korelasyon sonuçları

	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut	Toplam
1. Boyut	1	.61	.43	.89
2. Boyut		1	.47	.67
3. Boyut			1	.67
Toplam				1

Tablo 4.2.’ye göre ölçeğin diğer boyutlarla ve diğer boyutlarında birbirleri ile olan ilişki katsayılarının istatistiksel olarak ($p<.01$) düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2007). Bu değerlerden hareketle, tüm boyutların ölçmek istediği özelliği içeren boyutlar olduğu ifade edilebilir.

4.1.5.3. Maslach tükenmişlik ölçeği ve güvenirlik analizi

Orjinali 1981’de Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ölçek, 1992’de Engin tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik, güvenirlik çalışması yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin orjinalinde duygusal tükenme, kişisel başarı ve

duyarsızlaşma olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme 9, duyarsızlaşma 5, kişisel başarı 8 maddeden oluşan üç alt ölçeği vardır. Ölçeğin madde sayısı 22'dir ve 5'li likert tipinde tasarlanmıştır. Likert aralıkları; “hiçbir zaman”, “çok nadir”, “bazen”, “çoğu zaman” ve “her zaman” şeklindedir.

Tükenmişlik alt boyutları şöyle açıklanabilir (Çam, 1992):

Duygusal Tükenme: Bu alt ölçek kişinin mesleği veya işi tarafından tüketilmiş, aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar.

1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum
13. İşimin beni kısıtladığını biliyorum
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum (Gezer, 2008)

Duyarsızlaşma: Bu alt ölçek kişinin hizmet ve bakım verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun şekilde davranmalarını tanımlar.

5. İşim gereği karşılaştığım bazı kişilere sanki insan değillermiş gibi davrandığının farkındayım
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim
11. Bu işin beni giderek katılaştırılmasından korkuyorum
15. İnsanlara ne olduğu umurumda değil
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum (Gezer, 2008)

Kişisel Başarı: Bu alt ölçek ise insanlarla çalışan bir kişide yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar.

4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim
17. İnsanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim
21. İşimdeki duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım (Gezer, 2008).

Ölçeğin madde sayısı 22'dir. Toplanan veriler SPSS 15.00 programında veri giriş ekranına girilerek kaydedilmiştir. Ölçekteki maddelerin hepsi pozitif yönlü olduğu için puanlama işleminde dönüştürme söz konusu olmamıştır. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışmasının yapılabilmesi için Isparta ilinde çalışan 75 avukata uygulanmıştır. 69 anket geri dönmüş ve işleme alınmıştır.

Tablo 4.3. Maslach tükenmişlik ölçeğin faktör analizi ön yeterlilik değerleri

Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Güvenirlik Katsayısı α	KMO	Bartlett Küresellik Test Değerler		
			Kay Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (Sig.)
	.89	.66	2212.17	.790	.00

Tablodan, güvenirlik katsayısının .89 olduğu, KMO değerinin .66 olduğu Bartlett Küresellik Testi Değerinin .00 olduğu görülmektedir. Ön yeterlilik değerlerinden güvenirlik katsayısı .89 maddeler arasında tutarlılığın yüksek derecede olduğunu göstermektedir. KMO değeri .66 değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett Küresellik test değeri değişkenlerin sadece kendileri ile ilişkili olduğunu, başka değişkenlerle ilişkileri olmadığını gösterir ve .05'ten küçük olmalıdır. Bartlett Küresellik Test değerinin .00 olması istenen değerin karşılandığını göstermektedir.

Ön yeterlilik değerleri sonucunda ölçeğin faktör analizine tabi tutulabileceği anlaşılmaktadır. Faktör analizi işlemleri sırasında Varimax tekniği kullanılmıştır. Maddelerin alt kesme noktası .30 olarak kabul edilmiştir. Faktör analizinin ilk sonuçları incelendiğinde, faktör yük değerinin .30'un altında kaldığı ya da birden fazla faktörde yüksek yük değerine sahip olan maddeler ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrar edilmiştir. Bu süreçte 5 madde atılmıştır. Benzer bir sonuç Yıldırım ve İçerli (2010)'nin yaptığı çalışmada da karşımıza çıkmaktadır. (Ek 3). Ek 3'te ortak faktör varyanslarının .26 ile .68 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca en düşük ortak varyansın 11. maddeye ve en yüksek ortak varyansın 8. maddeye ait olduğu görülmektedir. Faktörlerdeki yük değerlerine bakıldığında ise birinci faktörde en düşük yük değerinin .37 olduğu en yüksek değer .80, ikinci faktörde en düşük yük değerinin .37 en yüksek yük değerinin .61, üçüncü faktörde en düşük yük değerinin .42 en yüksek yük değerinin .66, olduğu görülmektedir. Toplam 17 maddeden oluşan ölçek güvenirlik analizi işlemine tabii tutulmuştur. Güvenirlik analizi işlemi özdeğer 1 olarak belirlenmiş ve özdeğeri 1 ve 1'den büyük 3 faktör ortaya çıkmıştır (Ek 4). Ek 4'ten güvenirlik değerleri ise birinci faktör için .79, ikinci faktör için .81, üçüncü faktör için ise .81 olduğu saptanmıştır.

Yapı geçerliği ile ilgili olarak yapılan bir diğer aşama ise, Problem Çözme Ölçeğinde boyutların birbirleri ile ilişkilerinin sınanmasıdır. Buna ilişkin veriler Tablo 4.4.'te sunulmuştur.

Tablo 4.4. Maslach tükenmişlik ölçeği ve ölçek boyutlarının korelasyon sonuçları

	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut	Toplam
1. Boyut	1	.58	.55	.56
2. Boyut		1	.57	.77
3. Boyut			1	.63
Toplam				1

Tablo 4.4.'e göre ölçeğin diğer boyutlarla ve diğer boyutlarında birbirleri ile olan ilişki katsayılarının istatistiksel olarak ($p<.01$) düzeyinde anlamlı olduğu

anlaşılmaktadır (Büyüköztürk, 2007). Bu değerlerden hareketle, tüm boyutların ölçmek istediği özelliği içeren boyutlar olduğu ifade edilebilir.

4.1.5.4. İş-yaşam dengesi yarı yapılandırılmış görüşme formu

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen 7 demografik, 7 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulurken ilgili alanyazın ayrıntılı olarak taranmış ve çeşitli maddeler belirlenerek üç öğretim üyesine uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman incelemesi sonucunda görüşme formunda yer alan sorular uzman görüşleri sonucunda yeniden düzenlenmiş, eksik bulunan maddeler eklenerek ve maddeler üzerinde düzenlemeler yapıldıktan sonra araştırmanın amacına uygun, anlaşılır ve uygulanabilir olacak şekilde görüşme formuna son hali verilmiştir.

Avukatların iş-yaşam dengesinin belirlenmesi için oluşturulan görüşme formu öncesi, alanyazın taranmış, iş yaşam dengesi ile ilgili hemen hemen tüm nitel ve nicel formlar incelenmiştir. Yapılan araştırmanın konusunun avukatlar ile ilgili olması dolayısıyla, avukatlar ve benzer meslek grupları ile gerçekleştirilen çalışmalara daha fazla odaklanılmış, konu ile ilgili başlıklar belirlenmiştir. Hazırlanan bu madde ve başlıklar, nitel sorulara çevrilmiş ve sorular soru havuzuna alınmıştır. Yaklaşık 20-25 soru maddesinden oluşmuş olan soru havuzu, nitel veri analizinde uzman öğretim üyeleri ve soruların anlaşılma durumunun belirlenmesi için ölçeklerin pilot uygulamasında yararlanılan avukatlar ile görüşülmüştür. Her bir katılımcıyla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yaklaşık 30 ila 45 dakika sürmüştür. Pilot çalışma katılımcılarıyla görüşmeler sonunda, katılımcıların görüşme soruları hakkındaki düşüncelerini öğrenmek için onlarla bir görüşme daha gerçekleştirilmiştir. Bu ikinci görüşmede, katılımcılardan görüşme soruları hakkındaki görüşleri alınmıştır. Bu doğrultuda avukatlar, bazı soru cümlelerinin açık ve net bir cevabının olmadığını belirtmiştir. Ayrıca, soru sayısının çok fazla olduğunu söyleyerek görüşme süresinin de haliyle uzadığını ve kendilerinde dikkat dağınıklığına neden olduğunu belirtmişlerdir. Bu sebeple soru sayısının azaltılması önerilmiştir. Açık ve net olmayan bu sorular görüşme formundan çıkarılmıştır. Pilot uygulama ile birlikte dil uzmanları ve alanın öğretim üyeleri ile sürdürülen nihai

görüşme formunun belirlenmesi süreci sonunda yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur.

Verilerin toplanması sürecinde, avukatlar ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme gerçekleştirilmeden önce, konu hakkında bilgi verilmiş ve sadece akademik bir çalışma için kullanılacağı bilgisi sunulmuştur. Ayrıca görüşmeler esnasında, avukatların yönlendirmeye uğramamaları için mümkün olduğunca soruların açıklanması dışında araştırmacı farklı bir konuda soru ya da görüş belirtmemiştir. Yapılan görüşmeler esnasında araştırmacı notlar tutmuş ve gerekli zamanlarda, katılımcıların sözlerini tekrar etmeleri istenmiştir. Bu şekilde görüşme gerçekleştirilirken avukatların samimi görüşlerini tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan benzer çalışmalar ve alandaki deneyimler, görüşme yapılırken ses kaydı kullanıldığında, gerçek görüşlerin tespit edilemediği yönündedir. Verilerin analizi kısmında avukatlardan alınan görüşler, kategoriler haline getirilmiş ve anlamlı bir bütün oluşturacak şekilde sınıflanmıştır. Görüşme sorularında nadir rastlanmış olsa da, bazı konu kaymaları ve metaforlar yardımıyla açıklama gerçekleşmiştir. Bu durumlarda araştırmacı ilgili alanda çalışan öğretim üyelerinden deşifre süreci için yardım almıştır. Temaların benzer bir şekilde oluşturulduğu görüldüğünde araştırma verileri çözümlemeye devam etmiştir.

4.1.6. Verilerin çözümlenmesi ve analizi

Verileri çözümleme işlemine geçmeden önce alt problemlerde yapılacak çözümleme yöntemlerini belirlemek amacıyla verilerin normal dağılıp dağılmadıkları analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucu tablo 4.5.'te sunulmuştur.

Tablo 4.5. Ölçeklerin normallik sonuçları

Problem	N	x	SS	K-S	p
Çözme	288	3.2	.66	1.29	.13
Tükenmişlik	288	3.4	.68	1.17	.15

K-S:Kolmogorov-Smirnov Z

Tablodan K-S değerinin .05'ten büyük olması ve $p > .05$ olması ölçekteki veri dağılımının normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2007).

Bu bağlamda araştırmanın alt problemlerinin sınanması için parametrik test teknikleri seçilmiştir.

Bu amaçla araştırmanın nicel kısmını kapsayan alt problemler için araştırmada ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (SS), (t-testi), (ANOVA) ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel kısmı ise, avukatlar ile yapılan görüşmeler sonucunda aktarılan veriler kodlanmış, bu kodlar sınıflandırılarak araştırma bulgularını ortaya çıkaracak, bu kodları en iyi şekilde açıklayan temalar/kategoriler belirlenmiş, içerik analizleri yapılmıştır. İçerik analizinde amaç, toplanan verileri açıklayabilecek ilişkilere ve kavramlara ulaşmaktır. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde organize ederek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Aynı zamanda katılımcıların görüşlerini yansıtabilmek amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiş, alıntı seçiminde farklı görüşler, açıklayıcılık, konuya uygunluk, çeşitlilik ve uç örnekler dikkate alınmıştır (Ünver ve diğ., 2010).

4.1.7. Araştırmanın hipotezleri ve soruları

Problem çözme, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi kavramlarına ilişkin literatürde çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda problem çözme becerisi, tükenmişlik ve iş yaşam dengesine ilişkin farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Bu kapsamda yapılan bu araştırma avukatlık mesleği ve meslek mensuplarına ilişkin gerçekleştirilen ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır. Bu bağlamda problem çözme, tükenmişlik ve iş yaşam dengesine ilişkin farklı meslek gruplarına yönelik çalışmalar yapılmış olmasına karşın literatürde avukatlık mesleğini icra eden bireylerin doğrudan problem çözme, tükenmişlik ve iş yaşam dengesini konu edinen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Problem çözme ve tükenmişlik kavramları ile ilgili nicel araştırma yapıldığı için buna yönelik gerçekleştirilen çalışmalar da göz önüne alınmak suretiyle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Avukatların problem çözme ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır.

Hipotez 1.1: Avukatların problem çözme ölçeği ifadelerine ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır.

Hipotez 1.2: Avukatların cinsiyet değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 1.3: Avukatların medeni durum değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 1.4: Avukatların yaş değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 1.5: Avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 1.6: Avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 1.7: Avukatların çalışma saatleri değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 1.8: Avukatların mesleki kıdem değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 1.9: Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 1.10: Avukatların tatil yapma değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 2: Avukatların tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır.

Hipotez 2.1: Avukatların tükenmişlik ölçeği ifadelerine ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır.

Hipotez 2.2: Avukatların cinsiyet değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 2.3: Avukatların medeni durum değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 2.4: Avukatların yaş değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 2.5: Avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 2.6: Avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 2.7: Avukatların çalışma saati değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 2.8: Avukatların mesleki kıdem değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 2.9: Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 2.10: Avukatların tatil yapma değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır.

Hipotez 3: Avukatların problem çözme becerisi ölçeği alt boyutları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3.1: Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutlarının tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından biri olan ‘duygusal tükenmişlik’ ile anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3.2: Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutlarının tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından biri olan ‘duyarsızlaşma’ ile anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3.3: Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutlarının tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından biri olan ‘kişisel başarı’ ile anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Avukatların kişisel özellik değişkenleri ve problem çözme becerileri, tükenmişlik boyutlarını anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.

Hipotez 4.1: Cinsiyet ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı ilişkiler vardır.

Hipotez 4.2: Yaş ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı ilişkiler vardır.

Hipotez 4.3: Medeni hal ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı ilişkiler vardır.

Hipotez 5: Avukatların çalışma hayatı değişkenleri ve problem çözme becerileri, tükenmişlik boyutlarını anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.

Hipotez 5.1: Çalışma şekli ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı ilişkiler vardır.

Hipotez 5.2: Çalışma süresi ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı ilişkiler vardır.

Hipotez 5.3: Aylık gelir ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı ilişkiler vardır.

İş-yaşam dengesi ile ilgili nitel araştırma yapıldığı için buna yönelik gerçekleştirilen çalışmalar da göz önüne alınmak suretiyle aşağıdaki sorular oluşturulmuştur:

Soru 1: Avukatların iş yaşam dengelerine ilişkin vakitlerini değerlendirme görüşlerinde farklılık var mıdır?

Soru 2: Avukatların iş ve iş dışı yaşamda davranış şekilleri arasında bir ilgi var mıdır?

Soru 3: İş ve iş dışındaki yaşamınızda edinilen değerlerinizi tutum ve davranışlarınıza yansıtıp şekillendirebiliyor musunuz?

Soru 4: İş ve iş dışı yaşamda kalan zamanda, yaşamınızı birbirinden ayırmayı (bölünmeyi) nasıl sağlıyorsunuz?

Soru 5: İş yaşamınızda elde ettiğiniz deneyimler veya geliştirdiğiniz davranışlar iş dışı yaşamınızı etkiliyor mu?

Soru 6: İş dışı yaşamınızda elde ettiğiniz deneyimler veya geliştirdiğiniz davranışlar iş yaşamınızı etkiliyor mu?

Soru 7: İş yaşamında ve iş dışı yaşamda yaşanan bir sorunun diğer alanda çözülüp çözilemeyeceğine ilişkin görüşleri nelerdir?

Soru 8: İş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içinde bulunduğunuz çatışmayı ‘rol baskısı’ nedeniyle olduğunu düşünüyor musunuz?

Soru 9: Bir yaşam alanında başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını araç olarak kullandığınızın zaman başarılı olacağınıza inanıyor musunuz?

4.2. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde avukatların problem çözme becerileri ile mesleki tükenmişlik, iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemek için toplanan verilerin analiz sonuçlarında elde edilen bulgular, alt problemler ışığında sırasıyla sunulmuştur.

4.2.1. Demografik ve kişisel verilere yönelik bulgular

Örneklemin oluşturulma sürecinde, iki farklı yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemlerin birincisi nicel yöntem kullanılarak cevaplanan sorular için, diğer yöntem ise, nitel yöntem ile cevaplanan sorular için belirlenen yöntemdir. Her iki yöntemin amacına uygun olarak çalışma grubu tespiti yapılmıştır. Nicel yöntemin kullanıldığı bölümler için, çalışma grubu seçimi için basit rastlantısal örneklem seçim yöntemi kullanılmıştır. Nicel veri yöntemi için seçilen çalışma grubunun demografik ve çalışma hayatı ile ilgili bilgiler tablo 4.6. ve tablo 4.7.'de sunulmuştur.

Tablo 4.6.'ya göre avukatların demografik bilgileri incelendiğinde, avukatların %39.6'sı kadın, %60'4'ü erkektir. Medeni halleri incelendiğinde, %42'si evli iken %58'si bekârdır. Eğitim durumları incelendiğinde ise, %77.8'i lisans mezunu iken, %22.2'si yüksek lisans mezunudur. Yaşlarına bakıldığında, %57.6'sı 25-29 yaş aralığında, %12.5'i 30-34 yaş aralığında, yaklaşık %30'u ise 35-39 yaş aralığındadır. Çocuk sayısı incelendiğinde ise, hiç çocuğu olmayan avukatlar çoğunluğu oluştururken (%61.23), 1-2 çocuğu olanlar %37,03 ve 3 çocuk ve üzeri çocuğa sahip olan avukatlar ise %1.73'tür.

Tablo 4.6. Problem çözme ve tükenmişlik alt problemlerine ilişkin çalışma grubu demografik bilgiler

	Değişken	N	%
Cinsiyet	Kadın	114	39.6
	Erkek	174	60.4
Medeni Hal	Evli	121	42.0
	Bekâr	167	58.0
Eğitim Durumu	Lisans Mezunu	224	77.8
	Yüksek Lisans Mezunu	64	22.2
Yaş	25-29	166	57.6
	30-34	36	12.5
	35-39	86	29.9
Çocuk Sayısı	0	175	61.23
	1-2	108	37.03
	3 ve üzeri	5	1.73

Tablo 4.7. Problem çözme ve tükenmişlik alt problemlerine ilişkin çalışma grubu çalışma hayatı ile ilgili bilgiler

	Değişken	N	%
Çalışma Şekli	Kurum Avukatı	51	17.7
	Serbest Avukat	237	82.3
Çalışma Süresi	45 saatten az	142	49.3
	45 saat ve üzeri	146	50.7
Aylık Gelir	0-5000 TL	170	59.0
	5000-10000 TL	79	27.4
	10000 TL ve üzeri	39	13.5
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	168	58.3
	6-10 yıl	43	14.9
	11-15 yıl	36	12.5
	16-20 yıl	41	14.2

Tablo 4.7. incelendiğinde, avukatların çalışma hayatı ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Tabloya göre, avukatların %17.7'si bir kurumda avukat olarak çalışıyor iken, %82.3'ü serbest olarak çalışmaktadır. Avukatların yaklaşık %50'si haftalık 45 saatten fazla çalışıyor iken, diğer yarısı yaklaşık %50'si haftalık 45 saatten fazla çalışmaktadır. Avukatların %59'u aylık 0-5 bin TL arası kazanıyorken, %27.4'ü 5 bin TL ile 10 bin TL arası kazanmakta, %13.5'i aylık 10 bin TL ve üzeri kazanmaktadır. Avukatların mesleki kıdemlerine bakıldığında çoğunluğun (yaklaşık %60'ı) 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan avukatlar ise %12 ile %15 arasındadır.

Araştırmanın nitel yöntemi için ise, maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklemesinin amacı küçük bir çalışma grubu oluşturmak ancak bu küçük çalışma grubundaki çeşitliliği maksimum düzeyde tutmaktır. Buradaki amaç çalışma grubu için genelleme yapmak değildir. Maksimum çeşitlilik örneklemesinin amacı çeşitlilik gösteren durumlardaki ortak olan ve olmayan olguların problemin farklı boyutlarını açığa çıkarmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Çalışma grubunun demografik bilgileri ve çalışma hayatı ile ilgili bilgileri tablo 4.8. ve tablo 4.9.’da sunulmuştur.

Tablo 4.8. İş-yaşam dengesine ilişkin çalışma grubu demografik bilgiler

	Değişken	N	%
Cinsiyet	Kadın	8	40
	Erkek	12	60
Medeni Hal	Evli	9	45
	Bekâr	11	55
Eğitim Durumu	Lisans Mezunu	13	65
	YL Mezunu	7	35
Çocuk Sayısı	0	13	65
	1-3	7	35
	4 ve üzeri	0	0

Tablo 4.8. incelendiğinde, araştırmanın nitel boyutu için araştırmaya katılan avukatlardan, %40’ı kadın %60’ı erkektir. Avukatların %55’i evli iken, %45’i bekârdır. Eğitim durumları incelendiğinde %65’i lisans mezunu iken, %35’i yüksek lisans mezunudur. Çocuk sayıları incelendiğinde büyük çoğunluğun (%65) çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. 1-3 çocuğa sahip avukat sayısı ise %35’tir.

Tablo 4.9. İş-yaşam dengesine ilişkin çalışma grubu çalışma hayatı ile ilgili bilgiler

	Değişken	N	%
Çalışma Şekli	Kurum Avukatı	12	60
	Serbest Avukat	8	40
Çalışma Süresi	45 saatten az	9	45
	45 saat ve üzeri	11	55
Aylık Gelir	0-5000 TL	6	30
	5000-10000 TL	6	30
	10000 TL ve üzeri	8	40

Tablo incelendiğinde, avukatların %60'ı kurum avukatı iken, %40'ı serbest şekilde çalışan avukatlardır. Avukatların %45'i haftalık 45 saatten az çalışıyor iken, %55'i haftalık 45 saat ve üzeri çalışmaktadır. Aylık gelirleri incelendiğinde, %30'u 0-5 bin TL arası aylık kazanca sahipken, %30'u aylık 5 bin TL ile 10 bin TL arası kazanıyorken, %40'ı aylık 10 bin TL ve üzeri aylık kazanç sağlamaktadır.

4.2.2. Problem çözme becerisine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın ilk hipotezinde sınanan durum; avukatların problem çözme ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin problem çözme alt boyutları puanlarında aritmetik ortalama ve kareler toplamına bakılmış ve tablo 4.10.'da sunulmuştur.

Tablo 4.10. Avukatların problem çözme ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri

Boyutlar	N	X	SS
Problem Çözme Güveni	288	2.33	.79
Yaklaşım-Kaçınma Tarzı	288	2.69	.62
Kişisel Kontrol	288	3.08	.58
Genel Ortalama	288	2.61	.56

Tablo 4.10.'a göre, avukatların problem çözme ölçeği alt boyutları ve genel ortalamalarına bakıldığında, avukatların en yüksek ortalamayı kişisel kontrol ($X=3.08$) alt boyutunda sağladıkları görülmektedir. Daha sonra sırasıyla yaklaşım-kaçınma tarzı ($X=2.69$), problem çözme ölçeği ($X=2.61$) genel ortalamasından ve en son ise problem çözme güveni ($X=2.33$) alt boyutundan sağladıkları anlaşılmaktadır. Bu bakımdan avukatların problem çözme ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 1.1. alt hipotezi; avukatların problem çözme ölçeği ifadelerine ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin problem çözme alt boyutları puanlarında aritmetik ortalama ve kareler toplamına bakılmış ve tablo 4.11.'de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Avukatların problem çözmeye ilişkin görüşleri

Maddeler	N	X	SS
Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.	288	1.98	1.25
Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.	288	1.81	1.10
Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim.	288	2.38	1.15
Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.	288	1.95	1.19
Sorunlarımı çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.	288	2.59	1.35
Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.	288	2.70	1.50
Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.	288	2.27	1.36
Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.	288	3.05	1.54
Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu	288	2.24	1.13

çözme yeteneğim vardır.			
Karşılaştığım sorunların çoğu çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.	288	3.07	1.21
Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum.	288	2.17	1.21
Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.	288	3.63	1.41
Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişigüzel sürüklenip giderim.	288	2.56	1.40
Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem.	288	2.47	1.44
Bir sorunla karşılaştığımda başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.	288	2.43	1.28
Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.	288	3.35	1.40
Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbiriyle karşılaştırır sonra karar veririm.	288	2.50	1.36
Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime inanırım.	288	2.13	1.18
Belli bir çözüm planımı uygulamaya koymadan önce nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.	288	2.12	1.26
Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.	288	2.72	1.40
Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum.	288	2.01	1.27
Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır.	288	2.00	1.16
Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşarım.	288	3.22	1.39
Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.	288	2.58	1.36
Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.	288	2.22	1.28
Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken	288	3.02	1.44

kullandığım sistematik bir yöntem vardır.			
Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam.	288	4.70	1.42
Bir konuyla karşılaştığımda ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.	288	2.29	1.42
Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.	288	4.29	1.44
Bir karar verdikten sonra ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.	288	2.71	1.14
Bir sorunla karşılaştığımda o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.	288	2.66	1.55
Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.	288	1.81	1.21
Genel ortalama	288	2.61	1.56

Tablo 4.11.'de avukatların problem çözme becerilerine ilişkin en düşük ortalamayı, “Bir sorunun farkına vardığımda. ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.” ($X=1.81$), “Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.” ($X=1.81$) ve “Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.”($X=1.98$) maddelerinden sağladıkları en yüksek ortalamaları ise, “Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam.” ($X=4.70$), “Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.” ve “Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.” ($X= 3.63$) sağladıkları görülmektedir. Tabloya göre bir diğer bulgu ise, avukatların problem çözme ölçeğinin genel ortalamasından ($X= 2.61$) daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ifadelerdir. Sözelimi, “Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.” ($X=3.02$), “Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.” ($X=2.72$), “Bir karar verdikten sonra. ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar”

($X=2.71$) ve “Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.” ($X=3.35$) gibi ifadelerdir. Tabloda çıkan sonuçlara göre, avukatların problem çözme ölçeği ifadelerine ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır dolayısıyla 1.1. hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 1.2. hipotezi, avukatların cinsiyet değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için Tablo 4.12.’de bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmış ve tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.12. Avukatların cinsiyet değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu

Boyut	Değişken	N	X	S	sd	t	P
Problem Çözme Güveni	Kadın	114	2.34	.82	286	.19	.84
	Erkek	174	2.32	.87			
Yaklaşım-Kaçınma Tarzı	Kadın	114	2.55	.57	286	3.1	.00
	Erkek	174	2.78	.64			
Kişisel Kontrol	Kadın	114	3.09	.51	286	0.9	.92
	Erkek	174	3.08	.63			
Problem Çözme Ölçeği	Kadın	114	2.55	.54	286	1.52	.12
	Erkek	174	2.65	.57			

Tablo 4.12.’de, kadın ve erkek avukatların problem çözme ölçeği problem çözme güveni alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, kadın ve erkek avukatların problem çözme güveni puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.19$, $p>.05$]. Buradan hareketle, avukatların cinsiyet değişkenlerine göre problem çözme güveni alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.12.’de kadın ve erkek avukatların problem çözme ölçeği yaklaşım-kaçınma alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kadın ve erkek avukatların yaklaşım-kaçınma puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir [$t(286)=3.1$, $p<.05$]. Farklılığın hangi gruplar üzerine olduğunu

anlamak için ortalamalara bakıldığında erkeklerin yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutunun ($X=2.78$), kadınlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Buradan hareketle, avukatların cinsiyet değişkenlerine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Yine tablodan, kadın ve erkek avukatların problem çözme ölçeği kişisel kontrol alt boyutunun karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kadın ve erkek avukatların kişisel kontrol alt boyutunun puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.09$, $p>.05$]. Dolayısıyla, cinsiyet değişkenlerine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tabloda, kadın ve erkek avukatların problem çözme ölçeği karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kadın ve erkek avukatların problem çözme ölçeği puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.52$, $p>.05$]. Sonuç olarak, avukatların cinsiyet değişkenlerine göre problem çözme ölçeğine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 1.3. hipotezi avukatların medeni durum değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmış ve Tablo 4.13.'te, sunulmuştur.

Tablo 4.13. Avukatların medeni hal değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu

Boyut	Değişken	N	X	S	sd	t	P
Problem Çözme Güveni	Evli	121	2.20	.78	286	2.30	.02
	Bekâr	167	2.42	.79			
Yaklaşım-Kaçınma Tarzı	Evli	121	2.66	.68	286	.54	.58
	Bekâr	167	2.70	.58			
Kişisel Kontrol	Evli	121	2.95	.60	286	3.45	.00
	Bekâr	167	3.18	.55			
Problem Çözme Ölçeği	Evli	121	2.63	.69	286	2.11	.35
	Bekâr	167	3.67	.53			

Tablo 4.13.'te, evli ve bekâr avukatların problem çözme ölçeği problem çözme güveni alt boyutunda karşılatırılması için yapılan t-testi sonrasında, evli ve bekâr

avukatların problem çözme güveni puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir [$t(286)=2.30$, $p<.05$]. Farklılığın hangi gruplar üzerine olduğunu anlamak için ortalamalara bakıldığında bekâr avukatların problem çözme güveni alt boyutunda ($X=2.42$), evli avukatlara ($X=2.20$), göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Avukatların medeni durum değişkenlerine göre problem çözme güveni alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.13.'te evli ve bekâr avukatların problem çözme ölçeği yaklaşım-kaçınma alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, evli ve bekâr avukatların yaklaşım-kaçınma puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.54$, $p>.05$]. Böylece avukatların medeni durum değişkenlerine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık hipotezi reddedilmiştir.

Yine tabloda, evli ve bekâr avukatların problem çözme ölçeği problem kişisel kontrol alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, evli ve bekâr avukatların kişisel kontrol puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir [$t(286)= 3.45$, $p<.05$]. Farklılığın hangi gruplar üzerine olduğunu anlamak için ortalamalara bakıldığında bekâr avukatların kişisel kontrol alt boyutunun ($X=3.18$), evli avukatlara ($X=2.95$), göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, avukatların medeni durum değişkenlerine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık hipotezi kabul edilmiştir.

Tabloda, evli ve bekâr avukatların problem çözme ölçeği karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, evli ve bekâr avukatların problem çözme ölçeği puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=2.11$, $p>.05$]. Avukatların medeni durum değişkenlerine göre problem çözme ölçeğine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 1.4. hipotezi avukatların yaş değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için aritmetik ortalama ve anova test analizi yapılmış ve Tablo 4.14., 4.15., 4.16. ve 4.17.'de sunulmuştur.

Tablo 4.14. Avukatların yaş değişkenine göre problem çözme güveni alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Problem Çözme Güveni	25-29	166	2,42	,82	4,65	,01	30-34 ile 35 ve üzeri
	30-34	36	2,43	,83			
	35 ve üzeri	86	2,11	,68			

Tablo 4.14. incelendiğinde, avukatların problem çözme güveni alt boyutunda yaş bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)=4,65$, $p<.05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 30-34 yaş aralığındaki avukatlar ile 35 yaş ve üzeri avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Problem çözme güveni alt boyutunda en düşük ortalama 30-34 yaş aralığında bulunan avukatlarda ($X=2.11$) iken en yüksek ortalama ise 35 yaş ve üzeri ($X=2.43$) avukatlar arasındadır. Tabloya göre, avukatların yaş değişkenlerine göre problem çözme güveni alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.15. Avukatların yaş değişkenine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yaklaşım- Kaçınma Tarzı	25-29	166	2,73	,61	1,08	,34	-----
	30-34	36	2,67	,57			
	35 ve üzeri	86	2,61	,66			

Tablo 4.15. incelendiğinde, avukatların yaklaşım-kaçınma alt boyutunda yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=1,08$, $p\geq.05$]. Avukatların yaşları bakımından yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmasa da en yüksek ortalama 25-29 yaş aralığında bulunan avukatlarda ($X=2.73$) iken en düşük ortalama ise 35 yaş ve üzeri ($X=2.61$) avukatlar arasındadır. Avukatların yaş değişkenlerine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.16. Avukatların yaş değişkenine göre kişisel kontrol alt boyutuna ilişkin

Anova sonuçları							
Boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamli Fark
Kişisel Kontrol	25-29	166	3,25	,55	21,75	,00	25-29 ile 35 ve üzeri
	30-34	36	3,10	,58			
	35 ve üzeri	86	2,77	,52			

Tablo 4.16. incelendiğinde, avukatların kişisel kontrol alt boyutunda yaş bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)=21.75$, $p<.05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 25-29 yaş aralığındaki avukatlar ile 35 yaş ve üzeri avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Kişisel kontrol alt boyutunda en düşük ortalama 35 yaş ve üzeri avukatlarda ($X=2.77$) iken en yüksek ortalama ise 25-29 yaş aralığında olan ($X=3.25$) avukatlar arasındadır. Avukatların yaş değişkenlerine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.17.'de avukatların yaşlarına göre problem çözme ölçeğine ilişkin dağılımları sunulmuştur.

Tablo 4.17. Avukatların yaş değişkenine göre problem çözme ölçeğine ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamli Fark
Problem Çözme Güveni	25-29	166	2,69	,55	5,75	,00	25-29 ile 35 ve üzeri
	30-34	36	2,65	,58			
	35 ve üzeri	86	2,44	,54			

Tablo 4.17. incelendiğinde, avukatların problem çözme ölçeğine ilişkin yaş bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)=5.75$, $p<.05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 25-29 yaş aralığındaki avukatlar ile 35 yaş ve üzeri avukatlar arasında fark olduğu görülmektedir. Ölçeğe ilişkin en düşük ortalama 35 yaş ve üzeri avukatlarda ($X=2.44$) iken en yüksek ortalama ise 25-29 yaş aralığında olan ($X=2.69$) avukatlar arasındadır. Tablo sonuçlarına göre, avukatların yaş değişkenlerine göre problem çözme ölçeğine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 1.5. hipotezi avukatların eğitim durum değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için t-testi analizi yapılmış ve Tablo 4.18.'de sunulmuştur.

Tablo 4.18. Avukatların eğitim durumu değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu

Boyut	Değişken	N	X	S	sd	t	P
Problem Çözme Güveni	Lisans	224	2.32	.76	286	.35	.72
	Lisansüstü	64	2.36	.88			
Yaklaşım- Kaçınma Tarzı	Lisans	224	2.68	.62	286	.57	.56
	Lisansüstü	64	2.73	.63			
Kişisel Kontrol	Lisans	224	3.08	.59	286	.14	.88
	Lisansüstü	64	3.09	.56			
Problem Çözme Ölçeği	Lisans	224	2.61	.55	286	.39	.69
	Lisansüstü	64	2.54	.59			

Tablo 4.18.'de lisans ve lisansüstü eğitim mezunu avukatların problem çözme ölçeği problem çözme güveni alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, lisans ve lisansüstü eğitim mezunu avukatların problem çözme güveni puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.35$, $p>.05$]. Avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre problem çözme güveni alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.18.'de lisans ve lisansüstü eğitim mezunu avukatların problem çözme ölçeği problem yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, lisans ve lisansüstü eğitim mezunu avukatların yaklaşım-kaçınma tarzı puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)= 5.7$, $p>.05$]. Avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Yine tablodan, lisans ve lisansüstü eğitim mezunu avukatların problem çözme ölçeği kişisel kontrol alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, lisans ve lisansüstü eğitim mezunu avukatların kişisel kontrol puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.14$, $p>.05$]. Avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tabloda lisans ve lisansüstü eğitim mezunu avukatların problem çözme ölçeği karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, lisans ve lisansüstü eğitim mezunu avukatların puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.39$, $p>.05$]. Bu sonuçlara göre, avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre problem çözme ölçeğine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 1.6. hipotezi avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için t-testi analizi yapılmış ve Tablo 4.19.'da sunulmuştur.

Tablo 4.19. Avukatların çalışma şekilleri değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu

Boyut	Değişken	N	X	S	sd	t	P
Problem Çözme Güveni	Kurum	51	2.22	.78	286	1.03	.80
	Serbest	237	2.35	.80			
Yaklaşım- Kaçınma Tarzı	Kurum	51	2.54	.53	286	1.84	.90
	Serbest	237	2.72	.64			
Kişisel Kontrol	Kurum	51	3.05	.54	286	.41	.66
	Serbest	237	3.09	.59			
Problem Çözme Ölçeği	Kurum	51	2.50	.51	286	1.61	.09
	Serbest	237	2.64	.57			

Tablo 4.19.'da kurum ve serbest çalışma şekline göre avukatların problem çözme ölçeği problem çözme güveni alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kurum ve serbest çalışan avukatların problem çözme güveni puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.03$, $p > .05$]. Avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre problem çözme güveni alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tabloda kurum ve serbest çalışma şekline göre avukatların problem çözme ölçeği yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kurum ve serbest çalışan avukatların yaklaşım-kaçınma tarzı puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.84$, $p > .05$]. Avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Yine tablodan kurum ve serbest çalışma şekline göre avukatların problem çözme ölçeği kişisel kontrol alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kurum ve serbest çalışan avukatların kişisel kontrol puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.41$, $p > .05$]. Avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre kişisel kontrol alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.19.'da kurum ve serbest çalışma şekline göre avukatların problem çözme ölçeği karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kurum ve serbest çalışan avukatların puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.61$, $p > .05$]. Sonuçlar incelendiğinde, avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre problem çözme ölçeğine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 1.7. hipotezi avukatların çalışma saatleri değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için t-testi analizi yapılmış ve Tablo 4.20.'de sunulmuştur.

Tablo 4.20. Avukatların çalışma saatleri değişkenine göre problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin T-testi sonucu

Boyut	Değişken	N	X	S	sd	t	P
Problem Çözme Güveni	45'ten az	142	2.48	.80	286	3.30	.00
	45'ten çok	146	2.18	.75			
Yaklaşım-Kaçınma Tarzı	45'ten az	142	2.74	.58	286	1.32	.18
	45'ten çok	146	2.64	.66			
Kişisel Kontrol	45'ten az	142	3.17	.59	286	2.58	.01
	45'ten çok	146	3.00	.56			
Problem Çözme Ölçeği	45'ten az	142	2.71	.55	286	2.93	.00
	45'ten çok	146	2.52	.56			

Tablo 4.20.'de haftalık çalışma saatlerine göre avukatların problem çözme ölçeği problem çözme güveni alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, haftalık çalışma saatlerine göre avukatların problem çözme güveni puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir [$t(286)=3.30$, $p \leq .05$]. Ortalamalara bakıldığında haftalık 45 saatten az çalışan avukatların problem çözme güveni alt boyutunda ($X=2.48$), haftalık çalışma saati 45 saatten çok avukatlara ($X=2.18$) göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Avukatların çalışma saatleri değişkenlerine göre problem çözme güveni alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.20.'de haftalık çalışma saatlerine göre avukatların problem çözme ölçeği yaklaşım- kaçınma tarzı alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, haftalık çalışma saatlerine göre avukatların yaklaşım-kaçınma tarzı puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.32$, $p > .05$]. Avukatların çalışma saatleri değişkenlerine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Yine tablodan haftalık çalışma saatlerine göre avukatların problem çözme ölçeği kişisel kontrol alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, haftalık çalışma saatlerine göre avukatların kişisel kontrol puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir [$t(286)=2.58$ $p \leq .05$]. Ortalamalara bakıldığında haftalık 45 saatten az çalışan avukatların problem çözme güveni alt boyutunda ($X=3.17$), haftalık çalışma saati 45 saatten çok avukatlara ($X=3.00$) göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Avukatların çalışma saatleri değişkenlerine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.20.'de haftalık çalışma saatlerine göre avukatların problem çözme ölçeği karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, haftalık çalışma saatlerine göre avukatların puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. [$t(286)=2.93$ $p \leq .05$]. Ortalamalara bakıldığında haftalık 45 saatten az çalışan avukatların problem çözme güveni alt boyutunda ($X=2.71$), haftalık çalışma saati 45 saatten çok avukatlara ($X=2.52$) göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Avukatların çalışma saatleri değişkenlerine göre problem çözme ölçeğine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 1.8. hipotezi avukatların mesleki kıdem değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için aritmetik ortalama ve anova testi analizi yapılmış ve Tablo 4.21., 4.22., 4.23. ve 4.24.'te sunulmuştur.

Tablo 4.21. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre problem çözme güveni alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Hizmet Yılı	N	X	SS	F	p	Anlamli Fark
Problem Çözme Güveni	1-5 yıl	168	2,38	,78	2,84	,03	6-10 yıl ile 16-20 yıl
	6-10 yıl	43	2,49	,93			
	11-15 yıl	36	2,16	,66			
	16-20 yıl	41	2.07	,72			

Tablo 4.21. incelendiğinde, avukatların problem çözme güveni alt boyutunda mesleki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)=2.84$, $p < .05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 16 yıl ve üzeri hizmete sahip avukatlar ile 6-10 hizmet yılına sahip

avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Problem çözme güveni alt boyutunda en düşük ortalama 16-20 hizmet yılına sahip avukatlarda ($X=2.07$) iken en yüksek ortalama ise 6-10 hizmet yılına sahip ($X=2.38$) avukatlar arasındadır. Sonuçlara göre, avukatların mesleki kıdem değişkenlerine göre problem çözme güveni alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.22. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Hizmet Yılı	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yaklaşım- Kaçınma Tarzı	1-5 yıl	168	2,72	,60	,90	,43	-----
	6-10 yıl	43	2,62	,57			
	11-15 yıl	36	2,73	,56			
	16-20 yıl	41	2,57	,78			

Tablo 4.22. incelendiğinde, avukatların yaklaşım-kaçınma alt boyutunda hizmet yılları bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=.90$, $p \geq .05$]. Avukatların hizmet yılları bakımından yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmasa da en yüksek ortalama 1-5 yıl aralığında bulunan avukatlarda ($X=2.72$) iken en düşük ortalama ise 16-20 hizmet yılına sahip ($X=2.57$) avukatlar arasındadır. Avukatların mesleki kıdem değişkenlerine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.23. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Hizmet Yılı	N	X	SS	F	P	Anlamlı Fark
Kişisel Kontrol	1-5 yıl	168	3,23	,57	11,69	.00	16-20 yıl ile 1-5 yıl
	6-10 yıl	43	3,09	,49			
	11-15 yıl	36	2,82	,58			
	16-20 yıl	41	2,73	,53			

Tablo 4.23. incelendiğinde, avukatların kişisel kontrol alt boyutunda mesleki kademeleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)=11.69$, $p<.05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 16 ve 20 yıl arası hizmete sahip avukatlar ile 1-5 hizmet yılına sahip avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Kişisel kontrol alt boyutunda en düşük ortalama 16-20 hizmet yılına sahip avukatlarda ($X=2.73$) iken en yüksek ortalama ise 1-5 hizmet yılına sahip avukatlar ($X=3.23$) arasındadır. Sonuçlara göre, avukatların hizmet yılları değişkenlerine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.24. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre problem çözme ölçeğine ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Hizmet Yılı	N	X	SS	F	P	Anlamlı Fark
Problem Çözme Ölçeği	1-5 yıl	168	2,68	,54	2,95	,03	16-20 yıl ile 1-5 yıl
	6-10 yıl	43	2,64	,58			
	11-15 yıl	36	2,53	,51			
	16-20 yıl	41	2,40	,60			

Tablo 4.24. incelendiğinde, avukatların problem çözme ölçeğine ilişkin mesleki kademeleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)=2,95$, $p<.05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 16 ve 20 yıl arası hizmete sahip avukatlar ile 1-5 hizmet yılına sahip avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Kişisel kontrol alt boyutunda en düşük ortalama 16-20 hizmet yılına sahip avukatlarda ($X=2.40$) iken en yüksek ortalama ise 1-5 hizmet yılına sahip avukatlar ($X=2.68$) arasındadır. Sonuçlara göre, avukatların hizmet yılları değişkenlerine göre problem çözme ölçeğine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 1.9. hipotezi avukatların aylık gelir değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için aritmetik ortalama ve anova testi analizi yapılmış ve Tablo 4.25., 4.26., 4.27. ve 4.28.'de sunulmuştur.

Tablo 4.25. Avukatların aylık gelir değişkenine göre problem çözme güveni alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Aylık Gelir	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Problem Çözme Güveni	0-5 bin	170	2.40	.82	2.99	.06	
	6-10 bin	79	2.31	.71			-----
	10 bin üstü	39	2.06	.77			

Tablo 4.25. incelendiğinde, avukatların problem çözme güveni alt boyutunda aylık gelirler bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)= 2.99, p \geq .05$]. Gruplar arasında farklılık olmamasına rağmen problem çözme güveni alt boyutunda en düşük ortalama aylık 10 bin TL ve üzeri kazanca sahip avukatlarda ($X=2.06$) iken en yüksek ortalama ise aylık 0-5 bin TL arası aylık kazanca sahip avukatlar ($X=2.40$) arasındadır. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre problem çözme güveni alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.26. Avukatların aylık gelir değişkenine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Aylık Gelir	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yaklaşım-Kaçınma Tarzı	0-5 bin	170	2.71	.62	.42	.65	
	6-10 bin	79	2.67	.64			
	10 bin üstü	39	2.62	.61			-----

Tablo 4.26. incelendiğinde, avukatların yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutunda aylık gelirler bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=.42, p \geq .05$]. Gruplar arasında farklılık olmamasına rağmen problem çözme güveni alt boyutunda en düşük ortalama aylık 10 bin TL ve üzeri kazanca sahip avukatlarda ($X=2.62$) iken

en yüksek ortalama ise aylık 0-5 bin TL arası aylık kazançta sahip avukatlar ($X=2.71$) arasındadır. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.27. Avukatların aylık gelir değişkenine göre kişisel kontrol alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Aylık Gelir	N	X	SS	F	p	Anlamli Fark
Kişisel Kontrol	0-5 bin	170	2.71	.62	4.38	.01	10 bin üstü ile 0-5 bin arası
	6-10 bin	79	2.62	.63			
	10 bin üstü	39	2.53	.59			

Tablo 4.27. incelendiğinde, avukatların kişisel kontrol alt boyutuna ilişkin aylık kazançları bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)=4.38$, $p<.05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 10 bin TL üstü aylık kazançta sahip avukatlar ile 0-5 bin TL aylık gelire sahip avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Kişisel kontrol alt boyutunda en düşük ortalama 10 bin TL üstü aylık kazançta sahip avukatlarda ($X=2.62$) iken en yüksek ortalama ise 0-5 bin TL aylık gelire sahip avukatlar ($X=2.71$) arasındadır. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.28. Avukatların aylık gelir değişkenine göre problem çözme ölçeğine ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Aylık Gelir	N	X	SS	F	p	Anlamli Fark
Problem Çözme Ölçeği	0-5 bin	170	2.66	.56	2.57	.07	-----
	6-10 bin	79	2.60	.54			
	10 bin üstü	39	2.44	.59			

Tablo 4.28. incelendiğinde, avukatların problem çözme ölçeğine ilişkin aylık gelirler bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=2.57$, $p\geq.05$]. Gruplar

arasında farklılık olmamasına rağmen problem çözme güveni alt boyutunda en düşük ortalama aylık 10 bin TL ve üzeri kazanca sahip avukatlarda ($X=2.44$) iken en yüksek ortalama ise aylık 0- 5 bin TL arası aylık kazanca sahip avukatlar ($X=2.66$) arasındadır. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre problem çözme ölçeğine yönelik görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 1.10. hipotezi avukatların tatil yapma değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için aritmetik ortalama ve anova test analizi yapılmış ve Tablo 4.29., 4.30., 4.31. ve 4.32.'de sunulmuştur.

Tablo 4.29. Avukatların tatil yapma şekli değişkenine göre problem çözme güveni alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Tatil Yapma Şekli	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Problem Çözme Güveni	A	19	2.42	.90	.73	.48	-----
	B	84	2.24	.72			
	C	185	2.36	.81			

A: Tatil Yapmıyorum; B: Sadece resmi tatillerde, C: İstedğim zaman.

Tablo 4.29. incelendiğinde, avukatların problem çözme güveni alt boyutunda tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)= 73$, $p \geq .05$]. Gruplar arasında farklılık olmamasına rağmen problem çözme güveni alt boyutunda en düşük ortalama sadece resmi tatillerde dinlenen avukatlarda ($X=2.24$) iken en yüksek ortalama ise tatil yapmayan avukatlardadır ($X=2.42$). Avukatların tatil yapma değişkenlerine göre problem çözme güveni alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.30. Avukatların tatil yapma şekli değişkenine göre yaklaşım-kaçınma

tarzı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Tatil Yapma Şekli	N	X	SS	F	P	Anlamlı Fark
Yaklaşım-Kaçınma Tarzı	A	19	2.50	.57	1.98	.14	
	B	84	2.62	.61			
	C	185	2.74	.63			-----

A: Tatil Yapmıyorum; B: Sadece resmi tatillerde, C: İstediğim zaman.

Tablo 4.30. incelendiğinde, avukatların yaklaşım-kaçınma alt boyutunda tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=1.98, p \geq .05$]. Gruplar arasında farklılık olmamasına rağmen yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutunda en düşük ortalama tatil yapmayan avukatlarda ($X=2.50$) iken en yüksek ortalama ise istediği zaman tatil yapan avukatlardadır ($X=2.74$). Avukatların tatil yapma değişkenlerine göre yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.31. Avukatların tatil yapma şekli değişkenine göre kişisel kontrol alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Tatil Yapma Şekli	N	X	SS	F	P	Anlamlı Fark
Kişisel Kontrol	A	19	3.10	.48	.11	.88	
	B	84	3.06	.64			
	C	185	3.11	.57			-----

A: Tatil Yapmıyorum; B: Sadece resmi tatillerde, C: İstediğim zaman.

Tablo 4.31. incelendiğinde, avukatların kişisel kontrol alt boyutunda tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)= .11, p \geq .05$]. Gruplar arasında farklılık olmamasına rağmen kişisel kontrol alt boyutunda en düşük ortalama sadece resmi tatillerde tatil yapan avukatlar ($X=3.06$) iken en yüksek ortalama ise istediği zaman tatil yapan avukatlardadır ($X=3.11$). Avukatların tatil yapma değişkenlerine göre kişisel kontrol tarzı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.32. Avukatların tatil yapma şekli değişkenine göre problem çözme ölçeğine ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Tatil Yapma Şekli	N	X	SS	F	P	Anlamlı Fark
Problem Çözme Ölçeği	A	19	2.55	.61	1.33	.26	-----
	B	84	2.54	.51			
	C	185	2.65	.57			

A: Tatil Yapmıyorum; B: Sadece resmi tatillerde, C: İstedğim zaman.

Tablo 4.32. incelendiğinde, avukatların problem çözme ölçeğinde tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=1.33$, $p \geq .05$]. Gruplar arasında farklılık olmamasına rağmen ölçeğe ilişkin en düşük ortalama sadece resmi tatillerde tatil yapan avukatlar ($X=2.54$) iken en yüksek ortalama ise istediği zaman tatil yapan avukatlardadır ($X=2.65$). Avukatların tatil yapma değişkenlerine göre problem çözme ölçeğine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

4.2.3 Tükenmişliğe yönelik sonuçlar

Araştırmanın ikinci hipotezinde sınanan durum; avukatların tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin problem çözme alt boyutları puanlarında aritmetik ortalama ve kareler toplamına bakılmış ve tablo 4.33'te sunulmuştur.

Tablo 4.33. Avukatların tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşler

Boyutlar	N	X	SS
Duygusal Tükenmişlik	288	2.72	.76
Duyarsızlaşma	288	2.40	.68
Kişisel Başarı	288	3.67	.51
Tükenmişlik Genel	288	2.99	.39

Ortalama

Tablo 4.33.'e göre, avukatların tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve genel ortalamalarına bakıldığında, avukatların en yüksek ortalamayı kişisel başarı ($X=3.67$) alt boyutunda sağladıkları görülmektedir. Daha sonra sırasıyla duygusal tükenmişlik ($X=2.72$), tükenmişlik ($X=2.99$) genel ortalamasından ve en son ise duyarsızlaşma ($X=2.40$) alt boyutundan sağladıkları anlaşılmaktadır. Avukatların tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 2.1. hipotezi; avukatların tükenmişlik ölçeği ifadelerine ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin problem çözme alt boyutları puanlarında aritmetik ortalama ve kareler toplamına bakılmış ve tablo 4.34.'te sunulmuştur.

Tablo 4.34. Avukatların tükenmişlik ile ilgili görüşleri

Maddeler	N	X	SS
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	288	2.91	1.09
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	288	2.90	1.11
Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	288	2.20	1.10
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	288	3.73	.84
İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	288	2.01	1.15
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	288	3.13	1.09
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	288	3.95	.76
Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	288	2.71	1.08

Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	288	3.87	.95
Bu işle çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	288	2.94	1.00
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	288	2.64	1.20
Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	288	3.98	.87
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	288	2.86	1.12
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	288	2.99	1.13
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.	288	1.89	1.00
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	288	2.97	1.09
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	288	3.57	.95
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	288	3.13	1.03
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	288	3.51	.96
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	288	1.80	1.03
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkta yaklaşırım.	288	3.61	1.10
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	288	2.54	1.18
Genel ortalama	288	2.99	1.39

Tablo 4.34.'te avukatların tükenmişlik düzeylerine ilişkin en düşük ortalamayı, “Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.” (X=1.80), “İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.” (X=1.89) ve “İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.” (X=2.01) maddelerinden sağladıkları en yüksek ortalamaları ise, “Çok şeyler yapabilecek güçteyim.” (X=3.98), “İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım. (X=3.73) ve “İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkta yaklaşıyorum.” (X=3.61) sağladıkları görülmektedir. Tabloya göre bir diğer bulgu ise, avukatların tükenmişlik genel ortalamasından (X= 2.99) daha yüksek ortalamaya sahip olduğu ifadelerdir. Sözelimi, “Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.” (X=3.51), “İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.” (X=3.13), “Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.” (X=3.13) ve “İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkta yaklaşıyorum.” (X=3.61) gibi ifadelerdir. Sonuçlara göre, avukatların tükenmişlik ölçeği ifadelerine ilişkin görüşleri arasında farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.35. Avukatların cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin T-testi sonucu

Boyut	Cinsiyet	N	X	S	sd	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	114	2.72	.79	286	.19	.97
	Erkek	174	2.71	.75			
Duyarsızlaşma	Kadın	114	2.40	.67	286	.16	.87
	Erkek	174	2.41	.68			
Kişisel Başarı	Kadın	114	3.63	.53	286	1.05	.29
	Erkek	174	3.69	.50			
Tükenmişlik Ölçeği	Kadın	114	2.98	.38	286	.58	.55
	Erkek	174	3.00	.39			

Araştırmanın 2.2. hipotezi, avukatların cinsiyet değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için Tablo 4.35.'te bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmış ve tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.35. incelendiğinde, kadın ve erkek avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutuna karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kadın ve erkek avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286) = .19, p > .05$]. Avukatların cinsiyet değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo incelendiğinde, kadın ve erkek avukatların tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutuna karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kadın ve erkek avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286) = .16, p > .05$]. Avukatların cinsiyet değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Yine tablo 4.35. incelendiğinde, kadın ve erkek avukatların tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutuna karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kadın ve erkek avukatların kişisel başarı alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286) = 1.05, p > .05$]. Avukatların cinsiyet değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo incelendiğinde, kadın ve erkek avukatların tükenmişlik ölçeğine ilişkin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, kadın ve erkek avukatların puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286) = .58, p > .05$]. Avukatların cinsiyet değişkenlerine göre ölçeğe ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 2.3. hipotezi avukatların medeni durum değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmış ve Tablo 4.36.'da sunulmuştur.

Tablo 4.36. Avukatların medeni durum değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin t-testi sonucu

Boyut	Medeni Durum	N	X	S	sd	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Evli	121	2.79	.76	286	1.43	.15
	Bekâr	167	2.66	.76			
Duyarsızlaşma	Evli	121	2.41	.69	286	.144	.88
	Bekâr	167	2.40	.67			
Kişisel Başarı	Evli	121	3.76	.46	286	2.70	.10
	Bekâr	167	3.60	.54			
Tükenmişlik Ölçeği	Evli	121	3.06	.40	286	2.50	.11
	Bekâr	167	2.94	.37			

Tablo 4.36. incelendiğinde, evli ve bekâr avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutuna karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, evli ve bekar avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.43$, $p>.05$]. Tabloya göre, avukatların medeni durum değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo incelendiğinde, evli ve bekâr avukatların tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutuna karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, evli ve bekâr avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.44$, $p>.05$]. Tabloya göre, avukatların medeni durum değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo incelendiğinde, evli ve bekâr avukatların tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutuna karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, evli ve bekâr avukatların

kişisel başarı alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=2.70$, $p>.05$]. Tabloya göre, avukatların medeni durum değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Yine tablodan, evli ve bekâr avukatların tükenmişlik ölçeği toplam puanları karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, evli ve bekâr avukatların ölçeğin puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)= 2.50$, $p>.05$]. Tabloya göre, avukatların medeni durum değişkenlerine göre ölçeğin geneline ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 2.4. hipotezi avukatların yaş değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için aritmetik ortalama ve anova test analizi yapılmış ve Tablo 4.37., 4.38., 4.39. ve 4.40.'da sunulmuştur.

Tablo 4.37. Avukatların yaş değişkenine göre duygusal tükenmişlik alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenmişlik	25-29	166	2.69	.75	.52	.59	-----
	30-34	36	2.68	.74			
	35 ve üzeri	86	2.79	.80			

Tablo 4.37. incelendiğinde, avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=.52$, $p>.05$]. Avukatların yaşları bakımından duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmasa da en düşük ortalama 25-29 yaş aralığında bulunan avukatlarda ($X=2.69$) iken en yüksek ortalama ise 35 yaş ve üzeri avukatlar ($X=2.79$) arasındadır. Avukatların yaş değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.38. Avukatların yaş değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamli Fark
Duyarsızlaşma	25-29	166	2.43	.69	2.41	.09	-----
	30-34	36	2.57	.74			
	35 ve üzeri	86	2.29	.61			

Tablo 4.38. incelendiğinde, avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=2.41$, $p>.05$]. Avukatların yaşları bakımından duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmasa da en düşük ortalama 25-29 yaş aralığında bulunan avukatlarda ($X=2.43$) iken en yüksek ortalama ise 30-34 yaş arası avukatlar ($X=2.57$) arasındadır. Avukatların yaş değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.39. Avukatların yaş değişkenine göre kişisel başarı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamli Fark
Kişisel Başarı	25-29	166	3.60	.55	6.63	.00	30-34 ile 35 üstü
	30-34	36	3.57	.48			
	35 ve üzeri	86	3.83	.39			

Tablo 4.39. incelendiğinde, avukatların kişisel başarı alt boyutunda yaşları bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)=6.63$, $p<.05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 30-34 yaş aralığındaki avukatlar ile 35 yaş ve üzeri avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutunda en düşük ortalama 30-34 yaş aralığında bulunan avukatlarda ($X=3.57$) iken en yüksek ortalama ise 35 yaş ve

üzeri avukatlar ($X=3.83$) arasındadır. Tabloya göre, avukatların yaş değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.40. Avukatların yaş değişkenine göre tükenmişlik ölçeğine ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Tükenmişlik Ölçeği	25-29	166	2.96	.37	1.61	.20	
	30-34	36	2.98	.46			-----
	35 ve üzeri	86	3.06	.38			

Tablo 4.40. incelendiğinde, avukatların tükenmiş ölçeği toplam puanlarında yaşları bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=1.61$, $p>.05$]. Avukatların yaşları bakımından ölçek toplam puanında anlamlı bir farklılık olmasa da en düşük ortalama 25-29 yaş aralığında bulunan avukatlarda ($X=2.96$) iken en yüksek ortalama ise 35 yaş ve üzere avukatlar ($X=3.06$) arasındadır. Avukatların yaş değişkenlerine göre tükenmişlik ölçeğine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.41. Avukatların eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin T-testi sonucu

Boyut	Eğitim Durumu	N	X	S	sd	t	P
Duygusal	Lisans	224	2.70	.77	286	.74	.46
Tükenmişlik	Lisansüstü	64	2.78	.74			
Duyarsızlaşma	Lisans	224	2.40	.68	286	.45	.65
	Lisansüstü	64	2.44	.69			
Kişisel Başarı	Lisans	224	3.70	.49	286	1.71	.08
	Lisansüstü	64	3.57	.57			
Tükenmişlik Ölçeği	Lisans	224	2.99	.39	286	.44	.96
	Lisansüstü	64	2.99	.39			

Araştırmanın 2.5. hipotezi avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmış ve Tablo 4.41.'de sunulmuştur.

Tablo 4.41. incelendiğinde, lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t- testi sonrasında, lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=-.74$, $p>.05$]. Avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Yine tablo 4.41. incelendiğinde, lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.45$, $p>.05$]. Avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo incelendiğinde, lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların kişisel başarı alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.71$, $p>.05$]. Avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.41. incelendiğinde, lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların tükenmişlik ölçeği puan ortalamaları karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.44$, $p>.05$]. Avukatların eğitim durumu değişkenlerine göre ölçeğin geneline ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 2.6. hipotezi avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmış ve Tablo 4.42.'de sunulmuştur.

Tablo 4.42. Avukatların çalışma şekli değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin T-testi sonucu

Boyut	Çalışma Şekli	N	X	S	sd	t	P
Duygusal	Kurum	51	2.51	.66	286	2.11	.02
Tükenmişlik	Serbest	237	2.76	.78			
Duyarsızlaşma	Kurum	51	2.33	.68	286	.83	.40
	Serbest	237	2.42	.68			
Kişisel Başarı	Kurum	51	3.64	.53	286	.39	.69
	Serbest	237	3.67	.51			
Tükenmişlik Ölçeği	Kurum	51	3.60	.53	286	2.22	.02
	Serbest	237	3.67	.51			

Tabloda, kurum ve serbest şekilde çalışan avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir [$t(286)=2.11$, $p<.05$]. Farklılığın hangi gruplar üzerinde olduğunu anlamak için ortalamalara bakıldığında kurumda çalışan avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda ($X=2.51$), serbest çalışan avukatlara ($X=2.76$) göre daha düşük olduğu söylenebilir. Tabloya göre, avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Yine tablo incelendiğinde, kurum ve serbest şekilde çalışan avukatların tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=.83$, $p>.05$]. Avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tabloda, kurum ve serbest şekilde çalışan avukatların tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, avukatların kişisel başarı alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286) = .39, p > .05$]. Avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tabloda, kurum ve serbest şekilde çalışan avukatların tükenmişlik ölçeği puan ortalaması karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, avukatların puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir [$t(286) = 2.22, p < .05$]. Farklılığın hangi gruplar üzerinde olduğunu anlamak için ortalamalara bakıldığında kurumda çalışan avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda ($X = 3.60$), serbest çalışan avukatlara ($X = 3.67$) göre daha düşük olduğu söylenebilir. Tabloya göre, avukatların çalışma şekli değişkenlerine göre ölçeğin geneline ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 2.7. hipotezi avukatların çalışma süresi değişkenlerine göre problem çözme genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmış ve Tablo 4.43.'te sunulmuştur.

Tablo 4.43. Avukatların haftalık çalışma süresi değişkenine göre tükenmişlik ölçeği ve alt boyutuna ilişkin T-testi sonucu

Boyut	Çalışma Süresi	N	X	S	sd	t	P
Duygusal Tükenmişlik	45'ten az	142	2.63	.75	286	1.95	.06
	45'ten çok	146	2.81	.77			
Duyarsızlaşma	45'ten az	142	2.45	.71	286	1.14	.25
	45'ten çok	146	2.36	.64			
Kişisel Başarı	45'ten az	142	3.6056	.54380	286	2.20	.22
	45'ten çok	146	3.7389	.47975			
Tükenmişlik Ölçeği	45'ten az	142	3.73	.47	286	2.16	.23
	45'ten çok	146	2.94	.35			

Tablo incelendiğinde, haftalık çalışma saatlerine göre avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.95$, $p>.05$]. Sonuçlara göre, avukatların çalışma saati değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.43. incelendiğinde, haftalık çalışma saatlerine göre avukatların tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)=1.14$, $p>.05$]. Sonuçlara göre, avukatların çalışma saati değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo incelendiğinde, haftalık çalışma saatlerine göre avukatların tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutunda karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, avukatların kişisel başarı alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)= 2.20$, $p>.05$]. Sonuçlara göre, avukatların çalışma saati değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo incelendiğinde, haftalık çalışma saatlerine göre avukatların tükenmişlik ölçeği puan ortalamasının karşılaştırılması için yapılan t-testi sonrasında, avukatların puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir [$t(286)= 2.16$, $p>.05$]. Sonuçlara göre, avukatların çalışma saati değişkenlerine göre ölçeğin geneline ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 2.8. hipotezi avukatların hizmet yılı değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için aritmetik ortalama ve anova test analizi yapılmış ve Tablo 4.44., 4.45., 4.46. ve 4.47.'de sunulmuştur.

Tablo 4.44. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre duygusal tükenmişlik alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Hizmet Yılı	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenmişlik	1-5 yıl	168	2,68	,74	,94	,41	-----
	6-10 yıl	43	2,66	,72			
	11-15 yıl	36	2,87	,79			
	16-20 yıl	41	2,81	,86			

Tablo 4.44. incelendiğinde, avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda hizmet yılları bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=.94$, $p>.05$]. Avukatların mesleki kıdemleri bakımından duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmasa da en düşük ortalama 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan avukatlarda ($X=2.66$) iken en yüksek ortalama ise 11-15 yıl arası hizmete sahip avukatlar ($X=2.87$) arasındadır. Avukatların hizmet yılı değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.45. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Hizmet Yılı	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	168	2,43	,71	,33	,80	-----
	6-10 yıl	43	2,42	,69			
	11-15 yıl	36	2,38	,58			
	16-20 yıl	41	2,31	,65			

Tablo 4.45. incelendiğinde, avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda hizmet yılları bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=.33$, $p>.05$]. Avukatların mesleki kıdemleri bakımından duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir

farklılık olmasa da en düşük ortalama 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan avukatlarda ($X=2.31$) iken en yüksek ortalama ise 1-5 yıl arası hizmete sahip avukatlar ($X=2.43$) arasındadır. Avukatların hizmet yılı değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu görüşlerinde anlamlı farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.46. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre kişisel başarı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Hizmet Yılı	N	X	SS	F	P	Anlamlı Fark
Kişisel Başarı	1-5 yıl	168	3,61	,56	4,81	,00	6-10 ile 16-20 arası
	6-10 yıl	43	3,57	,40			
	11-15 yıl	36	3,78	,37			
	16-20 yıl	41	3,91	,44			

Tablo 4.46. incelendiğinde, avukatların kişisel başarı alt boyutunda hizmet yılları bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)= 4.81$, $p<.05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip avukatlar ile 16-20 yıl arası hizmet yılına sahip avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutunda en düşük ortalama 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip avukatlarda ($X=3.57$) iken en yüksek ortalama 16-20 yıl arası hizmet yılına sahip avukatlar ($X=3.91$) arasındadır. Avukatların hizmet yılı değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutu görüşlerinde anlamlı farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.47. Avukatların hizmet yılı değişkenine göre tükenmişlik ölçeğine ilişkin

Anova sonuçları							
Boyut	Hizmet Yılı	N	X	SS	F	P	Anlamlı Fark
Tükenmişlik Ölçeği	1-5 yıl	168	2,96	,38	2,42	,06	-----
	6-10 yıl	43	2.94	,41			
	11-15 yıl	36	3,09	,37			
	16-20 yıl	41	3,10	,40			

Tablo 4.47. incelendiğinde, avukatların tükenmişlik ölçeği puan ortalamalarına göre hizmet yılları bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=2.42$, $p>.05$]. Avukatların hizmet yılları bakımından anlamlı bir farklılık olmasa da en düşük ortalama 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan avukatlarda ($X=2.94$) iken en yüksek ortalama ise 16-20 yıl arası hizmete sahip avukatlar ($X=3.10$) arasındadır. Avukatların hizmet yılı değişkenlerine göre ölçeğin geneline ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 2.9. hipotezi avukatların aylık gelir değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için aritmetik ortalama ve anova test analizi yapılmış ve Tablo 4.48., 4.49., 4.50. ve 4.51.'de sunulmuştur.

Tablo 4.48. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Aylık Gelir	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenmişlik	0-5 bin TL	170	2.70	.75	.23	.79	-----
	6-10 bin TL	79	2.72	.68			
	10 bin TL üstü	39	2.80	.97			

Tablo 4.48. incelendiğinde, avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda aylık gelirleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=.23$, $p>.05$]. Avukatların aylık gelirleri bakımından duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı

bir farklılık olmasa da en düşük ortalama aylık 0-5 bin TL arası gelire sahip olan avukatlarda ($X=2.70$) iken en yüksek ortalama ise 10 bin TL ve üstü gelire sahip avukatlardadır ($X=2.80$). Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.49. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Aylık Gelir	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Duyarsızlaşma	0-5 bin TL	170	2.45	.70	1.83	.16	-----
	6-10 bin TL	79	2.44	.60			
	10 bin TL üstü	39	2.21	.70			

Tablo 4.49. incelendiğinde, avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda aylık gelirleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=1.83$, $p>.05$]. Avukatların aylık gelirleri bakımından duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmasa da en yüksek ortalama aylık 0-5 bin TL arası gelire sahip olan avukatlarda ($X=2.45$) iken en düşük ortalama ise 10 bin TL ve üstü gelire sahip avukatlardadır ($X=2.21$). Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.50. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Aylık Gelir	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kişisel Başarı	0-5 bin TL	170	3.60	.56	5.76	.00	10 bin TL üzeri ile 0-5 bin TL
	6-10 bin TL	79	3.71	.37			
	10 bin TL üstü	39	3.89	.45			

Tablo 4.50. incelendiğinde, avukatların kişisel başarı alt boyutunda aylık gelirleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)= 5.76$, $p<.05$]. Farkların

hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre 10 bin TL ve üzeri geliri olanlar avukatlar ile 0-5 bin TL aylık gelire sahip olan avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutunda en düşük ortalama 0-5 bin TL arasında aylık ücrete sahip avukatlarda ($X=3.60$) iken en yüksek ortalama 10 bin TL ve üzeri aylık gelire sahip avukatlar ($X=3.89$) arasındadır. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutu görüşlerinde anlamlı farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.51. Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre tükenmişlik ölçeğine ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Aylık Gelir	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kişisel Başarı	0-5 bin TL	170	2.97	.38	5.74	.10	
	6-10 bin TL	79	3.02	.35			
	10 bin TL üstü	39	3.06	.47			

Tablo 4.51. incelendiğinde, avukatların duygusal tükenmişlik ölçeğinde aylık gelirleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=5.74$, $p>.05$]. Avukatların aylık gelirleri bakımından duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmasa da en düşük ortalama aylık 0-5 bin TL arası gelire sahip olan avukatlarda ($X=2.97$) iken en yüksek ortalama ise 10 bin TL ve üstü gelire sahip avukatlardadır ($X=3.06$). Avukatların aylık gelir değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın 2.10. hipotezi avukatların tatil yapma değişkenlerine göre tükenmişlik genel ve alt boyutlarındaki görüşlerinde farklılık vardır şeklindedir. Bu hipotezin sınanması için aritmetik ortalama ve anova test analizi yapılmış ve Tablo 4.52., 4.53., 4.54. ve 4.55.'te sunulmuştur.

Tablo 4.52. Avukatların tatil yapma durumlarına göre duygusal tükenmişlik alt

boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Tatil Yapma Şekli	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenmişlik	A	19	3.26	.71	5.29	.00	İstediğim zaman ile tatil yapmıyorum
	B	84	2.69	.86			
	C	185	2.67	.70			

A: Tatil Yapmıyorum; B: Sadece resmi tatillerde, C: İstediğim zaman.

Tablo 4.52. incelendiğinde, avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)= 5.29$, $p<.05$]. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre istediği zaman tatil yapan avukatlar ile tatil yapmayan avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Duygusal tükenmişlik alt boyutunda en düşük ortalama istediği zaman tatil yapan avukatlarda ($X=2.67$) iken en yüksek ortalama ise tatil yapmayan avukatlar ($X=3.26$) arasındadır. Tabloya göre, avukatların tatil yapma değişkenlerine göre duygusal tükenmişlik alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.53. Avukatların tatil yapma durumlarına göre duyarsızlaşma alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Tatil Yapma Şekli	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenmişlik	A	19	2.33	.68	5.68	.00	İstediğim zaman ile sadece resmi tatillerde
	B	84	2.21	.58			
	C	185	2.50	.70			

A: Tatil Yapmıyorum; B: Sadece resmi tatillerde, C: İstediğim zaman.

Tablo 4.53. incelendiğinde, avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir [$F(2-285)= 5.68$, $p<.05$].

Farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre sadece resmi tatillerde tatil yapan avukatlar ile istediği zaman tatil yapan avukatlar arasında olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutunda en düşük ortalama sadece resmi tatillerde tatil yapan avukatlarda ($X=2.21$) iken en yüksek ortalama ise istediği zaman tatil yapan avukatlar ($X=2.50$) arasındadır. Tabloya göre, avukatların tatil yapma değişkenlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.54. Avukatların tatil yapma durumlarına göre kişisel başarı alt boyutuna ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Tatil Yapma Şekli	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
Kişisel Başarı	A	19	3.52	.53	1.05	.34	-----
	B	84	3.65	.42			
	C	185	3.69	.55			

A: Tatil Yapmıyorum; B: Sadece resmi tatillerde, C: İstedğim zaman.

Tablo 4.54. incelendiğinde, avukatların kişisel başarı alt boyutunda tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=1.05$, $p>.05$]. Avukatların tatil yapma şekilleri bakımından kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmasa da en düşük ortalama tatil yapmayan avukatlarda ($X=3.52$) iken en yüksek ortalama ise istediği zaman tatil yapan avukatlardır ($X=3.69$). Avukatların tatil yapma değişkenlerine göre kişisel başarı alt boyutu görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.55. Avukatların tatil yapma durumlarına göre tükenmişlik ölçeği ortalamalarına ilişkin Anova sonuçları

Boyut	Tatil Yapma Şekli	N	X	SS	F	P	Anlamlı Fark
Tükenmişlik Ölçeği	A	19	3.15	.38	2.66	.07	
	B	84	2.93	.44			-----
	C	185	3.01	.3			

A: Tatil Yapmıyorum; B: Sadece resmi tatillerde, C: İstedğim zaman.

Tablo 4.55. incelendiğinde, avukatların tükenmişlik ölçeği puanında tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$F(2-285)=2.66, p>.05$]. Avukatların tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir farklılık olmasa da en yüksek ortalama tatil yapmayan avukatlarda ($X=3.15$) iken en düşük ortalama ise sadece resmi tatillerde tatil yapan ($X=2.93$) avukatlardadır. Avukatların tatil yapma değişkenlerine göre ölçeğin geneline ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

4.2.4. İş Yaşam dengesine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın nitel bölümü olan iş yaşam dengesi soruları ise, avukatların iş yaşamlarında yaşadıkları sorunlar, sosyal hayatlarında yaşadıkları sorunlar, iş-yaşam dengesi denilince anladıkları, iş-yaşam dengelerini nasıl değerlendirdiklerinin incelenmesi üzerinedir. Bu incelemeler, araştırmanın kapsamında problem çözme becerileri ve tükenmişlik düzeyleri sonuçlarına göre yorumlanmıştır.

Araştırmanın birinci sorusu, avukatların iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerinde farklılık olduğu yönündedir. Bu sorunun cevaplandırılması için nitel araştırmada betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır avukatların görüşleri Tablo 4.56., 4.57., 4.58. ve 4.59.'da sunulmuştur.

Tablo 4.56. Avukatların iş-yaşam dengesine ilişkin vakitlerini değerlendirme yüzdeleri

Kodlar	İşinize ayırdığınız vakit %	Ailenize ayırdığınız vakit %	Kendiniz için ayırdığınız vakit %
A1	60	35	5
A2	60	40	0
A3	60	35	5
A4	60	40	0
A5	75	25	0
A6	55	35	15
A7	50	40	10
A8	60	35	5
A9	40	50	10
A10	60	35	5
A11	70	30	0
A12	50	35	15
A13	50	40	10
A14	60	35	5
A15	60	40	0
A16	60	40	0
A17	75	25	0
A18	50	40	10
A19	50	40	10
A20	70	30	0

Tablo 4.56.'da, avukatlara, iş yaşamı, aile yaşamı ve sosyal yaşamlarına (iş dışı) ayırdıkları zaman diliminin yüzdelik olarak değerlendirilmesi sorulduğunda, en yüksek cevabın %60 iş, %35 aile ve %5 kendine (N:5) olduğu görülmektedir. Daha sonra ise, %60 iş, %40 iş %0 kendine (N:3), %50 iş, %40 aile, %10 kendine (N:3), %50 iş, %35 aile, %15 kendine (N:2) ve %75 iş, %25 aile, %0 kendine (N:1) olduğu

görülmektedir. Avukatların iş yaşam dengelerine ilişkin vakitlerini değerlendirme görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci sorusu, avukatların iş ve iş dışı yaşamda davranış şekilleri arasında bir ilgi olup olmadığı üzerinedir. Bu problem ile ilgili cevaplar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.57. İş ve iş dışı yaşamdaki davranış şekilleri arasındaki ilgi

Var		Yok		Bazen	
f	%	f	%	f	%
7	35	11	55	2	10

Tablo 4.57.'de görüldüğü üzere, avukatların iş ve iş dışı yaşamdaki davranış şekilleri arasında benzerlik olmadığını (f:11) daha fazla ifade etmişlerdir. İş ve iş dışı yaşamla ilgili benzerlik olduğunu ifade eden avukat sayısı 7'dir. Bazen veya duruma göre değişebileceğini ifade eden avukat sayısı ise 2'dir. Avukatların iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü sorusu olan, iş ve iş dışındaki yaşamınızda edinilen değerlerinizi tutum ve davranışlarınıza yansıtıp şekillendirebiliyor musunuz sorusuna verilen cevaplar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.58. Edinilen değerlerin tutum ve davranışların yansıtılma durumu

Hayır		Evet		Bazen	
f	%	f	%	f	%
6	32	12	58	2	10

Tablo 4.58.'de iş ve iş dışındaki yaşamda edinilen değer, tutum ve davranışların yansıtılma durumuna, avukatların %32'si (f:6) hayır, %58'i (f:12) evet ve %10'u

(f:2) ise bazen cevabını vermişlerdir. Avukatların iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın dördüncü sorusu olan, iş ve iş dışı yaşamda kalan zamanda yaşamınızı birbirinden ayırmayı (bölünmeyi) nasıl sağlıyorsunuz, sorusunun cevabı üzerinedir. Bu sorun alanı ile ilgili ifadeler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.59. İş ve iş dışı yaşamda kalan zamanı birbirinden ayırabilme şekli

Sorunlar	N	%
İmkansız	9	60
Çok zor	8	43
Bazen	3	20
Yeteri Derecede	2	14

Tablo 4.59. incelendiğinde, avukatların iş-yaşam dengesini gerçekleştirme düzeyleri hakkında en fazla imkansız (N:9) fikri ön plana çıkmaktadır. Avukatların iş-yaşam dengesinin gerçekleşmesinin çok zor olduğu (N:8) düşüncesi de yaygın bir ifade olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca iş-yaşam dengesini bazen (N:3) gerçekleştirebileceğini düşünen avukatlar olduğu gibi, yeteri derecede (N:2) cevabını veren avukat sayısı oldukça azdır. Avukatların iş yaşam dengelerine ilişkin görüşlerinde farklılık vardır hipotezi kabul edilmiştir

Avukatların bu konu hakkında bazı görüşleri aşağıda sunulmuştur.

A1: Hem iş hemde sosyal hayatla ilgili yapmam gerekenleri, bir serbest çalışan avukat olarak değerlendirdiğimde, ailemi ve sosyal yaşantımı ihmal ettiğimi söyleyebilirim. Bunu dengede tutmak mümkün müdür? Bence sağlığımdan olurum, 8 saat işimle ilgilensem, 8 saat ailemle ilgilensem, 2,3 saat hobilerim ya da zevk aldığım şeyleri yapmak istesem, uyumaya vakit yok. Muhtemelen bir hafta sonra hastaneye kaldırırılar.

A5: Şimdi bu soruyu özel çalışan ve devlette çalışan olarak ayırmak gerekir diye düşünüyorum. Devlette çalışmak genelde özelde çalışmaktan daha kolay,... benim mesaim bitti eve gidip çocuklarım ile ilgileneceğim deme şansım yok, ama devlette çalışan arkadaşlar yapabilir diye düşünüyorum. Aslında bu soru avukata göre değişir, benim kadar çalışıp, benden daha fazla ailesi ve sosyalliği ile ilgilenen avukatlar olabilir. Bu sorunun cevabı özel çalışan avukatlar için çok zor hatta imkansızdır diyebilirim.

A8: Kurumdan kuruma, avukattan avukata değişir. Her devlet kurumunun artık avukatı var. Bazılarının işi çok yoğun, bazılarının işi hiç yok denecek kadar az, bu sebeple dava sayısı ve baktığı davaların içeriğine göre, hiç sosyal hayatı yok cevabı da verilebilir, hiç çalışmıyor, çok boş vakti de var diyebiliriz.

Araştırmanın beşinci sorusu olan, iş yaşamınızda elde ettiğiniz deneyimler veya geliştirdiğiniz davranışlar iş dışı yaşamınızı etkiliyor mu ve sorunların neler olduğu üzerinedir. Avukatların ifadeleri üzerine sorun alanları aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.60. İş dışı yaşamında elde edilen sorun alanları

Sorunlar	N	%
Yapılan işin zaman algısının olmaması	12	80
İşin stresinin sosyal hayatı etkiliyor olması	12	80
İş yoğunluğunun sosyal hayatta dinlenmeye izin vermemesi	11	73
Sevdiklerine gerekli zamanın ayrılamaması	11	73
Aklına geldiğinde istediğini yapamama	4	27
İş ve arkadaşlığın karıştırılıyor olması	2	13

Tablo 4.60. incelendiğinde, avukatların iş dışı yaşamlarında karşılaştıkları sorun alanları ve deneyimleri, mesleklerinin çok yoğun çalışma gerektirdiği (N:12) dolayısıyla hafta sonu, akşam gibi zamanlarda da çalışmaya devam etmeleri olarak görülmektedir. Ayrıca başka bir önemli sorun yapılan işin stresli olmasının sosyal hayattaki ilişkileri (N:12) de etkiliyor olmasıdır. İşin yoğunluğu ve stresinin etkisine

benzeyen bir diğ er sorun ise, dinlenmek için yeterli vakit (N:11) bulunamamasıdır. Dolayısıyla sevdikleri insanlara gerekli zamanı ayıramadıklarını (N:11) dile getirmektedirler. Ayrıca avukatlık mesleğinin gerekleri doğrultusunda istediklerini istedikleri zaman yapamadıkları (N:4) sorunu da karşımıza çıkmaktadır. Avukatlar gelen ifadeler doğrultusunda büyük bir yüzdeye sahip olmasa da iş ve arkadaşlık ilişkilerinin karışması (N:2) sorunlar arasında yer almaktadır.

Avukatların sosyal hayatları ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bazı ifadeler aşağıdaki gibidir.

A4:Avukatın sosyal hayatı olmaz. Mesleğimi çok önemseyen bir cümle olarak görmeyin lütfen ama kafamız hep davalarda işimizde, dolayısıyla sosyal hayat dediğimiz, dinlenme yani işin dışında vakit geçirme çok olanaklı görünmüyor. Yarın bir davam var, akşamda arkadaşlar hep beraber olalım diye yemek organizasyonu yaptılar. Ben buna katılamam ki, ya da katıldım diyelim aklım yarın ki dava da, eğlenemem ki, bütün akşam kafamda başka şeyler sadece yemek yerim. Bu sosyal hayat değilki. ... Diyelim ki eşiniz veya arkadaşınız hadi hafta sonu tatile gidelim dedi, nasıl gideceksin, hadi mecbur gittik, gene aynı yere geliyorum, nasıl mutlu olup, stres atacaksın. Çok zor.

A6: Ekonomik durum zaten çoğ u avukatın, uzun tatiller yapması, yurt dışını gezmesine olanak vermiyor. Hadi diyelim çok para kazanıyorsunuz, demek ki çok işiniz var, bu seferde vaktiniz olmuyor. Yani istesenez de istemesenez de yaptığınız işten dolayı sosyal hayatta bir devlet memuru, bir 8-17 çalışan gibi dinlenme fırsatı bulamıyorsunuz. Yorgun bir şekilde eve gidiyorsunuz. Aileniz ile kaliteli vakit geçiremiyorsunuz.

A9: Eğer yeni biriyle tanışırsanız, ya da kalabalıkta avukatım dersenez, hemen insanlar dertlerini, problemlerini, davalarını anlatmaya çalışıyor. Bu yüzden ben avukatım derken iki kere düşünüyorum. ...Çevrenizin bilgi almak için, tanıdıklarına ücretsiz yardım etmemizi istemesi de ayrı bir konu. Herkes ücretsiz yardım istiyor. Bazen avukatlar kendileri için mi yoksa meslekleri için mi arkadaşları oluyor, düşünmeleri gerekir.

Araştırmanın altıncı sorusu olan, iş dışı yaşamınızda elde ettiğiniz deneyimler veya geliştirdiğiniz davranışlar iş yaşamınızı etkiliyor mu ve sorunların neler olduğı üzerinedir. Avukatların ifadeleri üzerine sorun alanları aşağıdaki gibidir

Tablo 4.61. İş yaşamında elde edilen deneyimlerin iş dışı yaşamı etkilemesi

Sorunlar	N	%
İşin stresli olması	15	100
Maaş-kazancın azlığı	15	100
İşlerin tarihli ve zamanlı olması	9	60
İşin zihinsel olarak tüm zamanı kapsıyor olması	8	54
Sorumluluk gerektiren bir iş olması	8	54
Avukatlık mesleğinin memurluk olarak algılanması	4	27

Tablo 4.61. incelendiğinde, Isparta ilinde kurumlarda görev yapan ya da özel olarak çalışan avukatların işleri ile ilgili sorun alanları ve deneyimlerini belirlemek için sorulan soruya, görüşme yapılan avukatların hepsinin işlerinin stresli olması (N:15) ve kazancın az olmasından dolayı (N:15) cevaplarını vermişlerdir. İş yaşamına ilişkin yaşadıkları bir diğer sorun ise, davaların tarihli ve süreli olması (N:9) ile ilgilidir. Avukatların bir diğer işle ilgili yaşadığı sorun, yaptıkları işin yani üstlendikleri davaların tüm zamanlarını kapsıyor ve zihinlerini (N:8) hep meşgul ediyor olmalıdır. Bir diğer sorun alanı olarak ise, sorumluluk gerektiren bir iş olması (N:8) ve artık avukatlık mesleğinin memurluk olarak algılanması olarak (N:4) görülmesidir.

Avukatların işleri ile ilgili yaşadıkları sorunlara ilişkin bazı ifadeler şu şekildedir.

A3: Avukatlık mesleğinin en önemli sorunlarından biri ve bence en önemlisi stresli bir iş yapıyor olmamız. En ufak gözden kaçırdığımız bir ayrıntı bile bazen kurumların veya müvekkillerimizin çok ağır bedeller ödemesine sebep olabilir. Bu durum sadece müvekkillerimiz ile ilgili bir durumda değil, eğer ben dava kaybedersem işlerim ve ekonomik durumumda kötüye gidecek. Her iki tarafı da etkileyen işler ile uğraşıyoruz. Mesleğimizin en zor sorunu bence bu.

A1: Hemen hemen her meslek grubu kazancının veya çalıştığı kurumda aldığı maaşın azlığından yakınır ama, işimizin stresli yoğun, sorumluluk gerektiren bir iş olmasından dolayı, gereken ekonomik refaha çoğu avukatın ulaşamadığını

düşünüyorum. Evet, iyi para kazanan avukatlarımız var ama genele bakıldığında, hem özel olarak hem de kamuda çalışanlar 10 bin TL nin üstünde bir kazanca sahip değiller. ... Birde Isparta genelinde de bir sorun olarak düşünüyorum, çok fazla avukat var. Isparta'nın nüfusuna göre düşünürsek haddinden fazla avukatlık ofisi var. Stajyer avukatların fazlalığı ve bu fazlalıktan dolayı hem işlerini yapamıyor hem de çok düşük ücrete çalışıyorlar.

A8: Müvekkiller tarafından şöyle biliniyor. Sadece kendi davaları var elimde, ben başka bir işle uğraşmıyorum. Davaların tarihleri, davalar için zamanlı ve süreli yapılması gereken işlemler, dava bir kere girip karara bağlanan bir şey değilki. Süreç İstiyor, dava bitti diyelim, işlemler bitmiyor ki, bir üst mahkemeye başvuru süreci başlıyor. Bu zaman ve süre durumu, avukatlarda baskı yaratan bir durum..

Araştırmanın yedinci sorusu, iş yaşamında ve iş dışı yaşamda yaşanan bir sorunun diğer alanda çözülüp çözülemediğine ilişkin görüşleri üzerinedir. Bu soru için bazı avukatların verdiği cevaplar aşağıdaki gibidir.

A14:Bu soruyu iki türlü düşünecek olursak, bir avukat için işini yaparken yaşadığı bir sıkıntının, iş dışı yaşamda giderilebileceğini düşünüyorum. Gerek aile yaşamında gerekse arkadaşlarla olan yaşamda yaşayacağın sorun rahatça çözülebilir. İşini yaparken kullandığın metodlar, çok daha çözümü zor olabiliyor. İş dışı yaşamdaki problemler biraz daha çözümü kolay.

A 18:Bence iş dışı yaşam, arkadaşlar, akrabalar, çocuklar falan, yaşanan sorunlar ayrı, işteki sorunlar ise ayrıdır. Farklı dünyalar diye düşünüyorum. Bir tarafla gönül ilişkin var, diğer tarafta ise profesyonel çözümler gerekmektedir.

A 20: Bu sorunun cevabı belki boşanma davalarına bakarken işine yarayabilir, bizim işimiz sadece dava açmak ve davayı yürütmek değil, dolayısıyla aile içi sorunlar, arkadaşlar ile ilgili sorunlar ile ilgili gelebilecek davalarda kullanacağımız çözümler işe yarar.

Araştırmanın sekizinci sorusu, iş yaşamında ve iş dışı yaşamda yaşanan rol baskısı üzerinedir. Bu alt probleme avukatların %80'i (f:16) yaşadıkları çatışmanın yaptıkları işle ilgili yani rol baskısı yüzünden olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı avukatların ifadeleri aşağıdaki gibidir.

A13: Yaptığımız işin ciddiyeti ve yapılacak hatanın dönüşünün zor olması tabi ki bizde bir baskı yaratmaktadır. Bu baskı ister istemez, aile yaşamımıza etki etmektedir. Bazen dava ile ilgili olan sıkıntı arkadaşlarımız ile ilgili iletişimimizde de sorunlara yol açmaktadır.

A6: İmza sorumluluğu olmayan, eğer hata yaparsan bir sorun teşkil etmeyecek bir iş yapmış olsaydım, işte sıkıntı yaşamayacağım için, iş dışı yaşamda da hayatım daha rahat olacaktı. İki tarafta yaşadığım problemler de birbirini etkilemeyecekti.

A9: 8-17.00 saatleri arasında çalışan ve işin saat 5'te biten bir devler memuru olsam, ve kalan vaktimi tamamen sosyal hayatıma harcıyor olsam, bir rol baskısı yaşamam ki, çok çok evde yaşadığım sıkıntıyı kafama takarım, oda işimi etkilemez.

Araştırmanın son sorusu bireyin bir yaşam alanında başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını araç olarak kullandığı zaman başarılı olacağına inanışları üzerinedir. Bu soruya avukatların verdikleri cevaplar incelendiğinde, %90 (f:18) bir diğer yaşam alanını araç olarak kullanıldığı zaman başarılı olacağı üzerinedir. Bazı avukatların ifadeleri aşağıdaki gibidir.

A2: Şüphesiz, avukatlar iş ve iş dışı yaşamlarını birbirinden ayırır ve yaşanan problemleri kendi yaşam alanı içinde değerlendirirse, hem işini daha profesyonel yürütecek hem de iş dışı yaşamından daha fazla keyif alacaktır.

A13:Eğer bir diğer yaşam alanı araç olarak kullanılır, iş ve iş dışı yaşam keskin bir çizgi ile birbirinden ayrılır ise, çok daha başarılı olunacağını düşünüyorum.

A17:Genel olarak avukat arkadaşların yaptığı gibi, işi eve yansıtmak, evdeki sorunları işe yansıtmak kesinlikle bir başarı aracı değil, iki taraf içinde yapman gerekenleri yapamadığın anlamına geliyor. Bu yanlış olan.

A11: Ben eve gittiğimde işimle ilgili sorunlar aklımda olmayacaksa, işe geldiğimde evdeki sorunlar işime engel olmayacaksa, çok daha başarılı olacağımı, çok daha mutlu olacağımı söylemek mümkün. Bu şekilde olması ideal durum.

4.2.5. Problem çözme becerisinin mesleki tükenmişlik düzeyine etkisine yönelik sonuçlar

Araştırmanın üçüncü hipotezi avukatların problem çözme ölçeği ile tükenmişlik ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezidir. Bu hipotezin sınanması için regresyon ve korelasyon teknikleri kullanılmış ve Tablo 4.62., 4.63., 4.64. ve 4.65.'te sunulmuştur.

Tablo 4.62. Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arası korelasyon sonuçları

	X	S	1	2	3	4	5	6
1	3.58	.60	-					
2	3.56	.61	.62**	-				
3	3.65	.69	.65**	.72**	-			
4	3.11	.79	.64**	.61**	.59**	-		
5	4.12	1.02	-.11**	-.36**	-.39**	-.54**	-	
6	3.34	.81	-.34**	-.42**	-.39**	-.28**	-.19**	-

(*p<.05, **p<.01 1. Problem Çözme Güveni, 2. Yaklaşım-Kaçınma Tarzı, 3. Kişisel Kontrol, 4. Duygusal Tükenmişlik, 5. Duyarsızlaşma, 6. Kişisel Başarı)

Tablo 4.62.'de, avukatların problem çözme ölçeği alt boyutları ile tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasında korelasyon değerleri verilmiştir. Problem çözme güveni alt boyutu ile duygusal tükenmişlik alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki ($r=.64$, $p<0.1$.), problem çözme güveni alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif ilişki ($r=-.11$, $p<0.1$.), problem çözme güveni alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu arasında orta düzeyde negatif düzeyde ilişki ($r=-.34$, $p<0.1$.) olduğu görülmektedir.

Avukatların yaklaşım kaçınma tarzı alt boyutu ile duygusal tükenmişlik alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki ($r=.61$, $p<0.1$.), yaklaşım kaçınma tarzı alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında orta düzeyde negatif ilişki ($r=-.36$, $p<0.1$.) yaklaşım kaçınma tarzı alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu arasında orta düzeyde negatif ilişki ($r=-.42$, $p<0.1$.) olduğu görülmektedir.

Avukatların kişisel kontrol alt boyutu ile duygusal tükenmişlik alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki ($r=.59$ $p<0.1.$), kişisel kontrol alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu ve kişisel başarı alt boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü ($r=-.39$ $p<0.1.$) ilişki görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi ise, avukatların problem çözme becerileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin ne düzeyde olduğunun tespiti üzerinedir. Yapılan regresyon sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.63. Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutlarının tükenmişlik ölçeği alt boyutu olan ‘duygusal tükenmişlik’ ile çoklu regresyon analiz sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi R
Sabit	5.21	.34	-	15.00	.00	-	-
Problem Çözme Güveni	-.04	.05	-.50	-.91	.03	.09	.05
Yaklaşım-Kaçınma Tarzı	.13	.07	.10	1.87	.24	.27	.11
Kişisel Kontrol	-.79	.06	-.57	-11.6	.60	.60	.56

$R=.61$, $R^2=.37$ $F(3-284)= 56.578$, $p=.00$

Tablodaki 4.63.’teki verilere göre problem çözme ölçeği alt boyutları olan, “problem çözme güveni”, “yaklaşım-kaçınma tarzı” ve kişisel kontrol” tükenmişlik alt boyutu olan “duygusal tükenmişlik” ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir ($R=.61$, $p <.01$). Bu yordayıcı değişkenler, “duygusal tükenmişlik” boyutuna ait varyansın %37’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre, problem çözme ölçeği alt boyutlarından, “duygusal tükenmişlik” üzerinde ki görece önem sıraları, “yaklaşım-kaçınma tarzı” ($\beta=.10$), “problem çözme güveni “ ($\beta=-.50$) ve “kişisel kontrol” ($\beta=-.57$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, “problem çözme güveni” ($t=-91$, $p<.01$) alt boyutunun anlamlı yordayıcı olduğu

fakat “yaklaşım-kaçınma tarzı” ($t=1.97, p>.01$) ve kişisel kontrol” ($t=-11.6, p>.01$) alt boyutlarının ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerle (problem çözme güveni, yaklaşım-kaçınma tarzı ve kişisel kontrol) yordanan (duygusal tükenmişlik) değişkeni arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, “kişisel kontrol” alt boyutu ile pozitif ve yüksek düzeyde ($r=.60$), “yaklaşım-kaçınma tarzı” alt boyutu ile pozitif düşük düzeyde ($r=.27$), “problem çözme güveni” alt boyutu ile ise pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=.09$) ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 4.64. Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutlarının tükenmişlik ölçeği alt boyutu olan ‘duyarsızlaşma’ ile çoklu regresyon analiz sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi R
Sabit	3.93	.30	-	13.09	.00	-	-
Problem Çözme Güveni	-.12	.04	-.17	-2.69	.00	.22	.15
Yaklaşım-Kaçınma Tarzı	.00	.06	.00	.08	.93	.19	.00
Kişisel Kontrol	-.31	.05	-.30	-5.25	.00	.33	.29

$R=.43, R^2=.18 F(3-791)= 21.708, p=.00$

Tablo 4.64.’teki verilere göre problem çözme ölçeği alt boyutları olan, “problem çözme güveni”, “yaklaşım-kaçınma tarzı” ve kişisel kontrol” tükenmişlik alt boyutu olan “duyarsızlaşma” ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir ($R=.43, p <.01$). Bu yordayıcı değişkenler, “duygusal tükenmişlik” boyutuna ait varyansın % 18’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre, problem çözme ölçeği alt boyutlarından, “duyarsızlaşma” üzerindeki görece önem sıraları, “kişisel kontrol” ($\beta=-.30$), “problem çözme güveni” ($\beta=-.17$) ve “yaklaşım-kaçınma tarzı” ($\beta=.00$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, “kişisel kontrol” ($t=-5.25$,

$p < .01$) ve “problem çözme güveni” ($t = -2.69$, $p < .01$) alt boyutlarının ise anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerle (problem çözme güveni, yaklaşım-kaçınma tarzı ve kişisel kontrol ve duyarsızlaşma değişkeni arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, “problem çözme güveni” alt boyutu ile pozitif ve düşük düzeyde ($r = .22$), “yaklaşım kaçınma tarzı” alt boyutu ile pozitif düşük düzeyde ($r = .19$), “kişisel kontrol” alt boyutu ile ise pozitif yönlü orta düzeyde ($r = -.33$) ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 4.65. Problem çözme becerisi ölçeği alt boyutlarının tükenmişlik ölçeği alt boyutu olan ‘kişisel başarı’ ile çoklu regresyon analiz sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi R
Sabit	3.93	.30		13.09	.00		
Problem Çözme Güveni	.00	.03	.12	2.58	.00	.20	.18
Yaklaşım-Kaçınma Tarzı	.00	.05	.00	.08	.93	.19	.00
Kişisel Kontrol	.29	.05	-.31	-3.33	.00	-.24	-.32

$R = .37$, $R^2 = .14$ $F(3-791) = 15.662$, $p = .00$

Tablo 4.65.’teki verilere göre problem çözme ölçeği alt boyutları olan, “problem çözme güveni”, “yaklaşım-kaçınma tarzı” ve kişisel kontrol” tükenmişlik alt boyutu olan “kişisel başarı” ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir ($R = .37$, $p < .01$). Bu yordayıcı değişkenler, “kişisel başarı” boyutuna ait varyansın % 14’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre, problem çözme ölçeği alt boyutlarından, “kişisel başarı” üzerindeki göreceli önem sıraları, “problem çözme güveni” ($\beta = .12$), “yaklaşım-kaçınma tarzı” ($\beta = .00$), ve “kişisel kontrol” ($\beta = -.31$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, “kişisel kontrol” ($t = -3.33$, $p < .01$) ve

“problem çözme güveni” ($t=2.58$, $p<.01$) alt boyutlarının alt boyutlarının anlamlı yordayıcılar olduğu fakat “yaklaşım-kaçınma tarzı” ($t=.08$, $p>.01$) alt boyutunun ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerle (problem çözme güveni, yaklaşım-kaçınma tarzı ve kişisel kontrol) yordanan (kişisel başarı) değişkeni arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, “problem çözme güveni” alt boyutu ile pozitif ve düşük düzeyde ($r=.20$), “yaklaşım kaçınma tarzı” alt boyutu ile pozitif düşük düzeyde ($r=.19$), “kişisel kontrol” alt boyutu ile ise negatif yönlü orta düzeyde ($r=-.24$) ilişki olduğu görülmektedir. Tablolara göre, avukatların problem çözme ölçeği ile tükenmişlik ölçeği puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır hipotezi reddedilmiştir.

4.2.6. Demografik değişkenlerin etkisine yönelik sonuçlar

Araştırmanın 4.1. alt hipotezi; avukatların cinsiyetleri ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin tükenmişlik alt boyutları puanlarında, çoklu regresyona analizi yapılmış ve tablo 4.66.’da sunulmuştur.

Tablo 4.66. Cinsiyet ile problem çözme becerileri ölçeğinin birlikte tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişken	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Sabit		3.67	.00		18.84	.00		7.65	.00
Cinsiyet	.15	2.22	.00	.91	.09	.00	.46	4.75	.00
Problem Çözme	.18	3.69	.00	.11	.91	.00	.03	2.42	.00

Duygusal Tükenmişlik: $R= .48$, $R^2= .58$, $F(3-288)= 3.47$, $p < .01$

Duyarsızlaşma: $R= .34$, $R^2= .62$, $F(3-288)= 32.02$, $p < .01$

Kişisel Başarı: $R= .27$, $R^2= .48$, $F(3-288)= 5.86$, $p < .01$

Tablo 4.66.. incelendiğinde, avukatların cinsiyetleri ile problem çözme becerilerinin birlikte duygusal tükenmişlik ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.48$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunun toplam varyansın %58’ini açıklamaktadır. Avukatların cinsiyetleri ile problem

çözmelerinin birlikte duyarsızlaşma boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.34$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duyarsızlaşma alt boyutunun toplam varyansın %62'sini açıklamaktadır. Avukatların cinsiyetleri ile problem çözmelerinin birlikte kişisel başarı boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.27$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların kişisel başarı alt boyutunun toplam varyansın %48'sini açıklamaktadır. Tabloda çıkan sonuçlara göre, avukatların cinsiyetleri ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır olarak ifade edilen 4.1. hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 4.2. alt hipotezi; avukatların yaşları ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin tükenmişlik alt boyutları puanlarında, çoklu regresyon analizi yapılmış ve tablo 4.67.'de sunulmuştur.

Tablo 4.67. Yaş ile problem çözme becerileri ölçeğinin birlikte tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişken	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Sabit		3.55	.00		19.43	.00		8.63	.00
Yaş	.12	2.18	.00	1.01	1.12	.00	.54	5.25	.00
Problem Çözme	.27	34.01	.00	.16	.34	.00	.12	2.18	.00

Duygusal Tükenmişlik: $R=.36$, $R^2=.44$, $F(3-288)=2.16$, $p<.01$

Duyarsızlaşma: $R=.44$, $R^2=.52$, $F(3-288)=28.04$, $p<.01$

Kişisel Başarı: $R=.36$, $R^2=.44$, $F(3-288)=3.36$, $p<.01$

Tablo 4.67. incelendiğinde, avukatların yaşları ile problem çözme becerilerinin birlikte duygusal tükenmişlik ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.36$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunun toplam varyansın %44'ünü açıklamaktadır. Avukatların yaşları ile problem çözmelerinin birlikte duyarsızlaşma boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir

($R=.44$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duyarsızlaşma alt boyutunun toplam varyansın %52'sini açıklamaktadır. Avukatların yaşları ile problem çözmelerinin birlikte kişisel başarı boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.36$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların kişisel başarı alt boyutunun toplam varyansın %44'ünü açıklamaktadır. Tabloda çıkan sonuçlara göre, avukatların yaşları ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır olarak ifade edilen 4.2. hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 4.3. alt hipotezi; avukatların medeni halleri ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin tükenmişlik alt boyutları puanlarında, çoklu regresyona analizi yapılmış ve tablo 4.68.'de sunulmuştur.

Tablo 4.68. Medeni hal ile problem çözme becerileri ölçeğinin birlikte tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişken	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Sabit		4.43	.00		21.21	.00		9.30	.00
Medeni Hal	.18	3.16	.00	1.17	2.65	.00	.43	4.50	.00
Problem Çözme	.29	35.01	.00	.28	.47	.00	.24	3.17	.00

Duygusal Tükenmişlik: $R= .23$, $R^2= .32$, $F(3-288)= 4.46$, $p < .01$

Duyarsızlaşma: $R= .34$, $R^2= .40$, $F(3-288)= 27.33$, $p < .01$

Kişisel Başarı: $R= .39$, $R^2= .43$, $F(3-288)= 4.56$, $p < .01$

Tablo 4.68. incelendiğinde, avukatların medeni halleri ile problem çözmelerinin birlikte duygusal tükenmişlik ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.23$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutu toplam varyansın %32'sini açıklamaktadır. Avukatların medeni halleri ile problem çözmelerinin birlikte duyarsızlaşma boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.34$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duyarsızlaşma alt boyutu toplam varyansın %40'ını açıklamaktadır. Avukatların medeni halleri ile problem

çözmelerinin birlikte kişisel başarı boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.39$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların kişisel başarı alt boyutu toplam varyansın %43'ünü açıklamaktadır. Tabloda çıkan sonuçlara göre, avukatların yaşları ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır olarak ifade edilen 4.3. hipotezi kabul edilmiştir.

4.2.7. Çalışma hayatının etkisine yönelik sonuçlar

Araştırmanın beşinci ve son hipotezi avukatların çalışma hayatı değişkenleri ve problem çözme becerileri, tükenmişlik boyutlarını anlamlı bir düzeyde yordamaktadır hipotezidir. Bu hipotezin sınanması için çoklu regresyon analiz tekniği kullanılmış ve Tablo 4.69., 4.70. ve 4.71.'de sunulmuştur.

Araştırmanın 5.1. alt hipotezi; avukatların çalışma şekilleri ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin tükenmişlik alt boyutları puanlarında, çoklu regresyona analizi yapılmış ve tablo 4.69.'da sunulmuştur.

Tablo 4.69. Çalışma şekli ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişken	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Sabit		13.32	.00		11.03	.00		9.45	.00
Çalışma Şekli	.35	4.34	.00	.32	.02	.00	.33	4.02	.00
Problem Çözme	.24	3.55	.00	.09	.72	.00	.08	1.43	.00

Duygusal Tükenmişlik: $R= .49$, $R^2= .28$, $F(3-288)= 23.77$, $p < .01$

Duyarsızlaşma: $R= .47$, $R^2= .22$, $F(3-288)= 26.47$, $p < .01$

Kişisel Başarı: $R= .37$, $R^2= .32$, $F(3-288)= 2.61$, $p < .01$

Tablo 4.69. incelendiğinde, avukatların çalışma şekilleri ile problem çözmelerinin birlikte duygusal tükenmişlik ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.49$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişliklerinin toplam

varyansın %28'ini açıklamaktadır. Avukatların çalışma şekilleri ile problem çözmelerinin birlikte duyarsızlaşma boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.47$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişliklerinin toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Avukatların çalışma şekilleri ile problem çözmelerinin birlikte kişisel başarı boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.37$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişliklerinin toplam varyansın %32'sini açıklamaktadır. Tabloda çıkan sonuçlara göre, avukatların çalışma şekilleri ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır olarak ifade edilen 5.1. hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 5.2. alt hipotezi; avukatların çalışma süreleri ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin tükenmişlik alt boyutları puanlarında, çoklu regresyona analizi yapılmış ve tablo 4.70.'de sunulmuştur.

Tablo 4.70. Çalışma süresi ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişken	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Sabit		14.41	.00		10.03	.00		7.37	.00
Çalışma Süresi	.39	7.78	.00	.37	.10	.00	.23	4.02	.00
Problem Çözme	.12	3.55	.00	.11	.65	.00	.46	1.56	.00

Duygusal Tükenmişlik: $R=.39$, $R^2=.26$, $F(3-288)=21.27$, $p<.01$

Duyarsızlaşma: $R=.34$, $R^2=.22$, $F(3-288)=19.95$, $p<.01$

Kişisel Başarı: $R=.31$, $R^2=.29$, $F(3-288)=8.64$, $p<.01$

Tablo 4.70. incelendiğinde, avukatların çalışma süreleri ile problem çözmelerinin birlikte duygusal tükenmişlik ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R=.39$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişliklerinin toplam varyansın %26'sını açıklamaktadır. Avukatların çalışma süreleri ile problem çözmelerinin birlikte duyarsızlaşma boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir

($R = .34$, $p < .01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişliklerinin toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Avukatların çalışma süreleri ile problem çözmelerinin birlikte kişisel başarı boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R = .31$, $p < .01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişliklerinin toplam varyansın %29'unu açıklamaktadır. Tabloda çıkan sonuçlara göre, avukatların çalışma süreleri ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır olarak ifade edilen 5.2. hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın 5.3. alt hipotezi; avukatların aylık gelirleri ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır şeklindedir. Bu hipoteze ilişkin tükenmişlik alt boyutları puanlarında, çoklu regresyona analizi yapılmış ve tablo 4.71.'de sunulmuştur.

Tablo 4.71. Aylık gelir ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin çoklu regresyon analizi

Değişken	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
	β	t	p	β	t	p	β	t	p
Sabit		13.69	.00		13.70	.00		3.45	.00
Aylık Gelir	.35	5.53	.00	.29	.07	.00	.37	5.05	.00
Problem Çözme	.24	2.98	.00	.05	.69	.00	.09	2.24	.00

Duygusal Tükenmişlik: $R = .41$, $R^2 = .31$, $F(3-288) = 18.39$, $p < .01$

Duyarsızlaşma: $R = .39$, $R^2 = .37$, $F(3-288) = 15.37$, $p < .01$

Kişisel Başarı: $R = .35$, $R^2 = .39$, $F(3-288) = 9.32$, $p < .01$

Tablo 4.71. incelendiğinde, avukatların aylık gelirleri ile problem çözmelerinin birlikte duygusal tükenmişlik ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R = .41$, $p < .01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişliklerinin toplam varyansın %31'ini açıklamaktadır. Avukatların aylık gelirleri ile problem çözmelerinin birlikte duyarsızlaşma boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir ($R = .39$, $p < .01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişliklerinin toplam varyansın %37'sini açıklamaktadır. Avukatların aylık gelirleri ile problem çözmelerinin birlikte kişisel başarı boyutu ile anlamlı ilişkiler verdiği görülmektedir

($R=.35$, $p<.01$). Bu yordayıcı değişkenler, avukatların duygusal tükenmişliklerinin toplam varyansın %39'unu açıklamaktadır. Tabloda çıkan sonuçlara göre, avukatların aylık gelirleri ile problem çözme becerilerinin birlikte tükenmişlik alt boyutları ile arasında anlamlı yordama vardır olarak ifade edilen 5.3. hipotezi kabul edilmiştir.

Avukatların kişisel özellikleri ile ilgili değişkenlerin problem çözme becerileri ile birlikte mesleki tükenmişliklerini etkileyip etkilemediği, anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı hipotezi sonucunda avukatların cinsiyetleri, yaşları ve medeni hallerinin problem çözme becerileri ile birlikte, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı bir yordama söz konusudur.

Avukatların çalışma hayatları ile ilgili değişkenlerin problem çözme becerileri ile birlikte mesleki tükenmişliklerini etkileyip etkilemediği, anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı hipotezi sonucunda avukatların çalışma şekli (özel- kurum), çalışma saatleri (45 saatten az ve çok), aylık gelir 0-5000 TL, 5000-10000 TL, 10000 TL ve üzeri) ve mesleki kıdemin (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl) problem çözme becerileri ile birlikte, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında anlamlı bir yordama söz konusudur.

4.2.8. Problem çözme becerisinin iş yaşam dengesine etkisine yönelik sonuçlar

Isparta ilinde çalışan avukatlar, problem çözme becerileri, tükenmişlik düzeyleri ile iş-yaşam dengesi bulguları beraber değerlendirildiğinde, avukatların problem çözme düzeylerinin kişisel kontrol, yaklaşım-kaçınma tarzı, problem çözme güveni alt boyutları ve problem çözme ölçeği genel ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca tükenmişlik düzeyleri, kişisel başarı, duygusal tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutları ve tükenmişlik ölçeği genel ortalamasının da orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum, Isparta ilinde çalışan avukatların problem çözme becerilerinin yüksek olmamasından dolayı, işlerinde çok fazla vakit harcayabilecekleri anlamına gelebilir. İş-yaşam dengesi alt problemlerinde iş ve iş dışı hayatlarına ilişkin vakit değerlendirmeleri ile karşılaştırıldığında, avukatların işlerine ayırdıkları vaktin genelde çok yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum problem çözmenin orta düzeyde olması ile dengede olması gereken iş ve yaşam hayatlarının işe daha fazla vakit ayrılması ile açıklanabilir. Avukatların aileleri ve kendileri için ayırdıkları vakit ise, işe ayırdıkları vakitten daha azdır. Bu durumda

stresli bir iş içinde olan ve iş dışı hayatına çok fazla vakit ayırmayan ya da ayıramayan avukatların tükenmişlik yaşamlarına sebep olacaktır. Hem tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olması bulgusu hem de iş dışı yaşamlarına (aile ve kendisi) yetenince vakit ayırmamaları bulgusu birbirini ile örtüşmektedir.

Ayrıca iş-yaşam dengesinde elde edilen avukatların iş ve iş dışı yaşamlarında edindikleri bilgileri diğer yaşam alanına aktarma durumunun %35 dolaylarında olması, avukatların problemleri kendi içinde değerlendirdikleri ve diğer diğer yaşam alanlarından deneyim aktarımı yapmadıkları sonucuna çıkabilir. Avukatların çok düşük düzeyde problem çözme ölçeği ifadeleri olan “ zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem” konusu ve “bir sorunu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam” konusunda düşük ortalamaya sahip olmaları ile ilişkilendirilebilir. Isparta ilinde çalışan avukatların problemleri detaylı, etraflıca ve derinlemesine düşünmüyor olmaları da iş-yaşam dengesi için deneyim aktarımında eksiklikler yaşadıkları sonucu ile örtüşmektedir. Aynı durum tükenmişlik düzeylerinin ortalama düzeyde olmaları ile de açıklanabilir. Sözelimi tükenmişlik ölçeği ifadelerinden “işim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım” ve “işimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkla yaklaşırım” konularında orta düzeyde tükenmişlik yaşamları da iş-yaşam dengesindeki deneyim aktarımı eksikliğinden kaynaklanıyor olabilir.

4.2.9. Problem çözme becerisinin tükenmişliğe olan etkisinde iş yaşam dengesinin rolü

Isparta ilinde çalışan avukatlar, problem çözme becerileri, tükenmişlik düzeyleri ile iş-yaşam dengesi bulguları beraber değerlendirildiğinde, avukatların problem çözme düzeylerinin kişisel kontrol, yaklaşım-kaçınma tarzı, problem çözme güveni alt boyutları ve problem çözme ölçeği genel ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda araştırmadan elde edilen verilerden yola çıkarak avukatların problem çözme becerisinin tükenmişliğe olan etkisinde iş yaşam dengesi bağlamında oldukça etkili olup problem çözme yetisi doğrudan avukatların iş yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir. Bu kapsamda tükenmişlik faktörü iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın problem çözme ile ilgili hipotezlerinin sınanması sonucu, alt boyutların ortalamaları arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Avukatların problem çözme ölçeği alt boyutları ve genel ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalamanın kişisel kontrol alt boyutunda olduğu bulunmuştur. Daha sonra sırasıyla yaklaşım-kaçınma tarzı, problem çözme ölçeği genel ortalamasından ve en son ise problem çözme güveni alt boyutundan sağladıkları anlaşılmaktadır. Bu durum problem çözme ölçeğinin boyutları arasında avukatların görüşlerine göre farklılıklar olduğu anlamına gelmektedir. Avukatlar problem çözerken bazılarının problemleri yaklaşım kaçınma tarzı kullanarak, bazı avukatların kişisel kontrol alanlarını kullanarak, bazılarının ise problemlerden kaçınma yolunu kullanarak sorunlara müdahale ettikleri söylenebilir.

Avukatların problem çözme becerilerine ilişkin en düşük ortalamayı, “Bir sorunun farkına vardığımda ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.” ve “Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı uzun boylu düşünmem.”dir, en yüksek ortalamayı ise, “Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam.” maddelerinden sağladıkları görülmüştür. Bunun yanı sıra maddeler arasında aritmetik ortalamalar da farklıdır. Bu durum problem çözme ölçeğinin ifadeleri arasında avukatların görüşlerine göre farklılıklar olduğu anlamına gelmektedir. Avukatların geçmiş deneyimleri, ruh halleri, kişilik özellikleri farklılıkları bu durumu etkiliyor olarak düşünülebilir. Sözelimi ceza davalarına bakan bir avukatın problemlere bakış açısı daha sert olacağı düşünülürken, boşanma davası için karar alırken daha duygusal kararlar alabileceği düşünülebilir.

Kadın ve erkek avukatların problem çözme ölçeği problem çözme güveni alt boyutunda kadın ve erkek avukatların problem çözme güveni puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Kadın ve erkek avukatların problem çözme ölçeği yaklaşım-kaçınma alt boyutunda, kadın ve erkek avukatların yaklaşım-kaçınma puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Kadın ve erkek

avukatların problem çözme ölçeği kişisel kontrol alt boyutuna alt boyutunda kadın ve erkek avukatların kişisel kontrol alt boyutuna puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Kadın ve erkek avukatların problem çözme ölçeğinde kadın ve erkek avukatların problem çözme ölçeği puan ortalamalarının ise birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Bu durum avukatların işlerini yaparken almaları gereken kararlar ile ilgili cinsiyet bağlamında bir farklılık oluşturmadığı anlamına geldiği söylenebilir.

Evli ve bekâr avukatların problem çözme ölçeği problem çözme güveni alt boyutunda ve kişisel kontrol evli ve bekâr avukatların problem çözme güveni puan ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Evli ve bekâr avukatların problem çözme ölçeği yaklaşım-kaçınma alt boyutunda ve problem çözme ölçeği genelinde evli ve bekâr avukatların yaklaşım-kaçınma puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür.

Avukatların problem çözme güveni, kişisel kontrol alt boyutlarında ve ölçeğin geneline ilişkin puan ortalamalarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Fakat avukatların yaklaşım-kaçınma alt boyutunda yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Avukatlıkta yaş değişkeni bir bakıma deneyimi etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Deneyim şüphesiz karar almada, problem çözmede ve problem çözme stillerinde farklılık yaratacak bir değişkendir.

Avukatların problem çözme güveni ve kişisel kontrol, problem yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutlarında ve ölçeğin geneline ilişkin puan ortalamalarında eğitim durumuna bağlı olarak ortalamalarda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu durum eğitim basamaklarının bir süreçten sonra avukatlık mesleğinin icra edilmesine ilişkin bir anlamlı katkı sağlamadığı anlamına gelebilir. Türkiye’de lisansüstü eğitim veren bazı alanların sadece teorik eğitimden oluşması ve teori-uygulama arasındaki kopukların olması söz konusudur. Bu bakımdan lisansüstü eğitim alan ve almayan avukatlar arasında anlamlı bir farklılık olmaması normaldir.

Kurum ve serbest çalışma şekline göre avukatların problem çözme ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin yapılan analizlerde ise, problem çözme güveni alt boyutu, yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutu ve kişisel kontrol alt boyutunda ve problem çözme ölçeğinde puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür.

Haftalık çalışma saatlerine göre avukatların problem çözme ölçeği problem çözme güveni, kişisel kontrol alt boyutlarında ve ölçeğin geneline ilişkin puan ortalamalarında haftalık çalışma saatlerine göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Ama haftalık çalışma saatlerine göre avukatların problem çözme ölçeği yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutunda haftalık çalışma saatlerine göre avukatların yaklaşım-kaçınma tarzı puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Haftalık çalışma saatinin fazlalığı avukatların psikolojik durumlarını, iş yaşam dengelerini ve problem çözme stillerini etkileyecek bir değişkendir. Dolayısıyla haftalık çalışma saatlerinin fazlalığı veya azlığı avukatların problem çözme süreçlerine etki etmektedir.

Avukatların problem çözme güveni, yaklaşım-kaçınma ve kişisel kontrol alt boyutlarında ve ölçeğin geneline ilişkin puan ortalamalarında mesleki kıdemleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Mesleki kıdem bir bakıma deneyim ile ilişkilendirilebilir. Mesleki kıdem arttıkça avukatların deneyimleri artmakta ve problemlere bakış açıları değişmektedir sonucuna ulaşılabilir.

Avukatların problem çözme güveni, yaklaşım-kaçınma tarzı alt boyutlarında ölçeğin geneline ilişkin puan ortalamalarında aylık gelirler bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Avukatların alt boyutunda aylık gelirler bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Avukatların kişisel kontrol alt boyutuna ilişkin aylık kazançları bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Avukatların problem çözme güveni, yaklaşım-kaçınma tarzı, kişisel kontrol alt boyutlarında ve ölçeğin geneline ilişkin tatil yapma şekli ve durumlarına göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Tatil yapma çoğu meslek bağlamında düşünüldüğünde dinlenme ve iş ile ilgili problemlerden uzaklaşma anlamına gelmektedir. Fakat sonuçlara bakıldığında bu durumun avukatlar için geçerli olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda avukatlar sadece resmi tatillerde veya sık sık tatil yapsalar bile iş ile ilgili durumlar ve sorunlar zihinlerinde devam etmektedir denilebilir.

Avukatların tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve genel ortalamalarında, avukatların en yüksek ortalamayı kişisel başarı alt boyutunda sağladıkları görülmüştür. Daha sonra sırasıyla duygusal tükenmişlik, tükenmişlik genel ortalamasından ve en son ise duyarsızlaşma alt boyutundan sağladıkları anlaşılmaktadır. Bu durum tükenmişlik

ölçeğinin boyutları arasında avukatların görüşlerine göre farklılıklar olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonuç, avukatların öncelikle kişisel durumlarında bir tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir, bu durum daha sonra sosyal hayata ve iş hayatı dışındaki alanlara nüfuz etmektedir. En son ise avukatlar işleri ve sosyal hayatlarında karşılaştıkları durumlara ilişkin duyarsızlaşma yani tepki vermeme sürecine doğru evrilmektedirler.

Avukatların tükenmişlik düzeylerine ilişkin en düşük ortalamayı, “Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.” maddelerinden sağladıkları en yüksek ortalamaları ise, “Çok şeyler yapabilecek güçteyim.” sağladıkları görülmüştür. Yüksek olan ifadeler ise, “Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.”, “İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.”, “Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.” ve “İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkta yaklaşıyorum.” gibi ifadelerdir. Bu durum tükenmişlik ölçeğinin ifadeleri arasında avukatların görüşlerine göre farklılıklar olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonuç yukarıdaki bulgu ile örtüşmektedir. Avukatların öncelikle şahsi veya kişisel olarak adlandırabileceğimiz ölçek maddelerinde yüksek puan sergiledikleri daha sonra sosyal hayatlarını etkileyen maddeler için yüksek puan sergiledikleri ve en son ise, duyarsızlaşma ile ilgili maddeler için yüksek puan sergiledikleri görülmektedir.

Kadın ve erkek avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında ve tükenmişlik ölçeği genel puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Evli ve bekar avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında ve tükenmişlik ölçeği genel puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda yaş bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Avukatların kişisel başarı alt boyutunda yaşları bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Avukatların tükenmiş ölçeği toplam puanlarında yaşları bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutunda, lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların tükenmişlik ölçeği

duyarsızlaşma alt boyutunda lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların tükenmişlik ölçeği kişisel başarı alt boyutunda lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların kişisel başarı alt boyutunda puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların tükenmişlik ölçeğinde lisans ve lisansüstü eğitime sahip avukatların puan ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür.

Kurum ve serbest şekilde çalışan avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik alt boyutunda ve ölçeğin geneline ilişkin puan ortalamalarında anlamlı bir fark olduğu farklı olduğu görülmüştür. Kurum ve serbest şekilde çalışan avukatların tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutunda ve kişisel başarı alt boyutunda ise ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmüştür. Serbest çalışmak veya bir kuruma ait çalışma arasında bağlı bulunan kurallar, iş ve işleyişler anlamında farklılıklar oluşacağı için, avukatların tükenmişlik düzeylerinin farklılık göstermesi olağan bir durumdur. Serbest çalışan yani kurallarını kendi koyan avukatın mesleki tükenmişliği, kurumda çalışan bir avukata göre daha az olacaktır.

Haftalık çalışma saatlerine göre avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında ve tükenmişlik ölçeği genel puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Hizmet yılları açısından ise yapılan analizler sonuçlarında, avukatların sadece kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir olduğu görülmüştür. Avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma alt boyutlarında ve tükenmişlik ölçeği genel puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Aynı şekilde avukatların aylık gelirlerine göre sadece kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir olduğu görülmüştür. Avukatların tükenmişlik ölçeği duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma alt boyutlarında ve tükenmişlik ölçeği genel puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Avukatların duygusal tükenmişlik alt boyutunda tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Avukatların duyarsızlaşma alt boyutunda tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Avukatların kişisel başarı alt boyutunda tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı

görülmüştür. Avukatların tükenmişlik ölçeği puanında tatil yapma şekilleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Yukarıda problem çözme becerisi ve tükenmişlik düzeyi ile ilgili sonuçlar, avukatların icra ettikleri işlerin ciddiyeti ve önemi düşünüldüğünde, problem çözme şekillerinde ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklılıklar yaratacağı anlamına gelmektedir. Bu durum veya durumlar yapılan çalışmanın sonuçları ile de örtüşmektedir. Avukatların problem çözme ve mesleki tükenmişlikleri farklı bireysel ve iş yaşamı ile ilgili değişkenler ile sınılandığında da farklılıklar görülmektedir.

Avukatların, iş yaşamı, aile yaşamı ve sosyal yaşamlarına (iş dışı) ayırdıkları zaman diliminin yüzdelik olarak değerlendirilmesi, en yüksek cevabın %60 iş, %35 aile ve %5 kendine olduğu görülmüştür. Daha sonra ise, %60 iş, %40 iş %0 kendine, %50 iş, %40 aile, %10 kendine, %50 iş, %35 aile, %15 kendine ve %75 iş, %25 aile, %0 kendine olduğu şeklindedir.

Avukatlar, iş ve iş dışı yaşamdaki davranış şekilleri arasında benzerlik olmadığı, iş ve iş dışı yaşamla ilgili benzerlik olduğu, bazen veya duruma göre değişebileceğini belirtmişlerdir. İş ve iş dışındaki yaşamda edinilen değer, tutum ve davranışların yansıtılma durumuna göre, avukatların hayır, evet ve bazen gibi cevaplar verdikleri görülmüştür. Avukatların iş-yaşam dengesini gerçekleştirme düzeyleri imkânsız, çok zor, bazen ve yeteri derecededir. Bu yüzden avukatların görüşleri hakkında farklılık vardır. Avukatların iş dışı yaşamlarında karşılaştıkları sorun alanları ve deneyimleri, yapılan işin zaman algısının olmaması, işin stresinin sosyal hayatı etkiliyor olması, iş yoğunluğunun sosyal hayatta dinlenmeye izin vermemesi, sevdiklerine gerekli zamanın ayrılamaması, aklına geldiğinde istediğini yapamama, iş ve arkadaşlığın karıştırılıyor olması şeklindedir. Resmi kurumlarda görev yapan ya da özel olarak çalışan avukatların işleri ile ilgili sorun alanları ve deneyimleri, işin stresli olması, maaş-kazancın azlığı, işlerin tarihli ve zamanlı olması ve işin zihinsel olarak tüm zamanı kapsıyor olması şeklindedir.

Problem çözme güveni alt boyutu ile duygusal tükenmişlik alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki, problem çözme güveni alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif ilişki, problem çözme güveni alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu arasında orta düzeyde negatif ilişki olduğu görülmüştür. Avukatların yaklaşım kaçınma tarzı alt boyutu ile duygusal tükenmişlik alt boyutu

arasında orta düzeyde pozitif ilişki, yaklaşım kaçınma tarzı alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında orta düzeyde negatif ilişki yaklaşım kaçınma tarzı alt boyutu ile kişisel başarı alt boyutu arasında orta düzeyde negatif ilişki olduğu görülmüştür. Avukatların kişisel kontrol alt boyutu ile duygusal tükenmişlik alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif ilişki, kişisel kontrol alt boyutu ile duyarsızlaşma alt boyutu ve kişisel başarı alt boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki görülmüştür.

Problem çözme ölçeği alt boyutları olan, “problem çözme güveni” “yaklaşım-kaçınma tarzı” ve kişisel kontrol” tükenmişlik alt boyutu olan “duygusal tükenmişlik” ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu “kişisel kontrol” alt boyutu ile pozitif ve yüksek düzeyde “yaklaşım-kaçınma tarzı” alt boyutu ile pozitif düşük düzeyde, “problem çözme güveni” alt boyutu ile ise pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu görülmüştür.

Problem çözme ölçeği alt boyutları olan, “problem çözme güveni”, “yaklaşım-kaçınma tarzı” ve kişisel kontrol” tükenmişlik alt boyutu olan “duyarsızlaşma” ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu, “yaklaşım kaçınma tarzı” alt boyutu ile pozitif ve düşük düzeyde, “problem çözme güveni” alt boyutu ile pozitif düşük düzeyde, “kişisel kontrol” alt boyutu ile ise negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür.

Problem çözme ölçeği alt boyutları olan, “problem çözme güveni”, “yaklaşım-kaçınma tarzı” ve kişisel kontrol” tükenmişlik alt boyutu olan “kişisel başarı” ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu, “problem çözme güveni” alt boyutu ile pozitif ve düşük düzeyde, “yaklaşım kaçınma tarzı” alt boyutu ile pozitif düşük düzeyde “kişisel kontrol” alt boyutu ile ise negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür.

İş-yaşam dengelerinin, avukatlar tarafından nasıl sağlandığına ilişkin yapılan nitel görüşmelerde, çoğu avukatın vaktinin yaklaşık %60-70 civarını işine ayırdığı görülmektedir. Bu durumun normal bir iş yaşam döngüsünde yaklaşık %50-55 dolaylarında olması beklenir. Avukatlık mesleğinin önemi ve ciddiyeti de düşünüldüğünde, avukatlar iş-yaşam dengelerini, işleri lehine sürdürmektedirler. Bunun sebebi, işlerinin önemi ve hukuk sisteminin yavaş ilerlemesi olabilir. Tükenmişlik ve problem çözme becerisi boyutlarındaki sonuçları da

düşünüldüğünde, çok çalışmaları ya da bir başka deyişle fazla zaman geçiriyor olmaları iş-yaşam dengesinde dengeyi sağlayamadıklarını göstermektedir. Artan Hukuk Fakültesi sayısı ile deneyimi, bilgisi nispeten daha az olan yeni mezun avukat sayısının fazlalığına neden olmaktadır. Bu da; davaların uzamasına, duruşma sayısının artmasına, hatalı kararların alınmasına neden olabilmektedir. Bu durum toplumsal olarak hep avukatların aleyhine görülmektedir. Öncelikle ülkenin adalet sağlayıcılarından biri olan avukatlık mesleğinin mesleki itibarının yükseltilmesi gerekmektedir. Bunun için hukuk fakültesi sayısı azaltılması veya hukuk fakültelerinin öğrenci kontenjan sayıları azaltılmalıdır. Daha nitelikli bir eğitim verilmelidir. Hukuk bilgisi içeren teorik ve uygulamalı derslerin yanında, Çalışma Psikolojisi dersleri eklenebilir. Problem çözme becerisi kazandırmaya, tükenmişlikle mücadele ve iş-yaşam dengesini kurmaya yönelik dersler eklenebilir. Eğitim aldıkları süreçte bu tarz yetkinlikler avukat, hâkim ve savcı adaylarına öğretilmelidir. Ayrıca barolar, meslek birlikleri sık sık bu ve benzer konularda hizmet içi eğitimler düzenebilir. Fakülteden mezun olup, stajı tamamladıktan hemen sonra avukatlığa başlamak yerine, yapılacak bir avukatlık yetkinlik sınavı ile daha bilgili, nitelikli ve yetkin adayların avukatlığa başlaması, bu olumsuz durumları azaltabilir.

Avukatlar icra ettikleri işin zaman algısının olmadığını ifade etmektedir. Kendilerine ve sevdiklerine zaman ayıramamakta, işin stresinin sosyal hayatlarını etkilediğini vurgulamaktadırlar. Bu belirtilen ifadeler, avukatların problem çözme becerilerinin düşüklüğü ve tükenmişlik seviyelerinin yüksekliği ile benzer ve paralellik gösteren ifadelerdir. Bu bakımdan düşünüldüğünde, avukatların mesleki yetkinliklerinin yanında, sosyal hayatı da nitelikli bir şekilde devam ettirebilmeleri sağlanmalıdır. Bunun için hiç bir mesleki sorumluluğunun doğmayacağı şekilde adli tatiller düzenlenmeli ve sene içerisinde 1-2 haftalık adli tatil uygulaması yapılmalıdır. Adli tatil döneminde devam etmekte olan duruşma sayısı azaltılabilir, senede bir defa olan tatil, yaz-kış olmak üzere iki ayrı dönemde gerçekleştirilebilir. Uzaktan duruşmaya katılım daha yaygınlaştırılabilir.

Bir diğer öneri ise, avukatların kazançları üzerinedir. Avukatların 2022 yılı itibariyle bürosunda kiracı olan ve bir sekreter çalıştıran avukatın aylık gideri (bağ-kur, kira, vergi, muhasebe vs) şehre göre değişiklik göstermekle birlikte 12-18 bin arasındadır.

Bu yüzden avukatın aldığı ücretteki %18 kdv ve %20 stopaj kesintisi oranlarının düşürülmesi önem arz etmektedir.



KAYNAKÇA

- Açıkgöz, M.L. (2020). *Avukatların Sosyal Medya Kullanımları ve Doyumlarının Sosyo Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi
- Ağır, M. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki* [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi
- Akarsu, B. (1998). *Dil-Kültür Bağlantısı*. 3. Basım. İstanbul: İnkılap Kitabevi
- Akgemci, T., Bağcı, İ. C. ve Kalfaoğlu, S. (2019). *Kuşak Farklılıklarına Göre İş Yaşam Dengesi Algısının Araştırılması: Kahramanmaraş'ta Çalışan Avukatlar Örneği*, 3. International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, Lefkosa.
- Akgeyik, T. ve Güngör, M. (2009). Müşteri Saldırganlığı: Sonuçları ve Mücadele Stratejisi. *Kamu-İş Dergisi*, 10(3), 33-71. <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1032.pdf>
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *AKÜ İİBF Dergisi* 19(1), 113-124.
- Akın Kösterelioğlu, M. (2007). *Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi
- Akil, C. (2012). Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu Kararları Işığında Avukatın Görevini Özenle Yerine Getirme Yükümlülüğü. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 11-26.
- Akkaya, A. (2019). *Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi
- Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve mesleki Doyumlarının İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

- Akpınar, S. (2021). *Avukatlarda Stres, Duygu Düzenleme Becerisi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Yakın Doğu Üniversitesi.
- Aksan, N. ve Sözer, M. A. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Epistemolojik İnançları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkiler, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 8(1), 31-50.
- Aksoy Kürü, S. (2021). Duygusal Emek Davranışı ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 150-175. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1126>
- Aksu, M. (1989). *Problem Çözme Becerilerinin Geliştirilmesi*, Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Problem Çözme Yöntemleri Sempozyumu, Ankara.
- Alfini, J. J., & Van Vooren, J. (1995). Is There a Solution to the Problem of Lawyer Stress- The Law School Perspective. *Journal of Law and Health*, 10(1), 5. <https://engagedscholarship.csuohio.edu/jlh>
- Alkan, V., Şimşek, S. ve Armağan Erbil, B. (2019). Karma Yöntem Deseni: Öyküleyici Alanyazın İncelemesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 559-582. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.7c.2s.5m>
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. D., Herst, D. E.L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict:A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Alpay, B. (1980). Gönül, İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir, Fakülteler Kitapevi
- Alver, B. (2005). Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri ve Akademik Başarılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21, 75-88.

- Amanvermez, Y. ve Denizli, S. (2016). İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği Türkçe Formunun Uyarlanması: Yapı Geçerliği ve Güvenirlik Çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 1-17.
- Ankara Barosu, (2019). Genç Avukatların Sorunları Hakkında Röportaj. <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/hgdmakale/2008-1/29.pdf>
Erişim Tarihi: 15.04.2019
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü; İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arora, M., Diwan, A. D., & Harris, I. A. (2013). Burnout in Orthopaedic Surgeons: A Review. *ANZ Journal of Surgery*, 83(7-8), 512-515.
- Ataman, Z. P. (2014). *Avukatlar İçin El Kitabı I. Savunma Etiği*. Türk Ceza Adalet Sisteminin Etkinliğinin Geliştirilmesi Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi Ortak Projesi.
- Avukatlık Kanunu (1969). T.C. Resmi Gazete, 13168, 19 Mart 1969.
- Aydemir, S. (2018). Örgütsel Özdeşleşmenin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Üst Düzey Yöneticilere Yönelik Bir Araştırma. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16, 367-390.
- Bağcı, İ. C. (2018). *Kuşak Farklılıklarına Göre İş Yaşam Dengesi Algısının Araştırılması: Kahramanmaraş'ta Çalışan Avukatlar Örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Bahar, E. (2006). *Tükenmişlik Sendromu, Otel İşletmelerinde Ön Büro Çalışanlarında Bir Uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi

- Balcı, A., Öztürk, İ. ve Akar, F. (2019). Akademisyenlerin İşlerini Anlamlı Kılan Faktörlere İlişkin Görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 867-892.
- Balcioğlu, İ., Memetali, S. ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik Sendromu. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83, 99-104.
- Balıca, S. (2010). *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rollerine Ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme* [Yüksek lisans tezi] Çukurova Üniversitesi
- Barnett, R. C. ve Hyde, J. S. (2001). Women, Men, Work, and Family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562, 143-158. <https://www.jstor.org/stable/1049655>
- Baron, R. A. (2007). Behavioral and Cognitive Factors in Entrepreneurship: Entrepreneurs as the Active Element in New Venture Creation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(1-2), 167-182. <https://doi.org/10.1002/sej.12>
- Barrick, M. ve Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 1-12.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Baykara Pehlivan, K. (2005). Öğretmen Adaylarının İletişim Becerisi Algıları Üzerine Bir Çalışma. *İlköğretim-Online*, 4(2), 17-23. <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Baykul, Y. (2002). *İlköğretimde Matematik Öğretimi (1-5. Sınıflar İçin)*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Bedeian, A. G., Armenakis, A. A., & Curran, S. M. (1981). The Relationship between Role Stress and Job-Related, Interpersonal, And Organizational Climate Factors. *The Journal of Social Psychology*, 113, 247-260.

- Bedoyere, Q. D. (1997). *Sorun Çözme Teknikleri*. (Çev.: Doğan Şahiner). İstanbul: Rota Yayınları.
- Belias, D., & Koustelios A. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.
- Berkmen, M. B. (2018). *Kısmi ve Tam Zamanlı Çalışanların Mesleki Doyum, İş Doyumu ve İş-Yaşam Dengesi İlişkileri Üzerine Bir Araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Kırklareli Üniversitesi.
- Bilen, M. (2006). *Plandan Uygulamaya Öğretim*. Ankara: Aydan Web Yayınları.
- Bilici, M., Mete, F., Soylu, C., Bekaroğlu, M. ve Kavakçı, Ö. (1998). Bir Grup Akademisyende Depresyon ve Tükenme Düzeyleri. *Türk Psikiyatri Dergi*, 9, 181-90.
- Bingham, A. (2004). *Çocuklarda Problem Çözme Yeteneklerinin Geliştirilmesi*. (Çev.: A. Ferhan Oğuzkan). İstanbul: MEB Yayınları: Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bulgurcu Gürel, E. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42).
- Burke, R. (2004). Workaholism, Self-Esteem, and Motives for Money. *Psychological Reports*, 94(2), 457-463.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için Veri Analiz El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Carroll, J. F. X., & White, W. L. (1982). Theory Building: Integrating Individual and Environmental Factors within an Ecological Framework. In W. S. Paine (Ed.), *Job Stress and Burnout: Research, Theory and Intervention Perspectives* (pp. 41-60). New Delhi, India: Beverly Hills.
- Ceyhan, A. A. ve Siliğ, A. (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 43-56.
- Ceza Muhakemesi Kanunu, (2004). T.C. Resmi Gazete, 25673, 17 Aralık 2004.

- Chen, M. & Miller, G. (1997). Teacher Stress: A Review of The International Literature. *Educational Resources Information Center (ERIC)*,
- Chi, M. T. H. & Glaser, R. (1985). Problem-Solving Ability. Human abilities: An information-processing approach. *Learning Research and Development Center*, 6, 227-250.
- Chong, E. & Ma, X. (2010). “The Influence of Individual Factors, Supervision and Work Environment on Creative Self-Efficacy”. *Creativity and Innovation Management*, 19, 233-247.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cleveland, J. N., O’Neill, J. W., Himelright, J. L., Harrison, M. M., Crouter, A. C., & Drago, R. (2007). Work And Family Issues In The Hospitality Industry: Perspectives Of Entrants, Managers, And Spouses. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 275-298.
- Coşkun, M. K. (2012). Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(41), 64-77.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life ‘Balance’ in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393.
- Çağlayan, H. S., Taşgın, Ö. ve Yıldız, Ö. (2008). Spor Yapan Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çakır, K. (2012). 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Gizliliğin İhlali Suçu ve Ceza Muhakemesi Hukuku ile İlişkisi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 227-266.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara
- Çankaya, M. (2017). Özel Hastane Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri Ve Bir Alan Uygulaması. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(9), 1-15.

- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çavuş, M. F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(2).
- Çınar, Y. (2016). *Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Düzeyleri Ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi
- Danaci, E., & Koç, Z. (2020). The Association of Job Satisfaction and Burnout With Individualized Care Perceptions in Nurses. *Nursing Ethics*, 27(1), 301-315.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Demir, A. Ş. (2011). “Avukatlık Kariyeri Üzerine Düşünceler II”. *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 335-349.
- Demir, F. (2007). *Lise Öğretmenlerinde İletişim Ve Problem Çözme Becerisini Artırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi
- Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Öneri Dergisi*, 9(33), 185-198.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İş Devamsızlık ile İlişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(3), 453-464.
- Demir, S. (2010), *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Atılım Üniversitesi
- Demir, Ş. (2009). Avukatlık Kariyeri Üzerine Düşünceler. *Ankara Barosu Dergisi*, 67(3), 61-69.
- Demirci Danışık, N. (2005). *Ergenlerin Sürekli Öfke-Öfke İfade Tarzları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi

- Demirer, S. (2011). *İş-Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma* " [Yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Dewey, J. (1910). *How We Think*. Columbia University.
- Digman, J. M., & Inouye, J. (1986). Further Specification of the Five Robust Factors of Personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(1), 116-123. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.1.116>
- Dil, M. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama* [Yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi* [Yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Doğan, A. (2020). *Mesleki Özdeşleşme ile Tükenmişlik İlişkisinde İş Yükü Algısı ve Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü* [Doktora tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Doğan, K. (2009). *Örgütsel Öğrenme ve Kriz Yönetimi Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kadir Has Üniversitesi.
- Dönmezer, S. (1995). *Ceza Hukuku Özel Kısım: Kişilere ve Mala Karşı Cürümler*. İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?. *CPRN Canadian Policy Research Networks*, Discussion Paper No.12
- Dündar, S. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 139-150.
- D'Zurilla, T. J., Nezu, A. M., & Maydeu-Olivares, A. (2004). *Social Problem Solving: Theory and Assessment*, In E.C. Chang, T.J. D'Zurilla, & L.J. Sanna (Eds.), *Social Problem Solving: Theory, Research, and Training* (pp. 11-27). Washington, DC: American Psychological Association.

- D’Zurilla, T. J., & Goldfried, M. R. (1971). Problem-Solving and Behavior Modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78, 107-126.
- Eaton, W. W., Anthony, J. C., Mandel, W., & Garrison, R. (1990). “Occupations And The Prevalence Of Major Depressive Disorder”. *Journal Of Occupational Medicine: Official Publication of The Industrial Medical Association*, 32(11), 1079-1087.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Sciences Press.
- Efe, M., Öztürk, F. ve Koparan, Ş. (2008). Bursa İlindeki Faal Futbol Hakemlerinin Problem Çözme ve Atılabilirlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 49-58.
- Erdem, A. R. ve Yazıcıoğlu, A. (2015). Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerileri Eleştirel Düşünme Becerileri Arasındaki İlişki. *OPUS Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 2.
- Erenler, A. G. (2007). *Acil Servis Hemşirelerinin Problem Çözme Becerilerini Algılayışları ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Ergin, C. (1992). Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Fer, S. (2009). *Öğretim Tasarımı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Fırat, M., Kabakçı Yurdakul, I. ve Ersoy, A. (2014). Bir Eğitim Teknolojisi Araştırmasına Dayalı Olarak Karma Yöntem Araştırması Deneyimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi - Journal of Qualitative Research in Education*, 2(1), 65-86.
- Fisher, R. (1987). *Problem Solving in Primary Schools*. New Jersey: Blackwell Publishers.

- Fleetwood, S. (2007). Why Work-life Balance Now?. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387-400.
- Frame, P. & Hartog, M., (2003). From Rhetoric To Reality. Into The Swamp Of Ethical Practice: Implementing Work-Life Balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358-368.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992), Prevalence of Work-family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Ed.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Gagne, E. D. (1985). *The Cognitive Psychology Of School Learning*. Boston: Little, Brown and Company.
- Gerçek, M., Elmas Atay, S. ve Dünder, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Gezer, E. (2008). *Stres Veren Yaşam Olaylarının, Öğretim Elemanlarının, Depresyon ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi* [Doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 32-048.
- Gökcan, H. T. (2009). Yeni Türk Ceza Kanunu Hükümleri Karşısında Avukatlık Mesleği. *Ankara Barosu Dergisi*, 67(2), 151-156.
- Görkemli, B. (2017). Avukatlık Mesleğinde Psikolojik Taciz: Mobbing. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 130, 301-325.
- Görücü, A., & Cantav, E. (2017). A Comparison Of Students In Physical Education and Sports College and The Students In Other Departments In Terms Of Problem Solving Skills. *Journal of Education and Training Studies*, 5(5), 36-45.

- Graybill, L. (1975). Sex Differences In Problem-Solving Ability. *Journal Of Research In Science Teaching*, 12(4), 341-346.
- Greenhaus, J., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: Work–life Balance: A Matter of Choice?. *Gender, Work and Organization*. 16(1), 1-13.
- Greiff, S., Holt, D. V., & Funke, J. (2013). Perspectives on Problem Solving in Educational Assessment: Analytical, Interactive, and Collaborative Problem Solving. *The Journal of Problem Solving*, 5(2), 71-91.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on The Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(1), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 38-55.
- Gür, Ö. (2016). *İş-Yaşam Dengesinin "Mersin'de Otomotiv Sektöründe Araştırılması"* [Yüksek lisans tezi]. Toros Üniversitesi.
- Gürses, İ. (2006). *Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sakarya Örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Gürsoy, N. (2013). *Hastane Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarının Aile Yaşamına Etkisi: Kurum Ev İdaresi Personeli Üzerine Bir Uygulama* [Yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Güven, S. ve Özerbaş, M. A. (2015). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Hamann, D. L. ve Gordon, D. G. (2000). Burnout: An Occupational Hazard. *Music Educators Journal*, 87(3), 34-39.

- Hamarta, E. (2009). Ergenlerin Sosyal Kaygılarının Kişilerarası Problem Çözme ve Mükemmelliyetçilik Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 729-740. <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Hassan, Z., Khattak, K., Raza, A.A., & Inderyas, S. (2014). “Exploring the Effect of Work Life Conflict on Job Satisfaction of Doctors of Pakistan”. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(7), 1-5.
- Havle, N., İlnem, M. C., Yener, F. ve Gümüş, H. (2008). İstanbul’da Çalışan Psikiyatristlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Bunların Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. *Düşünen Adam*, 21(1-4), 4-13.
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open*, 1–12.
- Heppner, P. P., Witty, T. E., & Dixon, W. A. (2004). Problem-Solving Appraisal and Human Adjustment: A Review of 20 Years of Research Using the Problem Solving Inventory. *The Counseling Psychologist*, 32(3), 344-428.
- Heppner, P. P., & Baker, C. E. (1997). Assessment in Action, Applications of the Problem Solving Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 29, 229-241.
- Heppner, P. P., & Peterson, C. H. (1982). The Development and Implications of a Personal Problem-Solving Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 29(1), 66-75.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International.
- Hobson, C. J., Delunas, L., & Kesic, D. (2001). Compelling Evidence Of The Need For Corporate Work/Life Balance Initiatives: Results From A National Survey of Stressful Life-Events. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 38–44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x>
- Homer, J. B. (1985). Worker Burnout: a Dynamic Model With Implications for Prevention and Control. *System Dynamics Review*, 1(1), 42-62.
- House, R. J., & Javidan, M. (2004). *Overview of GLOBE. Culture, Leadership, and Organizations: the GLOBE study of 62 Societies*. California: Sage Publications.

- Huey, S. T. (2007). *Occupational Stress, Social Problem Solving, and Burnout among Mental Health Professionals in HIV/AIDS Care* [A Thesis Submitted]. Drexel University.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Işıksan, V. (2004). *Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu*. TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi, 366-391.
- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout), Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)* [Doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 451-472.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2014). Cooperative Learning: Improving University Instruction by Basing Practice on Validated Theory. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(3-4), 85-118.
- Jumoke, O. A., & Sanni, O. A. (2016). Work-Life Balance And Teachers' Job Satisfaction In Lagos State Secondary Schools. *The African Symposium: AN Online Journal of the African Educational Research Network (TAS)*, 15(3), 3-12.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı, Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.
- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. (2015). İş Yükü Ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5, 46-69.

- Karakaş, F., & Lee, M. D. (2004). A Qualitative Investigation into the Meaning of Family Well-Being from the Perspective of Part-Time Professionals. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 57-77.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Karataş, İ. ve Güven, B. (2003). Problem Çözme Davranışlarının Değerlendirilmesinde Kullanılan Yöntemler: Klinik Mülakatın Potansiyeli. *İlköğretim Online E-Dergi*, 2(2), 2-9.
- Karataş, İ. ve Güven, B. (2004). 8. Sınıf Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin Belirlenmesi: Bir Özel Durum Çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 163, 132-143.
- Karsavuran, S. (2014). Sağlık Sektöründe Tükenmişlik: Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 133-165.
- Karşı, Y. (2018). 48-72 Ay Arası Anaokulu Çocuklarının Üstbilişsel Kararlarının ve Motor Performanslarına İlişkin Kararlarının Karşılaştırılması. *İstanbul Üniversitesi Press, Psikoloji Çalışmaları*, 38(1), DOI: 10.26650/SP405730
- Kavi, E. ve Ceylan, Ş. (2016). Çalışanlara Yönelik Müşteri Saldırganlığı ve Yalova İlindeki Kargo Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 102-125.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/458301>
- Kaya, E. (2005). *Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin ve Etkileyen Bazı Faktörlerin Belirlenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Kaya, N., Kaya, H., Ayık, S. E. ve Uygur, E. (2010). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 401-419.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.

- Keklik, A., Başol, O. ve Yalçın, E. O. (2020). İş-Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Oecd Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 20-33.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Umuttepe Yayınları.
- Kesercioğlu, T. (2001). *Günümüz Fen Bilgisi Eğitiminde Yeni Öğretim Teknikleri & Dijital Çağda Başarılı Bir Fen Bilgisi Eğitimcisinin Yeni Roller*. Özel Okullar Birliği, Fen Bilgisi Eğitimi Seminerleri.
- Kıcıır, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma* [Doktora tezi]. Kocaeli Üniversitesi
- Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5/6), 204-221.
- King, E. B., Bodsford, W. E., & Huffman, A. H. (2009). Work, Family, and Organizational Advancement: Does Balance Support the Perceived Advancement of Mothers? *Sex Roles*, 61, 879-891. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9692-7>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding workers' time. C.L. Cooper, D.M. Rousseau (Eds.). Trends in organizational behavior (79-93). West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Kneeland, S. (2001). *Sosyal Bilgilerde Problem Çözme ve Uygulamalar*. (Çev.: Nurdan Kalaycı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kocaçınar, M. (1969). *Genel Öğretim Metodu*. İstanbul: As Matbaası.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Koruca, H. İ. ve Boşgelmez, G. (2018). İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 32-36.

- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support And Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence Of General And Work-Family-Specific Supervisor And Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313.
- Kulakçı, H., Ayyıldız, T., Veren, F., Kalıncı, N. ve Topan, A. (2015). Zonguldak İl Merkezi Kamu Hastaneleri'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Mobbing ve Tükenmişlik Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi (HEAD)*, 12(2), 133-141.
- Kuok, A. C. H. ve Lam, S. M. I. (2018). The Antecedents of Inservice Teacher Burnout: A Study of Their Occupational Health and Perception. *KJEP Korean Educational Development Institute Journal of Educational Policy*, 15(2), 67-86.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Kürü, S. A. (2021). Duygusal Emek Davranışı ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 150-175.
- Lavassani, K. M., & Movahedi, B. (2014). Developments In Theories And Measures Of Work-Family Relationships: From Conflict To Balance. *Contemporary Research On Organization Management And Administration*, 2(1), 6-19.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*. USA: SHRM Research.
- Lopa, M. (2017). Employees' Perception of Work Life Balance Practices: A Study in an IT Company, Bhubaneswar. *Vilakshan, XIMB Journal of Management*, 14(1), 101-109.
- Lorenzo, M. (2005). "The Development, Implementation And Evaluation of A Problem Solving Heuristic". *International Journal of Science and Mathematics Education*, 3, 33-58.

- Loscocco, K. A., & Roschelle, A. R. (1991). Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 182-225.
- Luk, A. L., Chan, B. P. S., Cheong, S. W., & Ko, S. K. K. (2010). An Exploration of the Burnout Situation on Teachers in Two Schools in Macau. *Soc Indic Res*, 95, 489–502.
- Luk, D. M., & Shaffer, M. A. (2005). Work and Family Domain Stressors and Support: Direct and Indirect influences on Work-Family Conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 489-508.
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2008). Can a Manager Have a Life and a Career? International and Multisource Perspectives on Work-Life Balance and Career Advancement Potential. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 789-805. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.789>
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executives Follow the Same Route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86-101. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.1.86>
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). “Work Time, Work Interference With Family and Psychological Distress”, *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.427>
- Mammadova, İ. (2013). *İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2006). Academic Resilience and its Psychological and Educational Correlates: A Construct Validity Approach. *Psychology in the Schools*, 43, 267-282. DOI: <https://doi.org/10.1002/pits.20149>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science (Wiley-Blackwell)*, 12, 189.

- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About it*. California: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). Burnout. George Fink (Ed.). *Encyclopedia of Stress* (358-362). California: Elseiver.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52, 397–422.
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, Life Balance, and Well-Being: A Comparative Analysis. *Journal Of Occupational Science*, 17(2), 104-111.
- Metin, Ö. ve Özer, F. G. (2007). Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(1), 8-66.
- Milkovich, G. T., & Gomez, L. R. (1976). “Day Care and Selected Employee Work Behaviors”. *Academy of Management Journal*, 19, 111-115.
- Miller, M., & Nunn, G. D. (2001). Using Group Discussions to Improve Social Problem-Solving and Learning. *Education*, 121(3), 470-476.
- Moore, F. (2007). Work-Life Balance: Contrasting Managers and Workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385-399.
- Morgan, C. T. (1995). *Psikolojiye Giriş*. (Çev. Hüsnü Arıcı ve diğ.). (11. Baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Oğuzberk, M. ve Aydın, A. (2008), Ruh Sağlığı Çalışanlarında Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Klinik Psikiyatri*, 11(4), 167-179.
- Olkun, S. ve Toluk, Z. (2003). *İlköğretimde Etkinlik Temelli Matematik Öğretimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Okyay Karaoğlu, B. (2019). *İş-Yaşam Dengesinin Çalışanların İşe Olan Tutumuna Etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Ordu, A. (2020). Türk, Kuzey Kıbrıs Türk ve İngiliz Hukuku’nda Avukatın Müvekkile Bilgi Verme Yükümlülüğü. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25(43), 357-381.

- Öcel, H. ve Aydın, O. (2010). Adil Dünya İnancı ve Cinsiyetin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), 73-83.
- Öğülmüş, S. (2001). *Kişiselerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özcan, E. Z. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu (Niğde İli Örneği)* [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(70), 69-99.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Özel, Y. ve Karabulut, A. (2018). Günlük Yaşam ve Stres Yönetimi, *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 48-56.
- Özkent, A. H. (1940). *Avukatın Kitabı*. İstanbul: Arkadaş Basımevi.
- Öztatar, H. (2011). *Türkiye'de Avukatlık Mesleği Ve Sorunları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Öztürk, A. ve Deniz, M. E. (2008). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 7(3), 578-599.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 333-345.
- Parlar, A. ve Hatipoğlu, M. (2008). 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu Yorumu ve İlgili Mevzuat Maddelerin Açıklamaları, *Yeni CMK ile İlgili Yargıtay, Ceza Genel Kurul ve Özel Daire Kararları*, 2. Cilt (Madde 219-335). Ankara: Yayın Matbaacılık.
- Patel, A. S., (2011). *A Meta-Analysis of Workaholism* [A Thesis Presented To the Faculty of the Department of Psychology]. East Carolina University.

- Paterson, T. S. E., Yeung, S. E., & Thornton, W. L. (2015). Positive Affect Predicts Everyday Problem-Solving Ability in Older Adults. *Aging & Mental Health*, 20(8), 871-879. <http://doi.org/10.1080/13607863.2015.1043619>
- Peabody, D., & Goldberg, L. R. (1989). Some Determinants of Factor Structures From Personality-trait Descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(3), 552–567. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.3.552>
- Pekcanitez, H., Atalay, O. ve Özekeş, M. (2014). *Medeni Usûl Hukuku*. Ankara: Yetkin Hukuk Yayınları.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Peleg-Popko, O. (2002). Bowen Theory: A Study Of Differentiation Of Self, Social Anxiety, And Physiological Symptoms, Contemporary Family Therapy. *Human Sciences Press*, 24(2), 355-369.
- Peters, P., Dulk, L., & Lippe, T. (2009). The Effects Of Time-Spatial Flexibility And New Working Conditions On Employees' Work-Life Balance: The Dutch Case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297.
- Pines, A. M., & Nunes, R. (2003). The Relationship Between Career and Couple Burnout: Implications for Career and Couple Counseling. *Journal of Employment Counseling*, 40, 50-64.
- Polat, Ş. (2018). Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi* 4(2), 187-205.
- Polat, Ş. ve Abaslı, K. (2018). Öğrencilerin Problem Çözme Becerilerine Yönelik Algıları Ve Öğretmene Güvenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türk Bilim Araştırma Vakfı*, 11(1), 52-61. <https://www.researchgate.net/publication/324081175>
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gaziosman Paşa Üniversitesi.

- Prawat, R. S. (2000). The Two Faces of Deweyan Pragmatism: Inductionism Versus Social Constructivism, *Teachers College Record*, 102(4), 805–840.
- Proietti, L. (2018). *Work-Life Balance and its Determinants A Comparative Analysis of Contemporary Europe* [Master's Thesis]. Tilburg University.
- Pulur, A., Karabulut, E. O., & Koç, H. (2012). A Review of the Problem-Solving Skills of High Level Collegiate Athletes From Different Branches. *Spormetre Journal Of Physical Education and Sport Sciences*, 5(1), 1-6.
- Ragins, B. R. ve Sundstrom, E. (1989). Gender and Power in Organizations: A Longitudinal Perspective. *Psychological Bulletin*, 105(1), 51-88.
- Reinecke, M. A., DuBois, D. L. & Schultz, T. M. (2001). Social Problem Solving, Mood, and Suicidality Among Inpatient Adolescents. *Cognitive Therapy and Research*, 25, 743–756. <https://doi.org/10.1023/A:1012971423547>
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Satır, S. (2019). *Tükenmişlik Sendromu Ve İşe Adanmışlık Ve Bir Uygulama* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Savran, G. (2007). *Etik İklim Ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması* [Tezsiz yüksek lisans projesi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Sayın, M. (2017). *Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş–Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği* [Yüksek lisans tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, And Work Engagement: Three Of A Kind Or Three Different Kinds Of Employee Well-Being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203.

- Senholzi, M. A. (2005). The Validation and Generalization of the Work Attitudes and Behaviors Inventory (WABI) [Electronic Theses, Treatises and Dissertations]. The Florida State University.
- Serçemeli, C. (2018). Adaletin Tesisinde Avukatlık Mesleğinin Rolü, Önemi ve Avukatlık Mesleğinin Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(30), 389-341. <https://www.researchgate.net/publication/329436335> DOI: 10.16990/SOBIDER.4556
- Serçemeli, C. (2018). *Avukatlık Mesleğinde Duygusal Zekânın Önemi Ve Hukuki Süreç İçerisinde İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Erzurum Barosu Örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Serin, O., Bulut Serin, N., & Saygılı, G. (2010). Developing Problem Solving Inventory for Children at the Level of Primary Education (PSIC). *Elementary Education Online*, 9(2), 446–458.
- Sezen, G. ve Paliç, G. (2011). *Lise Öğrencilerin Problem Çözme Becerisi Algılarının Belirlenmesi*, 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications, Antalya-Turkey.
- Shure, M. B., & Spivack, G. (1982). International Problem-Solving in Young Children: A Cognitive Approach to Prevention. *American Journal of Community Psychology*, 10(3), 341-356.
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sönmez, M. (2019). *İşkoliklik ve tükenmişlik Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Avukatlar Üzerine Bir Araştırma* [Yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Sözcan, Z. ve Yılmaz, T. (2019). Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 78-107.

- Stefan, S., & Shiva, S. (2013). Balance Between Work and Life: A Qualitative Study of German Contract Workers. *European Management Journal*, 31(3), 252-262.
- Stevens, M. (1998). Daha İyi Nasıl... Sorun Çözümleme. (Çev.: Ali Çimen). İstanbul: Timaş Yayınları
- Stoeber, J., Davis, C.R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and Workaholism in Employees: The Role of Work Motivation. *Personality and Individual Differences*, 55, 733–738.
- Sun, Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü* [Uzmanlık yeterlilik tezi]. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Ankara.
- Sussman, S., (2013). Workaholism: A Review. *National Institutes of Health Public Access*, 6(1). 4120. doi: 10.4172/2155-6105.S6-001.
- Şahin, Ç. (2004). Problem Çözme Becerisinin Temel Felsefesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 160-171.
- Şahin, F. ve Şahin, D. (2012). Engelli Bireylerle Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi. *Journal of Teacher Education and Educators*, 1(2), 275-294.
- Şahin, N., Şahin, N. H., & Heppner, P. P. (1993), The Psychometric Properties Of The Problem Solving Inventory. *Cognitive Therapy and Research*, 17(4), 379-396.
- Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Şanlı, Ö. ve Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 131-142.
- Şeker, M. (2019). *Avukatlarda Tükenmişlik (Burnout) Sendromu: Sivas İli Merkez İlçe Örneği* [Yüksek lisans tezi]. Sivas Üniversitesi.

- Tarcan İçigen, E. ve Uzut, İ. (2012). Yiyecek-İçecek Bölümü Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlikleri Ve İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 107-118.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Tavlı, O. (2009). *Lise Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Taylan, S. (1990). *Heppner'ın Problem Çözme Envanterinin Uyarlama, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları* [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Tatlıhoğlu, K. (2019). *Maslach ve Jackson'un Tükenmişlik Modeli Bağlamında Tükenmişlik Kavramı*, III. Taras Shevchenko International Congress ON Social Sciences, Kiev-Ukraine
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2019).
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.5cd85ad7516db7.32134932 Erişim Tarihi: 15.04.2019
- Tekeli, Ş. G. (2010). *Lise Son Sınıf Öğrencileri ile Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Karşılaştırma: Akademik Benlik Yeterliği, Denetim Odağı, Stresle Başa Çıkma ve Problem Çözme Becerisi* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. ve Ceylan, G. (2016). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi, *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Thornton, W. L., Paterson, T. S. E., & Yeung, S. E. (2012). Age Differences İn Everyday Problem Solving: The Role Of Problem Context, *International Journal Of Behavioral Development*, 37(1), 13-20.
- Thulasimani, K. K., Duraisamy, M., & Rathinasabapathi, S. S. (2010). A Study On Work Life Balance Amongst Managers Of Garment Units İn Tamilnadu State, India, *International Journal Of Human Sciences*, 7(2), 445-460.
- Timuroğlu, M. K. ve Serçemeli, C., (2020). Avukatlık Mesleğinde Duygusal Zekânın Önemi Ve Hukuki Süreç İçerisinde İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Erzurum

- Barosu Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7(9), 49-84.
- Tokmak, M. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkileri: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 5(3), 863-878.
- Tolay Sabuncuoğlu, E. (2008). Rol Çatışmasının Ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.
- Topgül, S. (2017). Aile Dostu Politikalar Ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 45-66.
- Tor, S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama* [Yüksek lisans tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Tosun, C. ve Keskin, F. (2017). *Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim Ve Verimlilik*, V. Ulusal Verimlilik Kongresi, Ankara.
- Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Tuncer, M. ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma Yaşam Kalitesinin Otel İşletmesi Çalışanları Üzerindeki Etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-78.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sü İibf Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.
- Türk, S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uler, E. (2020). Tükenmişlik ve Örgütsel Tükenmişlik Üzerine Literatür Taraması. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 6, 36-43.

- Uzun, L. N. ve Mayda, A. S. (2019). Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Konuralp Tıp Dergisi*, 12(1), 137-143.
- Uzun, Avcı. D. (2013). *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Hasta ve Hasta Yakınlarından Gördükleri Şiddetin Tükenmişlik Aleksitimi ve İş Doyumuna Etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Ülküer, N. S. (1988). Çocuklara Problem Çözme Becerisi Nasıl Kazandırılır? Yaşadıkça Eğitim. *YA/BA Yayınları*, 5, 1988.
- Ün, E. (2010). *Satranç Eğitiminin, Problem Çözme Yaklaşımları, Karar Verme Ve Düşünme Stillerine Etkisinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001), Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri* 4, 113-118.
- Üngüren, E. ve Yıldız, S. (2009). “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanması Yönelik Bir Araştırma”. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 1(1), 37-47.
- Ünlü Çeber, Ç. (2016). *Ankara Barosuna Bağlı Olarak Çalışan Avukatlar İle Stajyer Avukatların Genel Özyeterliliklerinin, İş Ve Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisinin Hukuk Psikolojisi Kapsamında Değerlendirilmesi: Adil Dünya İnancının Aracı Rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Ünver, G., Bümen, N. T. ve Başbay, M. (2010). Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Derslerine Öğretim Elemanı Bakışı: Ege Üniversitesi Örneği. *Eğitim ve Bilim*, 35(155), 63-77.
- Van Der Hulst, M., & Geurts, S. (2001). Associations Between Overtime and Psychological Health in High and Low Reward Jobs. *Work & Stress*, 15(3), 227-240. <https://doi.org/10.1080/026783701110.1080/02678370110066580>

- Van De Walle, E. (1980). Europe's Fertility Transition: New Evidence and Lessons for Today's Developing World. *Population Bulletin*, 34(6), 3-44.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work- Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind and society*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wong, P., Bandar, N. F. A., & Saili. J. (2017). Workplace Factors And Work-Life Balance Among Employees In Selected Services Sector. *International Journal of Business and Society*, 18(4), 677-684.
- Yalçın, S., Yıldırım, İ. ve Akan, D. (2016). Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.
- Yanova, N., Vorontsov, A., & Ankudinova, N. (2019). The Problem of Burnout Syndrome in Official Professiography: Regulation of Emotional and Professional Stress. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 396, 264-269
- Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Yazıcı, H. (2011). *Çağrı Merkezinde Çalışan Müşteri Temsilcilerinin Denetim Odaklarının, Problem Çözme Becerileri Ve Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cagsbd/issue/44599/554006>
- Yenice, N., Ozden, B., & Evren, B. (2012). Examining Of Problem Solving Skills According To Different Variables For Science Teachers Candidates. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46(2012), 3880–3884.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 10. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Yıldırım, M. H. ve İçerli, L. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach Ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.
- Yıldırım, Y. ve Eroğlu, Ş. G. (2021). Duygusal Emegin Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Avukatlar Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(3), 779-804. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.784667>
- Yıldız, E. (2012). Mesleki Tükenmişlik Ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 37-61.
- Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66(1), 34-41.
- Yıldızlar, M. (2012). *Yapılandırmacı Öğretimde Matematik Problemlerini Çözebilme Yöntemleri. 3. Baskı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Yılmaz, H ve Karahan, A. (2009). Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 197-214.
- Yılmaz, H. (2013). *İş Stresi Bataryasının Genel İş Doyum Ölçeği'nin Revize Edilmesi* [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Yılmaz Koçak, M. ve Büyükyılmaz, F. (2019). Hemşirelerin Öz-Yeterlilik Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Jaren*, 5(3), 169-77.
- Yiğit, İ., & Guzey Yiğit, M. (2019). Psychometric Properties of Turkish Version of Difficulties in Emotion Regulation Scale-Brief Form (DERS-16). *Current Psychology*, 38, 1503-1511.
- Zincirkıran, M., Arslantaş, M., Soybaş, İ. ve Yalçınsoy, A. (2016). İşkoliklik İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma. 967-975. <https://www.researchgate.net/publication/310753617>
- Zorlu, G. ve Yanık, A. (2019). Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Duygusal Zeka ve Meslek Algısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 389-402.

EKLER

Kişisel Bilgi Formu, Problem Çözme Ölçeği, Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ve İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Cinsiyet: ☐ KADIN ☐ ERKEK

Medeni Hal: ☐ Evli ☐ Bekar

Yaş: ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ 35-39 ☐ 40-44 ☐ 45-49 ☐ 50 ve üzeri

Mesleki kıdem: ☐ 1-5yıl ☐ 6-10yıl ☐ 11-15yıl ☐ 16-20yıl ☐ 20 yıl ve üzeri

Eğitim Durumu: ☐ Lisans Mezunu ☐ Yüksek Lisans Mezunu

Ortalama Aylık Gelir: ☐ 0-5000 TL ☐ 5000-10000 TL ☐ 10000 TL ve üzeri

Ortalama Haftalık Çalışma Saati: ☐ 45 saatten az ☐ 45 saat ve üzeri

Yılda Kaç Gün Tatil Yapıyorsunuz: ☐ Tatil yapmıyorum

() Sadece resmi tatillerde

() İsteğim zaman

Çalışma Şekli:

() Kurum Avukatı () Serbest Avukat

Bu formda bulunan sorular, siz değerli avukatlarımızın problem çözme becerilerinizi, mesleki tükenmişlik ve iş yaşam dengesi düzeylerinizi belirlemek için doktora tezimde kullanılacaktır. Vereceğiniz samimi cevaplar sadece akademik bir çalışmaya kaynaklık edecek olup, başka kimseyle paylaşılmayacaktır. Verdiğiniz katkı için şimdiden teşekkür ederim.

Aysel Tanyıldız

Problem Çözme Ölçeği (PÇE)

Yanıtlarınızı aşağıdaki ölçeğe göre değerlendirin:	Her zaman böyle davranırım	Çoğunlukla böyle davranırım	Sık sık böyle davranırım	Arada sırada böyle davranırım	Ender olarak böyle davranırım	Hiçbir zaman böyle davranmam
1. Her zaman böyle davranırım						
2. Çoğunlukla böyle davranırım						
3. Sık sık böyle davranırım						
4. Arada sırada böyle davranırım						
5. Ender olarak böyle davranırım						
6. Hiçbir zaman böyle davranmam						
1. Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam.	1	2	3	4	5	6
2. Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi toplayacağımı	1	2	3	4	5	6

uzun boylu düşünmem.						
3. Bir sorunumu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheyi düşerim.	1	2	3	4	5	6
4. Bir sorunumu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını, neyin yaramadığını ayrıntılı olarak düşünmem.	1	2	3	4	5	6
5. Sorunlarımı çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim.	1	2	3	4	5	6
6. Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım.	1	2	3	4	5	6
7. Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
8. Bir sorunla karşılaştığımda neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim.	1	2	3	4	5	6
9. Bir sorun kafamı karıştırdığında duygu ve düşüncelerimi somut ve açık seçik terimlerle ifade etmeye uğraşırım.	1	2	3	4	5	6
10. Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır.	1	2	3	4	5	6
11.Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır.	1	2	3	4	5	6
12. Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim	1	2	3	4	5	6

ve bu kararlardan hoşnut olurum.						
13. Bir sorunla karşılaştığımda onu çözmek için genellikle aklıma gelen ilk yolu izlerim.	1	2	3	4	5	6
14. Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişigüzel sürüklenip giderim.	1	2	3	4	5	6
15. Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem.	1	2	3	4	5	6
16. Bir sorunla karşılaştığımda başka konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
17. Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim.	1	2	3	4	5	6
18. Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbiriyle karşılaştırır sonra karar veririm.	1	2	3	4	5	6
19. Bir sorunumu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime inanırım.	1	2	3	4	5	6
20. Belli bir çözüm planımı uygulamaya koymadan önce nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
21. Bir soruna yönelik olası çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem.	1	2	3	4	5	6
22. Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem; daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir.	1	2	3	4	5	6

23. Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5	6
24. Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır.	1	2	3	4	5	6
25. Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
26. Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım.	1	2	3	4	5	6
27. Yeni ve zor sorunları çözebilme yeteneğime güveniyorum.	1	2	3	4	5	6
28. Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır.	1	2	3	4	5	6
29. Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam.	1	2	3	4	5	6
30. Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışımdaki etmenleri genellikle dikkate almam.	1	2	3	4	5	6
31. Bir konuyla karşılaştığımda ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır.	1	2	3	4	5	6
32. Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam.	1	2	3	4	5	6
33. Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar.	1	2	3	4	5	6

34. Bir sorunla karşılaştığımda, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilimdir.	1	2	3	4	5	6
35. Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır.	1	2	3	4	5	6

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

1.Hiçbir Zaman 2.Çok Nadir 3.Bazen 4.Çoğu Zaman 5. Her Zaman	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen	1	2	3	4	5

anlarım.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu işle çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	1	2	3	4	5
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1	2	3	4	5
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	1	2	3	4	5
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	1	2	3	4	5

19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
21.İşimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkta yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5



İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

1 : Kesinlikle katılmıyorum 2 : Katılmıyorum, 3 : Kararsızım, 4 : Katılıyorum, 5 : Kesinlikle katılıyorum,	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Eşim iş dışında yapmam gereken işlerle ilgili neredeyse hiç şikayet etmez	1	2	3	4	5
2. Çocuklarım onlarla vakit geçirmediğim için şikayet ederler	1	2	3	4	5

3. Ebeveynlerim onlara karşı sorumluluklarımı yerine getirmem konusunda çok memnunlar	1	2	3	4	5
4. Aile meselelerinin idare edilmesinde iyiyimdir	1	2	3	4	5
5. Yakın akrabalarım ve arkadaşlarımla aram çok iyidir	1	2	3	4	5
6. İş performansım mükemmeldir	1	2	3	4	5
7. Amirlerim işle ilgili görevleri yerine getiremediğim zaman mutsuz olurlar	1	2	3	4	5
8. İş arkadaşlarım iş yerindeki davranışlarımdan hiç şikayet etmezler	1	2	3	4	5
9. Beraber çalıştığım kişilerin neredeyse tamamı isteklerini yerine getirmem konusunda çok mutludur	1	2	3	4	5
10. Astlarım için rol modelimdir	1	2	3	4	5

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İstatistik Sonuçları

Çalışma da kullanmak istenilen 3. Ölçek, İş-yaşam Dengesi ölçeği ile ilgili faktör analizine tabi tutulup tutulamayacağı ile yapılan testlerin sonucu aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Ölçeğin Faktör Analizi Ön Yeterlilik Değerleri

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	Güvenirlik	KMO	Bartlett Küresellik Test Değerler		
	Katsayısı		Kay	Serbestlik	Anlamlılık
	α		Kare	Derecesi	(Sig.)
	.45	.24	1158.13	.570	.15

Tabloda görüldüğü üzere, güvenirlik katsayısı çok düşük çıkmıştır. Ayrıca .05'den küçük olması gereken anlamlılık derecesi .15 olarak çok yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar aslında kullanılan ölçeğin güvenirlik ve geçerlilik çalışmasına tabi tutulamayacağı anlamına gelmektedir. Fakat pilot uygulamada ölçeği dolduran bazı avukatların yanlış beyan verdikleri ihtimaline karşın, ölçek yine uygulamada kullanılmıştır.

Ama 288 avukatın cevapladığı ölçeğin faktör analiz sonuçları istenilen gibi çıkmamıştır.



Faktör Analizi Sonucu Ham Hali	1.Boyut	2.Boyut
Eşim iş dışında yapmam gereken işlerle ilgili neredeyse hiç şikayet etmez.	,624	-,138
Çocuklarım onlarla vakit geçirmediğim için şikayet ederler.	-,074	,579
Ebeveynlerim onlara karşı sorumluluklarımı yerine getirmem konusunda çok memnunar.	,633	,033
Aile meselelerinin idare edilmesinde iyiyimdir.	,799	-,171
Yakın akrabalarım ve arkadaşlarımla aram iyidir.	,696	-,252
İş performansım mükemmeldir.	,707	,375
Amirlerim işle ilgili görevleri yerine getirmedğim zaman mutsuz olurlar.	-,102	,768
İş arkadaşlarım iş yerindeki davranışlarımdan hiç şikayet etmezler.	,802	,172
Beraber çalıştığım kişilerin neredeyse tamamı isteklerini yerine getirmem konusunda çok mutludur.	,881	,060
Astlarım için rol modelimdir.	,670	,193

Göröldüğü üzere iş-yaşam dengesi ölçeğı 2 boyutlu olarak sonuç vermiştir. Literatürde bu ölçeğın 2 boyutlu olduğunu onaylamaktadır. Bu boyutlar iş ile ilgili denge ve sosyal yaşam ile ilgili dengeyi içeren maddeler olmalıdır. Fakat ölçeğın faktör analizi sonucunda

Faktör Analizi Sonucu Son Hali	1.Boyut	2.Boyut
Eşim iş dışında yapmam gereken işlerle ilgili neredeyse hiç şikayet etmez.	,624	
Çocuklarım onlarla vakit geçirmediğim için şikayet ederler.		,579
Ebeveynlerim onlara karşı sorumluluklarımı yerine getirmem konusunda çok memnunar.	,633	
Aile meselelerinin idare edilmesinde iyiyimdir.	,799	
Yakın akrabalarım ve arkadaşlarımla aram iyidir.	,696	
İş performansım mükemmeldir.	,707	
Amirlerim işle ilgili görevleri yerine getirmediğim zaman mutsuz olurlar.		,768
İş arkadaşlarım iş yerindeki davranışlarımdan hiç şikayet etmezler.	,802	
Beraber çalıştığım kişilerin neredeyse tamamı isteklerini yerine getirmem konusunda çok mutludur.	,881	
Astlarım için rol modelimdir.	,670	

Tablo da 1. Boyut için, “Eşim iş dışında yapmam gereken işlerle ilgili neredeyse hiç şikayet etmez.”, “Ebeveynlerim onlara karşı sorumluluklarımı yerine getirmem konusunda çok memnunar” gibi sosyal hayatla ilgili maddeler bulunurken, “Astlarım için rol modelimdir.” ve “İş arkadaşlarım iş yerindeki davranışlarımdan hiç şikayet etmezler.” Gibi iş hayatını ilgilendiren maddelerde aynı faktör altında toplanmıştır.

Son bir işlem olarak ölçeğin 1 faktörde toplanması için (genel ortalama olarak işlem yapılabilmesi için)ölçek sonuçlarına müdahale edilmiştir. Bu zamanda ölçek yükleri çok düşük sonuçlar vermiştir.

Ayrıca ölçeğin açıklanan varyansı (ölçeğin ne kadarının anlaşıldığı ve ne performansta kullanıldığı) incelendiğinde, %29 civarında olduğu görülmektedir. bu sonuç ölçeğin iş-yaşam dengesinin analizlerinin %29 güvenilirlik ile işleme alınacağı anlamına gelmektedir. Bu varyans açıklama yüzdesi çok düşük ve kullanılamayacak durumdadır.

Initial Eigenvalues				Extraction Sums of Squared Loadings
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3,861	28,609	28,609	28,609

İstatistiksel anlamda kullanılamayacak durumda olan bu ölçek yerine, çalışmanın iş-yaşam dengesi kısmının sekteye uğramaması için yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturarak (ölçeğin ve diğer iş-yaşam dengesini ölçen anketler incelenerek ve bu formlarda bulunan maddeler belirlenerek) içerik analizi yapılmıştır. Bu şekilde çalışmada ihtiyaç duyulan ölçekteki maddelerin sayısal analizlerine benzer bir analiz yapılabilmiştir.

Hatta tez sadece nicel araştırma yöntem ve tekniklerinin kullanıldığı tek boyutlu bir çalışmadan, karma yöntemin kullanıldığı, bütün sonuçların nitel ve nicel olarak desteklendiği bir çalışma olarak daha bütünsel bir hal almıştır.

Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu

Cinsiyet:

Medeni Hal:

Varsa Çocuk Sayısı:

Eğitim Durumu:

Çalışma Şekli:

Çalışma Süresi:

Aylık Gelir:

1- İş ve özel yaşamınız arasındaki zaman dengesini nasıl sağlıyorsunuz? (zaman dengesi)

a- Haftalık (hafta içi-hafta sonu) işinize ne kadar vakit ayırıyorsunuz?

b-Haftalık özel yaşamınıza ne kadar vakit ayırabiliyorsunuz?

-Ailenize, arkadaşlarınıza ne kadar vakit ayırıyorsunuz?

-Fizyolojik ihtiyaçlarınıza (beslenme, uyku, kişisel bakım vs.) ne kadar vakit ayırıyorsunuz?

-Hobilerinize ne kadar vakit ayırıyorsunuz?

c-İş dışı yaşamınıza yeterince vakit ayırdığınızı düşünüyor musunuz?

2- İş ve iş dışı yaşamdaki davranış şekillerinizin arasında ilgi var mı? (katılım dengesi)

3- İş ve iş dışı yaşamda kalan zamanda yaşamınızı birbirinden ayırmayı (bölünmeyi) nasıl sağlıyorsunuz? (Bölünme Teorisi)

a. İşteki duygu ve düşüncelerinizi iş dışı yaşamda bastırabiliyor musunuz?

b. İş dışı yaşamdaki duygu ve düşüncelerinizi iş yaşamınızda bastırabiliyor musunuz?

4- a. İş yaşamınızda elde ettiğiniz deneyimler veya geliştirdiğiniz davranışlar iş dışı yaşamınızı etkiliyor mu? (Yayılma Teorisi)

b. İş dışı yaşamınızda elde ettiğiniz deneyimler veya geliştirdiğiniz davranışlar iş yaşamınızı etkiliyor mu?

5- a. İş yaşamınızda yaşadığınız bir eksikliğin iş dışı yaşamda giderebileceğinizi düşünüyor musunuz? (Telafi Teorisi)

b. İş dışı yaşamınızda yaşadığınız bir eksikliğin iş yaşamınızda giderebileceğinizi düşünüyor musunuz?

6- İş ve iş dışı yaşamda farklı nedenlerle içinde bulunduğunuz çatışmayı “rol baskısı” nedeniyle olduğunu düşünür müsünüz? Eğer rolünüz farklı olsaydı çatışmanın boyutu ve şiddeti değişir miydi? Nasıl değişirdi? (Çatışma Teorisi)

7- Bireyin bir yaşam alanında başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını araç olarak kullandığı zaman başarılı olacağına inanıyor musunuz? Neden? (Araçsallık Teorisi)

ÖZGEÇMİŞ

Lise eğitimini Uşak Lisesinde, lisans eğitimini 2007-2011 yılları arasında Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümünde tamamlamıştır. 2013 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde başladığı yüksek lisans eğitimini, yatay geçişle Yalova Üniversitesinde “Türk Metal Sendikası'nın Üyelerine Verdiği Eğitim Faaliyetlerine Üyelerin Bakışı : Bursa İli Örneği” isimli tez çalışması ile tamamlamıştır. Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde, 2015 yılında başladığı doktora çalışmasını “Avukatların Problem Çözme Becerilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Yaşam Dengeleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Isparta İli Örneği” başlıklı tezle tamamlamıştır. 2014 yılından itibaren Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

TEZDEN TÜRETİLEN YAYIN VE ESERLER

Tanyıldız, A., Kavi, E. (2022). *Avukatların Problem Çözme Becerilerinin ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Isparta İli Örneği*, 8. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Bilimler Kongresi (UYSAD), 2022

DIĞER YAYIN VE ESERLER

Koçak, O., Kırtay, Ç., Kaya, A. (2015). Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma ve Kariyer Beklentilerinin İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinden Etkilenmesi: Yalova Üniversitesi Örneği, *16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi*, Kocaeli, Mayıs 2015

Koçak, O., Kırtay, Ç., Kaya, A. (2017). Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma ve Kariyer Beklentilerinin İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinden Etkilenmesi: Yalova Üniversitesi Örneği, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, Haziran 2017, Cilt 6, Sayı 1

Kavi, E., Kaya, A. (2017). İstanbul’da Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Yönelik Bir Araştırma, *I. Uluslararası İpekyolu Akademik Çalışmalar Sempozyumu*, Nevşehir, Eylül 2017

Kavi, E., Kaya, A. (2017). İstanbul’da Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, Volume III/Issue I-ISSAS Special Issue, ISSN:2548-0146, Nevşehir/Turkey